

Tipo de artículo: investigación

Sección: Economía

Artículo resultado del trabajo de especialización en Docencia Universitaria en la Universidad Piloto de Colombia

Pertinencia curricular de un programa de economía respecto a la demanda de economistas en Colombia

Curricular relevance in the demand for employment of an economy program

Relevância curricular de um programa de economia sobre a demanda de economistas na Colombia



Doi: 10.53995/23463279.1890

Recibido: 18/03/2025 **Aprobado:** 30/07/2025

Por: Johanna Inés Cárdenas Pinzón¹, Héctor Javier Fuentes López² & Sara Manuela Simijaca Salcedo³

¹ Magíster en Economía. Docente Escuela de Economía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tunja (Colombia) Contacto: johanna.cardenas@uptc.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4471-0931>

² Magíster en Economía. Estudiante de doctorado en Estudios sociales (DES) y Docente Titular de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá (Colombia) Contacto: hjfuentesl@udistrital.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6899-4564>.

³ Especialista en Planeación y Gestión del Desarrollo Territorial, Joven Investigadora grupo de investigación MODEAL- Uptc. Estudiante de maestría en Desarrollo Territorial, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tunja (Colombia). Contacto: sara.simijaca@uptc.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-0202-3449>

Resumen

Este artículo analiza la relación entre la pertinencia curricular del programa de Economía de una universidad pública en la región Cundiboyacense y las demandas del mercado laboral colombiano, considerando el perfil profesional definido por el programa académico. Para ello, se emplean fuentes públicas de ofertas laborales dirigidas a economistas, recopiladas mediante técnicas de web scraping, lo que permite obtener una muestra amplia y representativa de las oportunidades laborales disponibles. Estas ofertas se clasifican y analizan en función de criterios como sector económico, rango salarial, ubicación geográfica, y la pertinencia en relación con las competencias y habilidades propuestas por el programa académico. A partir de este análisis, se busca identificar posibles brechas entre la formación académica ofrecida y las exigencias del mercado laboral, con el objetivo de proponer ajustes curriculares que mejoren la inserción laboral de los egresados y fortalezcan la calidad del programa educativo.

Palabras clave

Pertinencia profesional; Educación y empleo; Eficiencia de la educación; Competencias economistas.

Abstract

This article analyzes the relationship between the curricular relevance of the Economics program at a public university in the Cundiboyacense region and the demands of the Colombian labor market, considering the professional profile defined by the academic program. Public sources of job offers for economists are used, collected through web scraping techniques, enabling a broad and representative sample of available job opportunities. These offers are classified and analyzed based on criteria such as economic sector, salary range, geographic location, and relevance to the competencies and skills outlined by the academic program. Based on this analysis, the study seeks to identify potential gaps between the academic training provided and labor market requirements, with the aim of proposing curricular adjustments that enhance graduates' employability and strengthen the quality of the educational program.

Keywords

Professional relevance; Education and employment; Educational efficiency; Professional performance.

Resumo

Este artigo analisa a relação entre a relevância curricular do curso de Economia de uma universidade pública da região Cundiboyacense e as demandas do mercado de trabalho colombiano, considerando o perfil profissional definido pelo programa acadêmico. São utilizadas fontes públicas de ofertas de emprego para economistas, coletadas por meio de técnicas de web scraping, possibilitando uma amostra ampla e representativa das oportunidades de emprego disponíveis. Essas ofertas são classificadas e analisadas com base em critérios como setor econômico, faixa salarial, localização geográfica e relevância para as competências e habilidades delineadas pelo programa acadêmico. Com base nesta análise, o estudo procura identificar potenciais lacunas entre a formação acadêmica ministrada e as exigências do mercado de trabalho, com o objetivo de propor adaptações curriculares que aumentem a empregabilidade dos diplomados e reforcem a qualidade do programa educativo.

Palavras-chave

Relevância profissional; Educação e emprego; Eficiência educacional; Desempenho profissional.

Códigos JEL: A11, A22, J44.

Introducción

La educación es uno de los principales impulsores de la movilidad social, su acceso promueve la acumulación de capital humano, las posibilidades de incrementar la productividad y mejorar la generación de ingresos en el futuro, de hecho, el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) propone: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos” (Naciones Unidas, 2021). Así mismo, plantea como objetivo el acceso igualitario a la educación técnica, profesional y superior, incluida la universitaria, para el año 2030.

En ese sentido, la calidad y la pertinencia del currículo son aspectos fundamentales para las universidades que deben atender a las demandas sociales tanto a nivel individual como colectivo (Cárdenas, 2021). Por ello, es esencial que las estructuras curriculares de los programas educativos se diseñen considerando las realidades sociales y económicas de cada región y país. Además, es crucial coordinar esfuerzos para informar a los estudiantes sobre las oportunidades laborales disponibles en distintas áreas y sectores productivos, favoreciendo así una formación alineada con el mercado laboral actual.

Con el objetivo de reducir las asimetrías en la información, se considera importante que el planteamiento del perfil profesional propuesto sea claro en los currículos y se haga énfasis en este aspecto a los individuos interesados en matricularse en programa específico, así mismo, generar en el entorno una cultura de revisión completa de las estructuras curriculares, podría influir de manera positiva en la productividad de las empresas, en el cumplimiento de las expectativas tanto de las facultades como de los estudiantes, en los resultados de las pruebas de Estado, entre otros, ya que implementando un proyecto educativo donde cada individuo esté convencido de su vocación se beneficiaría de manera significativa el entorno.

En específico, este trabajo se enfoca en evaluar la pertinencia curricular del programa de Economía ofrecido por una universidad pública ubicada en la región cundiboyacense, se busca comprender cómo el perfil profesional definido en el currículo se ajusta con las necesidades y exigencias del mercado laboral en el ámbito nacional, por ello, el propósito es determinar si los conocimientos y habilidades que el programa busca desarrollar están alineados con las oportunidades de empleo disponibles y las tendencias económicas emergentes.

Revisión teórico conceptual

El currículo

Abordar el tema del currículo exige una revisión detallada y exhaustiva, ya que su construcción representa uno de los mayores desafíos para las instituciones educativas en todos los niveles. Este proceso debe responder a una variedad de factores, enfoques y tendencias asociados con cada disciplina. Es fundamental que las instituciones educativas ajusten sus currículos para responder a los cambios y avances continuos en el conocimiento disciplinar e interdisciplinar, a las necesidades del mercado laboral y a las expectativas sociales, asegurando así una educación relevante y efectiva.

Respecto al concepto de currículo, a continuación, se relacionan algunas de las definiciones planteadas:

- Se enfoca en los procesos de enseñanza y aprendizaje, las tendencias pedagógicas, las identidades culturales de las comunidades académicas, las políticas públicas educativas, las interacciones entre los actores involucrados en los actos pedagógicos, el conjunto de conocimientos según cada contexto, entre otros aspectos (Avendaño y Parada, 2013).

