

Estudio de las condiciones laborales de profesionales graduados antes de 1990 y después del 2000. Administración frente a Contaduría, Derecho y Medicina ¹

Santiago Panameño Torres²

RESUMEN

El presente artículo intenta determinar y explicar los principales cambios que han presentado las condiciones laborales de una muestra, dividida en dos grandes grupos de profesionales: graduados después de 1990 y graduados después del 2000 donde se evalúan las condiciones de profesionales de administración como de otras carreras, medicina, derecho y contaduría para establecer las variaciones que estas han presentado y no solo ofrecer un panorama actual al que podrían enfrentarse los futuros egresados de estas carreras, si no también dar una breve orientación en términos de las posibles exigencias laborales que sin duda pueden hacer la diferencia entre un profesional y otro.

Palabras clave: condiciones laborales, graduados después de 1990 y graduados después del 2000, estudio.

ABSTRACT

This paper tries to determine and explain the major changes that have presented the sample's labor conditions, which is divided into two professionals groups: professionals graduates before 1990 and professionals graduates after 2,000 where the conditions of professionals like business administration, medicine, law and accounting are evaluated to establish the variations that they have Presented and not only offer the actual panorama which they could face future graduates of these races , but also give a brief orientation about possible labor demands, which certainly make the difference between a professional and another.

Keywords: labors conditions, professionals graduated before 1990 and professionals graduate after 2000

¹ Este trabajo hace parte del proyecto de investigación del Grupo de Estudios Neoinstitucionales, abordado por los autores presentes, en el cual se busca identificar los principales cambios que se han presentado en las condiciones laborales de profesionales de la carrera de administración y contrastarlas con otras carreras.

² Estudiante de administración de empresas de la Universidad Nacional de Colombia sede Palmira. Técnico en contabilidad y finanzas del SENA. Investigador en proceso de formación del Grupo de Estudios Neoinstitucionales -GEN-, de la Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira.

1. INTRODUCCIÓN

Cada vez las organizaciones son más exigentes y la oferta laboral podría considerarse reducida para algunos sectores de la economía. En los últimos 20 años se han presentado cambios significativos en las condiciones laborales, que en algunos casos van en detrimento del empleado. Los cambios en la modalidad de contratación que la ley ampara o la poca estabilidad que se presenta hoy en los empleos dan una muestra inequívoca de esto. Según el estudio de ACRIP, los menores de 30 años son los que más cambian de empleo en Colombia. El año pasado el 46% de las personas en este rango de edad cambiaron de empleo. En la mayoría de los casos un empleado renuncia porque busca mayor estabilidad laboral, encuentra un mejor sueldo, no se identificó dentro de las organizaciones con la cultura o el liderazgo, no le cumplieron con una promesa ofrecida al momento de contratación demasiada carga laboral o diferencias con el jefe.

Juan Antonio Pizarro, director ejecutivo de ACRIP, señala que los jóvenes siempre están buscando mejores oportunidades. Aspectos tan importantes en el mundo laboral como el trabajo en equipo, que Peiró y Munduate explican dada producción importantes modificaciones en la organización del trabajo y en su propia conceptualización. Surgiendo nuevas formas de conceptualizar y organizar el trabajo que se han derivado de la magnitud y la velocidad con que los cambios económicos, tecnológicos, sociales, políticos y culturales han venido sucediendo en el último cuarto del siglo XX. De esta forma, la mayor parte de las organizaciones actuales han transformado tanto sus estructuras y sus sistemas organizativos como sus métodos y sus procesos de trabajo para responder a los nuevos retos de competitividad e integración en el mercado (Cunha y Cunha, 2001; Peiró, 2002; Peiró y Munduate, 2001). Una de las consecuencias más destacables de estas transformaciones ha sido el impulso de los equipos de trabajo como estructura básica de realización y gestión del trabajo (Peiró y Munduate, 1999). También la transformación de que ha tenido la forma de consecución de empleo o el aumento que se ha presentado en las funciones que debe realizar cada empleado, ajenas a su profesión son algunos de los cambios más representativos, los cuales serán tratados en este documento.

2. OBJETIVOS

En consonancia con lo anterior, el objetivo básico de este trabajo es identificar las principales diferencias en cuanto a las condiciones laborales que se presentaban hace 20 años y las que se presentan en la actualidad para una muestra específica de 40 profesionales entrevistados. Esto se llevará a cabo a la vez que se pretende ofrecer un diagnóstico derivado de la comparación entre las condiciones que presentan profesionales de la carrera de Administración de Empresas frente a profesionales de las carreras de Contaduría Pública, Derecho y Medicina.

