

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el autor Rubén José Gutiérrez Alturo ha autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del catálogo en línea, página web y Repositorio Institucional del CRAI-USTA, así como en las redes sociales y demás sitios web 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**, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor, nunca para usos comerciales.

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-USTA
Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

**Caracterización e inserción laboral de los egresados de economía de la USTA en el
periodo 2012-2017**

Rubén Gutiérrez Alturo

Trabajo de grado para optar por el título de economista

**Directora:
Paula Andrea Rivas Oyuela
Magister en economía aplicada**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga
División de Ciencias económicas, Administrativas y Contables
Facultad de ciencias
2019**

Agradecimientos

Primero gracias a Dios todo poderoso, a la Universidad Santo Tomás en general por brindarme conocimientos y preparación idónea en Economía, a mi directora de tesis Paula Andrea Rivas Oyuela, por estar al frente de mi trabajo de grado. Agradezco a mis padres José Gutiérrez y Sandra Alturo por el sacrificio hecho para poderme hacerme profesional y a todas aquellas personas que tuvieron que ver con mi formación profesional.

Tabla de contenido

Agradecimientos	3
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1. Antecedentes y Marco teórico de la investigación.....	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Marco Teórico	16
1.2.1 Teoría de la señalización:	17
1.2.2 Teoría del capital humano:	18
2. Perfil del egresado de economía de la USTA	19
2.1 Las competencias que se pueden identificar en un economista USTA por área:..	23
2.1.1 Competencias del área económica:	23
2.1.2 Competencia del área Cuantitativa:	23
2.1.3 Competencias del área énfasis profesional:	24
2.2 Comparación con cada Universidad	24
2.2.1 UIS-USTA	25
2.2.2 UNAB- USTA	25
3. Dinámicas de inserción laboral de los egresados de economía	26
3.1 Desempleo en los recién egresados	30
3.2 Situación de los economistas tomasinos	32
4. Resultados y Recomendaciones	35
4.1 Recomendaciones para el ingreso al mundo laboral	41
4.1.1 Recomendaciones para los egresados	41
4.1.2 Recomendaciones para la Universidad	42

Referencias	44
-------------------	----

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Perfil del economista egresado (UNAB, UIS, USTA)</i>	22
--	----

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Pirámide poblacional de Santander	30
<i>Figura 2.</i> Tasa de desempleo en Santander	31
<i>Figura 3.</i> ¿Porcentaje de los egresados USTA de economía actualmente se encuentran estudiando?	33
<i>Figura 4</i> Condición actual del egresado de economía USTA	34
<i>Figura 5</i> Razones por las cuales no está ejerciendo la profesión de economía	35
<i>Figura 6.</i> Curva oferta-demanda de los egresados de economía (2012-2017).....	37
<i>Figura 7.</i> Egresados Tomasinos por sector económico (2012-2015).	38
<i>Figura 8.</i> Situación actual de los Egresados de la facultad de Economía de la USTA (2012-2017).....	39

Resumen

En la presente investigación se destacan las características que tiene la dinámica de inserción laboral de los egresados del programa economía de la Universidad Santo Tomás en el periodo (2012-2017). En esta se define el perfil diferenciador del economista tomasino, se remarcan los principales tipos de dificultades a la que se ven expuestos los economistas egresados (sociales, económicas, políticas, culturales, etc). Analizando las diferentes situaciones en las que están, se encontró que estos poseen conocimientos técnicos de su carrera, pero carecen de ciertas habilidades sociales que son altamente demandadas en el mercado de trabajo, y es la razón principal de que cierta población egresada se encuentre en condición de desempleados o trabajando en un campo ajeno de la economía; por ende, se brindan recomendaciones y estrategias de cómo mejorar este proceso de inclusión al mercado laboral para los economistas tomasinos futuros y profesionales de los diferentes programas académicos que ofrece la Universidad que puedan presentar problemas de empleabilidad.

Palabras clave: Mercado laboral, economista, subempleo, informalidad, egresados.

Abstract

In this investigation highlights the characteristics of the labor insertion dynamics of graduates of the Santo Tomás University economic program in the period (2012-2017). In this investigation, the differentiating profile of the Tomasian economist is defined, the main difficulties of different character to which graduate graduates are exposed (social, economic, political, cultural, etc.) It analyzes the different situations in which they are, there are those who have technical knowledge of their career, but lack certain social skills that are highly demanded in the labor market, and is the main reason for the certain graduated population is in condition of unemployed or working in a foreign field of the economy; therefore, recommendations and strategies are provided on how to improve this process of inclusion in the labor market for future economists and professionals of the different academic programs offered by the University that may present employment problems.

Keywords: Job market, Economist, Underemployment, Informality, graduates.

Introducción

El tema a trabajar en la investigación es caracterizar cómo es la inserción al mercado laboral de los egresados del programa de economía de la Universidad Santo Tomás al momento de finalizar sus estudios y cómo ha sido la vinculación de ellos al pasar a esta nueva etapa en los últimos 5 años. Para llegar a ello, primero se define un perfil profesional del economista egresado tomasino y se determinan diferencias de los demás economistas. También, conocer cuáles son las variables que afectan positiva o negativamente a los egresados al momento de buscar un empleo que se ajuste a su formación académica y conociendo las características del mercado laboral de los economistas tomasinos, poder determinar si existe o no una brecha entre la oferta y demanda. La recolección de información se realiza por medio de revisiones bibliográficas y consultas en la dirección de egresados de la Universidad, para de esta manera poder medir los datos, analizar los resultados y así tener una visión más acertada de la realidad para determinar las características de los egresados y su inserción al mercado laboral; cabe resaltar, que la investigación es de tipo cualitativo estudiando variables cuantitativas, en la que se realiza un análisis a los resultados obtenidos en el trabajo.

Las razones esenciales por las que se pone evidencia que el tema es de gran relevancia y de preocupación principalmente para los egresados y la facultad, es que aunque ya se han realizado estudios concernientes al tema, hacen falta investigaciones a fondo de la inclusión laboral de los egresados del programa y que no todos los que han finalizado la carrera están trabajando o simplemente laboran, pero no en un cargo que se ajuste a su formación educativa y sus conocimientos, es decir, se encuentran en una condición de subempleados temporalmente, debido a que necesitan percibir un ingreso para su subsistencia; generalmente, ya son personas independientes y quizás ya no cuentan con un apoyo económico de sus padres o de alguna persona que esté a su cargo, lo que obliga aún más a adaptarse a otra actividad productiva que permita obtener una renta de forma más inmediata, recurriendo en ocasiones a la informalidad,

lo que es fácil en Bucaramanga donde los índices de informalidad son bastante altos, con un 53,9% hasta mayo de 2019 (DANE,2019).

A nivel general, según datos del boletín del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2019) en el Departamento de Santander el año 2018, presentó una tasa global de participación de 68,9%. Por su parte, la tasa de ocupación fue 63,6% y la tasa de desempleo pasó de 6,8% de 2017 a 7,7% en 2018. A nivel nacional, en Abril de 2019 se evidenció el aumento de la tasa desempleo pasó de 9,4% en año 2017 a un 9,7 en 2018; son datos que, aunque son muy generales de la población del departamento y el país, sirven como base para analizar la tasa de ocupación que existe en esta parte del país.

Varios autores han realizado estudios y han mostrado su interés acerca de los temas de caracterización de profesionales y de su inclusión al mercado laboral, por ende, el trabajo, se basa en autores como Becker por la teoría del capital humano, y otros autores tales como Spence y Stiglitz que dieron grandes aportes a la teoría de la señalización, la cual, relaciona variables que serán de gran importancia en el transcurso de la investigación.

Principalmente al momento de hablar acerca del mercado laboral de los profesionales en cualquier carrera universitaria, su formación educativa y tener base de las características que tienen los estudiantes en las universidades, en este caso los egresados de la Facultad de Economía de la Universidad Santo Tomás, se debe conocer acerca del Observatorio laboral para la educación (OLE), el cual presenta estadísticas relacionada con el mercado laboral de los egresados de las Universidades y permite tener acceso a sus caracterización académica, es decir, el perfil de los graduados. Esta investigación también es basada en información obtenida del departamento administrativo Nacional de Estadística (DANE), como fuente confiable, la cual arroja datos netamente económicos y estadísticos relacionados con el tema a trabajar, los cuales serán de gran importancia en el transcurso del trabajo. De igual modo, se recurre a los datos estadísticos e información con mayor precisión que posee la Universidad acerca de los

egresados de la facultad de economía (cuantos se gradúan semestralmente, edades, donde se encuentran laborando, etc.), se sabe que los grupos de estudiantes que entran a este programa, generalmente son reducidos, por lo tanto, se gradúan pocas personas; gracias a información brindada por la dirección de egresados se muestra que la cantidad de los mismos en los últimos años ha tenido un aumento significativo, debido a que en el segundo periodo del año 2017 se graduaron sólo 7 estudiantes y en el primer periodo del año 2019 se graduaron 30 estudiantes, lo que implica que la universidad busque fortalecer esta facultad, pues la demanda de esta carrera va en crecimiento.

De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada se pone en evidencia que el tema de caracterización académica y laboral en cualquier carrera universitaria, técnica o tecnológica es de suma importancia, para luego tener una visión más acercada a la realidad, de cómo será la inclusión de los profesionales al mercado laboral. Ya se han trabajado estudios de la caracterización para definir según la formación académica el perfil de los profesionales, para su pronta inserción al mercado laboral, pero en el caso de la Facultad de Economía se han realizados escasas investigaciones, debido a que se dificulta el contacto con el personal egresado, en ocasiones se pierde el contacto. Tampoco, por parte de la Universidad Santo Tomás se encuentra un registro publicado acerca de la caracterización de sus economistas profesionales y el inicio a su vida laboral.