- Proviene de la voz latina *curro* (carrera), haciendo referencia a las pautas necesarias para obtener los objetivos previstos en cada carrera (Ianfrancesco, 2004).

- Indica las oportunidades de implementar una acción educativa que permita materializar las propuestas de formación en alineación con las necesidades de la sociedad. (Valderrama y Dallos, 2019)

En el caso de la construcción de los currículos en las Facultades de Economía del país, el Instituto de Ciencias Económicas, fundado en 1945 y adscrito a la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia, se enfocó en cinco áreas: teoría económica, economía política, ciencias sociales, investigación y área cuantitativa. Las aproximaciones a los orígenes de las Facultades de Economía en Colombia permiten comprender de donde surgen las primeras propuestas de elaboración de los currículos. Sin embargo, esta diversidad de enfoques ha dado paso a una dinámica de imitación institucional, donde los programas de menor tradición o prestigio replican los diseños curriculares de las facultades líderes como una estrategia para ganar legitimidad y ser percibidos como modernos y competitivos, un fenómeno que Castro y Raffo (2016) identifican como *estrategia de líder-seguidor*.

Así, aunque con algunos cambios, las áreas disciplinares y de profundización siguen siendo las mismas en la mayoría de Escuelas de Economía (Montenegro, 2017). Esta convergencia no es producto del azar, sino que responde a presiones institucionales concretas, al respecto, Castro y Raffo (2016), argumentan que los mecanismos de aseguramiento de la calidad, como la acreditación, han creado un sistema de incentivos que penaliza la innovación curricular excesiva y premia la adherencia a un conjunto de estándares homogéneos, lo cual presiona a los programas, a adoptar estructuras curriculares similares para obtener y mantener sellos de calidad, lo que genera tensión entre la estandarización requerida por el sistema y el desarrollo de una identidad académica distintiva.

Pertinencia y evaluación curricular

Malagón (2009) explica que la pertinencia es un aspecto clave en la política universitaria, manifestándose en la apertura de la universidad hacia la sociedad y en el diálogo continuo entre la comunidad universitaria y la comunidad educativa en general. De otro lado, para Márquez (2019), la pertinencia social se manifiesta en la alineación entre los objetivos y perfiles establecidos en los programas educativos y las necesidades prevalentes en el contexto de la institución, así como en el mercado laboral o los proyectos de desarrollo a nivel local,

regional o nacional.

Así mismo, Corzo y Marcano (2009) plantean que para que los currículos sean pertinentes, es fundamental incorporar principios éticos, imparcialidad política, pensamiento crítico y una conexión más sólida con los desafíos sociales y laborales. Además, destacan la importancia de fortalecer las funciones de docencia, investigación y extensión para abordar problemáticas como la violencia, el hambre, el analfabetismo y la contaminación ambiental.

Díaz (2008) destaca la importancia de proyectar los programas académicos para dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo de las regiones. Inicialmente, la enseñanza de la economía se centraba en temas sociales que, en desarrollos teórico - prácticos, luego se enfocó más en la resolución de problemas de carácter regional y avances en el campo teórico, con el fin de establecer una relación entre la academia y el entorno promoviendo tanto las posibilidades de empleo de los economistas como el aumento de la productividad de los sectores económicos.

De otro lado, los procesos de evaluación curricular, que deben llevar a cabo todas las instituciones educativas, se constituyen como uno de los elementos más importantes y característicos del currículo, al respecto, Cárdenas (2021) señala que dichos procesos de evaluación curricular, son fundamentales para todas las instituciones educativas por ser un procedimiento que debe realizarse de manera continua y con rigurosa planificación, ya que esto no solo impacta en la calidad y prestigio de las instituciones a través de los resultados académicos, sino también, en la contribución que sus egresados hacen a la sociedad.

Carrera Hernández (2024) considera que la evaluación curricular representa uno de los aspectos más complejos del planteamiento y desarrollo curricular, ya que este proceso debe realizarse no solo desde los aspectos específicos, explícitos y presentables en formatos establecidos, sino en cuanto a los supuestos básicos que fundamentan la propuesta curricular. En este sentido, sugiere incluir la evaluación externa como parte fundamental del proceso, considerando el impacto profesional y social de los egresados, lo anterior estaría estrechamente vinculado con la obligación de las instituciones educativas de rendir cuentas a los Estados.

Así mismo, Valderrama y Dallos (2019) sostienen que la evaluación curricular es un proceso continuo y complejo, imprescindible para formular juicios y tomar decisiones, para lo cual se emplean diversas metodologías o modelos. A su vez, Díaz (1993), expone que la evaluación curricular no se puede considerar como una etapa al final del proceso de diseño curricular, sino que es de carácter permanente y continuo y, por tanto, debe estar presente a lo largo de todas las etapas propuestas, las cuales son: fundamentación del proyecto curricular, delimitación y perfil del egresado, organización y estructura del currículo.

Perfil profesional

El perfil profesional relaciona la estructura curricular de los distintos programas en sus contenidos programáticos y en las demandas de la sociedad, relación que se considera fundamental para lograr calidad en la formación profesional y pertinencia social, características con las que deben contar los profesionales que se enfrentan al mercado laboral, respondiendo a la constante evolución del mundo (Jaramillo, 2015). Esta articulación entre formación y contexto responde a un marco normativo más amplio, que como señala Medina Cobo (2022), busca que las instituciones educativas elaboren propuestas curriculares que respondan a las necesidades y particularidades de su entorno, en diálogo con las orientaciones de la política pública.

El Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, hace énfasis en la necesidad de que los currículos planteen de manera clara la pertinencia nacional y regional de los programas que se ofrecen, de otro lado, el Acuerdo 02 de 2020 establece que los distintos programas académicos deben demostrar las acciones encaminadas a promover la cultura de la alta calidad, para esto se requiere la aplicación de procedimientos y criterios específicos de los objetivos, procesos y logros de los programas, así mismo se deben procurar ambientes innovadores y de mejoramiento continuos en el que se realicen evaluaciones periódicas. No obstante, esta búsqueda de calidad y pertinencia se debe equilibrar con la preservación de la autonomía institucional, ya que, la creciente estandarización de los referentes curriculares por parte del Estado, pueden generar pérdida de la autonomía tanto de la institución como del docente (Medina Cobo, 2022).

En este mismo sentido de seguimiento a los procesos formativos, este Acuerdo, entre otros aspectos, menciona que las instituciones deben demostrar que los programas adoptan mecanismos de acompañamiento a los egresados, de tal manera que se favorezca el ejercicio profesional y la inserción en el mercado laboral:

Para esto, la institución deberá contar con dinámicas que le permitan la interacción y el acercamiento con sus egresados, conocer su ubicación y las actividades que desarrollan, a fin de garantizar la pertinencia de la oferta educativa y la participación de los egresados en los procesos de toma de decisiones, en coherencia con su naturaleza jurídica y de acuerdo con los estatutos y demás reglamentos de la institución. (Acuerdo 02 de 2020, p.37).

