

RESUMEN

El interés del estudio de la situación laboral de los jóvenes se centra en la consideración de que es en esta etapa de la vida, cuando se presenta la culminación del desarrollo físico y mental de ser humano, además es el momento durante el cual se empiezan a tomar las decisiones que definirían el futuro socioeconómico del individuo. La primera experiencia laboral es el primer paso que se da para hacer parte del mercado laboral. En este sentido, una buena inserción inicial incide en que sea posible obtener empleos de mejor calidad en el futuro.

La obtención del primer empleo por parte de la población objeto de estudio representa un aspecto en gran medida relevante, pues luego de egresar, la mayoría llevó a cabo un proceso de búsqueda con el fin de alejarse o escapar del desempleo, el cual constituye una situación no deseable sobre todo por los efectos adversos que trae consigo.

Los resultados obtenidos permitieron comprender la situación en torno a la primera experiencia laboral que tuvieron los economistas graduados de la Universidad de Cartagena entre 2009-2014.

ABSTRACT

The interest of the study of the labor situation of young people is centered on the consideration that it is at this stage of life, when the culmination of the physical and mental development of the human being is presented, it is also the moment during which they begin to make the decisions that would define the individual's socio-economic future. The first work experience is the first step to become part of the labor market. In this sense, a good initial insertion implies that it is possible to obtain jobs of better quality in the future.

Obtaining the first job by the population under study represents a highly relevant aspect, since after graduating, the majority carried out a search process in order to move away or escape from unemployment, which constitutes a situation not desirable above all for the adverse effects it brings.

The results obtained allowed to understand the situation around the first labor experience that had graduated economists of the University of Cartagena between 2009-2014.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 4 de abril de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):
 1. MARTHA ALICIA YÁNEZ CONTRERAS
 2. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, 2009 - 2017".

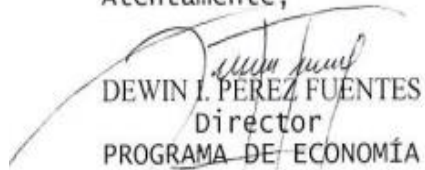
AUTOR(AS) : ANA MILENA GONZÁLEZ MAZO
 ASTRID DE LA HOZ HENAO

ASESOR(ES): EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una **X** los términos de:

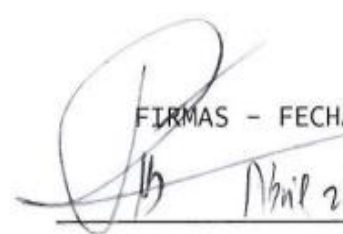
APROBADO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APROBADO	<input type="checkbox"/>
APLAZADA	<input type="checkbox"/>	MERITORIA	<input type="checkbox"/>

Atentamente,


 DEWIN I. PÉREZ FUENTES
 Director
 PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

1. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

FIRMAS - FECHA
 Abril 22 2017

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 25 de abril de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 4 de abril de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):
 1. MARTHA ALICIA YÁNEZ CONTRERAS
 2. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, 2009 - 2017".

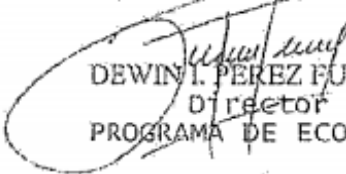
AUTOR(AS) : ANA MILENA GONZÁLEZ MAZO
 ASTRID DE LA HOZ HENAO

ASESOR(ES): EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APROBADO	<input type="checkbox"/>
APLAZADA	<input type="checkbox"/>	MERITORIA	<input type="checkbox"/>

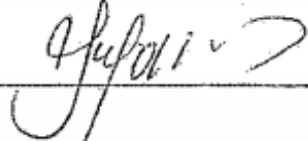
Atentamente,


 DEWIN I. PÉREZ FUENTES
 Director
 PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

1. MARTHA ALICIA YÁNEZ CONTRERAS

FIRMAS - FECHA



P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 25 de abril de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.

Cartagena, Marzo 28 de 2017

Señores

COMITÉ DE GRADUACIÓN

Programa de Economía

Facultad de ciencias económicas

Universidad de Cartagena

Ciudad

Cordial saludo:

Por medio de la presente hacemos entrega del proyecto de grado titulado: **ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA 2009 – 2014**, elaborado bajo mi asesoría, por las estudiantes: **ANA MILENA GONZALEZ MAZO Y ASTRID DE LA HOZ HENAO**, con el fin de someterlo a estudio para su aprobación y/o correcciones, lo cual contara en un futuro como requisito para obtener el título de **ECONOMISTA**.

Atentamente,



EFRAIN CUADRO GUZMAN

Cartagena de Indias D.T. Y.C, Marzo 28 de 2017.

Señores

COMITÉ DE GRADUACIÓN

Programa de Economía

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Universidad de Cartagena

Ciudad

Cordial saludo:

Por medio de la presente hacemos entrega del proyecto de Grado titulado: **ANALISIS DE LAS CARACTERISTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, 2009 - 2014**, elaborado bajo la asesoría del profesor: **EFRAIN CUADRO GUZMAN**, con el fin de someterlo a estudio para su aprobación y/o correcciones, lo cual, contará en un futuro como requisito para obtener el título de **ECONOMISTA**.

Atentamente,

Ana M. González

ANA M.GONZALEZ MAZO

ASTRID DE LA HOZ HENAO

ASTRID DE LA HOZ HENAO

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE
CARTAGENA, 2009-2014**

ANA MILENA GONZÁLEZ MAZO

ASTRID DE LA HOZ HENAO

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA**

2017

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO DE LOS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE
CARTAGENA, 2009-2014**

ANA MILENA GONZÁLEZ MAZO

ASTRID DE LA HOZ HENAO

**Trabajo de grado para optar al título de
ECONOMISTA**

ASESOR

EFRAÍN CUADRO GUZMÁN

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA**

2017

CONTENIDO

	Pág.
CAPÍTULO 0. PRELIMINARES	13
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
0.1.1 Descripción del problema	13
0.1.2 Formulación del problema	17
0.2 JUSTIFICACIÓN	18
0.3 OBJETIVOS	19
0.3.1 General.....	19
0.3.2 Específicos	19
0.4 MARCO REFERENCIAL	20
0.4.1 Marco teórico: teoría de la búsqueda de empleo	20
0.4.2 Estado del arte	22
0.4.3 Marco conceptual.....	25
0.4.4 Marco legal.....	25
0.5 DISEÑO METODOLÓGICO	31
0.5.1 Tipo de estudio	31
0.5.2 Método de investigación.....	31
0.5.3 Delimitación del estudio	32
0.5.4 Muestra	32
0.5.5 Fuentes información	33
0.5.6 Formato del cuestionario	33
0.5.7 Recolección y procesamiento de la información	33
0.5.8 Análisis de la información	34
0.5.9 Presentación de los datos	34
0.5.10 Operacionalización de variables	34
CAPÍTULO 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA.....	39

CAPÍTULO 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL	44
CAPÍTULO 3. PROCESO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO.....	51
CAPÍTULO 4. DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL DURANTE EL PRIMER EMPLEO A LOS EGRESADOS DE ECONOMÍA	55
4.1 CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES DEMANDADOS EN LOS PRIMEROS EMPLEOS	56
4.2 PERFIL LABORAL Y OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS, Y EL DEMANDADO POR EL MERCADO LABORAL EN EL PRIMER EMPLEO	58
4.2.1 Dimensión 1: proceso de aprendizaje y de conocimiento	59
4.2.2 Dimensión 2: valores sociales	63
4.2.3 Dimensión 3: contexto tecnológico e internacional.....	66
4.2.4 Dimensión 4: habilidades interpersonales	68
6. CONCLUSIONES.....	70
7. RECOMENDACIONES.....	74
8. BIBLIOGRAFÍA.....	75
AGENDA DE INVESTIGACION	81
ANEXOS	81
4.3 Anexo 1: Formato del cuestionario	81
4.4 Anexo 2: Empresas donde tuvieron su primer empleo los egresados del programa de economía.....	86

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Edad de los egresados de Economía	39
Gráfica 2. Sexo de los egresados de Economía.....	40
Gráfica 3. Estado civil de los egresados de Economía.....	40
Gráfica 4. Estrato de los egresados de Economía	41
Gráfica 5. Formación académica actual de los egresados de Economía.....	41
Gráfica 6. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo cursos de corta duración.....	42
Gráfica 7. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo cursos de extensión	42
Gráfica 8. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo diplomados	43
Gráfica 9. Egresados de Economía de acuerdo a si poseen dominio de segunda lengua	43
Gráfica 10. Posición ocupacional de los egresados de Economía en su primer empleo.....	45
Gráfica 11. Puesto ocupado por los egresados de Economía en su primer empleo	45
Gráfica 12. Sector económico del primer empleo de los egresados de Economía	46
Gráfica 13. Cantidad de empleados en la empresa donde los egresados de Economía tuvieron su primer empleo	47
Gráfica 14. Tipo de contrato de los egresados de Economía en su primer empleo	47
Gráfica 15. Rangos de ingresos de los egresados de Economía en su primer empleo.....	48
Gráfica 16. Número de horas trabajadas semanalmente por los egresados de Economía en su primer empleo.....	48
Gráfica 17. Rango de meses durante los cuales los egresados de Economía estuvieron vinculados a su primer empleo.....	49

Gráfica 18. Egresados de Economía de acuerdo si en su primer empleo recibieron prestaciones legales y beneficios laborales	50
Gráfica 19. Nivel de relación del primer empleo de los egresados de Economía con la carrera.....	50
Gráfica 20. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo	52
Gráfica 21. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a su sexo	53
Gráfica 22. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a su estrato	54
Gráfica 23. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a la formación complementaria	55
Gráfica 24. Tiempo en meses transcurrido entre la graduación y la obtención del primer empleo por parte de los egresados de Economía	55
Gráfica 25. Aspectos que se demandan en el primer empleo. Medias ordenadas	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valoración de los encuestados sobre la dimensión proceso de aprendizaje y de conocimiento. Medias y prueba t de diferencia de medias	62
Tabla 2. Valoración de los encuestados sobre la dimensión valores sociales. Medias y prueba t de diferencia de medias	66
Tabla 3. Valoración de los encuestados sobre la dimensión contexto tecnológico e internacional. Medias y prueba t de diferencia de medias	67
Tabla 4. Valoración de los encuestados sobre la dimensión proceso de aprendizaje y de conocimiento. Medias y prueba t de diferencia de medias	69

CAPÍTULO 0. PRELIMINARES

0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

0.1.1 Descripción del problema

El interés del estudio de la situación laboral de los jóvenes se centra en la consideración de que es en esta etapa de la vida, cuando se presenta la culminación del desarrollo físico y mental de ser humano, además es el momento durante el cual se empiezan a tomar las decisiones que definirían el futuro socioeconómico del individuo¹.

Cabe mencionar que en la actualidad, específicamente el estudio de la transición de los jóvenes, del sistema educativo al mercado laboral constituye un fenómeno complejo, de gran relevancia económica y social. En épocas anteriores esta transición consistía en un breve período de tiempo entre la finalización de los estudios y la obtención de un empleo en una empresa que, en muchas ocasiones, era la misma donde el trabajador se jubilaba². En contraste, recientemente la inserción juvenil en el mercado de trabajo se ha convertido en una etapa prolongada, en la que estos se ven más afectados por el desempleo, y se mueven con mayor frecuencia entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad que en décadas anteriores³.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cataloga como jóvenes a aquellos individuos entre 15 y 24 años de edad, los cuales a nivel internacional, han mostrado una

¹ PEDRAZA, Aura. El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez, y Juventud. 2008, vol. 6, no. 2. p 853-884.

² SALGADO, María del Carmen. Empleo y transición profesional en México. En: Papeles de Población, vol. 11, núm. 44. p 255-285.

³ RAHONA, Marta. ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008, no. 61. p 105-121.

participación laboral decreciente, por lo menos entre 1995 y la última década, cuando pasó de 58,9% a 54,7%, a pesar de que la población activa con esta edad aumentó 5,2% a lo largo de tal período. Lo que hace pensar que el mercado laboral no demanda las capacidades o la experiencia de estos individuos⁴.

Por otro lado, a nivel de Colombia de acuerdo al DANE, la población joven (14 a 26 años) presentó en 2013 una tasa global de participación (presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral) de 54,3% y una tasa de ocupación de 43,2%. A su vez, la tasa de desempleo se ubicó en 20,3%, que de acuerdo al género, se situó en 26,5% para las mujeres y 16,0% para los hombres. En lo que respecta a las ramas de actividad de acuerdo a la participación, las más destacadas fueron comercio, restaurantes y hoteles (29,9%), seguido por agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura (18,0%). Entre tanto, las posiciones ocupacionales más frecuentes fueron obrero, empleado particular (48,4%) y trabajador por cuenta propia (30,9%)⁵.

Dentro del segmento demográfico con el rango de edad considerado en las cifras anteriores, se encuentra un subgrupo, conformado por aquellos individuos que terminan sus estudios universitarios, y que algunas veces, es la primera vez que se deben establecer su primer contacto con el mercado de trabajo.

En algunos casos se considera que la transición del sistema educativo hacia el mercado laboral resulta compleja, en razón de la situación económica del país, la cual repercute en la situación de ocupación, pero también influye la falta de vinculación entre el mercado de trabajo y la universidad.

Cuando los jóvenes logran una transición sin sobresaltos y que implica un corto período luego de obtener su título, esta transición se considera fructífera; esta no es lo más común,

⁴ *Ibíd.*

⁵ DANE. Mercado laboral de la juventud (14 a 26 años) Gran Encuesta Integrada de Hogares trimestre enero-marzo de 2013. Bogotá D.C.: DANE, 2013.

pues progresivamente estos individuos egresan de la educación superior con miras a encontrar un puesto de trabajo

Acorde a sus niveles de estudio y se encuentran con serias dificultades en esa tarea. Son varios los factores que se conjugan para contribuir a esta situación. Por una parte, y principalmente, afecta la situación general del mercado de trabajo, por otra parte, la competencia de personas con niveles educativos superiores con las de niveles inferiores para los mismos empleos, y por otra, la incorporación, cada vez más frecuente, de la mujer en el mercado de trabajo, así como los cambios en la estructura del empleo, que está demandando nuevos perfiles profesionales⁶.

A pesar de esta situación existen algunos elementos que permitirían incidir positivamente, tales como “la aproximación de la educación a las necesidades del mundo laboral, en tanto que los jóvenes, en general, carecen de una serie de habilidades y conocimientos para poder desenvolverse en el empleo, además de carecer de experiencia o formación práctica que les permita adaptarse constantemente a las cambiantes necesidades del mundo laboral”⁷.

En el ámbito de la ciudad de Cartagena, y en particular, para los egresados del programa de Economía de la Universidad de Cartagena existen algunos estudios que documentan su experiencia en el mercado de trabajo. Por ejemplo, se sabe que entre 2002-2006 el 9,6% de los egresados que están laborando reciben ingresos superiores a \$2.168.800, el 21,2% devenga un salario entre \$1.300.000 y \$1.730.000. A su vez, la mayoría de egresados, representada por un 32,7% recibe entre \$860.000-\$1.300.000. Entre tanto, los canales de

⁶ SALGADO, Op. Cit., p 258-259

⁷ *Ibíd.*

búsqueda de empleo de estos egresados son diversos, destacándose la amistad, los concursos de empleo y las relaciones políticas⁸.

En lo que respecta al ingreso de los egresados del programa de economía, se puede afirmar que guarda relación con el hecho de si han realizado algún estudio de posgrado, el nivel de estudios de la madre y el padre, así como con el género, el estado civil y la cantidad de años invertidos en educación⁹.

En la actualidad existen interesantes trabajos que explican la problemática del desempleo en la sociedad, la importancia de este trabajo es que analiza las características específicas del primer empleo en egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena. En consecuencia, la información que se obtenga en este estudio podría constituirse en instrumento valioso a la hora de comprender las necesidades y las vivencias en este contexto, para intentar incidir positivamente en esta práctica.

Con los argumentos presentados y con la necesidad de realizar investigación en esta área, se procede a formular el siguiente enunciado del problema.

⁸ CÁRDENAS, Emiliano y CASTRO, Jaisis. Desempeño de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena en el período 2002-2006 en el mercado laboral de Cartagena. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2007.

Nota aclaratoria: El estudio que se propone realizar en este proyecto de grado se diferencia de aquel desarrollado por Cárdenas y Castro, en cuanto que estos autores estudiaron a los egresados en el marco del mercado laboral de manera general, en contraste, nuestro estudio se enfocará únicamente en el caso del primer empleo.

⁹ PARDO, Ricardo y RIVERO. Rafael. Impacto de los estudios de posgrado en las características laborales de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena, 1997-2006. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2010.

0.1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las características del primer empleo de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena en el periodo 2009-2014?

0.2 JUSTIFICACIÓN

En el contexto socioeconómico actual, la juventud se constituye en uno de los subgrupos poblacionales estratégicos que permiten a la sociedad avanzar hacia mejores niveles de progreso y bienestar, en particular los egresados universitarios jóvenes. Generalmente, este grupo poblacional muestra capacidad de innovación y asimilación de procesos e información, habilidades y vitalidad en iniciativas de diversos tipos, de alguna manera estas cualidades se constituyen en factores importantes para generar desarrollo.

Desde esta perspectiva, la presente investigación se justifica desde dos ópticas, las cuales la configuran y complementan para proveer un entendimiento integral de la situación del primer empleo en los egresados objeto de estudio.

La primera óptica tiene que ver con la relevancia práctica de la investigación. Esta se refiere a la utilidad que tendrían los resultados para las instituciones asociadas con el problema investigativo, tales como la Universidad de Cartagena, e incluso el Ministerio de Educación Nacional, DNP, entre otras, pues son un insumo de interés a la hora de diseñar, implementar y evaluar políticas y lineamientos en torno a la inserción de los universitarios en el mercado laboral.

La segunda óptica se refiere a la pertinencia teórica, la cual tiene que ver con el aporte académico de la investigación al momento en que esta se realiza. Esto en tanto que constituye un punto de partida para nuevas investigaciones relacionadas con la economía laboral y de la educación, en el ámbito del primer empleo de egresados universitarios.

Así mismo, esta área de investigación es relativamente novedosa en la literatura económica nacional, en especial, a nivel de la ciudad de Cartagena. Con esto, se tiene un estudio completamente válido y desarrollado desde el seno de la Universidad de Cartagena, que podría ser referente para futuros intentos investigativos en la materia.

0.3 OBJETIVOS

0.3.1 General

Analizar las características del primer empleo en egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena, en el periodo 2009-2014.

