

## **DISCRIMINACIÓN SOCIOECONÓMICA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS:**

*Percepciones de los decanos de facultades de negocios*

ANNE MARIE ZWERG-VILLEGAS / CARLOS MANUEL JIMÉNEZ AGUILAR

### **Resumen:**

Como parte del proceso hacia una sociedad inclusiva, la política pública colombiana con respecto a la educación inclusiva va más allá de la inserción y permanencia en el sistema educativo para incluir la participación de los graduados en el mercado laboral. Este estudio se enfoca en la discriminación y exclusión laboral enfrentada por graduados universitarios provenientes de clases socioeconómicas bajas. Las encuestas a 98 decanos de administración demuestran que los directivos de universidades privadas-seculares, privadas-religiosas y públicas perciben la discriminación de manera igual. Sin embargo, los de instituciones privadas-seculares, al aumentar la percepción de discriminación, advierten mayor responsabilidad en remediarla. Por su parte, los decanos de las públicas demuestran el efecto inverso: mayor percepción de discriminación resulta en menor responsabilidad de contrarrestarla.

### **Abstract:**

As part of the process of moving toward an inclusive society, Colombia's public policy with respect to inclusive education goes beyond acceptance and attendance in the educational system, to include graduates' participation in the labor market. This study focuses on the discrimination and employment exclusion faced by university graduates from low socioeconomic classes. Surveys completed by 98 deans of business schools show that the directors of private secular universities, private religious universities, and public universities perceive the discrimination in an equal manner. However, the directors of private secular institutions, perceiving greater discrimination, also feel more responsible for remedying it. The deans, on the other hand, show the inverse effect: the greater their perception of discrimination, the lesser their feelings of responsibility to counteract it.

**Palabras clave:** educación inclusiva, discriminación social, mercado de trabajo, nivel socioeconómico, relación educación-empleo, Colombia.

**Keywords:** inclusive education; social discrimination, labor market, socioeconomic level, education/employment ratio, Colombia.

---

Anne Marie Zwerg-Villegas y Carlos Manuel Jiménez Aguilar son catedráticos de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de La Sabana. Campus Universitario, Puente del Común, CP 140013, Chía, Colombia. CE: [anne.zwerg@unisabana.edu.co](mailto:anne.zwerg@unisabana.edu.co) / [carlos.jimenez3@unisabana.edu.co](mailto:carlos.jimenez3@unisabana.edu.co)

## Introducción

A raíz de todas las convulsiones financieras y dramas sociales del mundo contemporáneo el valor de la industrialización y la globalización está siendo cada vez más cuestionado. En este contexto, una de las preocupaciones centrales se relaciona con la desigual distribución de beneficios entre países y grupos sociales. Desde la tradición neoliberal, existe alguna evidencia sobre los efectos de la diversificación de la cadena de valor internacional en la inclusión de poblaciones del mundo antes excluidas del mercado global, mejorando sus niveles de vida a través de la integración social y económica. De hecho, la población mundial, en promedio, goza de vidas más largas, sanas, educadas y prósperas (Purohit y Simmers, 2006). Sin embargo, la brecha de la distribución del ingreso está aumentando de manera simultánea en la mayoría del mundo (Stromquist, 2005). La polémica sigue siendo si, bajo estas fuerzas, las nuevas oportunidades disponibles para un espectro más amplio de personas pueden contribuir al cierre de brechas de poder e igualdad.

El panorama en América Latina es particularmente grave, es la región del mundo con el mayor nivel de desigualdad (Huber *et al.*, 2006). Colombia, en particular, es el país más desigual de la región y el séptimo del mundo, con índice Gini de 55.9 (García Villegas y Quiroz López, 2011; Moller, 2012; Rodríguez-Raga y Seligson, 2012).

A finales de la década de 1980, en Colombia, al igual que la mayor parte de América Latina, se habían llevado a cabo extensas y sostenidas reformas estructurales de mercado (Bronstein, 1995; Ocampo, 2004). Mientras que las tendencias macroeconómicas y los efectos de esta reforma estructural han sido ampliamente investigados, ha habido poca exploración sobre las tendencias micro, como los efectos en los mercados de trabajo (Tuman, 2000). La brecha en la distribución del ingreso es cada vez mayor, no debido a diferencias en la inversión en renta –como puede argumentarse en el caso de los países desarrollados– sino a las oportunidades de generación de ingresos (Varela *et al.*, 2010; Weyland, 2004). Los mercados laborales han sido lentos en adaptarse a un mercado abierto, internacionalizado e incluyente. La exclusión y la discriminación por clase socioeconómica abundan, revelando atavismos sociales y culturales de imaginarios y estructuras sociales coloniales (Westwood, 2004; Kingstone, 2001).

En el neo-institucionalismo sociológico, con su enfoque en lo histórico-cultural, destaca la perdurabilidad de las diferencias institucionales y la reproducción de las estructuras institucionales (Beckert, 2010; Burgess, 2010). Mientras que

las instituciones reguladoras pueden estar cambiando hacia prácticas más incluyentes –al menos en un nivel superficial– instituciones normativas, culturales y cognitivas permanecen fuertemente arraigadas en las prácticas tradicionales que garantizan la continuidad de los privilegios de las clases predominantes (Alvi, 2012). La literatura señala que las diferencias en la percepción, interpretación y gestión de los conflictos de poder y equidad son culturales y varían de un país a otro (Kugler *et al.*, 2010; Lutz, 2001). Ciertamente, aquellos completamente adoctrinados en las instituciones excluyentes y discriminatorias no pueden incluso reconocerlas como tales.

Esta investigación pretende profundizar en el tema de la discriminación de clase socioeconómica y la exclusión en el mercado laboral colombiano. Los investigadores académicos y las organizaciones no gubernamentales han llamado la atención pública acerca de las flagrantes injusticias cometidas contra los grupos indígenas, afrocolombianos y los más pobres de los pobres (Burgess, 2010; Blofield, 2009; Patrinos, 2000; Dixon, 2005; Veltmeyer, 2002; Oxhorn, 2001). La exclusión y discriminación de estas poblaciones ya son conocidas aunque no subsanadas. Esta investigación, empero, se centra en una víctima desconocida y poco estudiada de la exclusión: la clase baja educada.