En ese sentido, Díaz (1993), considera que en el perfil profesional es importante definir los sectores productivos en los que se desempeñará el estudiante una vez termine su carrera, y establecer como contribuye su labor profesional a la sociedad.

El mercado de trabajo

Según el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mercado de trabajo se conceptualiza como un sistema que conecta a los empleadores, quienes actúan como demandantes de trabajo, con los trabajadores, quienes ofrecen su fuerza laboral. Este sistema tiene como objetivo principal vincular las vacantes disponibles con los candidatos idóneos, permitiendo así la determinación de los salarios (Tesoro OIT, 2022). El mercado de trabajo constituye uno de los más importantes para las economías, ya que en él se definen tanto en el empleo como los salarios, los cuales surgen de las complejas negociaciones entre los agentes que demandan mano de obra (las empresas), los que ofrecen su trabajo en el mercado y el Gobierno. El mercado laboral es fundamental por las connotaciones políticas y sociales que conlleva, ya que los resultados de ese proceso de negociación, que definen los ingresos laborales, determinan las condiciones de vida en las que desarrollan los individuos de una sociedad (Cárdenas, 2009).

Respecto al empleo, la teoría ortodoxa se basa en el supuesto del empleo total del trabajo y demás factores productivos, es decir, la tendencia apunta siempre hacia el empleo total de los medios de producción; de otro lado, Keynes señala que la condición normal del capitalismo es presentar niveles de empleo fluctuantes (Kicillof, 2025). Sin embargo, la gran depresión de los años 30 del siglo pasado, demostró que la denominada Ley de Say no se cumplió, ya que, comenzando por el mercado de trabajo en épocas de crisis, la oferta no generó su propia demanda, desestimando así los postulados clásicos de desempleo voluntario y friccional y demostrando, de acuerdo con Keynes, que el empleo fluctúa, que en ocasiones es de carácter involuntario y que no depende de la flexibilidad de los salarios.

De acuerdo con lo expuesto por Argoti (2013), el estudio del empleo abarca más que solo el análisis del mercado laboral y la situación de empleo o desempleo. También se enfoca en metas como encontrar un empleo adecuado, obtener un salario justo, reducir los períodos de desempleo y aumentar la tasa de empleo. Estos objetivos son complejos y, en muchos países, especialmente en aquellos con tasas bajas de crecimiento económico, el sector laboral se convierte en uno de los aspectos de peor rendimiento macroeconómico. Por lo tanto, el autor también asegura que se hace urgente implementar medidas que aborden y alivien esta problemática.

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la clasificación económica de la población en el país, para el año 2021 a 2023 fue (cuadro 1):

Cuadro 1

Clasificación económica de la población en Colombia (2021 a 2023)

Concepto	2021	2022	2023
-----------------	-------------	-------------	-------------

Población total	49,943,000	50,495,000	51,006,000
Población en edad de trabajar	38,433,000	38,996,000	39,523,000
Población sin edad de Trabajar	11,510,000	11,498,000	11,483,000
Población económicamente inactiva	14,802,000	14,164,000	14,129,000
Población económicamente activa	23,631,000	24,832,000	25,393,000
Ocupados	20,382,000	22,089,000	22,856,000
Desocupados	3,249,000	2,744,000	2,537,000

Nota. Elaboración propia, con datos tomados del DANE.

El DANE plantea que la Población en Edad de Trabajar (PET) está constituida por las personas mayores de 12 años en el sector urbano y 10 años en el sector rural, sin embargo, para la OIT la PET se encuentra entre los 15 y 64 años, y esta hace referencia a la población que cuenta con las capacidades para participar activamente en el mercado de trabajo. No obstante, debido a las realidades sociales y económicas del país, la edad de trabajar comienza a los 12 años en el sector urbano y a los 10 en el rural (Cárdenas, 2020).

En la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentran las personas que están en edad de trabajar y participan activamente del mercado trabajo, ya sea como empleados o en búsqueda de puestos de trabajo; y en el grupo de Población Económicamente Inactiva (PEI) se ubican las personas que tienen la edad para trabajar, pero por distintas circunstancias (estudio, condiciones físicas, entre otros) no trabajan ni están en búsqueda empleo. Por tanto, se infiere que la oferta laboral está principalmente influenciada por factores demográficos, que incluyen el tamaño de la población en edad de trabajar, tales como el crecimiento de la población y la distribución por edades (Cárdenas, 2020).

Como se puede observar en el cuadro 1, del total de la población del país (año 2021), más de 40 millones de colombianos se encontraban en edad de trabajar, de esa población el 60.6% participó activamente en el mercado de trabajo, ya sea ocupando puestos de trabajo (en el sector formal o informal) o en situación de desempleo, es decir que la tasa de desempleo en el país para el año 2021 fue de 13,7%, lo cual no presenta significativos en los siguientes dos años, a excepción del número de desocupados el cual disminuye de 6.5% del total de la población en 2021 a 4.9% en 2023, por lo tanto también se vio representado en un aumento del número de ocupados. En general, el 2023 presenta mejores resultados respecto a 2021 no obstante, esto también se debe proporcionalmente al aumento de la población total durante esos tres años.

Desde la perspectiva de la demanda de trabajo, la escuela clásica sostiene que su curva

está representada por las empresas, las cuales requieren mano de obra para operar los equipos y maquinas necesarias para la producción. Además, desde esta perspectiva se asegura que el salario corresponde a la Productividad Marginal del Trabajo, es decir, el valor que se perdería la ocupación se redujera en una unidad (Argoti, 2013).

Isaza y Meza (2004) aseguran que la demanda de trabajo es derivada de la demanda de bienes y servicios en las economías, por tanto, la demanda laboral está sujeta a tres elasticidades: la elasticidad empleo salario, el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y la elasticidad empleo – producto, adicionalmente, estos autores explican que dicha teoría busca principalmente identificar los fundamentos y bases que determinan la cantidad de trabajadores que demandan las empresas, el tipo de trabajadores que requiere y los salarios dispuestos a pagar.

En lo concerniente al tipo de trabajadores que requieren las empresas, es importante señalar que el cambio tecnológico está relacionado con la decisión de contratar más trabajadores calificados que no calificados ya que el introducir nuevas técnicas de producción aumenta la demanda por mano de obra calificada, lo cual desplaza a los trabajadores menos preparados (Cárdenas, 2020).

Mercado laboral profesional en Colombia

En términos de la demanda laboral, se encuentra que según la Unidad del Servicio Público de Empleo para el año 2020, los sectores que mayor concentran la demanda laboral corresponden a actividades profesionales, científicas y técnicas, seguido de actividades de servicios administrativos y de apoyo, de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas e industria manufacturera que concentran el 52,1% de la demanda laboral. Se destaca a su vez que, dentro de estos cuatro sectores, uno de los más crecientes en los últimos años, es precisamente el de actividades profesionales, científicas y técnicas con una participación para el 2020 del 22.2% y dentro de este sector, el grupo que más participación tuvo fue el de la demanda por profesionales, científicos e intelectuales con un 19.9%.

