



www.ascolfa.edu.co

Boletín

Estadístico - Investigativo

Observatorio en Ciencias Administrativas

Asociación Colombiana de Facultades de Administración
ASCOLFA.
Oficina: Cra.11 no. 97-23 Of. 402 - Bogotá - Colombia.

Consejo Directivo Nacional ASCOLFA 2018-2020
Presidente: Dr. Rubén Darío Echeverry Romero. Universidad del Valle- Cali
Vicepresidente: Dr. Eric Fernando Rodríguez López. Universidad de los Andes- Bogotá
Secretario: Dr. Duván Emilio Ramírez Ospina. Universidad de Manizales- Manizales
Directora Ejecutiva: Gisèle Eugenia Becerra Plaza

Autores: William Umar Rincón-Báez, Gisèle Eugenia Becerra Plaza, Nicolás Arias-Velandia, Esteban Durán Becerra.
Diseño: Cristian Felipe Romero Mora
Coordinadora de Proyectos Especiales: Andrea Bibiana Merchán Bernal

TASA DE COTIZANTES E INGRESOS POR METODOLOGÍA, GÉNERO Y REGIONES DE GRADUADOS EN COLOMBIA (2007- 2016)

CONTENIDO

Análisis por metodología, género y región de los egresados.....	2
Tasas de cotización de enganche de los egresados de los núcleos de Administración, Contaduría y Economía	5
Salarios de enganche de los egresados en los núcleos de Administración, Contaduría y Economía.....	6
Discusión.....	8
Referencias	10

En el séptimo boletín del Observatorio en Ciencias Administrativas, se analizan las cifras de tasas de

cotización e ingresos de los graduados por **metodología**, **género** y diferentes **regiones** en que divide el Departamento Administrativo de Estadísticas (DANE) al país (agrupando en ellas a diferentes Departamentos) y que utiliza además el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional, inicialmente para todas las áreas y luego para los tres núcleos básicos de Administración, Economía y Contaduría, en estas mismas variables. Para este ejercicio se utilizan los datos del OLE (Colombia. Observatorio Laboral para la Educación, 2017)¹.

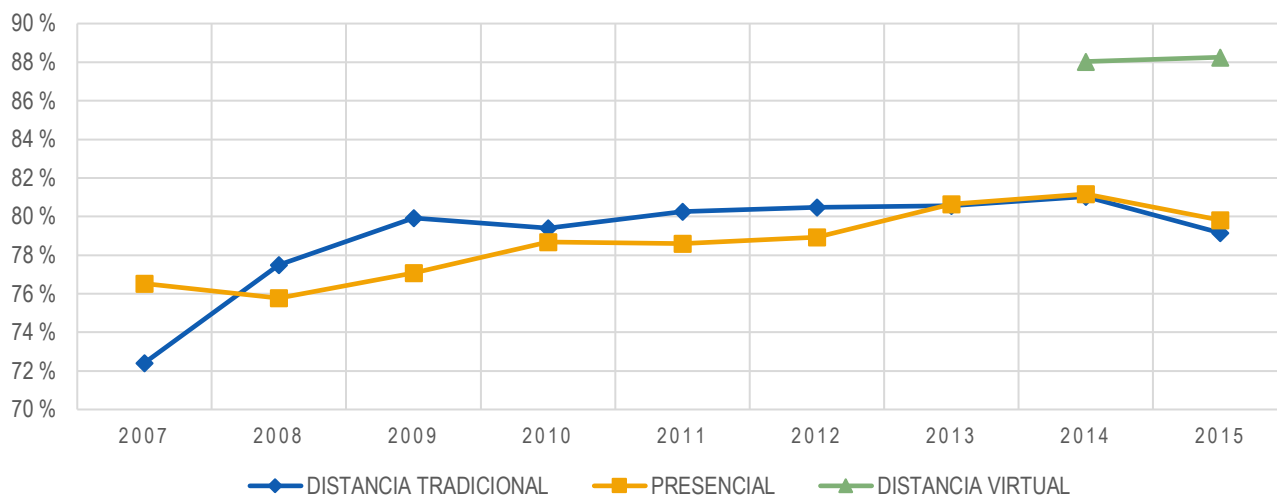


Figura 1. Tasa de cotización de los egresados según la metodología del programa en Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

¹ Estas bases de datos se encuentran disponibles en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>





En el boletín 5 “Tasa de cotizantes e ingresos de graduados por área de conocimiento en Colombia de 2007-2016” se explicaron las características del Observatorio Laboral y los conceptos de Tasa de cotización e Ingresos de los egresados en Colombia (Rincón-Báez, Becerra Plaza, & Arias-Velandia, 2018)

Análisis por metodología, género y región de los egresados

En Colombia, existen tres metodologías que se diferencian desde los lineamientos de educación superior (Colombia, Ministerio de Educación Nacional, 2010). La primera es la presencial, en la cual la interacción entre docente y estudiantes, así como las actividades de enseñanza y aprendizaje se ubican en un mismo espacio y tiempo (Silvio, Rama, & Lago, 2004); la segunda, distancia tradicional, utiliza diferentes estrategias, medios y

actividades no presenciales para acercar el conocimiento del estudiante y del docente, sin que exista un mismo escenario para su proceso, pero donde existen encuentros periódicos de manera presencial entre estos dos actores (Escobar de S., Calle P., Castillo T., Jaramillo J., & Ochoa P., 2013; Rincón-Baez & Arias_Velandia, 2017); por último, la metodología a distancia virtual se da en interacciones entre estudiantes y docentes a través de escenarios virtuales o en línea (soportados en internet), sin que existan lugares y tiempos comunes (Silvio, Rama, & Lago, 2004). Al analizar la tasa de cotización en estas metodologías (Figura 1), se encuentra que la tasa de cotización de los individuos un año después de graduarse en el país en la metodología presencial y distancia virtual es constante y cercana al 80% durante el periodo 2007-2015. Para la metodología distancia virtual solo hay datos para 2014 y 2015, pero este dato es superior al de las otras metodologías, llegando al 88%.