0.3.2 Específicos

- Describir los aspectos sociales, económicos y educativos de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena, en cuanto al género, edad, estrato, educación posgraduada, salario, entre otros.
- Caracterizar la primera experiencia laboral de los egresados, teniendo en cuenta la existencia de contrato, actividad desarrollada, sector económico, posición ocupacional, duración del empleo, entre otros.
- Identificar los canales (formal, informal e informal moderado) y los mecanismos (llevar o enviar hojas de vida a las empresas o a bolsas de empleo, poner o consultar avisos clasificados, presentarse a convocatorias, iniciar un negocio, etc.), a través del cual los egresados obtuvieron su primer empleo.
- Determinar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que en mayor medida demandan los primeros empleos de los egresados.
- Contrastar el perfil laboral/ocupacional de la formación de los egresados con aquellos demandados por el mercado laboral.

0.4 MARCO REFERENCIAL

0.4.1 Marco teórico: Teoría de la búsqueda de empleo

Es un área desarrollada dentro del campo de la economía laboral. Sus orígenes se encuentran en el modelo de ingreso-ocio, que en la actualidad es considerado como inadecuado a la hora de fundamentar los marcos teóricos de la teoría de búsqueda¹⁰. Ésta pretende dar luces al problema que enfrenta un individuo promedio que busca empleo en un mercado laboral que es descentralizado, en el que la información relacionada con la localización de las vacantes y con los salarios que se ofrecen es imperfecta. Además tal información debe ser primero adquirida y evaluada por el trabajador antes de que pueda o esté dispuesto a ser empleado.

Con lo anterior es evidente, primero, que el proceso de búsqueda es de tipo secuencial y también es costoso, a partir de aquí se tiene un marco para el estudio de las duraciones del desempleo¹¹; y segundo, que el buscador enfrenta en su búsqueda una variedad de oportunidades salariales, de las que debe buscar y escoger la mejor.

El modelo básico de búsqueda de ofertas laborales basa su estructura formal en el supuesto dual de que la búsqueda enfrenta una inversión de tiempo y de recursos, y que los retornos que deriva tal inversión se conciben en un ambiente de incertidumbre.

En términos generales, la teoría de búsqueda considera que el costo de la búsqueda se entiende como un flujo por unidad de tiempo, es una deducción neta del valor del tiempo que de forma alternativa se podría gastar en otra actividad, sumándole los llamados costos de bolsillo o costos monetarios; algo tan importante como el propio esfuerzo de búsqueda

¹⁰ MORTENSEN, Dale. Job search and labor market analysis. En: Handbook of Labor Economics. Amsterdam: Elsevier-North Holland, 1986.

¹¹ *Ibíd.*

es la disponibilidad del trabajo; y los costos y los retornos atribuibles a la inversión en búsqueda deben ser descontados¹²

El tiempo que el individuo podría gastar en una actividad diferente a la búsqueda corresponde al período de tiempo de extensión h , que para la persona representa un valor b , y los costos futuros se descuentan por un factor (h) . La disponibilidad de los puestos laborales se representa con $q(n, h)$, que es la distribución de probabilidad de encontrar n ofertas de empleo en el período de tiempo de extensión h , teniendo en cuenta que $F(w)$ es la función de distribución acumulada de ofertas de salarios w , así las ofertas a recibir por la búsqueda son variables aleatorias de tal distribución, es importante mencionar que se asume que la distribución de la cantidad n de ofertas salariales recibidas por período, así como la oferta de salarios w son invariantes a través del tiempo y además el buscador conoce tales distribuciones.

Suponiendo que la probabilidad de que la mejor de las n ofertas salariales sean iguales a w , dado que se buscan $n \geq 1$ ofertas, el problema de decisión del individuo consistente en encontrar la mejor oferta salarial w . Los supuestos anteriores indican: 1), que el individuo es adverso al riesgo; 2) que no tiene restricciones en los mercados de capitales, y 3) que posee un horizonte de vida infinito¹³.

Puede decirse que el trabajador decide permanecer en el estado de desempleo si el valor de continuar su búsqueda es mayor que el salario que devengaría en el futuro al aceptar una oferta laboral. Así, el valor de continuar la búsqueda vendrá dado en primer lugar por la diferencia entre el costo del valor que se podría gastar en ocio, y el valor del tiempo y los costos de bolsillo c (como por ejemplo los gastos en transporte) que se tendrían en el lapso de tiempo h ; en segundo lugar está el valor esperado máximo descontado, ya sea del valor de continuar la búsqueda en un siguiente período teniendo información adicional, o del

¹² *Ibíd.*, p 854-855.

¹³ LIPPMAN, Steven y McCALL, Jhon. The economics of job search: a survey. En: *Economic Inquiry*. 1976, vol. 14, no. 2-3.

valor de aceptar una x mejor oferta durante el siguiente período, todo lo anterior condicional a la información Ω disponible en el presente.

0.4.2 Estado del arte

Mediante una perspectiva comparativa, Fernández, Bonapelch y Anfitti¹⁴ estudiaron los regímenes de transición al primer empleo en Chile, México, Estados Unidos y Uruguay. Su problema investigativo surge en tanto que el ingreso al mercado de trabajo comprende un conjunto de eventos de transición que marcan el final de un status social de inactividad económica y el comienzo de un status de responsabilidades y posible acceso a una independencia económica. El objetivo del estudio fue describir el calendario con que se produce el primer empleo cronológico en estos países, explorando, sobre todo, los efectos del género y la clase social. En esta investigación se concluye que “la transición educación-trabajo está estructurada por el complejo entramado generado por las diferencias de género y las matrices institucionales que protegen a los trabajadores y vinculan los procesos educativos con el mercado de empleo. El análisis realizado ha sido útil para mostrar que las explicaciones generalistas son útiles pero insuficientes”¹⁵

Beamonte y Bermúdez¹⁶ efectuaron un análisis del mercado laboral relativo a la población valenciana que busca su primer empleo, para lo cual implementaron un modelo jerárquico Gamma para el estudio bayesiano de tiempos de desempleo con covariables utilizando técnicas de análisis de supervivencia. Los datos empleados se refieren a la población activa de una comunidad española, específicamente a los desempleados que buscan su primer empleo. Encuentran que la variable sexo no influye significativamente en el tiempo de desempleo; y la edad lo hace positivamente (un individuo joven tiene mayor facilidad para

¹⁴ LIPPMAN, Steven y McCALL, Jhon. The economics of job search: a survey. En: Economic Inquiry. 1976, vol. 14, no. 2-3.

¹⁵ *Ibíd.*, p 129

¹⁶ BEAMONTE, Eduardo y BERMÚDEZ, José. Un análisis del mercado laboral relativo a la población valenciana que busca su primer empleo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2002, vol. 20, no. 2. p 331-345.

encontrar su primer empleo que otro de mayor edad). Sobre el estado civil, se puede afirmar que un individuo casado encuentra su primer trabajo antes que uno soltero; mientras que una persona que está estudiando demora en entrar al mercado laboral.

También para España, García, Barbero, Ávila y García¹⁷ se interesaron en analizar aquellos jóvenes que se han visto, en la necesidad de abandonar el sistema educativo oficial y buscar como alternativa la formación profesional ocupacional para poder así insertarse laboralmente en la sociedad. Estos investigadores consideraron la existencia de dos grandes tipos de factores que inciden en la decisión anterior: los inherentes al propio trabajo (intrínsecos) y los factores ajenos al contexto laboral (extrínsecos). Considerando a una muestra de estudiantes, se concluye que los aspectos extrínsecos del trabajo los que en mayor grado motivan a los sujetos utilizados que acceden a su primer puesto de trabajo a través los programas de empleo y formación.

Con un propósito análogo, pero considerando a los jóvenes mexicanos, Horbath¹⁸ expresa que en este país, al igual que en muchos países latinoamericanos y del mundo subdesarrollado, afrontan el brusco cambio de la etapa escolar hacia la vida activa, en algunos casos ocurriendo sin completar o sin iniciar alguna formación educativa. De esta forma el “truncamiento de la escolaridad es visible en el grupo de jóvenes en su primer empleo. La baja escolaridad así lo refleja, con una gran mayoría que reportó no continuar estudiando. El rezago escolar es evidente entre los jóvenes, y la frecuencia de no terminar sus estudios constituye un patrón que sigue siendo la preocupación número uno como elemento clave para lograr un posicionamiento mejor dentro del mercado de trabajo”¹⁹.

¹⁷ GARCÍA, Manuel, BARBERO, María, ÁVILA, Isabel y GARCÍA, María. La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. En: *Psicothema*. 2003, vol. 15, no. 1. p 109-113.

¹⁸ HORBATH, Jorge. Primer empleo de los jóvenes en México. En: *Papeles de Población*. 2004, vol. 10, no. 42. p 199-249.

¹⁹ *Ibíd.*, p 244

Cansino y Sánchez²⁰, para la ciudad de Sevilla, evaluaron el efecto causal del Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio sobre el tiempo de búsqueda del primer empleo de los individuos. Para este propósito calcularon un estimador de diferencias en diferencias, con el que encontraron que, para los participantes (jóvenes desempleados), el tiempo de búsqueda del primer empleo se reduce en 494'57 días con respecto a los no participantes. Adicionalmente, el efecto causal del programa es mayor para los hombres que para las mujeres y aumenta con la edad, a razón de 12,94 días menos de búsqueda por cada año adicional.

En el contexto colombiano el estudio de Viáfara²¹ valoró la importancia de los orígenes sociales y el logro individual en el proceso de estratificación social entre grupos raciales de Cali, y su relación con el estatus ocupacional en el primer empleo. Al respecto, los hallazgos sugieren que el desempeño de los individuos afroamericanos en el proceso de movilidad social en la ciudad no solo se produce por tener padres más pobres y menos educación, sino también por la presencia de desventajas acumulativas a lo largo del curso de vida que podrían ser interpretados como discriminación por raza y sexo.

Mediante un análisis situacional, demográfico, social, político y económico, De La Hoz, Quejada y Yáñez se enfocaron en los aspectos que inciden directa e indirectamente en la generación y reproducción del desempleo en edades tempranas llegando a la conclusión que el desempleo juvenil en Cartagena de Indias se masifica dadas las condiciones propicias generadas por la ciudad, condiciones como estructura productiva, fecundidad, escaso nivel educativo, escasa cultura de generación de empresa y empleo, características de los hogares con nivel socioeconómico bajos, y baja generación de empleo en los otros sectores generacionales. Los factores relacionados que impactan directamente el aumento en las

²⁰ CANSINO, José y SÁNCHEZ, Antonio. Evaluación del programa de escuelas-taller y casas de oficio a partir de su efecto sobre el tiempo de búsqueda del primer empleo. El caso de Sevilla. En: Estudios de Economía Aplicada. 2009, vol. 27, no.1. p 1-22.

²¹ VIÁFARA, Carlos. Efectos de la raza y el sexo en el logro educativo y estatus ocupacional en el primer empleo en la ciudad de Cali, Colombia. En: Revista de Sociedad y Economía. 2006, no. 11. p 66-95.

cifras del desempleo y los efectos en la salud mental de los jóvenes y salud situacional de Cartagena de Indias.

Del Río, Yáñez y Pérez, mediante diferentes modelos econométricos, se relacionaron la duración del desempleo y la eficiencia en la búsqueda de empleo, enfocándose en los determinantes. Los autores concluyeron que la duración del desempleo está directamente explicada por la edad, género, estrato socioeconómico, experiencia y nivel educativo, mientras que la eficiencia en la búsqueda del empleo es influida por los canales de búsqueda, tanto formales como informales. Las cifras para Cartagena indican que el promedio de tiempo de búsqueda es de seis meses para los hombres, un poco más tardío en las mujeres y la eficiencia es mayor por los canales de búsqueda informal (recomendaciones y lazos afectivos).

0.4.3 Marco conceptual

Actitudes: Son las formas en que los egresados actúan o se comportan en el ámbito laboral.

Canal de búsqueda de empleo: medio utilizado por los individuos empleados y desempleados para buscar un trabajo. Un canal está conformado por lo menos por un mecanismo de búsqueda. Se clasifican en canales formales, informales e informales moderados.

Competencias profesionales: Capacidades que tienen los egresados de economía de la universidad de Cartagena para poner en práctica conocimientos, habilidades, actitudes y valores en el ámbito laboral

Conocimientos: Hechos o información adquiridos por el egresado de Economía a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.

Contrato laboral: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración²².

Desempleo (desocupación): estado en el que un individuo, según el DANE, cumple con algunos de los siguientes requisitos: manifiesta que no hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscar trabajo, está cansado de buscar trabajo, no encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, o los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo²³.

Duración del empleo: tiempo durante el cual un individuo ha permanecido ocupado o con trabajo, desde el momento en que fue contratado, hasta la fecha en que se realiza la encuesta.

Edad: cantidad de años cumplidos por el individuo a la fecha de la realización de las encuestas.

Egresados del programa de economía: Individuo que ha culminado su proceso académico en el programa de Economía de la Universidad de Cartagena y que obtuvo su diploma de graduado.

Estrato: Clasificación que se da a partir de las características de las viviendas o residencia de los egresados de economía

Género: Identidad sexual de los egresados del programa de economía de la universidad de Cartagena.

²² CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ARTICULO 22

²³ DANE. Ficha metodológica Encuesta Continua de Hogares. [citado el: 20 ene. 2015]. Disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>, p. 3.

Habilidad: conjunto de procedimientos aprendidos que los estudiantes competentes realizan automáticamente y que, por lo tanto, son aplicados inconscientemente. En este sentido, la habilidad es el grado de competencias que un sujeto concreto frente a un objetivo determinado, es su potencial para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas²⁴.

Ingresos del hogar: Sumatoria de los ingresos individuales devengados por cada uno de los miembros de la familia del egresado de Economía.

Mecanismo de búsqueda de empleo: medio específico que emplea el individuo en su búsqueda de empleo. Mecanismos similares conforman un canal de búsqueda.

Posición ocupacional: Es la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo, ya sea como asalariado, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, empleador o trabajador familiar sin remuneración.

Primer empleo o primera experiencia laboral: Ocupación o empleo en la cual —por primera vez— el individuo se desempeñará laboralmente.

Salario de reserva: salario más bajo al que un individuo está dispuesto a ingresar al mercado laboral, siempre y cuando sea mayor al ingreso que se obtiene en el estado de desocupación.

Sector económico: Parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

Transición educación-trabajo: etapa en la que un individuo termina su formación educativa y comienza a hacer parte del mercado de trabajo.

²⁴ ARGUELLES, Denise y NAGLES, Nofal. Habilidades del pensamiento [citado el: 20 ene. 2015]. Disponible en internet: http://unipanamericana.edu.co/desercioncero/libro/material_descarga/disenio_actividades/habilidades_de_pensamiento.pdf.

0.4.4 MARCO LEGAL

0,4.4.1 Constitución de 1991

Denominada también norma de normas, en su Artículo 25 menciona que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”²⁵, de igual manera el artículo 53 contiene los principios que rigen el derecho laboral, tales como Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

0.4.4.2 Código Sustantivo del Trabajo

Comprende un conjunto de normas, jurisprudencia y procedimientos legales que regulan las relaciones individuales surgidas entre el trabajador y el empleador, buscando un equilibrio entre las dos partes. Además presenta detalladamente las formas de contratación, el

²⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Constitución 1991. [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html.

concepto de salario y sus modalidades, los derechos y deberes de los trabajadores y de los empleadores, las prestaciones sociales, la libertad de asociación, entre otras²⁶.

0.4.4.3.Ley 789 de 2002

Esta norma pretende apoyar el empleo y ampliar la protección social en el país, además modifica algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Esta ley se promulgó con base a estimaciones de expertos en mercado laboral, los cuales demostraron que con las perspectivas de crecimiento económico del país y con la legislación existente en aquel entonces, era difícil reducir las tasas de desempleo, sobre todo en la población joven y jefe de hogar²⁷.

0.4.3.4 Ley 1429 de 2010: Ley de Formalización y Generación de Empleo²⁸

Por medio de esta normatividad, se expide la ley de formalización y generación de empleo, siendo sus objetivos principales: a) formalizar empleos y empresas que hoy son informales; b) generar más empleos formales; y c) mejorar ingresos de la población informal, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios.

Los sujetos beneficiados con esta ley corresponden a los siguientes: a) las nuevas pequeñas empresas que empiecen a funcionar formalmente, es decir, que operen con su debida matrícula mercantil expedida por las cámaras de comercio (Artículo 5); b) las pequeñas

²⁶ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. 1990 [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html.

²⁷ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 2002 [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2_002/ley_0789_2002.html.

²⁸ Nota: está reglamentada, sin embargo existen estudios que indican que no está cumpliendo cabalmente su propósito

empresas que antes de la Ley operaban informalmente, es decir, sin matrícula mercantil (Artículo 5); c) todas las empresas formales creadas antes de la Ley 1429, sin importar su tamaño (Artículos 9, 10, 11 y 13); d) los menores de 28 años de edad (Artículo 9); e) las personas en condición de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad (Artículo 10); f) las mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación laboral (Artículo 11); g) las madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén) (Artículo 10, parágrafo 7); y h) los empleados que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos (menos de \$850.050 en 2012) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social (Artículo 13)²⁹.

²⁹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. 2010. [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/159-ley-1429-de-2010.html.

0.5 DISEÑO METODOLÓGICO

0.5.1 Tipo de estudio

Se propone llevar a cabo un trabajo de *tipo descriptivo, corte transversal*³⁰ y *retrospectivo* debido a que: a) se busca medir y obtener información sobre los diferentes conceptos y características relacionadas con el fenómeno del primer empleo en egresados de pregrado en Economía, observando la situación en condiciones donde el investigador no interviene, b), el estudio se desarrollará en un momento específico del tiempo, y c) el evento investigado (primer empleo) ya ocurrió o está ocurriendo, en este caso se busca obtener reconstruir su ocurrencia empleando información proporcionada por los egresados que la experimentaron³¹.

0.5.2 Método de investigación

El estudio será desarrollado bajo el método de análisis y síntesis, debido a que se intenta conocer la realidad —manifestada a través del problema de investigación—, a partir de la identificación de las partes que conforman el todo (análisis) o como resultado de ir aumentando el conocimiento de la realidad iniciando con los elementos más simples (desglosados en los objetivos específicos) y fáciles de conocer para ascender poco a poco, gradualmente, al conocimiento de lo más complejo (síntesis)³².

³⁰ Cabe aclarar que: a pesar de que el período de estudio corresponde 2009-2014, la investigación será de tipo transversal y NO longitudinal ni tampoco panel, porque no se harán mediciones a lo largo del tiempo, solamente se aplicarán las encuestas una vez (en el segundo semestre de 2016). El período 2009-2014 corresponde a los años en los cuales un egresado pudo haber tenido su primer empleo.