Estas estadísticas muestran que la demanda por trabajo calificado ha venido creciendo en los años recientes y es de los sectores que presenta mayores tasas de participación y de crecimiento, pues para el año 2020 con respecto al 2019, el único sector que tuvo una tasa de crecimiento positiva, fue esencialmente el sector de profesionales, científicos y técnicos con un 7%.

Por su parte la oferta de trabajo la cual se define como el número de personas en edad de trabajar (mayores de 15 años y menores de 65) que están dispuestas a hacerlo, mostró para el año 2019, una proporción de la población económicamente activa con educación técnica

profesional o tecnológica del 11,3%, con educación universitaria del 8,7% y con nivel de postgrado del 3,7%. Del mismo modo, según la el DANE, del total a nivel nacional de la población juvenil ocupada, la tasa más alta de ocupación con un nivel de formación profesional, se concentró en la ciudad de Bogotá y ascendió al 80,6%.

Aunque el mercado laboral colombiano se caracteriza por su alto nivel de informalidad pues según el DANE, para finales del año 2021, el nivel de informalidad alcanza un aproximado del 48%, lo que repercute en una escasez de trabajo calificado que condiciona las posibilidades de crecimiento del producto y la productividad laboral debido a que es el trabajo calificado el que proporciona un mayor impacto en estos indicadores. No obstante, podría considerarse que el país viene mostrando un incremento en la demanda de trabajo profesional a pesar de las dificultades de la formalización laboral que existen en Colombia. De la misma manera, de acuerdo con el servicio público de empleo existe un interés del sector productivo del país por demandar mano de obra calificada de profesiones como Administración, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Contaduría Pública, Ingeniería Electrónica, Publicidad y Mercadeo y Comunicación Social, así como de Economía, Psicología e Ingeniería Mecánica.

Metodología

Este estudio adopta un enfoque metodológico mixto que combina elementos de investigación cuantitativa y cualitativa. Según Hernández y Mendoza (2008), citados en Hernández et al. (1998), los métodos mixtos integran procesos sistemáticos, empíricos y críticos de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Esta integración permite discutir los resultados de manera conjunta, generando inferencias más amplias que conducen a una comprensión profunda del fenómeno estudiado.

El enfoque mixto permite combinar de manera sistemática las fortalezas de ambos métodos y ajustarlos a las necesidades de la investigación. Medina et al. (2013) destacan que el enfoque cuantitativo se enfoca en la recolección y análisis de datos numéricos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis, utilizando herramientas estadísticas para identificar patrones de comportamiento. Por su parte, el enfoque cualitativo se orienta a explorar y precisar preguntas de investigación mediante descripciones y observaciones, ofreciendo flexibilidad para interpretar eventos y desarrollar teoría.

El alcance de este estudio es descriptivo, ya que busca detallar las propiedades, características y perfiles del fenómeno estudiado. De acuerdo con Cortés e Iglesias (2004), los estudios descriptivos recopilan datos sobre situaciones específicas, describiendo eventos o hechos relevantes para identificar sus principales características. Hernández et al. (1998) complementan esta idea, señalando que este tipo de estudios permite especificar propiedades y perfiles de personas, comunidades, procesos u objetos de análisis.

Dado que el objetivo del estudio es analizar la relación entre la pertinencia curricular del programa de Economía y las demandas del mercado laboral, un enfoque descriptivo es pertinente. Este análisis se centra en caracterizar los contenidos temáticos del currículo académico y evaluar su correspondencia con los requisitos exigidos por los empleadores a nivel nacional.

Para recopilar los datos, se llevó a cabo una revisión documental exhaustiva y se obtuvieron ofertas laborales de plataformas virtuales como El Empleo.com, el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) y la Agencia Pública de Empleo del SENA. La selección de estas fuentes se basó en los siguientes criterios de extracción de datos web: acceso abierto y disponibilidad pública de información, relevancia disciplinar para el campo de la Economía, representatividad nacional en la publicación de ofertas laborales, actualización periódica de los registros y volumen significativo de datos que permitiera un análisis robusto.

Estas plataformas, que publican ofertas diarias para diversas profesiones, permitieron identificar específicamente vacantes para economistas mediante el uso de técnicas de web scraping. Este método automatizado facilitó la recolección de datos relevantes siguiendo parámetros definidos, enfocados en ofertas laborales dirigidas a profesionales en Economía.

Las ofertas recopiladas fueron depuradas y clasificadas según criterios como sector económico, rango salarial, ubicación geográfica y pertinencia. Luego, se realizó un análisis estadístico descriptivo para comparar las características del perfil profesional definido por la universidad con las demandas laborales publicadas.

Para evaluar la pertinencia del perfil profesional, se establecieron tres niveles: alta, media y baja. Esta clasificación se determinó según la coincidencia entre las competencias del perfil académico y los requisitos descritos en las ofertas laborales. La pertinencia se consideró alta cuando más de dos elementos coincidían, media cuando solo un elemento coincidía y baja cuando no había coincidencias. Por ejemplo, el perfil profesional incluye competencias como la elaboración de diagnósticos económicos, pronósticos y análisis de coyuntura en los campos microeconómico, macroeconómico, político y de comercio internacional. Más del 54% de las ofertas recopiladas fueron descartadas, ya que no mostraban relación con el perfil analizado o estaban dirigidas a otros niveles educativos, como técnicos o tecnólogos.

En el caso de las convocatorias estatales, se excluyeron aquellas relacionadas con el sector salud, aunque incluyeran economistas, ya que priorizaban perfiles administrativos, financieros o contables secundarios al área de salud. Solo se seleccionaron vacantes donde la demanda de economistas fuera predominante.

Resultados

Análisis de la información

Para el proceso de selección de ofertas de trabajo exclusivas para economistas se procedió a buscar vía web a través de las páginas consultadas para búsqueda de trabajo del empleo.com., SIMO, y agencia pública de empleo del SENA. Del portal el empleo.com se tomaron todas las ofertas que se publicaron en el año 2021 de las cuales se encontraron 1102 ofertas que se recolectaron entre julio y agosto de dicho año que incluyen diferentes sectores, ciudades y niveles salariales, se seleccionaron los cuatro sectores más relevantes que corresponden al sector de educación, servicios, asesorías, y financiero. De igual forma, del SIMO y de la APE SENA se recolectó información de las convocatorias vigentes para el año 2022 y 2023 que demandaban economistas, con un total de 1342 vacantes.

Luego de esta clasificación se eliminaron algunas ofertas que no se ajustaban exactamente con un perfil de profesional universitario a analizar o que no correspondían de manera directa con el perfil del programa académico seleccionado que como se explica anteriormente correspondieron a aquellas ofertas para las que el perfil analizado no presenta una coincidencia de los requerimientos de la oferta para la elaboración de informes económicos, informes de pronóstico, o informes analíticos. Luego de esta eliminación de ofertas, se organizó una muestra de 501 del portal el empleo.com para los cuatro sectores más relevantes y se hizo un análisis de la relevancia de cada oferta organizando cada una de ellas por un nivel de alta, media o baja relevancia. Por el contrario, las convocatorias encontradas en SIMO y APE SENA únicamente hacen referencia al sector educativo y en mayor número al sector servicios precisamente por su carácter público, por lo tanto, teniendo en cuenta los parámetros ya nombrados se obtuvo una muestra 1195.