Para citar una serie de objetivos específicos, se proponen los siguientes:

- Identificar el o los cambios en la modalidad contractual presentada en los dos grandes grupos de la muestra.
- Determinar la forma de consecución dominante de empleo de los profesionales pertenecientes a cada profesión
- Identificar las principales diferencias en términos de salario para las profesiones analizadas.

- Señalar el cambio que se evidencia en cuanto a las funciones ajenas a las profesiones que desempeñaban, y que ahora desempeñas diferentes profesionales de una misma área.

3. METODOLOGÍA

Se procesaron y analizaron con ayuda de un software estadístico (IBM SPSS), a través de una cuidadosa generación y codificación de variables; los resultados de un total de las 40 entrevistas aplicadas a profesionales egresados de las 4 carreras de pregrado mencionadas, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Derecho y Medicina. Por cada profesión se procesaron 10 entrevistas, correspondientes a 5 profesionales graduados antes de 1990, y 5 que obtuvieron su título después del 2000. Las condiciones evaluadas corresponden a 2 categorías principales: 1) características del trabajo y 2) competencias profesionales requeridas. Estas a su vez contienen 8 subcategorías (que luego servirán como variables): jornada de trabajo, remuneración, funciones laborales, condiciones de las vacaciones y descansos, tiempo de permanencia en el trabajo, forma de consecución del trabajo, habilidades técnicas y habilidades relacionales.

Con el fin de comprender e identificar tanto las tendencias actuales como las principales variaciones que han presentado las condiciones laborales para estos profesionales graduados antes de 1990 y después del 2000, es necesario hacer un análisis partiendo de cruces de información, teniendo en cuenta las principales categorías de las condiciones laborales antes mencionada. Por ello, a continuación se presentan las siguientes estadísticas basadas en el cruce de dos variables, y en algunos casos tres, que se consideraron relevantes para una comprensión completa de las tendencias, cambios y panorama que presenta las condiciones laborales de los profesionales entrevistados.

Con la utilización de la herramienta y gracias al meticuloso manejo de los datos fue posible generar una gran cantidad de información de interés correspondiente al cruce de variables antes mencionadas. Después de analizar y contrastar estos resultados con estudios alternos, se seleccionaron algunos que indicaban tendencias o señalaban cambios significativos. A continuación se presentan los resultados ordenados en los grupos que se describen a continuación.

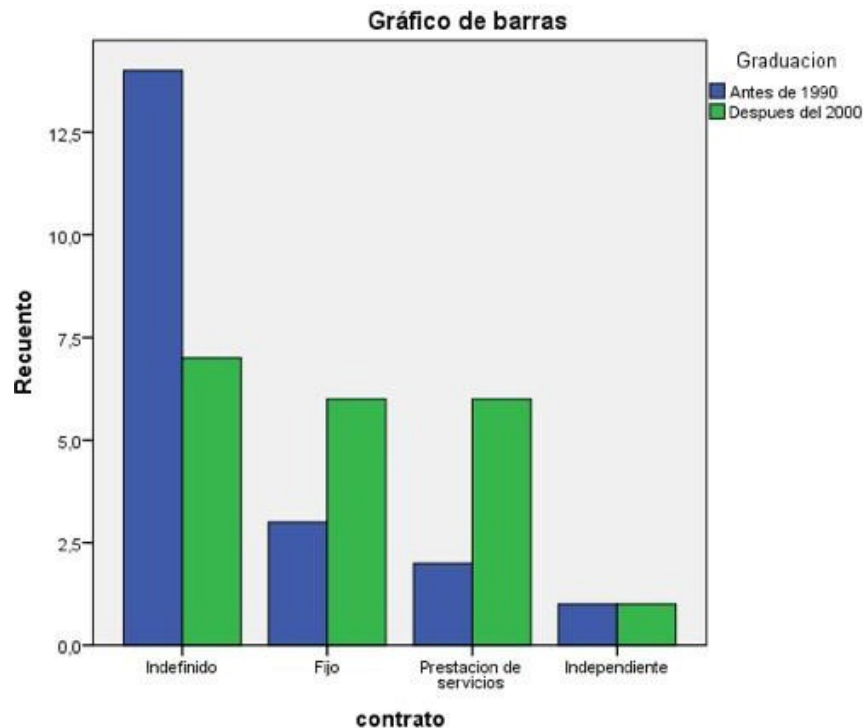
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 Cambios que se han dado en las condiciones laborales que el mercado laboral actual ofrece a 4 grupos de profesionales

4.1.1 Cambios en la modalidad de contratación

Antes de 1990 el contrato a término indefinido era predominante (más del 70 %), no existían los contratos a término fijo, pero sí contratos temporales y prestación de servicios que no eran formales. Después de 2000 siguen habiendo contratos a término indefinido, y es un tipo de contrato representativo pero no dominante. Los contratos son más inestables o temporales que antes de 1990.

