

**DE LA ACADEMIA AL MERCADO LABORAL,
UN PASO NO SIEMPRE SATISFACTORIO**

JAIME ROJAS MOYA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO
ENSAYO DE GRADO
NOVIEMBRE 2016.**

DE LA ACADEMIA AL MERCADO LABORAL, UN PASO NO SIEMPRE SATISFACTORIO

Por: Jaime Rojas Moya

Introducción

Después de los sacrificios, la dedicación, horas de estudio y el esfuerzo que se imprime para obtener el grado como profesional y llegar al día en el que se recibe el título, queda un camino inclusive mucho más difícil: la vida laboral. Obtener el trabajo que se desea o crear la empresa que se sueña es, a mi modo de ver, la principal motivación para una persona recién graduada de pregrado. Mientras para algunas personas ingresar al mercado laboral se les facilita una vez terminan sus estudios, para otros, que son la gran mayoría, presenta un mayor grado de dificultad, lo que lleva a tomar el primer empleo disponible o a bajar sus expectativas al nivel de la demanda laboral existente. Es con base en lo anterior que este ensayo busca demostrar que las condiciones y características del mercado laboral van en deterioro de las capacidades de los profesionales en el país.

Para dar claridad sobre los aspectos que trataré durante el ensayo creo conveniente definir tres términos: profesional, mercado laboral y competencia.

Para definir profesional puedo colegir de la consulta de diferentes fuentes, que es una persona que cursa estudios profesionales o que se ha formado académicamente para desarrollar una ocupación específica adicionalmente según la Real Academia Española (2016)“Dicho de una persona que ejerce una profesión.” Esto significa que para ser profesional no basta con tener un título sino se debe ejercer la profesión; en estos términos un abogado que se dedique a otro fin distinto de su profesión no podría ser llamado abogado.

El segundo término a definir es mercado laboral o mercado de trabajo que es donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. En el mercado de trabajo se intercambian servicios entre los trabajadores que están dispuestos a trabajar y empresas o empleadores que contratan según sus propias necesidades o requerimientos.

Por último, el tercer término a definir es competencia. Perrenoud (2000) lo define como: “La facultad de movilizar un conjunto de recursos cognoscitivos (conocimientos, capacidades, información, etc.) para enfrentar con pertinencia y eficacia a una familia de situaciones” (P. 1). En otras palabras competencia es la capacidad, destreza o habilidad para realizar algo específico.

Una vez definidos estos términos continúo con la presentación de mi ensayo. Con el fin de demostrar mi tesis y argumentar el presente ensayo voy a dividirlo en cuatro capítulos: un primer capítulo para mostrar la situación actual de los profesionales recién graduados en Colombia y el mercado laboral, un segundo capítulo con el fin de mostrar el papel de la academia en el ingreso al mercado laboral de los profesionales; el tercero será para exponer el papel de las empresas en el mismo contexto antes mencionado; y por último un capítulo para mostrar como la conjugación de los tres anteriores aspectos influyen de manera negativa en el crecimiento del país.

CAPÍTULO I

LOS PROFESIONALES EN COLOMBIA

En este primer capítulo mostraré como es la situación de los recién egresados de carreras profesionales, dando a conocer algunas circunstancias que deben enfrentar y las motivaciones o desmotivaciones que ofrece el mercado laboral al cual se ingresa. Cabe aclarar que solo considero para este escrito, aquellos que después de finalizada su carrera esperan, desean o necesitan ingresar a trabajar y no aquellos que continúan estudiando a tiempo completo o descansan por beneplácito. A medida que se desarrolle el tema trataré de dar respuesta a las preguntas: ¿A qué se enfrenta un recién egresado en el mercado laboral? ¿Qué motivaciones encuentra una vez se gradúa? ¿Qué tan capacitado estará para el mundo laboral?

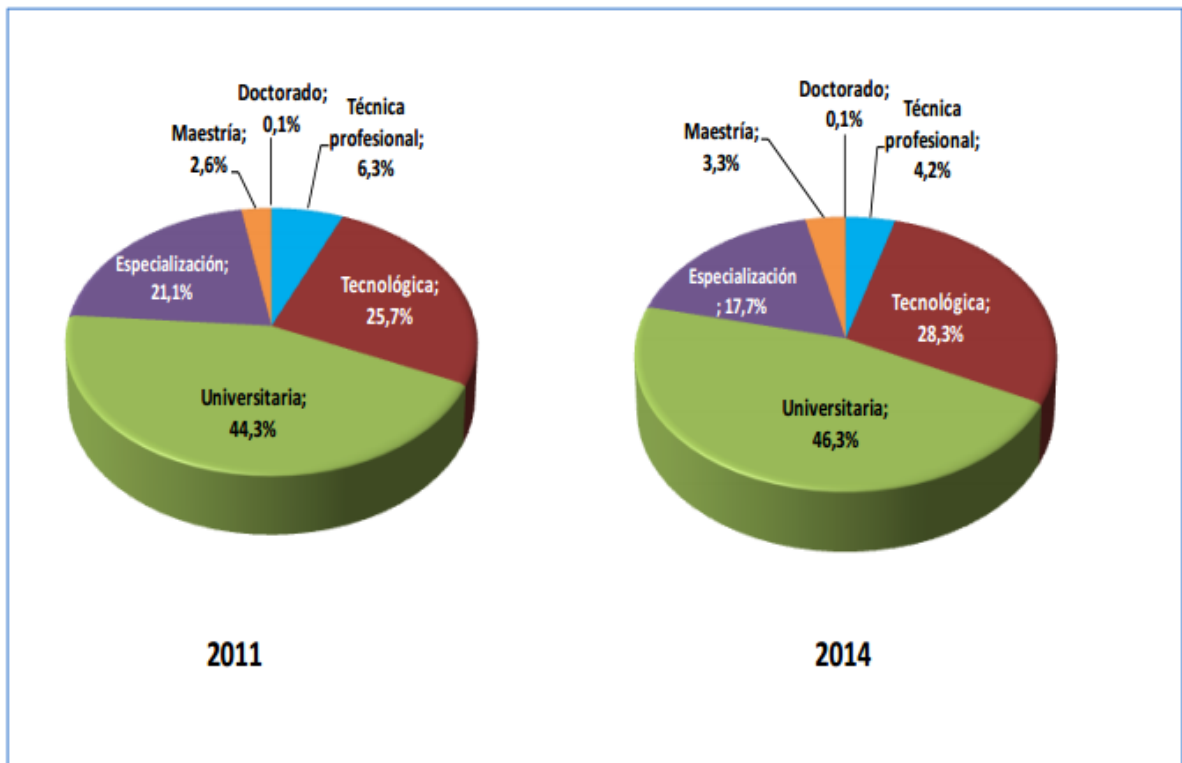
Desarrollando esta parte vale decir que un título de pregrado genera diferentes sensaciones en cada persona, esta mezcla de sentimientos pueden ser: felicidad, orgullo, deber cumplido, satisfacción, regocijo, placer, todos o una mezcla de estos y otros no mencionados. Pero una vez pasa el momento del título inicia una nueva carrera, en general mucho más difícil que la de la universidad, porque a partir de este momento se desarrollará su vida laboral, posiblemente con un primer empleo, o en algunos casos, continuando en aquel que se venía llevando a cabo durante la época de estudios, en todo caso, ya como profesional y en ejercicio de sus funciones se tienen nuevas metas, decisiones, momentos y circunstancias por afrontar.

