Sophia

Volumen 22, número 1, 2026, p: e1616 | págs. 1-10
ISSN 2346-0806
DOI: https://doi.org/10.18634/sophiaj.22v.1i.1616

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Inserción laboral de recién graduados de instituciones de educación superior en Colombia

Job placement for graduates from higher education institutions in Colombia

Fátima Díaz-Bambula[1*], Guillermo Murillo-Varg[1], Angélica María Londoño-Moren[1]
[1]Universidad del Valle, Cali. Colombia.
*Autor para la correspondencia: fatima.diaz@correounivalle.edu.co

Resumen

Introducción: este estudio analizó las características de inserción laboral de recién graduados de instituciones de educación superior en Colombia. **Objetivo**: fortalecer el capital humano del país, fomentando la innovación y asegurando un crecimiento sostenible y equitativo**. Materiales y métodos**: se realizó un estudio descriptivo transversal a partir de los registros administrativos más recientes (cohorte 2021, vinculación 2022) del Observatorio Laboral para la Educación y el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. **Resultados**: se sugirió que la educación superior actúa como un factor que puede posibilitar el acceso y el mantenimiento de los recién egresados en los mercados laborales; sin embargo, los beneficios no son homogéneos. Se logró evidenciar que el nivel de formación es un aspecto relevante, donde aquellos con posgrados alcanzan tasas de vinculación significativamente superiores a los de pregrado. Asimismo, se observó una tendencia favorable en la inserción de recién graduados de instituciones privadas frente a las públicas. **Conclusiones**: finalmente, el estudio permitió visibilizar una paradoja de género: aunque las mujeres constituyeron la mayoría de la población recién graduada, persisten brechas estructurales. Los hombres mantuvieron mayores tasas de inserción y predominaron en los rangos salariales más altos, lo que podría ser consistente con fenómenos de segregación ocupacional y discriminación salarial encontrados en estudios previos que podrían limitar la equidad en los mercados de trabajo.

Palabras clave: Inserción laboral; graduados; jóvenes; educación superior; Colombia.

Abstract

Introduction: This study analyzed the labor market integration characteristics of recent graduates from higher education institutions in Colombia. **Objective**: To strengthen the country's human capital, fostering innovation and ensuring sustainable and equitable growth. **Materials and methods**: A cross-sectional descriptive study was conducted using the most recent administrative records (2021 cohort, 2022 enrollment) from the Labor Observatory for Education and the National Higher Education Information System. **Results**: The study suggests that higher education acts as a factor that can facilitate access to and retention in the labor market for recent graduates; however, the benefits are not uniform. It was found that the level of education is a relevant factor, with those holding postgraduate degrees achieving significantly higher employment rates than those with undergraduate degrees. A more favorable trend was also observed in the employment integration of recent graduates from private institutions compared to those from public institutions. **Conclusions**: Ultimately, the study revealed a gender paradox: although women constituted the majority of the recent graduates, structural gaps persist. Men maintained higher employment rates and predominated in the higher salary brackets, which could be consistent with phenomena of occupational segregation and wage discrimination found in previous studies that may limit equity in labor markets.

Keywords: Labor market integration; graduates; youth; higher education; Colombia.

Recibido: 21/04/2026 -Aceptado: 15/06/2026 -Publicado: 20/06/2026

Como citar:
Díaz-Bambula, F., Murillo-Vargas, G., Londoño-Moreno, A.M. (2026). Inserción laboral de recién graduados de instituciones de educación superior en Colombia. *Sophia*, 22(1). https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/1616

Esta obra está bajo una Licencia Atribución/ Reconocimiento 4.0 Internacional.
Sophia. Copyright 2026. Universidad La Gran Colombia.

Introducción

En la actualidad, el mundo del trabajo se caracteriza por una marcada incertidumbre y por ofrecer, a menudo, oportunidades de acceso escasas y precarias. Este panorama se ve intensificado por la creciente flexibilidad e inestabilidad laboral, sumada a la expansión del sector informal en la región (Garabito, 2012). En este contexto, las economías de América Latina y el Caribe enfrentan una situación compleja donde la convergencia de múltiples crisis amenaza con agravar sus problemas estructurales ya existentes. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (2023), la región enfrenta diferentes desafíos como las altas tasas de informalidad laboral, brechas de género significativas y una insuficiente generación de trabajo de calidad, afectando a poblaciones como jóvenes, migrantes, personas mayores, personas en situación de discapacidad, población rural, entre otros.