Teniendo como base que no se conocen claramente las características y dificultades del proceso de inclusión laboral de los egresados de la Facultad de Economía de La Universidad Santo Tomás Sede Bucaramanga, se buscó razones de ¿Por qué estos profesionales están desempleados o en otra labor?, fenómeno que no solo se presenta en dicha carrera, pues, la fase de búsqueda de empleo en este medio tiende a ser complejo, debido a que en esta transición interactúan distintos factores sociales, económicos, políticos, culturales, personales y en las vacantes que demandan profesionales condicionan los cargos, lo que limita aún más a los

egresados con requerimientos tales como cierta edad, sexo, experiencia laboral, entre otros. En fin, son situaciones que influyen al momento de incorporarse al mercado de trabajo, por lo que este proceso puede ser largo y en algunos casos conflictivos.

Lo que se va a realizar en esta investigación es indagar y definir cuáles son las principales características y el posicionamiento laboral actual de los egresados de economía de la Universidad Santo Tomás del 2012 a 2017, para así lograr identificar en qué sectores productivos se encuentran ubicados y algunos factores de relevancia relacionados con la inclusión al mercado laboral, luego de culminar la carrera. Los resultados de esta investigación brindarán mejoras en los procesos de efectividad institucional, a través, de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados. De igual manera, este trabajo responde al vacío existente en la Facultad de Economía de la Universidad, acerca de la información pertinente de sus egresados.

1. Antecedentes y Marco teórico de la investigación

1.1 Antecedentes

Por medio de información que se recolectó de las investigaciones realizadas por partes de personas o asociaciones, se obtienen varios antecedentes teóricos no solo de procedencia nacional sino también de otros países, son muy similares o van muy relacionados con la finalidad de esta investigación. Como se conoce Colombia en temas económicos relacionados con el mercado laboral en los últimos años ha sufrido no sólo por el hecho de tener altas tasas de desempleo, sino que también, se han presentado varios fenómenos en el mercado de trabajo de los profesionales en general. En la mayoría de los casos, estos estudios evidencian problemas en el mercado laboral como: creciente desempleo, informalidad, subempleo, bajos

salarios y empleo temporal. En estos estudios se presenta de manera general una brecha de desigualdad social que se amplía debido al déficit en la demanda y a la obtención de ingresos bajos en el mercado laboral.

Para iniciar los antecedentes que mayor relación tienen con el trabajo que se realizó, se encuentra una investigación del año 2016 de la Universidad Santo Tomás en el trabajo de grado para maestría: *Análisis descriptivo de empleabilidad, ocupabilidad y estimación de la pertinencia de los programas académicos cursados por los aprendices egresados del SENA CATA durante el periodo 2010 al 2014: una mirada desde el punto de vista del egresado y el empleador*, elaborado por Yenny Patricia Alean Castillo. Es una investigación cuantitativa pero abarca variables de tipo cualitativo; en la cual se realiza un análisis detallado de cómo es la inserción laboral de los egresados del SENA CATA, realizando una caracterización de los egresados y en que se fundamenta su formación académica durante un periodo de 4 años 2010 al 2014 basándose en datos del DANE. En esta investigación se determina que si existe una relación significativa entre la formación integral que se tienen en este tipo de centros educativos académicos y la empleabilidad de sus egresados.

Tania Delgado Cadena (2017) en su trabajo de grado: *Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la Universidad de La Salle para el periodo 2005- 2016*, de la Universidad la Salle de Bogotá, hace una investigación muy similar a la que se desea estudiar, en esta investigación lo que principalmente destaca es un análisis de la situación actual de dichos egresados e identificando la incidencia de problemas como informalidad, discriminación y desempleo juvenil en el mercado laboral; también evaluar la forma en cómo los egresados de la carrera economía se vinculan al mercado laboral, estudiando diversas variables como los son el género, edades, etc. En esta investigación se logró definir algunas de las principales causas que no permiten la inserción laboral de los egresados de esta carrera, que

entre las principales están: la falta de experiencia en el campo laboral y los salarios por debajo de sus expectativas como economistas.

Castellanos, Guzmán y Ruiz, 2011 en su investigación: *Precariedad, desempleo y subempleo, un acercamiento a la realidad de los egresados universitarios de Ocotlán- Jalisco, México*, Realiza un análisis de carácter cuantitativo principalmente basado en definir los conceptos que se tienen de trabajo y su respectiva división, más enfocado hacia los universitarios de Ocotlan, Jalisco, debido a que existe una problemática en esta región del país mexicano. El fenómeno que se presenta en esta región es acerca de las grandes masas egresadas de esta Universidad se encuentran en condición de desempleo y subempleo, en la investigación se crean gráficos estadísticos con los cuales se realiza un análisis y se determinan las razones de este fenómeno, para luego proponer futuras soluciones.

En su investigación Luis Gómez en el año 2013: *Principales determinantes del subempleo objetivo en el municipio de Sibundoy- Putumayo para el año 2012*, presentado en la Universidad de Nariño en San Juan de Pasto, busca resaltar las diferencias marcadas que se presentan en el mercado de trabajo colombiano generadoras de desigualdades entre los agentes que interactúan en él; pero se limita el tema sólo al mercado laboral de Sibundoy-Putumayo para destacar los principales problemas que generan un fenómeno de desempleo objetivo que se presentan en esta región, como lo son las insuficiencias de horas de trabajo, bajos ingresos, y capacidades, ya que no se explotan al máximo las capacidades o para lo que en realidad se formaron los egresados. Es de relevancia la investigación ya que en ella se hace una caracterización a la población egresada, y se muestran las tasas de personal en condición de desempleo y subempleo en este sector del país.

Estacio y Hurtado, (2014) En su trabajo de grado en la Universidad Antonio Nariño: *Caracterización socioeconómica y desempeño profesional de los Economistas egresados titulados de la Universidad de Nariño extensión Tumaco durante el periodo 2001-2011*, realiza

un análisis de la situación en la que se encontraban los graduados de economía de la esta Universidad debido a que se presenta un desconocimiento del verdadero quehacer de los economistas, por lo que se le brinda un seguimiento a los egresados. Además, se definen las principales variables sociales, económicas y laborales, las cuales determinan la situación en la que se encuentran la mayor parte de los egresados de la facultad de economía.

Como resultado de esta revisión bibliográfica se indica que es de gran relevancia que a los profesionales se les haga una caracterización independientemente la carrera, haciendo un estudio de mercado según el campo de acción (en este caso economía), para definir los profesionales que demanda el mercado de trabajo y para determinar las variables importantes que afectan de manera directa e indirecta al egresado al momento de ingresar al mercado laboral, con el fin de que se adapte de forma eficaz a las capacidades adquiridas en su formación académica en la Universidad.

1.2 Marco Teórico

Desde los inicios se le ha dado gran valor a la educación y a la formación académica de los profesionales universitarios en general, ya que, el tipo de formación recibida en el proceso académico es un punto determinante para poder aspirar y obtener el empleo deseado, que es la etapa a la que se enfrentan los individuos luego de finalizar sus estudios; lo cual se considera como un proceso complejo debido a que es bastante competitivo, lo que se convierte en una de las razones principales por la que las Universidades y centros educativos en general, buscan continuamente mejorar los distintos programas que ofrecen, por medio de acreditaciones y reconocimientos ante la sociedad.

En el caso de los egresados tomasinos de economía, la competencia por ingresar al mercado de trabajo es bastante compleja, debido a que en Bucaramanga existen dos Universidades más con gran reconocimiento a nivel nacional que poseen este programa y tienen acreditación de

alta calidad. En el campo de la economía el mercado laboral demanda profesionales con un perfil característico para cada rama posible en la que se puedan emplear, ya sea en el sector público, privado, industrial, financiero, etc. Con respecto a lo anterior, esta investigación se basa en un compendio de teorías económicas y sociales enfocadas a la formación académica y mercado laboral, por lo tanto, el marco teórico del trabajo se sustenta principalmente por la Teoría de la señalización y la Teoría del capital humano.

La teoría del capital humano ha aportado al análisis económico del crecimiento y al desarrollo de los países, han surgido teorías críticas como la hipótesis de la señalización. Desde la corriente de la hipótesis de la señalización, la educación formal se interpreta como una simple forma de Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral de señalar quien es idóneo y quien no (...) se muestran los principales argumentos por los cuales, si bien esa afirmación es válida, no es la más importante para tomar decisiones de inversión en capital humano, es un complemento. (Smith, 1776 citado por Acevedo et al. 2007, p. 10).