En primer lugar, el egresado tiene que enfrentarse a la competencia, aquella que, como en los juegos olímpicos, se devora a los menos diestros, porque una vez se recibe el título corresponde enfrentarse al mercado laboral. Entre las personas que serán su competencia estarán los que en su época de estudios fueron compañeros, también estarán los de las otras universidades y otras carreras que pueden optar a las mismas vacantes y por supuesto, los de

promociones anteriores que continúan en busca de un primer empleo o cambiar el que tienen actualmente.

En cifras se puede ver que según el Observatorio Laboral Para la Educación (2016) en Colombia, entre 2001 y 2014, se otorgaron 1.618.189 títulos de educación universitaria (pregrado) lo que corresponde al 45,8% del total de los títulos otorgados en el país en este periodo. Solo para el 2011 y 2014, en cifras comparativas, se otorgaron 358.910 títulos de educación superior, frente a 299.816 respectivamente con una variación porcentual del 19,7% (para mejor entendimiento, ver la gráfica 1.), con base en las cifras mencionadas los recién graduados tienen muchos potenciales competidores, algunos por supuesto, con mayor preparación académica y profesional.

Gráfica 1. Titulaciones de educación superior por nivel de formación, 2011 y 2014



Fuente: (Observatorio Laboral para la Educación, 2016)

Continuando con las cifras y teniendo en consideración que la competencia fuerte es con profesionales por área de conocimiento, se observa que entre 2012 y 2013 la distribución de graduados está concentrado en las áreas de Economía, Administración, Contaduría y afines (36,5%), seguido del área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines (22,7%) y de Ciencias Sociales y Humanas (16,3%). En contraste se tienen las áreas de Agronomía, Veterinarias y afines (2,1) y Matemáticas y Ciencias Naturales con (1,6%). Ver gráfica 2.

Gráfica 2. Distribución de graduados por área del conocimiento

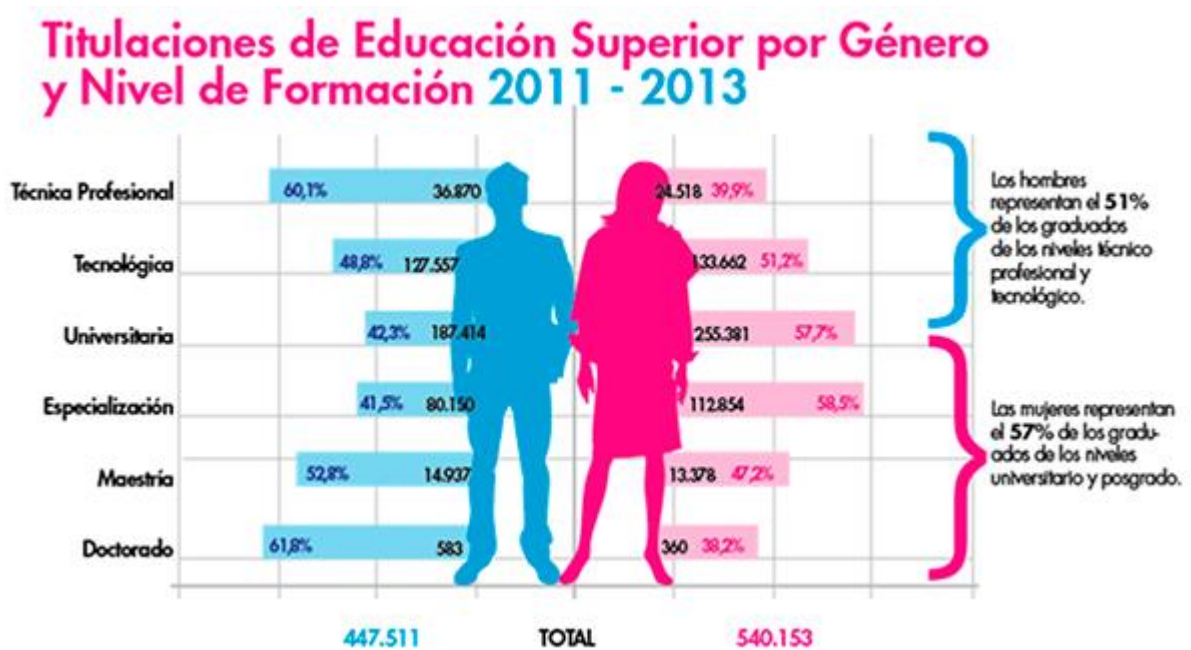


Fuente: (Observatorio Laboral Para la Educación, 2016)

Muchos de los jóvenes actuales se inclinan por alcanzar una independencia económica a más temprana edad. En consecuencia, en las dos últimas décadas, un número creciente de

jóvenes –especialmente mujeres– prefieren matricularse en estudios de educación superior y consolidar una profesión. (Báez, 2008). Si de lo que se trata es de conocer si son los hombres o las mujeres los que más reciben titulaciones de educación superior, el Observatorio muestra que entre el 2011 y el 2013, las mujeres recibieron el 54,7% de los títulos de educación superior; mientras que los hombres recibieron el 45,3% restante. En total, a las mujeres se les han otorgado 540.153 títulos universitarios. Ver Gráfica 3.