³¹ HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y Baptista, Pilar. Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill, 2006.

³² *Ibíd.*

0.5.3 Delimitación del estudio

0.5.3.1 Delimitación espacial

La investigación no cuenta con una delimitación espacial debido a que se le practicarán encuestas a egresados que se encuentran en diferentes países.

0.5.3.2 Delimitación temporal

Se aplicarán las encuestas en el segundo semestre de 2016, siendo el período 2009-2014 el correspondiente a los años en los cuales un egresado obtuvo grado y pudo haber tenido su primer empleo.

0.5.3.3 Población objetivo

Egresados del programa de Economía de la Universidad de Cartagena en el periodo 2009 – 2014, los cuales ascienden a 325 individuo³³

0.5.4 Muestra

Corresponde a 136 individuos, tal como se calculó a continuación:

³³ OFICINA DE PLANEACIÓN UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. Boletín Estadístico 2010-2014 [citado el: 10 ago. 2015]. Disponible en internet: http://www.unicartagena.edu.co/index.php/boletin-estadistico#.Vct26_1_Oko.

n	Muestra (n):	136	$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$
Z		1,96	
p		50%	
q		50%	
i		6,4%	
N		325	
n	Tamaño muestral		
Z	Valor correspondiente a la distribución de Gauss 1,96 para $\alpha=0,05$; 2,58 para $\alpha=0,01$; 1,645 para $\alpha=0,10$; 2,17 para $\alpha=0,03$		
p	Prevalencia esperada del parámetro a evaluar. En caso de desconocerse, aplicar la opción más desfavorable ($p=0,5$), que hace mayor el tamaño muestral.		
q	1-p (Si $p=30\%$, $q=70\%$)		
i	Error que se prevé cometer. Por ejemplo, para un error del 10%, introduciremos en la formula el valor 0,1. Así, con un error del 10%, si el Parámetro estimado resulta del 80%, tendríamos una seguridad del 95% (para $\alpha=0,05$) de que el parámetro real se sitúa entre el 70% y el 90%. Vemos, por tanto, que la amplitud total del intervalo es el doble del error que introducimos en la formula.		
N	Tamaño de la población, número total de individuos.		

0.5.5 Fuentes información

La investigación se basará en el uso de fuentes primarias (encuestas a los egresados) y secundarias (artículos científicos, libros, etc.).

0.5.6 Formato del cuestionario

Se presenta en el Anexo 1.

0.5.7 Recolección y procesamiento de la información

Las encuestas serán aplicadas tanto de manera física como virtual, de ésta última forma porque probablemente algunos egresados no se encontrarán en la ciudad. Luego de obtenida la información por fuente primaria se procederá a su tabulación, para esto se hará uso del software SPSS, en el cual cada fila representará un caso o individuo encuestado, mientras que las columnas harán referencia a las variables incluidas en el cuestionario.

0.5.8 Análisis de la información

La información se analizará en SPSS, generando diversas medidas estadísticas de análisis descriptivo, tales como media, intervalos de confianza, moda, mediana, desviación estándar, varianza, porcentajes, entre otros.

0.5.9 Presentación de los datos

Dentro del análisis se usarán tablas, ilustraciones y diagramas, de acuerdo a la naturaleza y el grado de medición de cada variable, esto con el fin de presentar los datos de manera más intuitiva y clara en su interpretación.

0.5.10 Operacionalización de variables

Se presenta en la siguiente tabla.

Categoría	Variable	Categorías/opciones de respuesta	Nivel de medición
Aspectos sociodemográficos	Año de egreso	Año en que egresó	Ordinal
	Género	1: Masculino 0: Femenino	Nominal
	Edad	Cantidad de años cumplidos	Intervalo
	Procedencia	1: Urbana 0: Rural	Nominal
	Estrato	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
	Estado civil	1: Casado 2: Unión libre 3: Soltero 4: Separado 5: Viudo	Nominal
	Nivel educativo	1: Pregrado 2: Especialización (cursando) 3: Especialización (completa) 4: Maestría (cursando)	Ordinal
	Ingresos total del hogar	1: Menos de \$500.000 ____ 2: Entre \$500.001 y \$1'000.000 3: Entre \$1'000.001 y \$2'000.000 4: Entre \$2'000.001 y \$3'000.000 5: Entre \$3'000.001 y \$4'000.000 6: Entre \$4'000.001 y \$5'000.000 7: Más de \$5'000.000	Ordinal
Aspectos laborales	Jefatura del hogar	1: Sí 0: No	Nominal
	Forma de conseguir el primer empleo	1: Visitar, llevar o enviar hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios, 2: Poner o consultar avisos clasificados 3: presentarse a convocatorias 4: Hacer preparativos para iniciar un negocio 5: Pedir ayuda a familiares, amigos o colegas, 6: Ser recomendado por alguna persona. 7: Visitar, llevar o enviar hojas de vida a las empresas o a los empleadores	Nominal
	Tipo de contrato de primer empleo	1: A término indefinido 2: A término definido 3: Por prestación de servicios	Nominal
	Salario en el primer empleo	1: Menos de \$500.000 ____ 2: Entre \$500.001 y \$1'000.000 3: Entre \$1'000.001 y \$2'000.000 4: Entre \$2'000.001 y \$3'000.000 5: Entre \$3'000.001 y \$4'000.000 6: Entre \$4'000.001 y \$5'000.000 7: Más de \$5'000.000	Ordinal
	Sector del primer empleo	1: Agricultura, ganadería, minería 2: Industria manufacturera 3: Servicios públicos 4: Construcción 5: Comercio 6: Transporte, comunicación, hoteles, restaurantes	Nominal

		7: Información y comunicación 8: Sector financiero, de seguros e inmobiliario 9: Administración pública 10: Educación 11: Otro	
	Posición ocupacional en el primer empleo	1: Vinculado a una empresa privada 2: Empleado público 3: Trabajador por cuenta propia (independiente) 4: Patrón o empleador 5: Trabajador familiar sin remuneración	Nominal
	Tiempo laborando en el primer empleo	Cantidades de meses	Intervalo
	Horas trabajadas a la semana en el primer empleo	Cantidad de horas	Intervalo
Conocimientos	1. Demostrar conocimientos en la materia propia del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	2. Demostrar una visión multidisciplinar en el tratamiento y resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	3. Demostrar conocimientos de Gestión por procesos	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	4. Saber acerca de la Gestión del Conocimiento y del Capital Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	5. Utilizar TICs y de forma óptima los paquetes informáticos más habituales	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	6. Conocimientos de idiomas	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
Habilidades	7. Ser capaz de expresarse con fluidez tanto de forma oral como por escrito	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	8. Mostrar capacidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco 	Ordinal

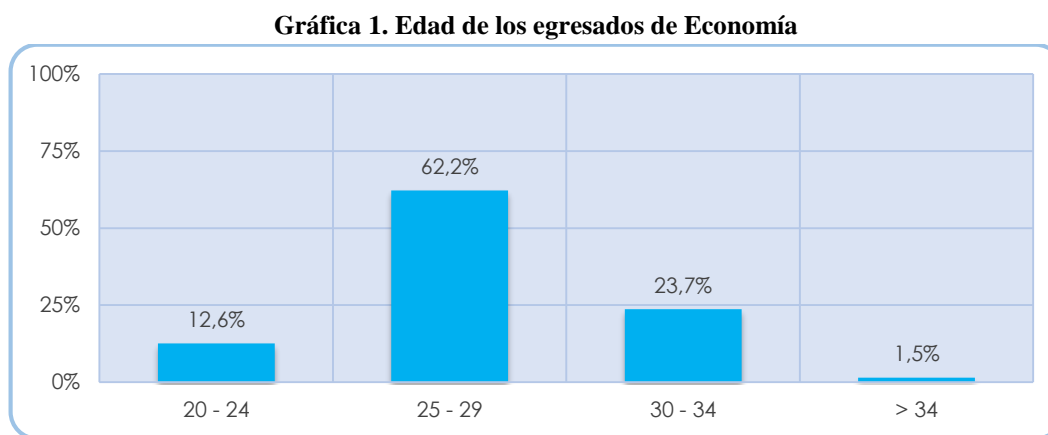
		<ul style="list-style-type: none"> • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	
	9. Ser capaz de trabajar en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	10. Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	11. Aptitud para la negociación	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	12. Capacidad de decidir en situaciones de riesgo e incertidumbre y de gestionar la presión	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	13. Capacidad de análisis y síntesis de los factores clave de una situación/problema	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	14. Planificar y gestionar bien los tiempos	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	15. Ser capaz de adaptarse a situaciones diversas (versátil) y nuevos entornos	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
Actitudes	16. Mostrar una disposición proactiva de anticipación para investigar y trabajar	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	17. Búsqueda de mejora continua (autoaprendizaje y afán de superación)	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	18. Mostrar disposición a la autocrítica y la reflexión	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2.6-3,75:Moderado 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • 3,75 – 5,00:Mucho 	
	19. Actitud optimista y positiva	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	20. Estar predispuesto a enseñar, compartir, y motivar	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	21. Mostrarse empático y sociable	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	22. Estar dispuesto a integrarse en el proyecto (integración y fidelidad)	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
Valores	23. Principios éticos e integridad	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	24. Humildad	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
	25. Alto nivel de compromiso, responsabilidad y madurez	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Nada • 1,26-2,5:Poco • 2,6-3,75:Moderado • 3,75 – 5,00:Mucho 	Ordinal
Satisfacción	26. Nivel de satisfacción con la formación que ha sido brindada por la universidad en relación con el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1,25:Muy bajo • 1,26-2,5:Bajo • 2,6-3,75:Regular • 3,76 – 5,00:Alto 	Ordinal

CAPÍTULO 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA

Tal como se mencionó en la metodología, este estudio comprendió una muestra de 136 egresados del programa de Economía de la Universidad de Cartagena en el periodo 2009-2014. A estos sujetos les fue aplicada una encuesta, cuyos resultados y análisis se presentan detalladamente a continuación. Este primer capítulo tiene la finalidad de abordar la situación y los aspectos personales de los egresados, con el fin de responder a cuestiones tales como: ¿qué distingue o caracteriza a estos sujetos?, ¿cuál es su perfil demográfico?, ¿qué tanto capital educativo poseen?

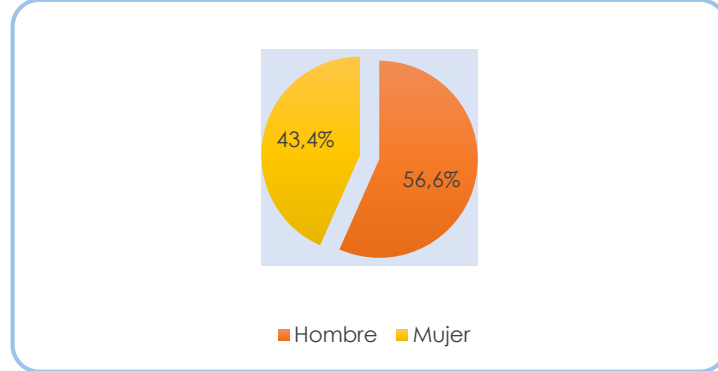
Los resultados mostraron que los egresados del programa de Economía son personas notoriamente jóvenes, debido a que la mayor parte de ellos se concentró entre los 25-29 años alcanzando una participación del 62,2%. En segundo lugar se apreciaron aquellos entre 30-34 años, con un 23,7%. Los restantes rangos presentaron participaciones reducidas, tal fue el caso del comprendido entre 20-24 años (12,6%) y mayor de 34 años (1,5%) (Gráfica 1).



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

En cuanto al género, se puede afirmar que la participación de los hombres fue ligeramente superior (56,6%) a aquella de las mujeres (43,4%) (Gráfica 2). Este dato evidencia que existió representatividad de ambos, por tanto éste estudio dispone de una perspectiva de género implícita en su realización.

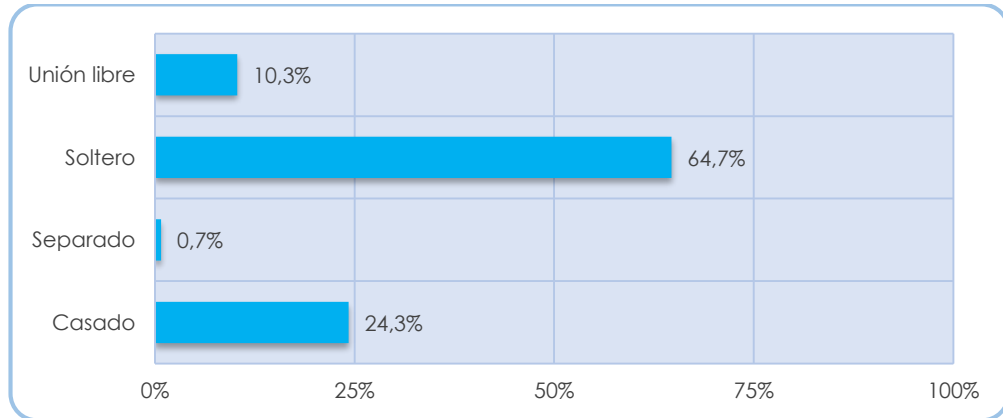
Gráfica 2. Sexo de los egresados de Economía



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

El estado civil predominante correspondió a soltero, el cual comprendió al 64,7% de la totalidad de encuestados, a su vez, el segundo lugar lo presentaron los casados con 24,3%, seguido de los que conviven en unión libre con 10,3%, y finalmente los separados que fueron los menos frecuentes, con apenas el 0,7% de la participación (Gráfica 3).

Gráfica 3. Estado civil de los egresados de Economía



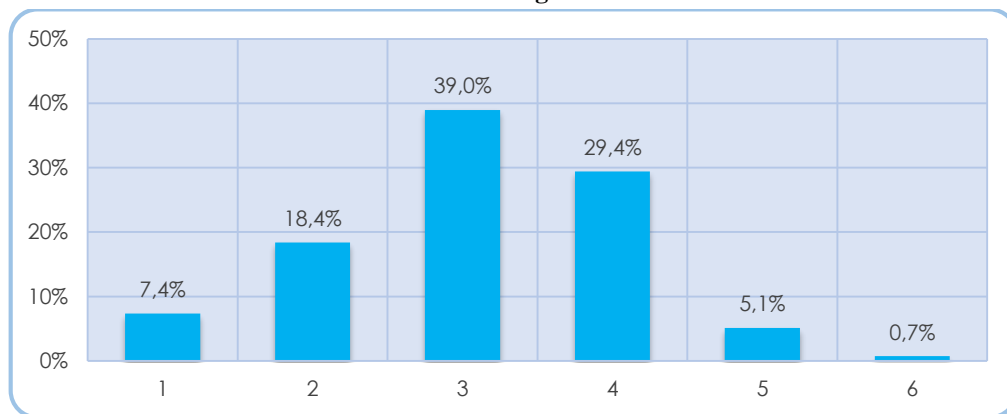
Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Los estratos socioeconómicos³⁴ observados con mayor frecuencia entre los economistas encuestados correspondieron al tres y al cuatro, con 39% y 29,4% de la participación respectivamente. Se apreció que aquellos de los estratos más bajos fueron comparativamente pocos, dado que los pertenecientes al estrato uno participaron en 7,4% y

³⁴ Nota: La información sobre el estado socioeconómico del egresado se obtuvo a través de la encuesta realizada.

del estrato dos en 18,4%; así mismo, y del otro extremo de la distribución, se tiene que los egresados de estratos cinco representaron el 5,1%, y del seis apenas el 0,7% (Gráfica 4).

Gráfica 4. Estrato de los egresados de Economía

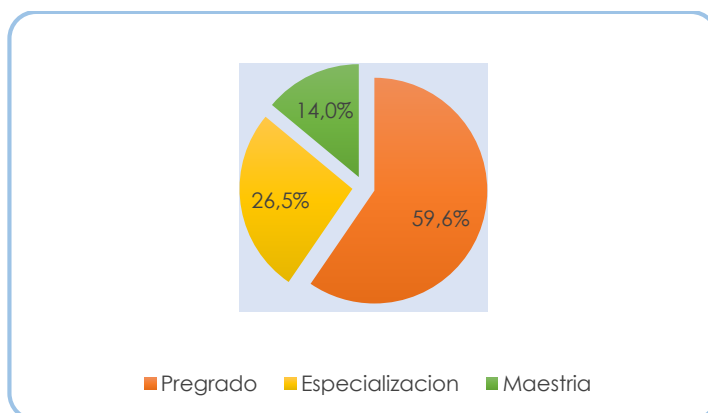


Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Los egresados reportaron que al momento de aplicación de las encuestas, en mayor proporción, su nivel de formación era aquel correspondiente a pregrado, observándose esto en un 59,6%. En cambio, otros han cursado especializaciones (26,5%), y en menor medida, maestrías (14%) (Gráfica 5).

En nuestra opinión, la escasa formación posgraduada se debe a la poca oferta de programas de postgrado relacionados con el núcleo básico de la economía en la ciudad de Cartagena, pues los postgrados ofertados en la actualidad están más relacionados con otras carreras.

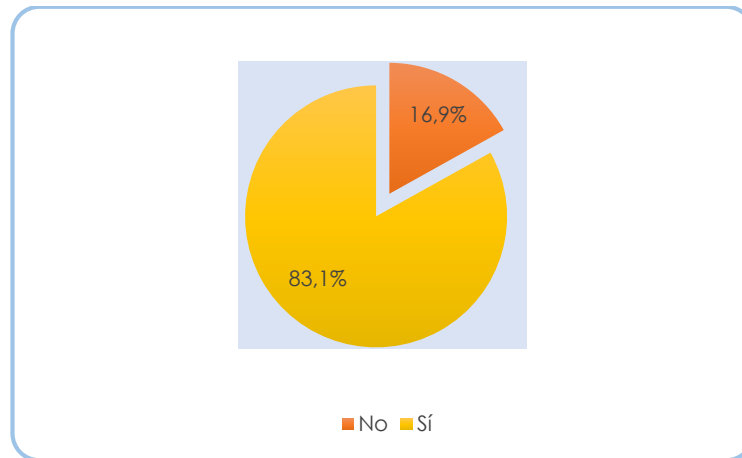
Gráfica 5. Formación académica actual de los egresados de Economía



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Se indagó también sobre la frecuencia con que los economistas objeto de estudio han cursado programas de formación complementaria. Respecto a los cursos de corta duración, la mayoría indicó una respuesta afirmativa, ubicándose en el 83,1% de los casos, en contraste, el restante 16,9% no ha realizado estudios de este tipo (Gráfica).

