



**DETERMINANTES SOCIOECONÓMICOS PARA LA
INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS
GRADUADOS DE LA FACULTAD CIENCIAS
EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, 2015-2019**

**Rosa De Jesús Gil Campo
Danya Selena De La Ossa Román**





**DETERMINANTES SOCIOECONÓMICOS PARA LA INSERCIÓN AL
MERCADO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD CIENCIAS
EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA,
2015-2019**

**Rosa De Jesús Gil Campo
Danya Selena De La Ossa Román**

**Trabajo presentado como requisito parcial para optar al título de:
Economista**

**Director:
Magister, Jaime Alberto Morón Cárdenas**

**Codirector:
Doctora en Economía, Etna Bayona Velásquez**

**Línea de Investigación:
Economía de la Educación**

**Universidad Magdalena
Facultad de Ciencias Empresariales
Programa de Economía**

**Santa Marta
Febrero de 2021**



Nota de aceptación:

Aprobado por el Consejo de Programa en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Magdalena para optar al título de Economista

Bladimir De La Hoz Rosales

Jurado

Olga Lucia Conrado Medina

Jurado

Santa Marta, 22 de Julio del 2021



Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 6 |
| 1. Introducción..... | 7 |
| 2. Objetivos..... | 7 |
| 2.1. Objetivo general..... | 7 |
| 2.2. Objetivos específicos..... | 8 |
| 3. Marco referencial..... | 8 |
| 4. Metodología..... | 12 |
| 4.1. Muestra..... | 13 |
| 4.2. Aplicación del instrumento..... | 15 |
| 4.3. Tratamiento y análisis de la información..... | 16 |
| 5. Determinantes socioeconómicos para la inserción al mercado laboral de los graduados..... | 15 |
| 5.1. Información general..... | 15 |
| 5.2. Conocimientos básicos y específicos..... | 19 |
| 5.3. Inserción laboral..... | 21 |
| 5.4. Formación y experiencia profesional..... | 28 |
| 6. Conclusión..... | 31 |
| 7. Recomendaciones..... | 33 |
| 8. Bibliografía..... | 34 |



Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables | 13 |
| Tabla 2. Tiempo transcurrido desde que se obtuvo el título hasta conseguir el primer empleo..... | 23 |
| Tabla 3. Rama de actividad económica en la que se encuentra ocupado o participa la empresa en la que está laborando el graduado | 25 |
| Tabla 4. Años de experiencia laboral | 29 |

Lista de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Distribución de graduados por programa académico 2015-2019..... | 14 |
| Gráfico 2. Edades de los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del Magdalena, 2015-2019 | 16 |
| Gráfico 3. Género | 17 |
| Gráfico 4. Graduado según programa académico | 18 |
| Gráfico 5. Año de culminación de la formación profesional..... | 19 |
| Gráfico 6. Conocimientos básicos y específicos..... | 20 |
| Gráfico 7. Graduados entre 2015-2019 que se encuentran laborando..... | 22 |
| Gráfico 8. Sector donde se desempeñan actualmente los graduados..... | 24 |
| Gráfico 9. Nacionalidad de la empresa privada donde labora el graduado | 25 |
| Gráfico 10. Rango salarial de los ingresos que recibe el graduado..... | 27 |
| Gráfico 11. Conformidad con los honorarios recibidos con relación al nivel educativo y experiencia del graduado. | 28 |
| Gráfico 12. Relación entre el empleo que ejerce el graduado y su profesión | 30 |

Resumen

En este estudio se analiza la situación laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena en el período 2015-2019. A partir de esto se determina el momento en que los egresados ingresan al mercado laboral, relacionándolo con los determinantes socioeconómicos que influyen en que el ingreso al mercado laboral sea más efectivo, para luego establecer una comparación de los graduados de cada programa teniendo en cuenta la experiencia, el tiempo de inserción al mercado laboral, el nivel académico, la profesión y los conocimientos adquiridos en el paso por la universidad.

Esta investigación contiene un análisis descriptivo de las características de los graduados, relacionadas con la inserción de estos al mercado laboral. Además, con información previamente recolectada se procedió a analizar el grado de conocimientos básicos y específicos de los graduados, el grado de inserción al mercado laboral, y la experiencia laboral.

Palabras Claves: determinantes socioeconómicos, graduados, inserción laboral, mercado laboral.

Abstract

This study analyzes the employment situation of the graduates of the Faculty of Business and Economic Sciences of the University of Magdalena in the period 2015-2019. From this, the moment in which graduates enter the labor market is determined, relating it to the socioeconomic determinants that influence entry into the labor market being more effective, and then establishing a comparison of the graduates of each program, based on in: the experience, the time of insertion to the labor market, the academic level, the profession and the knowledge acquired in the passage through the university.

This research contains a descriptive analysis of the characteristics of graduates, related to their insertion into the labor market. In addition, with previously collected information, we proceeded to analyze the degree of basic and specific knowledge of the graduates, the degree of insertion into the labor market, and work experience.

Keywords: socioeconomic determinants, graduates, labor insertion, labor market.

1. Introducción

Cuando se presentan fluctuaciones económicas relacionadas con una crisis, el crecimiento poblacional, la aplicación de políticas económicas mal-dirigidas, e incluso por la presencia de catástrofes naturales; el mercado laboral termina afectado, limitando directamente las oportunidades laborales. Estos cambios y transformaciones en el contexto laboral han generado un entorno más diversificado, especializado y globalizado, donde aún prevalece el desempleo y la informalidad.

El capital humano es uno de los principales factores de la economía, por lo tanto, el mercado laboral termina siendo resultado de múltiples estudios a lo largo del tiempo, de modo que este hace parte de la estabilización de una economía, lo cual termina siendo de gran importancia para la sociedad. En este sentido, su mal funcionamiento tendrá un impacto negativo en el crecimiento económico y el empleo del país y, en última instancia, limitará las oportunidades de que los nuevos profesionales obtengan trabajos decentes, de alta calidad y bien remunerados.

De acuerdo con lo anterior, y a fin de entender lo que pasa en el mercado laboral y los recién graduados, el propósito de esta investigación involucra el mercado laboral, desde el punto de vista de los graduados de los programas de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena, donde se pretende analizar las situaciones que influyen sobre los graduados a la hora de enfrentarse al mercado laboral. **De manera que se determinó cuánto es el tiempo en que el egresado tarda en insertarse.**

Este trabajo servirá de insumo para la definición de los respectivos pensum y definición de perfiles de los programas académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena, dado que aportará un mayor conocimiento del estado y las condiciones que se encuentra el graduado. De esta forma, este estudio, también contribuye, en que la Universidad del Magdalena tenga una oferta académica, cada vez más acertada a las exigencias del sector empresarial a nivel departamental y nacional.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Estudiar los determinantes socioeconómicos para la inserción en el mercado laboral de los graduados de los programas académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena entre el periodo 2015 - 2019.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar el tiempo de espera de los graduados de cada programa académico para ingresar al mercado laboral
- ✓ Examinar los factores que determinan la inserción al mercado laboral
- ✓ Comparar los resultados entre los programas académicos

3. Marco referencial

La educación es un fenómeno que nos concierne a todos desde que nacemos, y que hemos vivido porque es fundamental para el desarrollo de un individuo y la sociedad. Provee conocimientos, enriquece la cultura, los valores y todo lo que caracteriza a un ser humano (Navas, 2004). Es por lo que el papel de la educación es identificado como un factor fundamental, de modo que ha sido reconocida como el principal motor de la redistribución de ingresos (De La Hoz, F. J., Quejada, R. & Yáñez, M, (2011).

De acuerdo con la teoría de capital humano de Gary Backer en 1964, la inversión en educación puede aumentar la productividad del trabajo, además es una alternativa para que el capital humano adquiera conocimientos y habilidades que luego pueda desempeñar en un puesto de trabajo (Backer, 1993). Sin embargo, no es la única forma de alimentar el capital humano, pues cada individuo desarrolla habilidades innatas y posee experiencia, lo que también determina la acumulación de capital humano. No obstante la educación siempre será parte fundamental de este proceso, pues en la medida que un individuo se encuentre más capacitado, tendrá mayor posibilidad de obtener un empleo.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2017) los jóvenes representan más del 35% de la población desempleada en el mundo, con aproximadamente 70,9 millones de personas

desempleadas entre las edades de 15 a 24 años. De tal manera que son los jóvenes quienes más padecen por el desempleo, subempleo e informalidad, expuestos a trabajos de mayor precariedad con bajos salarios y poca protección social (Illanes, 2019).

En términos de desempleo juvenil, la mayoría de los países del mundo apuestan por los sistemas educativos como herramienta esencial para disminuir la tasa de desempleo, mediante el estímulo y la generación de oportunidades de formación y capacitación. Según DANE (2019) la tasa de desempleo en jóvenes durante el año 2019 aumentó en 6,95% pasando de 15,6% en el 2015 a 22,5% en el 2019, situación que se atribuye a la falta de formación profesional, experiencia por parte de los jóvenes para acceder al trabajo que se postulan y a la falta de conexión de los sistemas de educación media y superior con el mundo laboral.

