

Las capacidades de los economistas que son más demandadas en el mercado laboral colombiano

Recibido: 1 de septiembre de 2025 – Aprobado: 15 de octubre de 2025

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.15809>

Eduardo Lora *

Resumen

A través de encuestas a jefes de economistas y a egresados de tres universidades, en este estudio se identifican las capacidades más importantes en el desempeño laboral de los economistas colombianos. En forma consistente, según los jefes y los egresados, las capacidades más importantes no son los conocimientos avanzados propios de la disciplina sino las habilidades interpersonales, las habilidades de comunicación, el entendimiento del contexto legal, político e institucional, los conocimientos y destrezas básicas de economía y algunos aspectos del manejo de datos. Con esta base, se discuten las posibilidades de reforma de los programas de Economía.

Palabras clave: Economía; economistas; capacidades

Clasificación JEL: A11, A22.

* Fedesarrollo. Correo electrónico: elora@fedesarrollo.org.co; Eduardo.A.Lora@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-4488-1941>

Para citar este artículo: Lora, E. (2025). Las capacidades de los economistas que son más demandadas en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 28(1), 1-27. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.15809>

The Skills of Economists that are Most in Demand in the Colombian Labor Market

Abstract

Through surveys of chief economists and graduates from three universities, this study identifies the most important skills for the job performance of Colombian economists. Consistently, according to both the supervisors and the graduates, the most important skills are not advanced disciplinary knowledge, but rather interpersonal skills, communication skills, understanding of the legal, political, and institutional context, basic economics knowledge and skills, and certain aspects of data management. On this basis, possibilities for reform of Economics programs are discussed.

Keywords: Economy; economists; capabilities

JEL Codes: A11, A22.

As competências dos economistas mais procuradas no mercado de trabalho colombiano

Resumo

Por meio de pesquisas com chefes de economistas e com graduados de três universidades, este estudo identifica as competências mais importantes para o desempenho profissional dos economistas colombianos. De forma consistente, tanto para os chefes quanto para os graduados, as competências mais importantes não são o conhecimento avançado da disciplina, mas sim as habilidades interpessoais, as habilidades de comunicação, a compreensão do contexto jurídico, político e institucional, os conhecimentos e habilidades básicas de economia, além de alguns aspectos da gestão de dados. A partir desses resultados, são discutidas possibilidades de reforma dos programas de Economia.

Palavras-chave: Economia; economistas; competências

Classificação JEL: A11, A22.

Existe un gran vacío de conocimiento sobre las capacidades que deben tener los economistas para desempeñarse con éxito en el mercado laboral de los países en desarrollo. La formación de los economistas en Colombia y en otros países latinoamericanos sí ha sido objeto de varios estudios (Bautista et al., 2013; Castro & Raffo, 2016; Lora & Ñopo, 2009; Sarmiento & Silva, 2014), pero estos trabajos se han enfocado más en los contenidos de los currículos que en la manera como las habilidades (académicas y no académicas) inciden en el desempeño laboral de los egresados.

Algunas cifras podrían sugerir que hay una aparente sobreoferta de economistas. En 2019 —último año con información de graduados según el SNIES del Ministerio de Educación (2025)—, un total de 2379 personas obtuvieron la licenciatura en Economía en alguno de los 57 programas registrados. No hay series suficientemente largas para deducir cuántos economistas activos laboralmente hay en el país, pero deben superar los 62 000 (se llega a esta cifra suponiendo que el número de graduados ha aumentado linealmente desde 1960 y que los economistas enfrentan las mismas tasas de mortalidad por edad que la población en general, y las mismas tasas de participación laboral por edad en 2024 que todas las personas con educación superior).

Sin embargo, los salarios que se ofrecen a los economistas recién egresados no sugieren que, de haber sobreoferta, sea mayor que la de otras profesiones. Entre 27 profesiones, la de economista ocupó el puesto 11 entre las mejores pagadas en 2020 (Lora, 2021, p. 145). El salario mediano ofrecido ese año a los economistas de pregrado sin experiencia laboral fue \$2,2 millones mensuales, muy por debajo del ofrecido a médicos generales (\$3,75) o a arquitectos (\$3,25), pero sustancialmente por encima del ofrecido a psicólogos o contadores (\$1,5).

Por consiguiente, cabe preguntarse en qué se ocupan los economistas, en vista de que la formación académica que les brinda la universidad está concentrada en la adquisición de conocimientos de escasa utilidad en el mundo laboral pues, ¿cuántos economistas necesitan en su vida laboral correr regresiones para someter alguna hipótesis a pruebas probabilísticas (econometría), acudir a modelos teóricos que expliquen las tendencias y fluctuaciones de los agregados económicos (macroeconomía) o usar modelos teóricos de comportamiento de las empresas o de los consumidores (microeconomía)?

Para identificar las capacidades laborales más importantes que necesitan los economistas en el mercado laboral, se aplicaron encuestas a jefes de economistas y a egresados de tres universidades. Con esta información, se halló que las capacidades más importantes son las habilidades interpersonales y de comunicación, junto con el entendimiento de asuntos legales, políticos

e institucionales, y algunas capacidades básicas de economía y manejo de datos. El mercado diferencia en forma significativa entre los economistas con y sin doctorado y, según el segmento de mercado, hay capacidades específicas más valiosas para el buen desempeño en el sector financiero, el gobierno o la academia. Todo esto sirve de base para plantearse posibles reformas a los programas de Economía con el fin de que los egresados tengan mejores posibilidades en el mercado laboral.