Del total de la muestra final (1696), se observa en el Cuadro 2 la clasificación según el portal de empleo en la que del total de ofertas se encuentra una alta pertinencia en un 43%, media para el 38% y 19% de pertinencia baja para las 501 ofertas tomadas del portal el empleo.com, sin embargo esta pertinencia varía con las ofertas tomadas de SIMO y APE SENA (de aquí en adelante se entenderá per sé por ofertas del sector público las obtenidas por medio de las convocatorias publicadas en APE SENA y SIMO), donde el 82.9% dieron el resultado de alta pertinencia, el 11,21% media, y el 5,8% baja pertinencia. Lo anterior coincide con el perfil profesional analizado ya que se destacan las habilidades y capacidades que el profesional debe tener en el sector público específicamente en gasto público, finanzas públicas y planificación.

Cuadro 2

Clasificación por nivel de pertinencia

Nivel de pertinencia	Portal de empleo		Ofertas sector público	
	Alta pertinencia	215	43%	991
Media pertinencia	190	38%	134	11.21%
Baja pertinencia	96	19%	70	5.80%
Total	501	100%	1195	100%

Nota. Cálculos propios con datos de portal web el empleo.com, SIMO, agencia pública de empleo SENA.

Al observar el cuadro 3 y 4, se encuentran los salarios de las ofertas de empleo para un programa académico de economía, de una universidad de la región y su discriminación por ciudad para las principales cuatro ciudades colombianas, en donde se concentran casi el 50% de las mismas, se encuentra que, en el cuadro 3, para la ciudad de Bogotá, los mayores porcentajes de salarios ofrecidos son entre 3 y 3'5 millones con un 16.1%, un salario a convenir con un 14.1% así como un salario en el rango de 3'5 a 4 millones con un 10.1%. En Medellín el mayor porcentaje corresponde a un salario a convenir con un 23.4% seguido de un 12% para un rango salarial entre 3'5 y 4 millones. Por su parte en Cali el rango salarial con mayor porcentaje es entre 2'5 y 3 millones el cual representa un 30% de las ofertas encontradas. Finalmente, para Barranquilla el 66% lo ocupan dos rangos salariales el primero entre 1'5 y 2 millones y el segundo entre 3 y 4 millones.

El cuadro 4 hace referencia a los salarios de las ofertas de empleo correspondientes al sector público donde se observan algunas diferencias en relación a las ofertas del portal el empleo.com, como son, el monto máximo a devengar el cual para el sector público no sobrepasa los 13 millones, adicionalmente, no se ofrecen ofertas con salario a convenir sino ofertas con salarios establecidos según el salario mínimo mensual vigente correspondiente al año 2022. Así mismo, se encuentra que, para las 4 ciudades principales el rango salarial ofrecido para más del 30% de vacantes respectivamente corresponde al rango salarial de 5'5 a 6 millones, seguido del segundo rango salarial con mayor porcentaje para las mismas 4 ciudades concerniente al valor de 3 a 3'5 millones.

Cuadro 3

Salario por ciudad portal el empleo.com

Salario	Bogotá	%	Medellín	%	Cali	%	Barranquilla	
Salario a convenir	21	14.1%	11	23.4%	5	16.7%	0	0.0%

Menos de \$1 millón	8	5.4%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%
\$1 a \$1,5 millones	4	2.7%	4	8.5%	1	3.3%	1	16.7%
\$1,5 a \$2 millones	7	4.7%	4	8.5%	4	13.3%	2	33.3%
\$2 a \$2,5 millones	11	7.4%	4	8.5%	4	13.3%	0	0.0%
\$2,5 a \$3 millones	11	7.4%	4	8.5%	9	30.0%	0	0.0%
\$3 a \$3,5 millones	25	16.8%	4	8.5%	2	6.7%	2	33.3%
\$3,5 a \$4 millones	15	10.1%	6	12.8%	0	0.0%	0	0.0%
\$4 a \$4,5 millones	13	8.7%	2	4.3%	1	3.3%	0	0.0%
\$4,5 a \$5,5 millones	10	6.7%	1	2.1%	1	3.3%	1	16.7%
\$5,5 a \$6 millones	13	8.7%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%
\$6 a \$8 millones	5	3.4%	3	6.4%	2	6.7%	0	0.0%
\$8 a \$10 millones	3	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
\$10 a \$12,5 millones	2	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
\$12,5 a \$15 millones	0	0.0%	3	6.4%	0	0.0%	0	0.0%
\$15 a \$18 millones	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
\$18 a \$21 millones	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Más de \$21 millones	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	149		47		30		6	

Nota. Cálculos propios a partir del portal web el empleo.com

Cuadro 4

Salario sector público

	Bogotá	%	Cali	%	Medellín	%	Barranquilla	%
Menos de \$1 millón	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
\$1 a \$1,5 millones	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
\$1,5 a \$2 millones	2	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
\$2 a \$2,5 millones	9	2.0%	1	1.7%	1	1.4%	0	0.00
\$2,5 a \$3 millones	2	0.4%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.00
\$3 a \$3,5 millones	95	21.9%	17	29.3%	19	27.1%	18	26.47
\$3,5 a \$4 millones	16	3.7%	5	8.6%	2	2.8%	7	10.29
\$4 a \$4,5 millones	19	4.4%	4	6.9%	7	10.0%	2	2.94
\$4,5 a \$5,5 millones	89	20.6%	8	13.7%	13	18.5%	15	22.06
\$5,5 a \$6 millones	157	36.3%	19	32.7%	27	38.5%	23	33.82
\$6 a \$8 millones	29	6.7%	3	5.1%	1	1.4%	3	4.41
\$8 a \$10 millones	6	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
\$10 a \$12,5 millones	4	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
\$12,5 a \$15 millones	3	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00
total	432		58		70		68	

Nota. Cálculos propios con datos de SIMO y APE SENA.

En los cuadros 5 y 6 se muestra la relación entre salarios y pertinencia del perfil según las ofertas encontradas en el portal de empleo y en los portales del sector público respectivamente. Estos cuadros permiten hacer una comparación entre la baja, media, y alta pertinencia de las ofertas encontradas versus el perfil ofrecido por el programa académico de economía de una universidad de la región. En el cuadro 5, se encuentra que, el mayor porcentaje corresponde a un salario a convenir con la empresa, sin embargo, es posible afirmar que los porcentajes más representativos de la muestra trabajada muestran un salario para un economista entre 2 y 4.5 millones de pesos. En términos de la pertinencia curricular,

se tiene que hay una alta pertinencia para los salarios menores a 4.5 millones, una media pertinencia para salarios entre 4.5 y 12.5 millones y una baja pertinencia para salarios altos de más de 12.5 millones.