Gráfica 3. Distribución graduados por género.



Fuente: (Observatorio Laboral Para la Educación, 2016)

De acuerdo a los análisis obtenidos por el Observatorio Laboral para la Educación se puede evidenciar que a medida que aumentan los niveles de formación mejoran los indicadores laborales de los recién graduados. Lo anterior es muy importante porque según lo descrito en la tabla siguiente, fruto de la investigación hecha por Barón (2012), la probabilidad de

encontrar un empleo formal para los recién graduados depende de la carrera que se haya estudiado, al igual que el salario.

Tabla 1. Probabilidad de estar empleado por sector formal.

Variable	Probabilidad de estar empleado en el sector formal
Área del conocimiento	
Agronomía, veterinaria y afines	41,2
Bellas artes	42,4
Ciencias de la educación	61,4
Ciencias de la salud	60,3
Ciencias sociales y humanas	42,8
Economía, administración y contaduría	63,8
Ingeniería, arquitectura y urbanismo	61,4
Matemáticas y ciencias naturales	52,6
Sin clasificar	53,6

Fuente: Elaboración del autor con información de (Barón, 2012)

También, existe un alto impacto de la acreditación de las instituciones de educación superior en los indicadores laborales, teniendo una mayor probabilidad de ingresar a trabajar y con mejor salario si se sale de una de estas instituciones que de aquellas no están acreditadas. Por otra parte dependiendo del género se tiene una mayor posibilidad de ser contratado si se es hombre que si se es mujer, aunque en términos generales la diferencia no es mucha y esto puede deberse a los cambios de concepto que se van dando en el país y el mundo (Observatorio Laboral para la Educación, 2016).

Tabla 2. Tasa empleabilidad y salario promedio recién egresado¹.

Variable	Tasa empleabilidad	Salario promedio
Tipo		
Pública	73,7	\$ 1.470.522
Privada	77,4	\$ 1.598.176
Género		
Mujer	80,70%	\$ 1.624.414
Hombre	80,40%	\$ 1.893.937

Fuente: Editada por el autor con información de (MinEducación, 2016) igual a la anterior

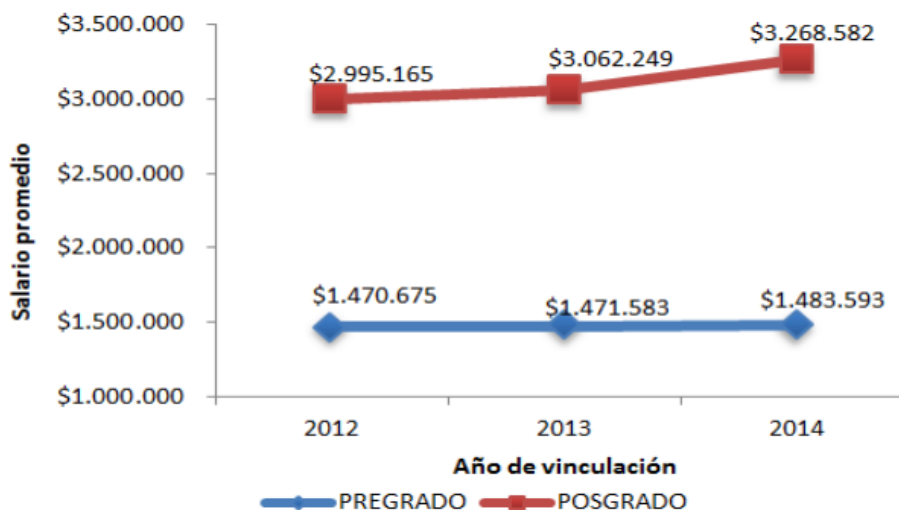
La probabilidad de conseguir trabajo va en aumento en los últimos años, si se considera que después de salir de la universidad, en promedio 4 de cada 5 graduados conseguirá un trabajo formal, aunque no necesariamente sea el empleo deseado. Una vez se ha conseguido ingresar a una compañía como asalariado viene el pago o compensación por la labor a desarrollar, en mi experiencia, una vez graduado de ingeniero fue muy frustrante saber que existen muchas empresas dispuestas a pagar un sueldo paupérrimo que en ningún caso compensa el esfuerzo y dedicación de 4 o 5 años de estudio, sin embargo las circunstancias que atañen a cada persona son únicas y en ocasiones la necesidad o el desespero llevan a aceptar las ofertas disponibles en el mercado laboral.

De igual forma, en los últimos años se viene dando una tendencia creciente del salario promedio de los recién graduados de educación superior de pregrado y posgrado, la gráfica siguiente permite observar mejor esta situación, para el año 2014 el salario promedio del nivel de pregrado aumentó 0,8% con relación a 2013, mientras que el salario promedio del nivel de

¹ La información de esta tabla proviene de información estadística del año 2014 del Ministerio de Educación Nacional generada a través del Sistema de Información del Observatorio Laboral.

posgrado aumentó 6,7%. Con base en esto se puede esperar que el salario inicial sea en promedio algo menos de millón y medio de pesos (MinEducación, 2016).

Gráfica 4. Evolución salario promedio por nivel de estudios.