La importancia de las habilidades blandas para el desempeño laboral es ampliamente reconocida en la literatura académica (Heckman & Kautz, 2012; OECD, 2015). Entre las habilidades más demandadas por los empleadores están el pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas y el liderazgo; competencias más importantes que las puramente técnicas (World Economic Forum, 2020). Las habilidades interpersonales y de comunicación están claramente asociadas con mejores desempeños en diversas profesiones: en el sector farmacéutico (Al-Omar & Hassan, 2025), en el sistema de atención médica (Leggat et al., 2021) y en la ingeniería de sistemas (Capretz & Faheem, 2018; Groeneveld et al., 2019). En el área de finanzas y economía, las habilidades de comunicación impactan el desempeño profesional y la adaptabilidad (Bajaj, 2025). Algunas escuelas de negocios internacionalmente reconocidas están integrando las habilidades interpersonales en sus planes de estudio para preparar mejor a profesionales de economía y finanzas (Corriere, 2024).

Por otra parte, ya se reconoce que los economistas deben combinar habilidades cuantitativas con narrativas para comunicar datos a legisladores, empresas y al público general (Engemann, 2022), y se han publicado guías prácticas sobre el manejo de la inteligencia emocional y las habilidades de comunicación para economistas (HR Fraternity, 2025). El objetivo de este estudio es empezar a llenar el vacío de conocimiento que hay sobre estos asuntos para países como Colombia.

El presente documento está organizado de la siguiente manera: en la sección 1 se explica el sistema de encuestas y la composición de los participantes; en la sección 2 se presentan los resultados de las encuestas sobre la preparación para la vida laboral de los economistas de pregrado; en la sección 3 se enumeran las capacidades específicas por grupos de capacidades; la sección 4 muestra el ranking de importancia de las capacidades por grupos según distintas muestras de encuestados, y en la sección 5 se hace un análisis semejante para las capacidades específicas. El texto concluye con una sección de síntesis de resultados y discusión de opciones de reforma de los programas de Economía.

Las encuestas

Con el propósito de identificar las capacidades más importantes para el desempeño laboral de los economistas colombianos, en julio y agosto de 2025 se aplicaron encuestas a 146 jefes de economistas y a 322 egresados de Economía de tres universidades (tabla 1).

Tabla 1. Encuestas sobre capacidades laborales de los economistas colombianos (número de encuestas)

Encuestas a jefes/ supervisores	Nivel de estudios (de la mayoría de economistas a su cargo)				
	Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado	Total
	57	14	67	8	146
Encuestas a egresados	Nivel de estudios alcanzados				
	Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado	Total
Universidad de los Andes	79	24	96	20	219
Universidad del Rosario	10	1	17	0	28
Universidad EAFIT	41	8	21	5	75
Total	130	33	134	25	322

Los encuestados no representan estadísticamente a las poblaciones objetivo, ya que no se utilizó ningún método de muestreo aleatorio. Las encuestas a jefes/supervisores fueron respondidas por miembros de algunos grupos de conversación en línea (*chats*) enfocados en asuntos de política pública y por contactos de mi red personal de LinkedIn. Con toda seguridad, quienes respondieron tienen más interés en asuntos académicos y en temas económicos que el grueso de los jefes o supervisores de economistas. Por su parte, las encuestas a egresados fueron respondidas por quienes recibieron invitación personal de sus universidades. En este caso tampoco puede descartarse que las respuestas tengan sesgos de selección.

Las respuestas promedio de los dos grupos de encuestas están bastante correlacionadas, pero no lo suficiente para que se puedan considerar iguales, como veremos más adelante. En cambio, las encuestas de los egresados de las tres universidades cubiertas sí pueden considerarse como una sola muestra del universo de egresados.

Como se indica en la tabla 1, las respuestas se refieren a economistas con distintos niveles de estudios: aproximadamente una tercera parte se refieren

a economistas de pregrado y la mitad a economistas con especialización o maestría. Menos del 8 % se refiere a economistas con doctorado.

Las encuestas fueron respondidas por jefes/supervisores y por egresados de todos los grandes sectores donde trabajan los economistas (tabla 2). Con respecto a las encuestas de egresados, las de jefes tienen fuerte sobrerrepresentación del sector “universidad, centro de estudios, empresa consultora”, y fuerte subrepresentación del “sector privado no financiero (con ánimo de lucro)”. Es importante tener en cuenta estos sesgos al interpretar los resultados.

Tabla 2. Composición sectorial de las encuestas

Sector	Jefes/supervisores		Egresados	
	Número	%	Número	%
Sector privado no financiero (con ánimo de lucro)	12	8 %	74	23 %
Universidad, centro de estudios, empresa consultora	51	35 %	49	15 %
Banco o empresa del sector financiero	14	10 %	48	15 %
Otro tipo de empresa	32	22 %	39	12 %
Sector público no financiero	21	14 %	38	12 %
Institución privada sin ánimo de lucro	16	11 %	20	6 %
Trabajador independiente	-	-	23	7 %
No trabajo actualmente	-	-	31	10 %
Total	146	100 %	322	100 %

Resultados sobre la preparación de los economistas de pregrado para la vida laboral

Antes de preguntarles sobre cada una de las capacidades que se definen más adelante, en las encuestas a los egresados se les pidió calificar (de 1 a 5) “qué tan bien le preparó la universidad para la vida laboral” y en las encuestas a los jefes “qué tan bien cree que se están formando los economistas” de algunas universidades (Universidad de los Andes, Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Rosario, Universidad EAFIT, Universidad ICESI y otras). Puesto que se dio la opción a los jefes de que calificaran más de una universidad, en estos casos se tomó el promedio de las universidades que calificaron (no obtuvimos suficiente número de respuestas para obtener resultados confiables de calificación de los jefes para cada universidad por separado).