Esto puede explicarse ya que los cambios en la legislación contractual han producido modificaciones en las formas de contratación de los empleados. Estos datos reflejan el efecto de la flexibilidad laboral. También datos de otros estudios ratifican la tendencia a reducirse los contratos a término indefinido. De acuerdo a esos estudios, los contratos a término indefinido no han desaparecido, se han reducido, pero siguen siendo los más altos en comparación a otras modalidades de contrato (Cfr. Guateque, 2001).



4.1.2 Cambios en las habilidades relacionales

Se detectó que habilidades como tolerancia, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y la empatía, han aumentado para los profesionales graduados después del 2000, mientras que se ha reducido habilidades como el liderazgo. La importancia del trabajo en equipo en el apartado laboral cada vez es mayor, es frecuente encontrarse con términos como equipos de alto desempeño, o equipos de trabajo auto-dirigidos. Lo cual implica el desarrollo de ciertas habilidades relacionales que antes no eran tan necesarias, como la proactividad o la empatía. Esto explica el aumento en dichas facultades y la reducción de otras como por ejemplo el liderazgo. El aumento en las habilidades relacionales como la tolerancia, la empatía o la comunicación de los profesionales, pareciera responder al desarrollo e implementación del trabajo en equipo, que a la vez puede determinarse como otra habilidad. Unos años atrás no era tan importante esta habilidad como lo es ahora, ya que se perseguían metas individuales y las mismas estructuras organizacionales impedían el desarrollo de equipos o grupos de trabajo. El trabajo en equipo es una realidad y las habilidades necesarias para desempeñarlo cada vez cobran más importancia en el mundo organizacional, es por eso entonces, que los profesionales no solo deben preocuparse por la capacitación y desarrollo de conocimiento y habilidades técnicas, sino también por las relacionales.

4.1.3 Cambios en las funciones

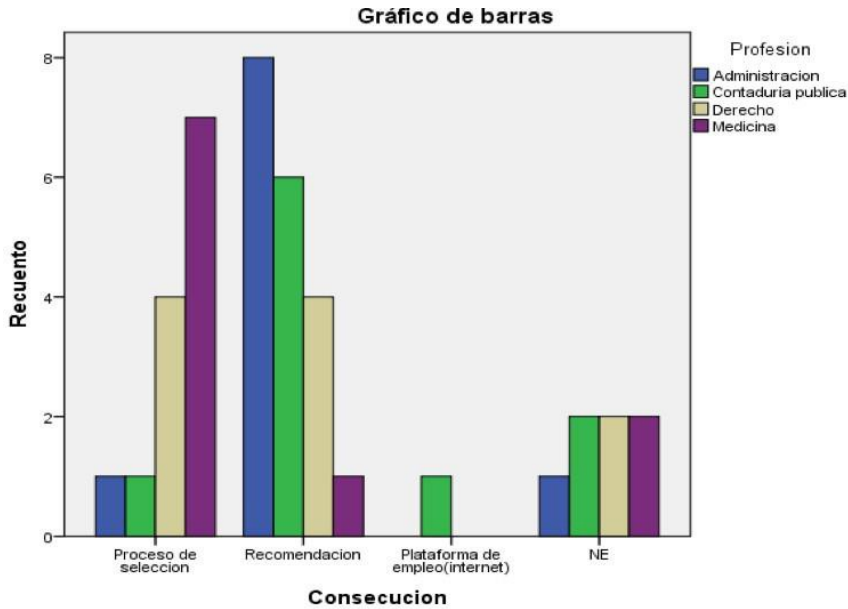
Los profesionales graduados antes de 1990 y los graduados después del 2000 realizan funciones mayoritariamente relacionadas a su profesión, pero es apreciable un aumento considerable en las funciones ajenas a la profesión, ya que estas pasaron de un 15% a un 30% para el segundo grupo. Una explicación posible para este aumento puede asociarse a que la oferta laboral cada vez es más escasa para algunos campos profesionales, lo que hace que la competencia sea mayor y que los contratados deban realizar más funciones ajenas a la profesión, lo que ha contribuido la legislación contractual con parágrafos como este "A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo".