Este grupo, al estar suficientemente posicionado, no amerita una atención humanitaria específica o de política pública ya que, al lograr la titulación universitaria, sus miembros pueden considerarse como privilegiados. No obstante, la permanencia de instituciones sociohistóricas ha impedido el acceso equitativo a los puestos de trabajo, salarios y otros beneficios laborales. La exclusión y la discriminación categóricas crean más divisiones en un país ya dividido (Rodríguez-Raga y Seligson, 2012).

Las universidades se identifican como instituciones de intermediación (Fachelli *et al.*, 2014). Al interior de sus recintos se dirime hoy una lucha entre instituciones político-sociales arraigadas históricamente en la defensa del estatus, enfrentadas a una dinámica económica e institucional abierta al cambio. En este sentido, las percepciones sobre el alcance y la intensidad de la exclusión por clase social, dictarán las medidas necesarias para buscar su inclusión y su reparación.

En la primera sección se planteará una visión general sobre la diversidad y la inclusión del mercado laboral en contraste con la perspectiva colombiana caracterizada por una discriminación y exclusión perdurable. La segunda sección ubicará el estudio en el contexto de la educación inclusiva en Colombia; en la tercera parte se desarrollarán las hipótesis. En la cuarta se

profundizará en los materiales y métodos de la investigación y, por último, se planteará un análisis sobre los resultados y las conclusiones.

### **Perspectivas sobre inclusión en el mercado laboral**

La conceptualización de la inclusión resucitó el concepto de marginalidad estudiado en las décadas de los sesenta y setenta, con claras connotaciones marxistas referentes a la fuerza de trabajo excedente que el desarrollo capitalista generaba a través del “ejército industrial de reserva” (Yepez del Castillo, 1994). En gran parte, debido a este determinismo estructural de clase, el concepto cayó en desgracia en la década de 1980 (Roberts, 1998); más recientemente, el debate sobre la inclusión ha hecho referencia a una mayor y generalizada participación en las instituciones económicas, sociales y políticas, acercándose al concepto de igualdad, al acceso de derechos básicos de los ciudadanos (Veltmeyer, 2002). En este contexto, la exclusión genera una condición de dualidad social en la cual ciertos segmentos de la población son marginados y se enfrentan a la estigmatización colectiva impuesta por la segregación *de facto* del “*apartheid* económico” al interior de la sociedad (Yepez del Castillo, 1994).

Esta investigación se centra en el acceso al mercado laboral, pues asume que el empleo puede considerarse como la base de la cohesión y la participación social. En esta dirección, la inclusión puede ser pensada como la distinción entre “adentro” y “afuera”: qué segmentos de la población son considerados dignos de ser contratados y empleados. Por su parte, la discriminación se piensa en términos de la distinción entre “arriba” y “abajo”: cómo ciertos segmentos son tratados una vez incluidos en el “adentro” (Touraine, 1992 citado en Yepez del Castillo, 1994).

En efecto, se encuentra cierta convergencia en las normas *de jure* de inclusión laboral enraizadas institucionalmente en cuatro tipos de actores externos: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los gobiernos nacionales que persiguen los acuerdos comerciales internacionales, las corporaciones multinacionales y las instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo. Sin embargo, esta tendencia hacia la inclusión es contrarrestada por factores internos enraizados en las relaciones laborales sociohistóricas. Esta dualidad en niveles de tensión ha dado lugar a resultados *de jure* y *de facto* distintos.

América Latina, en su conjunto, tiene una alta tasa de ratificación legal de los convenios de la OIT y de aquiescencia a las instituciones financieras

internacionales, en un escenario muy acorde con las normas laborales *de jure* establecidas internacionalmente. No obstante, más allá de los convenios fundamentales, gobiernos como el colombiano –considerado como una oligarquía conservadora– obtienen una pobre calificación en términos de normas laborales *de jure* (Stallings, 2010). Además, las violaciones de ley son comunes, estructuralmente enmarcadas en un patrón histórico de dominación de la élite. De hecho, la brecha entre las medidas *de jure* y *de facto* en América Latina es la más alta del mundo, debido a la debilidad de las instituciones reguladoras. Curiosamente, la amplia ratificación de los convenios fundamentales de la OIT en América Latina se ha presentado bajo diferentes gobiernos, algunos renuentes a la ampliación de los derechos y beneficios de los trabajadores, develando la función simbólica y superficial de este tipo de ratificaciones en contravía de una serie de creencias internalizadas y de patrones históricos de exclusión.

Las relaciones comerciales con Estados Unidos y Canadá y la actividad de las corporaciones multinacionales han desempeñado un papel más importante en el fortalecimiento de las normas *de facto* que las *de jure* y en mayor grado que los mismos convenios con la OIT y las instituciones financieras internacionales (Ferner *et al.*, 2005). Explícitamente, estas normas han abordado el tema del género, la raza y el origen étnico, dados los desafíos específicos en el contexto de América del Norte. Implícitamente, esta normatividad aborda la igualdad de oportunidades, la meritocracia calvinista y la ética del trabajo luterana. No obstante, a pesar de las importantes contribuciones que han traído los acuerdos comerciales y los códigos de conducta de las multinacionales, la persistente y arraigada dinámica de las oligarquías conservadoras ha impedido alterar el patrón fundamental de exclusión laboral (Burgess, 2010).

El modelo de inclusión empresarial, visible a través de la normatividad de las multinacionales sobre el tema, se sostiene en la búsqueda de una ventaja competitiva obtenida en la atracción y retención de empleados calificados, independientemente de sus antecedentes sociales, atendiendo diversos mercados, aprovechando una filosofía de negocios incluyente y aumentando el entorno organizacional de creatividad, innovación y aprendizaje (Ferner *et al.*, 2005). El caso empresarial para la ventaja competitiva puede, entonces, conducir al isomorfismo competitivo.

Por el contrario, una dirección alternativa al modelo de inclusión empresarial podría indicar que la tensión isomorfa normativa puede estar girando hacia los estándares nacionales de exclusión tradicional. En primer lugar, dado que

las empresas deben legitimarse en cada mercado y cumplir con la normativa establecida, buscarán socios nacionales y éstos, al haber sido beneficiarios de la exclusión y la discriminación institucionalizada, posibilitarán la persistencia de esas condiciones. En segundo lugar, puede resultar más costosa e ineficiente la contratación y la capacitación de quienes no tienen el capital social y la legitimidad en el mercado local.