Por el contrario, el cuadro 6 expone un resultado de alta pertinencia a partir del rango salarial de 1 millón hasta los 15 millones, principalmente la pertinencia alta aparece en las ofertas con salarios de 1'5 a 2 millones de pesos, sin embargo, se generaliza la alta pertinencia del perfil profesional respecto a las vacantes del sector público ya que el 82.9% del total de vacantes dieron ese resultado. Lo anterior se debe a que el perfil seleccionado destaca por el desarrollo profesional en ámbitos públicos como la planeación, diseño de políticas, gestión y evaluación de proyectos, mercado externo, entre otros conocimientos que solicitan las entidades públicas y que coinciden con el perfil. Adicionalmente, las vacantes con pertinencia baja y media corresponden a aquellas que requieren conocimientos de normatividad, archivística, y sistemas, los cuales no referencia el perfil en cuestión.

Cuadro 5

Salario vs pertinencia portal el empleo.com

Salario	BAJA	%	MEDIA	%	ALTA	%	Total	%
Salario a convenir	30	23%	53	40%	49	37%	132	26.3%
Menos de \$1 millón	2	20%	3	30%	5	50%	10	2.0%
\$1 a \$1,5 millones	1	6%	9	50%	8	44%	18	3.6%
\$1,5 a \$2 millones	4	11%	10	26%	24	63%	38	7.6%
\$2 a \$2,5 millones	11	19%	15	26%	31	54%	57	11.4%
\$2,5 a \$3 millones	6	13%	15	32%	26	55%	47	9.4%
\$3 a \$3,5 millones	8	16%	21	42%	21	42%	50	10.0%
\$3,5 a \$4 millones	6	17%	11	31%	18	51%	35	7.0%
\$4 a \$4,5 millones	9	31%	8	28%	12	41%	29	5.8%
\$4,5 a \$5,5 millones	5	25%	12	60%	3	15%	20	4.0%
\$5,5 a \$6 millones	5	24%	10	48%	6	29%	21	4.2%
\$6 a \$8 millones	3	16%	10	53%	6	32%	19	3.8%
\$8 a \$10 millones	1	10%	5	50%	4	40%	10	2.0%
\$10 a \$12,5 millones	0	0%	5	83%	1	17%	6	1.2%
\$12,5 a \$15 millones	3	60%	1	20%	1	20%	5	1.0%
\$15 a \$18 millones	0	0%	1	100%	0	0%	1	0.2%

\$18 a \$21 millones	2	100%	0	0%	0	0%	2	0.4%
Más de \$21 millones	0	0%	1	100%	0	0%	1	0.2%
Total	96	19%	190	38%	215	43%	501	100.0%

Fuente: Cálculos propios a partir del portal web el empleo.com

Cuadro 6

Salario vs pertinencia sector público

Salario	BAJA	%	MEDIA	%	ALTA	%	Total	%
Menos de \$1 millón	9	0%	3	0%	102	0%	114	9.54
\$1 a \$1,5 millones	8	8%	1	1%	93	91%	102	8.54
\$1,5 a \$2 millones	2	4%	2	4%	52	93%	56	4.69
\$2 a \$2,5 millones	3	9%	4	13%	25	78%	32	2.68
\$2,5 a \$3 millones	11	14%	5	6%	62	79%	78	6.53
\$3 a \$3,5 millones	7	3%	31	11%	232	86%	270	22.59
\$3,5 a \$4 millones	3	5%	9	14%	52	81%	64	5.36
\$4 a \$4,5 millones	4	11%	8	23%	23	66%	35	2.93
\$4,5 a \$5,5 millones	8	7%	14	12%	93	81%	115	9.62
\$5,5 a \$6 millones	13	5%	45	17%	210	78%	268	22.43
\$6 a \$8 millones	2	4%	8	17%	36	78%	46	3.85
\$8 a \$10 millones	0	0%	2	33%	4	67%	6	0.50
\$10 a \$12,5 millones	0	0%	1	20%	4	80%	5	0.42

\$12,5 a \$15 millones	0	0%	1	25%	3	75%	4	0.33
Total	70	5.8%	134	11.2%	991	82.9%	1195	100.00

Nota. Cálculos propios con datos de portal web el empleo.com, SIMO, agencia pública de empleo SENA.

Una comparación entre el grado de pertinencia por ciudades se muestra en el Cuadro 7. Como puede observarse las ofertas laborales encontradas en el portal el empleo para las ciudades de Bogotá, Medellín y Barranquilla se caracterizan por tener pertinencia media del 46, 45, y 50% respectivamente, seguida de una pertinencia baja para estas tres ciudades con un 36, 26, y 33%. Para Cali y para el resto de ciudades la pertinencia que sobresale es alta con un 66 y un 57% seguida de la pertinencia media del 28 y del 33%. Esta comparación por ciudades permite considerar que el programa académico analizado ofrece un perfil profesional de pertinencia media para las dos principales ciudades que más ofertas laborales tienen y de pertinencia alta para la tercera ciudad en importancia y para el resto de ciudades consideradas en esta muestra las cuales se caracterizan por ser ciudades intermedias.

Al respecto, en las ofertas del sector público se encuentra que todas las ciudades analizadas tienen una alta pertinencia con el perfil profesional de una universidad pública de la región, esto se debe al tipo de convocatorias publicadas por el sector público ya que las funciones de cada cargo no varían según el territorio, por lo tanto, coincide con los resultados del cuadro 4 ya que el perfil seleccionado destaca por el desarrollo profesional en ámbitos públicos. No obstante, la ciudad de Barranquilla destaca por tener el porcentaje más alto de pertinencia media y baja con 23,5% y 8,8% respectivamente, siendo aún mayor que el porcentaje para otras ciudades o ciudades intermedias.

Cuadro 7

Pertinencia por ciudades

	El empleo.com							Sector público						
	Baja	%	Media	%	Alta	%	total	Baja	%	Media	%	Alta	%	total
Bogotá	53	36	68	46	28	19	391	9	21	32	7.4	39	90.5	432
Medellín	12	26	21	45	14	30	47	5	71	8	11.4	57	81.4	70
Cali	2	7	8	28	19	66	29	3	52	15	25.9	40	69.0	58
Barranqui	2	3	3	5	1	1	6	6	8	16	23.	46	67.	68

lla		3		0		7		8		5		6		
Otras	27	10	90	33	153	57	270	47	363	8.	11.	457	80.6	567
Total	96	19	190	38	215	43	501	70	9134	5.	11.	991	82.9	1195

Nota. Cálculos propios a partir del portal web el empleo.com

Por otra parte, al analizar las ofertas por sector, se presenta en el Cuadro 8 una discriminación para los sectores con mayor número de ofertas de la muestra trabajada. En este sentido corresponde al sector de educación y al de consultorías el mayor número de ofertas de pertinencia alta con 73 y 78 respectivamente las cuales representan un 70% del total de ofertas de pertinencia alta de estos 4 sectores y a nivel de pertinencia media para el sector financiero y de servicios con un 71% del total de pertinencia media de los sectores considerados. De este cuadro se puede interpretar que el perfil se ajusta muy bien a los sectores de educación (84%) y de consultoría (43%), y en cuanto al sector de servicios (48%) y financiero (42%), se podría concluir que el perfil tendría en su mayoría una pertinencia media. Se destaca el 43% de pertinencia alta para el total de los sectores y el 19.2% de pertinencia baja en el agregado de los cuatro sectores analizados.

