

Año 28 No. 101, 2023
enero-marzo



Año 28
No. 101, 2023

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Como citar: Alvear-Vega, S. (2023). Determinantes sociales y proyección laboral: Profesionales universitarios en gestión, Chile. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 47-60. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.4>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. 101, 2023, 47-60
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Determinantes sociales y proyección laboral: Profesionales universitarios en gestión, Chile

Alvear- Vega, Sandra¹

Resumen

La proyección laboral en el contexto actual es un desafío complejo. El presente estudio describe los determinantes sociales que explican la proyección laboral de un profesional de gestión, cuya formación se realizó en el sistema de educación universitaria, según los datos entregados por la encuesta Casen 2017, en Chile. La muestra estuvo conformada por 536.706 profesionales, todos(as) entre 30 y 65 años. Se trata de un estudio cuantitativo, en el área educacional, a partir, del análisis de datos secundarios. Se usó un modelo probit, cuya variable dependiente es “formación universitaria en gestión”, en Chile. Los resultados del modelo muestran que los determinantes sociales que aumentan la probabilidad de proyección laboral de un(a) profesional universitario(a) en el área de gestión son: sexo masculino, formación continua, quintil más alto de ingreso y ejercicio de cargos directivos en el sector público, también en el sector privado específicamente en el área de finanzas y contabilidad. En conclusión, los determinantes que disminuyen dicha probabilidad están asociados a los grupos con mayor vulnerabilidad, como lo son las mujeres, bajo nivel educacional de los padres y desdientes de pueblos originarios.

Palabras clave: determinantes sociales; profesionales universitarios en gestión; proyección laboral.

Recibido: 01.06.22

Aceptado: 13.10.22

¹Universidad de Talca, Chile. Docteur en Sciences de l'Éducation, CNAM, Francia. Magíster en Administración de Empresas, Contador Público y Auditor. Directora Magíster en Gestión de Sistemas de Salud. Centro de Investigación Contable, Facultad de Economía y Negocios. Email: salvear@utalca.cl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2249-0720>

Social determinants of labor projection: The case of management professions in Chile

Abstract

This study describes the social determinants that explain the labor projection of a management professional trained in the Chilean university educational system, according to the data provided by the National Socioeconomic Characterization Survey—CASEN 2017 survey. The sample was 536 706 professionals between 30 and 65 years old; a probit model was performed, whose dependent variable is “university training in management.” The model results show the social determinants that increase the probability of university management training are male gender, continuing education, highest income quintile, and holding managerial positions—either in the public or private sector, specifically in finance and accounting. In conclusion, the determinants that decrease this probability are associated with the most vulnerable groups, such as females, low educational level parents, and indigenous peoples’ descendants.

Keywords: Social determinants; university professionals in management; labor projection.

1. Introducción

El mercado laboral, sin duda, presenta altos niveles de incertidumbre, producto de la incorporación de la tecnología, de los procesos migratorios, del envejecimiento de la población, del impacto medioambiental, de la globalización, entre otros, todo ello conlleva a la transformación del mundo del trabajo, en un contexto de desigualdades persistentes (OIT, 2021).

La noción de determinantes sociales aplicada en el presente trabajo se adaptó del mundo de la salud pública. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008), para comprender las causas de las enfermedades y de los comportamientos poco saludables

es necesario conocer las condiciones sociales que subyacen a la salud de las personas. Estas son “las condiciones en las que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, y el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que dan forma a las condiciones de la vida cotidiana” (OMS, 2008).

Esto es lo que se ha denominado como “los determinantes sociales de la enfermedad”, cuyo propósito es contribuir en la implementación de programas sociales integrales que permitan hacer frente a las condiciones que generan desventajas para la salud de las personas.

Un estudio sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en

finanzas y comercio muestra que los antecedentes familiares tienen una influencia positiva en la empleabilidad de los graduados en el área, especialmente los años de educación de la madre (Huang et al, 2022). Por otro lado, Jaques (2022) muestra que el entorno económico y social de los graduados influye en su salario futuro.