García (2011) plantea que una de las principales causas que incrementan el crecimiento del desempleo, es cuando la economía sufre un patrón. Por tanto, el aumento del desempleo en respuesta a una caída del crecimiento económico no es un fenómeno nuevo sino recurrente. Lo que quiere decir, que tiene unas causas estructurales que persisten en el tiempo.

Trujillo y Flota, (2013) atribuyen que las causas del desempleo en los graduados se debe a la insuficiente o carente experiencia laboral la cual en ocasiones obliga al profesional a ejercer un empleo que se encuentra por debajo de su nivel profesional y salarial, al desconocimiento del perfil profesional por parte de los empleadores lo que limita la oferta laboral, a la saturación o alta demanda de carreras profesionales del área administrativa que al compartir modelos curriculares comunes tienden a afectar en las opciones de oferta de empleo para los egresados al invadir el campo laboral, y al bajo vínculo entre universidad y el campo laboral.

El panorama de un graduado en Colombia es desalentador y las oportunidades de iniciar la vida laboral cada vez disminuyen, según el DANE, (2018) los colombianos entre 18 y 28 años representan más del 27% de la población económicamente activa, de los cuales el 17% son jóvenes recién graduados a quienes más tiempo le toma insertarse al mundo laboral.

No obstante, el economista (Say, 1803) expuso el principio, el cual dice que la oferta crea su propia demanda. La ciencia ha adelantado mucho desde entonces, pero algunos analistas y políticos parecen pensar que la ley de Say cuando hablan de la formación: el aumento de la oferta de universitarios creará su propia demanda, lo que reducirá el desempleo. Sin embargo, la solución no es tan simple, la oferta de trabajadores cualificados no crea necesariamente su demanda y depende de la calidad de la formación, de su correspondencia con las necesidades del mercado laboral y de la actitud de los formados.

Autores como Ayast (2010), Caballero, Vázquez y Quintás (2009), Santana Vega (2010) o Vieira (2009) coinciden en que entre las estrategias con las que cuentan las universidades para optimizar la empleabilidad de sus estudiantes está: (i) promover una reflexión sobre la oferta formativa, (ii) mediante una adecuada orientación profesional que permita a los estudiantes tomar decisiones y seguir formándose para obtener una adecuada transición e inserción en el mercado laboral.

Según (Luján, 2019) los jóvenes deciden asistir a la universidad y asumen un coste de oportunidad en materia de dinero y tiempo, a cambio de recibir educación superior universitaria, a fin de mejorar sus capacidades de trabajo y recibir un reconocimiento ante la sociedad. Dichos atributos adquiridos facilitan la transición universidad-trabajo y representan una ventaja sobre los demás, en medio del actual contexto mundial donde impera una sociedad de conocimiento e información en constante evolución, destacada por la revolución digital, la globalización y la regulación internacional.

Es por esta razón, que se presenta un retraso del acceso directo al mercado laboral, ya que los jóvenes se dedican a realizar estudios profesionales, para garantizar mejores resultados al momento de adentrarse a este. Por ejemplo: durante el año 2017 en Colombia se presentó un patrón interesante en los indicadores de empleo juvenil, pues los jóvenes con formación superior presentaron el porcentaje más alto de ocupación a nivel nacional del 75,5% respecto a jóvenes que contaban con un nivel educativo hasta la secundaria (32,5%) o educación media (55,2%),

evidenciando lo importante que es educarse y capacitarse para tener una inserción más rápida al mercado laboral. (DANE, 2017)

En su investigación, Barón (2012) crea un modelo para poder predecir el éxito profesional de los recién graduados bajo algunos supuestos. Concluye que hay diversos factores que influyen en la empleabilidad, como es el salario, la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en los mercados formales de trabajo y adicional, resalta que las particulares del mercado laboral de estos graduados puede ser altamente dinámica en términos de transiciones empleo-desempleo y cambio de trabajo.

En materia de inserción laboral, es importante reconocer que tiempo transcurre una vez el graduado culmina su carrera profesional hasta que se adentra al mercado laboral.

(Martinez R. , 2000) Logró evidenciar que la inserción al mercado laboral es producto de la interrelación de múltiples factores (económicos, sociales, políticos, personales) que se tienen que analizar como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores sociales e individuales, dado que obtener un título universitario, por sí solo, no garantiza el acceso a un empleo. En este sentido, la inserción al mercado laboral se da cuando el profesional cuenta con todo lo requerido para una vacante, sin embargo desde el factor económico debe encontrarse la economía en estabilidad o auge, con bajas tasas de desempleo, poca incertidumbre por decisiones políticas, sociales y culturales que pueden influir sobre la inserción al mercado laboral.

De acuerdo con lo anterior, García (2017) realizó un estudio en el cual se analiza la inserción laboral de los graduados en programas de formación técnica y universitaria en Colombia en el periodo 2008-2013, y concluyó que a nivel de inserción laboral los graduados con formación técnica tienen un rápido acceso al mercado laboral, en comparación con los graduados de carreras profesionales. Sin embargo, el tiempo de inserción al mercado laboral para ambos niveles académicos se da en un promedio de 3 a 6 meses.

En pocas palabras, el nivel técnico se ha venido consolidando como una alternativa válida y de mayor aceptación entre la población. Por otro lado, si bien los graduados en nivel técnico tienen mayor acceso al mercado laboral, esto no garantiza una remuneración suficiente para suplir todas

las necesidades, por lo que es de gran importancia para los graduados técnicos culminar una carrera profesional, a esperas de recibir una mayor remuneración salarial y adquirir un mejor empleo. Según cifras suministradas por el DANE, en Colombia durante el año 2017 los profesionales universitarios recibieron salarios desde \$2.271.595 hasta \$4.138.799, mientras que los profesionales técnicos y tecnológicos recibían en promedio \$1.108.894 como remuneración salarial.

Según García, (2017) para disponer de ventajas comparativas con relación al empleo, los graduados en su paso por la universidad necesitan desarrollar competencias adicionales a la adquisición de conocimiento y destrezas específicas de un determinado campo. En este sentido, la universidad debe jugar un papel importante en el proceso de formación para la empleabilidad el cual se debe dar a partir del ingreso de los estudiantes a la institución. Por lo tanto, la educación debe ser lo más valiosa posible.

Dado que fomentar la empleabilidad está relacionado con formar profesionales que sean hábiles y capaces de funcionar adecuadamente en el campo laboral, es tarea de las universidades: (i) identificar cuáles son las competencias que deben desarrollar sus estudiantes para elevar su nivel de empleabilidad como profesionales, de igual forma, deben (ii) identificar los mecanismos más adecuados para incorporar la empleabilidad como parte integral de la educación y (iii) contribuir a la actualización de las competencias de los graduados por medio de la oferta de programas especializados que contribuyan a la formación y trayectoria profesional de estos. (ASCÚN, 2014)

Almanza y Vargas, (2015) realizaron una investigación cualitativa-cuantitativa de tipo correlacional, la cual consiste en identificar la forma en que se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad. Una vez analizados los datos, concluyen que existe una influencia positiva entre las competencias profesionales y la empleabilidad (con una correlación Pearson del 0.936, la cual establece un alto grado de relación).

En este sentido, Almanza y Vargas, (2015) resaltan que la mejora de la empleabilidad se da a través del desarrollo de competencias profesionales en los graduados donde se destacan los conocimientos, las habilidades, los valores, y el nivel de iniciativa o motivación.

De acuerdo con lo anterior, para ser un profesional destacado en pleno siglo XXI y asegurar un alto grado de empleabilidad, es importante que el graduado destaque y alcance algunas competencias laborales. Es decir, los nuevos profesionales deben tener la capacidad de adaptabilidad, dado que las empresas cambian todo el tiempo y para que el profesional pueda caminar al mismo ritmo del mercado es fundamental adaptarse. De igual forma deben ser proactivos e innovadores de tal manera que puedan liderar iniciativas o innovar ya sea por medio de nuevos procesos, crear emprendimientos, o propiciar ideas que aporten al crecimiento de la empresa en la cual estén ejerciendo, manejar un segundo idioma, dominar herramientas tecnológicas, ser proactivos, resilientes, trabajar en equipo, etc.

Sin embargo, si bien el título profesional, las habilidades y capacidades influyen en la inserción del graduado al mercado laboral, no se debe olvidar que existen otros factores económicos, políticos, sociales, culturales y personales que pueden afectar o contribuir en cierta medida en la transición al mercado laboral.