La institucionalización de la exclusión y la discriminación en América Latina, y específicamente en Colombia, se puede rastrear a través de la historia. Un reducido grupo de las familias ha dominado el país desde los tiempos de la colonización externa y ha continuado con un tipo de dependencia interna (Collins, 1988; Foweraker y Krznaric, 2002; Zwerg-Villegas, 2012). La modernización política, iniciada en la década de 1920, transfirió el poder político desde las oligarquías rurales tradicionales a la élite urbana a través de la alianza implícita con una clase empresarial emergente (Bronstein, 1995; Kingstone, 2001). Esto dio lugar a una oligarquía conservadora –una estructura política compartida con El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua– y un sistema político dominado por las élites económicas (Schneider, 2009). Bajo la tradición democrática colombiana, el bipartidismo encarnado desde 1958 a 1974 en el Frente Nacional limitó la representación de la clase obrera y ha hecho poco esfuerzo para atraer a las no-élites (Burgess, 2010).

El contexto democrático y la atención internacional han proporcionado a los grupos indígenas y agrarios mecanismos para organizarse y exigir más derechos (Blofield, 2009; Oxhorn, 2001), sin embargo, esto poco sirvió para aliviar las desigualdades, ya que los niveles frente a estos grupos específicos son mucho mayores que los promedios nacionales. En este sentido, la clase baja educada no ha encontrado sus propios mecanismos para reclamar inclusión en el mercado laboral, y ha sido reacia a expresar su apoyo por los partidos de izquierda que serían sus más probables aliados (McLaughlin, 2007), ni tampoco ser estigmatizada como simpatizante de los grupos guerrilleros, renunciado a la reivindicación de su condición básica de inclusión en el mercado laboral.

En un país donde la misma élite domina tanto la política como la industria, Colombia puede ser considerada como una economía de mercado jerárquica, una estructura económica compuesta de marcos institucionales conceptualmente opuestos, de tipo disfuncional (Schneider, 2009). La propia industria tiende a ser dominada por grandes grupos corporativos nacionales de propiedad y gestión familiar. La fuerza de estos empleadores privados y sus relaciones rentistas y de influencia con un gobierno cooptado por sus intereses ha limitado

la capacidad del Estado para regular los mercados de trabajo (Burgess, 2010). Así, la discriminación y la exclusión se perpetúan.

### **Educación inclusiva en Colombia**

Desde 1968, Colombia ha participado en el diálogo sobre la inclusión educativa; año en que el Estado aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 13, definía la disposición internacional sobre el derecho de toda persona a una educación disponible, accesible, aceptable y adaptable con miras a la educación como medio principal por el cual los marginados económica y socialmente pudieran salir de la pobreza y participar activamente en la vida ciudadana (Guerrero Useda, 2009).

El concepto de una educación inclusiva, como paradigma de “educación para todos”, hizo su aparición a finales del siglo pasado inspirada en la tesis liberal que sostiene que la democratización o masificación de la educación favorece la igualdad de oportunidades y la movilidad social (Fachelli *et al.*, 2014; García Villegas y Quiroz López, 2011). Colombia ha acogido este concepto con miras a la ampliación de la cobertura y la igualdad de oportunidades para acceder al sistema como motor de “una realidad social transformadora, aliada directa de la paz y la reconciliación con un enfoque de reparación” (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013).

El enfoque en la ampliación de cobertura, sin embargo, no ha tenido resultados positivos en la inclusión social de las clases más vulnerables (Guerrero Useda, 2009). Si bien ciertas poblaciones pueden acceder a una educación inaccesible anteriormente, existe una especie de *apartheid* educativo en el que las clases favorecidas reciben una educación (y otros servicios públicos) de mayor calidad, reproduciendo las jerarquías poscoloniales que mantienen el *estatus quo* de las élites tradicionales lo cual “agrava los problemas ya muy delicados de movilidad social” (García Villegas y Quiroz López, 2011).

Específicamente, en la educación superior el proceso de política pública colombiana hacia la inclusión se dio en 2007 con un estudio de las condiciones de acceso, permanencia y graduación de la población diversa al interior de este subsistema educativo. Entre 2007 y 2011 el Ministerio de Educación Nacional (MEN) examinó e identificó las siguientes poblaciones vulnerables: *a*) en situación de discapacidad y con capacidades y/o talentos

excepcionales; *b*) grupos étnicos incluyendo los negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, indígenas y el pueblo rom (gitano); *c*) población victimaria incluyendo el desplazamiento forzado, mujeres damnificadas del conflicto armado y de minas antipersonales; *d*) población desmovilizada en proceso de reintegración (menores de edad que han dejado de participar de la violencia perpetrada por algún grupo armado); y *e*) habitantes de frontera.

Frente a cada población vulnerable se estudian las barreras en términos de acceso, permanencia, pertinencia y calidad, y se propone un conjunto de estrategias y acciones específicas para ser promovidas por el MEN para fomentar la educación inclusiva. Estas estrategias y acciones están orientadas a la realización para el año 2026 de una “educación para todos [...] una educación donde el número de estudiantes más proclives a ser excluidos del sistema ha sido reducido a un nivel donde la priorización de ciertos grupos ya no es un imperativo” y de “sociedades incluyentes [...] que tienen como premisa vencer la exclusión social que las afecta, no solo desde un punto de vista material y objetivo, sino también simbólico y subjetivo” teniendo como meta el año 2034 (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013).

Este nuevo enfoque en “sociedades incluyentes” indica que Colombia entiende que la educación inclusiva tiene un impacto más allá de las instituciones educativas y de los estudiantes que las integran. Busca una igualdad tanto en oportunidades educativas tanto como de resultados; busca el desarrollo de la persona no solamente como estudiante en las instituciones educativas sino como ciudadano en la sociedad. El MEN explica que la educación inclusiva es el principio rector contra la exclusión social, la cual se mide por una variedad de factores económicos, político-jurídicos y simbólicos tales como los ingresos, el acceso al mercado de trabajo, el rechazo y la invisibilidad.