Específicamente, la inserción laboral juvenil emerge como una problemática global. La OIT (2024a) señala que, incluso antes de la pandemia, la tasa global de desempleo juvenil triplicaba a la de los adultos. Para 2023, se estimaba que 65 millones de jóvenes estaban desempleados y un 20.4% se encontraba en situación NINI (ni estudia ni trabaja). En el caso de Colombia, esta tendencia se replica y agudiza; para el trimestre marzo-mayo de 2025, aunque hubo leves mejoras, la tasa de desocupación juvenil se situó en un 15.7%, cifra que supera el promedio nacional (DANE, 2025). Esta situación ha generado, por un lado, una proliferación de políticas gubernamentales enfocadas en el empleo y la educación con énfasis en la población juvenil; y, por otro, investigaciones que analizan las desventajas que enfrentan los jóvenes ante los cambios económicos y organizativos en el mundo del trabajo (Alves, 2008 & Sosa, 2021).

Este escenario plantea desafíos directos para la educación superior. La admisión y culminación de estudios universitarios se puede considerar un factor que puede potenciar y facilitar la inclusión en el mercado laboral formal y mejorar el bienestar socioeconómico. Sin embargo, existe una tensión entre la oferta educativa y la capacidad de ingreso al mercado laboral, lo que a menudo direcciona a los recién graduados hacia la economía informal o el subempleo (OIT, 2023).

Ante la necesidad de que las Instituciones de Educación Superior (IES) diseñen estrategias para apoyar las transiciones de sus estudiantes al mundo del trabajo, esta investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral de recién graduados de IES en Colombia, utilizando los datos estadísticos más recientes proporcionados por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) y el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior (SNIES). Este estudio, al tomar microdatos administrativos del escenario postpandemia, ofrece un análisis en función del sector institucional, nivel formativo y sexo, aportando una perspectiva actualizada sobre la inserción laboral juvenil que trasciende los estudios de caso institucionales.

Marco conceptual

Inserción laboral, juventud y el rol de la Educación Superior

La inserción laboral es comúnmente entendida como el proceso de transición efectivo desde el sistema educativo a los mercados de trabajo remunerados, idealmente en puestos afines a la formación académica, con estabilidad y oportunidades de desarrollo. No obstante, autores como Alves (2008; 2010) y Alves et al. (2012) advierten que, pese a la amplia investigación empírica, sigue siendo un concepto fluido e impreciso, carente de una definición teórica unificada. Más que un momento estático, se comprende como una trayectoria compleja de acción política y social. Para esta investigación, y en consonancia con la naturaleza de los registros administrativos analizados, la inserción laboral se concibe a partir de la participación activa de los recién graduados en el mercado formal de trabajo. Esta delimitación analítica es importante, ya que los resultados derivan de las tasas de cotización al sistema de seguridad social. Por lo tanto, aunque el estudio permite identificar variables asociadas a diversas

transiciones ocupacionales de los recién graduados, deja fuera de su alcance las dinámicas de la economía informal; un sector donde también se inserta la población joven universitaria, pero que resulta de difícil medición.

En Colombia, la definición de "juventud" para efectos de política pública abarca la población entre 14 y 28 años (Refworld, Ley 1622 de 2013), aunque estadísticamente se relaciona con el rango de 15 a 28 años (DANE, 2020a). Este segmento enfrenta barreras estructurales significativas, siendo una de las más críticas la disparidad de género en la población NINI (Ni estudian, ni trabajan). A nivel nacional, el 22.5% de los jóvenes se encuentra en esta situación, pero la afectación es mayor en mujeres (15.2%) frente a los hombres (7.4%).

Investigaciones como las de Chaves y Fernández (2016) sugieren que esta desigualdad puede estar arraigada en normas tradicionales, donde la carga del cuidado y la maternidad limitan la participación de las mujeres jóvenes en la esfera productiva. Asimismo, factores como la falta de experiencia previa y el desajuste de competencias incrementan la vulnerabilidad de estos recién graduados, impactando no solo su economía, sino su bienestar psicológico (Ruiz, 2025).