Cuanto mayor sea su nivel socioeconómico, mayor será su éxito profesional. Los graduados con padres con estudios terciarios tienen más éxito profesional que aquellos cuyos padres tienen estudios secundarios o ningún estudio y las mujeres tienen menor éxito profesional que los hombres. También, las actividades laborales previas a la graduación, que están relacionadas con el campo de estudio, son generalmente beneficiosas para empleabilidad y estabilidad laboral (Di Paolo y Matano, 2022).

Por ello, para comprender las causas que posibilitan o restringen la trayectoria laboral de los profesionales universitarios de la gestión, es necesario conocer las condiciones sociales que subyacen al desempeño profesional de las personas.

El conocimiento sobre los determinantes sociales tendría como propósito contribuir en la implementación de programas sociales integrales que permitan hacer frente a las condiciones que generan desventajas en la trayectoria laboral de las personas. Es decir, se necesita de una perspectiva de largo plazo que permita visualizar las competencias que se necesitarán en el futuro. Lo anterior, conectando los distintos niveles del sistema educativo, preparando adecuadamente a los jóvenes, ofreciendo orientación vocacional e información sobre el mercado laboral y su inserción.

En Chile, existen un estudio que, desde una mirada sociológica, explica los determinantes sociales de la trayectoria laboral, en primer lugar, sobre la base de la movilidad social, el acceso al sistema educacional de la población chilena, que por cierto ha generado desigualdades en oportunidades, entre otras razones por “el capital educacional del hogar... La evidencia indica que la educación de los padres es más determinante que el ingreso familiar en el nivel de educación que alcanzan sus hijos”.

Un segundo factor, desde los años 80, es la escasa capacidad del sistema económico para absorber a las nuevas generaciones que desean incorporarse por primera vez al campo laboral, especialmente la población femenina y jóvenes en empleos formales (Franco, León y Atria, 2007).

Asimismo, se destaca que un segundo estudio muestra que el sistema escolar chileno, dada su conformación público-privado, por sí solo no logra reducir las desigualdades sociales. Por ello, es imprescindible que el Estado invierta en la educación pública, para incrementar la calidad del servicio ofrecido y así atraer a las familias de las clases media y alta, disminuyendo de esta forma la brecha educacional entre clases sociales (Rodrigo y Sánchez, 2013).

En la misma línea, no existen investigaciones sobre la trayectoria laboral, en particular, de los profesionales del área de gestión egresados del sistema universitario chileno (SUCH).

Según Undurraga (2019) “las trayectorias laborales, constituidas por el ingreso, permanencia, movilidad y salidas del mercado laboral, inciden tanto en el presente, por el tipo de trabajo y salario, como en el futuro, en el monto de pensión de vejez”.

El acceso a la educación, la integración del sistema educacional y la capacitación de mejor calidad, con una perspectiva de largo plazo, puede conformar un círculo virtuoso, que nutra la “innovación, el incremento de la productividad y la competitividad, elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos” (OIT 2008). Por ello, “la formación de profesionales se encuentra frente a grandes desafíos, en donde la velocidad de la transformación en ciertos ámbitos se contrapone a la lentitud de las organizaciones en dar respuesta” (Alvaro, 2016).

Para el presente estudio, se entiende, por carreras en gestión, a los graduados de las escuelas de negocios, que incluye las áreas principales de administración, contabilidad y economía. Según Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2017), usada en el presente estudio, es conformada por las carreras de la subárea “Educación Comercial y Administración”.

Lo anterior, entrega señales sobre la importancia de la vinculación entre los centros formadores, en particular las Universidades y el mercado laboral, dada la necesidad de conocer la oferta real de trabajo y sus proyecciones. Por ello, el presente trabajo tiene como objetivo proponer un modelo probabilístico que permita el explicar el efecto de los determinantes sociales en la proyección laboral de un profesional universitario del área de gestión en Chile.

2. Universidad y la formación profesional

Las sociedades se han vuelto más individualistas y atomizadas, y al mismo

tiempo están interconectadas a nivel mundial a través de las redes sociales e internet. Además, las economías interconectadas son más competitivas y basadas en el conocimiento. Es así como la educación ha tenido que responder a la demanda de competencias para desenvolverse en un mercado laboral y abordar cuestiones como la inclusión, el multiculturalismo, la educación para la paz y la ciudadanía mundial (UNESCO, 2019).