4. Metodología

Esta investigación contiene un análisis descriptivo de las características de los graduados, relacionadas con la inserción de estos al mercado laboral. En este sentido, partiendo de una metodología mixta, la cual abarca el análisis de variables que describen el contexto social y económico del graduado, se logró analizar los conocimientos básicos y específicos adquiridos por los graduados en su estancia en la universidad, el tiempo que transcurre una vez culmina la formación académica hasta la inserción al mercado laboral y el análisis de la experiencia laboral como factor que influye al momento de obtener un empleo.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

| Variables | Definición | Medidas | Fuente |
|--|--|------------------------------------|-----------|
| Conocimientos básicos y Conocimientos específicos | Son aquellas habilidades habituales, con las que cuenta un profesional, el cual los hacen únicos y competentes a la hora de desarrollar su profesión | Habilidades técnicas y de software | Encuestas |

| | | | |
|---|--|--------------------------------------|-----------|
| Experiencia laboral | Meyer y Schwager (2007) definen la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo. Se vincula estrechamente con la cantidad de años de ejercicio laboral de una persona y se asume que cuantos más años de trabajo posee, mayor será la experiencia en dicho cargo. | Años | Encuestas |
| Salario | Paga o remuneración de dinero que recibe un trabajador periódicamente. | Salario mínimo mensual legal vigente | Encuestas |
| Edad | Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento. | Años | Encuestas |
| Genero | Conjunto de personas o cosas que tienen características generales comunes. | Hombre/Mujer | Encuestas |
| Tiempo de espera para la inserción laboral | Proceso de incorporación a una actividad económica | Meses | Encuestas |

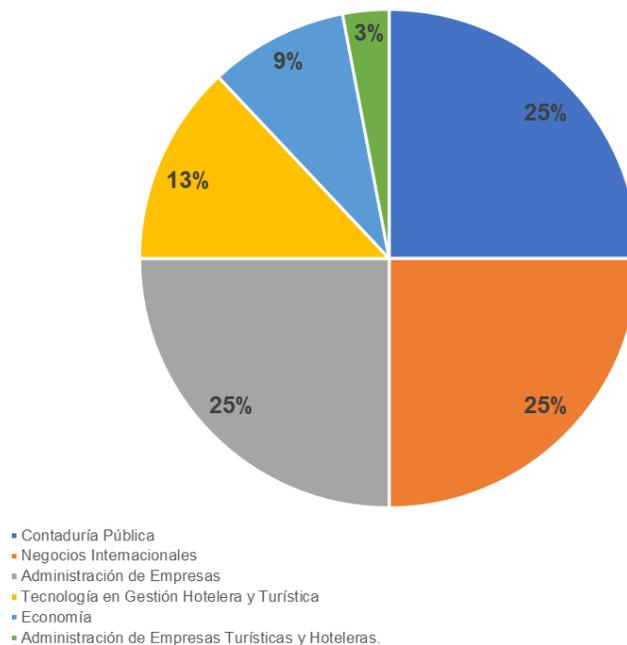
Nota: Elaborado por el autor

Con el fin de estudiar y analizar cuáles son los determinantes que permiten que los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena entre los periodos 2015-2019 entren al mercado laboral, se utilizaron las seis variables que se presentan (Ver tabla 1), que guardan relación con la inserción laboral.

4.1. Muestra

De acuerdo con la información suministrada a través de las estadísticas institucionales de la Universidad del Magdalena (2020), durante el periodo de tiempo 2015-2019 se graduaron 2.890 estudiantes de pregrado presencial de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, distribuidos de la siguiente manera: un 25% corresponde a graduados del programa de Contaduría Pública, otro 25% a graduados del programa de Negocios Internacionales, un 25% del programa de Administración de Empresas, un 13% del programa de Tecnología en Gestión Hotelera y Turística, un 9% del programa de Economía y un 3% del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. (Ver gráfico 1)

Gráfico 1. *Distribución de graduados por programa académico 2015-2019*



En este sentido, teniendo en cuenta la totalidad de la población, se realizó una técnica no probabilística de muestreo denominada bola de nieve (Corbetta, 2010). Donde se identificó informadores claves, que permitieron llegar a otros graduados en el periodo comprendido 2015-2019 para ser entrevistados, de esta forma se encuestaron a 50 profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena. Es importante resaltar que este método fue escogido debido a la contingencia de la covid-19 que se presentó durante el año 2020. En este aspecto, la metodología de muestreo no probabilístico resultó pertinente para el estudio debido que permitió crear una muestra con fácil acceso, y disponibilidad de tiempo, logrando en cierta medida aproximarse a características e indicadores de la población total.

4.2. Aplicación del instrumento

El número de encuestados por medio de la técnica de muestreo no probabilístico, bola de nieve, fueron 50 graduados del periodo 2015-2019 de la Facultad de Ciencias Empresariales y

Económicas de la Universidad del Magdalena. En primera instancia se procedió a remitir el instrumento al centro de egresados de la universidad del magdalena, con el fin de redireccionar por medio de las TICs el respectivo instrumento de recolección de la información; Sin embargo, al cabo de 3 semanas solo se llegó obtener 4 respuestas por parte de los egresados. Como este medio no fue el más efectivo para la recolección de datos, se tomó la decisión de realizar las encuestas de manera presencial teniendo en cuenta como informadores claves a los graduados que respondieron para localizar a otros egresados, de esta forma se entrevistaron a 15 profesionales de la facultada de ciencias empresariales y económicas de la universidad del magdalena, residentes en los municipios de Algarrobo, Ciénaga, Fundación, Santa Ana, Santa Marta y Zona Bananera del Departamento del Magdalena. En la aplicación del instrumento los encuestadores en promedio duraron 5 minutos por persona.

Dada la coyuntura a nivel nacional por la Covid-19, se dificulto seguir aplicando las entrevistas de forma presencial, por lo que se recurrió a la aplicación del instrumento vía correo electrónico y vía llamadas telefónicas a los graduados que se fueron identificando por actores claves en el proceso recolección de información, con lo cual se obtuvieron 31 respuestas más. En suma se realizaron 50 entrevistas 4: en el primer intento de la aplicación del instrumento por medio del Centro de Egresados de la Universidad del Magdalena las cuales fueron remitidas vía correo electrónico, 15 en el segundo momento de manera presencial y finalmente 31: en el tercer momento, durante la contingencia de la Covid- 19 las cuales se realizaron con el apoyo del centro de egresados y llamadas telefónicas por parte de las investigadoras.

4.3. Tratamiento y análisis de la información

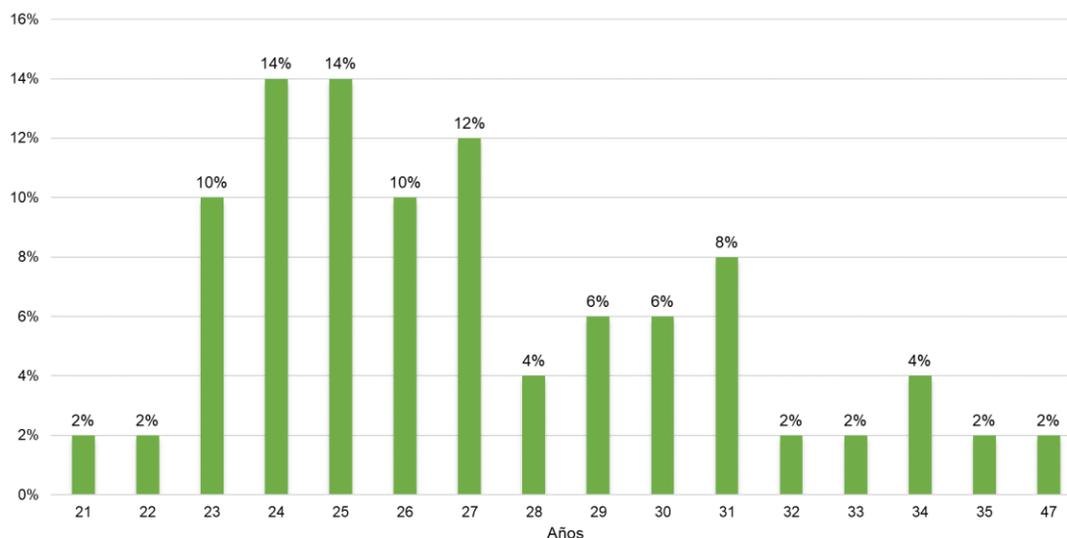
Para el proceso de tabulación de la información obtenida en la aplicación del instrumento, se utilizaron herramientas ofimáticas y de análisis de datos estadísticos, lo que facilitó presentar la información para su análisis descriptivo por parte del equipo de trabajo en los diferentes componentes que hacen parte del objeto de la evaluación. Con la información previamente recolectada y depurada se procedió a analizar el grado de conocimientos básicos y específicos de los graduados, el grado de inserción al mercado laboral, y la experiencia laboral.