Frente a los desafíos actuales, la educación superior asume un encargo social en términos de pertinencia, legitimidad y capacidad (Fresán, 2006). Las IES deben equilibrar, por un lado, la inserción en los mercados de trabajo de los graduados, y por el otro, el respeto a la autonomía universitaria en la formación de agentes críticos sociales. En este contexto, desempeñan un papel fundamental en la movilidad y la inclusión social, lo cual se articula a través de sus ejes misionales clave: la formación, la investigación y la extensión.

Conviene subrayar que la admisión y culminación de los estudios universitarios es considerada un factor que suele asociarse con la inclusión en el mercado laboral formal y la obtención de salarios superiores y, en suma, la mejora del bienestar de sus graduados. Adicionalmente, una sociedad con alto nivel de educación superior puede generar beneficios socioeconómicos notables, pues puede contribuir al fortalecimiento de la competitividad, la productividad y el crecimiento sostenido del país.

En ese sentido, la inserción laboral es frecuentemente interpretada como un indicador clave de la calidad educativa y el éxito profesional de los graduados, y su análisis puede permitir una mejor orientación a los futuros estudiantes en su empleabilidad, basándose en datos reales y representativos. En última instancia, una adecuada inserción laboral de los recién graduados puede fortalecer el capital humano del país, fomentando la innovación y asegurando un crecimiento sostenible y equitativo.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio descriptivo transversal basado en fuentes secundarias. La unidad de análisis fueron los registros de recién graduados de IES en Colombia. Se seleccionó la cohorte de graduados del año 2021, analizando su situación de inserción laboral en 2022, periodo que corresponde a la información consolidada más reciente disponible.

Los datos fueron extraídos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) y del Observatorio Laboral para la Educación (OLE), administrados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). El OLE integra los reportes académicos de las IES con los registros administrativos del Sistema de Seguridad Social Integral del Ministerio de Salud y Protección Social, para monitorear la integración de los recién graduados a los mercados de trabajo formales. Se excluyeron del análisis los programas relacionados con el sector militar y policial que no reportan obligatoriamente sus cifras a los sistemas educativos, debido a que su dinámica de vinculación es interna y no responde a las fluctuaciones abiertas del mercado laboral general. El estudio asume la premisa metodológica del OLE (2022), donde la situación laboral se vincula al nivel educativo más alto alcanzado por el individuo.

Siguiendo los lineamientos del MEN (2019) y OLE (2022), se entiende por graduado a quien ha completado los requisitos académicos y obtenido el título; y por recién graduado a quien lleva aproximadamente un año de egreso al momento de la recolección de datos. Para el análisis, se tomaron tres

indicadores principales:

Tasa de cotización: Porcentaje de recién graduados vinculados formalmente al sistema de seguridad social (dependientes o independientes).

Tipo de vinculación (cotizante): Clasificación según la modalidad de aporte: *Cotizante dependiente:* Con vínculo laboral subordinado. *Cotizante independiente:* Prestador de servicios autónomo. *No cotizante:* Sin registro activo en el sistema de seguridad social.

Ingreso Base de Cotización (IBC) estimado: Ingresos declarados por los cotizantes dependientes, excluyendo prestaciones sociales y otros rubros no salariales.

Es importante precisar que la categoría de *no cotizante* no debe interpretarse necesariamente como un sinónimo de desocupación, desempleo o inactividad económica. Debido a que el modelo del OLE se basa en el cruce de registros administrativos de la seguridad social, la información captada se restringe exclusivamente al ámbito de los mercados de trabajo formales. En consecuencia, los graduados sin registro activo representan una población invisible para el sistema, que podría estar vinculada, por ejemplo, a modalidades de trabajo informal o al subempleo.

Para el análisis de los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para caracterizar las tendencias de inserción laboral (Hernández et al., 2014). El procesamiento de los datos y la generación de tablas de frecuencia y medidas de tendencia central se realizaron mediante Microsoft Excel.