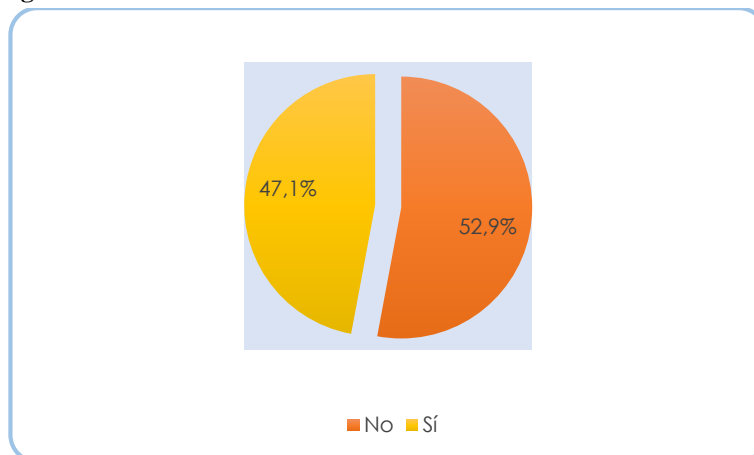
Gráfica 6. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo cursos de corta duración



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

En lo que respecta a cursos de extensión, la información recolectada por medio de las encuestas mostró que solo el 47,1% de los economistas ha participado en ellos, mientras que el 52,9% restante manifestó lo contrario (Gráfica 7).

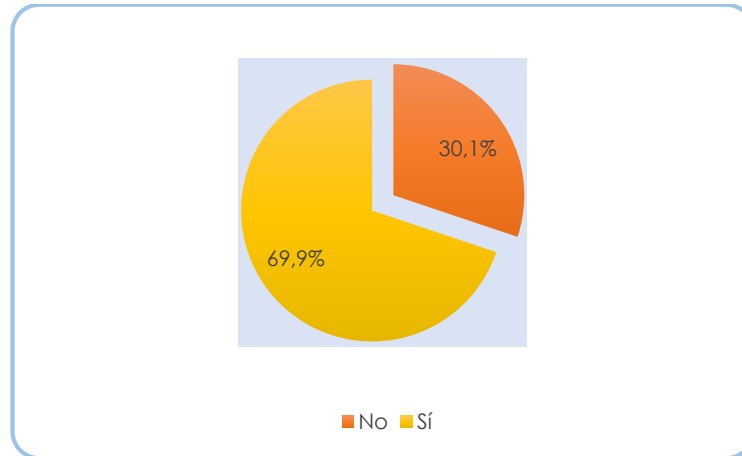
Gráfica 7. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo cursos de extensión



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Por su parte, la información sobre los diplomados muestra que la mayoría de los encuestados sí los ha cursado, ubicándose su participación en 69,9%, en contraste, el 30,1% restante reportó que no ha realizado esta clase de formación complementaria (Gráfica 8).

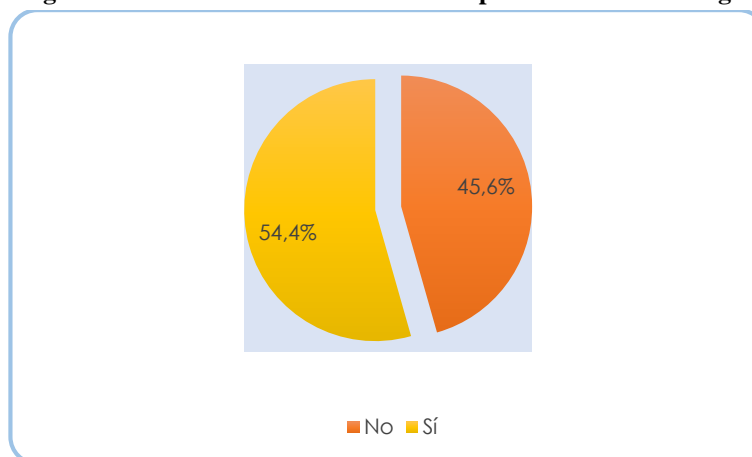
Gráfica 8. Egresados de Economía de acuerdo a si han llevado a cabo diplomados



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

El dominio de una segunda lengua no fue algo por lo que se destacaran los economistas graduados entre 2009-2014, dado que únicamente el 54,4% reconoce que puede comunicarse en otro idioma; el restante 45,6% reportó que no tiene dominio de otra lengua diferente al español (Gráfica 9).

Gráfica 9. Egresados de Economía de acuerdo a si poseen dominio de segunda lengua



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

CAPÍTULO 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL

La primera experiencia laboral es el primer paso que se da para hacer parte del mercado laboral. En este sentido, una buena inserción inicial incide en que sea posible obtener empleos de mejor calidad en el futuro. La OIT expresa que un buen primer empleo se da por las dotaciones de experiencias, calificaciones, habilidades o destrezas con las cuales los jóvenes –en este caso los economistas objeto de estudio– llegan al mercado laboral; todo esto ocurre en un contexto económico en que el mercado laboral hace casi imposible que alguien pueda aspirar a un trabajo de por vida, pues estos empleos prácticamente han desaparecido, además, lo que se refuerza es la necesidad de “políticas y programas que permitan mantener la empleabilidad a lo largo del ciclo de vida de las personas. Y debido a la propia heterogeneidad de los jóvenes así como a las desigualdades que afectan determinados grupos de jóvenes”³⁵, es imperativo conocer cuáles características presenta dicha primera experiencia laboral.

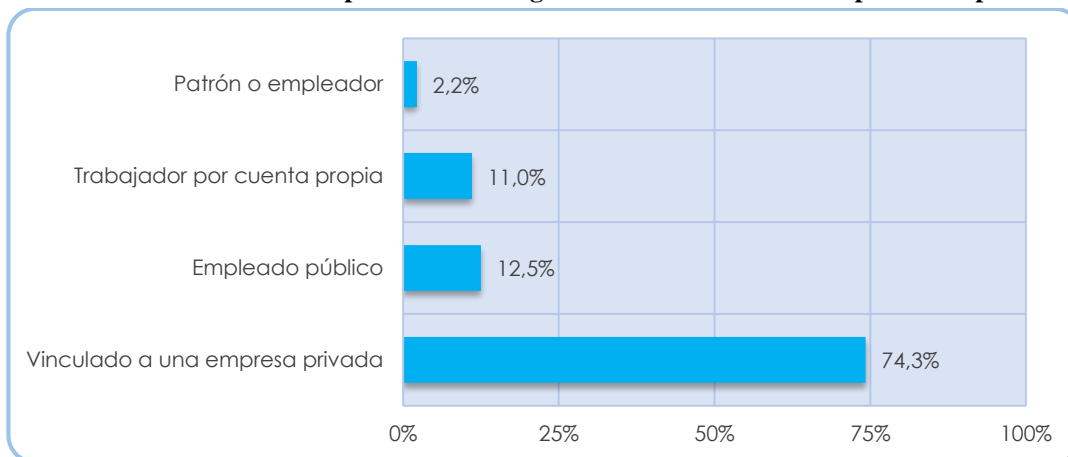
En este capítulo del trabajo de grado se presentan los principales aspectos que caracterizaron los primeros empleos de los economistas estudiados, con la finalidad de comprender en detalle de qué forma y qué condiciones ingresan los egresados de economía al mercado laboral.

Los datos obtenidos provistos por los encuestados permitieron constatar que la gran mayoría de estos, ingresó por primera vez al mercado laboral vinculándose a una empresa privada (74,3%). Las restantes posiciones ocupacionales tuvieron claramente proporciones reducidas dentro del total, siendo este el caso de los empleados públicos, que solo correspondieron al 12,5%, así como los trabajadores por cuenta propia que fueron el 11%, y los patronos o empleadores, que se ubicaron apenas en el 2,2% (Gráfica 10). De los resultados obtenidos podemos inferir que el sector público no ofrece muchas oportunidades

³⁵ OIT. ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? Lima: OIT, 2015.

de empleo a los recién egresados, lo cual no permite un óptimo crecimiento profesional de los economistas, toda vez que la formación académica obtenida en la Universidad de Cartagena está más relacionada con el sector público, debido a su visión a largo plazo, y no a corto plazo como es el caso del sector privado.

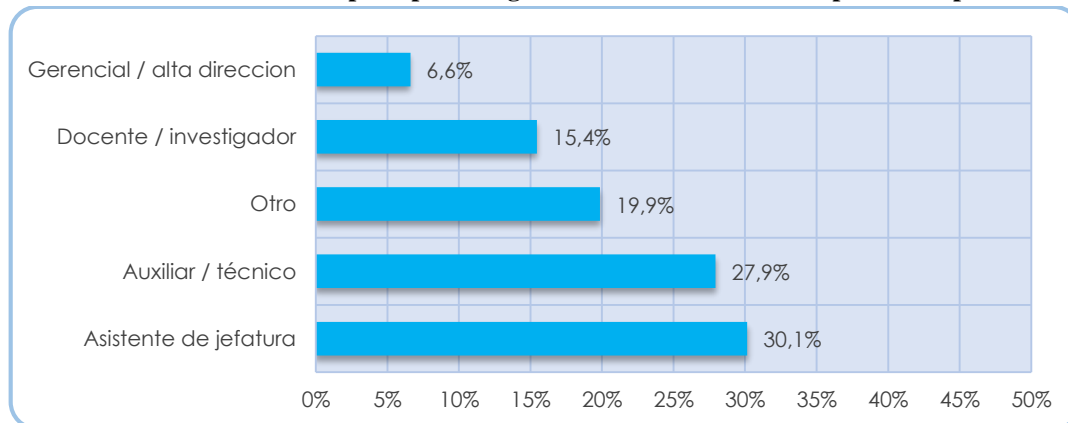
Gráfica 10. Posición ocupacional de los egresados de Economía en su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Dentro del mercado laboral los economistas ejercieron en su primer empleo frecuentemente como asistentes de jefatura (30,1%) y como auxiliares o técnicos (27,9%). En menor medida se apreciaron docentes o investigadores (15,4%), así como egresados en puestos gerenciales o de alta dirección (6,6%) (Gráfica 11), denotando una ocupación en cargos de baja jerarquía que responde a la poca experiencia laboral que posee el egresado cuando se gradúa

Gráfica 11. Puesto ocupado por los egresados de Economía en su primer empleo

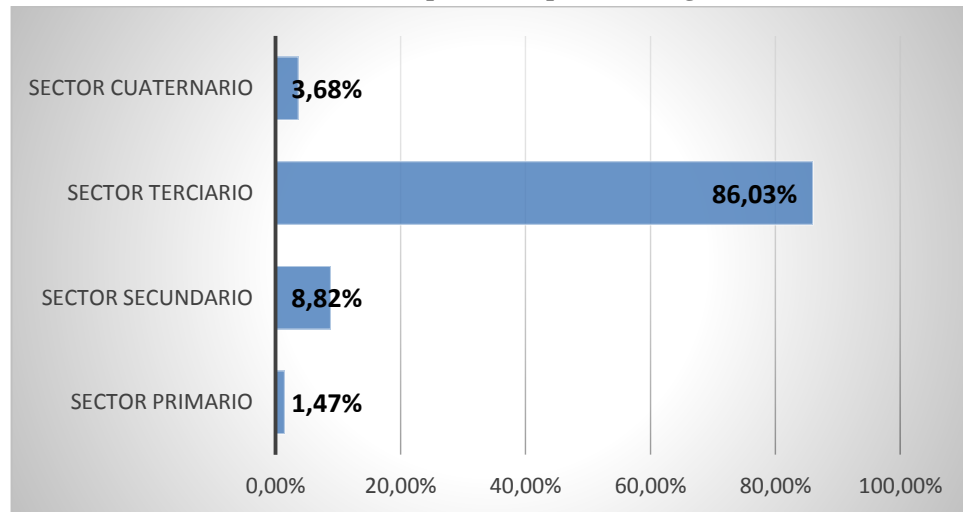


Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Fueron notablemente diversas las organizaciones a las cuales se vincularon los egresados del programa de economía en su primer empleo. La lista completa puede observarse en el Anexo 2, de la cual se destacan la Universidad de Cartagena y la Cámara de Comercio de Cartagena como principales empleadores. Otras empresas que demandan a estos profesionales fueron algunos bancos como Banco BBVA, Bancamía, Banco Davivienda, Banco de Occidente, Colpatria y la Fundación Mundo Mujer, así como el Observatorio del Caribe Colombiano, Belluno SAS, CB&, Corvivienda, Cueros Vélez, Efecty S.A. – Servientrega, Gobernación de Bolívar y Universidad del Sinú.

Estas empresas generalmente hacen parte del sector terciario (86,03%), en menor medida se ubicaron en el secundario (8,82%), sector cuaternario (3,68%) y sector primario (1,47%) (Gráfica 12).

Gráfica 12. Sector económico del primer empleo de los egresados de Economía



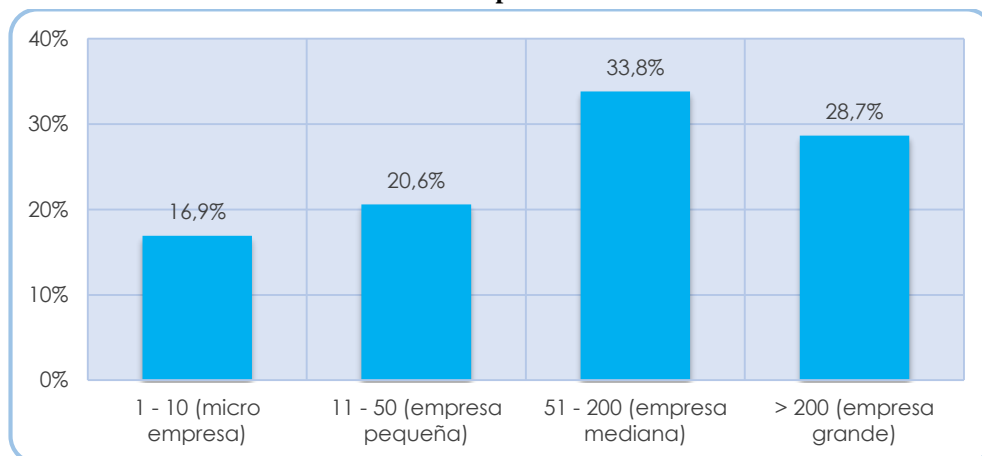
Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

El tamaño de las empresas (según la cantidad de empleados contratados) en donde fueron vinculados los egresados también fue variado. Se destacaron aquellos cuyo primer empleo se dio en empresas con 51-200 trabajadores, es decir, medianas empresas, en donde se observó una proporción del 33,8%; en las empresas con más de 200 empleados o empresas

grandes estuvo el 28,7% del total de economistas. A su vez, en las pequeñas empresas se observó el 20,6% y en las microempresas el 16,9% restante (Gráfica 13).

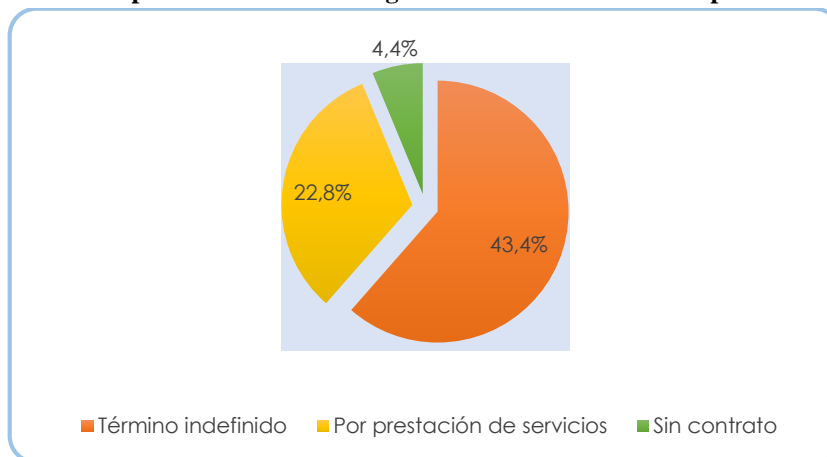
Los contratos que tuvieron los encuestados en su primera experiencia laboral fueron principalmente de tipo indefinido, ya que se ubicaron en el 43,4%, en segundo lugar aparecen los contratos por prestación de servicios, con el 22,8% de la participación, y en tercer, y último lugar, los egresados que laboraron sin contrato, los cuales correspondieron al 4,4% (Gráfica 14).

Gráfica 13. Cantidad de empleados en la empresa donde los egresados de Economía tuvieron su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

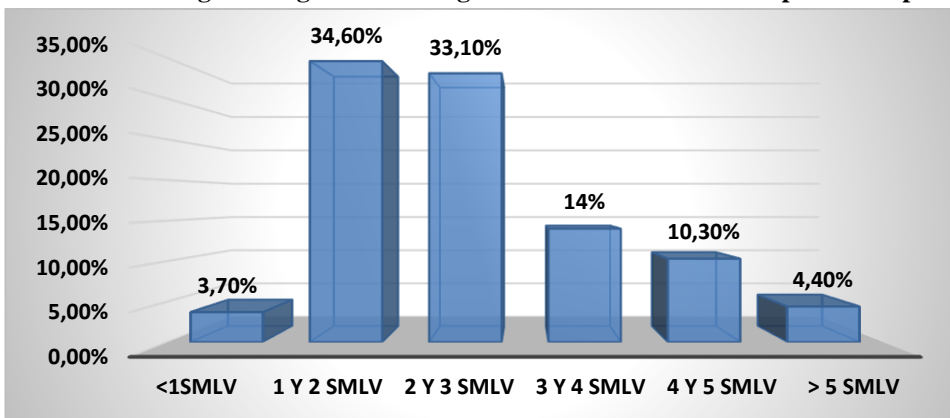
Gráfica 14. Tipo de contrato de los egresados de Economía en su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

En lo que concierne al ingreso laboral, la información obtenida de las encuestas mostró que lo más frecuente fue que un egresado devengara de 1 a 3 SMLV, En menor medida se observaron individuos con ingresos por debajo de 1 SMLV (3,7%), así como por encima de 5 SMLV (4,4%) (Gráfica 15).