La educación es un medio importante para corregir las desigualdades (Walker et al, 2019). Por ello, desde el punto de vista del mundo del trabajo y de la formación profesional, es importante contar con información sobre los determinantes sociales que inciden en la trayectoria laboral.

Sin duda, las universidades han sido históricamente instituciones importantes en la formación profesional. Estos recintos de estudios se dedican a los procesos de formación integral de sus estudiantes, para que crezcan dentro de su propio proyecto ético de vida. Paralelamente, fomenta la investigación científica, así como tecnológica, promoviendo el desarrollo cultural e ideológico (Moya, López y Artigas, 2018; Acosta et al, 2021).

Por otro lado, la educación universitaria no garantiza mejores oportunidades de trabajo, si ésta no se ajusta a la demanda del mercado laboral. El 40% de los empleadores señalan la falta de competencias, razón principal por la que hay vacantes en puestos de trabajo de nivel inicial. Mientras que el 60% afirma que los nuevos graduados actualmente carecen de la preparación suficiente para insertarse en el mercado del trabajo (UNESCO, 2021).

Según Espinoza y González (2012) la educación en general, y la educación

superior en particular, constituyen una responsabilidad del Estado Nación. Bajo este contexto, los resultados de su estudio muestran que, si bien, el modelo chileno ha permitido un crecimiento más ordenado y coherente del sistema de educación superior en su conjunto, son aún muchas las limitaciones y desafíos que requieren ser enfrentados.

Según Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2017), usada en el presente estudio, es conformada por las carreras de la subárea "Educación Comercial y Administración".

Un graduado en gestión se considera empleable si él / ella tiene un conjunto de competencias y habilidades demandadas por el empleador y paralelamente posea el potencial para desarrollar una carrera profesional sostenible, es decir, una persona capaz de gestionar sus propias decisiones, complementar formación y trabajo, en congruencia con un proyecto de vida (Dacre-Pool, Qualter y Sewell, 2014; Jackson y Chapman, 2012). La formación universitaria permite pasar del mundo de la educación al mundo del trabajo (Jackson, 2014; Jameson et al, 2012). Sin embargo, en un mercado laboral competitivo, la empleabilidad individual pasa muy rápidamente de una credencial diferenciadora a una generalizada (Britton et al, 2016; Tomlinson, 2008).

3. Consideraciones metodológicas

Los datos empleados en el estudio provienen del año 2017, a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, de Chile. Los datos

se filtraron considerando el tramo de edad ≥ 30 y ≤ 65 años. El criterio de selección se basa en la generación de una experiencia laboral mínima y la edad máxima de jubilación en Chile. Las unidades muestrales de la encuesta Casen 2017 son las viviendas, seleccionadas de manera probabilística, estratificada y multietápica. Al interior de la vivienda se identifican todos los hogares que allí habitan y las personas que son miembros de cada hogar.

Los datos se componen de una muestra de 8.082 hogares con al menos un integrante cursó una carrera del área de la gestión en Universidades y usando el factor expansión (expr) se llega 536.706 personas. La muestra se determinó en forma aleatoria, esto hace que sea representativa. La CASEN es una muestra compleja, por ello trabaja con factor de expansión regional (expr), se usa para obtener resultados de personas, hogares y núcleos expandidos que buscan ser representativos a nivel nacional, regional y por zona (urbana y rural), representando al total de la población del país (CASEN, 2021).

Con relación a la variable dependiente, la "formación universitaria en gestión" es equivalente a la obtención de un título profesional, otorgado por una escuela de negocio, del sistema universitario chileno, en las áreas principales: administración, contabilidad y economía. La CASEN, en el contexto universitario general, la clasifica como subárea "Educación Comercial y Administración".

En su definición los datos se filtraron sobre la base de las respuestas dada por los jefes de hogar a las siguientes preguntas de la encuesta Casen 2017, cabe destacar que en la Casen 2020, tomada en pandemia, dichas preguntas no se realizaron,

por ello no se trabajó con la última encuesta: 1) ¿Cuál es el nombre de la carrera o programa de estudio? (e7_41), cuya respuesta contemplada para el presente estudio es subárea “Educación Comercial y Administración”, y 2) ¿En qué tipo de institución realizó su educación superior? (e8), cuya respuesta agrupa: Universidades Estatales, Universidades Privadas pertenecientes al Consejo de Rectores (Cruch), Universidades Privadas no pertenecientes al Cruch.