Resultados y discusión

De las aulas a los mercados de trabajo: análisis de la inserción de los graduados en Colombia

Según datos del SNIES, a corte de julio de 2025, Colombia cuenta con 367 IES activas. En cuanto a su naturaleza jurídica, predomina el carácter privado (68%) frente al público u oficial (32%). Al analizar la distribución por carácter académico, las Instituciones Universitarias y Escuelas Tecnológicas constituyen el segmento mayoritario, representando el 40% del total; esto sugiere un fuerte enfoque del sistema hacia la formación técnica y tecnológica, orientada a responder a necesidades específicas de los mercados de trabajo.

Les siguen las universidades, que agrupan el 39% de las IES. Su presencia, casi equivalente a la de las instituciones de perfil más técnico, puede subrayar la dualidad del sistema de educación superior colombiano, que busca equilibrar la formación profesional de amplio espectro con la especialización técnica. Finalmente, las Instituciones Tecnológicas representan el 13% y las Instituciones Técnicas Profesionales el 8%. Esta composición refleja una estructura diversificada, aunque la menor proporción de ciclos cortos podría tener implicaciones en la velocidad de inserción laboral para ciertos perfiles.

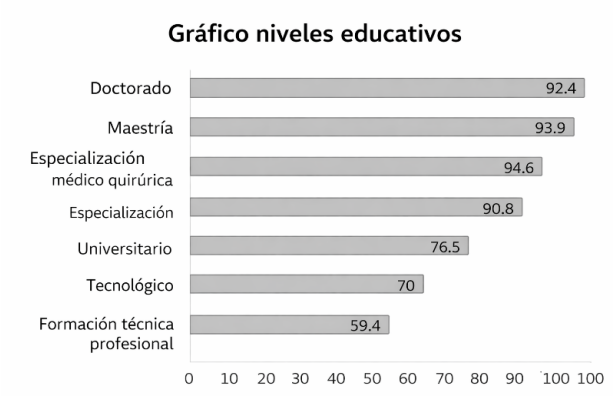
De acuerdo con los reportes más recientes del Ministerio de Educación Superior (2023), las IES colombianas graduaron a un total de 534.942 personas en el año 2022. Desde 2016, esta cifra ha mostrado un crecimiento sostenido, interrumpido únicamente por la coyuntura de la pandemia de COVID-19. Este aumento en la cantidad de profesionales puede representar un activo clave para la competitividad del país, bajo la premisa de que una fuerza de trabajo cualificada puede ser considerada un motor del desarrollo económico y social a largo plazo (De la Rosa et al., 2019).

El perfil demográfico y académico de estos recién graduados revela tendencias claras. En cuanto al sector al que pertenecen las IES, se observa una mayoría de ellos y ellas provenientes de instituciones privadas (56,9%), frente a las oficiales (43,1%). Respecto a la distribución por sexo, el sexo femenino representa la mayoría de la población recién graduada con un 56,5%, en comparación con el 43.5% del sexo masculino. Finalmente, al analizar el nivel educativo, el 76% de los títulos otorgados corresponde al nivel de pregrado (técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios), mientras que el 24% restante se distribuye en niveles de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados). En Colombia, la tasa promedio de cotizantes (trabajadores dependientes e independientes) entre los recién graduados es del

77.9%. Este indicador visibiliza que la educación superior se puede asociar con el desarrollo profesional y económico de las personas, facilitando el acceso a oportunidades laborales de mayor calidad (García et al., 2019).

Por sector, las IES privadas reportan una tasa de cotización del 81,7%, superando al sector oficial (72,7%). Si bien esta diferencia puede explicarse parcialmente por la mayor representatividad numérica del sector privado. Se sugiere, además, que pueden existir otros factores involucrados en los procesos de inserción laboral. Aunque no es posible demostrar estadísticamente con los registros actuales, la literatura sugiere, por ejemplo, la influencia del capital social (Bourdieu, 2000; 2001), entendida como las redes de contactos a las que tienen acceso los estudiantes de IES privadas, a menudo vinculadas a su origen de clase social. Así como también la vinculación estrecha que las instituciones privadas suelen mantener con el sector productivo, alineando en algunos casos sus currículos con las demandas de los mercados y facilitando a través de una diversidad de estrategias las transiciones de sus recién graduados al empleo formal (Solleiro et al., 2022 & Limón et al., 2024).