A partir de 2012, el proyecto de educación inclusiva del MEN se enfoca en “procesos que facilitan el tránsito por las diferentes etapas de formación y el ejercicio profesional”, incluyen: *a*) elección de carrera, *b*) adaptación a la educación superior, *c*) prácticas y trabajos de grado, *d*) rumbo al trabajo y *e*) posgrado (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013). Con relación a la presente investigación, el cuarto proceso “rumbo al trabajo”, es central dentro del enfoque.

La inclusión de estudiantes de recursos limitados se ha incrementado sustancialmente en la última década: en 2000, menos de 25% de los inscritos en instituciones de educación superior provenían de familias con ingresos menores a dos salarios mínimos, mientras que en 2010 la cifra llegó a 53% del total (Ministerio de Educación Nacional, 2012). Desafortunadamente, no se encuentra un seguimiento más allá de su graduación. La tasa de desempleo en Colombia es la más alta de América Latina, oficialmente 8.9%, en agosto 2014, y una tasa de informalidad laboral estimada en 68% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2014). Respecto de lo anterior, los graduados universitarios, especialmente los de programas de administración y afines, están favorecidos con una tasa de desempleo por debajo del promedio nacional y con un porcentaje auto-reportado de participación en el mercado laboral informal de 27% (Ministerio de Educación Nacional, 2012; Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2014).

Se pregunta si los estudiantes de escasos recursos enfrentan situaciones de discriminación y exclusión hasta después de titulados. Algunas investigaciones señalan al origen familiar socioeconómico como el factor que más afecta el acceso a las oportunidades en América Latina, así como una relación positiva entre los ingresos personales y el nivel educativo de sus padres, hasta controlando por el nivel educativo personal y el color de piel (Telles y Steele, 2012; Hite y Viterna, 2005; Patrinos, 2000; Rodríguez-Raga y Seligson, 2012).

Vale anotar que si bien Colombia es uno de los países de América Latina con menor incidencia de discriminación basada en raza y es el país de la región con menor incidencia de discriminación por género, su resultado es moderado por estrato socioeconómico; los países de mayor discriminación socioeconómica son República Dominicana, Bolivia, Perú, México, Guatemala, Brasil y Colombia (Rodríguez-Raga y Seligson, 2010). Específicamente en el ámbito laboral, 16.8% de los colombianos reportan haber sido víctimas de discriminación en su lugar de trabajo, cifra superada solamente por Trinidad y Tobago, Haití y Bolivia con tasas de 23.4, 21.6 y 17.1%, respectivamente (Rodríguez-Raga y Seligson, 2012).

La relación entre el origen socioeconómico y la inserción laboral (acceso a vinculación, equidad en remuneración y en funciones y responsabilidades) es clara (Fachelli *et al.*, 2014). La educación inclusiva busca romper

con este determinismo, que las instituciones educativas sean mediadores para que cada individuo, según sus necesidades, se inserte en el mercado laboral bajo condiciones equitativas; más allá de la igualdad de acceso, garantiza la igualdad de calidad y equidad de resultados; eliminar el efecto del *apartheid educativo* donde algunos diplomas –de universidades privadas y costosas– tengan mayor valor (García Villegas y Quiroz López, 2011; Fachelli *et al.*, 2014).

Reconociendo sus logros en términos de acceso y retención pero aceptando los retos adicionales para lograr una sociedad incluyente, el MEN hace un llamado a las universidades para que reflexionen por encima del asistencialismo hacia un enfoque de adaptación innovadora en los diseños institucionales y curriculares, teniendo en cuenta las características del mercado de trabajo y el futuro proceso de movilidad laboral y social de sus estudiantes (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013).

### **Desarrollo de hipótesis**

En su reciente evaluación, el MEN encuentra barreras que se repiten entre las poblaciones vulnerables: acceso inequitativo al mundo laboral (“carga laboral, baja remuneración, falta de trabajo en equipo, discriminación”), “pobreza”, “dificultades económicas”, y “dificultades socioeconómicas” (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013). Esto sugiere que, en vez de considerar estas barreras como particulares de las poblaciones vulnerables ya identificadas, deban examinarse específicamente en el contexto de cada población, más general que las identificadas por el MEN: las clases socioeconómicas bajas.

Con el enfoque en la discriminación y exclusión laborales hacia graduados universitarios, la encuesta aplicada busca revelar las percepciones de los decanos de escuelas de administración con respecto a la discriminación enfrentada por sus graduados provenientes de clases socioeconómicas bajas en comparación con la que sufren otros grupos. La primera hipótesis es que los decanos percibirán mayor discriminación y exclusión basada en raza y etnia, ya que estos temas han sido más estudiados y socializados por los medios populares y académicos (Burgess, 2010; Blofield, 2009; Patrinos, 2000; Dixon, 2005; Veltmeyer, 2002; Oxhorn, 2001). Como se ha mencionado, los graduados universitarios, sin importar su clase de origen, se pueden considerar como privilegiados en un país como Colombia, en donde

abundan las violaciones a los derechos humanos básicos. Entonces, la exclusión y la discriminación basada en clase, puede pasar desapercibida como problema por considerarse insignificante.

*Primera hipótesis:* las percepciones de discriminación basada en clase socioeconómica serán menores que las de exclusión y discriminación originadas en raza y etnia.

Como las universidades públicas son las que reciben mayor porcentaje de estudiantes provenientes de clases bajas, sus directivos serán más conscientes de la exclusión y discriminación que allí ocurre. En el proceso de admisiones, las universidades colombianas exigen datos que indican las condiciones socioeconómicas del estudiante –estrato, dirección de la casa y barrio residencial, ocupaciones e ingresos de los padres–. A través de un análisis de las condiciones de sus egresados, las instituciones podrían evaluar la movilidad socioeconómica. Se ha demostrado que rara vez en Colombia, la obtención del título universitario sirve para mejorar la condición socioeconómica en más de uno o dos estratos (García Villegas y Quiroz López, 2011). Así, se plantea la segunda hipótesis.

*Segunda hipótesis:* las percepciones de discriminación basada en clase socioeconómica serán más altas en decanos de universidades públicas.