Las respuestas de los establecimientos de educación superior vinculadas a Fuerzas Armadas de Orden, Universidades Extranjeras y Centros de Formación Técnica e Institutos Técnico Profesionales no fueron incorporadas en el presente estudio, dado que se estima que apuntan a un mercado laboral distinto.

En lo que respecta a las variables independientes, fueron consideradas,

según la literatura previa, y tomando como referencia cuatro de los siete módulos temáticos de la Casen 2017 (identidades-redes-participación, educación, trabajo, ingresos). Entre ellas, considerando la dimensión identidades-redes-participación, se incluyó sexo (mujer – hombre), descendencia de pueblos originarios y lugar de habitación y ejercicio profesional.

Desde el punto de vista educacional, el nivel educacional alcanzado por los padres. Desde la dimensión trabajo, el cargo laboral y formación continua realizada. Finalmente, desde el punto de vista ingresos se consideró el quintil de ingreso al que pertenece el profesional. Todas las variables independientes son dicotómicas, 1 si pertenece a la categoría y 0 cuando no pertenece. En la tabla 1 se puede observar la definición de las variables.

Tabla 1
Definición de Variables Independientes

Nombre Variable	Pregunta Casen	Respuesta
Sexo	Sexo	Mujer= 1 - Hombre=0
Descendencia pueblos originarios	Pueblos Originarios (r3)	Si=1 – No= 0
Nivel educacional madre o figura materna	Nivel Educativo Madre (r12a)	Educación Básica y Media= 1- Educación Superior=0
Nivel educacional padre o figura paterna	Nivel Educativo Padre (r12b)	Educación Básica y Media= 1- Educación Superior=0
Formación continua	En los últimos 12 meses se ha capacitado.? (o30)	Si=1 – No= 0
Desempeño Profesional		
Director Departamento del Sector Público	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra
Contador General	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra
Director Departamento Financiero y Administrativo	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra
Director Departamento Ventas y Comercialización	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra

Cont... Tabla 1

Profesor de Universidades	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra
Economista	Desempeña ocupación	Si=1 – No= Otra
Quintil de ingreso I	Pertenece al quintil I	Si=1 – No= 0
Quintil de ingreso II	Pertenece al quintil II	Si=1 – No= 0
Quintil de ingreso III	Pertenece al quintil III	Si=1 – No= 0
Quintil de ingreso IV	Pertenece al quintil IV	Si=1 – No= 0
Quintil de ingreso V	Pertenece al quintil V	Si=1 – No= 0
Zona norte grande (Arica y Parinacota – Tarapacá – Antofagasta)	Vive en la zona	Si=1 – No= 0
Zona Norte Chico (Atacama y Coquimbo)	Vive en la zona	Si=1 – No= 0
Zona Central (Valparaíso – RM- O'Higgins – Maule – Ñuble)	Vive en la zona	Si=1 – No= 0
Zona Sur (Biobío – Araucanía- los Ríos, los Lagos)	Vive en la zona	Si=1 – No= 0
Zona Austral (Aysén y Magallanes).	Vive en la zona	Si=1 – No= 0

Fuente: Elaboración propia, a partir Casen 2017.

4. Determinantes sociales: Análisis de los datos

El análisis estadístico de los datos se realizó con el apoyo del Software Stata14. Se trabajó con una muestra de 536.706 personas que respondieron las preguntas e7_41 y e8 de la CASEN 2017. Se empleó un modelo probit, adecuado para el carácter binario de la variable dependiente, asumiendo que la probabilidad de un resultado positivo está determinada por una distribución acumulada normal estándar. A partir de dicho modelo se estimó el efecto marginal (probabilidades) de cada variable independiente sobre la variable dependiente: “formación universitaria en gestión”.

$$\theta(z) = \int_{-\infty}^z \theta(x) dx = \int_{-\infty}^z \frac{1}{2\pi} \exp\left(-\frac{1}{2}x^2\right) dx$$

Cuya función de distribución

acumulada de la normal estandarizada es la ecuación econométrica que se muestra a continuación (1):

(1)

4.1. Bondad de Ajuste del modelo

Según el estadístico Count R2 el modelo probit acierta en un 67.3%. Este valor corregido según el estadístico Adj Count R2 incrementa la capacidad de acierto en un 23.3%. La sensibilidad es de 75.5% y la especificidad de 56.3%. Según los estadísticos *coxanell* y *nagelkerke* las variables independientes explican entre 13.8% y 18.5% la varianza de la variable dependiente. En tabla 2 se observa los estadísticos de bondad de ajuste.