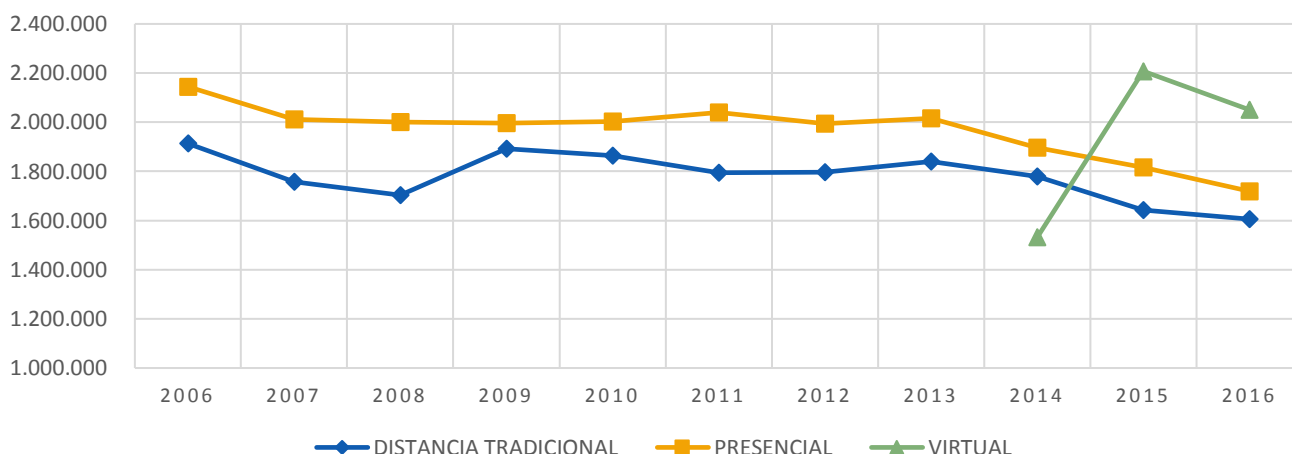


Figura 2. Salario promedio de enganche de los egresados por metodología del programa en Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018.

Consejo Directivo Nacional ASCOLFA 2018-2020

Presidente: Dr. Rubén Darío Echeverry Romero
Universidad del Valle- Cali

Vicepresidente: Eric Fernando Rodríguez López

Universidad de los Andes- Bogotá

Secretario: Dr. Duván Emilio Ramírez Ospina.

Universidad de Manizales-Manizales

Directora Ejecutiva: Gisèle Eugenia Becerra Plaza

Presidentes y Representante Capítulo Antioquia

Libia María Palacios Calle

Universidad de Medellín, Medellín

Presidente y Representante Capítulo Bogotá

John William Rosso Murillo

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

- Tunja

Presidente y Representante Capítulo Centro

Javier Lara Cotacio

Universidad de la Amazonia- Florencia

Presidente y Representante Capítulo Costa

Caribe

Netty Consuelo Huertas Cardozo

Universidad Tecnológica de Bolívar-Cartagena

Presidente y Representante Capítulo Oriente

Jorge Raúl Serrano Díaz

Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB

Presidente y Representante Capítulo

Suroccidente

Francia Elena Amelines Chamorro

Institución Universitaria Antonio José Camacho -Cali

Representantes ante El Consejo Profesional de Administradores de Empresas CPAE

Javier de Jesús Moreno Juvinao

Universidad de la Costa- Barranquilla

Directora Financiera

Claudia Patricia Ballesteros Vargas

Coordinadora de Proyectos Especiales

Andrea Bibiana Merchán Bernal

© Asociación Colombiana de Facultades de

Administración - ASCOLFA

Boletín Estadístico - Investigativo

Observatorio en Ciencias Administrativas

ISSN: 2619-3620

ASCOLFA Bogotá - Colombia

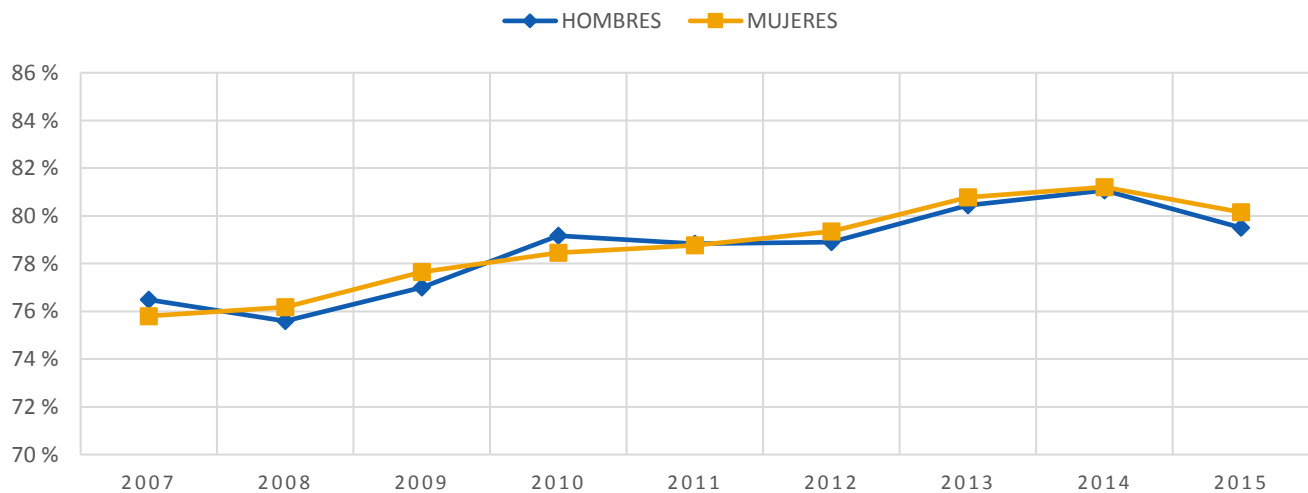


Figura 3. Tasa de cotización de los egresados por género en Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