Como se aprecia en la tabla 3, en todos los niveles de estudios los egresados califican su propia preparación mejor que los jefes. Las peores calificaciones, tanto de los egresados como de los jefes, las reciben los programas de especialización.

Según los egresados, los que se sienten mejor preparados son los que trabajan en el sector público; en los demás sectores todos se sienten igual de preparados (tabla 4). De igual manera, los jefes del sector público consideran que los economistas con los que trabajan son los que están relativamente mejor preparados, aunque no tan bien como creen dichos economistas. Los jefes del sector privado no financiero son quienes están menos satisfechos con la preparación de los economistas, algo preocupante porque es allí donde se ocupa la proporción mayor de egresados, como ya vimos.

Tabla 3. Calidad de la preparación de los egresados según nivel de estudios

	Calificación según los egresados	Calificación según los jefes
Pregrado	4.1	3.5
Especialización	3.8	2.8
Maestría	4.2	3.5
Doctorado	4.4	3.8

Tabla 4. Calidad de la preparación de los egresados según sector de empleo

	Calificación según los egresados	Calificación según los jefes
Banco o empresa del sector financiero	4.1	3.4
Sector privado no financiero (con ánimo de lucro)	4.1	3.0
Sector público no financiero	4.4	3.6
Universidad, centro de estudios o empresa consultora	4.1	3.5
Otro	4.1	3.4

Listado y clasificación por grupos de las capacidades

El cuerpo principal de ambos tipos de encuestas son las preguntas sobre 30 capacidades laborales (cada una en una escala de 1 a 5, donde 1 quiere decir muy poco importante y 5 quiere decir muy importante). A los jefes se les preguntó “qué tan importante es cada una de las siguientes capacidades para

el desempeño de los economistas en su empresa o institución”, y a los egresados se les preguntó “qué tan importante es cada una de las siguientes capacidades para su desempeño laboral en su trabajo actual”. Las 30 capacidades se formularon como sigue, aunque no agrupadas ni en el mismo orden (en paréntesis aparece el nombre simplificado de cada capacidad que se usará más adelante):

Economía y computación básicas (EB)

- Entender y manejar las estadísticas e indicadores económicos y sociales más utilizados por el gobierno, las empresas e instituciones relevantes. (Indicadores 1)
- Construir indicadores económicos y sociales nuevos para describir y analizar fenómenos o problemas utilizando estadísticas de diversas fuentes. (Indicadores 2)
- Entender, manejar e interpretar las estadísticas económicas, financieras y sociales de su empresa y sector. (Estadísticas)
- Entender el contexto económico (sectorial y macro) relevante para su empresa, institución o sector. (Contexto 1)
- Dominar a la perfección programas de computación básicos como Excel, Word, etc. (Computación 1)
- Analizar, criticar y evaluar decisiones de negocios de la empresa o el sector utilizando las estadísticas y demás fuentes de información relevante. (Uso evidencia 1)
- Derivar implicaciones y propuestas de política basadas en modelos y análisis econométricos (propios o ajenos). (Uso evidencia 2)

Economía avanzada (EA)

- Plantear y poner a prueba (con tests econométricos) hipótesis de comportamiento de los mercados, el gobierno, las empresas o las familias. (Econometría)
- Entender y resumir literatura especializada de economía en *journals* internacionales. (*Journals*)
- Construir modelos macroeconómicos con ecuaciones sencillas. (Modelos macro 1)
- Construir modelos de sectores o mercados con ecuaciones sencillas. (Modelos micro 1)
- Construir modelos macroeconómicos sofisticados con varias ecuaciones. (Modelos macro 2)
- Construir modelos sofisticados de sectores o mercados con varias ecuaciones. (Modelos micro 2)

Manejo avanzado de datos (MD)

- Representar y comunicar gráficamente los resultados de sus propios análisis estadísticos. (Gráficos)
- Manejar bases de microdatos utilizando programas de computación tales como Stata, Python, R, etc. (Computación 2)
- Manejar con destreza los recursos de inteligencia artificial para el manejo y entendimiento de estadísticas y estudios relevantes para su sector. (Inteligencia artificial)

Habilidades de comunicación (HC)

- Hablar y escribir correctamente en inglés. (Inglés)
- Escribir en lenguaje claro y directo para un público no académico. (Escritura)
- Escribir en lenguaje técnico para clientes, analistas y otras audiencias especializadas. (Escritura técnica)
- Preparar y dar presentaciones para públicos especializados. (Presentaciones 1)
- Preparar y dar presentaciones internas (para su empresa o institución). (Presentaciones 2)

Habilidades interpersonales (HI)

- Trabajar en equipos interdisciplinarios. (Equipo)
- Ajustarse a los objetivos y restricciones de su empresa o sector. (Objetivos)
- Aceptar críticas y sugerencias de superiores y colegas. (Crítica)
- Interactuar eficazmente con los tomadores de decisiones de su empresa, sector, gremio o institución. (Influencia 1)
- Usar eficazmente su influencia personal para conseguir que las decisiones oficiales sean favorables a su empresa, sector, gremio o institución. (Influencia 2)