1.2.1 Teoría de la señalización: Los principales personajes que utilizaron la teoría de la señalización y determinaron un concepto fueron Spence (1973); Stiglitz (1975). La señalización es basada en modelos de educación en el mercado de trabajo, se estudia como los trabajadores pueden utilizar sus niveles de estudios como medio para enviar una señal a los empresarios, o los proveedores de empleo. Esta teoría define de forma sencilla cómo en los mercados laborales existe una asimetría en la información; para explicarlo de una mejor manera se muestra principalmente una situación en el mercado de trabajo al momento de la contratación de algún individuo, en este caso se muestran las dos partes por un lado el empleador el cual demanda un trabajador y espera que le genere una gran productividad, por lo tanto evalúa al aspirante al trabajo según sus estudios realizados, experiencia entre otros

puntos, ya que esta podría ser una señal para que este sea un buen trabajador o no, por lo tanto se identifica el grado de productividad de un individuo según la información de la formación académica que este tenga (Aneca, 2009). No es tan eficaz este método para la escogencia de un trabajador, debido a que se encuentran diferencias, no siempre existe una relación en las expectativas que tienen los empresarios al momento de contratar un trabajador con muchos estudios y una alta formación académica con la productividad que muestra el trabajador en la empresa; que es la principal razón por la que hay diferencias en los salarios de los trabajadores que presentan un mismo nivel educativo, es decir, la productividad la premia.

La teoría de la señalización puede ser aplicada en distintas situaciones cotidianas y puede ser eficaz en la mayoría de los casos, pero Spence destaca un problema al aplicar la señalización al momento de seleccionar personal en la empresa u otros proveedores de empleos, debido a que es un proceso donde se maneja gran incertidumbre contratar un empleado, lo describe como una lotería, no se sabe que sucederá, se desconoce si el riesgo será alto o bajo con cada aspirante a la vacante, entonces el riesgo se califica como neutral, por ende el salario es tomado como la contribución marginal del individuo a la organización que contrata. (Spence, 1976, citado por Montoya, I y Montoya, L. 2007, p.11).

1.2.2 Teoría del capital humano: Es una teoría básica para el estudio de esta investigación, se debe hablar acerca de sus principales exponentes Becker, Schultz y Mincer, debido a grandes aportes a la economía de la época, los cuales fueron pioneros con la temática, al incluir un nuevo término (el capital humano) y categorizarlo como un factor de gran importancia en la economía. Gary Becker novelista de economía por su libro (capital humano) ya que este, era un tema novedoso, el que se puede definir como los conocimientos, capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que le dan al individuo capacidades y habilidades, para ser económicamente productivo y competente, dentro de una empresa o al momento de realizar

alguna actividad productiva o requiera algunos conocimientos o estudios de formación previos. "La importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo" Gary Becker (1964). Resalta el gran valor que tiene dicha teoría, ya que con este se evalúan variables socioeconómicas que son cotidianas en la parte del mercado laboral, se admite que los ingresos en el mercado de trabajo dependen de la inversión en el capital humano, siendo determinados por comparaciones entre costos y beneficios (Bowles y Herbert, 2014). En lo cual guardaba una gran relación con Schultz (1979) el cual afirmaba que: "Los factores de producción decisivos para el mejoramiento del bienestar de los pobres no son el espacio, la energía y la disponibilidad de tierra cultivable; los factores decisivos son el mejoramiento de la calidad de la población y los adelantos en el conocimiento".

Mincer (1962, 1974) propuso que la inversión en capital humano influye en la trayectoria de ciclo de vida de la relación ingreso-edad y elabora una función ingreso que explica el salario real w de un trabajador en función de sus años de escolaridad s y de otras características productivas exógenas z . Con base en un análisis intertemporal, Mincer obtiene el nivel óptimo de escolaridad, que es aquel que iguala el costo de oportunidad de la escolaridad adicional con el valor descontado del ingreso obtenido del incremento de escolaridad. La estimación de la función ingreso permite calcular la tasa de retorno de la educación. (Mincer; 1962, 1974, citado por Rojas, Angulo y Velázquez, 2000, p. 5 prr. 3).

2. Perfil del egresado de economía de la USTA

Tener conocimiento acerca de los egresados de la facultad a la que se pertenece, es tema de interés tanto para los estudiantes, como para los individuos que aspiran una carrera en especial, para tener una visión más acertada de lo que les espera en el campo laboral. En este caso, el

tema a trabajar en la investigación es caracterizar cómo es la inserción al mercado laboral de los egresados del Programa de Economía de la Universidad Santo Tomás al momento de finalizar sus estudios y el paso a una nueva etapa como ha sido la vinculación de ellos al mercado laboral en los últimos 5 años. Se pone en evidencia luego de realizar una revisión bibliográfica que se han realizado escasas investigaciones acerca del tema, y para el caso de la Universidad Santo Tomás no se encuentra un registro publicado acerca de las características de sus economistas egresados e inicio de su vida laboral.

Al momento de indagar acerca de los egresados de Economía USTA es notorio que no todos los egresados de dicha facultad logran encontrar un empleo, o por lo menos uno que se ajuste de forma eficaz a su formación, desde el 2012 hasta el 2016 hay 63 egresados y 47 ocupados (USTA,2016), en este lapso en el campo en que más se desempeñan los tomasinos es en el sector de inmobiliario de construcción y alquiler con un 29% seguido de un 18% en administración pública (OLE, 2016) . Por ende, lo que se busca en el primer objetivo de esta investigación es identificar a la población egresada; para esto se lleva a cabo una investigación secundaria acerca de los egresados de la Universidad Santo Tomás, información suministrada por medio de la misma entidad y por su plataforma virtual por lo tanto se realiza una investigación de tipo descriptivo y correlacional. Lo principal es realizar una caracterización general de cada uno de los economistas USTA en el lapso establecido, para compararlo con el perfil de egresados de esta facultad en las dos universidades que tienen el programa de Economía en Bucaramanga, para determinar los factores diferentes entre los tres perfiles de egresados

Con la información obtenida acerca de las tres universidades de la ciudad que poseen el programa, en la tabla I se compara cada uno de los perfiles profesionales y campo de acción, para determinar los factores que son propios de la universidad USTA, tomando en cuenta que en sí, los economistas egresados de estas universidades salen al mercado laboral con unas

competencias básicas semejantes y una homogeneidad en la formación debido a que se encuentran acreditadas por el ministerio de educación en este programa, las bases son similares pero cada universidad (UIS, UNAB y USTA) con un énfasis educativo diferenciador.

Tabla 1. *Perfil del economista egresado (UNAB, UIS, USTA)*

Univ ersidad	Acre ditaci ón	Perfil profesional	Dur ació n	Campo de acción
UNAB	Si	El profesional de la UNAB es un ciudadano competente académicamente, con sólida formación ética, respetuoso de los valores fundamentales del desarrollo humano, contribuye al mejoramiento de la sociedad, en áreas de economía, en los sectores público y privado. Reflexivo y crítico en la construcción de criterios para la toma de decisiones. Creativo e innovador en la solución de problemas. Soporta su liderazgo en proyectos de desarrollo, con fuertes lazos que genera en sus relaciones interpersonales.	IX	Su formación está orientada a competencias profesionales en la comprensión y solución de los principales problemas económicos, así como sus implicaciones sociales, en el bienestar individual y en la estabilidad económica mundial, con proyección a cargos de consultor, analista, investigador y docente, en el contexto nacional e internacional.
UIS	SI	La característica básica del egresado será la de actuar con criterio propio, libre y responsable en el estudio, análisis, interpretación y desarrollo de propuestas de solución socialmente aceptables a los problemas económicos que enfrenta el país y la región.	X	- Realización de investigación teórica o aplicada. - Analista Económico y Financiero. Gestión en finanzas, en moneda, en operaciones de comercio interior o exterior; puede desempeñarse asesor, asistente o coordinador de procesos de planificación global o sectorial a nivel nacional, regional o local. - Formulador y evaluador de proyectos, de políticas, de planes de desarrollo, etc. - Ejecutor de las medidas de política económica en todas las áreas de formación. - Docente de educación superior.
USTA	SI	El economista tomasino es el profesional formado integralmente para liderar, evaluar y formular propuestas de solución en el ámbito de las políticas públicas y privadas a los problemas económicos y sociales, con prevalencia del interés general y el bien común, de acuerdo con un análisis crítico de la teoría, las escuelas de pensamiento y los modelos económicos.	IX	En entidades privadas de orden local, regional y nacional: En la creación, dirección, asesoría y consultoría de empresas. En entidades públicas: En la dirección, asesoría y consultoría, e investigación, formulación y evaluación de políticas y proyectos en los campos económico, social y ambiental; además de analista, auditor y planificador urbano y regional. Sistema Financiero: En la administración de portafolio, en banca de inversión, títulos valores, etc. Educación: En la docencia, investigación y dirección de proyectos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Universidad Santo Tomás PEP, UNAB y UIS.

El economista de la Santo Tomás cuenta con una formación en la cual se remarcen 4 áreas; primero el área económica lo cual representa el 60% de la formación, en donde se abarca contenido de la historia económica, teoría y política económica, microeconomía, macroeconomía, la economía matemática, la estadística y la econometría y pensamiento económico. El Área Instrumental está compuesta por las asignaturas cuantitativas, análisis financiero y gerencia del valor, derecho económico y evaluación social y económica de proyectos. El área socio-humanística, comprende las asignaturas de Epistemología, antropología, filosofía Institucional, cultura teológica, bioética y filosofía política. Y en la última área consta de un conjunto asignaturas electivas; lo cual es opcional según las preferencias del estudiante (USTA, 2013).

2.1 Las competencias que se pueden identificar en un economista USTA por área:

2.1.1 Competencias del área económica:

Examina críticamente escuelas de pensamiento, teoría y modelos económicos para formular propuestas de solución a los problemas económicos y sociales, a partir de una amplia concepción de la complejidad de la vida económica con un sólido compromiso de respeto hacia los derechos fundamentales, económicos, sociales, culturales y colectivos.