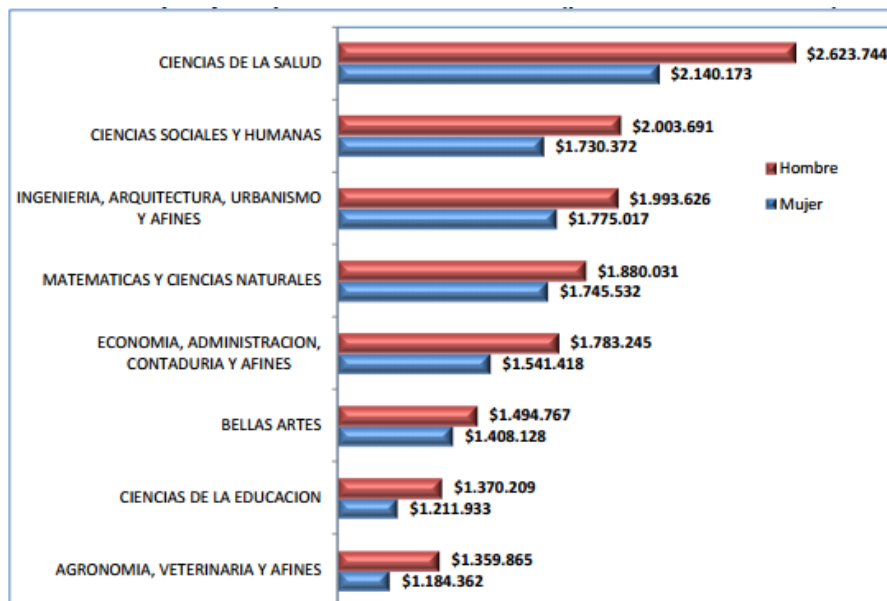
Fuente: (Observatorio Laboral Para la Educación, 2016)

Por otra parte, desde hace un tiempo se viene hablando de igualdad de género en el país sin embargo las cifras revelan una brecha de género a la hora de hablar de salarios, y es que de acuerdo al Reporte Global de Diferencias de Género, Schwab (2015), Colombia es un país donde las mujeres se enfrentan a grandes brechas respecto de los hombres, de 140 países que referencian en el reporte, Colombia se ubica en la posición 42 en el índice de igualdad salarial para trabajos similares. En el mismo sentido el Centro de Estudios Económicos Regionales del Banco de la República en un documento de trabajo concluye que: primero, desde muy temprano en sus carreras laborales, las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres; esta brecha es en promedio 10,7 %. Segundo, las diferencias de género en la escogencia de

área de estudio explican entre 34 % y 41 % de la brecha salarial promedio. Finalmente, la brecha de género para los recién graduados exhibe un techo de cristal, ya que las mujeres con remuneraciones más altas se enfrentan a brechas amplias de 12 % en promedio, y el núcleo de estudio explica salarios entre 3 y 4 % más altos para los hombres.

En términos de implicaciones de política, los resultados sugieren que las políticas orientadas a reducir la brecha por género necesitan enfocarse en las decisiones educativas que toman los hombres y las mujeres, y los factores culturales que influyen en estas decisiones. Además de esto, estas políticas probablemente tendrán un efecto mayor en la brecha para trabajadores promedio. (Cepeda & Barón, 2012; Barón, 2012).

Gráfica 5. Área de estudio y la brecha salarial por géneros²



Fuente: (Observatorio Laboral para la Educación, 2016)

² La gráfica muestra salario promedio de enganche del nivel universitario desagregado por hombres y mujeres por área de conocimiento (precios constantes 2014)

En este primer capítulo expuse cómo se encuentra la situación de los profesionales en el país, las cifras mostradas permiten ver un panorama preocupante para un profesional que puede llegar a pagar entre 30 o 100 millones de pesos durante su carrera, en algunos casos, como en la medicina que se llega a pagar hasta el doble, adicional está el esfuerzo y la dedicación que llevan la consecución de un título de pregrado. Primero tenemos las dificultades que se presentan a la hora de tener un empleo, aun con la existencia de la ley del primer empleo emitida por el Gobierno Nacional, segundo se tiene la brecha de género donde las mujeres, que ahora están estudiando más que los hombres, tienen el difícil reto de competir como iguales en un mercado laboral que todavía nos las ve como tal, tercero una vez se consigue ingresar al empleo está el salario que se recibe por la labor a desarrollarse, que en muchos casos no es suficiente por el esfuerzo.

CAPÍTULO II

EL PAPEL DE LA ACADEMIA

Los graduados dependen necesariamente de su *alma mater* para ingresar como profesionales al mercado laboral. Por lo anterior las universidades entran a jugar un papel muy importante, son estas las que tienen la tarea de generar carreras que se ajusten a las necesidades de las empresas, son las encargadas y responsables de crear los modelos educativos adecuados para suplir las insuficiencias y para dar soporte a las necesidades de las empresas. En este capítulo pretendo dar a conocer el papel importante que juegan las universidades en el ingreso, sostenimiento y condiciones laborales que obtienen sus graduados.

Hoy en día el concepto de calidad es ampliamente utilizado, se habla de calidad de vida, de ambiente, calidad de trabajo, y entre otros factores también se habla de calidad de educación. “Las universidades deben verse como una empresa del conocimiento, donde se producen bienes y servicios, tales como la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura para conseguir un verdadero desarrollo humano sostenible y sustentable.” (Giraldo, Abad, & Díaz, 2016) .

Para el Consejo Nacional de Acreditación (2016), la calidad se entiende como aquello que determina la naturaleza de algo, como aquello que hace de algo lo que ese algo es. En otras palabras, la calidad son las propiedades que identifican algo y que permiten evaluar su valor. De igual manera, el CNA (2016) menciona: “La evaluación de la calidad correspondiente a la acreditación institucional se centra en el cumplimiento de los objetivos de la educación superior que incluyen naturalmente, como elementos universales, la formación integral, la

creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento y la contribución a la formación de profesionales y consolidación de las comunidades académicas.”