Ética profesional (EP)

- Evaluar proyectos, políticas, productos o tecnologías desde la perspectiva ética con datos cuantitativos o cualitativos. (Ética 1)
- Identificar casos de conflicto y riesgo ético en la producción de estadísticas o indicadores. (Ética 2)

Entendimiento legal, institucional y político (EL)

- Entender el contexto institucional y político en el que opera su empresa o institución. (Contexto 2)

- Entender la legislación relevante para su empresa, institución o sector. (Legislación)

Por supuesto, las capacidades incluidas no son una lista exhaustiva; puede haber otras capacidades de importancia para el desempeño laboral. Sin embargo, las incluidas cubren todos los temas que se consideran esenciales explorar en entrevistas a candidatos para el cargo de analista económico según un servicio especializado en recursos humanos (Muvania & Dave, 2025). También es relevante mencionar que las capacidades pueden estar muy relacionadas entre sí y que las brechas de capacidades pueden ser difíciles de identificar y medir; de ahí la importancia de utilizar fuentes diversas que consulten los puntos de vista de empleados y empleadores (Rikala et al., 2024). Finalmente, cabe reconocer que la clasificación de las capacidades por grupos es hasta cierto punto arbitraria, ya que casi cualquier capacidad específica puede tener aspectos relevantes que justificarían clasificarla en un grupo distinto.

Resultados por grupos de capacidades

Antes de analizar los resultados para las 30 capacidades específicas de la lista, es conveniente presentar los promedios por grupos de capacidades. Según los egresados, los grupos de capacidades más importantes para el desempeño laboral son las habilidades interpersonales (HI), las habilidades de comunicación (HC) y el entendimiento de asuntos legales, políticos e institucionales (EL). Solo después aparecen la economía básica (EB) y el manejo avanzado de datos (MA). El grupo de capacidades menos importante es, según los egresados, el de economía avanzada (EA; 2,4 sobre 5, muy por debajo de los demás grupos de capacidades). Como se mencionó en la breve reseña de literatura al comienzo de este artículo, también en otras profesiones diversas habilidades blandas son más importantes para el desempeño laboral que las habilidades técnicas o académicas.

Como se observa en la figura 1, los jefes conceden más importancia que los egresados a casi todas las capacidades (la excepción son las habilidades interpersonales). En el apéndice 1 se muestra que varias de estas diferencias de opinión entre los jefes y los egresados son estadísticamente significativas (economía básica, manejo avanzado de datos, ética profesional y economía avanzada). Sin embargo, recuérdese que en las encuestas de jefes está fuertemente sobrerrepresentada la academia y fuertemente subrepresentado el sector privado.



Figura 1. Importancia de las capacidades según jefes y egresados

Dado lo anterior, es conveniente separar los resultados según el nivel actual de educación y el sector de actividad de los egresados. Como lo sugiere la figura 2 (y lo confirman las pruebas estadísticas del apéndice 2), hay algunas diferencias significativas en la importancia de las distintas capacidades entre niveles de educación de los egresados. Los egresados que tienen doctorado le atribuyen más importancia que los demás, en forma significativa, a las capacidades relacionadas con la economía básica y con la economía avanzada. También le conceden mayor importancia al manejo avanzado de datos y a la ética profesional, pero estas diferencias no son significativas estadísticamente.

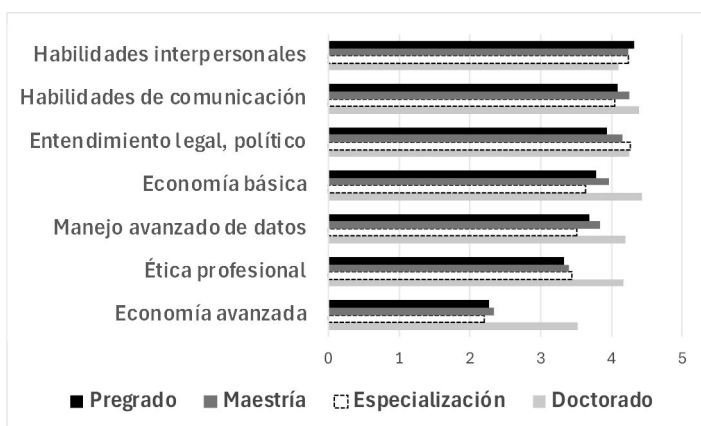


Figura 2. Importancia de las capacidades según nivel de educación de los egresados

Al clasificar a los egresados según el sector donde se encuentran empleados, son notorias algunas diferencias: en el sector público gana importancia el entendimiento de las leyes, la política y las instituciones (en forma estadísticamente significativa, véase el apéndice 3), y en la academia adquieren más peso las capacidades relacionadas con la economía avanzada (aunque la importancia de esta última no llega siquiera a 3 sobre 5, la diferencia con otros sectores es significativa: véase el apéndice 4).