En cuanto al nivel de formación, los recién graduados de posgrado alcanzan una tasa de cotización del 91,6%, frente al 73,9% de los de pregrado. Específicamente, las especializaciones médicoquirúrgicas presentan la tasa más alta (94,4%), impulsada por la demanda de atención sanitaria especializada, el envejecimiento poblacional y los avances tecnológicos. Les siguen los niveles de maestría y doctorado. Esto sugiere que la formación de posgrado es un recurso que puede favorecer el fortalecimiento y mantenimiento de la empleabilidad, representando una vía alternativa para explorar y acceder a diferentes y mejores oportunidades de trabajo (Saavedra, 2006). En contraste, la formación técnica profesional registra la tasa de inserción más baja (59,4%). A continuación, se presenta una gráfica con la información detallada sobre este aspecto (Gráfico 1).



Gráfica 1. - Tasade cotizantes por nivel de formación en IES

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del OLE.

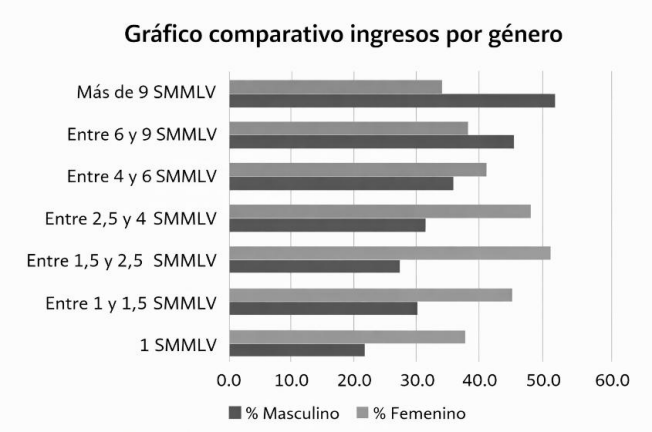
El análisis del tipo de cotizante permite identificar diferencias en la inserción laboral de los recién graduados de IES privadas y públicas. En la modalidad de cotizante dependiente (empleo formal), el 59% proviene del sector privado, frente al 41% del sector público. Esta tendencia se acentúa en la modalidad de cotizante independiente, donde el 65% pertenece al sector privado y el 35% al oficial (público). Por el contrario, el grupo de No Cotizantes evidencia una mayor proporción de recién graduados provenientes de IES oficiales (52%), comparado con el 48% del sector privado. Según Muñoz (2006) y Bobadilla et al. (2024), las dificultades en la inserción para los recién graduados de IES públicas podrían estar asociadas a una combinación de factores como la heterogeneidad de perfiles socioeconómicos de sus estudiantes, la articulación de los programas académicos con las realidades de los mercados de trabajo y la percepción de los empleadores sobre las IES públicas

El análisis de la inserción laboral tomando como referencia el sexo muestra una ligera ventaja masculina. La tasa general de inserción para el sexo masculino es del 78.8%, mientras que, para el sexo

femenino, el 77.2%. Cabe destacar que, a pesar de que el número de mujeres recién graduadas es mayor que el de hombres (como se presentó en la caracterización de los graduados), las cifras de inserción laboral son mayores para el sexo masculino. Estos resultados sugieren un comportamiento acorde con factores estructurales que pueden restringir la participación y las oportunidades de las mujeres en los mercados de trabajo remunerados (Torns y Recio, 2012 & Jiménez y Cascales, 2025).

Al desagregar la información por tipo de vinculación, se logró observar una mayor cantidad de mujeres aportando al sistema de seguridad social, un resultado congruente con su predominancia en la cohorte analizada. En términos relativos, conforman el 57% de los cotizantes dependientes y el 60% de los independientes. No obstante, el hallazgo crítico reside en su prevalencia entre los no cotizantes, donde alcanzan un 59% frente al 41% masculino. Esta diferencia sugiere una marcada división sexual del trabajo. Tal como argumentan Torns y Recio (2012) y Federici (2013), la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades domésticas impactan significativamente la participación de las mujeres en los mercados de trabajo y en el sistema educativo (OIT, 2024b).