Tabla 2
Estadísticos de bondad de ajuste

Relación estadística de bondad de ajuste	
Número de Observaciones	536 706
Iteraciones	-366 122
Count R2	67.3%
Adj Count R2	23.3%
Correctamente clasificado	67.3%
Cox-Snell	13.8%
Nagelkerke	18.5%
Sensibilidad	75.5%
Especificidad	53.3%

Fuente: elaboración propia (2022).

5. Proyección laboral de un(a) profesional universitario(a) y sus determinantes sociales

Los resultados del modelo probabilístico muestran que la mujer profesional tiene menor probabilidad (-6.8%) que un hombre de haber estudiado una carrera profesional del área de gestión en el sistema universitario, tal como se indica en tabla 3. Lo anterior, es concordante con otros estudios que demuestran una desigual participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres (Huang et al, 2022; Jaques, 2022).

Las mujeres en Chile sufren severas discriminaciones para ingresar al mercado laboral y ascender a cargos de mayor jerarquía (Undurraga, 2019). Si bien la participación laboral femenina en comparación a la masculina ha aumentado durante las últimas décadas, esta sigue siendo baja respecto a otras regiones de la OECD (Undurraga y Barozet, 2015; Undurraga, 2019). “La división sexual del trabajo incide en distintas áreas de la vida, como lo es la distribución del tiempo y ocio, entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres destinan, en

un día promedio, 5.89 horas al día en trabajo no remunerado -como limpieza del hogar, cuidado y comida-, mientras los hombres 2.74 horas, siendo el tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado mayor en las mujeres que en los hombres”, por ejemplo, el cuidado de los hijos y de las personas mayores (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015; Undurraga 2019).

En la misma línea, los resultados del estudio indican que los profesionales descendientes de pueblos originarios tienen menor probabilidad (-0.7%), de haber estudiado una carrera de gestión en el sistema universitario, respecto de aquellas que no declaran descendencia de dichos pueblos, tal como se indica en tabla 3. A partir de la Declaración de Incheon, titulada “Educación 2030. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos” (Foro mundial por la educación, 2015) y de otras instituciones chilenas que han generado iniciativas en la misma línea, por ejemplo, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), las instituciones universitarias han incluido en sus planes estratégicos acciones

concretas de inclusión e interculturalidad. Sin embargo, aún faltan instancias de implementación de dichas iniciativas (Mondaca et al, 2017).

Paralelamente, cuando en niveles educacionales tanto de la madre como del padre del profesional es más bajo (enseñanza básica y media), esto se transforma en un predictor de una menor probabilidad de haber estudiado una carrera de gestión en el sistema universitario (-3.2% y -8.1%, respectivamente). A diferencia de aquellas personas cuyos padres tienen educación superior, tal como se muestra en tabla 3. Un estudio realizado por Antivilo-Bruna, et al (2017) muestra que en Chile los estudiantes que se matriculan en el sistema de educación superior

presentan educación terciaria completa. A diferencia de los estudiantes que no se matricularon, cuyos padres reportan un menor nivel educacional. También, Catalán y Santelices (2014) muestran que los estudiantes de menores recursos son más proclives a matricularse en instituciones técnicas. Dichos resultados también son congruentes con Huang et al, (2022) y Jaques (2022).

Sin embargo, aquellos profesionales que declaran haber realizado una formación profesional continua, entendida como aquella formación realizada una vez integrado al mundo laboral, tienen mayor probabilidad de haber estudiado una carrera de gestión en el Sistema Universitario, (2.2%), según lo indicado en tabla 3.