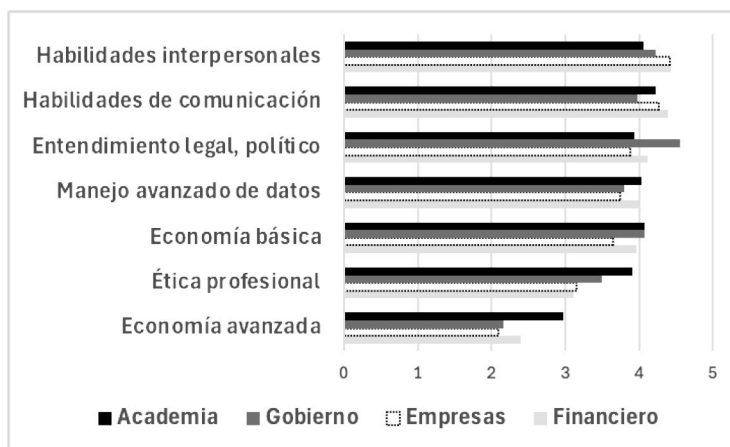


Figura 3. Importancia de las capacidades según sector de empleo de los egresados

Resultados por capacidades específicas

De las 30 capacidades específicas consideradas en las encuestas, la mitad recibió un puntaje promedio de 4 o más por parte de los egresados sin doctorado. Por orden de importancia en el desempeño laboral, son las siguientes:

1. Crítica. Aceptar críticas y sugerencias de superiores y colegas (HI).
2. Equipo. Trabajar en equipos interdisciplinarios (HI).
3. Computación 1. Dominar a la perfección programas de computación básicos como Excel, Word, etc. (EB).
4. Escritura. Escribir en lenguaje claro y directo para un público no académico (HC).
5. Estadísticas. Entender, manejar e interpretar las estadísticas económicas, financieras y sociales de su empresa y sector (EB).
6. Presentaciones 2. Preparar y dar presentaciones internas (para su empresa o institución) (HC).

7. Gráficos. Representar y comunicar gráficamente los resultados de sus propios análisis estadísticos (MA).
8. Objetivos. Ajustarse a los objetivos y restricciones de su empresa o sector (HI).
9. Contexto 1. Entender el contexto económico (sectorial y macro) relevante para su empresa, institución o sector (EB).
10. Influencia 1. Interactuar eficazmente con los tomadores de decisiones de su empresa, sector, gremio o institución (HI).
11. Indicadores 1. Entender y manejar las estadísticas e indicadores económicos y sociales más utilizados por el gobierno, las empresas e instituciones relevantes (EB).
12. Inglés. Hablar y escribir correctamente en inglés (HC).
13. Contexto 2. Entender el contexto institucional y político en el que opera su empresa o institución (EL).
14. Presentaciones 1. Preparar y dar presentaciones para públicos especializados (HC).
15. Legislación. Entender la legislación relevante para su empresa, institución o sector (EL).

Estas capacidades forman parte de los grupos de habilidades interpersonales (HI, 4 capacidades específicas), habilidades de comunicación (HC, 4), economía básica (EB, 4), entendimiento legal, político e institucional (EL, 2), y manejo avanzado de datos (MA, 1). Cabe resaltar que ninguna de las capacidades relacionadas con la economía avanzada (EA) o con la ética profesional (EP) aparece dentro de estas 15. Todas estas se ubican en posiciones bastante bajas en el ranking completo de importancia de las capacidades (figura 4).