5. Determinantes socioeconómicos para la inserción al mercado laboral de los graduados

5.1. Información general

La edad juega un papel fundamental a la hora de ingresar al mercado laboral, debido a que se cumplen ciertas relaciones en el ámbito laboral, por ejemplo: cuanto mayor es la edad, menor es la probabilidad de ingresar al mercado laboral, y viceversa. En este sentido, al procesar la información se encontró que el 60% de los graduados tienen edades entre 23 y 27 años, dando como resultado una asimetría positiva, lo que demuestra, que, teniendo en cuenta la duración de la carrera universitaria la cual es de 5 años aproximadamente, esta población es relativamente joven, tendencia que debería cumplirse, debido a que la mayoría de los aspirantes a las diferentes carreras que oferta la Universidad del Magdalena son recién graduados principalmente de instituciones educativas del departamento del Magdalena y de algunas regiones del país. (Ver Gráfica 2)

Gráfico 2. Edades de los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del Magdalena, 2015-2019



Nota: Elaboración propia

En cierta medida, tener una población joven de graduados favorece la inserción al mercado laboral, claro está, de la mano de otros factores como las capacidades y habilidades que estos poseen y que se analizarán más adelante.

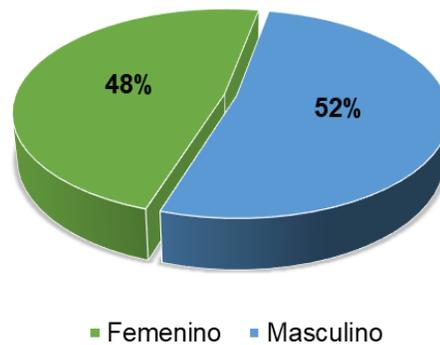
La equidad de género en la participación laboral tiene grandes impactos en el desarrollo económico y social de un país. Distintos autores han documentado efectos directos sobre el bienestar de las mujeres, de políticas que promuevan un mayor logro educativo, mayor autonomía en el hogar, menores tasas de fecundidad, entre otras. Es por esto, que los gobiernos nacionales e internacionales han impulsado una agenda que procura aumentar la participación de la mujer en la actividad económica, a fin de aportar a la reducción de las brechas económicas y promover el reconocimiento de la mujer en la sociedad. (Rubio, 2013)

Dicha participación de la mujer en la actividad económica se refleja directamente en el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral. De acuerdo con Rubio (2013) en Colombia las mujeres pasaron de tener una participación en el mercado laboral del 43% en 1984 al 58% en 2006, este aumento ha sido diferenciado por características de la fuerza laboral como nivel educativo y edad.

Con el paso del tiempo, se han creado fuertes debates sobre la participación económica de las mujeres y su importancia en el ámbito laboral, donde en muchos casos el cargo al que se postulan los graduados se encuentra limitados en materia de género por las funciones requeridas de este, creando desplazamiento de mano de obra femenina o masculina dependiendo del cargo en cuestión.

En este sentido, del total de graduados encuestados el 48% son del género femenino, donde el 58% de este total se encuentran laborando. El 52% es de género masculino, de los cuales el 77% del total de estos se encuentran laborando, demostrando que existe una mayor participación en el mercado laboral del género masculino, se evidencia una participación sobresaliente de mujeres laboralmente. Sin embargo, aún se notan las brechas que existen a raíz de los problemas que enfrentan las graduadas por paradigmas de género, lo cual debe repercutir en la posibilidad de inserción al mercado laboral. (ver Gráfica 3)

Gráfico 3. Género

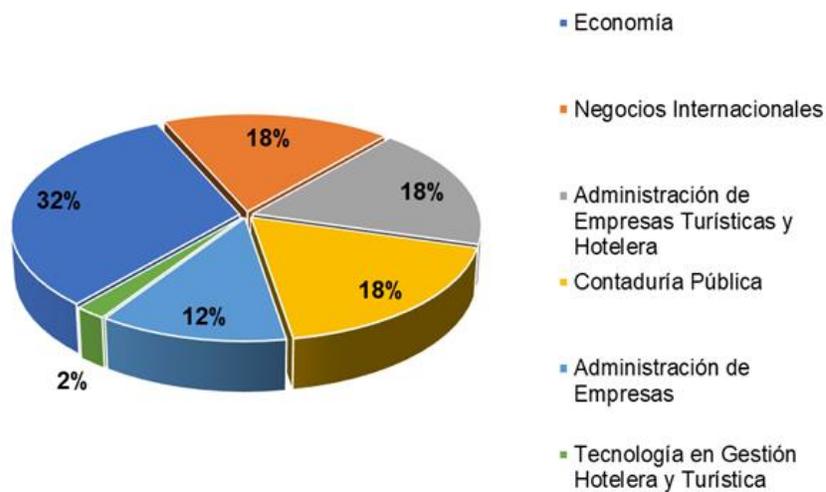


Nota: Elaboración propia

Por programa académico, el que menos participación laboral del género femenino tiene es Negocios Internacionales con un 25%, dato no muy bueno, debido a que, al compararlo con programas como Contaduría Pública y Administración de Empresas Turísticas y Hotelera, el 100% y 75% de los graduados de este género se encuentran laborando, resultando ser el programa donde existe mayor ineficiencia del género femenino en términos de inserción laboral.

Para el estudio, se contó con la participación de graduados del programa de Economía (32%), Administración de Empresas Turísticas y Hotelera (18%), Contaduría Pública (18%), Negocios Internacionales (18%), Administración de Empresas (12%) y la menor participación fue del programa de Tecnología en Gestión Hotelera y Turística (2%). (Ver Gráfica 4)

Gráfico 4. Graduado según programa académico

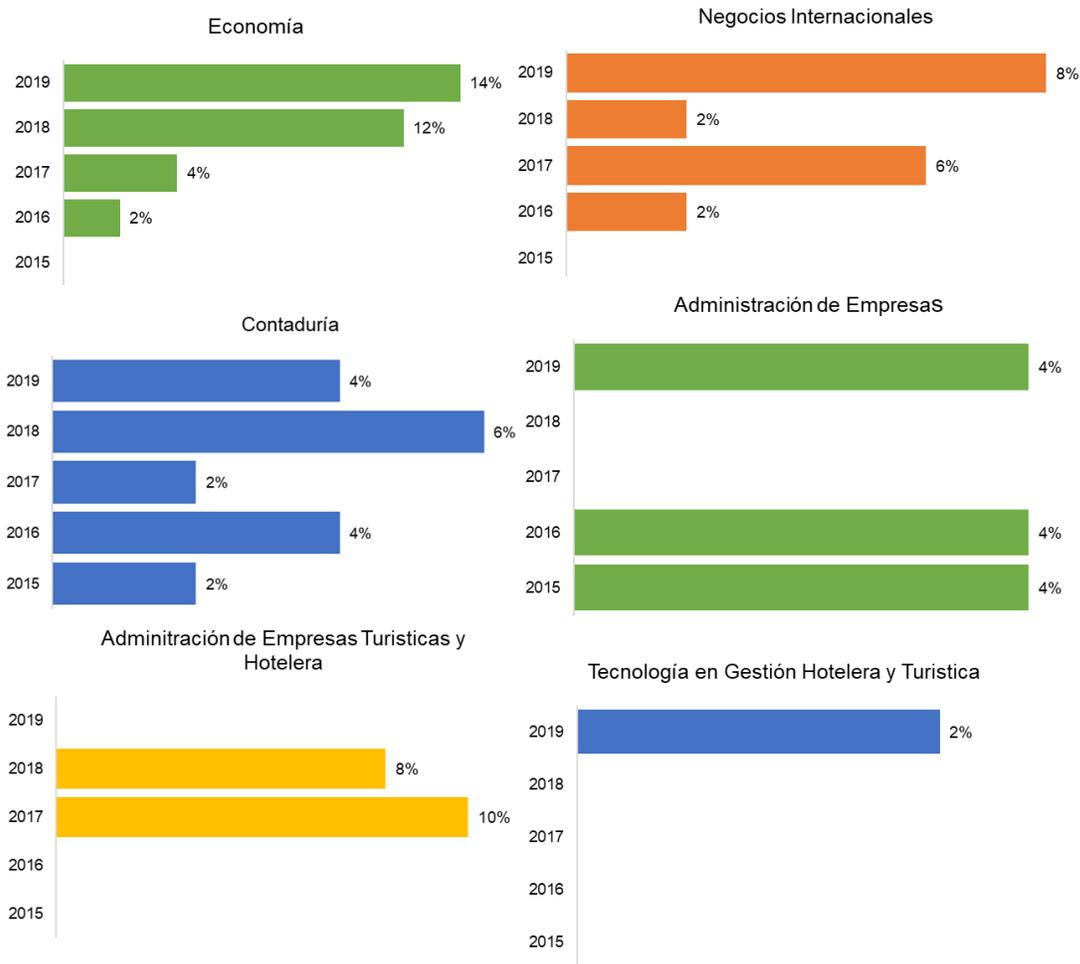


Nota: Elaboración propia

Los años de graduación de la población objetivo de este estudio son importantes para poder relacionar los factores que influyen en la inserción laboral con los periodos de gobierno del rector de turno en estos años y la efectividad de estrategias, programas y proyectos en la formación profesional que haga de estos más competentes en el mercado laboral.