2.1.2 Competencia del área Cuantitativa:

Aplica los fundamentos matemáticos y estadísticos, para establecer relaciones entre las variables económicas, considerando la limitación de la formalización matemática en la comprensión de la realidad.

2.1.3 Competencias del área énfasis profesional:

- Combina las herramientas administrativas, contables, financieras, políticas y jurídicas, para definir acciones de aplicación de la teoría económica en el ámbito de lo público y privado, teniendo en cuenta la normatividad y los códigos de ética y responsabilidad social.
- Integra conocimientos sobre el funcionamiento del sistema monetario, financiero y el comercio internacional, para analizar la realidad económica mundial, nacional y regional en el marco de los acuerdos internacionales vigentes.
- Toma decisiones en materia de inversión, riesgo, contratación y financiación, para optimizar los recursos económicos y financieros con base en los resultados obtenidos por los entes económicos, desde la teoría de Economía de Empresa.
- Propone políticas y estrategias públicas, con el fin de contribuir en el bienestar social, en el marco del ordenamiento jurídico institucional de la gestión pública.

2.2 Comparación con cada Universidad

Basándose en la información anterior para que se logre resaltar aún más el conjunto de diferencias y similitudes que existen entre los egresados UIS y UNAB con respecto a los egresados tomasinos, se realiza una comparación por individual.

2.2.1 UIS-USTA. Los dos tipos de egresados presentan varias similitudes tanto en el pensum académico que ofrecen sus Universidades para este programa, como en la mayoría de los campos en los que pueden laborar. Ambos egresados pueden desempeñarse en parte importante de la educación, en cargos como docencia, investigación, formulación y evaluación de proyectos, políticas y planes de desarrollo, pueden ejercer en entidades privadas y públicas en altos cargos como: director, asesor, coordinador de empresas. También guardan semejanzas en que salen al mercado laboral con unas competencias en análisis económico y financiero, lo que ayuda a integrar en este mercado.

Por otro lado, el egresado UIS se caracteriza por un tener un énfasis en investigación tanto teórica como aplicada; su fuerte es la investigación, razón por la cual se tiene la perspectiva que en su mayoría estos economistas destinan su laboral al campo de la docencia (UIS, 2018).

2.2.2 UNAB- USTA

Al observar detalladamente, el perfil profesional y el campo de acción al que pueden aspirar los dos egresados coinciden mucho, debido a que tienen la posibilidad de ejercer en entidades públicas y privadas en cargos como: consultor, analista, investigador y docente, en el contexto nacional e internacional (UNAB & USTA, 2018). Aunque se piensa que, por la doble titulación de la UNAB en comercio internacional, estos en su mayoría estarán ubicados en el sector financiero, el porcentaje de egresados en este sector, no ha sido tan significativo en los últimos años, estuvo por debajo del sector de actividades inmobiliarias de alquiler y construcción hasta el 2015 y en el campo de la docencia poco se desempeñan, a diferencia de los egresados USTA (OLE, 2016).

En conclusión, es de esperarse que al momento de aspirar a un empleo sea una competencia dura para los economistas de las 3 Universidades, ya que todas cuentan con acreditación de alta calidad y cada egresado tiene un énfasis y por ende, competencias distintas. El economista USTA difiere de los dos tipos de egresados en que puede tener campo en la rama del derecho económico, posee un énfasis social y ambiental, e internacionalmente, puede aspirar a cargos técnicos en organismos multilaterales como: El Banco Mundial, Naciones Unidas, Organización Mundial del Comercio, etc. (USTA, 2018).

3. Dinámicas de inserción laboral de los egresados de economía

Al finalizar los estudios académicos y recibir el diploma que acredita a cada uno de los egresados que poseen las capacidades para desempeñarse en el campo de la carrera profesional que este escoja, en este caso economía; estos individuos entran en un proceso de asignación y búsqueda de un empleo apto para su formación. Si bien es cierto lo ideal sería que todas las personas que terminaran sus estudios encontraran un empleo inmediato que se ajustara de forma perfecta a su formación, pero, la realidad es otra, el mercado laboral como generalmente todos los mercados, no es un mercado perfecto, no existe un equilibrio entre oferta y demanda (de personas egresadas de universidades, y el número de personas que ingresan al mercado laboral), ya sea, por diversos factores a los que se ha visto expuesta la sociedad especialmente latina en los últimos años, tales como las crisis económicas globales, el crecimiento gradual de la población, entre otras problemáticas, que afectan de forma directa a la oferta y oportunidades de empleo.

También tomando en cuenta que en Colombia actualmente las tasas de desempleo para los jóvenes es la segunda más alta, después de las personas con una edad avanzada o a punto de recibir su pensión (DANE, 2019); lo que son datos alarmantes para la juventud,

debido a que se conoce el gran potencial que se puede conseguir en estos individuos, por ende, podrían dar un gran rendimiento ya que han finalizado los estudios recientemente, y se asume tendrían los conocimientos frescos. Entonces lo que se busca es definir qué variables están afectando a la población egresada y por las cuales no logran ajustarse al mercado laboral, qué variables pueden influir de manera positiva y negativa al momento de encontrar un trabajo, para saber en qué se está fallando y poder brindar algunas soluciones.

Conociendo la problemática se pone en evidencia que sí existen negligencias en la asignación y adaptación en el mercado de trabajo, y en el caso para los economistas no es excepción. En esta parte lo esencial para la búsqueda de un empleo es tener plena claridad de hacia dónde se quiere dirigir la carrera, es decir, los objetivos que cada individuo tiene en el ámbito laboral, y si el perfil profesional cumple con lo que el mercado actual está demandando.

En la investigación, se describen algunas dificultades a las que se ven expuestos los economistas egresados al momento de incluirse al mercado laboral; tomando en cuenta que como en todos los sistemas con el pasar de los años se van modificando, por ende, los mecanismos para consecución de empleo han cambiado por factores diversos, el que ha tenido un mayor impacto es la tecnología (Cachanosky, I, 2018. *Panam post*), y los individuos deben adaptarse a ciertas transformaciones del mercado; por tanto, se destacan las novedades en la búsqueda de empleo.

Por el avance tecnológico, el mercado laboral casi que exige que exista una presencia digital de parte del aspirante, donde se pueda encontrar con facilidad información profesional del individuo en los principales motores de búsqueda. En la actualidad existen distintos portales web (el de mayor renombre es LinkedIn), usados para exponer la formación profesional y las capacidades de los individuos, para darse a conocer, ampliar

la red de contactos profesionales, tener variedad de ofertas laborales y compartir información de interés, para de esta manera, facilitar a las empresas demandantes el proceso de selección de personal.

A continuación, se destacan las principales falencias que cometen los profesionales al momento de buscar un empleo, y las principales razones por las que las empresas no contratan personal recién egresado según la Gerente de Atracción de Talento de Nestlé, Dana Victores Hernández.

- **Sus perfiles no se adaptan a las empresas:** Cuando se finalizan los estudios los individuos, por lo general, tienden a tener altas expectativas en el mercado laboral, buscan el trabajo de sus sueños, y aunque no es una mala práctica de tener grandes aspiraciones, en su mayoría llega a ser algo que les juega en contra, sin embargo, el no contar con puntos bases en los que las empresas se fijan para seleccionar su personal como la experiencia laboral o habilidades que el puesto requiere hace desertar grandes proporciones de profesionales egresados. Este punto se basa en que los recién egresados no están buscando dónde hay mayores oportunidades laborales, no solo económicas sino también de crecimiento; por lo que sus perfiles no logran adaptarse a las entidades donde aspiran ingresar.

- **Se desconoce dónde encontrar información básica para luego decidir sobre su futuro laboral:** Esta dificultad se presenta principalmente porque los egresados no conocen acerca de los diferentes planes de carrera o no poseen un autoconocimiento sobre lo que quieren ejercer al finalizar sus estudios en la Universidad.

- **Desconocen las competencias que las empresas quieren** Se destaca el mismo desconocimiento, quizás por la misma inexperiencia en este campo; según “Dana Victores” las cinco competencias que más buscan las compañías y que los egresados

muchas veces ignoran son: inglés, Trabajo en equipo, Conocimiento de sí mismo, Iniciativa, Inteligencia emocional”. (D. Victores, comunicación personal, 2016).

- **Carecen de habilidades para la empleabilidad:** Entre las principales habilidades que toman en cuenta las empresas al momento de contratar, según la gerente de atracción de talento de Nestlé Dana Victores son: Cómo hacer un CV, Dónde buscar empleo, Tipo de evaluaciones, Tipos de entrevistas, Cómo presentarse a una entrevista (Entrepreneur, 2016).

En un artículo publicado de la red de egresados en el año 2015 de la *Universidad Austral de Chile*, tratan de brindar soluciones a la problemática que han denominado la “crisis del recién egresado”, en el cuál enumeran los errores más comunes de los profesionales al momento de la búsqueda del primer empleo; estas son las principales razones por las que las empresas rechazan a los recién egresados (UACH, 2015):

- Falta de experiencia laboral, es el punto en que más se hace énfasis, ya que las empresas ven bastante riesgoso contratar a una persona que antes no ha tenido un manejo, ya sea del campo o las maquinarias que deberá usar en el cargo.
- No se saberse vender como empleado, destacar sus habilidades de mayor relevancia y que puedan ser de interés para la empresa en el cargo al que se aspira.
- Aspiraciones salariales muy altas.
- Falta de conocimientos técnicos específicos, que se deberían haber adquirido en su formación.
- Imagen no correspondiente para el cargo al que se aspira.
- Falta de cultura general y de conocimientos básicos.
- Pobre adaptación al trabajo, Falta de habilidades sociales o carecer de otras competencias que impidan generar un buen ambiente laboral

- Falta de valores éticos y morales, entre los que más se destacan: responsabilidad, puntualidad, colaboración.