Tabla 3
Estadísticos de bondad de ajuste

	dy/dx	Std.Err.	[95% C.I.]
Sexo: mujer	-0.068***	0.001	-0.713; -0.065
Sexo: hombre	-	-	-
Descendencia pueblos originarios	-0.007*	0.003	-0.013; -0.000
Nivel educacional madre	-0.032***	0.001	-0.035; -0.028
Nivel educacional padre	-0.081***	0.001	-0.084; -0.078
Formación continua	0.022***	0.001	0.019; 0.025
Director de departamento del sector público	0.371***	0.006	0.356; 0.383
Profesor de enseñanza superior	0.359***	0.003	0.352; 0.366
Director de departamento financiero y administrativo	0.280***	0.008	0.263; 0.297
Contador general	0.227***	0.003	0.221; 0.234
Economista	0.084***	0.013	0.057; 0.110
Director de departamento ventas y comercialización	-0.492***	0.003	-0.498; -0.486
Quintil de ingreso I	-0.383***	0.002	-0.038; -0.377
Quintil de ingreso II	-0.387***	0.002	-0.384; -0.376
Quintil de ingreso III	-0.308***	0.002	-0.312; -0.305
Quintil de ingreso IV	-0.224***	0.001	-0.228; - 0.221
Quintil de ingreso V	-	-	-
Zona Norte Grande	0.077***	0.006	0.064; 0.089
Zona Norte Chico	0.089***	0.006	0.076; 0.101
Zona Central	0.075***	0.005	0.064; 0.087
Zona Sur	0.125***	0.005	0.114; 0.136
Zona Austral	-	-	-

Fuente: Elaboración propia 2022 a partir del análisis de los datos. *p < .05; ***p < .001.

Los resultados están en línea con un estudio realizado en el contexto de la gestión pública, en dónde se concluye que la gestión del talento humano influye en su mejoramiento y en el desempeño laboral de los trabajadores (Martínez et al, 2018). La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos. Uno de los aspectos que hace que una empresa sea exitosa, es que estas reconocen el talento de sus integrantes y procuran desarrollarlo (Martínez et al, 2018).

Con respecto a los cargos de desempeño profesional, los resultados indican que los cargos de Director de Departamento del Sector Público, Profesor de Enseñanza Superior, Director del Departamento Financiero y Administrativo, Contador General y Economista, indican una mayor probabilidad (37.1%, 35.9%, 28%, 22.7% y 8.4%, respectivamente) de haber estudiado una carrera de gestión en el Sistema Universitario, respecto de otros cargos. Tabla 3. Sin embargo, el ejercicio del cargo Director de Departamento de Ventas y Comercialización muestra una menor probabilidad (-49.2%) de haber estudiado una carrera de gestión en el Sistema Universitario, respecto de otros cargos en la Tabla 3.

Por otro lado, los profesionales cuyos ingresos pertenecen a los quintiles más bajos de ingresos autónomos per cápita del hogar, con un tipo de cambio de 805.65 pesos chilenos por dólar; definidos como: quintil I, hasta 60.5 US\$, quintil II, hasta 93.05 US\$, quintil III, hasta 125 US\$, quintil IV, hasta 155.8 US\$ (-38.3%, -38.7%, -30.8% y -22.4%, respectivamente) tienen menor probabilidad de haber estudiado una carrera de gestión en el

sistema universitario, respecto de los profesionales cuyos ingresos pertenecen al quintil de ingreso más alto, tal como se muestra en tabla 3. En Chile, mayores ingresos son consecuentes con mejores oportunidades de acceso a un sistema educacional de calidad (Brevis, 2020). Paralelamente, a mediados de los años 80 los sectores medios empezaron a acceder a ocupaciones con alta probabilidad de obtener ingresos superiores al promedio nacional, representando un ascenso en la escala social (Franco, León y Atria, 2007).

Finalmente, los profesionales que habitan y ejercen profesionalmente en las zonas norte de Chile (grande, chico), zona centro y sur tienen mayores probabilidades de haber estudiado una carrera de gestión en el sistema universitario, respecto de los profesionales que habitan en la zona austral del país (7.7%, 8.9%, 7.5% y 12.5%, respectivamente), según lo indicado en tabla 3. Cabe destacar que los profesionales que se forman en una universidad y región en particular del país no necesariamente ejercen profesionalmente en la misma región, normalmente migran a las regiones que ofrecen mayores oportunidades laborales.