En relación con los ingresos salariales provenientes del IBC declarado, los resultados indican asociaciones diferenciadas entre los sexos (Gráfica 2). En los rangos salariales bajos y medios (desde 1 hasta 6 SMMLV), el sexo femenino tiene mayor presencia, congruente con el mayor número de recién graduadas. Sin embargo, esta tendencia se invierte en los rangos salariales más altos. En las categorías de 6 a 9 SMMLV y más de 9 SMMLV, el sexo masculino muestra una notable superioridad salarial (Gráfico 2).



Gráfica 2. - Salario de graduados IES por sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del OLE.

Estas diferencias en la distribución de ingresos altos pueden ser consistentes con la existencia de una brecha salarial de sexo en los mercados de trabajo colombianos. A pesar de los avances en el capital humano femenino (evidenciado por el mayor número de recién graduadas), los datos sugieren que las mujeres enfrentan desafíos persistentes para alcanzar los niveles salariales más elevados. Aunque los datos actuales a los que se tiene acceso en los sistemas consultados no permiten hacer análisis por nivel educativo y sexo simultáneamente, estudios previos en el contexto colombiano como los del DANE (2020b) y la OIT (2025) han señalado que, aunque una parte de la brecha salarial puede atribuirse a diferencias en horas trabajadas o tipo de ocupación, otra parte de ella puede persistir incluso cuando se controlan variables como la educación y la experiencia. Esto sugiere la existencia de otros factores, como por ejemplo la segregación ocupacional horizontal y vertical y la discriminación en la contratación y promoción. Investigaciones en la región (Meza, 2018; Alcaraz-Marín & Vásquez, 2020) han respaldado la afirmación de que la inserción de mujeres en los mercados de trabajo no se traduce equitativamente en remuneración, particularmente en los puestos de mayor jerarquía, cuestión que algunos autores han denominado techo de cristal (o *glass ceiling*).

Conclusiones

Los resultados de este estudio permiten identificar que, pese a la incertidumbre y las altas tasas de informalidad características del contexto latinoamericano, la educación superior en Colombia sigue constituyendo uno de los principales mecanismos asociados a la movilidad socioeconómica y al acceso a los mercados de trabajo formal. La obtención de un título académico puede no solo validar competencias, sino también transformar sustancialmente las oportunidades de vida de los individuos, cumpliendo así el encargo social de las IES.

Sin embargo, esta posibilidad de movilidad no es homogénea. Se logró evidenciar una estratificación marcada por dos factores. En primer lugar, el nivel de formación: el posgrado aparece asociado a mayores índices de inserción laboral formal, sugiriendo que la especialización avanzada, a menudo complementada con experiencia previa, puede constituir una vía más segura para el acceso a mejores oportunidades de trabajo. Y en segundo lugar, la tendencia favorable de los recién graduados de IES privadas sobre las oficiales sugiere que la inserción laboral podría no depender exclusivamente de las competencias cognitivas, sino estar mediada por factores externos como las redes de contacto y el capital social.

Un hallazgo relevante es la persistencia de una tendencia de desigualdad por sexo. Existe una paradoja en la educación superior colombiana, donde las mujeres representan la mayoría de los recién graduados de las IES en Colombia, pero una minoría respecto a los ingresos salariales (menos ingresos altos). Esta brecha no puede atribuirse solo a variables de educación o experiencia, sino que también es consistente con factores estructurales como la segregación ocupacional y la discriminación laboral, como se ha visibilizado en diversos estudios y por instituciones como Naciones Unidas a nivel mundial. Asimismo, la mayor prevalencia de mujeres en la categoría de no cotizantes subraya el impacto que podrían tener las barreras estructurales y los roles de género tradicionales, particularmente la carga del trabajo de cuidado no remunerado, que puede llegar a limitar en algunos sectores su participación en la esfera económica formal. De aquí que desde la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se promueva la igualdad de género, el trabajo decente y la equidad salarial.