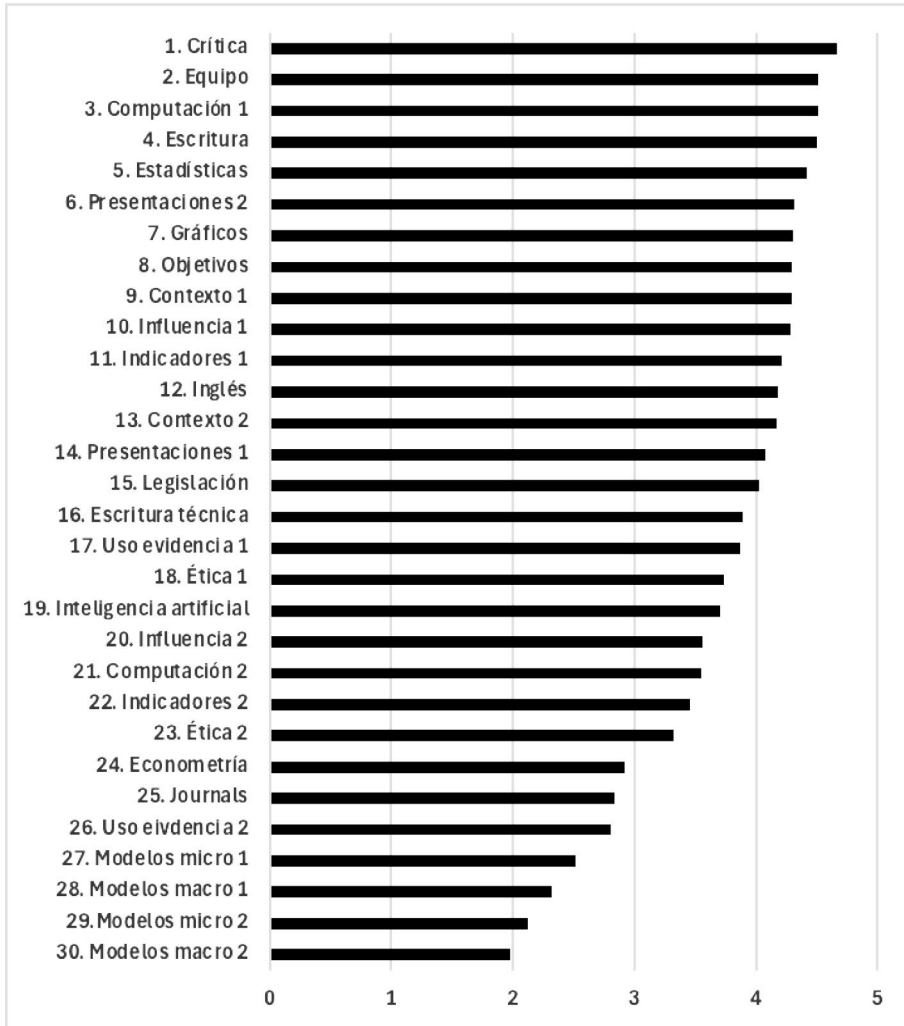


Figura 4. Ranking de las capacidades específicas según su importancia para el desempeño laboral de los economistas sin doctorado

Sin embargo, como ya vimos, las opiniones de los jefes/supervisores difieren en algunos aspectos de forma significativa de las opiniones de los egresados sin doctorado, a quienes se refiere el ranking del gráfico. Los jefes consideran significativamente *más* importantes muchas capacidades, sobre todo las 10 a las que los egresados (sin Ph. D.) otorgan menos importancia (véase el apéndice 5). La única capacidad específica que los jefes consideran significativamente *menos* importante es, paradójicamente “ajustarse a los objetivos y restricciones de su empresa o sector”.

También vimos que los egresados con doctorado otorgan algunas calificaciones por grupos de capacidades en forma significativamente distinta a quienes no tienen doctorado. Entre las 15 capacidades específicas más importantes según el gráfico 4, los egresados con doctorado valoran *más alto* las que tienen que ver con “gráficos”, “indicadores 1” y “presentaciones 1” y, la única que valoran *más bajo* es, nuevamente, la relacionada con los objetivos de la empresa o institución. Por otro lado, al igual que los jefes, los egresados con doctorado valoran más todas las 10 capacidades específicas consideradas menos importantes por los egresados sin doctorado.

Si se consideran los sectores de empleo, también surgen algunas diferencias significativas en las capacidades laborales específicas que demanda cada segmento del mercado. En comparación con el sector privado no financiero, el sector financiero demanda estándares significativamente más altos en las capacidades relacionadas con presentaciones y gráficos, y con computación avanzada y modelos macro sencillos (véase el apéndice 6).

En el sector público no financiero se demanda significativamente más entendimiento de los indicadores económicos y sociales y de la legislación, más entendimiento del contexto y más capacidad de aprovechar información de *journals* internacionales y de hacer uso de la evidencia para derivar implicaciones de política. En el sector público son menores las exigencias de dominio del inglés.

En la academia son más importantes las capacidades específicas relacionadas con el manejo de gráficos e indicadores, y con casi todos los aspectos de la economía avanzada y la ética profesional. En cambio, son menos exigentes las demandas de algunas habilidades interpersonales (ajustarse a los objetivos institucionales y usar la influencia a favor de la institución).

El ranking de importancia de las capacidades específicas presentado aquí debe interpretarse con cautela, ya que se basa en promedios con muy pequeñas diferencias entre unas capacidades y otras, sin tener en cuenta las desviaciones estándar (que aparecen en el apéndice 5).

Síntesis y discusión de opciones de reforma de los programas de Economía

El objetivo principal de este trabajo ha sido identificar las capacidades más importantes en el desempeño laboral de los economistas. Para ese efecto se aplicaron encuestas a 146 jefes de economistas y a 322 egresados de Economía. Aunque las encuestas no aseguran representatividad estadística, ofrecen información consistente de todos los sectores relevantes para la profesión y de economistas de todos los niveles de educación profesional.

Los resultados del análisis estadístico presentado en este documento son muy reveladores, empezando por el hecho de que tanto los jefes como los egresados califican en forma crítica la calidad de la preparación adquirida por los economistas en la universidad.

En forma consistente según los jefes y los egresados, las capacidades más importantes para el desempeño laboral de los economistas no son los conocimientos avanzados propios de la disciplina sino las habilidades interpersonales, las habilidades de comunicación, el entendimiento del contexto legal, político e institucional, los conocimientos y destrezas básicas de economía y algunos aspectos del manejo de datos.

Es cierto que los jefes y los egresados que cuentan con doctorado otorgan mayor importancia a algunos aspectos avanzados de la formación académica, pero sin demeritar las capacidades específicas menos avanzadas o menos académicas.

Frente a este panorama, las facultades y departamentos de Economía deben preguntarse qué tipo de reformas deberían hacerse a los programas de pregrado para que los egresados tengan mejores posibilidades de desempeño laboral. No debe ignorarse que hay 57 programas de pregrado de Economía y más de 60 000 economistas en el mercado laboral colombiano. Tampoco debe ignorarse que apenas una minoría de quienes terminan el pregrado —aproximadamente 8%, según las encuestas a egresados de las universidades de los Andes, del Rosario y EAFIT— hacen estudios de doctorado.

Para las facultades y departamentos de Economía dispuestos a considerar posibles reformas a los programas de pregrado es relevante responder tres preguntas básicas: ¿en qué sector (o sectores) del mercado laboral de los economistas quieren concentrarse?, ¿qué brechas de adquisición de capacidades se detectan en el proceso de formación de los estudiantes? y ¿qué tipo de reformas están en posibilidad de introducir a los programas de Economía para responder mejor a los requerimientos del mercado laboral?