De la totalidad de graduados tomados para este estudio, el 82% se graduaron entre los años 2017 y 2019, que a su vez puede ser explicado por la ampliación de la oferta académica de la Universidad del Magdalena en años anteriores debido al crecimiento poblacional que está directamente relacionado con el aumento de jóvenes de grado 11 de instituciones educativas que anhelan un cupo en esta universidad. (Ver Gráfica 5)

Gráfico 5. Año de culminación de la formación profesional



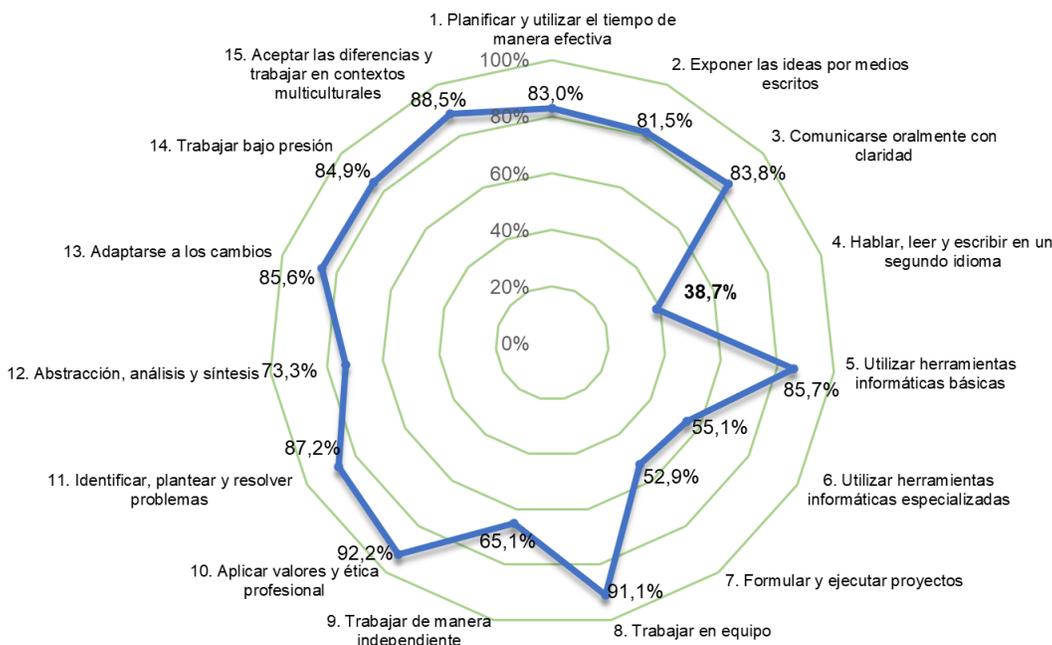
Nota: Elaboración propia

5.2. Conocimientos básicos y específicos

De acuerdo con (Menghini, Negrin, & Guillermo, 2018) la relación entre la práctica profesional y la práctica laboral que brinda la formación de pregrado (mundo laboral típico) atrae en cierta medida a las personas a pensar en los complejos problemas de profesionalización, es decir, el proceso por el que pasa el sujeto a nivel de grado que le permite adquirir ciertos conocimientos para desarrollar posibles habilidades para transferir al espacio de desempeño laboral futuro.

Es por lo anterior que, en términos generales, los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, presentan mayores debilidades a la hora de hablar, leer y escribir en un segundo idioma (38,7%), lo que evidencia que pese a los esfuerzos de los diferentes programas académicos de esta facultad por incluir y reestructurar asignaturas en lenguas extranjeras tomando como ejemplo el idioma inglés, todavía existe una proporción de los graduados que durante su proceso como estudiantes no apropiaron o desarrollaron debidamente estos conocimientos. (Ver Gráfica 6)

Gráfico 6. Conocimientos básicos y específicos



Nota: Elaboración propia

Además de las falencias o ausencia en el manejo de un segundo idioma, también se observa bajos conocimientos y habilidades para el manejo de herramientas informáticas especializadas (55,1%) y en formulación y ejecución de proyectos (52,9%), especialmente en los Programas de Administración de Empresas, Tecnología en Gestión Hotelera y Turísticas, Negocios Internacionales y Administración de Empresas Turísticas y Hotelera, que de cierta forma si se compara con los programas de Economía y Contaduría, donde los profesionales en su paso por

la universidad desarrollan funciones específicas en softwares estadísticos y contables (STATA, R, SPSS, Statgraphics y Excel), lo cual resulta un plus a la hora de adentrarse al mercado laboral.

En este sentido, es necesario que en los programas académicos donde se presentan estas falencias, se implemente en mayor medida el uso de herramientas estadísticas, a fin de generar un valor agregado en los nuevos profesionales.

En cuanto a la formulación y evaluación de proyectos, el programa de Economía es el que más se destaca, principalmente porque cuenta con el Grupo de Investigación de Análisis en Ciencias Económicas (GACE) categorizado en A según Colciencias, el cual en pro de apostar por el desarrollo del territorio demanda activamente pasantes no solo de Economía, sino de otros programas académicos, los cuales usan como opción de grado pasantías de investigación o trabajo de grado, lo que da lugar al desarrollo de conocimientos específicos tales como investigación, planteamientos y resolución de problemáticas, manejo de estadísticas, escritura y expresión oral, entre otros.

No obstante, el panorama de los otros programas académicos no es el mismo, debido que los estudiantes prefieren adquirir conocimientos por medio de diplomados, prácticas profesionales, prácticas de innovación y emprendimiento empresarial, entre otros. Dejando de un lado el desarrollo de habilidades investigativas, como lo es en este caso la formulación y evaluación de proyectos.

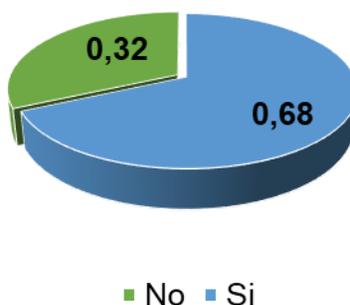
En cuanto a las fortalezas de los graduados, está la Aplicación de valores y ética profesional (92,2%) que resalta la formación humanística que brinda la Universidad del Magdalena a sus estudiantes para afrontar los retos sociales, aceptando las diferencias al trabajar en contextos multiculturales, de acuerdo con el dinamismo del contexto global. (Ver Gráfica 5)

Para terminar, es importante destacar que los graduados de la Universidad del Magdalena son formados para trabajar bajo presión, adaptarse a los cambios, identificar y resolver problemas, exponer ideas por medio escrito, planificar el tiempo efectivamente, y trabajar en equipo, habilidades que por este tiempo exige el mercado laboral. (Universidad del Magdalena , 2019)

5.3. Inserción laboral

La ocupación laboral en Colombia entre enero y diciembre de 2019 según el DANE (2020) fue de 56,6%, si bien existe un 32% de graduados en busca de empleo o desempleados, al compararse este dato Nacional con el 68% de graduados que se encuentran laborando (ver Gráfica 7), resalta el capital humano formado por la Universidad del Magdalena que se ajusta a los requerimientos y necesidades del mercado laboral y a su vez las alianzas que ha realizado el rector de turno durante esos años con el plan de gobierno “*Por una Universidad Más Incluyente e Innovadora*”.

Gráfico 7. *Graduados entre 2015-2019 que se encuentran laborando*



Nota: Elaboración propia

Ahora bien, el hecho de que existe un 68% de graduados que se encuentran laborando, no refleja directamente el tiempo transcurrido desde que se hace profesional hasta conseguir su primer empleo.

Del total de graduados que se encuentran laborando, los profesionales del programa de Tecnología en Gestión Hotelera y Turística (100%) son los que menor tiempo les toma insertarse laboralmente, lo cual puede atribuirse a que el turismo es una de las principales actividades económicas del Departamento del Magdalena, el cual se da lugar en la capital, donde los recién profesionales por lo general encuentran oportunidades laborales para ejercer en el sector turístico y hotelero de la ciudad de Santa Marta, beneficio que brinda el desarrollo de las prácticas profesionales en este entorno.

No obstante, también se debe tener en cuenta que el tiempo de preparación en este programa no supera los 3 años lo cual puede contribuir a que el graduado técnico se adentre con mayor facilidad al mercado laboral.

Seguido se encuentra el programa de Economía (85,71%), situación que puede deberse a la polifuncionalidad que pueden desempeñar los graduados de estos programas en diferentes cargos, que hacen de este capital humano ajustable a las dinámicas laborales.

En cuanto a los programas de administración de empresas y contaduría pública el porcentaje de inserción al mercado laboral supera el 60% para un periodo de tiempo determinado que va desde los 0 a 11 meses.