4.2 Condiciones laborales en administración frente a Contaduría, Medicina y Derecho

4.2.1 Consecución de empleo por profesión.

El 90% de profesionales egresados de Administración consiguieron su empleo a través de recomendación. El 70% de los profesionales encuestados en el área de Medicina obtuvo su empleo por medio de un proceso de selección. En la carrera de Contaduría el mayor porcentaje, 60%, es para los que obtuvieron su empleo por recomendación. En la carrera de derecho el porcentaje está dividido, ya que un 40% de estos obtuvo su empleo a través de recomendación y otro 40% de los mismos por medio de un proceso de selección. Por último se puede destacar que sólo un 2.5% obtuvo su empleo por medio de una plataforma de internet.

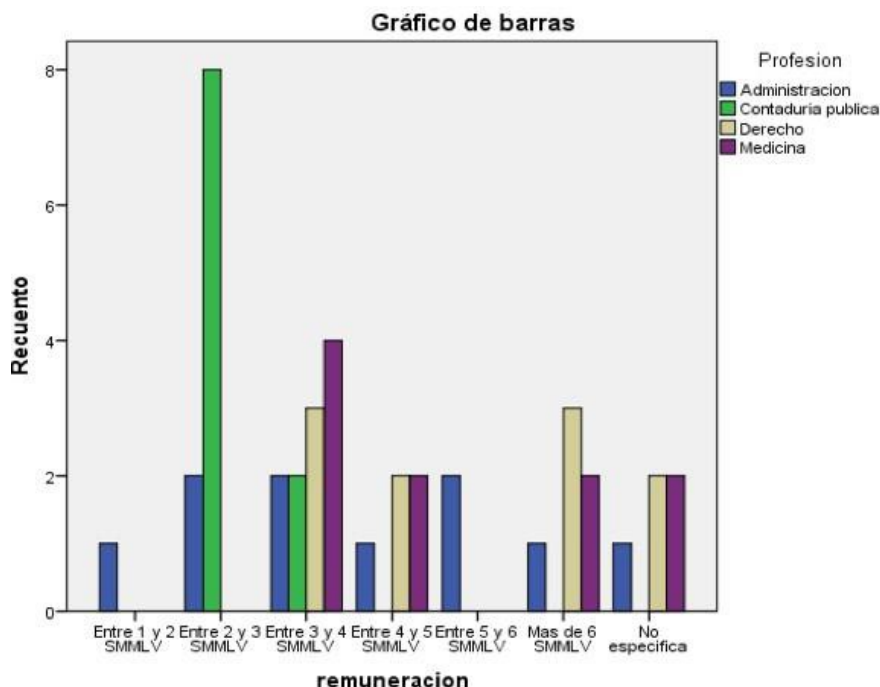
La tendencia general indica que la red social (amigos, familiares y conocidos) es por mayoría la manera más eficaz de conseguir empleo, así lo muestra el estudio del DANE (2012-2013) Gran encuesta integradora de hogares (GEIH), donde señala que el 69.3% de la personas encuestadas consiguió empleo a través de ayuda de familiares o amigos. Para el caso de este estudio del DANE, se puede resaltar que, aun cuando los profesionales cuenten con los requisitos necesarios, tanto académicos como de experiencia, para la consecución de un empleo, prevalece la recomendación, así como lo indican estudios publicados por importantes medios informativos como El Espectador (año-mes) o Portafolio (año-mes), donde indican que en Colombia el proceso de consecución del empleo es mayoritariamente informal y que los puestos se obtienen a través de recomendación.



4.2.2 Remuneración por profesiones

Alrededor del 40% de los profesionales de administración entrevistados, gana entre 2 y 4 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), otro 20% entre 5 y 6. La media de los profesionales de Contaduría en cuanto a salario se ubica entre 2 y 3 SMMLV. Para el caso de los profesionales de Medicina y Derecho, indican mejores remuneraciones, ya que el salario de la mayoría de estos profesionales oscila entre 3 y 5 SMMLV.

Según Barón (2012), las profesiones de tipo administrativo como Contaduría, Economía o Administración de Empresas, presentan condiciones salariales similares, ya que estas se ubican en promedio entre 2 y 5 salarios mínimos. Como lo ratifica dicho autor, los profesionales graduados en ciencias de la salud presentan mejores condiciones salariales. Los resultados sugieren que la remuneración por área del conocimiento para los recién graduados, también presenta diferencias significativas. Con respecto al área de economía, administración y contaduría, las ciencias de la educación, la agronomía, y afines, son las que muestran un menor salario. Los graduados de estas áreas son remunerados en 28%, 18,5% y 11,8% menos respectivamente que en economía. En contraste, aquellos recién graduados de ciencias de la salud, ingenierías y matemáticas muestran remuneraciones que son 12,9%, 10,5% y 10,4% más altas que las recibidas por aquellos graduados del área de economía y afines.