3.1 Desempleo en los recién egresados

Para poner en evidencia que existe un desequilibrio entre una porción de los profesionales egresados y su inclusión al mercado de trabajo en Santander, se destaca la población total para el departamento, y se puede observar en que rango de edades se encuentra la mayor proporción de la población y comparar con los índices de desempleo.

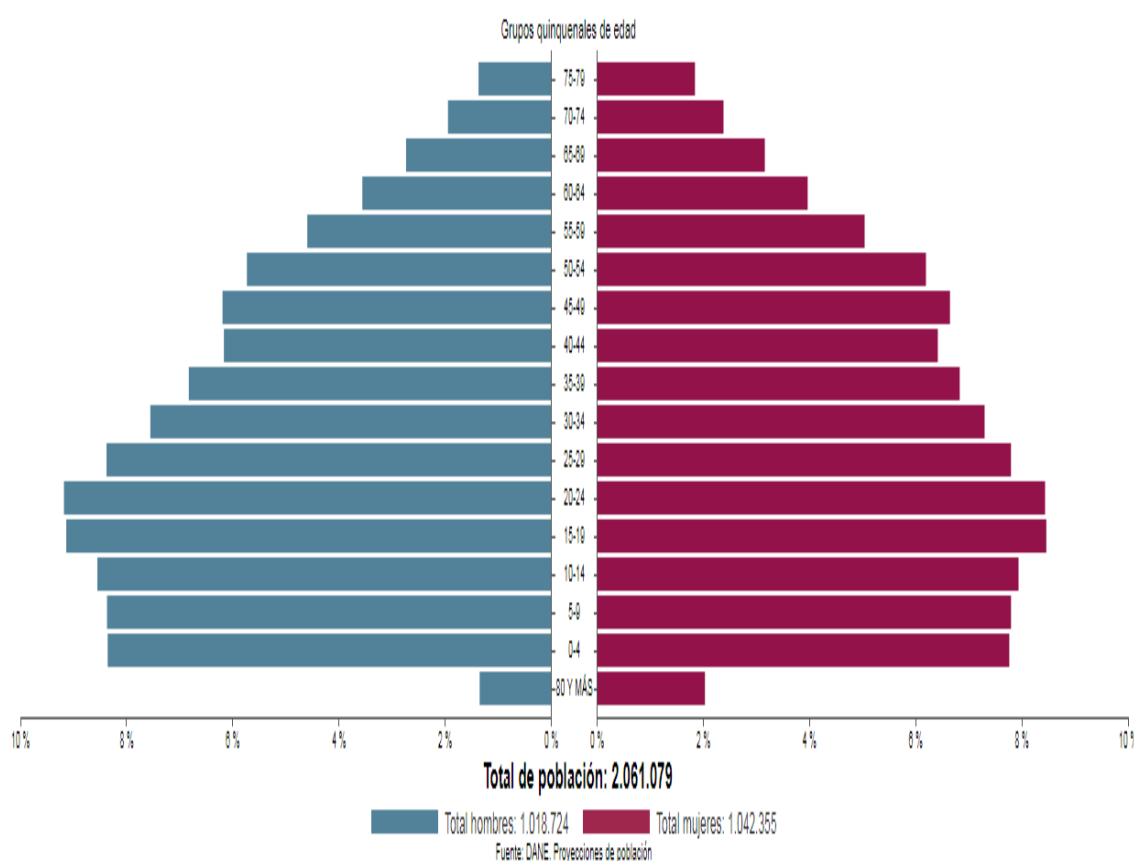


Figura 1. Pirámide poblacional de Santander

Fuente: Departamento administrativo Nacional de estadística (DANE, 2015).

El desempleo en los jóvenes egresados es una problemática bastante común, lo que es algo preocupante, ya que, la pirámide poblacional hasta 2015 a nivel del departamento de Santander crea una pirámide tradicional donde la base tiene una mayor amplitud, se

destaca que se hace más ancha o tiene una mayor expansión en las personas que están desde el rango de 15 años hasta los individuos de 29 años, las cuales son personas en edad de trabajar, se debe tener en cuenta que este departamento sigue una tendencia similar a la pirámide poblacional a nivel nacional (DANE, 2018).

El promedio de las personas que se gradúan va desde 20 a 26 años de edad a nivel nacional y son los mismo individuos los que se ven afectados por las dificultades antes mencionadas, principalmente por la falta de experiencia, quedan en condición de desempleado, continúan formándose, o consiguen un trabajo ajeno a su profesión, destacando en esta parte el fácil acceso que se tiene a los mercados informales en el país y en el departamento los índices de informalidad son bastante altos, razón de peso por la cual las cifras de las tasas de desempleo en Santander son las más bajas a nivel nacional debido a que desde 2010 hasta 2015 se presenta una tendencia a la baja con un 6,5%, lo que está muy por debajo de la media nacional de 9,1%, lo que se pone en evidencia en la figura 2, a continuación (Gobernación de Santander, 2016).



Figura 2. Tasa de desempleo en Santander

Fuente: Tomado de DNP 2015, con datos DANE – GEIH.

Esta no sólo es una problemática de índole nacional, parece ser un fenómeno mundial; a nivel de Latinoamérica destacamos que la mayoría de los países se encuentran en situaciones similares, generalmente por razones parecidas; un ejemplo claro es una

investigación de Erick Sánchez para el caso de México donde se destacan las principales falencias que poseen los profesionales aspirantes a un cargo:

- **Comunicación:** Más del 60% de las empresas contratantes afirman que los candidatos carecen de “habilidades comunicativas e interpersonales”.
- **Pensamiento crítico:** CEOS de diversas compañías aseguran que los recién egresados son incapaces de pensar de forma crítica y/o creativa, resolver problemas y escribir correctamente.
- **Soft Skills:** Indica que las instituciones educativas siguen sin preparar adecuadamente a sus alumnos para liderar, cooperar con compañeros o trabajar por el cambio positivo en el mundo. Las soft skills (como liderazgo, trabajo de equipo, empatía e inteligencia emocional) siguen fuera de los planes de estudio, por lo que los jóvenes que egresan tienen un déficit de habilidades indispensables en el mercado laboral (Ramírez,L, Ramírez M, pp. 147-170).
- **No conocen las competencias que requiere la empresa:** Los recién egresados generalmente no toman en cuenta algunas competencias que las empresas le brindan un gran valor al momento de contratar como: inglés, trabajo en equipo, conocimiento de sí mismos, iniciativa e inteligencia emocional.

3.2 Situación de los economistas tomasinos

Con el fin de delimitar y fortalecer el trabajo se toma en cuenta el informe flash de la Universidad Santo Tomás acerca de la situación laboral de los egresados Tomasinos, donde se contó con una población de 175 personas egresadas desde el 2012 hasta el 2017 del Programa de Economía, con un margen de error del 10% y con un nivel de confianza del 95%; dadas dichas cifras y realizados los cálculos se concluye que la mínima muestra

representativa fue de 63 personas (USTA, 2018). Dicho informe aporta 3 gráficos de relevancia para la investigación.

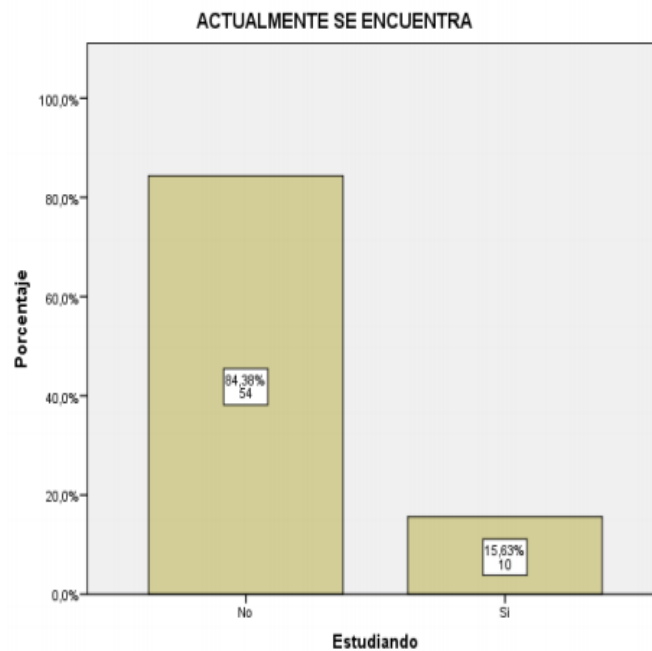


Figura 3. ¿Porcentaje de los egresados USTA de economía actualmente se encuentran estudiando?

Fuente: Adaptado de Universidad Santo Tomás (2018).

En la figura 3, se observa la población egresada de la facultad de economía de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga en el periodo 2012- 2017, nos muestra que el porcentaje de las personas que continuaron formándose fue tan sólo un 15,63% y la mayor proporción de los egresados para este caso el 84% se dedicaron a trabajar o están desempleados. Con esto se demuestra que la mayoría de los profesionales no decide seguir formándose para quizás a futuro tener un mejor cargo y más posibilidades de ser contratados.