Tabla 2. Tiempo transcurrido desde que se obtuvo el título hasta conseguir el primer empleo

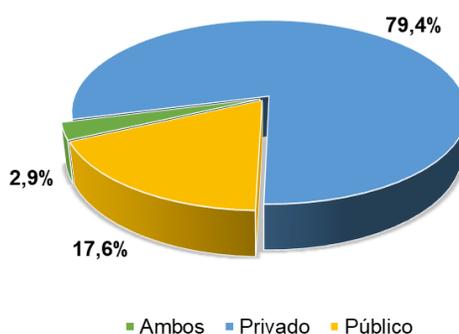
| Tiempo transcurrido | Administración de Empresas | Administración de Empresas Turísticas y Hotelera | Contaduría Pública | Economía | Negocios Internacionales | Tecnología en Gestión Hotelera y Turística |
|-----------------------|----------------------------|--|--------------------|----------|--------------------------|--|
| 0 a 11 meses | 60,00% | 57,14% | 77,78% | 85,71% | 60,00% | 100,00% |
| 1 año a 2 años | 40,00% | 14,29% | 22,22% | 14,29% | 40,00% | 0,00% |
| 3 a 4 años | 0,00% | 14,29% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 5 años o más | 0,00% | 14,29% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Nota: Elaboración propia

En términos generales, del total de graduados que se encuentran laborando, el 79,4% se desempeñan en el sector privado, 17,6% en el Público y el 2,9% en ambos sectores (Ver grafío 8). El cual se evidencia que la mayoría de los graduados se desempeñan es el privado, dejando claro que el rol o las funciones que ejercen los graduados en su puesto de trabajo no necesariamente esta acorde a su perfil profesional y en muchos casos no cumplen con sus expectativas salariales como se podrá observar mas adelante, lo que minimiza el tiempo de espera para la inserción laboral.

Ahora, en términos específicos, los programas académicos con mayor participación de graduados que laboran en el sector privado son Contaduría Pública y Negocios Internacionales, cada uno con el 100%, seguido de Administración de Empresas con el 80% y Contaduría Pública 77,78%. En cuanto al sector Público, el programa de economía es el que mayor proporción de sus graduados tiene desempeñando cargos como funcionarios públicos con el 57,15%, lo que resalta el papel fundamental de la Facultad y este programa en su articulación para la creación de programas de posgrado direccionados al desarrollo territorial que hacen de los economistas capital humano clave para analizar las dinámicas en los territorios.

Gráfico 8. Sector donde se desempeñan actualmente los graduados

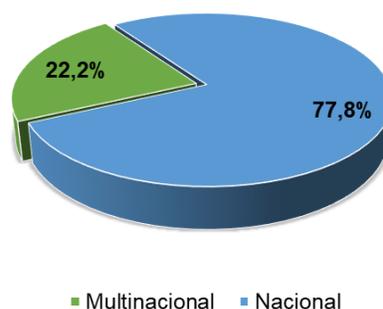


Nota: Elaboración propia

Una vez conocido el sector en el que mayor se desempeñan en términos generales los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, el cual es el privado, es importante también analizar la procedencia del Capital con el cual llevan a cabo sus actividades las empresas de este sector, donde se puede observar que el 77,8% de los graduados laboran en empresas Nacionales, lo que refleja el aporte del capital humano que forma la Universidad del Magdalena a las empresas privadas que a su vez contribuyen al Producto Nacional Bruto. (ver Gráfico 9)

En cuanto a los graduados que laboran en empresas multinacionales, la mayor participación la tiene Negocios Internacionales con el 60% de sus graduados, seguido de Administración de Empresas Turísticas y Hotelera con el 28,57%.

Gráfico 9. Nacionalidad de la empresa privada donde labora el graduado



Nota: Elaboración propia

En cuanto a la actividad económica en la que se encuentra ocupado el graduado o la empresa donde labora, es la de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos con 21% la que cuenta con mayor participación de graduados, seguido de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, Actividades financieras y de seguros y Alojamiento y servicios de comida cada una con el 18%.

Es importante resaltar el papel fundamental de los graduados de los programas de Administración de Empresas, Administración de Empresas Turísticas y Hotelera, Economía y contaduría en Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, que si bien hacen parte de las principales actividades económicas del sector público y privado, respalda el anterior análisis de que el capital humano profesional que forma la facultad de ciencias empresariales y económicas se ajusta debidamente a las dinámicas laborales de estos sectores y por ende tenderán a demandar más de estos profesionales. (Ver Tabla 3)

Tabla 3. Rama de actividad económica en la que se encuentra ocupado o participa la empresa en la que está laborando el graduado

| Actividad Económica | Administración de Empresas | Admón. de Empresas Turísticas y Hotelera | Contaduría | Economía | Negocios Internacionales | Tec. Gestión Hotelera Y Turística | Total |
|--|----------------------------|--|------------|------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------|
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | 6% | 6% | 3% | 6% | 0% | 0% | 21% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | 6% | 0% | 6% | 6% | 0% | 0% | 18% |
| Actividades financieras y de seguros | 3% | 3% | 6% | 3% | 3% | 0% | 18% |
| Alojamiento y servicios de comida | 0% | 6% | 9% | 0% | 0% | 3% | 18% |
| Transporte y almacenamiento | 0% | 0% | 3% | 3% | 3% | 0% | 9% |
| Industria manufacturera | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 3% |
| Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 3% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 3% |
| Información y telecomunicaciones | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 3% |
| Comercio y reparación de vehículos | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Construcción | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Total | 15% | 21% | 26% | 21% | 15% | 3% | 100% |

Nota: Elaboración propia

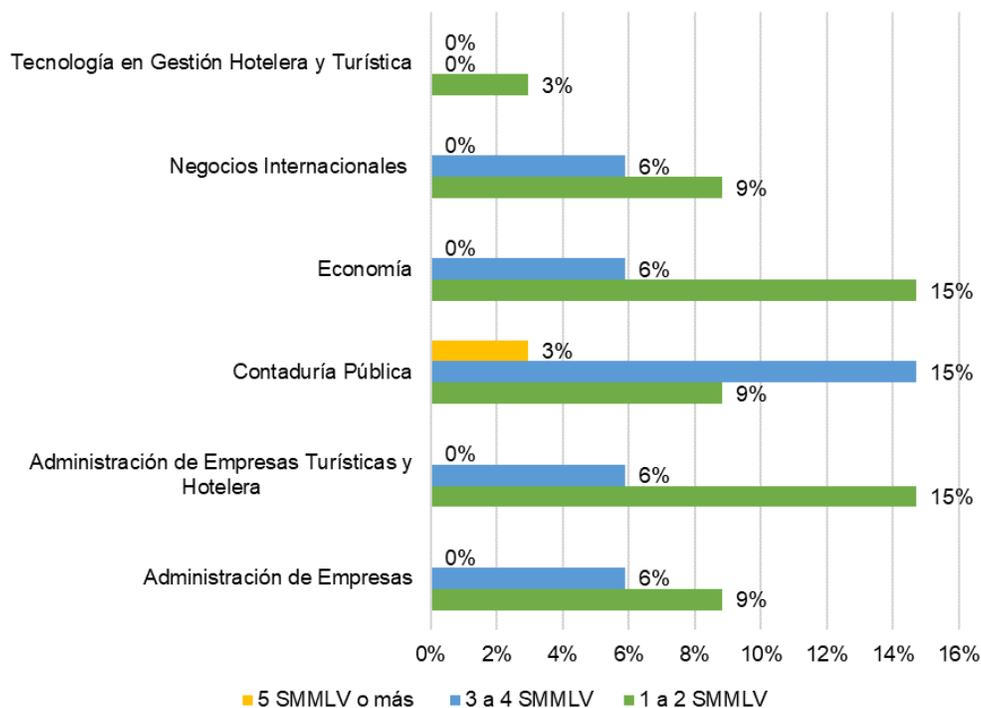
El hecho de que el perfil de los graduados se ajusten debidamente a los requerimientos del sector privado o público, no quiere decir que estos se inserten inmediatamente al mercado laboral, como lo hemos visto anteriormente en promedio el 73,4% de graduados por profesión deben esperar entre menos de un año y el 26,16% entre 1 a 2 años, en comparación con lo que nos indica el autor Garcia (2017), el tiempo de inserción para las carreras técnica y profesionales se da en un promedio de 3 a 6 meses, lo que nos indica que la población estudiada tiene una demora en la

inserción laboral y esto puede atribuirse a la competencia de mano de obra, a las expectativas que tienen los graduados en relación a sus roles en sus actividades a realizar y a sus expectativas salariales.

En este sentido, el 59% de los graduados reciben entre 1 y 2 SMMLV, el 38% entre 3 y 4 SMMLV y tan solo un 3% recibe 5 o más SMMLV, lo que refleja que el salario está ligado a la formación adicional que se adquiere después de obtener el título profesional.