Los resultados son congruentes con un estudio realizado por Donoso et al, 2012. Este destaca la debilidad del mercado laboral para abordar las políticas de desarrollo del capital humano en forma sinérgica con las estrategias de mejora y aptitudes de los territorios.

En suma, los principales resultados muestran que los determinantes sociales que aumentan la probabilidad de formación en gestión universitaria son: sexo masculino, formación continua, quintil más alto de ingreso y ejercicio de cargos directivos en el sector público

y privado. Los determinantes que disminuyen dicha probabilidad están asociados a los grupos con mayor vulnerabilidad, como lo son las mujeres, bajo nivel educacional de los padres y desdientes de pueblos originarios.

6. Conclusiones

De acuerdo con los resultados del estudio, según la trayectoria laboral, los grupos sociales que presentan mayor inequidad en el acceso a la formación en gestión en el sistema universitario chileno son las mujeres, los descendientes de pueblos originarios y de aquellos que provienen de familias vulnerables.

Las trayectorias laborales de las mujeres están relacionadas con las trayectorias personales y familiares. Planteamos las hipótesis que las mujeres que no tienen acceso a una formación en gestión universitaria, deseando participar de dichas instancias, acceden a otro tipo de instituciones, por ejemplo, Institutos de Formación Técnica o Centros de Formación Técnica, que les ofrecen mayor flexibilidad y la oportunidad de compatibilizar formación, trabajo y familia.

En la misma línea, con respecto a las personas descendientes de pueblos originarios, las Universidades Chilenas presentan un desafío en el sentido de implementar acciones concretas que fomenten la inclusión y la formación intercultural, no solo respecto de ellos, también de inmigrantes.

Por otro lado, el tercer factor que genera inequidades en el acceso a la formación en gestión en el sistema universitario chileno es el nivel educacional de los padres. Sin duda, estos resultados plantean desafíos al sistema educacional primario y secundarios, eslabones del sistema

educacional chileno, que a través de una educación de calidad debieran posibilitar la igualdad de oportunidades en la sociedad, para aquellos jóvenes a cuyos padres dicho sistema se las ha negado.

Paralelamente, los resultados del estudio, según la trayectoria laboral, muestran que la formación continua, como parte integrante de la gestión del talento humano, es una variable que explica la formación en gestión en el sistema universitario.

También, el estudio muestra que los profesionales de gestión egresados del sistema universitario alcanzan el quintil más alto de ingreso, accediendo preferentemente a cargos de Director de Departamento del Sector Público, Profesor de Enseñanza Superior, Director de Departamento Financiero y Administrativo y Contador General.

En suma, el sistema universitario chileno debiera propender a generar igualdad de oportunidades a todos/as los/as profesionales egresados de las escuelas de negocio, al ingresar al mercado laboral. Lo anterior, con acciones concretas que permitan superar las brechas existentes relacionadas con los determinantes sociales, sexo igual, mujer, descendencia de pueblos originarios y bajo nivel educacional de los padres.

Referencias bibliográficas

- Acosta, F., Vilorio, D., Arteta, A. & Ospino, C. (2021). Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(2), 296-308.
- Alvaro, F. (2016). Educación y Mangement, Desafíos y nuevos paradigmas en la formación