Es deseable definir de manera explícita el segmento de mercado al que se busca llegar, cosa que hacen pocos programas. Ello facilitaría los procesos de selección de candidatos, permitiría identificar las capacidades laborales más importantes (incluyendo aquellas que este estudio pudo haber omitido), orientaría las decisiones de reforma curricular, daría señales claras al cuerpo docente sobre los objetivos de aprendizaje, comportamiento y desempeño que deben alcanzar los estudiantes y permitiría informar con claridad al mercado sobre las características que tienen los egresados del programa. En este estudio nos hemos concentrado en cuatro segmentos de mercado: empresas privadas no financieras (con ánimo de lucro), sector financiero, sector público no financiero y academia (universidades, centro de estudio y

consultoría). Otros segmentos, como las entidades sin ánimo de lucro y los organismos internacionales, son menos significativos en el mercado laboral de los economistas de pregrado.

Una vez definido el segmento de mercado prioritario, es conveniente identificar las posibles brechas de formación que hay en el programa de pregrado vigente. En este estudio hemos ofrecido listas tentativas de las capacidades más importantes teniendo en cuenta el segmento de mercado, pero puede ser necesario verificar su validez mediante entrevistas en profundidad con algunos jefes y egresados y, de ser necesario, con encuestas más completas que las aquí presentadas. A partir de una lista revisada de las capacidades más importantes para el segmento de mercado escogido, es necesario explorar la magnitud de las brechas de formación. Para ello puede ser útil indagar en la opinión de los estudiantes sobre cuánto y de qué forma contribuye cada una de las materias del currículo a desarrollar esas capacidades. Una opción muy sencilla es invitar a los estudiantes a responder encuestas semejantes a las de este estudio, referidas a materias específicas (y, quizás, circunscritas a las capacidades más importantes). De esta manera podría hacerse un mapeo de materias versus capacidades que ayudaría a identificar las brechas. El siguiente paso consistiría en un análisis de profundidad sobre las prácticas de docencia y sobre la participación de los estudiantes en el salón de clase y en las actividades extracurriculares, de forma que se puedan identificar “lecciones aprendidas” sobre cómo algunas materias y otras actividades contribuyen (o no) a formar capacidades.

De ese modo puede ahora abordarse la tercera pregunta: ¿qué tipo de reforma hacer? Puesto que muchas de las capacidades que necesitan los economistas para tener un buen desempeño laboral no son de naturaleza académica, las reformas que se requieren no pueden limitarse a hacer ajustes en la malla curricular de los programas.

El desarrollo de las capacidades interpersonales o de comunicación no requiere que haya nuevas materias en el currículo. Requiere, más bien, que los métodos docentes y de participación de los estudiantes en las actividades curriculares y extracurriculares se orienten en forma integrada hacia el desarrollo de esas capacidades.

Incluso algunas capacidades específicas muy importantes de economía básica —como entender el contexto económico relevante o como dominar a la perfección programas de computación básicos— son habilidades que se adquieren mejor como parte del proceso de aprendizaje de materias tradicionales y/o en actividades extracurriculares. Es deseable consultar las experiencias de las escuelas de negocios sobre métodos y prácticas para

desarrollar dentro y fuera del salón de clase las capacidades de “comportamiento”, como algunos prefieren llamarlas (Corriere, 2024).

Solo entonces es razonable concentrarse en el rediseño de la malla curricular. El objetivo debe ser la formación de las capacidades más importantes y no, como implícitamente es ahora, el aprendizaje de las teorías y métodos que la profesión considera esenciales.

La malla curricular predominante en los programas de Economía tiene como sus principales objetivos de aprendizaje los relacionados con las teorías de microeconomía y macroeconomía, y con la teoría y los métodos de estimación de la econometría. Para alcanzar los niveles de conocimiento teórico y aplicado considerados deseables en estas áreas, se exige al estudiante una serie de prerrequisitos en otras materias (matemáticas, estadística, introducción a la economía o al pensamiento económico, etc.). Otras materias de carácter más “humanístico”, como las introducciones al derecho, las instituciones políticas, la historia, la sociología o la antropología, juegan a lo sumo un rol secundario y, por lo general, no están claramente articuladas con las tres áreas centrales de la economía. Este modelo de malla curricular, predominante en Colombia y en América Latina desde la década de los noventa, fue tomado del modelo de universidades de Estados Unidos e Inglaterra sin mayor adaptación ni diferenciación a las condiciones locales (Lora & Ñopo, 2009).

A la luz del presente estudio, es pertinente cuestionar la relevancia y validez de este modelo curricular frente a las demandas del mercado laboral. Hay, cuando menos, dos formas de hacer este cuestionamiento. Una tiene que ver con el método de construcción del conocimiento para alcanzar un cierto dominio de la micro, la macro y la econometría. El método predominante actualmente consiste en avanzar mediante modelos teóricos inicialmente distanciados de la realidad, que gradualmente se modifican hasta llegar a responder a preguntas aplicadas en distintos campos. Un método alternativo, ya bastante experimentado por el grupo Core (2025, prefacio), procede justamente al revés:

El método es hacer preguntas interesantes primero y luego presentar modelos que ayuden a responderlas. Las herramientas estándar, como la optimización restringida, se enseñan mostrando cómo dan una idea de los problemas del mundo real. La Economía, como disciplina, se establece en un contexto social, político y ético en el que las instituciones importan.