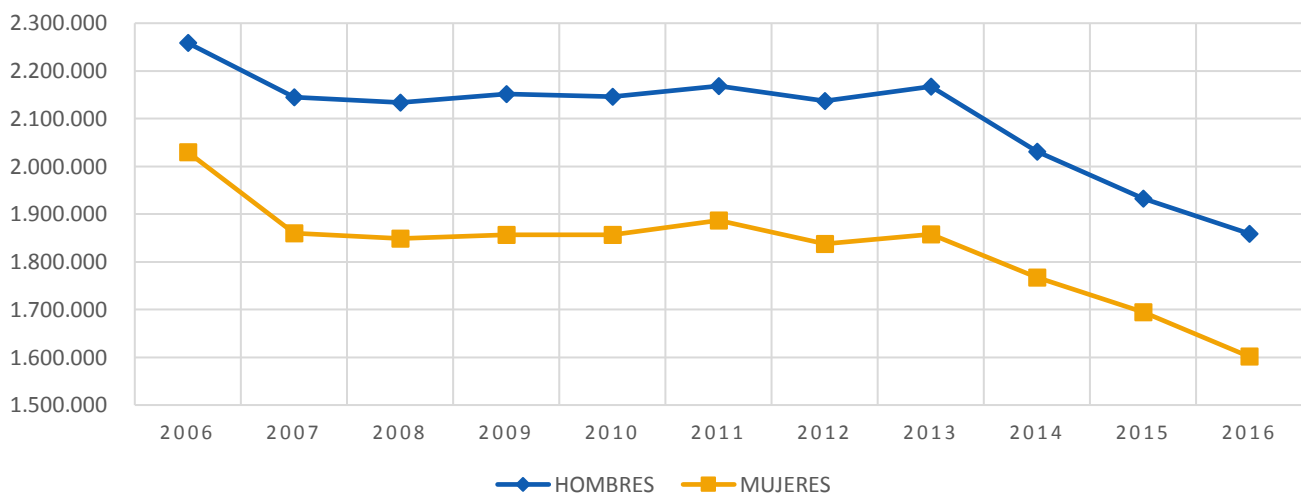


Figura 4. Salario promedio de enganche de los egresados por género en Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

Al analizar los sueldos de enganche de los egresados y teniendo en cuenta solo la comparación entre las metodologías distancia tradicional y presencial, se encuentra que los salarios promedio son mejores en presencial, pero estos caen más rápidamente perdiendo un valor de aproximadamente \$29.000 por año. También se muestra una caída más pronunciada en el salario de enganche en los últimos años, duplicando su valor promedio y llegando a disminuir cerca de \$58.000 en el

caso de distancia tradicional y \$75.000 en el caso de presencial por cada año, en el periodo comprendido entre 2013 y 2017.

Para el caso del género de los egresados, en el periodo 2007-2015, se muestra un aumento en la tasa de cotización tanto de hombres como de mujeres, con un aumento en el periodo de cerca del 4% pasando de 76% a 80% en ambos casos (Figura 3). Se evidencia en este aspecto una brecha salarial, donde las egresadas reciben cerca del 13% menos



de salario y esta se mantiene relativamente constante en el periodo 2007-2016 (Figura 4). Sin embargo, los salarios de las mujeres disminuyen cerca de \$27.800 por año, mientras que en el caso de los hombres esta disminución es cercana a los \$28.500 por año en el periodo. En los últimos cinco años esta caída año a año es más pronunciada, llegando a cerca de \$63.500 en el caso de las mujeres y de \$79.000 en el caso de los hombres.

Para la regionalización se utilizarán las nueve regiones identificadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares

(GEIH) del Departamento Administrativo de Estadísticas (DANE)². En este caso se encuentra que las menores tasas de cotización se presentan en las regiones Atlántica y Pacífica, donde en promedio es menor al 70% en el periodo de estudio (Figura 5). Así mismo las tasas de cotización mayores se encuentran en las regiones de Antioquia y Bogotá, superando en promedio el 82% en los graduados un año después de salir de las IES. Además, se destacan las regiones Central y Orinoquia-Amazonia las cuales tienen tasas cercanas al 80% de sus egresados.

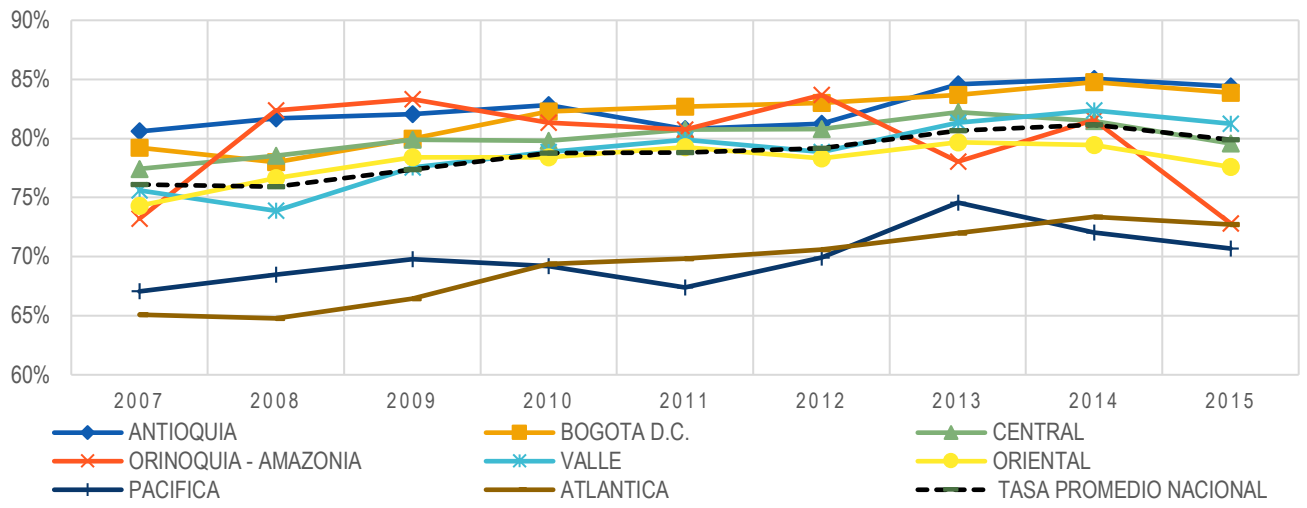


Figura 5. Tasa de cotización de los egresados en las diferentes regiones de Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018.

En el caso de los salarios de enganche de los egresados (Figura 10), se encuentra que el salario promedio más alto por región en general en todas las áreas se presenta en Bogotá, seguido de Antioquia y el Valle; las más bajas corresponden a las regiones Atlántica, Central y Pacífica. La brecha salarial entre Bogotá como más alta y la región Pacífica como la más baja es de cerca del 24%. Todas las regiones presentan una caída en el salario de enganche de 2006 a 2016. La región cuya caída ha sido más amplia es la Central con cerca de \$34.500 menos año a año, de igual forma Antioquia muy cercano a este valor y el valle cuya

pérdida anual es de aproximadamente de \$30.500 por año. La menor caída se presenta en la región Pacífica con cerca de \$6.000 por año. De todas maneras, si se revisan los datos históricos de últimos 5 años, es mucho más preocupante la caída, cambiando además el panorama regional: la región Orinoquia-Amazonia presenta la caída más alta en sus salarios, con una pérdida superior a los \$120.000 por año, seguida de Bogotá, cercana a los \$87.000 y la región Central cercana a \$74.000; las menores caídas se presentan en la región Pacífica y Valle con \$39.000 y \$36.000 respectivamente.

² Se utilizan ocho de las nueve regiones, con sus respectivos departamentos: Atlántica (La Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico, Bolívar, Sucre y Córdoba), uniéndola con San Andrés, Oriental (Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca

y Meta), Central (Caldas, Quindío, Risaralda, Tolima, Huila y Caquetá), Pacífica (Chocó, Cauca y Nariño), Bogotá, Antioquia, Valle, Orinoquia y Amazonia (Arauca, Casanare, Vichada, Guainía, Guaviare, Vaupés, Amazonas y Putumayo).



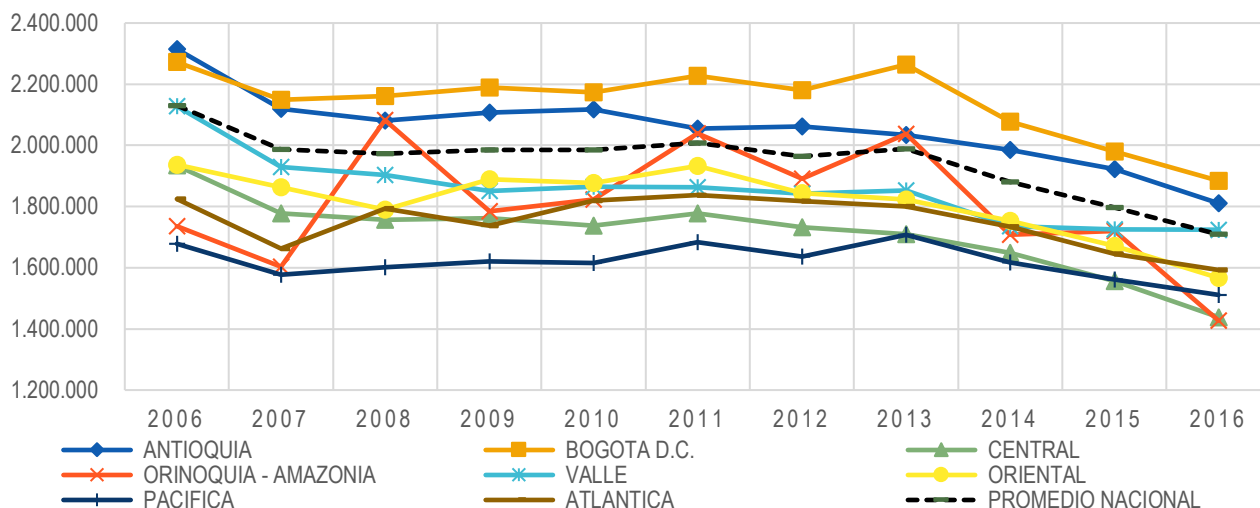


Figura 6. Salario promedio de enganche de los egresados en las diferentes regiones de Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

Tasas de cotización de enganche de los egresados de los núcleos de Administración, Contaduría y Economía

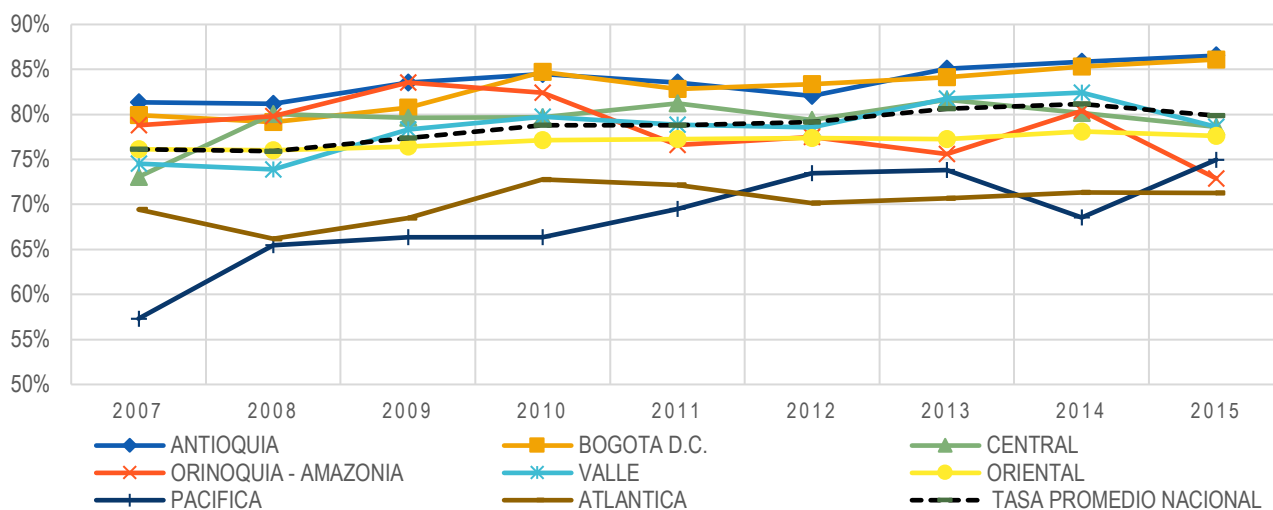


Figura 7. Tasa de cotización de los egresados de **Administración** y afines por regiones en Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

Al estudiar las tasas de cotización de los egresados un año después de su salida de las instituciones de educación superior para los núcleos de Administración (Figura 7), Contaduría (Figura 8) y Economía (Figura 9), se encuentra que la región con menor tasa de cotización en todos los núcleos corresponde a la Pacífica con 68%, 74% y 66% respectivamente, seguida muy de cerca por la región

Atlántica con 70%, 76% y 69%, respectivamente, en cada núcleo. Las mayores tasas se presentan en Antioquia en Administración con un 84% y Bogotá en Contaduría y Economía con 91% y 83% respectivamente. Cabe destacar que solo Antioquia y Bogotá cuentan con tasas de cotización en las tres áreas por encima del 80%

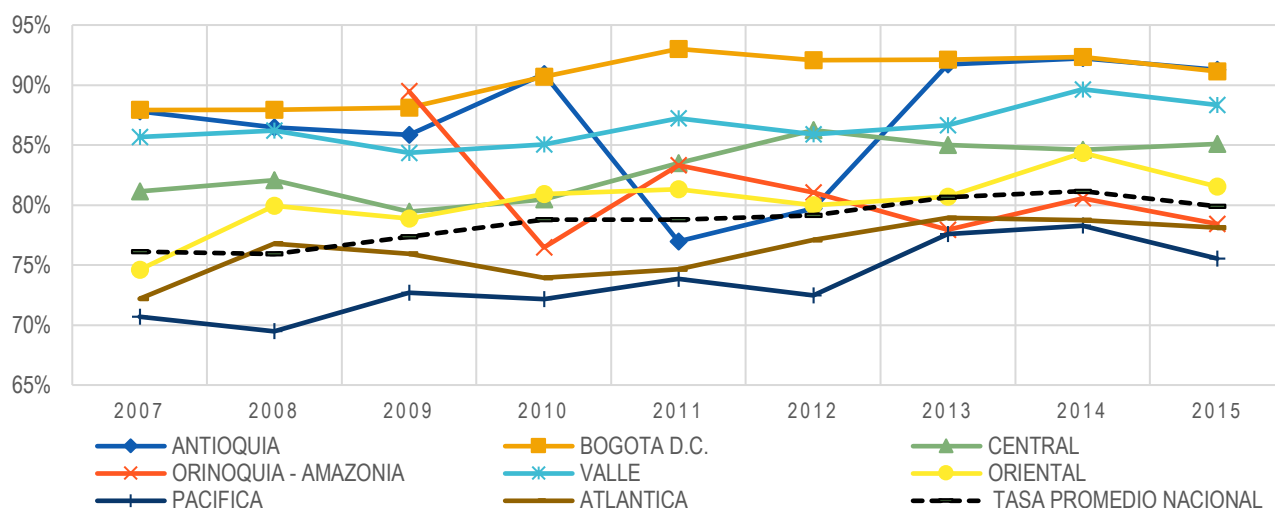


Figura 8. Tasa de cotización de los egresados de **Contaduría** y afines por regiones en Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

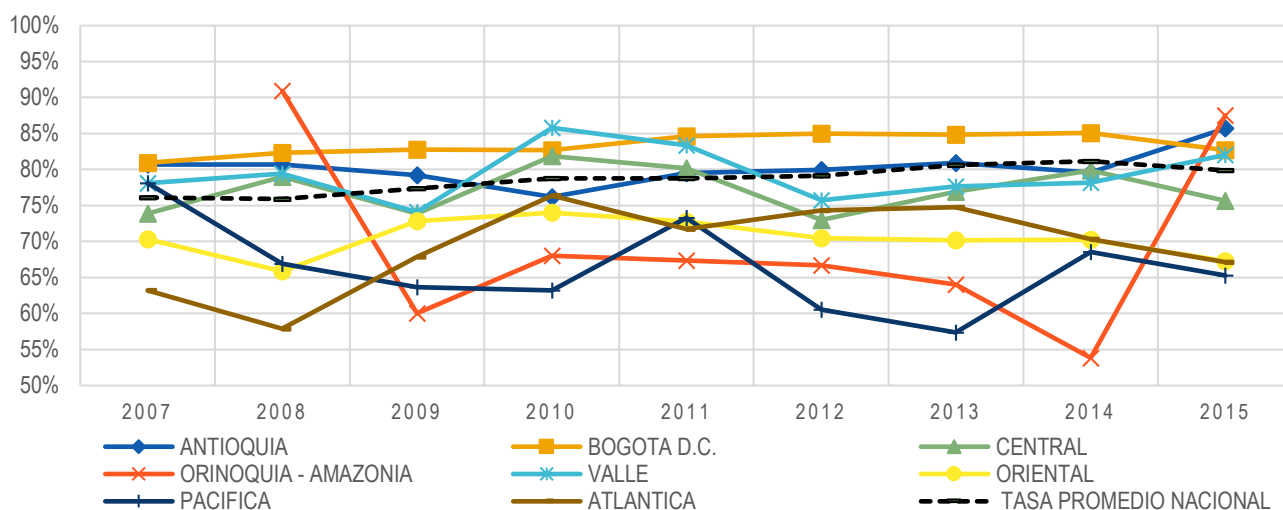


Figura 9. Tasa de cotización de los egresados de **Economía** por regiones en Colombia 2007-2015. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018

Salarios de enganche de los egresados en los núcleos de Administración, Contaduría y Economía

Indagando los salarios de enganche de los egresados, en cada núcleo el salario llevado a valor presente ha disminuido año a año. En el caso del núcleo de Administración y afines por regiones, se encuentra que solo en las regiones de Antioquia y Bogotá, los egresados obtienen salarios de enganche superiores a los de la media nacional entre los años 2006 y 2016 (Figura 10) . Los

salarios caen en promedio \$21.300 en el núcleo, siendo la caída más pronunciada en el periodo los salarios de enganche de la región Antioquia con cerca de \$41.100 por año, seguido de Bogotá con \$30.200 y Valle \$28.300, todos estos por encima de la disminución de \$26.000 por año en el periodo 2006-2016. La menor caída se presenta en la región Orinoquia-Amazonia con cerca de \$7.000 de

pérdida por año. Si analizamos los últimos 5 años la caída es superior en cada una de las regiones con un máximo de \$112.300 en la Orinoquia-Amazonia, seguida de Bogotá

con \$81.100. La menor caída se presenta en la región Atlántica con \$30.700.

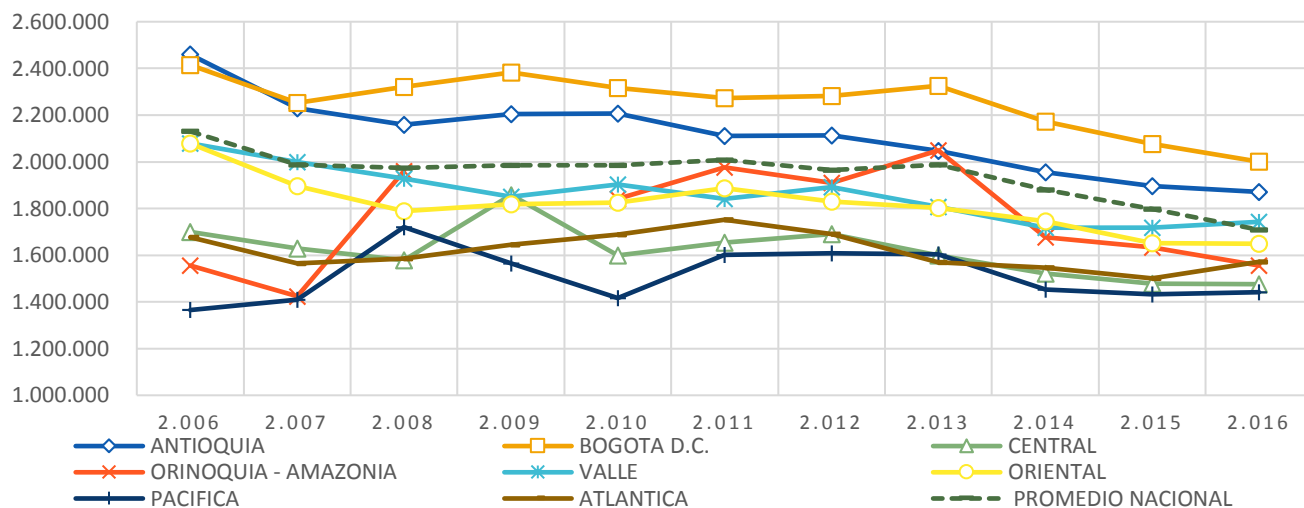


Figura 10. Salario promedio de enganche de los egresados de Administración por regiones de Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018.

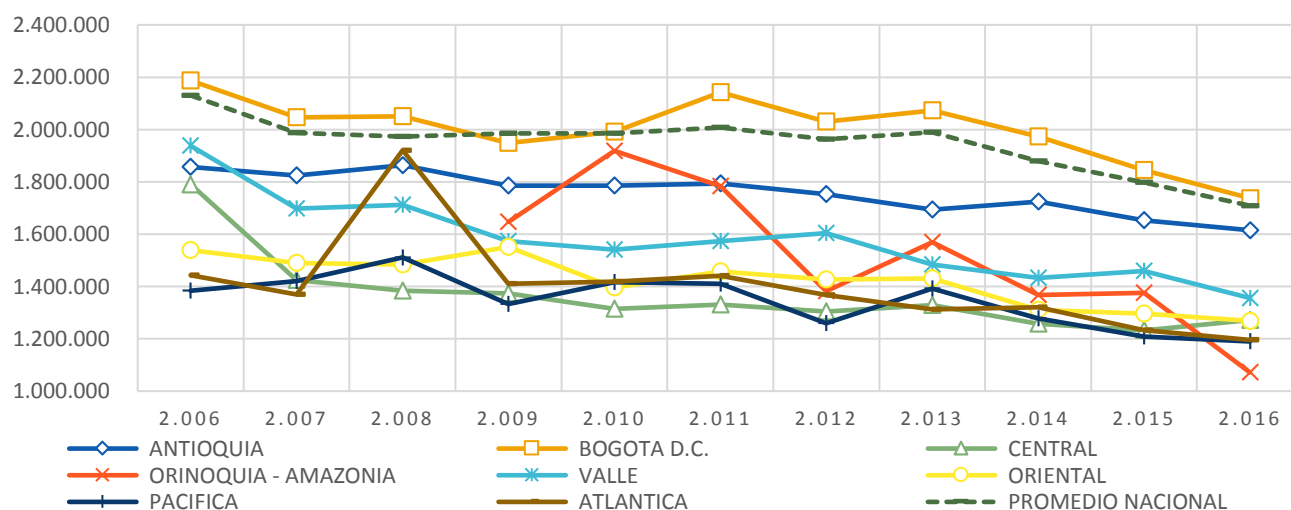


Figura 11. Salario promedio de enganche de los egresados de Contaduría y afines por regiones de Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018.

En el caso de los salarios promedio de enganche de los egresados del núcleo de Contaduría (Figura 11), Bogotá es la única región cuyo salario promedio está por encima del promedio nacional. Además, presenta los salarios promedio más bajos de enganche en los tres núcleos en todas las regiones. Los salarios de enganche más bajos se

encuentran en las regiones Central y Pacifica. La caída más amplia se presenta en la región Orinoquia-Amazonia con cerca de \$92.000 por cada año, seguida de la Atlántica con cerca de \$43.700 por año; la menor caída se presenta en la región Central con cerca de \$18.200 de pérdida por año. Si revisamos los últimos cinco años además de la



región Orinoquia-Amazonia, se encuentra Bogotá sobrepasando en ambos casos los \$81.000 de pérdida por año. La más estable también en los últimos cinco años es la región Central.

En el núcleo de Economía, se presenta una situación similar a la presentada en Contaduría, la única región cuyo salario promedio de enganche se encuentra por encima del promedio nacional corresponde a Bogotá, aunque Antioquia se acerca mucho a la media y en algunos años ha logrado sobrepasarla. Los menores salarios se presentan en la región Orinoquia-Amazonia y Pacífica. La

mayor disminución en el salario de enganche en el periodo 2006-2016 se presenta en la región Central con cerca de \$65.000 de caída por año, seguido de la región Pacífica con cerca de \$50.000 para el mismo caso. Las menores caídas se dan en la región Atlántica y Orinoquia-Amazonia. Para los últimos cinco años todas las regiones presentan una caída mucho más pronunciada, donde la mayor disminución se presenta también en la región Central con cerca de \$134.000 de caída por año. La región con menor caída en este mismo periodo es la de Antioquia con cerca de \$23.000.

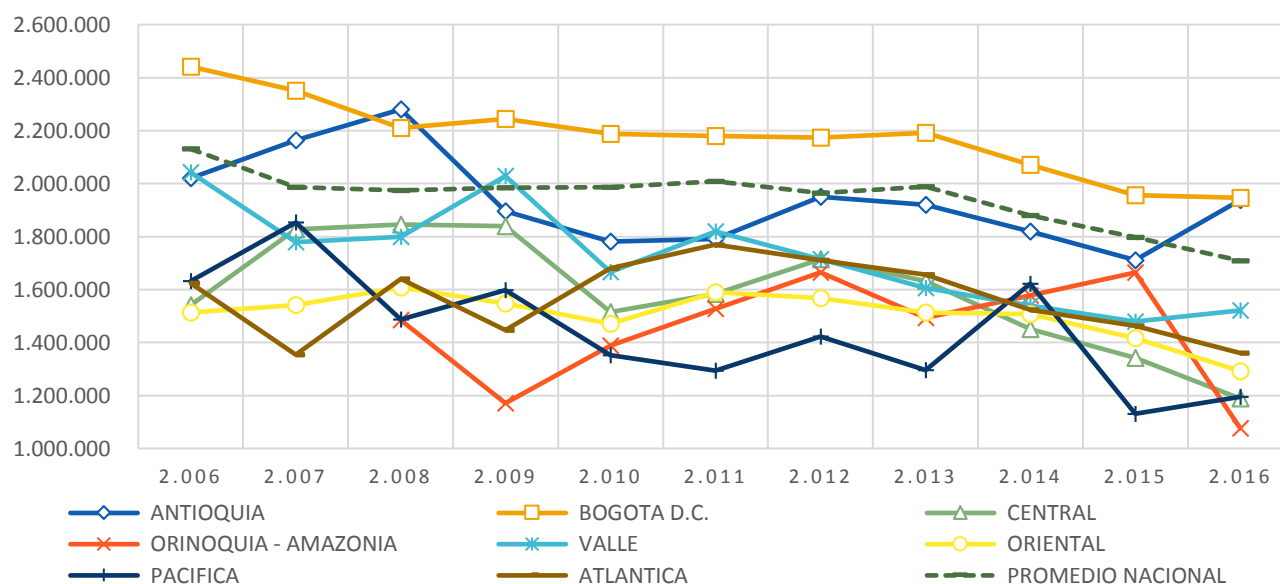


Figura 12. Salario promedio de enganche de los egresados de Economía y afines por regiones de Colombia 2006-2016. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación 2018.

Discusión

En términos generales, los hallazgos expuestos en el presente Boletín muestran una tendencia nacional, regional y de vinculación laboral de los graduados según algunas de sus características. Estas afectan su desarrollo como estudiantes y como egresados, bien por sus mismas características, o bien por aquello que les afectó como estudiantes y que pudo incidir en sus oportunidades de vinculación al graduarse (Cuenca, 2016).

Uno de estos hallazgos muestra mayor cotización a seguridad social en virtual, lo cual coincide con estudios previos sobre el núcleo de administración (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018). Esto parece ser importante, porque los estudiantes de metodología a distancia virtual parecen compartir muchas características con los de distancia tradicional (Rincón-Báez & Arias_Velandia, 2017), a pesar de localizarse con más frecuencia en las grandes urbes (Norman-Acevedo & otros, 2018). Sin embargo, es posible que dicha tendencia se mantenga por una tendencia encontrada en varios estudiantes

en metodología a distancia virtual: a estar vinculados, desde su etapa de estudio o antes, a campos laborales relacionados con su área de formación (Norman-Acevedo & otros, 2018).

Otro de los fenómenos evidenciados en el análisis que realiza el presente Boletín se relaciona con la caída de salarios reales con el paso de los años. Dado que los estudios en presencial tienden a concentrarse mucho más en regiones centrales o donde tradicionalmente más se ubican las sedes de las instituciones de educación superior, y los estudiantes en metodología a distancia tradicional, mucho más hacia regiones por fuera de este núcleo geográfico, la mayor caída de salarios presenciales podría reflejar mayores habilidades de los egresados en metodologías a distancia (sobre todo por su tendencia a un perfil más regional) (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018), aunque también podría estar relacionada con situaciones de posible empleo o vinculación laboral u ocupacional que difiere entre las regiones de Colombia (Rincón-Baez & Arias_Velandia, 2017; Centro Nacional de Consultoría, 2017).