Para futuras investigaciones y desarrollos de política educativa (coordinados por gobiernos, empresas, organizaciones y sociedad civil), los resultados visibilizan la necesidad de que las IES y los organismos estatales adopten un enfoque de gobernanza activo, interseccional y diferenciado en las estrategias del tránsito entre la formación universitaria y la inserción en los mercados de trabajo, como por ejemplo en las prácticas profesionales, y acompañamientos en empleabilidad. Se torna prioritario profundizar en las modalidades técnica y tecnológica, cuyos recién graduados experimentan transiciones más complejas hacia el mercado formal. El reto de las agendas investigativas y gubernamentales consiste en trascender la noción de la empleabilidad basada en el mero acceso formal al mercado de trabajo. El desafío central para el desarrollo socioeconómico equitativo subyace en formular mecanismos de acompañamiento que reconozcan otras modalidades de trabajo y que garanticen la equidad salarial y la igualdad de oportunidades en las trayectorias de carreras ascendentes (tanto en el empleo tradicional como en formas autónomas de trabajar) para todos los recién graduados, independientemente de su sexo o del sector de su institución de origen, como pilar de un desarrollo socioeconómico sostenible y equitativo.

Para finalizar, es necesario reconocer las limitaciones metodológicas de esta investigación. Al ser de un estudio descriptivo transversal que analiza registros administrativos de una única cohorte, no es posible establecer relaciones causales entre las variables analizadas, ni rastrear un desarrollo longitudinal de las trayectorias laborales de los recién graduados. De igual manera, teniendo en cuenta que los datos del OLE se basan en el sistema de seguridad social, existe un registro inherente de las dinámicas del trabajo informal, las cuales quedan subsumidas dentro de la categoría de "No cotizantes", que no se logra desarrollar. Finalmente, el estudio carece de la inclusión de variables socioeconómicas micro (como el estrato socioeconómico o el origen familiar) y de una desagregación específica por áreas disciplinares, elementos que en futuras investigaciones permitirían una comprensión más holística del

fenómeno.

Reseña de los autores:

Fátima Díaz-Bambula: Doctora en Psicología de la Universidad del Valle, Colombia. Docente Universidad del Valle, Cali, Colombia. Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle. Correo electrónico: fatima.diaz@correounivalle.edu.co

Guillermo Murillo-Vargas: Doctor en Administración, Universidad EAFIT, Colombia. Docente Universidad del Valle, Cali, Colombia. Grupo de Investigación Humanismo y Gestión, Universidad del Valle. Correo electrónico: guillermo.murillo@correounivalle.edu.co

Angélica María Londoño-Moreno: Doctora en Psicología, Universidad del Valle, Colombia. Docente Universidad del Valle, Cali, Colombia. Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle. Correo electrónico: londono.angelica@correounivalle.edu.co

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.

Referencias bibliográficas

Alcaraz-Marín, A. y Vázquez-Parra, J. C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres: Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, *4*(1), 59-65. https://doi.org/10.13125/americacritica/3867

Alves, M. G., Alves, N. y Chaves, M. (2012). Inserção profissional e razões de ingresso e reingresso no ensino superior: um punto de partida para uma temática em aberto. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (69), 99-118. https://doi.org/10.7458/SPP201269789

Alves, N. (2008). *Juventudes e inserção profissional*. EDUCA; Unidade de I&D de Ciências da Educação.

Alves, N. (2010). Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional. En A. P. Marques y M. Gaio (Orgs.), *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas* (pp. 175-194). Húmus.

Bobadilla-Cornelio, J., González-Tovar, C., Bobadilla-Cornelio, A., Medina-Chávez, A. y Sánchez-Díaz, E. J. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: Una revisión sistemática. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, *15*(1), 79-91. https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.934

Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée de Brouwer. https://erikafontanez.com/wp-content/uploads/2015/08/pierre-bourdieu-poder-derecho-y-clases-sociales.pdf

Bourdieu, P. (2001). El capital social: Apuntes provisionales. *Zona Abierta*, (94/95), 83-87. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=45076

Chaves, R. y Fernández, A. L. (2016). Crítica feminista al concepto "nini" (ni trabaja ni estudia). *Revista Rupturas*, *6*(2), 163-195. https://doi.org/10.22458/rr.v6i2.1287

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados* (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N.º 29). https://hdl.handle.net/11362/68804

De la Rosa Ruiz, D., Giménez Armentia, P. y De la Calle Maldonado, C. (2019). Educación para el desarrollo sostenible: El papel de la universidad en la Agenda 2030. *Revista Prisma Social*, (25), 179-202. https://revistaprismasocial.es/article/view/2693

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Panorama sociodemográfico de la juventud en Colombia: ¿Quiénes son, ¿qué hacen y cómo se sienten en el contexto actual?* https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/informe-panorama-sociodemografico-juventud-en-colombia.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020b). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral: Abril 2020*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2025). *Boletín técnico: Mercado laboral de la juventud. Trimestre móvil marzo-mayo 2025*. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLJ-mar-

may2025.pdf

Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.