- profesional. *Palermo Business Review*, 13. <http://hdl.handle.net/10226/1662>.
- Antivilo-Bruna, A., Poblete-Orellana, V., Hernández-Muñoz, J., García, C. & Contreras, P. (2017). Factores individuales, sociodemográficos e institucionales en el acceso de los egresados de la educación media técnico profesional a las instituciones de educación superior. *Revista Calidad en la Educación*, 46, 96-132.
- Brevis, M. (2020). Develando los determinantes de la desigualdad del ingreso en Chile: estudio empírico regional. *Revista de Análisis Económico*, 35(1), 99-127. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702020000100099>.
- Britton, J., Dearden, L., Shephard, N. & Vignoles, A. (2016). How English domiciled graduate earnings vary with gender, institution attended, subject and socio-economic background, IFS Working. 16 (06), Institute for Fiscal Studies (IFS), London, <http://dx.doi.org/10.1920/wp.ifs.2016.1606>.
- Catalán, X. & Santelices, M.V. (2014). Rendimiento académico de estudiantes de distinto nivel socioeconómico en Universidades. *Calidad en la Educación*, 40, 21-52.
- Di Paolo, A. & Matano, A. (2022). The impact of combining work with study on the labour market performance of graduates: the joint role of work intensity and job-field match. *International Journal of Manpower*. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0182>.
- Donoso, S. Arias, Ó., Weason, M., & Frites, C. (2012) La oferta de educación superior de pregrado en Chile desde la perspectiva territorial: inequidades y asimetrías en el mercado. *Revista Calidad en la Educación*, 37, 99-127.
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional- CASEN (2017). Encuesta Casen 2017. <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/noticia/que-nos-dicen-los-datos-de-la-encuesta-casen-2017/>
- Espinoza, O & González, L (2012). Estado actual del sistema de aseguramiento de la calidad y el régimen de acreditación en la educación superior en Chile. *Revista de la Educación Superior*, 41(162), 87-109.
- Foro Mundial sobre la Educación (2015). Conferencia: Foro Mundial sobre la Educación, Incheon, Korea R, 2015. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233245_spa
- Franco, R., León, A y Atria, R. (2007). Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurales de un cuarto de siglo. LOM Ediciones, Santiago de Chile.
- Huang, X., Cao, J., Zhao, G., Long, Z., Han, G. & Cai, X. (2022). The Employability and Career Development of Finance and Trade College Graduates *Frontiers in Psychology*, 12(719336). <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719336>.
- Jackson, D. y Chapman, E. (2012). Non-technical skill gaps in Australian business graduates. *Education + Training*, 54(2), 95-113. <https://doi.org/10.1108/00400911211210224>.
- Jackson, M. (2014). «Networks in the Understanding of Economic Behaviors.» *Journal of Economic Perspectives*, 28 (4), 3-22. <https://doi.org/10.1257/jep.28.4.3>.
- Jameson, J., Strudwick, K., Bond-Taylor, S. y Mandy Jones, M. (2012). Academic principles versus employability pressures: a modern power struggle or a creative opportunity?. *Teaching in Higher*

- Education*, 17(1), 25-37. <https://doi.org/10.1080/13562517.2011.590978>
- Jaques, T.M. Employability and professional success: A study about the economy and business graduates (2022). *Intangible Capital*, 18(2), 2014-3214. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.1368>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Mondaca C., Rojas A., Siales C., Sánchez E. (2017) Inclusión, adscripción e identidad étnica en estudiantes de la Universidad de Tarapacá, frontera norte de Chile. *Diálogo Andino*, (53), 139-150. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-26812017000200139>
- Moya, C., López, D. y Artigas, W. (2018). Herramientas gerenciales desde el enfoque socio crítico en universidades: Estudio exploratorio en Venezuela y Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 101-112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i1.24938>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura- UNESCO (2019). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2019. <https://www.unu.org.mx/publicaciones/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura- UNESCO (2021). The Education Commission. La generación del aprendizaje. <http://report.educationcommission.org>
- [Organización Internacional del Trabajo-OIT \(2021\)](#). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_125523.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2021). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_125523.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2021). El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_780077.pdf
- Organización. Mundial de la Salud-OMS (2008). La atención primaria de salud. https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/APS_Informe_sobre_Salud_en_el_mundo-
- Pool, L. D., Qualter, P. y Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ Training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>.
- Rodrigo, L., y Sánchez A. (2013). Determinantes sociales de la trayectoria universitaria en Chile. El caso de la Universidad Católica del Norte. Documentos de Trabajo en Economía y Ciencia Regional 43, Universidad Católica del Norte, Chile, Department of Economics.
- Tomlinson, M (2008). The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*. 29(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>.

Undurraga, R. (2019). Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market. *Bulletin of Latin American Research*, 38(5), 575-590. <https://doi.org/10.1111/blr.12888>.

Undurraga, R. y Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées—le cas du Chili. *L'Ordinaire*

des Amériques, (219). <https://doi.org/10.4000/orda.2357>

Walker, J., Pearce, C., Boe, K. y Lawson, M. (2019). El poder de la educación en la lucha contra la desigualdad. <https://www.oxfam.org/es/informes>.

World Health Organization (2008). Social Determinants of Health. New Delhi. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/206363/B3357.pdf>