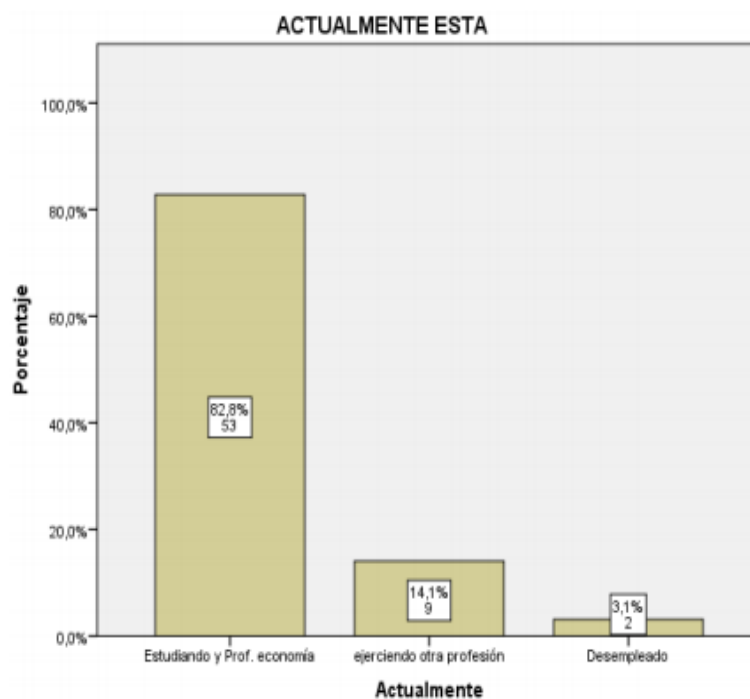


Figura 4 Condición actual del egresado de economía USTA

Fuente: Adaptado de Universidad Santo Tomás 2018.

En la figura 4, lo que se ilustra es la situación en la que se encuentran los economistas egresados USTA, lo que pone en evidencia que la mayor proporción de estas personas están ejerciendo su profesión o, lo que equivale al 82,8%, seguido de un 14,1% que corresponde a los que están ejerciendo otra profesión, el 3,1% está desempleado (USTA, 2018). En general las cifras no muestran un pésimo rendimiento como el que se creía, pues, las cifras de desempleo no son tan elevadas y el porcentaje de personas que continúan formándose o empleadas en un puesto laboral acorde a un economista cubre más de la mitad de la población egresada.

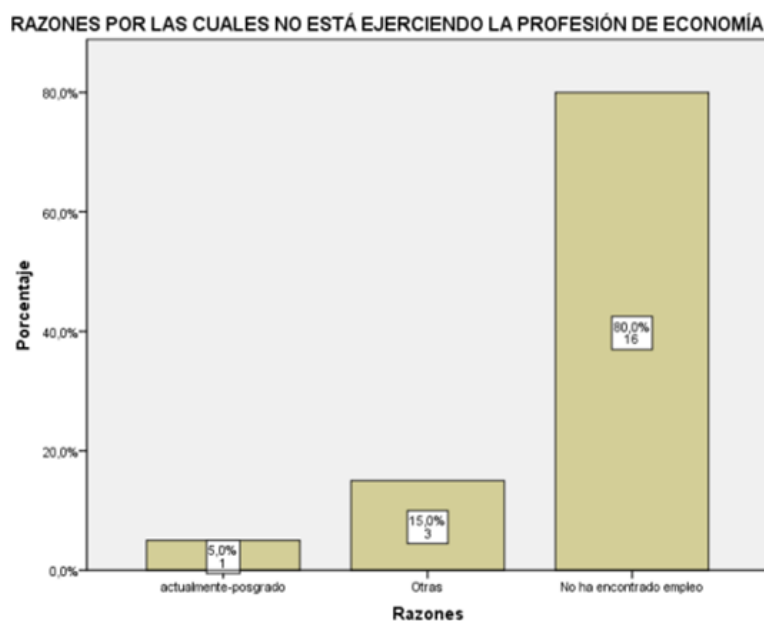


Figura 5 Razones por las cuales no está ejerciendo la profesión de economía

Fuente: Adaptado de Universidad Santo Tomás 2018.

En los gráficos presentados por dicha investigación estadística se puede deducir que la proporción de desempleados no se ve tan reflejada porque estas personas por el afán de producir y subsistir de alguna manera, tienden a incluirse a un mercado ajeno al campo de acción de un economista. Existe un punto relevante en la figura 5, donde se destacan las principales razones por las cuales muchos de los economistas de la USTA no ejercen su profesión; la principal razón y con un porcentaje alto de 80% de egresados, es que básicamente no encuentran un empleo, y no pretenden trabajar en áreas ajenas a su carrera, el 15% de los desempleados, se encuentran en esta condición debido a temas personales, o de salud y el 5% restante se encuentran realizando un nivel académico más elevado del profesional.

4. Resultados y Recomendaciones

Con el estudio y el conjunto de revisiones bibliográficas, que se han realizados acerca de los egresados de la Universidad Santo Tomás y su inserción al mercado laboral, se ha puesto en evidencia que existe una brecha entre la demanda y oferta laboral de los

mismos, pero esta no está tan marcada como se creía, por lo menos, no en los economistas de los últimos 5 años (2012 – 2017); Sin embargo, lo que siempre se busca, es que todos los economistas profesionales puedan ser útiles para la sociedad, y den un gran aporte en cada uno de los sectores económicos donde ingresen a laborar, explotando así las capacidades y conocimientos que forjaron durante su formación académica.

Como se ha evidenciado en los capítulos anteriores la Universidad Santo Tomás no es la única Universidad en la región que posee el programa, por ende, tiene competencia, tanto al momento de ser escogida para estudiar economía, como también existe una fuerte competencia en el mercado de trabajo por parte de los egresados para ser empleados, debido a que las otras dos Universidades (UIS y UNAB) son reconocidas por su buen nombre a nivel nacional y poseen factores de relevancia que se deben remarcar como la acreditación y los diferentes énfasis que maneja cada Universidad para dicha facultad, lo que dificultan aún más la competencia para los tomasinos.

A partir, de los datos suministrados por parte de la dirección de egresados y el informe flash acerca de las actividades que se encuentran realizando los egresados de la Universidad Santo Tomás, A continuación, se realizó una gráfica de oferta y demanda de trabajo para los egresados en el periodo de tiempo escogido (2012-2017).

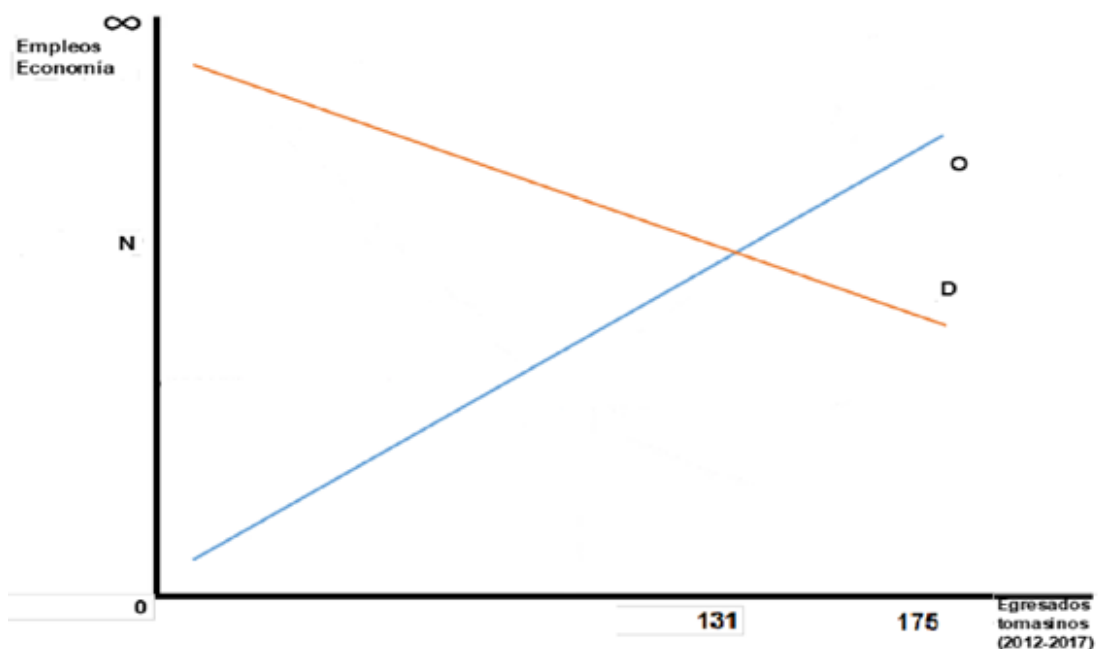


Figura 6. Curva oferta-demanda de los egresados de economía (2012-2017).

Fuente: Adaptado con datos de Universidad Santo Tomás (2018).

Se puede observar en la figura 6, que no es un gráfico de oferta y demanda de mercado laboral tradicional, en este no se está evaluando la variable Salario y cantidad de trabajo (W , Q), sino cantidad de egresados tomasinos del programa economía que se han sido empleados en una labor acorde a su formación académica. En el gráfico anterior se demuestra que 131 egresados de los 175, se encuentran laborando en una actividad que se ajusta a su formación, lo que equivale al 75% aproximadamente del total de graduados, sin importar que estén estudiando un posgrado u otra carrera y trabajen a la vez. Y el 25% restante, corresponde a los individuos que se encuentran en condición de desempleados, solamente estudiando o laboran que una actividad productiva ajena a lo que debe desempeñarse un economista.