Por otra parte, el 3% de graduados que reciben 5 o más SMMLV son de Contaduría Pública, lo que lo posiciona en este estudio como una de las profesiones mejores pagas a diferencia de las otras con respecto a este rango salarial, pero que quizás los graduados que reciben estos salarios ya cuenten con formación especializada en algún área de la contaduría, variable que no se tomó para este estudio, debido a que se busca analizar la inserción laboral teniendo en cuenta solo el título como profesional. (Ver Gráfica 10)

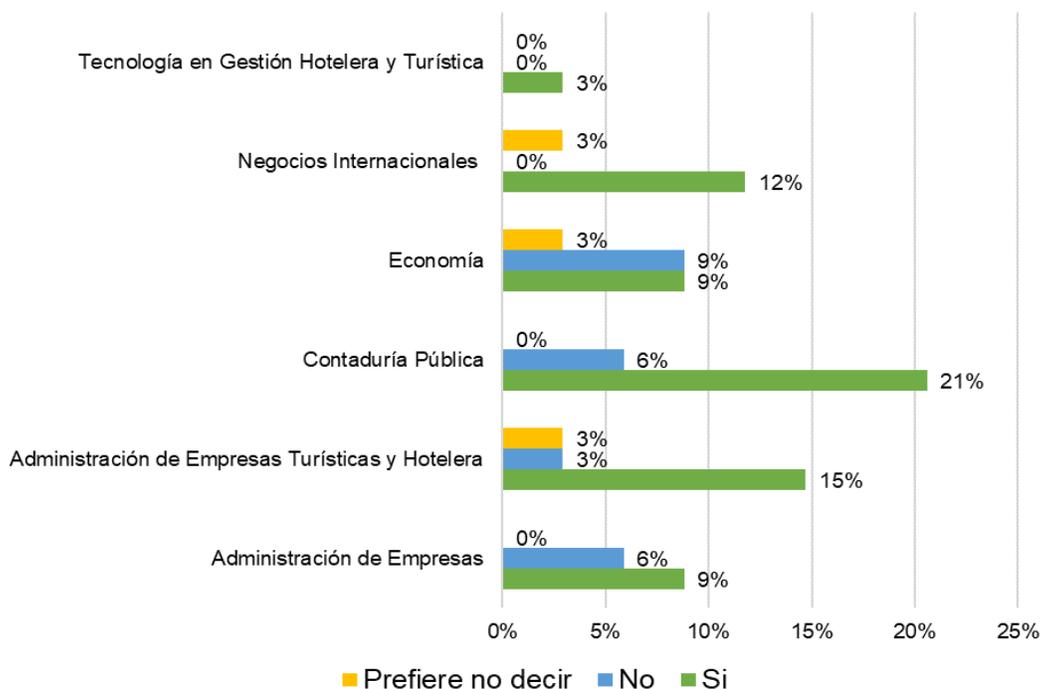
Gráfico 10. Rango salarial de los ingresos que recibe el graduado



Nota: Elaboración propia

Ahora bien, en cuanto la satisfacción o conformidad con el salario recibido, el 69% de los graduados está conforme, de los cuales el 60% o más de los graduados de los programas de Administración de Empresas, Administración de Empresas Turísticas y Hotelera, Contaduría Pública, Negocios Internacionales y Tecnología en Gestión Hotelera y Turística están conformes con su salario, a diferencia de los profesionales en Economía, que si muestran cierta discrepancia en cuanto a su salario, donde el 42,86% de sus graduados no está conforme. (ver Gráfica 11)

Gráfico 10. Conformidad con los honorarios recibidos con relación al nivel educativo y experiencia del graduado.



Nota: Elaboración propia

El estar conforme con los honorarios recibidos refleja en cierta medida los costos de oportunidad de la inserción laboral, donde los graduados para obtener un cargo e insertarse laboralmente en

menor tiempo y no competir por cargos de mayor salario con menor probabilidad de ser elegidos, tienen que aceptar salarios que quizás no estén acorde con su nivel educativo.

5.4. Formación y experiencia profesional

Los años de experiencia como profesional son fundamentales a la hora de conseguir empleo, sin embargo, la experiencia tomada para este estudio no se puede comparar con la inserción laboral, sin embargo, puede suministrar información importante acerca de la sostenibilidad laboral de los graduados.

Tabla 4. Años de experiencia laboral

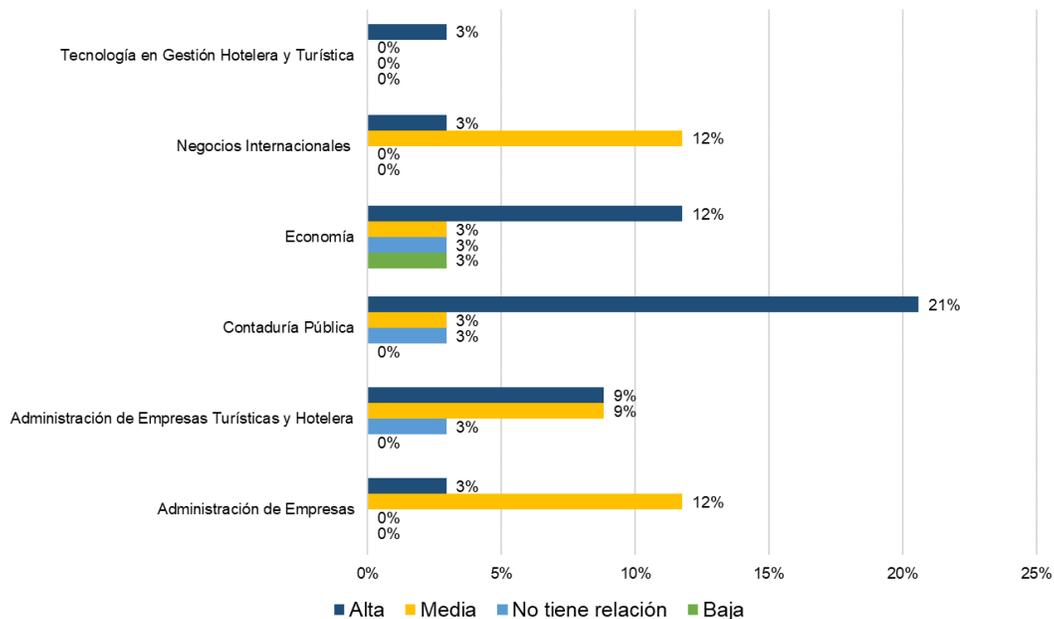
| Años | Administración de Empresas | Admón. de Empresas Turísticas y Hotelera | Contaduría | Economía | Negocios Internacionales | Tec. en Gestión Hotelera y Turística | Total |
|--------------|----------------------------|--|------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------|
| 1 | 14% | 3% | 4% | 19% | 33% | 100% | 11% |
| 2 | 0% | 0% | 8% | 31% | 67% | 0% | 14% |
| 3 | 21% | 23% | 24% | 12% | 0% | 0% | 18% |
| 4 | 29% | 20% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% |
| 5 | 36% | 25% | 40% | 38% | 0% | 0% | 30% |
| 6 | 0% | 0% | 24% | 0% | 0% | 0% | 5% |
| 12 | 0% | 30% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% |
| Total | 12% | 18% | 18% | 32% | 18% | 2% | 100% |

Nota: Elaboración propia

En este sentido, teniendo en cuenta que la mayoría de los profesionales (82%) son graduados de los últimos tres años tomados para este estudio, podemos observar que el 73% tiene 3 o más años de experiencia, lo que refleja un buen indicador sobre la sostenibilidad laboral de los graduados en relación con el año en el cual se graduaron.

El 10% de los graduados que tienen 12 años de experiencia y el 5% 6 años de experiencia, deja dudas al analizar estos datos con la fecha de graduación, pero que puede ser explicado por esa población estudiantil que cursan dos carreras a la vez obteniendo doble titulación. (Ver Gráfica 12)

Gráfico 11. Relación entre el empleo que ejerce el graduado y su profesión



Nota: Elaboración propia

Si bien los resultados muestran que los graduados pueden lograr mantenerse en sus empleos, es importante también analizar la relación del cargo que ejercen con su profesión, siendo el programa de Economía con 14% el que más graduados tiene ejerciendo cargos en los que no existe relación con la profesión, mientras que Contaduría con el 78% es el que tiene mayor número de graduados que ejercen cargos con alta relación con la profesión.

6. Conclusión

En síntesis, es importante resaltar que la adquisición de habilidades y conocimientos básicos y específicos en los profesionales hoy día es un plus que abre puertas en el mundo laboral. Sin embargo, la Universidad del Magdalena debe seguir trabajando en pro de generar estrategias que brinden al graduado el desarrollo de conocimientos donde aún hay falencias, como lo es en el caso del desarrollo de una segunda lengua, el uso de herramientas estadísticas y la formulación y evaluación de proyectos.

En materia de las determinantes que influyen en la inserción laboral se resaltan la capacidad del graduado de aplicar valores y ética profesional, la adaptación a los cambios que puedan presentarse en el ámbito laboral dependiendo de las dinámicas en los diferentes mercados, entre otras más. Sin embargo, existen otras habilidades y conocimientos específicos como el uso de herramientas informáticas especializadas, formular y ejecutar proyectos y la abstracción análisis y síntesis, que, en conjunto con las anteriormente mencionadas, al ser desarrolladas y explotadas influyen sobre la obtención de trabajo y a su vez satisfacen las necesidades de los empleadores.