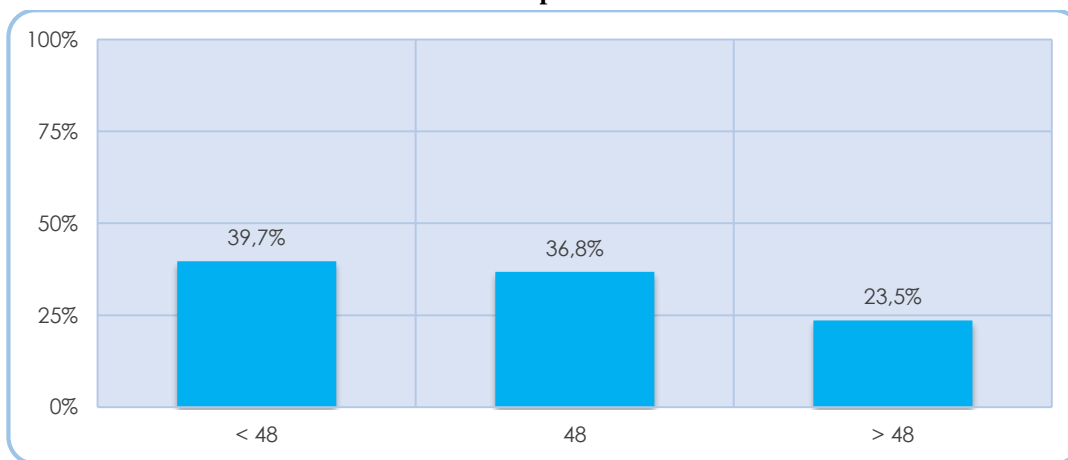
Gráfica 15. Rangos de ingresos de los egresados de Economía en su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

La cantidad de tiempo destinado a laborar, de acuerdo a las respuestas recolectadas por medio de las encuestas, muestran variedad al respecto en la medida en que hubo participaciones importantes en cada uno de las categorías consideradas. Así, el 39,7% de los encuestados laboraron menos de 48 horas, el 36,8% destinó 48 horas a laborar, y el restante 23,5% reconoció más de 48 horas (Gráfica 16).

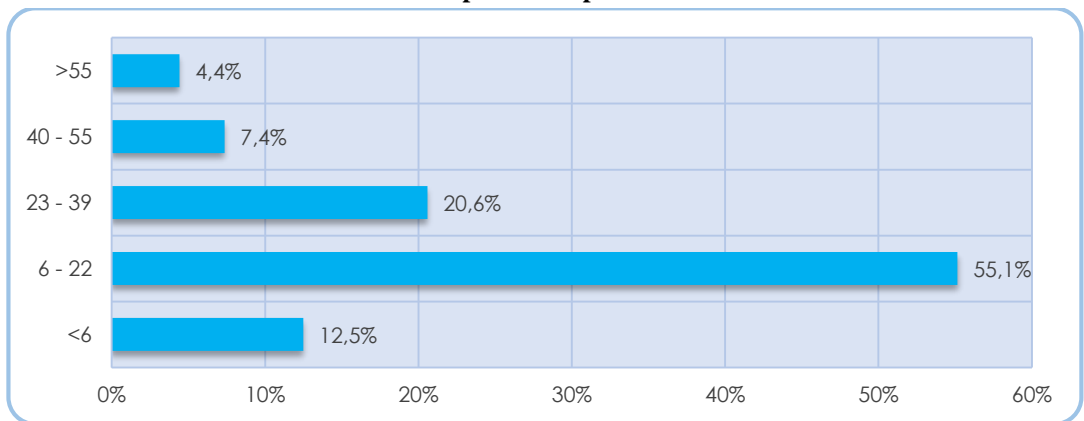
Gráfica 16. Número de horas trabajadas semanalmente por los egresados de Economía en su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

La primera actividad laboral probablemente no es la única que el egresado tendrá, fue por ello que se indagó sobre la cantidad de meses que estuvieron vinculados a su primer empleo. Al respecto, la gran mayoría de las respuestas se concentraron en el rango de 6 a 22 meses observándose una participación del 55,1%. Por otro lado, otros reconocieron que fueron de 23 a 39 meses (20,6%) y menos de 6 meses (12,5%). Cabe anotar que las vinculaciones muy extendidas en el tiempo fueron proporcionalmente pocas, dado que aquellos que indicaron de 40 a 55 meses representaron el 7,4%, y más de 55 meses solo el 4,4% (Gráfica 17).

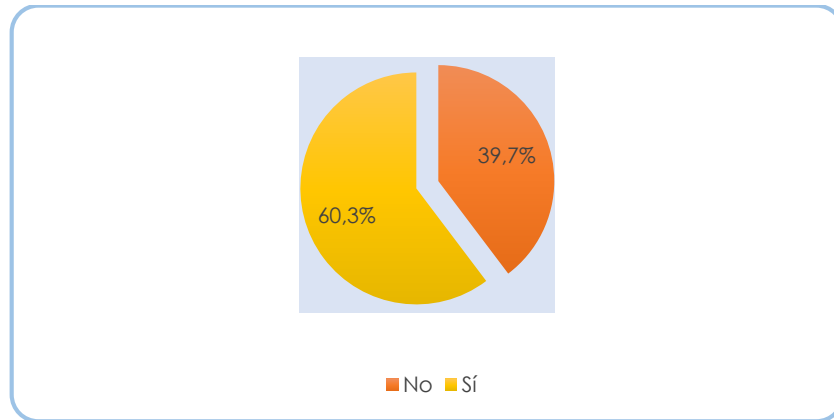
Gráfica 17. Rango de meses durante los cuales los egresados de Economía estuvieron vinculados a su primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Junto con el salario los trabajadores suelen recibir (aunque no siempre) unas prestaciones legales y una serie de beneficios laborales. Al respecto, el 60,3% de los egresados del programa de Economía recibió en su primer empleo estos elementos, sin embargo, el restante 39,7% mencionó que no los recibió (Gráfica). Vemos que la cifra de egresados que no recibieron prestaciones sociales es alta, por lo que debería existir controles de parte de las autoridades competentes para que las empresas no menoscaben los derechos laborales de los recién egresados ávidos de experiencia profesional.

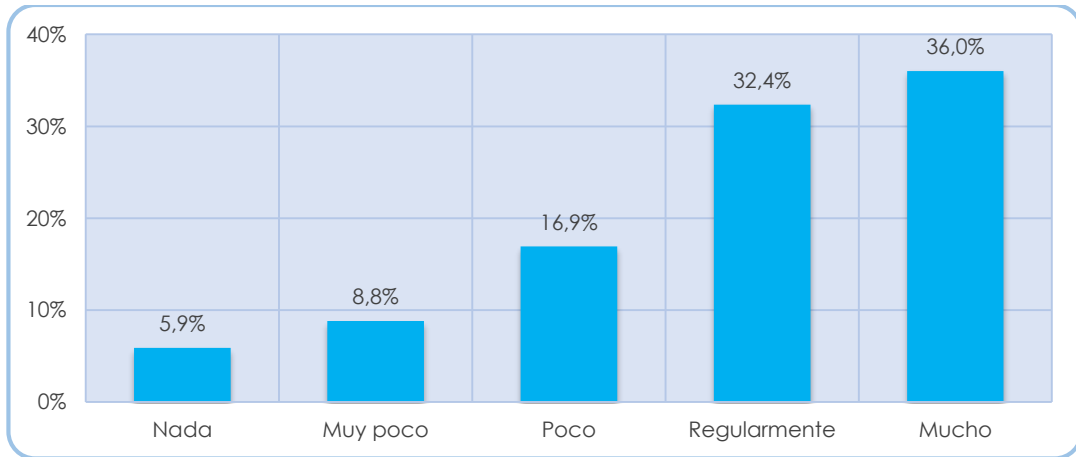
Gráfica 18. Egresados de Economía de acuerdo si en su primer empleo recibieron prestaciones legales y beneficios laborales



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Se indagó además respecto a qué tan relacionado estaba el primer empleo de los economistas con la carrera. La información mostró que solamente en el 36% de los casos existió mucha correspondencia. En otros casos, la relación fue de tipo regular (32,4%) y poca (16,9%), incluso, se apreció algunos casos en los que hubo muy poca relación entre empleo-profesión (8,8%) así como ninguna relación (5,9%) (Gráfica 19).

Gráfica 19. Nivel de relación del primer empleo de los egresados de Economía con la carrera



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

CAPÍTULO 3. PROCESO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO

La obtención del primer empleo por parte de la población objeto de estudio representa un aspecto en gran medida relevante, pues luego de egresar, la mayoría llevó a cabo un proceso de búsqueda con el fin de la alejarse o escapar del desempleo, el cual constituye una situación no deseable sobre todo por los efectos adversos que trae consigo. En este orden de ideas, se sirvieron de alternativas o canales de búsqueda como amigos, familiares o conocidos (canales informales), el envío de hojas de vida a empleadores (canales informales moderados) o la participación en convocatorias, avisos clasificados o servicios de empleo (canales formales) que le posibiliten dos condiciones primordiales: 1) conseguir un empleo (efectividad); y 2) que la consecución de ese empleo se realice en el menor tiempo posible (eficiencia). Además, dichas condiciones deben estar sujetas a que las características del puesto de trabajo sean las esperadas por el buscador³⁶.

En este proceso de búsqueda se deben tener presente la existencia de numerosas asimetrías de información, respecto a los salarios a las tasas salariales que están dispuestos a pagar diferentes patronos, a la localización de las vacantes, a las condiciones del empleo, etc., todas estas asimetrías pueden tornarse más desventajosas para el buscador en la medida en que disponga de pocas redes de contactos en el mercado laboral, y sobre todo, si no dispone de experiencia en búsquedas de empleo previas, tal como ocurre con los economistas objeto de estudio de esta investigación. Ahora bien, microeconómicamente y en última instancia, con la búsqueda que realice, el sujeto debe realizarla de manera óptima y secuencial para reducir la incertidumbre y poder elegir un salario y condiciones laborales satisfactorias³⁷.

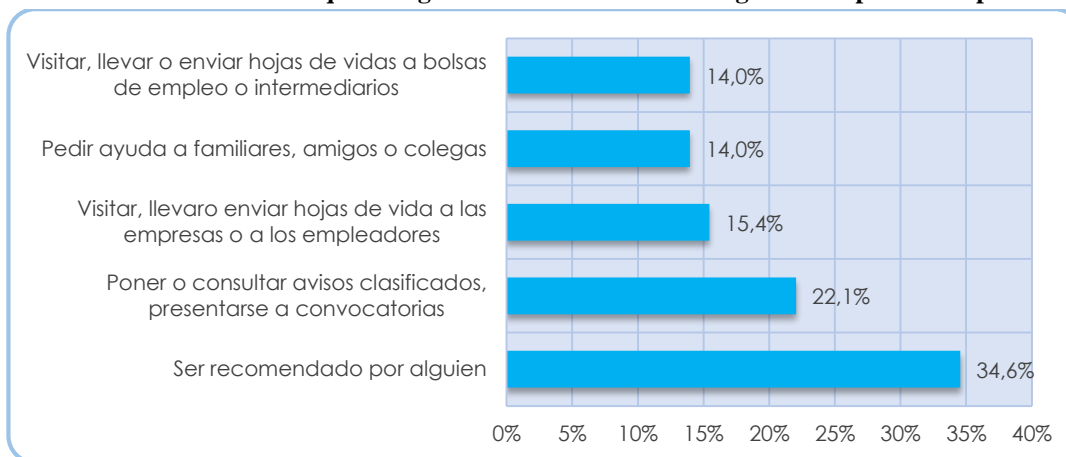
Dentro del proceso empírico desarrollado, se interrogó a los egresados encuestados sobre la manera a través de la cual obtuvieron su primer empleo, encontrándose que muchos de

³⁶ RIOMANA, Oscar. Incidencia del nivel educativo en el proceso de búsqueda de empleo y en la duración del desempleo en Colombia. un análisis desde la teoría de la señalización. Cali: Universidad Del Valle, 2014.

³⁷ HERRANZ, Roberto. Inserción y búsqueda de empleo. Madrid: Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (España), 2012.

ellos reconocieron haber sido recomendados por alguien (34,6%), otros en cambio dijeron que pusieron/consultaron avisos clasificados o se presentaron a convocatorias (22,1%). En menor medida aparecen los que llevaron hojas de vida a las empresas o a los empleadores (15,4%), los que solicitaron ayuda a familiares, amigos o colegas (14%), o los que recurrieron a intermediarios como las bolsas de empleo (14%) (Gráfica 20).

Gráfica 20. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

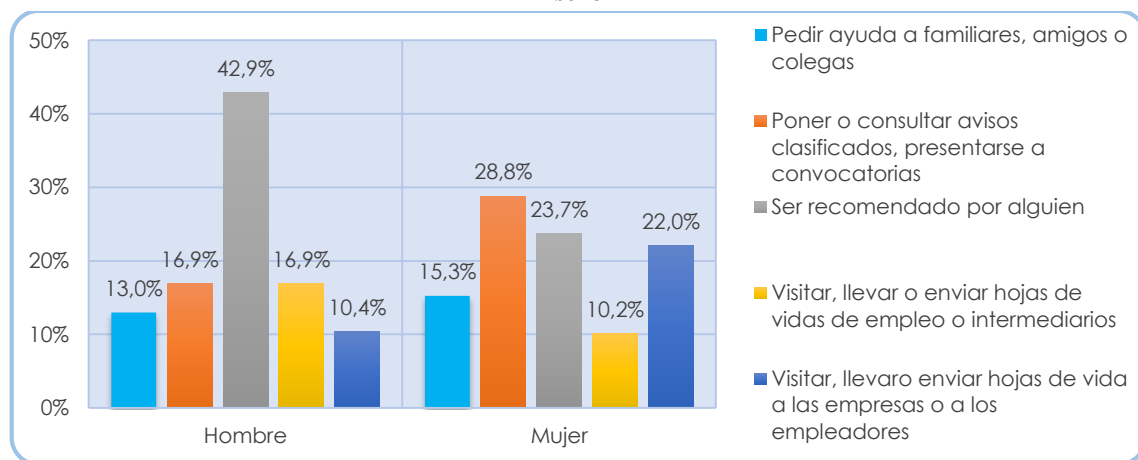
Desde un enfoque económico-sociológico, la exposición de los individuos a la información sobre los empleos resulta ser producto de la posición ocupada por ellos y sus familias en la estructura social. En el sentido de que, aquellos individuos que pueden hacer parte de una misma clase, se distinguirán por su oportunidad desigual para conocer y acceder a los puestos disponibles; un atributo de esto consiste en que la verificación de la información a disposición de un individuo no se halla en función solamente de la propensión a la búsqueda activa, sino que sus contactos sociales son esenciales. La idea de un “buscador activo” de ofertas de empleo y salarios, se puede ampliar a la de un “hombre en sociedad” y en permanente retroalimentación con ella³⁸.

La información presentada anteriormente se procedió a desagregar teniendo en cuenta las características de los egresados descritas en el primer capítulo, con la finalidad de conocer

³⁸ *Ibíd.*

cuáles egresados recurrieron a determinadas formas de búsqueda de empleo. De este modo se constató que los hombres en mayor medida fueron recomendados por alguien (42,9%), por su parte, las mujeres economistas obtuvieron su primer empleo consultando o poniendo avisos clasificados o bien presentándose a convocatorias (28,8%), otras por su parte, fueron recomendadas (23,7%) o llevaron directamente su hoja de vida a los empleadores (22%) (Gráfica 21)

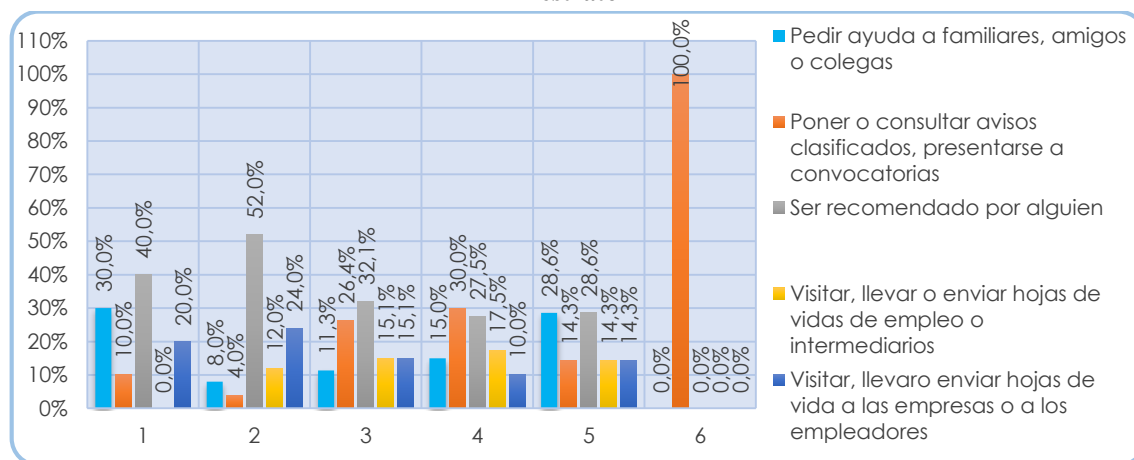
Gráfica 21. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a su sexo



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Respecto al estrato económico se apreció que en los primeros estratos predominaron los economistas que fueron recomendados, siendo la proporción en el estrato uno del 40%, en el dos correspondió al 52% y en el tres al 32,1%. Por su parte, el 30% de los encuestados del estrato cuatro reconocieron haber puesto/consultado avisos clasificados o recurrir a convocatorias de empleo, los del estrato cinco tanto el acto de pedir ayuda a familiares amigos o colegas, como ser recomendados tuvieron las participaciones más destacadas ambos con el 18,6%. Finalmente, en el estrato seis el 100% de la participación estuvo en poner/consultar avisos clasificados o asistir a convocatorias de empleo; respecto a esto último debe precisarse que, de acuerdo a la Gráfica 4, la participación de los egresados del estrato seis apenas alcanzó el 0,7% lo que equivale a una sola persona, en este sentido, se debe tener cuidado al interpretar lo mencionado previamente (Gráfica 22).

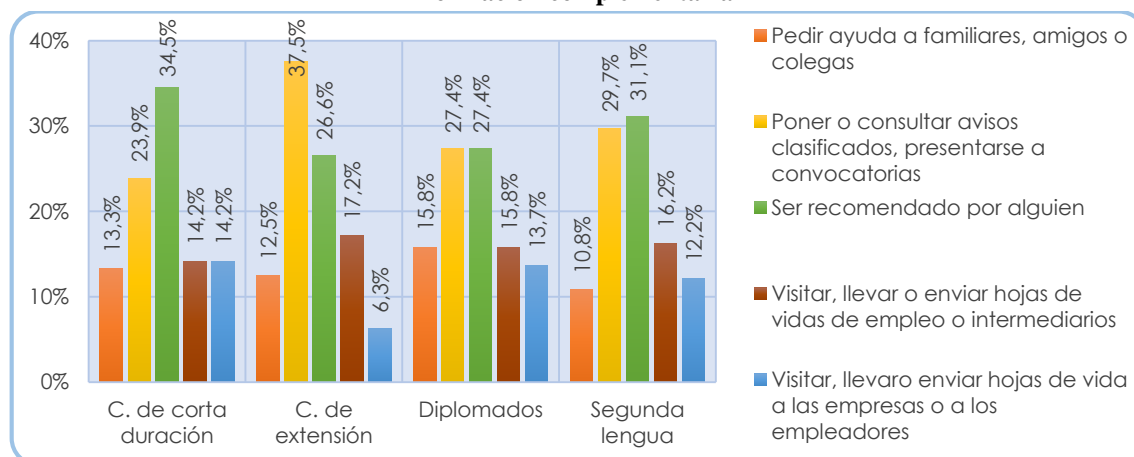
Gráfica 22. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a su estrato



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Entre los economistas que han realizado cursos de corta duración se observó el predominio de las recomendaciones a la hora de conseguir su primer empleo (34,5%), entre tanto, los que han participado en cursos de extensión mencionaron en mayor medida que consultaron avisos clasificados o se presentaron a convocatorias (37,5%). Por otro lado, entre las restantes categorías hubo coincidencia en las mayores frecuencias, de este modo, el 27,4% de aquellos con diplomado fueron recomendados, y el 27,4% consultaron clasificados, así mismo, de aquellos con dominio de segunda lengua el 31,1% recurrieron a recomendaciones y el 29,7% consultó clasificados (Gráfica 2323).