Sin embargo, los directivos de las universidades públicas pueden distanciarse de la responsabilidad de extender el concepto de educación inclusiva a la inserción efectiva en el mercado laboral. Pueden considerar que no es responsabilidad de la universidad remediar este asunto sociohistórico que estaría siendo causado por las élites de siempre, cooptadas por diversos intereses en un sistema discriminatorio y excluyente. Aun si el deseo de tomar medidas para remediar la situación existiera, no se tendría disponible el presupuesto necesario para programas específicos. Así que se esperaría una mayor percepción de responsabilidad de actuar en las universidades privadas que en las públicas.

*Tercera hipótesis:* las percepciones sobre la responsabilidad de la universidad por remediar la discriminación serán más altas en decanos de universidades privadas.

### **Materiales y métodos**

En abril de 2013, 708 decanos o sus delegados, identificados por haber participado en eventos de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa) en el año anterior, fueron invitados a participar en

una encuesta en línea. Ascolfa es una organización sin ánimo de lucro que representa los intereses de las 128 universidades colombianas miembros, junto a sus diferentes facultades, escuelas o programas de administración de empresas.<sup>1</sup> Todas las facultades de administración de universidades acreditadas o con posibilidades de acreditarse por el MEN son miembros; si bien esta membresía no es obligatoria es clave en términos de legitimidad en la comunidad académica.

Los miembros se organizan por región geográfica en seis capítulos; cada uno convoca a tres o cuatro reuniones al año y hay un mínimo de una reunión general anual. La asistencia no es obligatoria, sin embargo, es central para la legitimidad y formación de redes social-profesionales; las reuniones se ofrecen varias veces al año y en diversas ciudades del país, para promover la participación de todos los miembros. Los temas son variados y gravitan sobre los amplios ejes como “fortalecimiento organizacional”, “formación académica” y “eventos institucionales”.

En 2012, año en el cual se identificaron los participantes, no hubo ninguna reunión sobre el tema de inclusión educativa ni de discriminación en mercados laborales, así que los invitados a participar no demostraron un interés particular. Así pues, la encuesta abordó diferentes temáticas para minimizar la participación de individuos sesgados hacia el tema.

La tasa de respuesta fue de 13.84%, con 98 contestaciones. Sin embargo, del total de invitaciones enviadas por correo electrónico, un número indeterminado fueron repetidos pues habían dado más de una dirección electrónica (personal, profesional, etcétera), para prevenir esto, el sistema de encuesta solamente permite una participación por dirección IP; también se compararon las respuestas recibidas sin encontrarse repeticiones.

La encuesta consiste en ocho categorías de preguntas estilo *Likert* para determinar las percepciones de los decanos sobre la ocurrencia, el grado y las causas de discriminación en el mercado laboral, así como las respuestas de las universidades para aclimatar la inserción laboral de sus graduados más vulnerables a la discriminación por clase socioeconómica. Preguntas abiertas y de opción múltiple proveen información sobre el tipo de universidad: pública, privada religiosa o privada secular. Las identificaciones personales y de afiliación fueron opcionales aunque 54 participantes (55%) las revelaron. De todas formas, la confidencialidad fue garantizada.

Una sección de la encuesta se analizó con estadística descriptiva básica. Luego, para la evaluación de la consistencia interna del instrumento se

calculó el coeficiente de Cronbach, para los factores evaluados (Cronbach, 1951). Después de validar la consistencia del instrumento se sumaron los puntajes de las pruebas, y las nuevas variables fueron utilizadas para evaluar si estos factores estaban asociados con el tipo de institución educativa; la metodología empleada fue la prueba de Kruskal-Wallis, con prueba de comparación de tipos de institución aplicada a rangos (Kruskal y Wallis, 1952).

Finalmente, con el fin de evaluar la relación entre el factor de respuesta de la universidad con los factores medidos se evaluaron modelos de regresión lineal, para cada tipo de institución y cada estrato socioeconómico (Hatcher, 1994).

### Resultados

En las preguntas preliminares de la encuesta se establece que los decanos participantes reconocen la discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano. Ante la afirmación “las oportunidades laborales en Colombia son justas y equitativas” los resultados arrojan una percepción promediada de 2.21, entre un rango de 1 a 5, y 70.4% de los decanos están “muy en desacuerdo” o “ligeramente en desacuerdo” con el enunciado. La afirmación sobre la “meritocracia funciona en Colombia” arrojó una percepción promediada de 2.23, con 71.1% en desacuerdo. Finalmente, con un promedio de 4.05, indicaron su acuerdo con el enunciado: “nepotismo e influencias políticas dominan en Colombia”; 78.4% están “muy de acuerdo” o “ligeramente de acuerdo”.

Al indagar por las razones de la discriminación y la exclusión, contrario a lo esperado, los participantes la identificaron a la socioeconómica como un asunto importante y comparable con otras formas de exclusión y discriminación. La gráfica 1 demuestra las percepciones de los decanos en términos del grado de incidencia de los diferentes tipos de discriminación en el mercado laboral colombiano. Las respuestas se ubican en escala *Likert* entre 1: ninguna incidencia y 5: incidencia grave. El promedio de percepción de discriminación por clase es de 3.78; solamente la correspondiente a la etnia y por incapacidad física o mental tienen promedios más altos: 3.87 y 4.22, respectivamente. A partir de estos resultados, la hipótesis 1 es parcialmente apoyada: las percepciones de discriminación basada en la clase socioeconómica son menores que las de etnia pero mayores que las de raza.

GRÁFICA 1

*Percepciones de grados de incidencia de discriminación:  
“¿En su opinión, qué grado de incidencia en la discriminación  
laboral tienen los siguientes factores?”*



Fuente: elaboración propia.