Sin embargo, los resultados por sector frente a las ofertas del sector público únicamente hacen referencia a educación y servicios ya que dentro de la recolección y análisis de información en portales de empleo estatales se ofertaron vacantes en alcaldías, superintendencias, instituciones de educación superior y organismos del estado. Los resultados muestran una alta pertinencia al perfil profesional tanto para el sector educativo y de servicios (mayor al 70%), sin embargo, las vacantes relacionadas con el sector educativo pertenecen únicamente al 0,33% del total, no obstante, de las 991 ofertas del sector servicios, 988 se ajustaron al perfil, es decir, el 82.9%.

Cuadro 8

Pertinencia por sector

	Empleo.com							Convocatorias sector público						
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total
Educativo	3	3.40	11	13	73	84	87	0	0	1	25	3	75	4
Financiero	38	26.40	60	42	46	32	144	-	-	-	-	-	-	0
Servicios	28	31.50	43	48	18	20	89	70	5.7	133	11.2	98	82.9	1191

consultorías	27	14.90	76	42	78	43	181	-	-	-	-	-	-	0
Total	96	19.20	190	38	215	43	501	70	5.8	134	11.2	991	82.9	1195

Nota. Cálculos propios con datos de portal web el empleo.com, SIMO, agencia pública de empleo SENA.

En términos generales, se encontró que, de las 501 ofertas analizadas del portal el empleo, el mayor porcentaje de ofertas ofrecen un salario a convenir, no obstante, salarios entre 2 y 2'5 millones, así como entre 3 y 3'5 millones son los porcentajes con las siguientes mayores participaciones. Por otra parte, se encuentra que para salarios altos la pertinencia del programa es baja, aunque vale precisar que, para este caso, tan solo dos ofertas fueron encontradas. Como era de esperarse, la ciudad de Bogotá es la que mayor demanda de profesionales requiere e igualmente junto con Medellín, son las que ofrecen los mayores salarios. Se muestra especialmente para los salarios bajos e intermedios, una alta pertinencia del perfil profesional del programa de economía analizado el cual corresponde a un 63 %, así mismo, a un 51% para los salarios entre 1'5 millones de pesos colombianos y 4 millones. Se destaca igualmente la alta pertinencia para salarios entre 8 y 10 millones la cual representa un 40%.

En relación al sector público los resultados muestran una pertinencia significativamente alta para todas las ciudades de Colombia y para el rango salarial de 3 a 3'5 millones de pesos colombianos. De igual manera, la ciudad con mayor cantidad de vacantes es Bogotá seguida de Medellín.

Discusión de los resultados

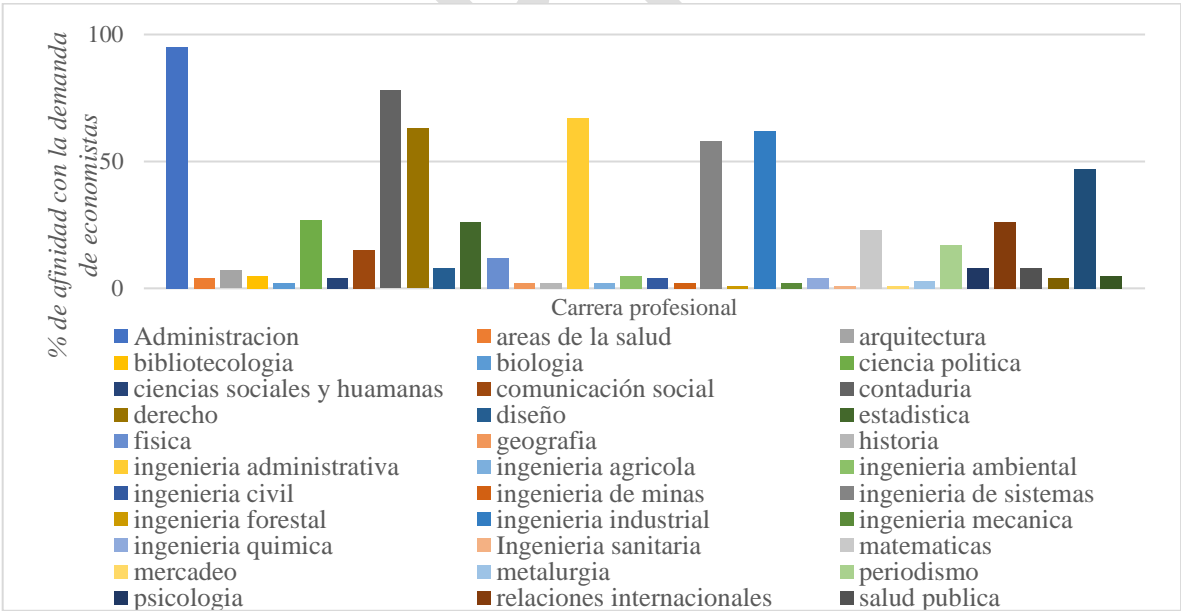
La pertinencia curricular de cualquier programa de educación superior debe considerar diferentes elementos que se ajustan en cierto sentido a las demandas del mercado, pero también a la visión del programa en un futuro próximo. En tal sentido, conocer que tanto el perfil se ajusta al mercado laboral se hace pertinente si la formación que se imparte en las universidades solo busca atender las demandas específicas de los empleadores. Se debe sin embargo considerar que el mercado laboral muchas veces está más interesado en requerimientos inmediatos y no tanto en requerimientos futuros. Es decir, las necesidades actuales del sector laboral muchas veces priorizan capacidades y competencias de corto plazo, pues son las que se ajustan al presente y no le dan la misma prioridad a las que quizá el mercado demande en los próximos años. Por ejemplo, las competencias asociadas a procesos investigativos de largo aliento, quizá no son tan prioritarios como el desarrollo de competencias laborales y de habilidades técnicas que se ajustan al quehacer diario de las empresas. Por otro lado, si se tienen en cuenta los resultados, también se ve una brecha significativa en los mercados de profesionales de economía en ciudades intermedias dado

que la mayor demanda de estos se da en ciudades grandes con mejores posibilidades de crecimiento profesional y laboral. Igualmente, existen posibilidades de mejora curricular cuando se ve de manera integral las competencias de todos los sectores, pues la mayoría de ellos siempre buscan profesionales con el desarrollo de habilidades blandas como la resolución de problemas, altas habilidades comunicativas, trabajo en equipo, bajo presión y actualmente conocimiento en ciencia de datos.