Por ende la calidad, depende meramente de la constitución y enfoque de las universidades, sus programas y sus políticas. En Colombia, las instituciones de educación reciben un registro calificado, para cada programa académico que imparten, que las acredita para desarrollar su actividad académica, este es obligatorio, por otra parte existen las acreditaciones de alta calidad para los programas e instituciones que garantiza, bajo estándares del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), programas con características inherentes que satisfacen los modelos establecidos, esta acreditación es voluntaria.

En cifras del El Observatorio de la Universidad Colombiana (2016) de 287 Instituciones de Educación Superior (IES) solo 39 estaban acreditadas en alta calidad a 2015, es decir el 13,5%. Ahora bien, son las instituciones las responsables de ofertar educación de calidad y no todas lo hacen.

Uno de los factores determinantes en la educación de calidad son los docentes, ya que son estos los que entran en contacto con los estudiantes y son los que transmiten el conocimiento. Pero la contratación de bajo costo de docentes de cátedra, con salarios que son injustificados, va en detrimento de los docentes y al final de sus estudiantes (El universal, 2016).

Adicionalmente, algunas IES tienen programas que no están ajustados a las necesidades del mercado y el entorno social y, en algunos casos, ofrecen una educación sin un acompañamiento una vez el graduado recibe su título de educación superior.

Por las situaciones mencionadas anteriormente y en virtud de ofrecer una educación universitaria ajustada a las necesidades de las empresas y el país son el Ministerio de Educación y las universidades, las que tienen la obligación y la difícil tarea de enfocar sus

esfuerzos en programas que realmente satisfagan las falencias del mercado laboral, deben (tienen) que proveer de suficientes herramientas a los profesionales para que compitan en el mundo laboral y superen a sus iguales, claro está que “el paso por el sistema de educación superior no asegura necesariamente mejores condiciones de empleo, particularmente para aquellos que no se titulan” (Fajardo, 2013). Sin embargo si aumenta las probabilidades de encontrar un mejor empleo y acceder a mejores oportunidades salariales, de estabilidad y desarrollo laboral.

Por otra parte aparece otra problemática: la existencia de la variada oferta de programas en manos de universidades “de garaje”, instituciones de educación superior sin ningún estándar definido y sin programas acreditados, y algunas con muchos años de fundadas, que solo pretenden inundar el mercado con profesionales no calificados y enriquecerse teniendo la educación meramente como negocio (Gómez, H, 2016; El Observatorio de la Universidad Colombiana, 2016). Estas situaciones afectan de manera considerable la educación, los estudiantes y por ende el mercado laboral de la oferta y la competencia con sus iguales, profesionales de sus misma área de estudio, pero de otras universidades.

A la hora de presentarse a ofertas de trabajo, se ve a menudo que, en términos educativos, se tratan de igual a igual profesionales que durante su carrera no recibieron buenas bases académicas con aquellos que adquirieron mucho conocimiento por el esfuerzo realizado durante su época de estudio debido a la calidad de sus programas, y mientras los primeros mantienen promedios de 4.8 sin mayores esfuerzos, los segundos luchan por mantener un buen promedio que en muchos casos no supera el 4.0 pero para los ojos empresariales, en ocasiones, pesa más el número que la preparación, conocimientos y la calidad de educación de la universidad del egresado.

Una educación que no ofrezca los suficientes estándares de calidad es una enseñanza que no debería permitirse, un ingeniero civil sin las bases necesarias para lograr la construcción de un puente puede convertirse en un peligro para la sociedad; un economista sin los conocimientos claros para realizar modelos económicos puede causar retrasos con pérdidas; en el mismo sentido podría seguir mencionando los problemas para los abogados, veterinarios, artistas, etcétera. En mi experiencia personal, cuando obtuve el grado en la universidad me encontré con colegas ingenieros, de otras universidades, que no tenían idea de aquellas cosas elementales que todo ingeniero debía saber, por supuesto, son las universidades las que no les enseñaron, solo permitieron el paso por la academia de aquellos estudiantes sin preocuparse por ofrecerles calidad antes que cantidad.

Recapitulando, es tarea del Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Educación promover la educación de calidad en Colombia, una formación que satisfaga las necesidades del mercado y que propenda por generar oportunidades de mejora continua para las empresas y el país en general. Se deben generar espacios y controles arduos sobre las instituciones, sobre todo aquellas que no son acreditadas, para exigir educación de calidad.

La situación actual de la educación está siendo afectada, entre otros: por profesores mal pagos, IES sin acreditación, sin producción científica o investigativa, graduados sin conocimientos suficientes, programas apartados de la realidad; todos estos factores afectan la academia y por ende el mercado laboral lo que en últimas va en contraposición de los profesionales y del crecimiento del país.

CAPÍTULO III

EL PAPEL DE LA EMPRESA

Otro de los actores importantes en el mercado laboral, es sin duda alguna las empresas y es que estas son parte de la definición vista en la primera parte del presente escrito. Las empresas juegan tal papel que son las que dan lineamientos para que la academia conforme sus planes de estudio de acuerdo a las necesidades, de igual forma son las que ofrecen las oportunidades laborales y las que pagan los salarios. Como parte del mercado laboral, las empresas, son las que tienen el papel de acoger a los nuevos graduados de carreras profesionales, iniciar con su formación profesional y orientarlos en la práctica; todo lo anterior es responsabilidad de la empresa porque la academia ya les dio la teoría pero no siempre la práctica.

Según cifras del Ministerio de Educación (2016) las áreas funcionales y los tipos de empresa a los que se vinculan principalmente los recién egresados de pregrado, son: administración, con el 24,7% en las empresas grandes, 25,3% en las empresas medianas y 23,0% en las empresas pequeñas; producción, con el 14,8% en las grandes empresas, 13,7% en las medianas y 15,7% en las pequeñas; contable y financiera, con el 10,5% para empresas grandes, 11,8% en medianas y 11,0% en las pequeñas; el técnico auxiliar u operario es desempeñado por un profesional universitario en el 12,8% de los casos; luego está el cargo de gerencia media, ocupado por un profesional universitario en el 10,1% de los casos.