Es información de relevancia para la comunidad universitaria en general, conocer hacia qué sectores tienden a emplearse sus egresados; para este caso se destaca la proporción y los sectores en los que laboran los economistas egresados de la Universidad

Santo Tomás, desde el año 2010 hasta el año 2015, que es el periodo en que se tiene el último registro oficial donde se detallan los sectores económicos donde se emplean estos egresados.

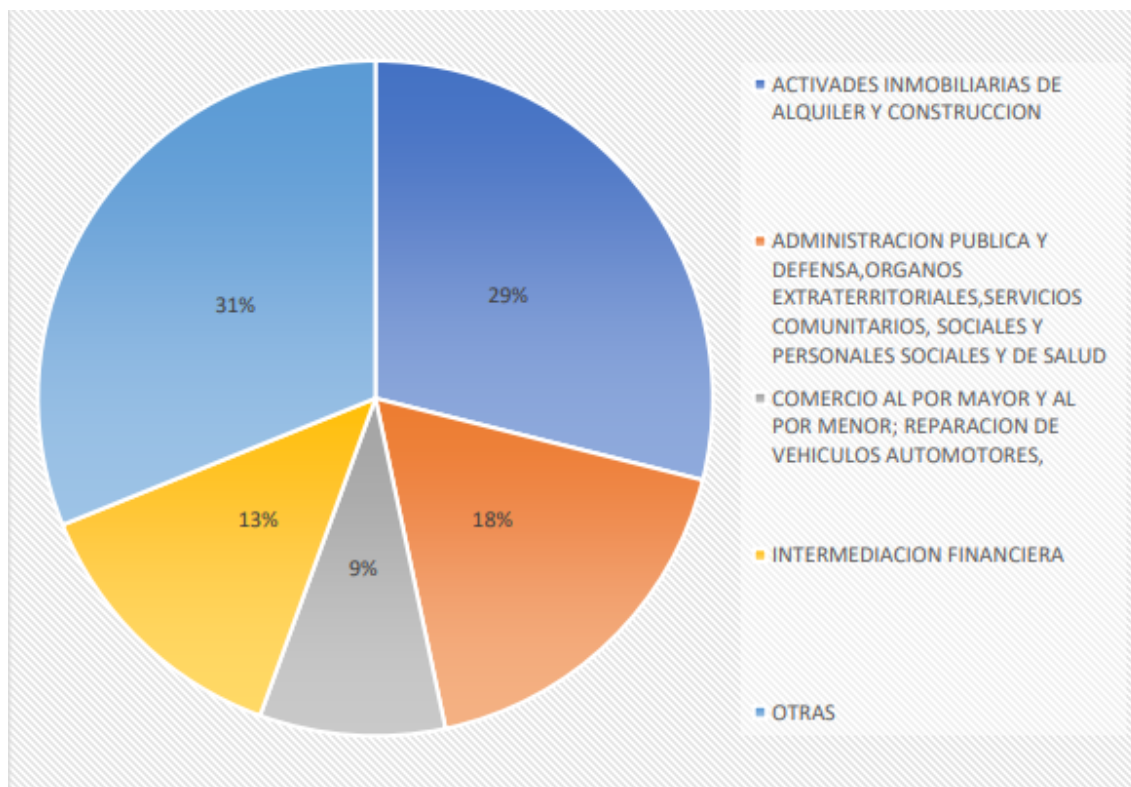


Figura 7. Egresados Tomasinos por sector económico (2010-2015).

Fuente: Adaptado con datos de la OLE.

En la Figura 7, sólo se toman en cuenta los economistas que están activos en el mercado de trabajo, se excluye a los que están estudiando y a los que se encuentran en condición de desemplead. Se puede apreciar en dicha grafica los diferentes sectores económicos en los que se emplean los egresados de la facultad de economía en el periodo 2010-2015; se observa que la mayor proporción de economistas se emplean en actividades del sector inmobiliario, de alquiler y construcción con un 29%, seguido de la administración pública con un 18%, la intermediación financiera 13% y el sector automotriz un 9%, los cuales son los porcentajes con mayor significancia. La porción de

otras actividades posee la mayor concentración con un 31%, en ella, se unifican labores que tienen muy bajos porcentajes y los que se encuentran en mercados informales.

Para una brindar una información más detallada de la situación de los egresados del programa economía en el periodo escogido, a continuación, se realiza un diagrama circular, ya que, en este se ilustra de mejor manera y se podrán apreciar los datos con mayor facilidad.

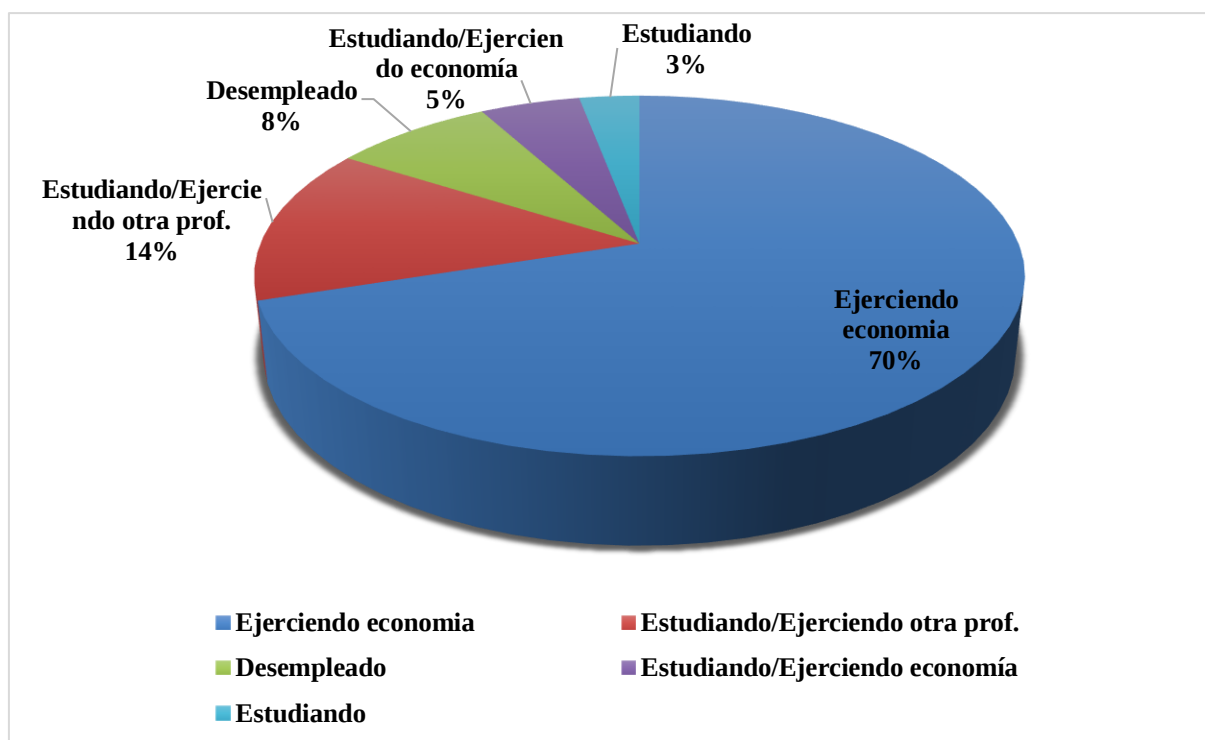


Figura 8. Situación actual de los Egresados de la facultad de Economía de la USTA (2012-2017).

Fuente: Adaptado con datos de Universidad Santo Tomás (2018).

Con respecto, a los egresados del programa economía de la Universidad Santo Tomás, se pone en evidencia que no todos los economistas están siendo empleados, pero las cifras que se manejan no son tan altas, ya que, una porción significativa de egresados decide seguir formándose, lo que equivale a un 22%, y los que de por sí, quedan en condición de desempleados equivale a solo el 8 % de la población egresada, lo que no es una cifra tan

alta. Aunque difícilmente se consigue tener pleno empleo en todos los mercados, no sólo deberían ser los egresados los interesados por conseguir un trabajo, sino también la Universidad debería hacer la gestión, velar porque sus profesionales de todas las carreras puedan ser empleados, ya sea por medio de contactos, convenios, etc., De esta manera, la posibilidad de ser empleado sería mayor para los egresados.

Una de las dificultades más comunes a la que se ven expuestos los egresados es conseguir su primer empleo, no porque el mercado no esté demandando economistas, sino que las empresas que están necesitando personal profesional, generalmente condicionan la vacante, para tener especie de garantía de que la persona que van a contratar ya tiene experiencia en la labor, y se asume que podrá tener un mejor desempeño. Otra razón de relevancia, por la cual las empresas no contratan recién egresados, es porque no están dispuestos a asumir costos extras para capacitar a la persona que contratan y que en casos carecen habilidades que no se aprenden en la academia.

En conclusión, el principal problema de que los recién egresados estén en condición de desempleado es generado por la misma Universidad que los forma, pues generalmente estos centros de estudio se limitan a impartir conocimientos técnicos y dejan de lado el desarrollo de habilidades fundamentales en la mayoría de los trabajos donde aspiran incluirse, como el liderazgo, inteligencia emocional, el trabajo en equipo, etc. El fomento del desarrollo de estas capacidades sociales que tanto demanda el mercado laboral podrían generar cambios positivos en la consecución de un empleo para el recién egresado sin importar el programa al que pertenezca.