Por otra parte, se evidencia que existe un rápido acceso al mercado laboral de los graduados en formación técnica, específicamente los graduados del programa de Tecnología en Gestión Hotelera y Turística, a diferencia de los graduados de programas profesionales quienes tardan más en culminar su formación y a su vez en adentrarse al mercado laboral. No obstante, en promedio el tiempo de acceso al mercado laboral para todos los programas académicos es de 0 a 11 meses, lo que evidencia el rápido acceso del capital humano que lanza la Universidad del Magdalena al mundo laboral.

En materia de experiencia laboral se logró observar que el 73% cuenta con más de 3 años de experiencia, indicador que refleja la sostenibilidad laboral de los graduados en relación con el año en el cual se graduaron.

Para finalizar, se puede decir que los profesionales que prepara la Universidad del Magdalena, hoy día se encuentran en total capacidad de satisfacer las necesidades del entorno laboral, demostrando el esfuerzo que el alma mater ha venido realizando en los últimos años, para que los egresados sean capaces de plantear alternativas de solución a problemas económicos y sociales dentro de un territorio o de crear políticas públicas, esto para el caso de los economistas.

Además, que sean capaces de desarrollar técnicas y procedimientos contables que permitan desarrollar pruebas para ejercer control y fiscalización del patrimonio de una empresa, que trabajen en pro de la responsabilidad social empresarial, que velen por el buen funcionamiento de las organizaciones y que ejecuten un excelente control de las empresas, esto para el caso de los contadores y administradores de empresas.

En cuanto a los profesionales y técnicos en administración hotelera y turística, estos deberían aportar al desarrollo del sector turístico no solo del Magdalena, sino también de los demás departamentos, con la realización de actividades que promuevan el turismo en los territorios, que planteen nuevos métodos y alternativas de llevar a cabo un turismo sostenible, al tiempo que se proyecta e integra el turismo en todos los contextos (social, económico, laboral, ambiental, cultural).

De igual forma, los profesionales en negocios internacionales deben encontrarse en capacidad de manejar un segundo idioma facilitando la comunicación entre empresas nacionales e internacionales, identificar el marco legal vigente que afecta las relaciones internacionales, solucionar problemas organizacionales de manera eficiente, y ejercer liderazgo para el logro de metas en la organización.

A causa de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, se crearon una serie de limitantes al proceso de recolección de la información, lo que explica el reducido número de 50 registros de graduados. Fue por el riesgo de propagación del virus, que varias entrevistas a graduados que fueron identificados por los actores claves y que se tenían programadas de manera presencial, no se pudieron llevar a cabo, solicitando algunos estos que este instrumento se les fuese enviado

a sus correos, pero solo algunos lograron diligenciarlo y muy pocos permitieron la visita de manera presencial por cuestiones de bioseguridad.

Es por lo anterior, que pese a las limitaciones que se presentaron por la coyuntura que atravesaba el país, se decidió tomar una metodología que nos permitiera continuar con el trabajo y se lograra llegar a la población objetivo, por lo se procedió a utilizar la técnica descrita anteriormente que si bien en términos muestrales no es lo más óptimo, por el , el sesgo del muestreo (Explorable, 2009) Los primeros sujetos tienden a designar a personas que conocen bien. Como consecuencia, es muy posible que los sujetos compartan los mismos rasgos y características y, por lo tanto, la muestra que obtenga el investigador será sólo un pequeño subgrupo de toda la población. nos permitió aproximarnos a la situación real de los graduados en términos de inserción laboral.

7. Recomendaciones

- ✓ Desde la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad del Magdalena, se debe seguir fortaleciendo en los estudiantes el manejo de un segundo idioma, principalmente porque el desarrollo de esta habilidad facilita la comunicación a nivel internacional y puede brindar a los profesionales acceso a un empleo mejor remunerado.
- ✓ La universidad del Magdalena, debe mantener una excelente relación con las empresas demandantes de capital humano, partiendo de que la empresa necesita nutrirse de personal formado, para dar respuesta a las necesidades de los clientes, al mismo tiempo los estudiantes desde la universidad tienen que conocer la realidad empresarial para que el acceso al mercado laboral sea más rápido, esto se logra trabajando en equipo con las empresas del territorio y realizando más acuerdos en pro de incentivar la capacitación, formación y realización de prácticas profesionales.

- ✓ Se debe seguir trabajando en pro de la inclusión social y el empoderamiento femenino, donde las mujeres representantes de la facultad desarrollen todo su potencial y de cierta forma tengan mayores oportunidades de acceso a un empleo digno. Es importante que en todos los programas académicos se capaciten a los estudiantes en herramientas ofimáticas, estadísticas, programas y softwares (Gmail, Docs, Hangouts, Hootsuite, Adobe Photoshop, Zety, Microsoft Office, Wordpress, Nominaplus, Canva, Final Cut Pro, Jira, Python, R, Stata, Eviews, etc.) que hoy día exigen como requisito mínimo el mercado laboral, para que un profesional sea competitivo a la hora de presentarse a una oferta de trabajo.

8. Bibliografía

- Álvarez, J., & Ariel, R. (2015). La Empleabilidad de Graduados Universitarios en el Contexto Latinoamericano. *Revista Científico-Pedagógica*, 4(32), 15. Retrieved from <https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/169>
- Almanza, R., & Vargas, J. G. (2015). Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, vol. 8, núm. 22, 2015, pp. 17-28, 20-27.
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, unknown(76), 55–86.
- Cubillos, C., Cáceres, J., & Erazo, E. (2016). Impacto laboral de la Maestría en Educación de la Universidad del Tolima en sus graduados. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 235–246. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14115200815>
- Forero, N., & Ramírez, M. (2008). Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: Un análisis a partir de la Herramienta de Seguimiento a Graduados. *Revista de Economía Del Rosario*, 11(1), 61–103.
- García, C. G. (2017). Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013. Colombia: Universidad Santo Tomas, Maestría en Ciencias Económicas.
- García, J. (2011). El desempleo juvenil en tiempo de crisis y sus consecuencias. Instituto Onternacional de Estudios Sobre La Familia, 15.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. In *The British Journal of Psychiatry* (Vol. 112). <https://doi.org/10.1192/bjp.112.483.211-a>

- Luján, D. F. (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Peú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mercado, Á., Maldonado, A., & Fuentes, E. (2018). Informe de seguimiento a los graduados. *The British Journal of Psychiatry*, 111(479), 1009–1010. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009>
- Ontiveros, M. (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 37(3), 239–268.
- Pascual, M. Á., Díaz, S., & Rodríguez, C. (2016). Empleabilidad y ocupación laboral de los egresados del máster en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 34(1), 161. <https://doi.org/10.14201/et2016341161177>
- Say, J.-B. (1803). *A Treatise on Political Economy, or the production, distribution and consumption of wealth*
- Ruiz, J. (2010). La inserción laboral de los titulados de la uned. Formación continua y vías de acceso al empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 412–422. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11555>
- Trujillo, M., & Flota, E. (2013). *Las Problematicas del Desempleo en los Egresados en el año 2010, de la Carrera de Sistemas Comerciales*. Mexico: Universidad de Quintana Roo - División de Ciencias Sociales y Administrativas .
- ASCÚN. (2014). *Horizontes de la dirección universitaria: La empleabilidad de los egresados universitarios*. Bogotá: Asociación Colombiana de Universidades.
- DANE. (2018). *Resultados de Mercado Laboral*. Colombia: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.
- Backer, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.
- DANE. (2017). *Saber para decir*, Boletín Nacional. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-2018.pdf>.
- DANE. (2019). *Mercado laboral de la Juventud*. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas .
- De La Hoz, F. J., Quejada, R. & Yáñez, M. (2011). *El Desempleo Juvenil: Problemas de efectos perpetuos*.
- Illanes, M. G. (2019). *Desempleo juvenil, un problema mundial con causas particulares en cada país*. Obtenido de <http://www.ipsuss.cl/ipsuss/columnas-de-opinion/maritzagalindo-illanes/desempleo-juvenil-un-problema-mundial-con-causas-particulares-en-cada/2019-03-25/084701.html>
- Navas, J. L. (2004). *LA EDUCACIÓN COMO OBJETO DE CONOCIMIENTO*.
- OIT. (2017). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Quintela, A. (2019). *Estadística Básica Edulcorada*. Obtenido de <https://bookdown.org/aquintela/EBE/>

Rafael Martinez . (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. España: Universidad de Granada.

Rubio, J. A. (2013). El impacto de la participación femenina en el mercado laboral de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012. Universidad del Rosario .

Say, J.-B. (1803). A Treatise on Political Economy, or the production, distribution and consumption of wealth.

Universidad del Magdalena . (2019). Perfiles Profesionales Facultad de Ciencias Empresariales y Economicas. <https://www.unimagdalena.edu.co/PresentacionFacultad/Facultad/1>.

Universidad del Magdalena . (2020). Volentín de visita EQUUA- Facultad de Ciencias Empresariales y Economicas . Santa Marta : Estadísticas Institucionales .

Corbetta, P (2010) METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL.

Explorable (2009). Muestreo de bola de nieve. Jul 15, 2021 Obtenido de Explorable.com: <https://explorable.com/es/muestreo-de-bola-de-nieve>