La encuesta preguntó por las percepciones de igualdad en oportunidades laborales para los graduados de la universidad. Frente a la afirmación “profesionales provenientes de clases socioeconómicas bajas tienen las mismas oportunidades que tienen profesionales provenientes de clases socioeconómicas altas”, un alarmante 79.6% están muy o ligeramente en desacuerdo. En esta dirección, los decanos identifican como “menor en todos los aspectos” o “menor en la mayoría de los aspectos” las oportunidades de los graduados provenientes de clases socioeconómicas bajas en comparación con las clases altas en términos de: vinculación con empresas (55.0%), puestos o funciones equivalentes (56.1%) y salario equitativo (65.2%). La percepción negativa del acceso equitativo a las empresas revela una condición de exclusión mientras que las correspondientes a puestos, funciones y salarios equitativos son más indicativas de la discriminación.

El análisis más detallado sobre las causas percibidas en la exclusión y discriminación originadas por clase socioeconómica revela resultados interesantes. El cuadro 1 enlista las causas posibles y los valores promediados de las respuestas, entre un rango de 1: ninguna y 5: grave. Es desconcertante identificar que los factores más superficiales son los más altamente percibidos. Esto podría revelar un atávico mecanismo de negación de las inequidades institucionales arraigadas en la sociedad, así como una forma soterrada de “culpar a la víctima”.

CUADRO 1

*Causas percibidas de la discriminación por clase: “Escoger el grado en que los siguientes factores causan discriminación por clase socioeconómica/estrato”*

Causa	Promedio combinado
Diferencias en higiene personal	4.20
Forma de vestir y arreglo personal	4.07
Forma de hablar, acento, vocabulario	4.05
Lenguaje corporal	3.81
Barrio de vivienda	3.79
Diploma de institución educativa pública versus privada	3.78
Redes o conexiones sociales	3.52
Ingresos familiares	3.38
Apellido y familia de procedencia	3.34
Ideología o partido político	3.14

Fuente: elaboración propia.

Para poner a prueba las hipótesis 2 y 3, el instrumento evaluó siete factores. El primero es “Discriminación” que consiste en las percepciones de discriminación y exclusión laboral sin importar la causa. El segundo, “Características asociadas a la clase socioeconómica”, consiste en las percepciones de discriminación y exclusión laboral basadas en clase so-

cioeconómica. El tercero y el cuarto son “Características asociadas al estrato familiar” y “Características asociadas a la persona”, que distinguen entre la discriminación basada en clase socioeconómica por razones familiares (ingresos, barrio de vivienda) y personales (higiene, vestuario, lenguaje). El quinto es “Universidad persona”, que consiste en las percepciones del grado en que otros tipos de formación universitaria pueden remediar la discriminación basada en clase socioeconómica sobre aspectos personales. El sexto es “Universidad”, que corresponde a las percepciones del grado en que la formación intelectual y la preparación académica pueden remediar la discriminación basada en clase socioeconómica. Finalmente, el séptimo, “Respuesta de la universidad”, corresponde a responsabilidad de la universidad de preparar a los estudiantes expuestos a la discriminación basada en clase socioeconómica para protegerse y evitar la discriminación en la inserción laboral. El cuadro 2 indica los valores de confiabilidad interna del instrumento.

CUADRO 2  
*Confiabilidad del instrumento*

Factor	Cronbach
Discriminación	0.8
Características asociadas a la clase socioeconómica	0.8
Características asociadas al estrato familiar	0.8
Características asociadas a la persona	0.9
Universidad persona	0.9
Universidad	0.7
Respuesta de la universidad	0.7

Fuente: elaboración propia.

A partir de estos resultados se realizó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis con el fin de identificar si existían diferencias en los puntajes de cada factor con relación al tipo de institución (cuadro 3).

CUADRO 3  
*Valores de Kruskal-Wallis y probabilidades asociadas*

Factor	Probabilidad
Discriminación	0.50
Características asociadas al estrato	0.43
Características asociadas al estrato familia	0.76
Características asociadas al estrato persona	0.26
Universidad persona	0.86
Universidad	0.71
Respuesta de la universidad	0.04*

$p < 0.05$

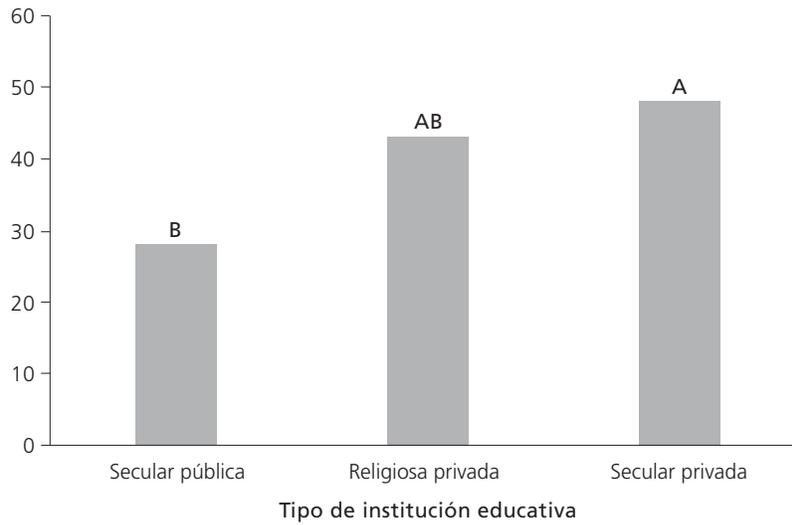
Fuente: elaboración propia.

Se encuentra que, entre los directivos de universidades privadas-seculares, privadas-religiosas y públicas, no hay diferencia estadística en cuanto a las percepciones de discriminación basada en clase socioeconómica. En suma, la hipótesis 2 no se apoya.

Al evaluar el comportamiento de los puntajes de respuesta de la universidad se observa que las instituciones de carácter privado-secular fueron las que presentaron diferencias significativas en relación con las religiosas y públicas, como se ve en la gráfica 2, donde se presentan los promedios de los puntajes de las preguntas asociadas a la respuesta que da la universidad frente a la discriminación. En este sentido, las barras son estadísticamente distintas con  $p < 0.05$  bajo prueba de  $t$  aplicada a rangos.

En cuanto a los análisis de regresión entre los factores evaluados y la percepción que la universidad da a la discriminación, se valoraron los modelos para cada tipo de institución (pública, privada religiosa y privada secular). Adicionalmente se revisaron según los estratos socioeconómicos de la mayoría de los estudiantes matriculados (según lo reportado por cada decano). Los estratos 1 y 2 corresponden a las clases socioeconómicas baja y medio-baja; el 3 supone la clase media; y los estratos 4 y 5, a las clases medio-alta y alta. Los resultados se resumen en el cuadro 4.