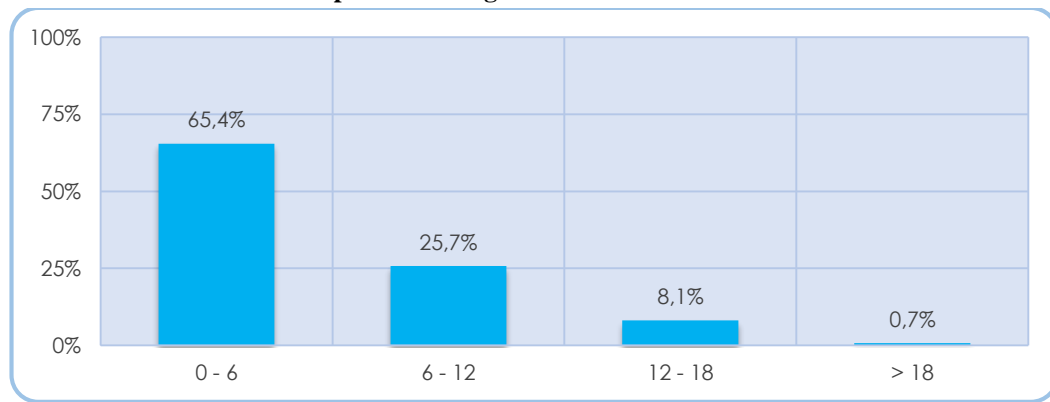
Gráfica 23. Forma en que los egresados de Economía consiguieron el primer empleo de acuerdo a la formación complementaria



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

Así como la manera de buscar el primer trabajo resultó de interés, el tiempo transcurrido entre la graduación y la obtención del primer empleo también fue un aspecto importante. Respecto a esto se halló que la mayor parte de los egresados encuestados reconoció que encontró empleo en 6 meses o menos (65,4%), otros tardaron más, registrándose de 6 a 12 meses (25,7%), de 12 a 18 meses (8,1%) e incluso, más de 18 meses en conseguir el trabajo después de haberse graduado (0,7%) (Gráfica 24).

Gráfica 24. Tiempo en meses transcurrido entre la graduación y la obtención del primer empleo por parte de los egresados de Economía



Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

CAPÍTULO 4. DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL DURANTE EL PRIMER EMPLEO A LOS EGRESADOS DE ECONOMÍA.

La Ley 1429 de 2010 sobre la Formalización y Generación de Empleo en Colombia busca generar un aumento significativo en los empleos formales, ya que ofrece beneficios a empresarios que empleen personas que encajen en los ítems de caracterización de esta ley. El ministerio de trabajo en cooperación con las universidades y otros entes de formación generaron en el congreso un incentivo para que diferentes congresistas arroparan una población susceptible y en significativa desventaja en el tema laboral, esta ley no llena todos los vacíos en lo que corresponde a la garantía del primer empleo pero relacionándolo con nuestro trabajo de investigación que abarca una muestra poblacional de 136 egresados del programa de Economía de la Universidad de Cartagena entre el período 2009 – 2014

evidenciamos que el 74.8% de los egresados culminaron sus labores académicas con menos de 28 años, punto que aumentó sus posibilidades en la consecución del primer empleo ya que en la reglamentación de esta ley las empresas que contraten personas menores de 28 años y que aumenten su nómina anualmente obtendrán grandes beneficios en aras del fomento del empleo formal.

Sin embargo, basándonos en el primer informe sobre la aplicación de la ley 1429 de 2010, cifras y estimaciones año gravable 2011 solo 6.441 empresas cumplieron los requisitos para acogerse a los beneficios, comparado con el número de empresas creadas en ese año es solo un 2.7% de este. Con estos datos podemos inferir que la ley no ha cumplido cabalmente con su propósito.

4.1 CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES DEMANDADOS EN LOS PRIMEROS EMPLEOS.

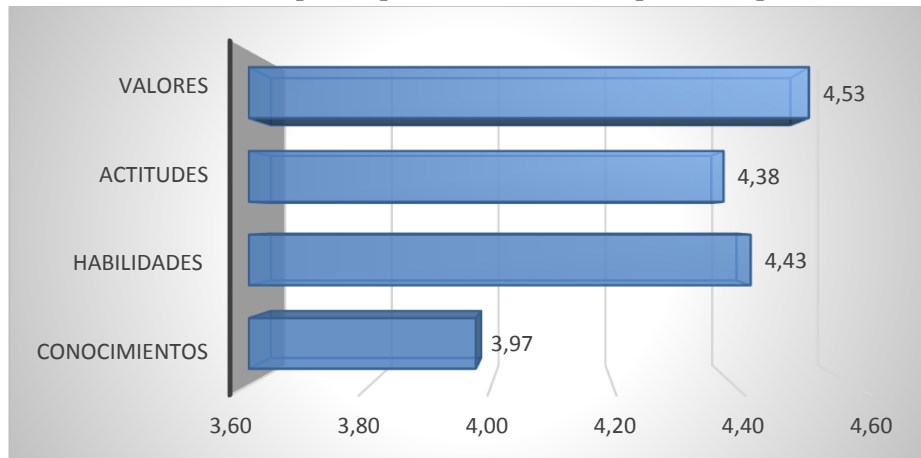
Para la elaboración del presente de la investigación se tuvo en cuenta el punto de vista de los economistas graduados de la Universidad de Cartagena respecto a cuáles fueron los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se les demandaron en los primeros empleos que tuvieron. Lo anterior hace parte de un marco más amplio, que se circunscribe a las competencias laborales y profesionales, entendiéndolas en el sentido de “conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos” dentro de las empresas que demandan recurso humano en el mercado laboral³⁹.

En referencia a lo presentado en el párrafo anterior, a continuación se describen los resultados de modo agregado, determinando cómo fue la valoración para cada uno de los aspectos de interés.

³⁹ GONZÁLEZ, Zadie y VILLALOBOS, Selene. Competencias profesionales. Culiacán: UAS, 2013.

Se pusieron a consideración de los encuestados cinco grupos de aspectos, conformados a su vez por una serie de ítems, los cuales fueron valorados en una escala comprendida entre 1 y 5, en la cual 1 correspondió a *nada demandado* y 5 a *muy demandado*. Para obtener un puntaje para cada uno de los aspectos en consideración, se promediaron sus respectivos ítems, obteniéndose así la Gráfica 25.

Gráfica 25. Aspectos que se demandan en el primer empleo.



El rango de valores estuvo comprendido entre 1 y 5, en donde 1 correspondió a *nada demandado* y 5 a *muy demandado*.

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

La mejor calificación fue aquella encontrada para los *valores*. Este aspecto tuvo en cuenta la demanda de principios éticos, integridad, humildad, alto nivel de compromiso, responsabilidad y madurez, en el primer trabajo. Debe tenerse en cuenta que la responsabilidad ciudadana, los valores, y en general, el componente humanístico se encuentran vinculados al desempeño profesional, y en consecuencia, a las competencias profesionales, lo cual representa un elemento de gran interés para el proceso de formación que se lleva a cabo en las universidades, pues las exigencias del medio presionan porque se trascienda una formación meramente tecnocrática a una formación que tenga en cuenta al ser humano de modo integral⁴⁰.

⁴⁰ GONZÁLEZ, Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Revista Cubana de Educación Superior. 2012. No. 22. p 45-53.

En segundo término, se aprecian las *habilidades*, específicamente refiriéndose a la expresión fluida (oral y escrita), la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo, la aptitud para la negociación, la capacidad de decidir en situaciones de riesgo e incertidumbre y de gestionar la presión, la capacidad de análisis y síntesis de los factores clave de una situación/problema, la planificación y gestión adecuada de tiempos, y la versatilidad para adaptarse a situaciones diversas y nuevos entornos.

Las *actitudes* se posicionaron en el tercer lugar dentro del ranking de los aspectos considerados, aquí se incluyó la disposición proactiva de anticipación para investigar y trabajar, la búsqueda de mejora continua en términos de autoaprendizaje y afán de superación, también la disposición a la autocrítica y la reflexión, la actitud optimista y positiva, el hecho de estar predispuesto a enseñar, compartir, y motivar, la simpatía y la sociabilidad, además de la capacidad de integración y fidelidad. En esencial, se puede decir que lo anterior es demandado de manera importante en los primeros empleos que tuvieron los economistas objeto de estudio.

Por último se encontraron los aspectos correspondientes a los *conocimientos*, en consonancia con las responsabilidades del puesto de trabajo, con la posesión de una visión multidisciplinar en el tratamiento y resolución de problemas, al demostrar conocimientos de gestión por procesos, cuando se dominan ámbitos tales como la gestión del conocimiento y del capital intelectual, el uso de las TIC y los paquetes informáticos más habituales, además del dominio de otra lengua, y conocimientos propios de la carrera. Llamó la atención que los conocimientos hayan estado en último lugar dentro de las valoraciones, dándosele primacía a otros aspectos. Esto demostraría que en el primer empleo que obtienen los economistas, los elementos teóricos, empíricos y conceptuales propios de la profesión son demandados de manera secundaria, aunque cabe resaltar que el uso de tics y dominio de una segunda lengua fueron valoradas significativamente por los empleadores.

4.2 PERFIL LABORAL Y OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS, Y EL DEMANDADO POR EL MERCADO LABORAL EN EL PRIMER EMPLEO

El estudio del perfil laboral y ocupacional propio de los egresados del programa de Economía, así como el demandado por el mercado laboral en el primer empleo de estos profesionales, fue analizado a través de cuatro grandes dimensiones, las cuales se presentan con cada uno de sus ítems en las siguientes páginas. En el cuestionario se midieron dos componentes, el primero correspondió al nivel en que el profesional autorreconocía poseer determinada capacidad, conocimiento o habilidad; el segundo componente fue la percepción sobre qué tan demandado resultaba eso en el mercado laboral; en ambos casos se manejó una escala de 1 a 5, en donde 1 correspondió a *nada*, y 5 hizo referencia a *mucho*; un tercer componente –que no se presentó en la encuesta, pero que se construyó luego de recolectar y procesar la información–, fue la diferencia entre el segundo y el primero, de este modo se obtendría un resultado: 1) positivo indicativo de una ventaja, en el sentido de que el economista encuestado posee más determinado aspecto, respecto a lo que le exigen en el mercado laboral, o 2) negativo, interpretable como una deficiencia, en el sentido de que el encuestado percibe que le exigen más de determinado aspecto frente a lo que reconoce poseerlo. Finalmente, no está de más señalar que los cálculos cuantitativos se desarrollaron con base en las medias, y además, se efectuaron pruebas de prueba *t* de Student para una muestra, y para muestras relacionadas (al momento de hacer la diferencia de medias).

4.2.1 Dimensión 1: proceso de aprendizaje y de conocimiento

Esta dimensión engloba todos aquellos ítems que se presentan en la Tabla 1, el primer grupo de ítems corresponde al nivel en que autorreconocen poseerlos, el siguiente, al nivel en que consideran que lo demanda el mercado laboral, y el tercero, en la parte inferior, a la diferencia entre los promedios de cada ítem. Dado que el mayor interés lo reviste el resultado de la diferencia, se procede a analizar dichos hallazgos.

Al momento de calcular las diferencias en los promedios se llevó a cabo una prueba *t* de Student de diferencia de medias, con el fin de detectar si el resultado que se obtenía resultaba estadísticamente significativo ($p < 0,05$) o si era estadísticamente equivalente a cero ($p > 0,05$). Considerando los detalles mencionados, se determinó que solamente

algunos ítems fueron estadísticamente significativos dentro de la dimensión de proceso de aprendizaje y conocimiento, y a su vez, mostraron una diferencia positiva, lo que resulta interpretable en el sentido de que el profesional en economía de la Universidad de Cartagena es consciente de que poseen en mayor medida esos conocimientos, capacidades y habilidades, en relación lo que le exigió el mercado laboral en el primer empleo.

El componente de *conocimientos sobre el área de estudio y la profesión* resultó con una diferencia positiva y significativa (diferencia = 0,156, $p = 0,05$), lo que sería indicativo de que el economista de la Universidad de Cartagena está en capacidad de aplicar los conocimiento de su profesión pero adaptándolos al mundo real de su primera experiencia laboral, dejando de lado aptitudes obsoletas en el actual mundo competitivo. Aquí se integran elementos tales como que tiene buena comprensión de nuevas teorías, interpretaciones, métodos y técnicas dentro de la disciplina, así como la implementación de métodos de modo preciso, relacionado la virtud de llevar a cabo críticas así como interpretaciones de nuevos desarrollos, en el campo teórico y empírico

Por otro lado, y también con una diferencia positiva, significativa y relevante aparece la *capacidad crítica y autocrítica* (diferencia = 0,202, $p = 0,006$), frente a la cual se puede decir que en el primer empleo que tuvieron los economistas encuestados se les exigió menos de lo que ellos reconocen poseer, pues indicaron que están en plena capacidad de efectuar a menudo procesos de reflexión, con el que pueden analizar y objetivar, tanto ideas como trabajos. En concreto, esta habilidad se vincula con la disposición para el esfuerzo mental prolongado en la búsqueda de soluciones genuinas a los problemas, así como la actitud de control por sobre la impulsividad, la tolerancia a la incertidumbre y a la ambigüedad; debe sumársele la apertura mental, las habilidades sociales para criticar constructivamente el trabajo de otros, y la seguridad en sí mismo⁴¹.

⁴¹ GONZÁLEZ, José. Competencia profesional del contador público egresado de la universidad de Cartagena y su impacto en el contexto organizacional del sector aduanero de la ciudad de Cartagena de Indias. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2015.

El último de los aspectos dentro de esta dimensión que dio muestras de ser importante, correspondió a las *habilidades para buscar, procesar y analizar información* (diferencia = 0,230, $p = 0,001$). En vista de los resultados el economista graduado de la Universidad de Cartagena reconoció que en su primer empleo estaba capacitado para esto, sin embargo, la organización en la cual se vinculó no le hizo muchas exigencias al respecto, por lo que se podría retomar la hipótesis de la subempleabilidad en esta experiencia laboral inicial. Desde el punto de vista conceptual, el ítem mencionado comprende todas aquellas destrezas orientadas a la información, en una fase de búsqueda, de selección, de almacenamiento, y de recuperación de la información para su utilización posterior⁴².

⁴² BENEITONE, Pablo, ESQUETINI, César y GONZÁLEZ, Julia. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina. 2004-2007. Bilbao: Universidad de Universidad de Deusto y Groningen, 2007.

Tabla 1. Valoración de los encuestados sobre la dimensión proceso de aprendizaje y de conocimiento. Medias y prueba t de diferencia de medias

	Ítems	Media	D.E. ¹	IC95% ²		t ³	p
				Límite inferior	Límite superior		
Nivel en que autorreconoce poseerlo	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4,55	0,64	4,441	4,658	82,954	0,000
	Capacidad de aprender y actualizarse	4,64	0,64	4,532	4,751	84,072	0,000
	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	4,45	0,68	4,334	4,563	76,698	0,000
	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4,58	0,70	4,458	4,696	76,161	0,000
	Capacidad crítica y autocrítica	4,44	0,76	4,311	4,568	68,301	0,000
	Capacidad de investigación	4,34	0,82	4,199	4,477	61,811	0,000
	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	4,65	0,58	4,552	4,749	93,005	0,000
	Capacidad de comunicación oral y escrita	4,65	0,58	4,552	4,749	93,005	0,000
Nivel en que considera que lo demanda el mercado laboral	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4,56	0,798	4,423	4,694	66,599	0,000
	Capacidad de aprender y actualizarse	4,60	0,622	4,499	4,710	86,364	0,000
	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	4,29	0,896	4,140	4,444	55,850	0,000
	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4,54	0,710	4,420	4,661	74,524	0,000
	Capacidad crítica y autocrítica	4,24	0,889	4,086	4,388	55,558	0,000
	Capacidad de investigación	4,30	0,857	4,147	4,437	58,433	0,000
	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	4,42	0,789	4,287	4,555	65,326	0,000
	Capacidad de comunicación oral y escrita	4,57	0,669	4,454	4,682	79,538	0,000
Diferencia	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	-0,092	0,783	-0,142	0,124	-0,137	0,891
	Capacidad de aprender y actualizarse	0,037	0,789	-0,097	0,171	0,543	0,588
	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	0,156	0,931	-0,002	0,314	1,957	0,050
	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0,037	0,679	-0,078	0,152	0,631	0,529
	Capacidad crítica y autocrítica	0,202	0,850	0,058	0,346	2,774	0,006
	Capacidad de investigación	0,046	0,930	-0,112	0,204	0,576	0,566
	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	0,230	0,764	0,100	0,359	3,508	0,001
	Capacidad de comunicación oral y escrita	0,083	0,700	-0,036	0,201	1,377	0,171
Capacidad para aplicar los conocimientos en la practica	0,119	0,759	-0,009	0,248	1,836	0,069	

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C

1: Desviación estándar

2: Intervalo de confianza para la media al 95%

3: Se efectuó la prueba t de Student para una muestra, y para muestras relacionadas (diferencia de medias)

4.2.2 Dimensión 2: valores sociales

Dentro de la dimensión correspondiente a los valores sociales en relación con la primera experiencia laboral, la Tabla 2 dio a conocer que, en relación con todos los ítems evaluados, los graduados de economía en su primer empleo autorreconocieron que presentaron mayores niveles de cada aspecto, en comparación con lo que les exigía el mercado laboral, pues las diferencias de las medias fueron positivas y estadísticamente significativas. Estos hallazgos puede decirse que resultan coherentes con la tendencia difundida dentro de la formación profesional correspondiente a la integridad de la formación, tanto en términos de capacidades y competencias para acceder al mundo del trabajo, aunque también teniendo en cuenta los valores y todas aquellas actitudes que estructuran la personalidad de la persona, y que coadyuvan al logro de un desempeño comprometido y eficaz de la profesión, conjugadamente con un ejercicio responsable de la ciudadanía⁴³.