De las anteriores cifras quiero destacar que las áreas administrativas es donde se desempeñan los profesionales con mayor frecuencia y, a mi parecer, esto es importante mencionarlo porque los profesionales se están orientando más a cargos administrativos y no prácticos, que sería el enfoque de los técnicos y tecnólogos. Por otra parte, me parece

relevante señalar que en el 12,8% de los casos, el trabajo de un técnico o tecnólogo, es desempeñado por un profesional lo que puede verse de dos maneras, la primera es que el profesional logró las suficientes capacidades técnicas para desempeñar el cargo, ya sea adquiridas en su época de estudios o en trabajos previos, y segundo el empleador no buscaba necesariamente un técnico o tecnólogo en cuyo caso el cargo está mal diseñado.

De todas formas, por la primera o por la segunda manera, este profesional será visto como un técnico o tecnólogo en su desarrollo profesional, lo que le puede acarrear, de nuevo, dos situaciones: estar en desventaja con otros profesionales de su área de conocimiento mientras compite por mejores opciones de trabajo, puede ser considerado una persona operativa, o tener ventaja por los conocimientos técnicos adquiridos en el desarrollo de sus funciones.

Los profesionales pueden vincularse a distintas áreas de las empresas y su desarrollo dependerá de sus capacidades conjugadas con las de la empresa para poder mejorar su estatus laboral.

Otro aspecto muy importante es la distribución de las empresas en términos de formalidad e informalidad y es que gran parte de la informalidad empresarial se debe a que la mayoría de las empresas colombianas son catalogadas como microempresas (según la Ley 590 de 2000), son microempresas aquellas que poseen menos de 10 trabajadores y menos de 500 salarios mínimos en activos (Congreso de la República, 2000) por lo que poseen muy poca capacidad de crecimiento y de expansión y por tanto poca capacidad de contratación de personal, pero a pesar de ello son precisamente estas, junto con las pequeñas y medianas empresas (99,9% del total de empresas colombianas) las que generan el 80% del empleo nacional (Dinero, 2016).

Como es una revista con periodicidad de 15 días, debes poner el día, el mes y el año

El impacto que generan las empresas al mercado laboral, se da porque se opta por mantener un mínimo de trabajadores, queriendo reducir cada vez más el personal, pero con sobre cargo de tareas. Lo anterior se da porque los costos asociados a la nómina son elevados, alrededor de un 69% (Monroy, 2014; Finanzas Personales, 2016), lo que lleva a las empresas a contratar por fuera de la normatividad, sub contratar o contratar por tiempo parcial, valiéndose de la ley como en el caso del Decreto 2616 de 2013 expedido por el (Ministerio del Trabajo (2013) el cual dice que las empresas podrán contratar empleados por tiempos parciales, pagar la seguridad social de la misma manera y tener incentivos en el aporte a la salud (este último solo aplica para los declarantes de renta), con lo cual se crea un ambiente normativo propicio, que las empresas pueden aprovechar para reducir sus costos laborales y a la vez formalizar aquellos empleados que ganan menos de un salario mínimo.

Un tercer aspecto importante a tratar en este capítulo refiere a la subcontratación, tercerización o externalización, toda vez que estos tipos de figura para contratar personal se han ido generalizando, en parte para evitar los sobrecostos de mantener empleados en la nómina, en parte para simplificar el manejo administrativo del recurso humano y en parte para facilitar la desvinculación o despidos a empleados. Según Puig & Osorio (2014) “se habla de externalización laboral cuando son solo los trabajadores quienes son <<externos>> – definiéndose su externalidad por el hecho de que no media entre ellos y el beneficiario de su trabajo un contrato laboral, es decir, que no forman parte de la planta de personal de este–, pero estando efectivamente subordinados a dicho beneficiario en el desarrollo de sus actividades”. Las empresas optan por la subcontratación facilitando la integración del personal que necesitan, es un tercero quien se ocupa de la vinculación laboral, contractual y salarial. La externalización permite que una vez se contrate el recurso a través del tercero este

desempeñe las labores que se le indique sin haber en ningún momento vinculación laboral, en términos generales el empleado trabaja para la empresa pero no es de la empresa, esto a su vez permite de manera más fácil que se cancele (despida) el contrato al trabajador sin el problema que sea por una causa justa o no (Puig & Osorio, 2014; Monroy, 2014; Triana, 2015)

Sintetizando el capítulo tenemos que, las empresas en Colombia son las responsables de acoger los nuevos egresados y formarlos en la práctica, se tiene también que en Colombia el 99,9% de las empresas son MYPIME lo cual dificulta la contratación de empleados con salarios altos o por encima del promedio, esto debido a los sobre costos, lo que lleva a que se contraten profesionales con salarios bajos, por debajo del salario de enganche promedio mencionado en el capítulo anterior, estos puede ser aquellos egresados de universidades con bajos estándares de calidad o por el contrario graduados desesperados por conseguir un trabajo que bajan sus expectativas laborales a la demanda de vacantes disponibles en el mercado.

Junto con la política de mantener el mínimo de recursos humanos contratados las empresas tienden a no expandirse y las que lo logran están optando, al igual que las grandes empresas, por subcontratar personal para reducir costos a futuro, facilitar la administración de los recursos humanos y evitar vínculos laborales que no permitan un manejo simple de la empresa. Son estas situaciones generadas por las empresas y permitidas por la legislación, las que, en parte, deterioran a los profesionales porque cada vez se hace menos atractivo estudiar una carrera profesional en una universidad de calidad si la empresas contratan a través de “*outsourcing*” y ofrecen condiciones de trabajo y salariales que no justifican la labor a desarrollar ni el esfuerzo y dedicación en la época de estudios.