GRÁFICA 2

*Percepción de responsabilidad de respuesta por tipo de universidad*

Fuente: elaboración propia.

CUADRO 4

*Intención de acción según tipo de universidad y estrato servido*

Variable independiente	Tipo	Parámetro	Pr> T
Percepción de discriminación	Secular pública	-0.360	0.0613
	Religiosa privada	0.073	0.4782
	Secular privada	0.235	0.0039**
	Estratos 1 y 2	0.058	0.59
	Estrato 3	0.158	0.07*
	Estratos 4 y 5	0.218	0.07*

\*p&lt;001 \*\* p&lt;0005

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro 4 se puede observar que a 5% de significancia solamente la percepción de discriminación afecta la intención de acción de la universidad para contrarrestarla en las instituciones privadas seculares. De este modo se apoya la hipótesis 3.

Finalmente, cabe anotar que al elevar el nivel de significancia a 10% se observa que las instituciones de carácter público muestran un efecto inverso, es decir, que al aumentar la percepción de discriminación, su intención de contrarrestarla disminuye. Al evaluar el efecto de los segmentos de estratos socioeconómicos se observa que al nivel de 10% de significancia, el efecto de la variación en la percepción de la discriminación sobre la intención de contrarrestarla es significativo y positivo en los estratos de mayor poder adquisitivo.

### **Conclusiones**

Esta investigación analiza cómo la exclusión y la discriminación en el mercado laboral colombiano continúan a pesar de los enfoques por una educación inclusiva como medio hacia la inserción laboral. Si bien el Ministerio de Educación ha identificado cinco poblaciones específicas vulnerables, el estudio se concentra en una más genérica y extensa: la de escasos recursos. Específicamente, busca conocer las percepciones de los decanos y jefes de programas de administración en universidades colombianas sobre la discriminación por clase socioeconómica padecida por sus graduados.

La encuesta aplicada demuestra que, en general y sin distinción entre tipos de instituciones, los encuestados perciben un serio escenario de injusticia e inequidad laboral en el mercado colombiano. Se identifica la discriminación por clase como un asunto notable y comparable con otras formas de exclusión y discriminación. En esta dirección, se perciben que la basada en clase es más extensiva que la discriminación contra otras poblaciones específicamente identificadas por el Ministerio.

Una de las diferencias centrales entre instituciones es la de su percepción sobre la responsabilidad de la universidad por remediar la situación de discriminación a través de algún programa para sus estudiantes más vulnerables. Si bien el Ministerio es claro en que las universidades son autónomas, para que la educación inclusiva (con su componente de Rumbo al trabajo) tenga resultados en la mejora de las condiciones laborales, éstas

deberían proponer actividades dirigidas a sus estudiantes para facilitar su inserción. Como ya fue mencionado, algunas de las causas de la discriminación basada en clase son bastante superficiales como el aseo personal o la forma de vestirse.

Las universidades privadas, según las encuestas, perciben la responsabilidad de proveer insumos a sus estudiantes más vulnerables porque cuentan con los recursos financieros y porque es de su interés que sean parte del mercado laboral y afianza su legitimidad institucional. Las instituciones públicas, que reciben la mayor proporción de estudiantes de clases socioeconómicas bajas, perciben menor responsabilidad porque si bien son conscientes de la gravedad de la discriminación y exclusión socialmente institucionalizadas pareciera que no consideran la solución a su alcance. Esta consideración corresponde a la de la población colombiana en general en la cual más de 70% afirma que la responsabilidad de reducir las inequidades cae en manos del gobierno nacional.

Este estudio decanta algunas inquietudes pertinentes para quienes trabajan el fenómeno, para los administradores públicos en su búsqueda de mecanismos de educación inclusiva para la sociedad y para los de instituciones de educación superior quienes son parte de este engranaje y, desde luego, para las poblaciones afectadas. La educación inclusiva, en su anterior entendimiento terminológico como la ampliación de cobertura, no es suficiente para armonizar y democratizar la inserción laboral pero, hasta la fecha, la educación inclusiva tampoco demuestra resultados prometedores al respecto. ¿Si las instituciones más afectadas –aquellas con alumnos provenientes mayoritariamente de clases de escasos recursos– niegan la responsabilidad, quién la asumirá? ¿Si las instituciones que reconocen la responsabilidad perciben que las causas son superficiales, cómo se llegarán a remediar las profundas? ¿O será que la sociedad está condenada a un sistema de *apartheid* social?

### Nota

<sup>1</sup> En el momento de aplicar la encuesta, había 128 instituciones de educación superior miembros. Al 1 de octubre 2014 ya son 143 instituciones.

### Referencias

Alvi, F. H. (2012). “Rethinking the institutional contexts of emerging markets through metaphor analysis”, *Management International Review*, núm. 52, pp. 519-539.