El ítem que presentó el mayor valor en la diferencia correspondió a la *responsabilidad social y compromiso ciudadano* (diferencia = 0,312, $p = 0,000$) que experimentó el economista en su primer empleo. De acuerdo a esto se tendría evidencia para confirmar que estas personas poseen un sentido de responsabilidad ciudadana importante que, no obstante, el mercado laboral no les exigió en su primer empleo.

Junto con lo anterior, se detectó un importante y significativo *compromiso ético* (diferencia = 0,266, $p = 0,000$), en el sentido de que estos profesionales –para su primera experiencia laboral, y muy posiblemente para las subsiguientes–, poseen un corpus definido, claro y estructurado de valores, que les hacen concebir sus deberes como profesionales. Esta situación, en palabras de Sánchez⁴⁴, “constituye una vacuna pretende, además, actuar gradualmente contra toda forma de abstracción que se produce cuando los profesionales se

⁴³ IBARRA, Guadalupe. Ética y formación profesional integral. En: Reencuentro. 2015, No. 43. p 1-14.

⁴⁴ SÁNCHEZ, Gregorio. La ética profesional: compromiso social y educativo. En: Mundo Siglo XXI. 2007, Vol. 2, No. 7. p 65-71.

refugian en intereses particulares. Asimismo, representa el fármaco preventivo para evitar el endurecimiento del caparazón profesional que por lo común ha dado la espalda a las exigencias sociales a cambio del prestigio personal”.

El *compromiso con la preservación del medio ambiente* (diferencia = 0,229, $p = 0,006$) también presentó un signo positivo en la diferencia de los promedios pertenecientes a la valoración de lo que el economista autorreconoce poseer y la demanda que le hicieron en el mercado laboral durante su primer empleo. Bajo esta postura, los profesionales de la economía de la Universidad de Cartagena tienden a ir más allá de los postulados de la perspectiva económica tradicional (economía neoclásica), la cual se concibe dentro de un sistema cerrado, aislado e infinito, en un flujo que va de la producción al consumo, entre empresas y hogares, dejando de lado el entorno ambiental; al incluir el medio ambiente, los graduados encuestados conceptualizarían la economía como un sistema abierto y finito, en el sentido de que guarda estrecha relación con el entorno natural, de aquí que se surja la responsabilidad de proteger y preservar el medio ambiente, internalizándolo, sobre todo en los procesos de toma de decisiones para orientar el desarrollo sustentable⁴⁵ (CEPAL, 2004).

Otros de los aspectos considerados dentro del estudio del perfil propio de los egresados, en paralelo con el demandado por el mercado laboral en el primer empleo, fueron el *compromiso con su medio socio-cultural*, junto con la *valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad*, en ambos casos la diferencia fue positiva y estadísticamente significativa (diferencia = 0,147, $p = 0,035$; y diferencia = 0,156, $p = 0,043$, respectivamente), lo que denotaría que el economista de la Universidad de Cartagena en su primer empleo estaba preparado para afrontar asertivamente situaciones de orden cultural, valorando la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo con el fin de desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en distinciones de sexo, edad, religión, etnia, condición social y política.

⁴⁵ CEPAL. Economía y ecología: dos ciencias y una responsabilidad frente a la naturaleza. Santiago de Chile: CEPAL, 2014.

Tabla 2. Valoración de los encuestados sobre la dimensión valores sociales. Medias y prueba t de diferencia de medias

	Ítems	Media	D.E. ¹	IC95% ²		t ³	p
				Límite inferior	Límite superior		
Nivel en que autorreconoce poseerlo	Compromiso con su medio socio-cultural	4,301	0,830	4,161	4,442	60,433	0,000
	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	4,347	0,899	4,195	4,500	56,353	0,000
	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,504	0,734	4,379	4,628	71,547	0,000
	Compromiso con la preservación del medio ambiente	4,412	0,804	4,275	4,548	63,974	0,000
	Compromiso ético	4,742	0,529	4,653	4,832	104,429	0,000
Nivel en que considera que lo demanda el mercado laboral	Compromiso con su medio socio-cultural	4,154	0,886	4,004	4,305	54,706	0,000
	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	4,191	0,881	4,042	4,341	55,480	0,000
	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,191	0,932	4,033	4,349	52,440	0,000
	Compromiso con la preservación del medio ambiente	4,182	0,892	4,031	4,333	54,670	0,000
	Compromiso ético	4,476	0,855	4,331	4,621	61,077	0,000
Diferencia	Compromiso con su medio socio-cultural	0,147	0,806	0,103	0,283	2,128	0,035
	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	0,156	0,893	0,004	0,307	2,041	0,043
	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,312	0,983	0,145	0,479	3,707	0,000
	Compromiso con la preservación del medio ambiente	0,229	0,953	0,068	0,391	2,813	0,006
	Compromiso ético	0,266	0,825	0,126	0,406	3,767	0,000

Notas:

1: Desviación estándar

2: Intervalo de confianza para la media al 95%

3: Se efectuó la prueba *t* de Student para una muestra, y para muestras relacionadas (diferencia de medias)

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

4.2.3 Dimensión 3: contexto tecnológico e internacional

Bajo esta dimensión se trató el ámbito de las habilidades y capacidades en relación con el medio global y tecnológico actual que tiende a permear las diferentes esferas de la actividad humana, del cual no están exentos los economistas. Los resultados para esta dimensión en perspectiva con el primer trabajo que tuvieron estos profesionales, se representaron en la Tabla 3. Llamó la atención que no existieron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las *habilidades para trabajar en contextos internacionales* (diferencia = -0,147, $p = 0,074$), no tampoco en relación con la *habilidad en el uso de las tecnologías de la información* (diferencia = 0,009, $p = 0,879$), en consecuencia, se puede afirmar que los economistas objeto de estudio en su primer empleo supieron afrontar adecuadamente las exigencias que les hicieron respecto a estos aspectos.

Por otro lado, y contrastando lo descrito en el párrafo anterior, se observó que la *capacidad de comunicación en un segundo idioma* (diferencia = -0,275, $p = 0,007$) presentó una diferencia negativa, lo que se entiende como que estos individuos reconocen poca posesión de esta capacidad, en relación con la mayor exigencia que les hizo el mercado laboral; así, se están en presencia de una evidente debilidad. Teniendo en cuenta el estado de la economía actual, se torna evidente que la adquisición de competencias de tipo lingüístico es fundamental en el contexto empresarial; entendiéndolas la comunicación verbal y escrita tanto en la lengua materna como en la lengua extranjera. Ahora bien, particularmente el inglés es considerado el idioma por excelencia en los negocios, y un instrumento esencial para cualquier estudiante o profesional; en vista de esto, “la competencia globalizada requiere contar con personal que sea capaz de relacionarse y negociar con empresas y actores de otros países. De esta manera, se podría decir que la competencia en una segunda lengua es un calificador para el acceso a las ofertas de trabajo”, tal como pudo ocurrir entre los encuestados a la hora de obtener su primer empleo⁴⁶.

⁴⁶ SACRISTÁN, Macarena, ALFALLA, Rafaela y MORENO, Antonio. La competencia lingüística en el Espacio Europeo de Educación Superior desde la perspectiva del docente. En: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 2013, Vol. 19, No. 1. p 63-70.

Tabla 3. Valoración de los encuestados sobre la dimensión contexto tecnológico e internacional. Medias y prueba t de diferencia de medias

	Ítems	Media	D.E. ¹	IC95% ²		t ³	P
				Límite inferior	Límite superior		
Nivel en que autorreconoce y posee	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	4,145	1,005	3,9747	4,3158	48,063	0,000
	Habilidades para trabajar en contextos internacionales	4,090	0,979	3,9239	4,2562	48,685	0,000
	Habilidad en el uso de las tecnologías de la información	4,623	0,614	4,5189	4,7274	87,719	0,000
Nivel en que considera que lo demanda el mercado laboral	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	4,421	0,898	4,2685	4,5734	57,354	0,000
	Habilidades para trabajar en contextos internacionales	4,237	0,821	4,0978	4,3765	60,130	0,000
	Habilidad en el uso de las tecnologías de la información	4,614	0,636	4,5060	4,7220	84,505	0,000
Diferencia	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	-0,275	1,165	-0,4734	-0,0780	-2,759	0,007
	Habilidades para trabajar en contextos internacionales	-0,147	0,950	-0,3083	0,0141	-1,804	0,074
	Habilidad en el uso de las tecnologías de la información	0,009	0,705	-0,1104	0,1288	0,152	0,879

Notas:

1: Desviación estándar

2: Intervalo de confianza para la media al 95%

3: Se efectuó la prueba t de Student para una muestra, y para muestras relacionadas (diferencia de medias)

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

4.2.4 Dimensión 4: habilidades interpersonales

El último conjunto de ítems puestos a consideración de los encuestados fueron aquellos circunscritos a la dimensión de habilidades interpersonales. Estas ejercen un rol de primer orden dentro del desarrollo integral de la persona, dado que por medio de ella, el individuo logra importantes refuerzos sociales, en este caso, dentro del entorno laboral, lo cual impacta positivamente su adaptación al mismo; la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida laboral⁴⁷.

La información cuantitativa presentada en la Tabla 4 arrojó un resultado interesante, en la medida en que ninguna de las diferencias calculadas –entre las medias de la valoración del autorreconocimiento de habilidades interpersonales, y la demanda que el mercado laboral hace de ellas en el primer empleo–, resultaron estadísticamente significativas, consecuentemente se puede decir que lo que demanda el mercado laboral es equivalente a lo que autorreconoce el economista, con ello se da una equivalencia en este aspecto del perfil laboral/ocupacional. En particular, los ítems, el valor de la diferencia de las medias, y la significancia estadística, se refirieron a la *capacidad para tomar decisiones* en el primer empleo (diferencia = 0,064 $p = 0,356$), las *habilidades interpersonales* en general (diferencia = 0,055 $p = 0,368$), la *capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes* (diferencia = 0,036 $p = 0,574$), la *capacidad de trabajo en equipo* (diferencia = 0,055 $p = 0,388$), la *capacidad para organizar y planificar el tiempo* (diferencia = -0,055 $p = 0,356$), y la *capacidad para actuar en nuevas situaciones* (diferencia = -0,092 $p = 0,879$).

⁴⁷ PRÓCEL, Gerardo. Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral [citado el: 15 ago. 2016]. Disponible en internet: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>.

Tabla 4. Valoración de los encuestados sobre la dimensión proceso de aprendizaje y de conocimiento. Medias y prueba t de diferencia de medias

	Ítems	Media	D.E. ¹	IC95% ²		t ³	P
				Límite inferior	Límite superior		
Nivel en que autorreconoce poseerlo	Capacidad para tomar decisiones	4,540	0,642	4,431	4,649	82,469	0,000
	Habilidades interpersonales	4,568	0,615	4,463	4,672	86,517	0,000
	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	4,531	0,662	4,419	4,643	79,812	0,000
	Capacidad de trabajo en equipo	4,641	0,625	4,535	4,747	86,522	0,000
	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	4,540	0,694	4,422	4,658	76,293	0,000
	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	4,467	0,707	4,346	4,587	73,615	0,000
Nivel en que considera que lo demanda el mercado laboral	Capacidad para tomar decisiones	4,476	0,753	4,348	4,604	69,237	0,000
	Habilidades interpersonales	4,513	0,683	4,397	4,628	77,016	0,000
	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	4,494	0,703	4,375	4,613	74,508	0,000
	Capacidad de trabajo en equipo	4,586	0,628	4,479	4,693	85,125	0,000
	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	4,595	0,643	4,486	4,704	83,299	0,000
	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	4,476	0,738	4,351	4,601	70,692	0,000
Diferencia	Capacidad para tomar decisiones	0,064	0,809	-0,072	0,201	0,927	0,356
	Habilidades interpersonales	0,055	0,711	-0,065	0,175	0,904	0,368
	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	0,036	0,759	-0,092	0,165	0,564	0,574
	Capacidad de trabajo en equipo	0,055	0,743	-0,071	0,181	0,865	0,388
	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	-0,055	0,695	-0,173	0,062	-0,925	0,356
	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	-0,092	0,705	-0,128	0,110	-0,152	0,879

Notas:

1: Desviación estándar

2: Intervalo de confianza para la media al 95%

3: Se efectuó la prueba *t* de Student para una muestra, y para muestras relacionadas (diferencia de medias)

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados del programa de Economía de la U. de C.

6. CONCLUSIONES

Los resultados presentados en este documento permitieron comprender la situación en torno a la primera experiencia laboral que tuvieron los economistas graduados de la Universidad de Cartagena entre 2009-2014, a partir de los análisis llevados a cabo, se proceden a formular las siguientes conclusiones

- Se estableció que los egresados del programa de Economía presentaron un perfil que los caracteriza por ser jóvenes con edades concentradas en la segunda mitad de la segunda década de vida, existió representación de ambos sexos, la soltería fue el estado civil más común, así como la pertenencia a los estratos intermedios de la sociedad (tres y cuatro). Respecto al año de la obtención del título, existió participación de individuos en cada uno de los rangos, con lo que se cubrieron diversas opiniones y situaciones en torno a la primera experiencia laboral.
- Se concluyó que los encuestados se distinguieron por tener solamente su título de pregrado, aunque algunos otros han avanzado hacia posgrados, tanto en términos de especialización como de maestría. Así mismo, fue común la realización de actividades de formación complementaria, tales como cursos de corta duración, diplomados y cursos de extensión.
- De la primera experiencia laboral de los egresados de economía, encontramos que en su mayoría tuvo lugar en organizaciones de naturaleza privada, tanto medianas como grandes del sector terciario. Esto denota
- Se identificó que la población de egresados encuestada, en su primer empleo se desempeñaron en puestos de asistencia de jefatura o bien como auxiliares o técnicos, con contratación a términos indefinido, en los que se definen ingresos del orden de 1 a 3 SMLV, variadas duraciones de jornada laboral semanal, y en la mayoría de los casos, prestaciones legales y beneficios laborales. En general, los egresados estuvieron vinculados durante un tiempo moderado al que fue su primer empleo, destacándose aquellos que reconocieron estar entre 6 – 22 meses. Por

último, se concluyó que la relación entre el primer trabajo y la carrera fue mucha, sin embargo, existió participación importante de los que reconocieron que esta fue regular.

- En el contexto del proceso de búsqueda del primer empleo, se determinó que las recomendaciones personales constituyeron el medio más utilizado para conseguir empleo, lo cual demostró que las relaciones personales, las redes y los contactos son determinantes para que un egresado realice su transición de la universidad al mercado de trabajo. Una posición secundaria ocuparon los sujetos que recurrieron a formas institucionalizadas de búsqueda de empleo, tales como presentarse a la convocatorias, consultar avisos clasificados o enviar hojas de vida, las cuales tienen en común el hecho de que la información sobre disponibilidad de vacantes son de conocimiento público, además de que permiten la participación –en condiciones relativamente homogéneas– de todos los oferentes de fuerza laboral.
- Por otro lado, en términos de las demandas que realiza el mercado laboral a los egresados economistas en su primera experiencia laboral, puede afirmarse que, más allá de conocimientos teórico-empíricos –los cuales tuvieron la última calificación en cuanto a la demanda–, lo que se requiere es una formación integral, en la cual los valores y las habilidades asumen una posición destacada. Esto debería impulsar a la formación de nuevos profesionales, con un sentido de *ser humano*, dejando de lado la apariencia rígida e inflexible que en algunos casos proporciona una formación estrictamente orientada a lo que dicen los libros de texto y las técnicas matemático-estadísticas.
- Respecto al perfil laboral y ocupacional que reconocieron poseer los egresados, frente al el demandado por el mercado laboral en el primer empleo, se concluyó lo siguiente: 1) en la dimensión proceso de aprendizaje y de conocimiento, los egresados reconocen que poseen más conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, respecto a lo que les demandaron las empresas donde tuvieron su primer empleo, así mismo, dijeron tener alta capacidad crítica y autocrítica, y muchas

habilidades para buscar, procesar y analizar información: 2) en cuanto a los valores sociales, se distinguieron por tener un perfil en el cual se les requirió menos de lo que ellos reconocieron poseer, en particular, dentro de lo concerniente a compromiso con su medio socio-cultural, valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, responsabilidad social y compromiso ciudadano, compromiso con la preservación del medio ambiente, y compromiso ético ; 3) en el contexto tecnológico e internacional se dio la mayor debilidad, específicamente en lo que tiene que ver con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, pues en el mercado laboral se les exige mucho, más allá de lo que ellos están en virtud de dar; por último, 4) en lo concerniente a las habilidades personales se detectó que los encuestados respondieron adecuadamente a las exigencias del mercado de trabajo, en la medida en que las diferencias entre autorreconocimiento de capacidades y demandas laborales, fueron estadísticamente no significativas.

7. RECOMENDACIONES

- Se detectó una escasa formación posgraduada, y al analizar la oferta académica de especializaciones y maestrías del núcleo básico de la economía, encontramos que es poca, por lo cual se recomienda a la universidad de Cartagena ampliar esta oferta en especializaciones y maestrías, tales como formulación de proyectos, planeación entre otras que van más a fin con el perfil del economista.
- Se evidencio una importante pérdida del espacio laboral en el sector público, lo cual es preocupante porque el perfil del economista se ajusta más a dicho sector, por su visión de largo plazo. Al analizar esta situación se recomienda realizar ajustes curriculares para que el economista se adapte mejor a las exigencias actuales del mercado laboral.
- Por último, se recomienda a la Universidad de Cartagena fortalecer el departamento de prácticas, para que el economista tenga mayor facilidad de entrar al mercado laboral y se desarrolle profesionalmente

8. BIBLIOGRAFIA

ÁLVAREZ, Julio, CHAPARRO, Eva y REYES, Diana. Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior. En: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 2014. Vol. 13, No. 2. p 5-26.

ARGUELLES, Denise y NAGLES, Nofal. Habilidades del pensamiento [citado el: 20 ene. 2015]. Disponible en internet: http://unipanamericana.edu.co/desercioncero/libro/material_descarga/disenos_actividades/habilidades_de_pensamiento.pdf.

ARTEAGA, Luis. Evaluación de las competencias laborales de los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira. Período 1999-2002. Manizales: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud, 2005.

BEAMONTE, Eduardo y BERMÚDEZ, José. Un análisis del mercado laboral relativo a la población valenciana que busca su primer empleo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2002, vol. 20, no. 2. p 331-345.