CAPÍTULO IV

INFLUENCIA NEGATIVA EN EL CRECIMIENTO DEL PAÍS

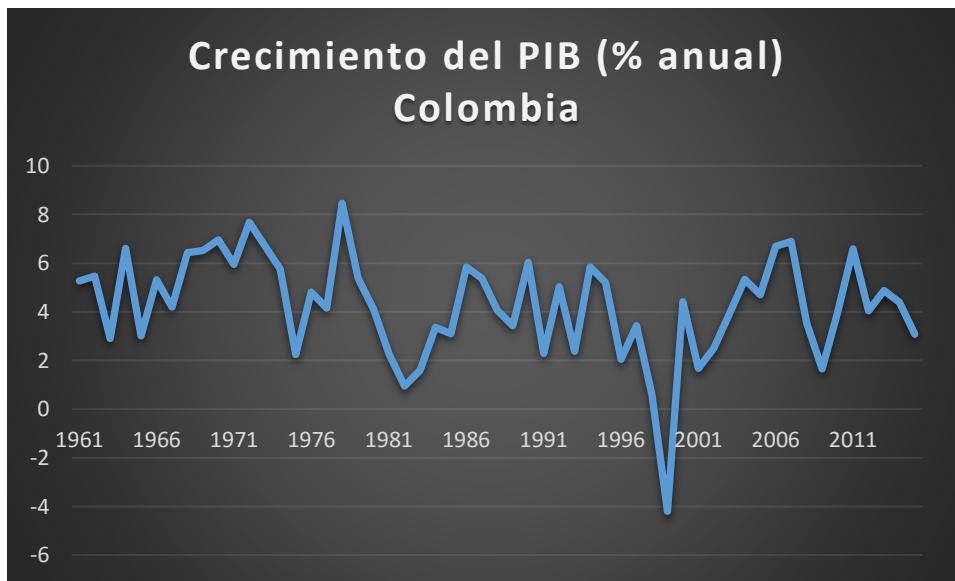
En este último capítulo intentaré demostrar como la manera en que interactúan los profesionales, la academia y las empresas en el mercado laboral actual están afectando el crecimiento y las perspectivas de mejora del país a mediano y largo plazo. Para medir el crecimiento de Colombia vamos a tomar su PIB³ como punto de referencia y es que este indicador económico a estado decayendo en los últimos años, ver Gráfica 6, esto debido por un lado a la dependencia de la economía del petróleo, por otro a la falta de nuevas áreas para soportar la economía y que generen nuevas fuentes de ingreso no dependientes de los hidrocarburos o la minería. Los cuatro sectores más representativos de la economía son como siguen: sector agropecuario con productos como algodón, café, caña azúcar, entre otros; la industria manufacturera con bebidas, alimentos y textiles; un tercer sector es el comercio con restaurantes y hoteles y el cuarto es el sector financiero (Subgerencia Cultural del Banco de la República, 2016).

Estos cuatro sectores más representativos de la economía dejan a Colombia con bajos índices en materia de creación y generación en diversidad de oportunidades de negocio altamente competitivas en los mercados globales. La tecnología, la ciencia y la innovación quedan rezagados, en cifras recopiladas por Portafolio (2016) Colombia ocupa el puesto 68 entre 143 países lo que evidencia que aún queda mucho terreno por ganar en materia de innovación, de hecho Colombia en general necesita más inversión porque al 2018 solo se

³ Producto Interno Bruto (PIB) es la producción total de servicios y bienes de una nación durante un determinado periodo de tiempo, expresada en un monto o precio monetario.

tienen planeado una inversión equivalente al 1% del PIB nacional que sigue siendo muy bajo para un país que tiene muchas oportunidades de emprendimiento, ciencia y tecnología.

Gráfica 6. Crecimiento PIB (% anual)



Fuente: Editada por el autor con información de Banco Mundial (2016)

En cuanto a política pública de empleo, una de las estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 se refiere a “incrementar la productividad para aumentar la inversión y convertir a la empresa en el motor de crecimiento con generación de empleo y equidad”, que también significa disminuir la tasa de desempleo (7,6% en 2018), con empleo formal y de calidad (Congreso de la República, 2015). Sin embargo, el problema radica en que la política se enfoca en la reducción de las cifras de empleo sin tener en cuenta las condiciones laborales, es decir, siempre y cuando una persona esté ocupada ya se considera empleada. Para los recién profesionales esta política no los favorece porque el gobierno nacional busca la empleabilidad pero no ofrece garantías para un empleo de calidad.

Sin estrategias y políticas claras en innovación, ciencia, tecnología y crecimiento sostenible, por parte del gobierno, tanto las empresas, la academia y los profesionales seguirán en un bucle hacia el deterioro de las condiciones de estos últimos y el estancamiento o el bajo crecimiento económico del país. Lo descrito en este capítulo se asemeja a un cóctel de fórmula tóxica que influye, poco a poco, en el crecimiento del país de forma negativa. En este punto la academia, la empresa y los nuevos profesionales deben iniciar sinergias que tiendan por un crecimiento sostenible y a largo plazo del país. Educación de calidad, oferta laboral que compense el esfuerzo y dedicación de los profesionales y egresados con habilidades que permeen en ambientes de desarrollo, crecimiento, innovación y mejoramiento continuo.

CONCLUSIONES

Con las condiciones y características del mercado laboral, visto desde el contexto mostrado en este ensayo, los profesionales que actualmente deseen graduarse se enfrentan a una serie de circunstancias entre las que se encuentran: demanda laboral no acorde a sus habilidades, salarios de enganche que no satisfacen sus expectativas, la competencia con graduados de sus mismas áreas de conocimiento que están dispuestos a aceptar casi cualquier condición laboral con tal de trabajar, brecha laboral por géneros, universidades con alta acreditación contra universidades con niveles de calidad muy bajos, casi nulos, y empleadores, por lo general, que son microempresarios y no siempre ofrecen perspectivas de crecimiento.

En la misma línea encontramos a Colombia que tienen políticas gubernamentales con bajos niveles de innovación, ciencia y tecnología lo que está llevando a rezagos competitivos respecto al mundo, si bien se ha ido avanzando en los últimos años con inversiones e inclusión de políticas, por ejemplo, en el plan de desarrollo, estas aún no son suficientes y generan problemas para el crecimiento económico del país que depende de sectores como la minería y los hidrocarburos.