Adicionalmente, la evolución del mercado laboral y del sistema educativo ha encaminado a las empresas y entidades a ampliar la gama de carreras que pueden aplicar para una misma vacante, lo cual aumenta la competencia del mercado. La figura 1 muestra las diferentes carreras profesionales opcionales para los mismos cargos que demandaban a un economista y se encuentra un mayor porcentaje de afinidad con las carreras de administración de empresas, ingeniería administrativa, contaduría y derecho. No obstante, pese a que carreras relacionadas con el área de la salud no muestran un porcentaje de afinidad mayor a 10%, no significa que dichas áreas no le generen competencia al profesional de economía en la obtención de un cargo.

Figura 1

Porcentaje de afinidad de otras carreras profesionales con la carrera de economía



Nota. Elaboración propia con datos de portal web el empleo.com, SIMO, agencia pública de empleo SENA.

Conclusiones

Las universidades realizan grandes esfuerzos en aras de cumplir de manera objetiva con el proceso de evaluación curricular, este procedimiento es desarrollado en el ámbito de la gestión institucional con el apoyo de la parte administrativa y académica de los programas y sus resultados se exponen en el documento de autoevaluación con fines de acreditación. Sin embargo, se considera necesario reflexionar la posibilidad de llevar a cabo estos procesos también de manera externa, teniendo en cuenta que uno de los factores de dicha evaluación la pertinencia y el impacto que sobre el empleo y en general sobre el entorno que tienen los estudiantes que posteriormente egresan de las distintas Facultades. Esta consideración resulta particularmente relevante para el programa de Economía analizada en esta investigación, cuyo perfil de egresados constituye un referente clave para evaluar la correspondencia entre la formación recibida y las demandas del contexto laboral.

Por otro lado, los salarios para un profesional en economía dependen no solo de la ciudad sino también del tipo de convocatoria y el portal de empleo, dado que las ofertas del sector público generan menor incertidumbre en el salario a devengar al contrario de algunas ofertas de entidades privadas donde el salario es a convenir, de igual manera, las ciudades con mayor demanda de profesionales son Bogotá y Medellín, por lo tanto, se supone un alto nivel migratorio de profesionales hacia estas capitales.

Esto implica que, en aras de mejorar la pertinencia del perfil profesional es importante considerar las ciudades de mayor demanda, de igual forma, considerar que quizá es posible ajustar el perfil hacia sectores como el financiero en pro de darle un mayor alcance laboral a los egresados del programa de economía teniendo en cuenta a su vez las demás carreras profesionales que pueden competir por la misma vacante con el economista. Por otro lado, se evidencia la dificultad de obtener una vacante con un rango salarial mayor a 6 millones de pesos colombianos tanto en un portal de empleo como de convocatorias estatales teniendo únicamente título profesional.

Cabe resaltar el alto nivel de pertinencia que el perfil de una universidad pública de la región cundiboyacense tiene respecto a las vacantes del sector público, no obstante, es importante aclarar que la demanda de empleo no está condicionada únicamente a la profesión requerida, sino a otras variables relevantes como son la experiencia, la acreditación y calidad de los programas, la naturaleza de la universidad, entre otros aspectos.

Referencias

- Acuerdo 02 de 2020 [CESU]. (2020, 1 de julio). *Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad para programas académicos e instituciones de educación superior en Colombia*. Consejo Nacional de Educación Superior.
https://www.cna.gov.co/1741/articles-399640_A_CESU_02_2020_AMAC.pdf
- Argoti Chamorro, A. C. (2013). Confrontación de la teoría clásica frente a la keynesiana

- sobre el mercado de trabajo: El caso de Colombia. *Tendencias*, 14(2), 23-54.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932013000200023
- Avendaño, W. y Parada, A. (2013). El currículo en la sociedad del conocimiento. *Educación y Educadores*, 16(1), 159-174.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942013000100010&script=sci_abstract
- Cárdenas, J. I. (2021). *Estudio de la pertinencia curricular del programa de economía de una universidad pública de la región cundiboyacense* [Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional.
- Cárdenas, M. (2020). *Introducción a la economía colombiana* (4.ª ed.). Alfaomega.
- Carrera Hernández, C. (2024). La evaluación curricular como objeto de estudio en la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1852>
- Castro, J. A. y Raffo, L. (2016). Algunas consideraciones sobre la estructura curricular de los programas de economía en Colombia. *Sociedad y Economía*, (30), 147-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/996/99645393007.pdf>
- Cortés Cortés, M. E. e Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Editorial Universo Sur.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Decreto 1330 de 2019. (2019, 25 de julio). Ministerio de Educación Nacional. *Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación*.
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf
- Díaz T., A. (2008). La economía: Su origen, sus motivos y la institucionalización de la enseñanza a nivel internacional, nacional y local (Siglos XVII-XX). *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 11(11), 75-94.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rhec/article/view/1029>
- Díaz-Barriga, F. (1993). Aproximaciones metodológicas al diseño curricular: Hacia una propuesta integral. *Tecnología y Comunicación Educativas*, 7(21), 19-39.
<http://investigacion.ilce.edu.mx/stx.asp?id=2562>
- García, J. A. (2004). Estudios descriptivos. *Nure Investigación*, (7).
<http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Iafrancesco, G. (2004). *Currículo y plan de estudios: Aportes a la acreditación y a la formación integral*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Isaza Castro, J. G. y Meza Carvajalino, C. A. (2004). La demanda de trabajo: Teoría y evidencia empírica para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (2), 35-64.
<https://doi.org/10.19052/ed.392>

- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v38n2a03>
- Kicillof, A. (2025). *Volver a Keynes: Fundamentos de la Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*. Siglo XXI Editores.
- Malagón-Plata, L. A. (2009). La pertinencia curricular: Un estudio en tres programas universitarios. *Educación y Educadores*, 12(1), 11-27. <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1435>
- Medina Cobo, O. (2022). El currículo oficial en las dos últimas reformas educativas en Colombia. *Revista Educación, Política y Sociedad*, 7(1), 9–30. <https://doi.org/10.15366/REPS2022.7.1.001>
- Medina, M. I. R., Quintero, M. D. S. B. y Valdez, J. C. R. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. *Tlatemoani: Revista Académica de Investigación*, (13). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325416>
- Montenegro, Á. (2017). Los albores de la economía en Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 20(2), 307-324. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.6390>
- Muñoz, C. (2013). Métodos mixtos: Una aproximación a sus ventajas y limitaciones en la investigación de sistemas y servicios de salud. *Revista Chilena de Salud Pública*, 17(3), 218-223. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2013.29252>
- Valderrama, L. D. V. y Dallos, Y. D. (2019). Evaluación curricular: Proceso para mantener la calidad y pertinencia de los programas de educación. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 16(1), 40-50. <https://doi.org/10.18041/1794-5232/cultrua.2019v16n1.5975>