4.2. Tipos de contratación según profesión

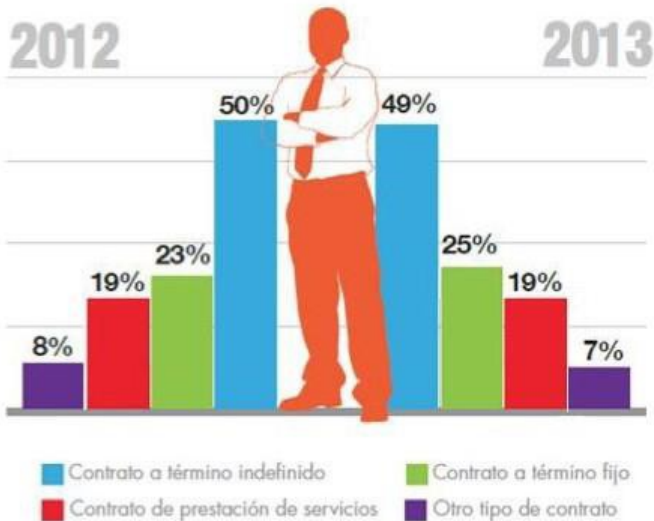
La Contaduría Pública, es una de las carreras que podríamos decir que representa una mayor estabilidad laboral, pues como se observa en la gráfica es la carrera con mayor número de contratos a término indefinido, seguida de la Administración de Empresas y Medicina. Mientras Derecho pareciera ser la carrera con menos estabilidad, lo cual puede responder a que los profesionales que optan por esta carrera, generalmente se dedican a asesorías u otro tipo de labores que responden a prestación de servicios profesionales.

En las profesiones analizadas se puede notar una tendencia hacia el tipo de contratación indefinida, lo que puede traducirse en mejores condiciones laborales y de estabilidad para los profesionales pertenecientes a estas.

Pues como lo indica el estudio del Observatorio Laboral para la Educación, uno de los aspectos destacables es que las condiciones laborales para los recién graduados de la educación superior se mantienen con respecto al año 2012: el 49% lo hizo con contrato a término indefinido y 25% con contrato a término fijo. Este panorama se traduce en mejores condiciones de empleo y garantías de seguridad social.

Los profesionales contratados, en un gran porcentaje disfrutaban de contrato a término indefinido, pero por otro lado, se evidencia que los contratos a término fijo, también tienen un porcentaje representativo y que al parecer va en aumento, lo cual indica que de mantenerse esta tendencia, habrá incertidumbre (si es que ya no la hay), en cuanto a la estabilidad laboral de los profesionales.

¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?



CONCLUSIONES PRELIMINARES

Después de analizar las condiciones laborales que más han presentado cambios más significativos según el análisis estadístico, se puede concluir, de manera preliminar, la existencia de algunas tendencias, que, en algunos casos son más claras que en otros.

Se observa una tendencia al aumento de las funciones ajenas a la profesión que debe desarrollar cada empleado, lo cual indica que un futuro profesional debe estar preparado, no solo para desempeñar profesiones propias de su disciplina, sino también otras, que incluso en algunas ocasiones no se relacionan directamente como es el caso de los abogados, que deben desempeñar labores administrativas.

También se puede destacar que, al menos en profesiones de rol administrativo como administración o contaduría, e incluso en el derecho la forma más efectiva de conseguir empleo es a través de la recomendación, lo que implícitamente centra una mayor importancia en el capital social que debe construir el profesional en formación (ojalá apoyado por el ente formativo), para gozar de una mayor posibilidad de conseguir un empleo.

Las condiciones laborales han cambiado de manera significativa en los últimos 20 años, y no por una sino, por múltiples causas. Es necesario cambiar ciertos aspectos a nivel formativo para lo que está exigiendo el mundo laboral contemporáneo, es también necesario fomentar ciertas habilidades que antes no eran ni siquiera perceptibles.

BIBLIOGRAFÍA

Baron, J. Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios Lecturas de Economía -No. 76. Medellín, enero-junio 2012.

DANE Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la palanca sigue siendo el método más efectivo.

Gamero, V. El clima afectivo en los equipos de trabajo antecedentes y consecuencias.

Guataqui, J.C. La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. Revista economía del rosario. Número 4. 200.

Observatorio Laboral para la Educación. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y desarrollo humano 2010-2012 (documento técnico).