Según Álvaro Carrizosa (2015) en entrevista a la revista dinero; las habilidades que generalmente las empresas buscan en los jóvenes en general y no suelen encontrar se destaca la falta de comunicación asertiva y el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades; pero afirma que quizás la habilidad que más se necesita y que

difícilmente se encuentra en los jóvenes es la capacidad para de resolver problemas de una forma eficiente. En conclusión, también hace responsable a la academia en general, porque el problema está latente desde la infancia, debido a su forma de enseñar.

En busca de soluciones a este problema que es un fenómeno mundial, el doctor Carrizo propone implementar un modelo alemán o también llamado modelo dual, el cual lleva como objetivo cerrar la brecha que existe entre la academia y el mercado laboral. Este modelo consiste en que a los estudiantes desde los primeros semestres de carrera se les vincula con el entorno empresarial, lo que sería parecido a tener una práctica durante la carrera, esto ayudaría a que los jóvenes entiendan de una mejor manera el entorno para el que se les forma, puedan entender mejor los retos de un ambiente laboral y desarrollar las actividades anteriormente mencionadas. (Dinero, 2015). Según Carrizosa para las pocas Universidades en Colombia que aplican este modelo (Incluida Uniempresarial), los resultados son evidentes, ya que, casi el 94% de sus egresados encuentran trabajo en los primeros 6 meses y demuestran una estabilidad (A. Carrizosa, comunicación personal, noviembre 18 de 2015).

4.1 Recomendaciones para el ingreso al mundo laboral

A continuación, se describen algunos consejos y recomendaciones tanto para las personas egresadas y para los dirigentes de la Universidad Santo Tomás, que pueden ser de gran ayuda para mejorar el proceso de inserción laboral de los egresados de la facultad de economía y los demás programas académicos de dicho centro educativo.

4.1.1 Recomendaciones para los egresados

- Relacionarse con el mundo laboral desde la academia.
- Dominio de una segunda lengua.

- Continuar la preparación académica.
- Conocer y tener buen manejo de las principales herramientas informáticas (Procesadores de texto, hojas de cálculo, etc).
- Emplear tiempo en actividades que refuercen el perfil profesional, ya sea con voluntariado u empleos secundarios con los que conseguir desarrollar habilidades.
- Tener un buen desempeño durante las prácticas en el campo de trabajo
- Dedicar tiempo a realizar un CV atractivo, innovador y adaptado a perfil para la empresa a la que se aspira laborar.
- Estar atento a las nuevas tendencias, investigar sobre nuevas empresas e ideas de negocio, para desarrollar nuevas competencias y capacidades que sean útiles en el mundo laboral.

4.1.2 Recomendaciones para la Universidad

- Negociar con las empresas que se hagan más convenios de prácticas formativas para que además de practicantes, reciban personal egresados.
- Los lugares de prácticas otorguen constancias que certifiquen la calidad y la experiencia del profesional.
- Añadir cátedras en las que los estudiantes puedan desarrollar habilidades sociales, (liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, etc) las cuales está exigiendo el mercado, sin dejar a un lado las cátedras básicas de cada programa.
- Realizar base de datos de sus egresados de acuerdo con sus perfiles y relacionarlos con entidades que requieran empleados.
- Que la Universidad brinde un acompañamiento a sus egresados por lo menos hasta que logren incorporarse al primer empleo que se ajuste a su formación académica.

Tomando en cuenta estos consejos y recomendaciones, tanto para directivos de la Universidad Santo Tomás y sus egresados de Economía, se podría mejorar el proceso de inserción laboral de los mismos y tratar de mitigar el porcentaje de personas que se encuentran en condición de desempleado o no están laborando en actividades acordes para las que se le formaron.

En conclusión, la investigación es de gran relevancia, ya que busca el beneficio de esta comunidad universitaria al momento en que empiecen el proceso para integrarse al mercado de empleo, y aporta a la facultad de economía y a la Universidad como tal, debido, a que la institución a diario debe buscar optimizar los programas académicos en general, y velar también porque sus egresados se ajusten de mejor forma al mundo laboral, ya que gran parte del buen reconocimiento de las universidades se debe, a los buenos rendimientos que tienen sus profesionales en los diferentes campos de acción; por ende, este modelo también podría ser aplicado en todos los demás programas que ofrece la Universidad Santo Tomás, para mejorar la formación de sus estudiantes y lograr reducir aún más las tasas de desempleo de los tomasinos en general.

Referencias

- Acevedo, M., Montes, I., Vásquez, J. (2007). *Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Universidad Eafit Medellín. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Aneca (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid. Recuperado de: <http://www.fes-sociologia.com>
- 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>
- Bowles, S y Herbert, G. (2014). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Revista económica crítica REC*. Número 18. Recuperado de: <http://www.asociacioneconomiacritica.org>.
- Cachanosky, I. (2018). Los avances tecnológicos y el impacto en el empleo. *Panam Post*. Recuperado de: <https://es.panampost.com/ivan-cachanosky/2018/05/06/los-avances-tecnologicos-y-el-impacto-en-el-empleo/>
- Carrizosa, A. (Noviembre 18 de 2015). El mercado laboral para los jóvenes tiene muchas dificultades. *Dinero*. Recuperado de: <https://www.dinero.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142>
- Castellanos, Ma, Guzmán, L, Ruiz, J. (2011). *Precariedad, desempleo y subempleo, un acercamiento a la realidad de los egresados universitarios de Ocotlán- Jalisco*. Instituto Tecnológico de Ocotlán. México.

Dane. (2015). Pirámide de población total según sexo y grupos quinquenales de edad.

Recuperado de: <https://geoportal.dane.gov.co/midaneapp/pob.html>

Dane. (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2018 – febrero

2019. *Medición de empleo informal y seguridad social*. Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co>

Delgado, T. (2017). *Mercado laboral y vinculación de los egresados en economía de la*

Universidad de La Salle para el periodo 2005- 2016. (Tesis de pregrado).

Universidad de la Salle, Bogotá. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co>

Entrepreneur. (5 de septiembre 2016). Por estas razones las empresas no contratan recién

egresados. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/281922>

Estacio, H y Hurtado, D. (2014). *Caracterización socioeconómica y desempeño*

profesional de los Economistas egresados titulados de la Universidad de Nariño

extensión Tumaco durante el periodo 2001-2011. Trabajo de Grado. Universidad

de Nariño, San Juan de Pasto. Recuperado de: <http://biblioteca.udenar.edu.co>

Fuentes, S & Vargas, D. (2010). *Caracterización y posicionamiento en el mercado*

laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la

Universidad De La Salle en Bogotá 2004-2008 (Tesis de pregrado). Universidad

de la Salle, Bogotá. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co>

Gobernación de Santander (2016) Página Web: <http://plandesarrollo.santander.gov.co>

<https://www.uach.cl>

Gómez, L. (2013). *Principales determinantes del subempleo objetivo en el municipio de*

Sibundoy- Putumayo para el año 2012. Universidad Antonio Nariño, San Juan de

Pasto. Recuperado de: <http://biblioteca.udenar.edu.co>

Iglesias,J. (2005). *Capital humano y señalización*. (Tesis de pregrado). Universidad

Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperado de: <http://www.ecap.uab.es>

- Observatorio Laboral de la Educación. (2016). Perfil económico y condiciones de empleabilidad. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de: <https://ole.mineducacion.gov.co/1769/w3-channel.html>
- Observatorio Socioeconómico de Santander. (2017). Mercado Laboral de los Economistas. Bucaramanga. Recuperado de: <http://rsu.ustabuca.edu.co>
- Ramírez, L., Ramírez M. (2018). El papel de las estrategias innovadoras en educación superior: retos en las sociedades del conocimiento. *Revista de Pedagogía. Vol 39. P.147*. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents>
- Rojas, M, Angulo, H, Velázquez, I. (2000). Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. *Economía Mexicana. Nueva Época*. Volumen IX (2), p. 5. Recuperado de: <https://www.researchgate.net>
- Universia España. (25 de Mayo 2018). *¿Cómo ha cambiado la búsqueda de empleo en la última década?* Recuperado de: <http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2018/05/25/1159639/como-cambiado-busqueda-empleo-ultima-decada.html>
- Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2018). *Perfil profesional y desempeño, Economía*. Recuperado de: <http://www.unab.edu.co/programas/econom%C3%ADa-profesional-presencial>
- Universidad Austral de Chile. (2015). *¿Sin experiencia y sin empleo? Supera la crisis del recién egresado*. Recuperado de: <https://www.uach.cl>
- Universidad Industrial de Santander. (2018). *Economía, Bucaramanga*. Recuperado de: https://orientacion.universia.net.co/informacion_carreras/pregrado/economia--1899/universidad-industrial-de-santander-67.html
- Universidad Santo Tomás. (2013). Proyecto Educativo del Programa de Economía PEP. Bucaramanga 2013.

Universidad Santo Tomás. (2018). *Perfil profesional estudiante de economía.*

Bucaramanga.

Recuperado

de:

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

Universidad Santo Tomás. (2018). Informe Flash “*Situación laboral de los egresados de*

Economía de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga en el periodo

2012-2017. Recuperado de: <http://rsu.ustabuca.edu.co>

Victores, D. (5 de septiembre de 2016). Razones por las que no se contrata. *Entrepreneur.*

Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/281922>