Con las dos conclusiones anteriores quiero reunir los argumentos que sustentan la tesis plantada al inicio del ensayo: “las condiciones y características del mercado laboral van en deterioro de las capacidades de los profesionales en el país” y es que con las condiciones y características mencionadas a lo largo del ensayo es difícil pensar en que un profesional lleve sus capacidades al límite para ofrecer un excelente rendimiento, de hecho esas capacidades se ven disminuidas lo que conlleva a pérdida de interés, conformismo y hasta menoscabo de proyección laboral, hasta llegar a pensar que lo que se tiene es suficiente y no se aspira a más. Adicionalmente, una educación que no lleve a la alta calidad de sus estudiantes genera una

competencia desleal entre colegas de las mismas carreras, y es que salir a competir contra otro que no tenga los conocimientos pero sí el título, que no aspire a un buen salario sino a cualquiera que ofrezcan, genera un desequilibrio que lleva a los profesionales de alta calidad y altas habilidades a mover sus expectativas de empleo a la baja, lo que provoca en el mercado laboral los estados adecuados para contratarlos con salarios y condiciones laborales cada vez menores y por ende un desincentivo para las futuras promociones. Será parte del debate si las universidades estimularán más la investigación e innovación de sus estudiantes, si los estudiantes cambiarán sus posiciones e incrementarán la creación de empresas vanguardistas, si las empresas podrán arriesgarse al crecimiento competitivo con un talento humano satisfecho y compensado según sus habilidades y si, el país, podrá lograr un crecimiento sostenible frente a ciencia, tecnología, investigación e innovación.

Referencias

- Báez, J. (2008). ¿Qué tanto han cambiado las decisiones de los jóvenes en Colombia en las tres últimas décadas? *REVISTA DE ECONOMÍA DEL CARIBE No. 1*, 114-155.
- Banco Mundial. (2016). *Datos*. Obtenido de bancomundial.org
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, 55-86.
- Cepeda, L., & Barón, J. (2012). *Documentos de trabajo sobre economía regional*. Obtenido de Centro de Estudios Económicos Regionales del Banco de la República: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_162.pdf
- CNA. (2016). *La calidad en la Acreditación Institucional*. Obtenido de <http://www.cna.gov.co/1741/article-190811.html>
- Congreso de la República. (2000). LEY 590 DE 2000.
- Congreso de la República. (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018. Todos por un nuevo país.
- Consejo Nacional Electoral. (2016). *CNA*. Obtenido de <http://www.cna.gov.co/1741/channel.html>
- Dinero. (2016). <http://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>. Obtenido de <http://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>
- El Observatorio de la Universidad Colombiana. (2016). *¿Estudia o trabaja en una universidad “de garaje”?* Obtenido de http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2431:i-estudia-o-trabaja-en-una-universidad-de-garaje&catid=36:ensayos-acadcos&Itemid=81
- El Observatorio de la Universidad Colombiana. (2016). *El Observatorio de la Universidad Colombiana*. Obtenido de http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=9&Itemid=11
- El universal. (2016). *IES no pueden pagar a menos de \$26.848 la hora cátedra a sus docentes*. Obtenido de <http://www.eluniversal.com.co/educacion/ies-no-pueden-pagar-menos-de-26848-la-hora-catedra-sus-docentes-185287>
- Fajardo, L. (2013). *BBC Mundo*. Obtenido de *¿Es buen negocio ir a la universidad?:* http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/12/131120_vale_la_pena_endeudarse_universidad_lf
- Finanzas Personales. (2016). *Esto es lo que realmente cuesta contratar un empleado con salario mínimo*. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/contratar-un-empleado-con-salario-minimo/52873>

- Giraldo, U., Abad, D., & Díaz, E. (2016). *UNED*. Obtenido de <http://dinamico.uned.ac.cr/academica/images/paa/materiales/documentos/basespoliticaCNA.pdf>
- Gómez, H. (2016). *El Espectador*. Obtenido de Universidades de garaje: <http://www.elespectador.com/opinion/universidades-de-garaje-columna-527732>
- Hausmann, R., Tyson, L., & Zahidi, S. (2011). *The Global Gender Gap Report*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- MinEducación. (2016). *Consultas Avanzadas OLE*. Obtenido de <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- MinEducación. (2016). *Educación Superior en Cifras*. Obtenido de http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-356609_recurso.pdf
- MinEducación. (2016). *Educación Superior en cifras Febrero*. Obtenido de http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-350451_recurso_13.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Observatorio Laboral Para la Educación*. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/>
- Ministerio del Trabajo. (noviembre de 2013). Decreto 2616 de 2013. Bogotá D.C.
- Monroy, A. (2014). *ECONOMÍA LABORAL: UNA APROXIMACIÓN AL CASO COLOMBIANO. ENSAYO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO*. Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Observatorio Laboral Para la Educación. (2016). *Características de los graduados en Colombia*. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-344799.html>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2016). *PERFIL ACADÉMICO Y CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD: GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2001 – 2014)*. Obtenido de http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-348102_recurso_3.pdf
- Perrenoud, P. (2000). *Construyendo competencias*. (P. Gentile, & R. Bencini, Entrevistadores)
- Portafolio. (2016). *Emprendimiento colombiana en cifras*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/innovacion/emprendimiento-colombiano-cifras-155078>
- Puig, J., & Osorio, V. (2014). *Subcontratación: precisiones conceptuales y algunas regulaciones. Cultura & Trabajo*.
- Real Academia Española. (08 de 2016). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/>

Schwab, K. (2015). *The Global Competitives Report*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2016). *Productos más representativos de la economía colombiana*. Obtenido de http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/productos_economia_colombiana

Triana, O. (2015). EFECTOS LABORALES DE LA CONTRATACIÓN EN EL MARCO DEL OUTSOURCING Y/O SUBCONTRATACIÓN EN COLOMBIA. *Trabajo de grado para optar al título de Abogado*. Bogotá D.C.: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA .