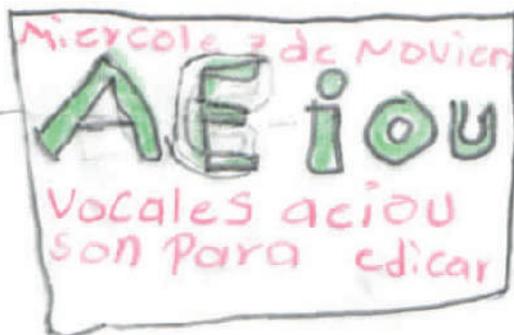


Saray Velazquez Moreno
Que - es - Para - ti - la - educación



Autor: Saray Velazquez Moreno

Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior?*

Elvigia Cardona Zuleta**

Andrea Montoya Giraldo***

Resumen

Este artículo tiene como propósito cuestionar los estudios de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de programas de pregrado, como una forma de medición de las condiciones de calidad de la Educación Superior. Partimos de la investigación cualitativa, mediante la estrategia de revisión documental y desde una postura reflexiva que nos permite concluir que los estudios de inserción laboral y empleabilidad son insuficientes para medir la calidad, frente al factor egresados, de los programas de pregrado, debido a i) Los estudios de inserción laboral y empleabilidad, tienen como referentes teóricos la función económica y de mercado de la Universidad, ii) La existencia de una distorsión en la medición cuantitativa, puesto que las cifras, promedios y datos numéricos, a partir de promediar el salario, el nivel de ocupación o porcentajes de tasa de cotización y los ranking privados, no son variables suficientes para medir la calidad de un programa de pregrado, con respecto a sus egresados, ya que es necesario revisar el contexto, que es heterogéneo y responde a las asimetrías que hay entre las universidades públicas y privadas, y, iii) La influencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior.

Palabras clave: estudios de empleabilidad; inserción laboral; educación superior; acreditación de calidad.

Analysis of Labor Insertion and Employability of Graduates. Quality condition or imposition that distorts quality measurement systems of Higher Education?

Abstract

This paper aims at questioning the studies of labor insertion and employability of graduates of undergraduate programs, as a way of measuring the quality conditions of Higher Education. We start from the qualitative research, through the strategy of documentary reviews and from a reflective posture that allows us to conclude that labor insertion and employability studies are insufficient to measure the quality, compared to the graduated factor, of the undergraduate programs, due to i) The studies of labor insertion and employability, have as theoretical referents the economic and market function of the University, ii) The existence of distortion in the quantitative measurement, since the figures, averages and numerical data, from averaging the salary, the level of occupation or contribution rate percentages and the private rankings are not enough variables to measure an undergraduate program quality, with respect to its graduates, since it is necessary to review the context, which is heterogeneous and responds to the asymmetries that exist between public and private universities; and, iii) The influence of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) in the Quality Assurance System in Higher Education.

Keywords: studies on employability; labor insertion; higher education; quality accreditation.

Análise da Inserção no mercado de trabalho e a Empregabilidade de Estudantes Graduados. Condição de Qualidade ou imposição que distorce os sistemas de medição de qualidade da Educação Superior?

Resumo

Este artigo tem como propósito questionar os estudos de inserção no mercado de trabalho e empregabilidade de estudantes graduados de programas de graduação, como uma forma de medição das condições de qualidade da Educação Superior. Partimos da pesquisa qualitativa, por meio da estratégia de revisão documental e desde uma posição reflexiva que permite concluir que os estudos de inserção no mercado de trabalho e empregabilidade são insuficientes para medir a qualidade, diante do fator estudantes graduados, dos programas de graduação, devido a i) Os estudos de Inserção no mercado de trabalho e empregabilidade têm como referentes teóricos a função econômica e de mercado da Universidade, ii) a existência de uma distorção na medição quantitativa, pois as cifras, médias e dados numéricos, quando calculam a média do salário, do nível de ocupação ou porcentagens de taxa de contribuição e os rankings privados, não são variáveis suficientes para medir a qualidade de um programa de graduação, a respeito dos seus estudantes graduados, pois é preciso revisar o contexto, que é heterogêneo e responde às assimetrias que existem entre as universidades públicas e privadas, e iii) A influência da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) no Sistema de Garantia da Qualidade na Educação Superior.

Palavras-chave: estudos de empregabilidade; inserção no mercado de trabalho; educação superior; acreditação de qualidade.

* Artículo de reflexión. Resultado del análisis del Factor Egresados, correspondiente al proceso de Autoevaluación del programa de Derecho, inscrito como proyecto de investigación ante el Centro de Investigaciones de la Facultad, según Acta del Comité Técnico de Investigaciones 04-2015 del 8 de abril de 2015, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. El informe de autoevaluación fue entregado en 2016, dando lugar a la reacreditación del pregrado de Derecho mediante Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 7213 del 3 de mayo de 2018. Investigadores: Comité de Autoevaluación.

** Abogada y Magíster en Educación de la Universidad de Antioquia. Integrante del Comité de Autoevaluación. Profesora e Investigadora de cátedra de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, Colombia, adscrita al grupo de investigación Derecho y Sociedad, línea Género, Derecho, Equidad y Justicia. Correo electrónico: elvigia.cardona@udea.edu.co ORCID: 0000-0002-2486-6867

*** Estudiante e investigadora de séptimo semestre del pregrado de Derecho de la Universidad de Antioquia, Colombia. Apoyo Comité de Autoevaluación. Correo electrónico: andrea.montoyag@udea.edu.co ORCID: 0000-0001-6852-5944

Cómo citar este artículo: Cardona, E. y Montoya A. (2019). Análisis de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados: ¿condición de calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la educación superior?



Estudios de Derecho, 76 (168), pp-pp 273-296

DOI: 10.17533/udea.esde.v76n168a11

Fecha de recepción: 20/04/2019 Fecha de aprobación: 17/06/2019

Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior?

Introducción

Programa de Estudios

La escuela del mundo al revés.

Educando con el ejemplo.

Los alumnos.

Curso básico de injusticia.

Curso básico de racismo y de machismo.

Cátedras del miedo.

La enseñanza del miedo.

La industria del miedo.

Clases de corte y confección: cómo elaborar enemigos a la medida.

Seminario de ética.

Trabajos prácticos: cómo triunfar en la vida y ganar amigos.

Lecciones contra vicios inútiles.

Clases magistrales de impunidad.

Modelos para estudiar.

La impunidad de los cazadores de gente.

La impunidad de los exterminadores del planeta.

La impunidad del sagrado motor.

Pedagogía de la soledad.

Lecciones de la sociedad del consumo.

Curso intensivo de incomunicación.

La contraescuela.

Traición y promesa del milenio.

El derecho al delirio.

Eduardo Galeano. Patas Arriba (1998)

Este artículo de reflexión surge de nuestro interés particular como integrantes del proceso de autoevaluación del pregrado de Derecho de la Universidad de Antioquia. Se advierte que lo presentado en las siguientes líneas, no refleja el pensamiento institucional, ni de los(as) integrantes del Comité de Autoevaluación. Partimos de la investigación terminada *Autoevaluación del pregrado de Derecho de la Universidad de Antioquia 2010-2015*, para analizar el alcance de los mandatos sobre el *Seguimiento a los Egresados* contemplado en el Decreto 1280 de 2018¹ del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y del Acuerdo 01 del 10 de agosto de 2018 emitido por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), por medio de los cuales se reglamentan los lineamientos para la obtención del registro calificado y la acreditación de alta calidad institucional de los programas de pregrado, concentrándonos puntualmente en lo que se refiere a los conceptos de *Inserción Laboral y Empleabilidad*, propuestos en estas dos normas.²

En términos metodológicos recurrimos a la investigación cualitativa, para recoger y sistematizar información de las diversas fuentes documentales, utilizamos fichas y matrices de contenido, que nos permitieran generar interpretaciones del *corpus* investigativo, a partir de la *reflexibilidad*, entendida como “experimentar el *self* en forma consciente” (Guba & Lincoln, 2012, p. 67), que rompe con las jerarquías y nos permite asumir una postura ética y política como investigadoras y la confluencia de nuestras experiencias cotidianas como mujeres, estudiantes, egresadas, profesoras, de esta forma “cada uno de esos *selves* entra en juego en el entorno de la investigación y, por consiguiente, tiene voz distintiva” (Guba & Lincoln, 2012, p. 67).

Es decir, que la *reflexibilidad*, siguiendo a Guba y Lincoln (2012) “exige que interroguemos a cada uno de nuestros *selves* en cuanto a las maneras en que están configurados y organizados los intentos de investigación alrededor de los binarios, las contradicciones y las paradojas que forman nuestras propias vidas” (p. 67). Con la finalidad de darle una lectura autorreflexiva a nuestro quehacer diario como integrantes del Comité de Autoevaluación y aportar algunos elementos para motivar discusiones al interior de la Facultad y la Universidad, sobre el papel de la universidad pública y su autonomía, al enfrentar a este tipo de reglamentaciones, que paradójicamente inciden en la concepción de universalidad,

1 Por el cual se reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre acreditación, por lo que se subrogan los Capítulos 2 y 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - “Único Reglamentario del Sector Educación”. Posteriormente mediante Decreto 2389 de 2018, se modifica la entrada en vigencia a partir del 1 de agosto de 2019. Es de anotar que al momento de presentar este artículo a revisión por parte de la Revista Estudios de Derecho (20/04/2019), se adelanta el proyecto de reforma al Decreto 1280 de 2018.

2 Es de anotar que al momento de presentar este artículo a revisión por parte de la Revista Estudios de Derecho (20/04/2019), se adelanta el proyecto de derogatoria del Decreto 1280 de 2018.

pluralidad, diversidad, y en las definiciones sobre los fines culturales y sociales de la educación superior.

Frente al relacionamiento con los egresados, la Universidad de Antioquia, a través, del Programa de Egresados (Micrositio Web), ofrece diversos servicios para los graduados del nivel de pregrado y posgrado, tales como, solicitudes de certificados en línea, información sobre oportunidades de empleo, directorio de las asociaciones de egresados, el listado de beneficios y descuentos a los que acceden los egresados en educación y formación continua, salud, recreación, entre otros.

Adicionalmente, se invita a la participación en eventos periódicos como el Encuentro de Egresados, que se realiza en el formato de conversatorio donde se tratan temas de interés y facilita el reencuentro. Por ejemplo, durante el año 2018 se adelantó una programación especial: *Retorno a mi Alma. 50 años del campus UdeA*, en la que se realizaron exposiciones de obras artísticas 2015-2018 y producción bibliográfica 2013-2018 de los egresados. Finalmente, la Universidad concede la distinción *José Félix de Restrepo*, que en el año 2013 se otorgó al egresado del pregrado de derecho Bernardo Trujillo Calle.³

Aunado a esto, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, mantiene un vínculo con sus egresados mediante la permanente actualización de las bases de datos, estrategias para comunicar eventos y cursos de formación continua y posgradual. El tradicional “*Sábado Académico*”, en el que participan como ponentes los mismos egresados y se convierte en un espacio para el encuentro académico y personal. Además, la participación de nuestros egresados como docentes, investigadores, en cargos administrativos e integrantes de diversos colectivos, tales como: Consejo de Facultad, Consejo Académico y otros comités académico-administrativos de la facultad y la universidad.

Tradicionalmente, para efectos de realizar el seguimiento a los egresados, se pedía a las Instituciones de Educación Superior (IES) que evaluaran su aporte a la formación continua, la oferta posgradual pertinente y la participación de sus egresados en los órganos de gobierno y otros comités académico-administrativos; ahora, la normatividad les exige a las IES y concretamente a los programas de pregrado la inclusión de *evaluaciones permanentes sobre la inserción laboral, la ubicación y actividades que desarrollan los graduados, análisis de su desempeño en función de las contribuciones, emprendimiento o impactos al desarrollo territorial* (Decreto 1280 de 2018, p. 7, Acuerdo 01 CESU de 2018, p. 12).

A nuestro juicio, este nuevo panorama para medir el *Seguimiento a los Egresados* representa una tensión con otras condiciones de calidad que también se deben evaluar, por citar dos ejemplos: i) la exigencia de currículos flexibles e in-

3 Véase Resolución Superior 1876 del 24 de septiembre de 2013. Egresado en 1953 por sus 50 años de desempeño sobresaliente.

terdisciplinarios, que promueven la idea de profesionales autónomos capaces de elegir por sí mismos y de adecuar los contenidos de su carrera a las preferencias o proyecto de vida y ii) el perfil de egreso de los y las abogadas es flexible y se sustenta en la libertad individual, así, en un pregrado como el de Derecho, existen múltiples vías de desarrollo personal y profesional, tales como, el litigio (desarrollo liberal de la profesión), la consultoría, el empleo público o privado, la docencia, la investigación, el trabajo comunitario y pro bono.

Finalmente, para darle un orden a nuestro artículo, presentamos tres aportados para desarrollar nuestras tesis: 1. *Inserción Laboral y Empleabilidad. El peso de las palabras prestadas*, allí nos referiremos brevemente a la teoría propuesta por Taylor con la idea de una escuela productora de profesionales adiestrados para las necesidades del mercado; 2. *Lo que dicen o no las cifras*. Allí se presenta la información disponible en el Observatorio Laboral de la Educación (OLE) y ejemplos de ranking internacionales publicados en 2018; 3. *La Influencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior*. Y para terminar se presentan algunas reflexiones para continuar la discusión.

1. Inserción Laboral y Empleabilidad. El peso de las palabras prestadas

Son varias las teorías que informan la concepción de la educación, sus modelos de evaluación y financiación, una de ellas es la propuesta por Taylor de principios del siglo XX, en la que se propone la metáfora del esquema industrial aplicado a la educación, que se justifica precisamente al señalar que “el auge y éxitos de la industria y del mundo de los negocios muestran la incoherencia de unas instituciones escolares ineficientes e incapaces de proporcionar la mano de obra más adecuada a una sociedad en rápido proceso de industrialización” (Sacristán, 1990, p. 3).

Autores como Sacristán (1990), señalan cómo la teoría *taylorista* reduce la concepción de la educación “a un mero entrenamiento en coherencia con la extrapolación del modelo industrial, donde formación es, ante todo, adquisición de destrezas concretas y útiles” (p. 6), establece cómo el ideal del éxito profesional es el estatus socioeconómico y se centra la evaluación y los indicadores de éxito escolar en factores como la rentabilidad, esto es “el rendimiento cuantitativo se asoma ya al terreno pedagógico como en algún modo equivalente a cualidad o a calidad de la educación” (Sacristán, 1990, p. 3).

Aceptar la línea teórica en la que la universidad se adapta a la metáfora de la fábrica (productora de profesionales), en la que el estudiante es un cliente o quizás un producto que sale al mercado y a su vez un asunto de responsabilidad de las IES, implica que la Universidad, tenga de un lado a sus estudiantes (clientes/

materia prima) que acceden a sus programas académicos (proceso) para obtener un grado o título (producto) y del otro estarían los empleadores (consumidores) que contratan sus servicios y con ello, cabe preguntarse: 1) ¿Si el estudiante es un cliente, puede solicitar la devolución del dinero a la IES, ante la ausencia de un puesto de trabajo acorde a sus expectativas? 2) ¿Cuál es la responsabilidad de las IES frente al “producto defectuoso” incapaz de insertarse al mercado laboral?

Pareciera, que esta es la teoría que hoy informa las tendencias actuales de la evaluación de la calidad, así la inserción laboral se refiere a “la distribución de los individuos en el mercado de trabajo” (Calvo, 2013, p. 128), y con ello la relación entre establecer como criterio de evaluación de la calidad, la situación laboral de los graduados:

(...) se exige cada vez más a las instituciones de educación superior que se responsabilicen de su trabajo. Por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. (RedGradua2, 2006, p. 14)

Ahora bien, el problema es que la expresión *inserción laboral*, referida al ingreso de los egresados al mercado laboral formal, suele confundirse o tratarse como sinónimo de la expresión *empleabilidad*⁴ definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (p. 1), en este mismo sentido Sara Silveira (2002) la entiende como “la aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (p. 133).

Como puede observarse, de estas dos definiciones, la empleabilidad está ligada a las capacidades individuales de las personas y el acceso a un trabajo en condiciones decentes o dignas que satisfacen sus expectativas personales y profesionales, en contraste, con las situaciones de desigualdad estructural presentes en el mercado laboral y las concepciones culturales sobre la edad, la raza y el género, que en muchas ocasiones moldean los puestos de trabajo, el salario asignado y las posibilidades reales de acceso al mercado laboral; por ejemplo, la

4 Pueden consultarse evidencias sobre el uso del término en: 1) Mercado Laboral y Empleabilidad, donde el Departamento Nacional de Planeación (DPN) publica los indicadores mensuales sobre tasas de ocupación, desempleo, actividades y tasas de desempleo por ciudades, que son expresiones de la inserción laboral y 2) *Las dos caras de la empleabilidad* publicado por El Colombiano el 12 de septiembre de 2018, en el que se trata la empleabilidad como sinónimo de empleo “El empleo siempre tiene dos caras, quienes trabajan en la formalidad y quienes no lo hacen” (p. 1), sin embargo este uso es más acertado, debido a que uno de los componentes de la empleabilidad es la formalidad como expresión del trabajo decente o el trabajo digno.

brecha salarial entre hombres y mujeres, aunque provengan del mismo programa y la misma universidad o la brecha salarial entre egresados de un mismo programa que provienen de diferentes universidades, como puede observarse en las gráficas que presentamos en el siguiente apartado.

Otro factor que en Colombia incide en el acceso a un puesto de trabajo en condiciones de formalidad y de las aspiraciones del trabajo decente, o de ascender a medida que aumenta la formación y la experiencia, tiene que ver de un lado, con lo que denomina García Villegas como “apartheid educativo” (2011), y es que en la práctica, quienes estudian en universidades privadas de alto costo y alta calidad, tienen mayores posibilidades reales de acceder cargos con altos ingresos como su primer empleo en razón de las conexiones familiares, políticas, económicas, sociales, y de otro lado, la opción del mérito en el empleo público, que sería la opción para los graduados de bajos recursos de universidades públicas, figura que con el paso del tiempo se desdibuja a la par que se incrementan los contratos de prestación de servicios, la informalidad, la flexibilidad laboral y el trabajo *freelance* y por horas (no por honorarios), para el caso de los abogados(as).

Para recapitular, estamos de acuerdo con la afirmación de Calvo (2013) quien señala que “en los mercados de trabajo más «sanos», empleabilidad e inserción laboral pueden ir de la mano con facilidad, porque los egresados realmente encuentran trabajos acordes a sus capacidades” (p. 128). Es decir, en el contexto colombiano, tendrían que elaborarse los estudios de seguimiento a egresados involucrando una visión ética, política, económica y sobre todo crítica, debido a las diferencias tan marcadas entre las regiones, entre ciudades como Bogotá, Medellín y Cali y el resto de ciudades capitales y a su vez con las regiones apartadas, rurales, de incipiente desarrollo, en contraste con las oportunidades reales de formación y puestos de trabajo formales, que requieren profesiones idóneas, pero también ciudadanos éticos y comprometidos, que propicien espacios para la paz, el diálogo, el desarrollo y la democracia.

2. Lo que dicen o no las cifras.

A continuación, presentaremos dos ejemplos sobre las cifras y ranking que se utilizan en Colombia para describir la relación entre los programas de pregrado, las Instituciones de Educación Superior (IES) y las variables de inserción laboral y empleabilidad:

2.1 Cifras Observatorio Laboral para la Educación (OLE)

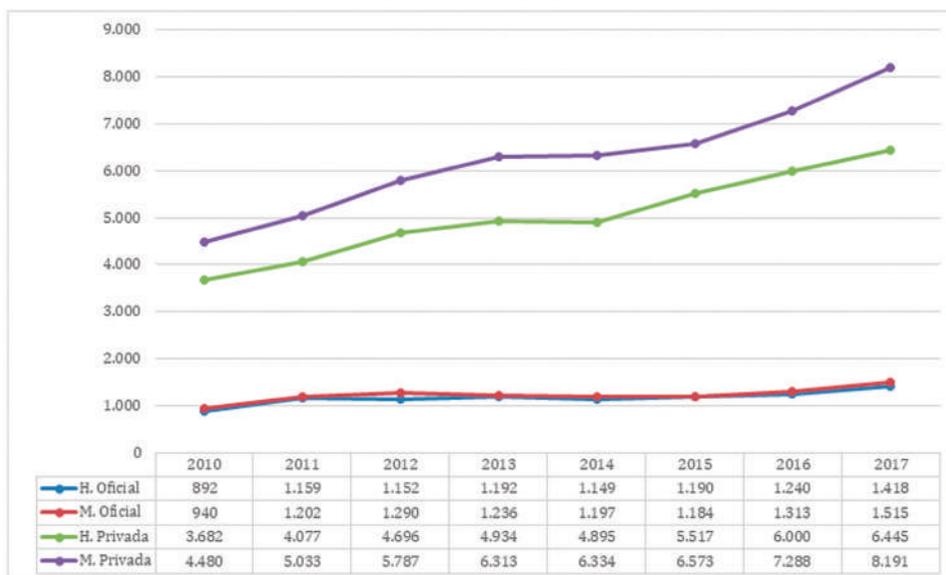
El primer ejemplo al que queremos referirnos, es el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional (MEN), el cual es un sistema

de información especializada que recoge cifras desde el año 2001 y se nutre de los siguientes sistemas de información:

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), el Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET), la Encuesta de Seguimiento a Graduados, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del Ministerio de Salud y Protección Social y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (RUA). (MEN, 2013, p. 3)

Actualmente, se consolida como una fuente de información estadística confiable al alcance de todo público y de forma interactiva, ya que permite realizar consultas avanzadas que pueden ser visualizadas en pantalla o exportarse en archivos en Excel, para su posterior revisión. Dichos reportes incluyen a los graduados, de todas las universidades colombianas desagregando los datos por IES, sectores, niveles del conocimiento, núcleos del conocimiento, ciudades, sexo e incluyendo el Ingreso Base de Cotización (IBC) y la Tasa de Cotizantes (Tc), entre otros. Es una de las fuentes estadísticas recomendadas por el MEN para incluir en los documentos maestros. Veamos algunos ejemplos de las consultas que pueden adelantarse, para el núcleo básico de conocimiento Derecho y Afines, en el nivel universitario:

Gráfico 1. Número de graduados para núcleo básico del conocimiento derecho y afines, de nivel universitario entre 2010 y 2017, desagregado por sexo y por sector de la IES



(H.: hombres, M: mujeres, Oficial: IES sector oficial, Privada: IES sector privado)
 Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en el OLE archivo Excel Graduados 2001-2017, consultado 6 de abril de 2019.

De acuerdo con las cifras disponibles en el OLE, entre 2010 y 2017 se graduaron en total 109.514 personas de programas inscritas en el núcleo básico del conocimiento *derecho* y afines del nivel de pregrado, de los cuales 19.259 (18 %) cursaron sus estudios en instituciones oficiales y 90.245 (82 %) en instituciones privadas. En cuanto a la proporción de hombres y mujeres, en las instituciones oficiales mantienen una relación cercana al 50 %, mientras que en las instituciones privadas la relación promedio es 45 % hombres y 55 % mujeres. También puede observarse un incremento del 75 % al comparar el número de graduados en 2010 que fue de 9.994 frente al número de graduados en 2017 que fue de 17.569, mientras que las IES oficiales aumentan vía número de cupos ofrecidos, las IES privadas aumentan vía número de nuevas instituciones o sedes en diferentes regiones.

Otra posible consulta que puede realizarse tiene que ver con el ingreso base de cotización (IBC) reportado entre 2010-2016, para programas de nivel de pregrado inscritos en el núcleo básico *derecho* y afines.

Gráfico 2. Ingreso Base de Cotización (IBC) para el núcleo básico *derecho* y afines, nivel universitario entre 2010 y 2016, desagregado por sexo y por sector de la IES (Cifras en miles de pesos)



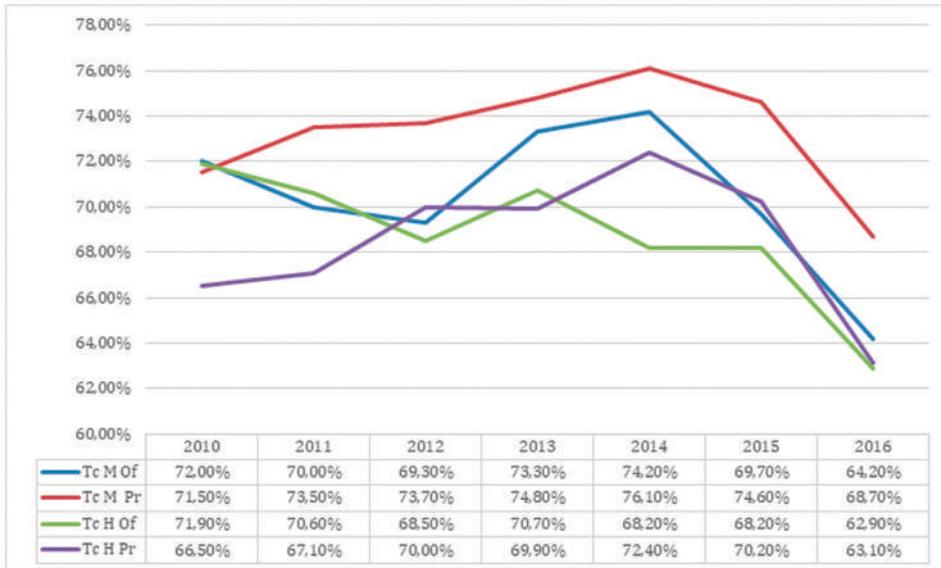
(IBC: ingreso base de cotización, M: mujeres, H: hombres, Of: Oficial, Pr: Privada, cifras en miles de pesos)

Fuente: Elaboración propia a partir consulta avanzada realizada en el OLE el 13 de diciembre de 2018, con corte a 2016.

Puede observarse en el gráfico una tendencia al decrecimiento del ingreso base de cotización reportado para cada uno de los años, así en 2010 el promedio salarial reportado por los graduados puede ubicarse en \$3.354.240 y para el año 2016 el promedio salarial puede ubicarse en \$1.997.682, lo que muestra un decrecimiento del -40 % en el nivel del IBC. También, puede observarse en la tabla de valores las diferencias entre instituciones privadas y oficiales, al igual que entre hombres y mujeres. Por ejemplo, para el año 2016, las mujeres que provienen de instituciones oficiales reportan un IBC de \$1.728.772, lo cual comparado con los valores de la misma columna muestra como dicho valor representa un 16 % menos de lo reportado por mujeres de IES privadas, un 19 % menos que lo reportado por hombres de IES oficiales y un 26 % menos que lo reportado por hombres de IES privadas.

Otra de las consultas que puede realizarse y que se presenta ligada a los IBC, tiene que ver con la tasa de cotizantes, en la cual se toma el total graduados del núcleo básico de derecho y afines y se establece qué porcentaje de estos aporta al sistema de seguridad social, entre 2010 y 2016:

Gráfico 3. Tasa de Cotizantes (Tc) para el núcleo básico derecho y afines, nivel universitario entre 2010 y 2016, desagregado por sexo y por sector de la IES



(Tc: Tasa de Cotizantes, M: mujeres, H: hombres, Of: IES sector Oficial, Pr: IES sector Privado)
 Fuente: Elaboración propia a partir consulta avanzada realizada en el OLE el 13 de diciembre de 2018, con corte a 2016.

Ahora bien, puede observarse en el gráfico en general, una caída o decrecimiento desde el año 2014; las mujeres de IES privadas, representadas por el color naranja ostentan una tasa de cotizantes superior al resto, que aumenta desde el año 2010 hasta el año 2014, donde muestra su tendencia más alta que fue del 76,10 %, pero al igual que el resto desciende para el año 2016 a 68,70 %.

Finalmente, también puede obtenerse en la consulta denominada vinculación laboral de recién graduados, con corte a 2015, un listado que presenta el nombre de la IES, el IBC y la tasa de cotizantes (consultar anexo) al ordenarse por ingreso de menor a mayor, deja en el puesto 48 de 85 IES a los graduados del programa de Derecho de la Universidad de Antioquia, con un ingreso de \$2.327.499 y una tasa de cotizantes del 77 %. Queremos evidenciar que ocupando el puesto 85 se encuentra la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE, con un ingreso de \$4.659.000 y una tasa de cotizantes del 60 %, sin embargo, al revisar los datos desagregados, esta institución reportó en 2015, 5 graduados y no tiene acreditación de alta calidad.

En consecuencia, derivado de las cifras que aporta el OLE y como pudo observar el lector, con los reportes presentados, no es posible establecer un nexo de causalidad o una explicación entre el número de graduados, el ingreso base de cotización y la tasa de cotización, respecto de la calidad de los programas y de las IES en el país (factor egresados). A su vez, estas variables tampoco sirven de indicativo para saber si las IES públicas son mejores o no que las IES privadas, o si el nivel de salario es indicativo de mejor calidad e inserción laboral de los graduados, puesto que como vimos, programas no acreditados, e incluso de IES sobre las que se adelantan investigaciones por parte del MEN, reportan un mayor IBC de sus egresados, que nuestro programa el cual está acreditado de alta calidad desde el año 2002.

De tal suerte, que es posible cuestionar que el OLE considere que las cifras y bases de datos consolidadas sirvan “para el análisis de la pertinencia en la educación superior a partir del seguimiento a los graduados del país y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano” (Web OLE, 2019), porque tal como vimos en el apartado anterior, realmente estas cifras sólo dan cuenta de la inserción laboral al mercado formal y no dan cuenta de la empleabilidad que requiere el uso y seguimiento a variables cualitativas relacionadas con la calidad del empleo y el cumplimiento de aspiraciones del trabajo decente o del trabajo digno.

Por lo anterior, nos preocupa que se valide la idea de que “las tasas de vinculación y mejores salarios indican que los empleadores premian la calidad de la educación” (OLE, 2017, p. 32). Es decir, esta clase de afirmaciones trata de explicar las disparidades salariales a partir de las diferencias en formación ofrecida por las universidades, con lo cual se presupone que las condiciones de los graduados respecto del mercado laboral son las mismas, desconociendo las desigualdades estructurales y omitiendo el análisis de las desigualdades educativas.

2.2. QS World University Ranking

El segundo ejemplo, surge a partir del artículo publicado el 14 de septiembre de 2018 por Portafolio denominado: *Las cinco universidades colombianas con mayor índice de empleabilidad*. Allí se da a conocer el ranking de empleabilidad de egresados publicado por la empresa QS Quacquerelli Symonds Limited, “que evalúa las mejores instituciones de educación en el mundo y ofrece un panorama de la consecución de un trabajo de calidad por los egresados de las universidades” (2018, p. 1). En este ranking se encuentran 5 universidades colombianas: la Universidad de los Andes, la Universidad Nacional, la Pontificia Universidad Javeriana, la Universidad EAFIT y la Universidad del Rosario. Ubicando a las IES privadas como las de mayor empleabilidad en Colombia.

Ahora bien, decidimos consultar directamente la página web de QS World University Ranking⁵, ante la preeminencia de las universidades privadas y nuestro desconocimiento de los criterios utilizados para medir el índice de empleabilidad. En la clasificación encontramos once IES colombianas en el *Top 1000* con mayor índice de empleabilidad, y de ellas la participación de cuatro universidades oficiales, así: Universidad de los Andes (#=272), Universidad Nacional del Colombia (#=275), Universidad Externado de Colombia (#=407), Pontificia Universidad Javeriana (#521-530), Universidad de Antioquia (#701-750), Universidad del Rosario (#801-1000), Universidad del Valle (#801-1000), Universidad de la Sabana (#801-1000), Universidad del Norte (#801-1000), Universidad Industrial de Santander (#801-1000), Universidad EAFIT (#801-1000). (Web QS, 2018)

En cuanto a los criterios utilizados para asignar estos puntajes, encontramos que las universidades son medidas y comparadas a nivel mundial, sin atender al sector (oficiales y privadas) y país al que pertenecen, a partir de: 1) reputación académica, 2) reputación del empleador; 3) reputación del profesorado, 4) facultad internacional, 5) estudiantes internacionales, y 6) citas por facultad, puntuando cada factor y luego ubicando las universidades según el puntaje, siendo la posición 1 la mejor y la posición 1000 el lugar con menor índice de empleabilidad o reputación.

Esto para señalar, cómo los medios de comunicación también influyen en la opinión pública al ordenar sus propias listas, beneficiando ciertos sectores políticos, económicos o geográficos, tal como lo puede advertir el lector al comparar las notas de otros diarios que reportaron la misma noticia: *www.Colombia.com Universidades con mayor índice de empleabilidad* publicado el 17 de septiembre de 2018, en la que señalan: “La mayoría de las Instituciones se encuentran ubicadas en la ciudad de Bogotá y estas generan mayor nivel de empleo para sus egresados. (...) referentes de las empresas al momento de otorgar un empleo” (p. 1). Que el espectador conozca las

5 Los lectores pueden consultar el listado completo de universidad según este ranking en el siguiente link: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2018>

universidades que mejor ubican a sus egresados en el campo laboral publicado el 17 de septiembre de 2018, al hacer referencia al índice de empleabilidad señala “mide la tasa de empleo de los graduados y la conexión entre empleadores y alumnos” (p. 1).

Por lo anterior, se evidencia que el ranking no atiende a las situaciones contextuales de cada una de las IES, y además, hay otros factores como la presentación de este tipo de mediciones en los medios de comunicación que privilegian ciertos sectores; por ejemplo, la Universidad de Antioquia ubicada en el puesto (#701-750), no apareció referenciada en ninguna de las notas periodísticas, aun cuando obtuvo mejor puntaje que algunas de las universidades privadas colombianas.

3. La influencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior

Partimos de la idea de globalización, entendida de acuerdo a la concepción de Robertson, Bonal y Dale (2007), como: “(...) el resultado de procesos que implican a actores económicos y políticos- con intereses reales” (p. 171), que transforman las formas en las que operan los estados, y los enfoques de sus políticas económicas, educativas y sociales. En ese sentido, según lo planteado por dichos autores, para examinar cómo funcionan estos procesos de globalización se requiere “una investigación sistemática de la organización y las estrategias de los actores particulares cuyos horizontes o efectos podrían describirse como globales” (Robertson, Bonal & Dale, 2007, p. 171).

En este panorama de actores con intereses políticos y económicos de carácter global o supranacional, se da una serie de procesos que influyen en la concepción, la función social y funcionamiento del sistema educativo, y del sistema universitario en particular que influyen en las políticas y lineamientos no solo de producción y validación del conocimiento, también en la forma en que se implementan los sistemas de calidad y los estándares exigibles a los programas de pregrado y posgrado a nivel mundial.

Conforme a lo planteado por Bonal, Tarabini-Castellani y Verger (2007), es necesario reconocer que los sistemas educativos nacionales hoy no se pueden entender al margen de las relaciones supranacionales que delimitan sus reformas de estructura y contenidos, y que están influenciados por ciertas ideas y agendas políticas que consolidan a ciertos actores como emprendedores de la política educativa. Es decir, en el marco de estas relaciones supranacionales no solo se erigen ciertas autoridades (no nacionales) con fuerte dominio, sino que la educación se convierte en un ámbito de gran relevancia para los procesos productivos, y un factor central para alcanzar fines como la competitividad en el mercado laboral.

En el plano internacional es evidente la influencia de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), tradicionalmente especializadas en la educación, a la par de otras organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, la Organización Mundial de Comercio (OMC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que tienen su propia visión sobre la concepción de la educación, su evaluación y su financiación (García, 2015).

Por lo anterior, las consecuencias que se derivan del nuevo protagonismo de ciertos actores que tradicionalmente no se especializan en la educación y la cultura, en el marco de la globalización, son quienes terminan dando las pautas para la demanda educativa en todos los sectores sociales y con una vocación que pone al sistema educativo al servicio del sistema productivo y del mercado, al señalar cuales son:

(...) los requerimientos educativos necesarios para los nuevos procesos productivos, los procesos de selección de qué conocimiento debe ser considerado socialmente válido, los incentivos del capital para buscar beneficios en el mercado de la educación, las estrategias de planificación educativa de los Estados en la pugna por el mejor capital humano, los diferenciales en las primas salariales de cada nivel educativo, los umbrales de nivel educativo adquirido para escapar de la pobreza o los sistemas de profesionalización del trabajo docente. (Bonal, Tarabini-Castellani & Verger, 2007, p.2)

En esta misma línea y parafraseando a Jakobi & Martens (2007), quienes advierten la influencia de organismos como la OCDE en la política educativa nacional, materializada a través de tres mecanismos: i) el establecimiento de una agenda internacional, en tanto este organismo es el que identifica y direcciona cuáles son las problemáticas a abordar y cómo van a ser tratadas; ii) la formulación de una serie de recomendaciones para que los Estados le den solución a estas problemáticas previamente identificadas por la organización, privilegiando ciertos enfoques, y determinando las acciones a emprender; iii) la coordinación política, por medio de la cual la OCDE impulsa iniciativas de presentación y comparación de políticas nacionales de los distintos Estados parte, y se implantan modelos de medición entre los mismos, con lo cual se da lugar a políticas de valoración y calificación mutua que aseguran la aplicación de los objetivos comunes.

Precisamente, reconocer estas influencias externas implica tener en cuenta la creciente influencia la OCDE y evaluar su protagonismo respecto a nuestro sistema educativo en particular, en tanto sus lineamientos han empezado a insertarse dentro de la normativa colombiana, como puede evidenciarse en el Acuerdo CESU 01 (2018), en el que explícitamente se consigna en el segundo considerando de la exposición de motivos:

2. La OCDE como resultado de los análisis sobre la educación en Colombia (año 2016), recomendó introducir un sistema de aseguramiento de calidad más estricto e integrado, en el que se eleven los estándares necesarios para el registro de nuevos programas y que el proceso de acreditación pueda diferenciar apropiadamente la diversidad institucional. En esa misma dirección, dicho organismo resaltó la importancia de conceder prioridad a aspectos como el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. (p.1)

Es importante anotar que el anterior, surge con ocasión del documento elaborado por la OCDE *Revisión de políticas nacionales de educación. La educación en Colombia (2016)*, en el cual se establece el siguiente diagnóstico frente a la Educación Superior y concretamente los programas de pregrado,

Un estudio reciente de educación superior en Chile y Colombia encontró que la rentabilidad económica de la educación superior depende fundamentalmente del proveedor, de la calidad del programa y de qué tanto satisface las necesidades del empleador, lo cual puede ser negativo (BID, 2015). Los autores concluyeron que, en promedio, el 70% de los estudiantes universitarios y solo el 41% de los estudiantes técnicos y tecnológicos de Colombia podrían esperar rentabilidad neta positiva de su graduación. (OCDE, 2016, p. 294)

De allí que se fundamenten las recomendaciones dirigidas al estado colombiano en el sentido de “consolidar competencias principales y desarrollar la empleabilidad” (OCDE, 2016, p. 233) o “aumentar las oportunidades de aprendizaje enfocado en el mundo laboral para mejorar la empleabilidad” (OCDE, 2016, p. 238), o directamente señalando el débil relacionamiento entre las Instituciones de Educación Superior y los Empleadores:

Tal y como se ha mencionado en el Capítulo 5, las instituciones de educación superior, en particular, solo tienen vínculos débiles con las empresas y empleadores, y el valor del mercado laboral de muchos programas técnicos de educación superior ha demostrado ser limitado. El personal y los cursos para estudiantes de educación superior son formados y diseñados, respectivamente, con muy poca o ninguna inclusión de los empleadores. (OCDE, 2016, p. 238)

Recomendaciones que fueron incluidas en la redacción de la característica de *Seguimiento a Egresados* en el Decreto 1280 de 2018 y del Acuerdo CESU 01 del 2018, obligatorias para los programas de pregrado en la obtención del registro calificado y para avanzar en la acreditación de alta calidad, en la que debe dar evidencias de:

Aspectos a evaluar: La institución demuestra que, con base en evaluaciones permanentes sobre sus egresados, implementa acciones de mejora que favorezcan la inserción laboral, el desempeño, el emprendimiento y el impacto de los egresados en el desarrollo de los territorios.

La institución comprueba que los resultados de las evaluaciones sobre el desempeño y desarrollo de sus egresados han contribuido con las transformaciones innovaciones curriculares que favorecen el logro de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes y que fortalecen la pertinencia de los programas académicos. (OCDE, 2016, p. 12)

Así, bajo este enfoque económico y de rentabilidad del mercado, se asume que los estudiantes deben elegir su “proveedor” del servicio de la educación, teniendo en cuenta la rentabilidad que cada institución podría brindar al salir al mercado laboral, para lo cual se hace necesario que los centros de educación superior estén constantemente midiendo el desempeño de sus egresados:

Puesto que los resultados obtenidos en el mercado laboral son tan importantes en la elección de institución y programa por parte de los estudiantes, sería muy útil presentar estos datos desglosados por proveedor y por curso. El OLE podría calcular y publicar ese indicador como parte del conjunto de información disponible, o podría facilitar el algoritmo en su página web para que los interesados puedan introducir los datos clave y generar ellos mismos la tasa de rentabilidad. La publicación de las tasas de rentabilidad animaría a las instituciones de educación superior a trabajar con los empresarios a fin de garantizar que los graduados encuentren trabajos bien remunerados. Esto también contribuiría al objetivo del gobierno de atraer más estudiantes a aquellos programas que son los más importantes para la economía del país. (OCDE, 2016, p. 294)

Para puntualizar, se gesta y refuerza la idea según la cual la situación económica de los estudiantes, luego de egresar de los centros de educación superior, se corresponde con la calidad de los servicios que allí se ofrecieron, y por ello, con ocasión de esta idea, cobra relevancia medir y valorar a los programas en función de la rentabilidad de sus egresados en el mercado laboral (Jakobi y Martens, 2007). O más peligroso aún, que se promueva la idea de que la inversión que se realice como estudiantes en la educación debe ser proporcional a la tasa de rentabilidad y retorno en el mercado laboral del graduado, abonando aún más el terreno a la privatización de la universidad pública, el incremento de transferencias económicas del sector público al privado, la masificación de los préstamos económicos para la educación y la imposibilidad de que la población de bajos recursos acceda a la formación en niveles de pregrado y posgrado.

Reflexiones para continuar la discusión

Atender las exigencias sobre la acreditación de alta calidad institucional y de programas de pregrado, que como vimos, tienen una marcada influencia de la OCDE y ante los cambios en los sistemas de información especializada que se vienen implementando; las IES requieren la consolidación de comités y proyectos con profesionales y áreas de investigación que permitan afianzar una cultura de la autoevaluación, para que además de cumplir con los requisitos legales y técnicos que ahora se imponen, pueda velar por la autonomía universitaria, y cuestionar o demostrar a partir de los datos cómo a partir de ciertas políticas educativas se desvirtúa la concepción de la educación pública de calidad, el papel social y cultural de la universidad en la generación, transmisión y preservación del conocimiento.

La idea de querer acompañar los estudios de inserción laboral y empleabilidad con la educación que se ofrece e influir cambios curriculares a partir del mercado, puede llevar a las IES a tomar decisiones político-administrativas y académicas en detrimento de la calidad, rigurosidad y pluralidad de los contenidos de las diferentes materias que componen los planes de estudio, puesto que la finalidad de la educación no debe ser adquirir un primer empleo, sino brindar al graduado competencias para actualizarse a lo largo de su vida, situación que en el campo jurídico es bastante compleja porque llevaría a una mayor compartimentación y fraccionamiento de los conocimientos en contraposición a las ideas de flexibilidad e interdisciplinariedad curricular.

Los estudios sobre inserción laboral y empleabilidad, que se adelanten en el marco de la autoevaluación de los programas, deben tener en cuenta que la inserción laboral puede medirse a partir de los datos cuantitativos y estadísticos provenientes de los sistemas especializados, pero no tienen la virtualidad de ser comparables para medir los niveles de calidad. De allí que estos datos requieren un análisis reflexivo, político y ético, puesto que el nivel de salario, o el porcentaje de cotizantes, no son variables suficientes, y presentan un sesgo y distorsión a la hora de señalar el nivel de calidad de un programa por la heterogeneidad e inequidad del contexto colombiano en términos educativos y del mercado laboral.

Para abordar la empleabilidad se requieren diseñar estudios cualitativos para dar cuenta del uso que se da a capacidades claves, tales como: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser, ligadas a motivaciones personales y proyectos de vida diferentes, todos ellos válidos, cuya medida del éxito requiere incluir otros factores además del laboral y el económico, por ejemplo, la satisfacción emocional, el nivel de felicidad, el cumplimiento de metas personales, la solidaridad, la preocupación por el otro, la otra, lo otro, lo público o simplemente avanzar en el conocimiento.

Referencias

- Bonal, X., Tarabini-Castellani, A y Verger, A. (2007). La Educación en tiempos de globalización. Nuevas preguntas para la ciencia de la educación. En: Bonal, Tarabini-Castellani, y Verger. (Editores), Globalización y Educación. *Textos Fundamentales Globalización y educación: textos fundamentales*. Madrid: Miño y Dávila.
- Calvo Encinas, E. (2013). Análisis de la empleabilidad como indicador de la calidad universitaria: ¿Qué nos enseñan las experiencias anglosajonas? Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/200577746>
- Colombia. Consejo Nacional de Acreditación (2013). Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado. Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf
- Colombia. Consejo Nacional de Educación Superior CESU (2018). Por el cual se actualizan los lineamientos para acreditación de alta calidad institucional y de programas de pregrado. Recuperado de <https://fodesep.gov.co/index.php/noticias/863-acuerdo-01-de-2018-cesu>
- Colombia. Departamento Administrativo de Planeación DPN (2019). Mercado laboral y empleabilidad. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional (2018). Resolución 7213 del 3 de mayo de 2018, por medio de la cual se renueva la Acreditación de Alta Calidad del programa de Derecho de la Universidad de Antioquia.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2018). Decreto 1280 del 25 de julio de 2018. Por el cual se reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre acreditación, por lo que se subrogan los Capítulos 2 y 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 – “Único Reglamentario del Sector Educación”. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201280%20DEL%2025%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional (2013). Documento técnico graduados Colombia 2001-2012. Recuperado de https://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-334303_documento_tecnico_2013.pdf
- Colombia. Observatorio Laboral de la Educación (OLE) (2019). Sitio Web. Recuperado de <https://www.mineduccion.gov.co/sistemasinfo/Sistemas-de-Informacion-en-Ed-Superior-especializados/212301:Observatorio-Laboral-para-la-Educacion>
- Colombia. Observatorio Laboral de la Educación (OLE) (2018). Graduados 2001-2017. Recuperado de <https://www.mineduccion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>

- Colombia. Observatorio Laboral de la Educación (OLE) (2017). Página Web Consultas Avanzadas. Recuperado de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Colombia. Observatorio Laboral de la Educación (OLE) (2017). 10 años analizando la graduación y la vinculación laboral en Colombia. Recuperado de https://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-347696_recurso_12.pdf
- Colombia.com (17/09/2018). Universidades con mayor índice de empleabilidad. Recuperado de <https://www.colombia.com/educacion/universidades/universidades-colombianas-con-mayor-indice-de-empleabilidad-205616>
- El Espectador (17/09/2018). Conozca las universidades que mejor ubican a sus egresados en el campo laboral. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/conozca-las-universidades-que-mejor-ubican-sus-egresados-en-el-campo-laboral-articulo-812825>
- El Colombiano (12/09/2018). Las dos caras de la empleabilidad. Recuperado de <https://www.elcolombiano.com/negocios/las-dos-caras-de-la-empleabilidad-GE9314822>
- García, C. (2015). ¿Cómo influyen las Organizaciones Internacionales en las políticas educativas?. Recuperado de <https://ssociologos.com/2015/02/16/como-influyen-las-organizaciones-internacionales-en-las-politicas-educativas/>
- García Villegas, M. (2011). Universidad y apartheid educativo. En: Al Día con las Noticias. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-280777.html>
- Guba E. y Lincoln, Y. (2012). Controversias paradigmáticas, contradicciones y confluencias emergentes. En: E. Guba (Coord) Manual de investigación cualitativa. Vol. II. España: Editorial Gedisa.
- Jakobi, A., y Martens, K. (2007). La influencia de la OCDE en la política educativa nacional. Bonal, Tarabini-Castellani, y Verger (Editores), Globalización y Educación. *Textos Fundamentales*. 233-253
- OCDE (2016). Revisión de políticas nacionales de educación La educación en Colombia. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). Boletín técnico interamericano de formación profesional N° 153. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/node/5746>
- Portafolio (14/09/2018) Las Cinco Universidades Colombianas con Mayor Índice de Empleabilidad. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo>
- QS World University Rankings (2018). Top 1000 Universites. Recuperado de <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019>

- Red Gradua2 y la Asociación Columbus (2006). *Manual de Instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf
- Robertson, S., Bonal, X., y Dale, R. (2007). El AGCS y la industria de los servicios educativos. Bonal, Tarabini y Verger. (Editores). *Globalización y Educación. Textos Fundamentales*, 205-232.
- Sacristán, J. G. (1990) *La pedagogía por objetivos: Obsesión por la eficiencia*. Madrid: Ediciones Morata, 6ta ed.
- Silveira, S. (2002). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/silvei.pdf
- Universidad de Antioquia (2018). Programa de Egresados. Recuperado de www.udea.edu.co
- Universidad de Antioquia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (2016) Proyecto Educativo del Programa (PEP). Recuperado de <http://derecho.udea.edu.co>
- Universidad de Antioquia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (2016) Informe de Autoevaluación con fines de reacreditación del programa de Derecho 2010-2015. Recuperado de <http://derecho.udea.edu.co>
- Universidad de Antioquia (2016). Plan de Desarrollo Institucional 2016-2017. Recuperado de www.udea.edu.co
- Universidad de Antioquia (2013). Resolución Superior 1876 del 24 de septiembre de 2013, por la cual se concede la distinción José Félix de Restrepo como Egresado Sobresaliente, correspondiente al año 2013, al egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Bernardo Trujillo Calle.

Anexo 1. Listado de IBC y tasa de cotización por institución universitaria, reportado para el núcleo básico de derecho y afines. Recién Graduados 2015.

IT.	INSTITUCION	INGRESO	TASA DE COTIZANTES
1	CORPORACION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE DE SUCRE - CORPOSUCRE	\$ 4.659.000	60,0 %
2	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	\$ 4.404.444	74,2 %
3	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	\$ 3.594.351	69,2 %
4	FUNDACION UNIVERSITARIA JUAN DE CASTELLANOS	\$ 3.288.750	50,0 %
5	CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON	\$ 3.175.535	53,8 %
6	CORPORACION UNIVERSITARIA DEL META - UNIMETA	\$ 3.132.675	83,9 %
7	CORPORACION UNIVERSITARIA DE COLOMBIA IDEAS	\$ 3.105.147	74,2 %
8	UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN-UMB-	\$ 3.074.643	80,8 %
9	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	\$ 2.954.504	87,9 %
10	POLITECNICO GRANCOLOMBIANO	\$ 2.884.269	64,5 %
11	FUNDACION UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TROPICO AMERICANO	\$ 2.872.121	85,7 %
12	FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA -UNIAGRARIA-	\$ 2.823.012	54,5 %
13	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	\$ 2.769.397	64,9 %
14	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	\$ 2.742.727	92,1 %
15	UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	\$ 2.741.079	82,4 %
16	UNIVERSIDAD DE SANTANDER - UDES	\$ 2.713.363	61,4 %
17	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	\$ 2.707.417	86,1 %
18	UNIVERSIDAD DE CALDAS	\$ 2.690.281	81,8 %
19	INSTITUCION UNIVERSITARIA DE COLOMBIA - UNIVERSITARIA DE COLOMBIA	\$ 2.660.041	72,1 %
20	INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA - UNICOC	\$ 2.634.355	78,6 %
21	CORPORACION UNIVERSITARIA DEL CARIBE - CECAR	\$ 2.605.946	55,6 %
22	FUNDACION UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COLOMBIA -FUAC-	\$ 2.605.439	80,2 %
23	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	\$ 2.605.009	90,5 %
24	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	\$ 2.586.356	81,6 %
25	CORPORACION UNIVERSITARIA AMERICANA	\$ 2.569.172	74,0 %
26	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	\$ 2.560.843	88,5 %
27	UNIVERSIDAD DE MANIZALES	\$ 2.559.351	78,8 %

IT.	INSTITUCION	INGRESO	TASA DE COTIZANTES
28	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	\$ 2.519.124	69,8 %
29	UNIVERSIDAD-COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	\$ 2.502.933	84,1 %
30	CORPORACION UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA	\$ 2.501.815	71,9 %
31	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA - UNIMAGDALENA	\$ 2.497.634	56,1 %
32	CORPORACION UNIVERSITARIA DE SABANETA - UNISABANETA	\$ 2.478.573	73,6 %
33	FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	\$ 2.477.855	88,1 %
34	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	\$ 2.475.034	75,4 %
35	UNIVERSIDAD DE IBAGUE	\$ 2.474.150	75,9 %
36	UNIVERSIDAD MILITAR-NUEVA GRANADA	\$ 2.463.246	78,0 %
37	UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	\$ 2.462.134	77,4 %
38	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	\$ 2.459.931	69,6 %
39	INSTITUCION UNIVERSITARIA CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES MARIA GORETTI	\$ 2.448.346	60,7 %
40	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	\$ 2.428.151	62,4 %
41	UNIVERSIDAD DE BOYACA UNIBOYACA	\$ 2.403.106	59,7 %
42	UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	\$ 2.392.047	76,2 %
43	UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA	\$ 2.376.187	70,0 %
44	FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN	\$ 2.372.220	70,7 %
45	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	\$ 2.351.608	75,6 %
46	FUNDACION UNIVERSITARIA DE SAN GIL - UNISANGIL -	\$ 2.336.761	75,4 %
47	UNIVERSIDAD DEL CAUCA	\$ 2.329.968	68,4 %
48	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	\$ 2.327.499	77,0 %
49	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO-DIEGO LUIS CORDOBA	\$ 2.301.361	56,3 %
50	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	\$ 2.297.860	61,3 %
51	UNIVERSIDAD LIBRE	\$ 2.290.360	77,2 %
52	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC	\$ 2.285.666	71,8 %
53	CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA	\$ 2.227.581	63,1 %
54	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	\$ 2.213.990	73,1 %
55	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	\$ 2.205.943	77,3 %
56	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	\$ 2.204.759	83,3 %

IT.	INSTITUCION	INGRESO	TASA DE COTIZANTES
57	UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE -UCO	\$ 2.204.243	68,8 %
58	UNIVERSIDAD EAFIT-	\$ 2.203.799	86,7 %
59	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	\$ 2.190.998	58,2 %
60	UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA-UNAULA-	\$ 2.182.315	72,5 %
61	FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES	\$ 2.175.845	77,9 %
62	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	\$ 2.169.542	63,3 %
63	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	\$ 2.168.096	56,4 %
64	UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	\$ 2.158.710	70,6 %
65	UNIVERSIDAD MARIANA	\$ 2.154.766	67,7 %
66	INSTITUCION UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	\$ 2.143.556	74,7 %
67	CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC	\$ 2.126.198	60,2 %
68	CORPORACION UNIVERSITARIA REPUBLICANA	\$ 2.120.446	71,8 %
69	UNIVERSIDAD DEL SINU - ELIAS BECHARA ZAINUM - UNISINU -	\$ 2.109.747	49,5 %
70	CORPORACION UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ	\$ 2.106.334	58,1 %
71	UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA	\$ 2.097.538	75,5 %
72	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE- UNIAUTONOMA	\$ 2.083.648	54,5 %
73	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	\$ 2.026.778	73,6 %
74	UNIVERSIDAD ICESI	\$ 2.006.947	94,3 %
75	UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO	\$ 1.985.122	65,5 %
76	UNIVERSIDAD DEL NORTE	\$ 1.923.843	82,5 %
77	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	\$ 1.892.210	51,2 %
78	CORPORACION UNIVERSITARIA LASALLISTA	\$ 1.882.491	81,8 %
79	FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	\$ 1.836.300	66,3 %
80	UNIVERSIDAD CES	\$ 1.824.963	79,2 %
81	INSTITUCION UNIVERSITARIA SALAZAR Y HERRERA	\$ 1.815.782	100,0 %
82	UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ-FUNLAM	\$ 1.711.631	74,9 %
83	CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	\$ 1.514.290	77,9 %
84	FUNDACION UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 1.021.974	90,0 %
85	FUNDACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE LAS AMERICAS	\$ 689.455	40,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en el OLE, consultado 6 de abril de 2019.