- Asociación Colombiana de Facultades de Edministración (2014). Disponible en [www.ascolfa.edu.co](http://www.ascolfa.edu.co).
- Beckert, J. (2010). "Institutional isomorphism revisited: Convergence and divergence in institutional change", *Sociological Theory*, 28, pp. 150-166.
- Blofield, M. (2009). "Feudal enclaves and political reforms: Domestic workers in Latin America", *Latin American Research Review*, 44, pp. 158-190,306.
- Bronstein, A. S. (1995). "Societal change and industrial relations in Latin America: Trends and prospects", *International Labour Review*, 134, pp. 163-163.
- Burgess, K. (2010). "Global pressures, national policies, and labor rights in Latin America", *Studies in Comparative International Development*, 45, pp. 198-224.
- Collins, C. D. (1988). "Local government and urban protest in Colombia", *Public Administration & Development (1986-1998)*, 8, p. 421.
- Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests", *Psychometrika*, 16, pp. 297-334.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014). *Estadísticas por tema*, Bogotá. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/>
- Dixon, K. (2005). "The struggle for human rights in Afro-Latin America: The case of black Colombia", *Wadabagei: A Journal of the Caribbean and Its Diaspora*, 8, pp. 26-50.
- Fachelli, S.; Torrents, D. y Navarro-Cendejas, J. (2014). "¿La universidad española suaviza las diferencias en clase en la inserción laboral?", *Revista de Educación*, 364, pp. 119-144.
- Ferner, A.; Almond, P. y Colling, T. (2005). "Institutional theory and the cross-national transfer of employment policy: the case of 'workforce diversity' in US multinationals", *Journal of International Business Studies*, 36, pp. 304-321.
- Foweraker, J. y Krznaric, R. (2002). "The uneven performance of third wave democracies: Electoral politics and the imperfect rule of law in Latin America", *Latin American Politics and Society*, 44, pp. 29-60.
- García Villegas, M. y Quiroz López, L. (2011). "Apartheid educativo: educación, desigualdad e inmovilidad social en Bogotá", *Revista de Economía Institucional*, 13, pp. 137-162.
- Guerrero Useda, M. E. (2009). "Inclusión social y derecho a la educación", *Studiositas*, 4, pp. 5-8.
- Hatcher, L. (1994). *A Step-by-Step Approach to Using the SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling*, Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Hite, A. B. y Viterna, J. S. (2005). "Gendering class in Latin America: How somen effect change in the class structure", *Latin American Research Review*, 40, pp. 50-82.
- Huber, E.; Nielsen, F. O.; Pribble, J. y Stephens, J. D. (2006). "Politics and Inequality in Latin America and the Caribbean", *American Sociological Review*, 71, pp. 943-963.
- Kingstone, P. (2001). "Elites, democracy, and market reforms in Latin America", *Latin American Politics and Society*, 43, pp. 139-154.
- Kruskal, W. H. y Wallis, W. A. (1952). "Use of ranks in one-criterion variance analysis", *Journal of the American Statistical Association*, 47, pp. 583-621.

- Kugler, M.; Cooper, J. y Nosek, B. A. (2010). "Group-based dominance and opposition to equality correspond to different psychological motives", *Social Justice Research*, 23, pp. 117-155.
- Lutz, M. A. (2001). "On the norm of equality", *International Journal of Social Economics*, 28, pp. 782-299.
- Mclaughlin, E. (2007). "The equality chameleon: Reflections on social identity, passing, and groupism", *Social Policy & Society*, 6, pp. 69-79.
- Ministerio de Educación Nacional (2012). "Capital humano para el avance colombiano", *Boletín Educación Superior*, 20. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-92779.html>
- Ministerio de Educación Nacional (2013). "Lineamientos", *Política de educación superior inclusiva*, Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional.
- Moller, L. C. (2012). "Breaking with history: Why Colombia needs a more progressive tax system", *Colombia Reports*. Disponible en: <http://colombiareports.co/>
- Ocampo, J. A. (2004). "Latin America's growth and equity frustrations during structural reforms", *The Journal of Economic Perspectives*, 18, pp. 67-88.
- Oxhorn, P. (2001). "From human rights to citizenship rights?: Recent trends in the study of Latin American social movements", *Latin American Research Review*, 36, pp. 163-182.
- Patrinos, H. A. (2000). "The cost of discrimination in Latin America", *Studies in Comparative International Development*, 35, pp. 3-17.
- Purohit, Y. S. y Simmers, C. A. (2006). "Power distance and uncertainty avoidance: a cross-national examination of their impact on conflict management modes", *Journal of International Business Research*, 5, pp. 1-19.
- Roberts, K. M. (1998). "Labor and capital in Latin America's changing social landscape", *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 40, pp. 101-116.
- Rodríguez-Raga, J. C. y Seligson, M. (2010). "La cultura política de la democracia en Colombia, 2010: consolidación democrática en las Américas en tiempos difíciles", en Seligson, M. (ed.) *Latin American Public Opinion Project*, Bogotá: Vanderbilt University.
- Rodríguez-Raga, J. C. y Seligson, M. (2012). "La política de la democracia en Colombia y en las Américas, 2012: hacia la igualdad de oportunidades", en Seligson, M. (ed.) *Latin American Public Opinion Project*, Bogotá: University of Vanderbilt.
- Schneider, B. R. (2009). "Hierarchical Market Economies and Varieties of Capitalism in Latin America", *Journal of Latin American Studies*, 41, pp. 553-575.
- Stallings, B. (2010). "Globalization and labor in four developing regions: An institutional approach", *Studies in Comparative International Development*, 45, pp. 127-150.
- Stromquist, N. P. (2005). "Comparative and international education toward equality and equity", *Harvard Educational Review*, 75, pp. 89-111.
- Telles, E. y Steele, L. (2012). "Pigmentocracy in the Americas: How is educational attainment related to skin color", *Americas Barometer Insights*, 73. Disponible en: <http://www.vanderbilt.edu/lapop/insights.php>
- Tuman, J. P. (2000). "Labor markets and economic reform in Latin America: A review of recent research", *Latin American Research Review*, 35, pp. 173-187.

- Varela, O.; Salgado, E. I. y Lasio, M. V. (2010). "The meaning of job performance in collectivistic and high power distance cultures: Evidence from three Latin American countries", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17, pp. 407-426.
- Veltmeyer, H. (2002). "Social exclusion and models of development in Latin America", *Canadian Journal of Latin American & Caribbean Studies*, 27, pp. 251-280.
- Westwood, R. B. (2004). "Towards a postcolonial research paradigm in international business and comparative management", en Marschan-Piekkari, R. y Welch, C. (eds.) *Handbook of Qualitative Research Methods for International Business*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Weyland, K. (2004). "Neoliberalism and democracy in Latin America: A mixed record", *Latin American Politics and Society*, 46, pp. 135-157.
- Yepez del Castillo, I. (1994). "A comparative approach to social exclusion: Lessons from France", *International Labour Review*, 133, pp. 613-613.
- Zwerg-Villegas, A. M. (2012). "La oligarquía y el establecimiento como constructos históricos sociológicos", *Aposta revista de ciencias sociales*, 55, 1-17.

**Artículo recibido:** 28 de julio de 2014  
**Dictaminado:** 10 de septiembre de 2014  
**Segunda versión:** 9 de octubre de 2014  
**Aceptado:** 13 de octubre de 2014