BENEITONE, Pablo, ESQUETINI, César y GONZÁLEZ, Julia. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina. 2004-2007. Bilbao: Universidad de Universidad de Deusto y Groningen, 2007.

BORJAS, George. Labor Economics. 3 ed. McGraw-Hill. Nueva York, 2005, P 26-33.

CACHÓN, Lorenzo. Los jóvenes en el mercado de trabajo en España. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1999.

CAMPILLO, Daniel. Asignatura basada en competencias. 2008 [citado el: 29 ago. 2016]. Disponible en internet: <https://pcampillo.wordpress.com/category/competencias/competencias-genericas/>

CANSINO, José y SÁNCHEZ, Antonio. Evaluación del programa de escuelas-taller y casas de oficio a partir de su efecto sobre el tiempo de búsqueda del primer empleo. El caso de Sevilla. En: Estudios de Economía Aplicada. 2009, vol. 27, no.1. p 1-22.

CÁRDENAS, Emiliano y CASTRO, Jaisis. Desempeño de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena en el período 2002-2006 en el mercado laboral de Cartagena. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2007.

CEPAL. Economía y ecología: dos ciencias y una responsabilidad frente a la naturaleza. Santiago de Chile: CEPAL, 2014.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. 1990 [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. 2010. [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/159-ley-1429-de-2010.html.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 2002 [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0789_2002.html.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Constitución 1991. [citado el: 10 mar. 2015]. Disponible en internet: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html.

DANE. Ficha metodológica Encuesta Continua de Hogares. [citado el: 20 ene. 2015]. Disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>, p. 3.

DANE. Mercado laboral de la juventud (14 a 26 años) Gran Encuesta Integrada de Hogares trimestre enero-marzo de 2013. Bogotá D.C.: DANE, 2013.

EHREMBERG, R. y SMITH, R. Economía laboral moderna. Boston: Addison-Wesley, 2009.

FERNÁNDEZ, Tabaré, BONAPELCH, Soledad y ANFITTI, Vanessa. Regímenes de transición al primer empleo: Chile, México, Estados Unidos y Uruguay comparados. En: Papeles de Población. 2013, vol. 19, no. 76. p 129-161.

GARCÍA, Manuel, BARBERO, María, ÁVILA, Isabel y GARCÍA, María. La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. En: Psicothema. 2003, vol. 15, no. 1. p 109-113.

GONZÁLEZ, José. Competencia profesional del contador público egresado de la universidad de Cartagena y su impacto en el contexto organizacional del sector aduanero de la ciudad de Cartagena de Indias. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2015.

GONZÁLEZ, Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Revista Cubana de Educación Superior. 2012. No. 22. p 45-53.

GONZÁLEZ, Zadie y VILLALOBOS, Selene. Competencias profesionales. Culiacán: UAS, 2013.

HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y Baptista, Pilar. Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill, 2006.

HERRANZ, Roberto. Inserción y búsqueda de empleo. Madrid: Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (España), 2012.

HORBATH, Jorge. Primer empleo de los jóvenes en México. En: Papeles de Población. 2004, vol. 10, no. 42. p 199-249.

IBARRA, Guadalupe. Ética y formación profesional integral. En: Reencuentro. 2015, No. 43. p 1-14.

LIPPMAN, Steven y McCALL, Jhon. The economics of job search: a survey. En: Economic Inquiry. 2006, vol. 14, no. 2-3.

MCCONNELL, Campbell y BRUE, Stanley. Economía laboral contemporánea, cuarta edición. España, McGraw-Hill, 1997.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. SNIES. Graduados [citado el: 10 ago. 2015]. Disponible en internet: http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212400_Graduados.rar.

MORTENSEN, Dale. Job search and labor market analysis. En: Handbook of Labor Economics. Amsterdam: Elsevier-North Holland, 1986.

OFICINA DE PLANEACIÓN UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. Boletín Estadístico 2010-2014 [citado el: 10 ago. 2015]. Disponible en internet: http://www.unicartagena.edu.co/index.php/boletin-estadistico#.Vct26_1_Oko.

OIT. ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? Lima: OIT, 2015.

PARDO, Ricardo y RIVERO. Rafael. Impacto de los estudios de posgrado en las características laborales de los egresados del Programa de Economía de la Universidad de Cartagena, 1997-2006. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2010.

PEDRAZA, Aura. El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez, y Juventud. 2008, vol. 6, no. 2. p 853-884.

PRÓCEL, Gerardo. Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral [citado el: 15 ago. 2016]. Disponible en internet: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>.

RAHONA, Marta. ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008, no. 61. p 105-121.

RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 10 de marzo de 2015] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

RIOMAÑA, Oscar. Incidencia del nivel educativo en el proceso de búsqueda de empleo y en la duración del desempleo en Colombia. un análisis desde la teoría de la señalización. Cali: Universidad Del Valle, 2014.

SACRISTÁN, Macarena, ALFALLA, Rafaela y MORENO, Antonio. La competencia lingüística en el Espacio Europeo de Educación Superior desde la perspectiva del docente. En: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 2013, Vol. 19, No. 1. p 63-70.

SALGADO, María del Carmen. Empleo y transición profesional en México. En: Papeles de Población, vol. 11, núm. 44. p 255-285.

SÁNCHEZ, Gregorio. La ética profesional: compromiso social y educativo. En: Mundo Siglo XXI. 2007, Vol. 2, No. 7. p 65-71.

SMITH, Stephne. Labor Economics. 2 ed. Routledge. Londres, 2003. P 7-21.

VIÁFARA, Carlos Augusto, URIBE, José Ignacio y OVIEDO, Yanira. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. En: Lecturas de Economía. 2007, no. 67.

VIÁFARA, Carlos. Efectos de la raza y el sexo en el logro educativo y estatus ocupacional en el primer empleo en la ciudad de Cali, Colombia. En: Revista de Sociedad y Economía. 2006, no. 11. p 66-95.

VILLA, Juan. Propuesta para la estimación del salario de reserva de los empleados en Colombia con el análisis de fronteras estocásticas. Archivos de Economía. Documento 315, Agosto, 2006. [En línea] [Citado el 10 de marzo de 2014] disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/315.pdf, P 2.

AGENDA DE INVESTIGACIÓN

Realizar un estudio o indagación sobre las preferencias de capacitación de los egresados de economía en cursos complementarios y de extensión en aras de mejorar sus competencias y competitividad laboral.

ANEXOS

4.3 Anexo 1: Formato del cuestionario

ENCUESTA SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO EN EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Programa de Economía — Universidad de Cartagena

Por favor, complete la siguiente encuesta únicamente si Ud. es economista que se encuentra desempeñando alguna actividad laboral en alguna empresa y si se graduó entre 2009 y 2014.

Parte A: Aspectos sociales, económicos y educativos

1. Edad: _____ años 2. Género: Masculino___ Femenino___
3. Estado civil: Casado___ Unión libre___ Soltero___ Separado___ Viudo___
4. Estrato de su vivienda: _____
5. Año de graduación: 2009___ 2010___ 2011___ 2012___ 2013___ 2014___
6. Nivel de formación completado en la actualidad: Pregrado___ Especialización___ Maestría___ Doctorado___
7. Formación complementaria:
Cursos de corta duración: Sí___ No___ Cursos de extensión: Sí___ No___
Diplomados: Sí___ No___ Otro: Sí___ No___
8. Dominio de segunda lengua: Sí___ No___

Parte B: Características del primer empleo

Por favor, proporcione la siguiente información respecto al primer empleo que Ud. tuvo:

9. Empresa donde tuvo su primer empleo: _____
10. El puesto que ocupó fue:
Gerencial/alta dirección/...___ Asistente/jefatura/...___ Auxiliar/técnico/...___ Docente/investigador___ Otros___
11. Sector de la empresa: Comercial___ Financiero___ Manufacturero___ Turismo___ Otro___
12. Cantidad de empleados de la empresa: 1-10___ 11-50___ 51-200___ Más de 200___
13. Posición ocupacional en su primer empleo:
Vinculado a una empresa privada___ Empleado público___ Trabajador por cuenta propia___
Patrón o empleador___ Trabajador familiar sin remuneración___
14. Tipo de contrato laboral que tuvo:
A término indefinido___ A término definido___ Por prestación de servicios___ Sin contrato___
15. Nivel de ingresos mensuales:
Menos de \$500.000___ \$500.000 a \$1.000.000___ \$1.000.001 a \$1.500.000___
\$1.500.001 a 2.000.000___ \$2.000.001 a \$2.500.000___ Más de \$2.500.00___
16. ¿Cuántas horas trabajaba a la semana?: Menos de 48___ 48 horas___ Más de 48___
17. ¿Cuántos meses estuvo vinculado a su primer empleo? _____
18. ¿Recibió prestaciones extralegales y beneficios? Sí___ No___
19. ¿Su primer empleo estaba relacionado con la carrera de Economía?
Mucho___ Regularmente___ Poco___ Muy poco___ Nada___
20. Forma en que consiguió su primer empleo:
- Visitar, llevar o enviar hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios___
- Poner o consultar avisos clasificados presentarse a convocatorias___
- Hacer preparativos para iniciar un negocio___
- Pedir ayuda a familiares, amigos o colegas___
- Ser recomendado por alguna persona___
- Visitar, llevar o enviar hojas de vida a las empresas o a los empleadores___
21. Tiempo transcurrido después de graduado en obtener su primer

empleo :

De 0 a 6 meses __ 6 a 12 meses __ 12 a 18 meses __ Más de 18 __

Parte C: Aspectos demandados en el primer empleo

Valore con una X el nivel con el que se le solicitaban los siguientes aspectos en su primer empleo:

Ítems	Nada	Poco	Moderado	Mucho
1. Demostrar conocimientos en la materia propia del puesto				
2. Demostrar una visión multidisciplinar en el tratamiento y resolución de problemas				
3. Demostrar conocimientos de gestión por procesos				
4. Saber acerca de la Gestión del Conocimiento y del Capital Intelectual				
5. Utilizar TIC's y de forma óptima los paquetes informáticos más habituales				
6. Conocimientos de idiomas				
7. Ser capaz de expresarse con fluidez tanto de forma oral como por escrito				
8. Mostrar capacidad de aprendizaje				
9. Ser capaz de trabajar en equipo				
10. Capacidad de liderazgo				
11. Aptitud para la negociación				
12. Capacidad de decidir en situaciones de riesgo e incertidumbre y de gestionar la presión				
13. Capacidad de análisis y síntesis de los factores clave de una situación/problema				
14. Planificar y gestionar bien los tiempos				
15. Ser capaz de adaptarse a situaciones diversas (versátil) y nuevos entornos				
16. Mostrar una disposición proactiva de anticipación para investigar y trabajar				
17. Búsqueda de mejora continua (autoaprendizaje y afán de superación)				
18. Mostrar disposición a la autocrítica y la reflexión				
19. Actitud optimista y positiva				
20. Estar predispuesto a enseñar, compartir, y motivar				
21. Mostrarse empático y sociable				
22. Estar dispuesto a integrarse en el proyecto (integración y fidelidad)				
23. Principios éticos e integridad				
24. Humildad				
25. Alto nivel de compromiso, responsabilidad y madurez				
26. Nivel de satisfacción con la formación que ha sido brindada por la universidad en relación con el primer empleo				

OTRO _____ **CUAL** _____

Parte D: Perfil laboral/ocupacional del economista

Valore con una X el nivel que Ud. auto reconoce poseer los siguientes aspectos como parte de su formación como economista, así como el nivel con el que se les demanda en el mercado laboral actual:

Aspectos	Nivel en que Ud. autoreconoce poseerlo				Nivel de demandado por el mercado laboral			
	Nada	Poco	Moderado	Mucho	Nada	Poco	Moderado	Mucho
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis								
2. Capacidad de aprender y actualizarse								
3. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión								
4. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas								
5. Capacidad crítica y autocrítica								
6. Capacidad de investigación								
7. Habilidades para buscar, procesar y analizar información								
8. Capacidad de comunicación oral y escrita								
9. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica								
10. Compromiso con su medio socio-cultural								
11. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad								
12. Responsabilidad social y compromiso ciudadano								
13. Compromiso con la preservación del medio ambiente								
14. Compromiso ético								
15. Capacidad de comunicación en un segundo idioma								
16. Habilidad para trabajar en contextos internacionales								
17. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información								
18. Capacidad para tomar decisiones								
19. Habilidades interpersonales								
20. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes								
21. Capacidad de trabajo en equipo								
22. Capacidad para organizar y planificar el tiempo								
23. Capacidad para actuar en nuevas situaciones								

!!!Muchas gracias!!!

4.4 Anexo 2: Empresas donde tuvieron su primer empleo los egresados del programa de economía

EMPRESA	A	B	C	D	E	TOT
Universidad de Cartagena	0	0	0	0	14	14
Cámar Comercio de Cartagena	0	0	0	0	7	7
Observatorio del Caribe Colombiano	0	0	0	0	3	3
Banco BBVA	0	3	0	0	0	3
CB&	0	0	0	0	2	2
Corvivienda	0	0	0	0	2	2
Gobernacion de Bolívar	0	0	0	0	2	2
Independiente	0	0	0	0	2	2
Universidad del Sinú	0	0	0	0	2	2
Belluno SAS	2	0	0	0	0	2
Cueros Vélez	2	0	0	0	0	2
Colpatria	1	1	0	0	0	2
Efecty S.A. - Servientrega	1	1	0	0	0	2
Bancamia	0	2	0	0	0	2
Banco Davivienda	0	2	0	0	0	2
Banco de Occidente	0	2	0	0	0	2
Fundación Mundo Mujer	0	2	0	0	0	2
Acatic SA	0	0	0	0	1	1
Alcaldía de Arjona	0	0	0	0	1	1
Alcaldía de Coveñas	0	0	0	0	1	1
Alcaldia Mayor de Cartagena	0	0	0	0	1	1
Alcaldía Municipal de San Juan Nepomuceno	0	0	0	0	1	1
Asociación de Agricultores de Turbaco	0	0	0	0	1	1
Asociacion Niños de Papel	0	0	0	0	1	1
ASTIVIK	0	0	0	0	1	1
Bora Bora Club	0	0	0	0	1	1
CEMECA	0	0	0	0	1	1
Centers for Disease Control and Prevention	0	0	0	0	1	1
Centrales Eléctricas de Norte de Santander	0	0	0	0	1	1
Círculo de Obreros de San Pedro Claver	0	0	0	0	1	1
Clínica de Maternidad Rafael Calvo	0	0	0	0	1	1
COLCIENCIAS	0	0	0	0	1	1
Colegio Gimnasio Nueva Granada	0	0	0	0	1	1
Colegio Militar Almirante Colón	0	0	0	0	1	1
Comfamiliar	0	0	0	0	1	1
Construcciones Zarza y Gómez	0	0	0	0	1	1
Construcert	0	0	0	0	1	1
Cooperativa Coopserge	0	0	0	0	1	1
Cooperativa de Pequeños Empresarios APOYAR	0	0	0	0	1	1
CUN	0	0	0	0	1	1
DANE	0	0	0	0	1	1
Departamento para la Prosperidad Social	0	0	0	0	1	1
EPS COMPARTA	0	0	0	0	1	1
Escuela de Gobierno y Liderazgo de la Alcaldia de Cartagena	0	0	0	0	1	1
ESE Camu Santa Teresita	0	0	0	0	1	1
Forinep SAS	0	0	0	0	1	1
Fundacion Hijos de Bolívar	0	0	0	0	1	1
Fundación MAMONAL	0	0	0	0	1	1
Fundación Red de Desarrollo y Paz de los Montes de María	0	0	0	0	1	1
Fundes latinoamerica	0	0	0	0	1	1
Gobernacion de Córdoba	0	0	0	0	1	1
Hotel Alfiz	0	0	0	0	1	1
Instituto de Sistemas Compucaribe	0	0	0	0	1	1

Intitucion Educativa Jaivel	0	0	0	0	1	1
Inversiones Inmobiliarias Miramar SAS	0	0	0	0	1	1
KOMOGU Consultores	0	0	0	0	1	1
Leiva Abogados Asociados	0	0	0	0	1	1
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	0	0	0	0	1	1
Notaria Única de Turbaco	0	0	0	0	1	1
Observatorio Distrital Antidiscriminación Racial	0	0	0	0	1	1
Registraduría Nacional del Estado Civil	0	0	0	0	1	1
REMEC	0	0	0	0	1	1
Tenaris tubocaribe	0	0	0	0	1	1
Universidad Católica del Norte	0	0	0	0	1	1
Universidad Tecnológica de Bolívar	0	0	0	0	1	1
Velpar	0	0	0	0	1	1
Agencia de Aduanas Representaciones J. Gutiérrez	1	0	0	0	0	1
Agencia de Aduanas Sudeco SA	1	0	0	0	0	1
Almacenes Éxito	1	0	0	0	0	1
Arcos Dorados	1	0	0	0	0	1
Comcast	1	0	0	0	0	1
Costa Norte	1	0	0	0	0	1
DaoPay GmbH	1	0	0	0	0	1
DEPOMBA S.A.S	1	0	0	0	0	1
Distracom	1	0	0	0	0	1
Entretenimientos Caribe SAS	1	0	0	0	0	1
Fundacion Eco & Eco	1	0	0	0	0	1
Granja Avícola La Inmaculada	1	0	0	0	0	1
Grupo Colviseg	1	0	0	0	0	1
Invasa Maquinaria	1	0	0	0	0	1
Makro	1	0	0	0	0	1
Mejía Asociados SAS	1	0	0	0	0	1
Modas y Diseños S.A.	1	0	0	0	0	1
Muebles Piolín	1	0	0	0	0	1
SmartInfo Ltda	1	0	0	0	0	1
Tecnimedica sa	1	0	0	0	0	1
Tennis	1	0	0	0	0	1
Transporte y Logística Portuaria	1	0	0	0	0	1
Usados de Cartagena S.A.S. (Autobol-Mazda)	1	0	0	0	0	1
Banco AV Villas	0	1	0	0	0	1
Consortio CMI	0	0	1	0	0	1
Coosalud EPS	0	1	0	0	0	1
Fundación de la Mujer	0	1	0	0	0	1
Hotel Dorado Plaza	0	0	0	1	0	1
Hotel Las Américas	0	0	0	1	0	1
Hotel Santa Cruz	0	0	0	1	0	1
Hoteles Royal	0	0	0	1	0	1
INSER	0	0	1	0	0	1
Secretaria de Hacienda de Cartagena	0	1	0	0	0	1
TUYA S.A.	0	1	0	0	0	1
Total	29	18	2	4	83	136
A: Comercial	B: Financiero	C: Manufacturero	D: Turismo	E: Otro	TOT: Total	