Por otra parte, hombres y mujeres presentan una tasa de vinculación similar, que coexiste con la presencia de brecha salarial desfavorable a las mujeres, pero con tendencia a mayor caída salarial en los hombres. Esto puede estar indicando que la inclusión laboral de las mujeres va por buen Camino en Colombia, como parece evidenciar el índice de brecha salarial del World Economic Forum (2017), aunque también podría estar enfrentando un efecto de “techo de cristal”, reflejado en la conjunción de condiciones no siempre evidentes que impiden el avance de carrera profesional de varias mujeres, como cierta desventaja de base en conocimientos fundamentales en ciencias y matemáticas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, 2016; Rincón-Báez & Arias-Velandia, en prensa; Arias-Velandia, Rincon-Baez, & Cruz, Equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación superior presencial, virtual y a distancia. Exploración en colombia, en prensa), y la responsabilidad de manutención y dedicación de tiempo a los hijos, especialmente en el caso de madres solteras o que tuvieron hijos siendo más jóvenes (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018; Centro Nacional de Consultoría, 2017).

Así mismo, los salarios de enganche tienen la tendencia a favorecer a egresado en regiones más pobladas y ligadas a la centralidad de Colombia, como Bogotá, Antioquia y Valle. Sin embargo, la caída de salarios en graduados de formaciones en economía, contaduría y administración se evidencia también con fuerza en dichas regiones. Al igual que como se planteó respecto a estudiantes en diferentes metodologías, podría deberse a mayores habilidades de los egresados en metodologías a distancia, que suelen provenir de regiones menos centrales (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018), aunque también podría estar relacionada con situaciones de posible empleo y vinculación ocupacional variable entre las regiones del país (Centro Nacional de Consultoría, 2017).

En cuanto a la tasa de cotización, Antioquia y Bogotá lideran en los tres núcleos indagados: Antioquia y Bogotá tienen los mejores salarios promedio, por encima de la media nacional. En algunas áreas particulares como economía y contaduría, los mejores datos son de Bogotá y Antioquia, aunque, globalmente, la menor caída de salarios se da en la región Central. Además de lo planteado anteriormente, es importante examinar con mayor detalle estos datos en la Región Central, que abarca departamentos que pueden tener diferentes características: en sus resultados educativos, en la Región Central hay departamentos como Caldas, Risaralda y Quindío, que registran mayor número de estudiantes de educación superior, mayor número de graduados de instituciones de educación superior (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018), algunos de los mejores rendimientos de estudiantes en Saber 11 al finalizar educación básica y media (Arias-Velandia N. , 2018b), algunos de los mejores resultados de graduados en educación superior en Saber Pro, y algo de reducción de brecha de resultados entre hombres y mujeres, junto con Tolima y Huila, con resultados intermedios en estas evaluaciones, y con Caquetá, un departamento que con frecuencia tiene menos estudiantes, menos graduados, y menores resultados de sus estudiantes en Saber 11 y Saber Pro (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018).



Referencias

- Arias-Velandia, N. (2018b). Tendencias de puntajes en Saber 11 de las Secretarías de Educación en toda Colombia durante 2017 . *Paradigma, Revista de Divulgación Científica de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano* .
- Arias-Velandia, N., Rincon-Baez, W., & Cruz, J. (en prensa). Equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación superior presencial, virtual y a distancia. Exploración en colombia. *Panorama*.
- Arias-Velandia, N., Rincón-Báez, W., Becerra, G., & otros. (2018). *Retos a los programas de Administración. Una Mirada al Saber. Resultados de la evaluación externa (2012-2016)*. Bogotá: Politecnico Grancolombiano, Uniminuto, ASCOLFA.
- Centro Nacional de Consultoría. (2017). *Evaluación del modelo de educación virtual del Politécnico Grancolombiano*. Bogotá, Colombia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Colombia, Ministerio de Educación Nacional. (26 de abril de 2010). Decreto 1295 de 2010, artículo 16-17. *Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior*. Bogotá D.C.
- Colombia. Observatorio Laboral para le Educación. (2017). *Observatorio Laboral para la Educación- Mineducación Colombia*. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-propertyvalue-37654.html>
- Cuenca, A. (2016). Desigualdad de oportunidades en Colombia: impacto del origen social sobre el desempeño académico y los ingresos de graduados universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 42(2), 69-93. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000200005&script=sci_arttext&tlng=en
- Escobar de S., M. E., Calle P., J. M., Castillo T., M., Jaramillo J., A., & Ochoa P., M. L. (2013). *Lineamientos para la solicitud, otorgamiento y renovación de registro calificado. Programas de Pregrado y Postgrado*. Bogotá D.C.: Ministerio de Educación Nacional-Convenio Andres Bello.
- Norman-Acevedo, E., & otros. (2018). *Rompiendo barreras. 10 años de educación virtual en el Politécnico Grancolombiano*. Bogotá: Politécnico Grancolombiano.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. (2016). *Resultados de PISA 2015*. París, Francia: Organizacion para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE.
- Rincón-Baez, W., & Arias_Velandia, N. (2017). Factores Asociados al Logro Educativo en Estudiantes en Metodologías A Distancia y Presencial de Ciencias Económicas, Administrativas y Afines en Colombia. *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática- UNAM* (págs. 1-18). Ciudad de México: Universidad Autonoma de México. Obtenido de <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/XXII/4.1.pdf>
- Rincón-Báez, W., & Arias-Velandia, N. (en prensa). Brecha de rendiementio académico por Genero. En *LAS PRUEBAS ESTANDARIZADAS EN COLOMBIA. MEDICIÓN E IMPACTO*. Bogotá: Universidad Agustiniiana.
- Silvio, J., Rama, C., & Lago, M. T. (2004). *La educación superior virtual en América Latina y el Caribe*. México D.F.: Unión de Universidades de América Latina-UNESCO.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva/Switzerland: World Economic Forum.