Fresán, M. (2006). La extensión universitaria y la universidad pública. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (39), 47-54. https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/477

Garabito, G. (2012). Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros en Azcapotzalco, Ciudad de México. *Psykhe (Santiago)*, *21*(2), 21-33. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200003&lng=es&tlng=es.

García, D. A., Sepúlveda, J. A., Arboleda, G. I., Restrepo, S., Garcés, L. F. y Moreano, K. V. (2019). Estudios de graduados en educación superior: Análisis relacional y comparado desde el ámbito internacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (57), 117-136. https://doi.org/10.35575/rvucn.n57a9

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Jiménez-García, J. R. y Cascales-Mira, M. (2025). El penalti a la maternidad en España: Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo. *Papers: Revista de Sociologia*, *110*(3), Artículo e3401. https://doi.org/10.5565/rev/papers.3401

Refworld. (2013). Ley 1622 de 2013: Por medio de la cual se expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil y se dictan otras disposiciones. 29 de abril de 2013. Diario Oficial No. 48.776. https://www.refworld.org/es/leg/legis/pleg/2013/es/126703

Limón, M. I., Bazua, X. R., López, L. R. T. y Osuna, L. A. V. (2024). Capacidad dinámica de innovación, ventaja competitiva y tercera misión en las IES. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, *26*(2), 523-540. https://doi.org/10.36390/telos262.18

Meza-Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad & Desarrollo*, (32), 11-31. https://doi.org/10.19052/ed.5243

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Glosario: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)*. https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912_glosario.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2023). Nota técnica: Matrícula en educación superior 2023. Viceministerio de Educación Superior. https://snies.mineducacion.gov.co/1778/articles-416243_Nota_Tecnica_Matricula_ES.pdf

Muñoz-Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*, *12*(49), 75-89. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300004

Observatorio Laboral para la Educación. (2022). *Indicadores académicos y de vinculación laboral de las personas recién graduadas en la educación superior 2022*. Ministerio de Educación Nacional. https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-421348_recurso_1.pdf

Observatorio Laboral para la Educación. (2022.). *Glosario*. Ministerio de Educación Nacional. el 19 de febrero de 2026, de https://ole.mineducacion.gov.co/portal/Estudios-y-documentos/Glosario/

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama del empleo juvenil en Colombia 2016-2023*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Panorama%20de%20Empleo%20Juvenil%20-%20Colombia.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024a). *Global employment trends for youth 2024: Decent work, brighter futures*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/GET_2024_ExecSum_EN_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024b). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?* https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf

Ruiz, R. A. (2025). La problemática del desempleo juvenil en Colombia. En J. E. López Ahumada (Ed.), *Innovación, desarrollo económico y sostenibilidad: Jornadas interdisciplinares de doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional* (2.ª ed., n.º 27, pp. 24-29). Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT), Universidad de Alcalá. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10029551

Saavedra, M. G. (2006). Posgrados y demandas laborales: La evaluación de los profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación*, *38*(4), 1-15. https://doi.org/10.35362/rie3841254

Solleiro, J. L., Castañón, R., González, J. y Hernández, D. (2022). Estudio y evolución de la vinculación universidad-empresa en México. En R. Castañón Ibarra y J. L. Solleiro Rebolledo (Eds.), *Innovación: Teorías, metodologías y aplicaciones* (pp. 263-298). Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.researchgate.net/publication/361860671_Estudio_y_evolucion_de_la_vinculacion_universidad-

empresa_en_Mexico

Sosa, M. L. (2021). Tipología de inserción laboral de egresados técnicos en Argentina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (62), 5-32. https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n62a2

Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, (14), 178-202. https://www.upo.es/revistas/index.php/rec/article/view/9913.