Este método alternativo puede adaptarse con relativa facilidad para desarrollar muchas de las capacidades que requieren los economistas

en el mercado laboral, no solo las de naturaleza técnica, sino también las habilidades blandas. Y puede hacerse con una estructura curricular menos demandante del tipo de prerrequisitos mencionados antes. Las evaluaciones de este enfoque sugieren que no perjudica, sino más bien facilita, el desempeño de los estudiantes en cursos más avanzados de teoría económica (Bowles & Carlin, 2023).

Esta forma alternativa de enseñar economía cuestiona los métodos, pero no los objetivos finales de aprendizaje de los programas, que siguen siendo el dominio de modelos teóricos relativamente avanzados y su contrastación empírica. Una segunda forma de cuestionar los modelos curriculares vigentes en Colombia (y otros países latinoamericanos), es preguntarse si los objetivos finales de aprendizaje —de micro, macro y econometría, principalmente— son razonables en vista de las demandas del mercado laboral de economistas. Las capacidades que requieren los empleadores tienen cierta diferenciación según el segmento de mercado, como vimos en la sección 5 de este documento. La base común de capacidades que requieren todos los segmentos no incluye conocimientos avanzados de economía. Estos solo importan, hasta cierta medida, en el segmento académico de economistas sin doctorado. Además, por supuesto, son importantes para quienes luego hacen estudios de doctorado y para quienes se desarrollan como economistas en el mundo académico.

Por consiguiente, una reforma posible consistiría en dividir el programa de pregrado de Economía en dos ciclos. En un primer ciclo, de cuatro o cinco semestres, el objetivo sería adquirir como mínimo las habilidades más importantes identificadas en este estudio; mientras que en el segundo ciclo de tres o cuatro semestres adicionales, el objetivo serían las habilidades específicas más importantes para el segmento de mercado seleccionado. Dividir la formación del economista en dos ciclos permitiría que, al final del primer ciclo, los estudiantes reciban un título como técnicos, que les abriría oportunidades en el mercado laboral si no quieren o no pueden continuar con el ciclo profesional propiamente dicho. También les daría bases sólidas a quienes opten por otras profesiones relacionadas con la economía, como el periodismo económico, la administración de empresas o el análisis financiero.

Estas y otras opciones de reforma deberían ser sometidas a discusión en las facultades y departamentos de Economía para explorar las posibilidades de modernización y mejoramiento de los programas de pregrado. En cualquier caso, este no será un proceso sencillo, pues se enfrentarán restricciones de todo tipo: regulatorias, burocráticas y de sesgos hacia el *statu quo* por temor al riesgo o por simple conveniencia, especialmente entre los

profesores y los órganos de dirección universitaria. Sin embargo, si debe o no reformarse un programa de Economía debería ser una decisión racional y explícita, basada primero que todo en consideraciones de bienestar público. Como economistas, deberíamos estar preparados para asumir los costos de transición que ello implique.

Reconocimientos

A los decanos de Economía de la Universidad de los Andes, Hernando Zuleta; de la Universidad del Rosario, Andrés García Gauza; y de la Universidad EAFIT, César Tamayo, por su valioso apoyo en la implementación de las encuestas a egresados. Fueron cruciales las sugerencias de Hernando Zuleta sobre la lista de capacidades y las observaciones de César Tamayo al primer borrador de este documento.

A todos los egresados de estas universidades que respondieron a las encuestas, en especial a los que hicieron sugerencias adicionales.

De igual manera a los jefes y supervisores de economistas que respondieron a las encuestas que circulamos a través de LinkedIn, el grupo de Políticas Públicas que dirige Armando Montenegro, el chat de WhatsApp de suscriptores de *Cambio* y el chat de *Columnas de la Semana*.

La idea de estas encuestas surgió de un trabajo de consultoría que hice por petición de la Escuela Politécnica del Litoral (ESPOL) de Guayaquil, en desarrollo de la cual se diseñaron y aplicaron encuestas a profesores, estudiantes y egresados de dicha institución. Mi especial reconocimiento al profesor Leonardo Sánchez, líder de dicha consultoría, por esta posibilidad y por su valioso apoyo.

Conflictos de interés

Aunque no estoy vinculado laboralmente a ninguna universidad colombiana, soy autor de varios libros (Lora, 2021; Lora & Prada, 2023; Lora, 2025) que buscan desarrollar algunas capacidades de economía básica.

Fuentes

La fuente de todas las tablas y figuras son los microdatos de las encuestas cuyos resultados se encuentran disponibles en línea:

Encuesta a jefes y supervisores: <https://www.mentimeter.com/app/presentation/alkqja89mpthu4xo7d82y5ud51nao9nb/edit?source=share-modal>

- Encuesta a egresados de la Universidad de los Andes: <https://www.mentimeter.com/app/presentation/al38jxwpwb9oz1pgisko2yx3vyz7c54q/edit?source=share-modal>
- Encuesta a egresados de la Universidad del Rosario: <https://www.mentimeter.com/app/presentation/alosi8whi5bob7cqvf9ta7q7yugmwfc/edit?source=share-modal>
- Encuesta a egresados de la Universidad EAFIT: <https://www.mentimeter.com/app/presentation/alwdp79a329cbj3wjda5xfts9uwnv85/edit?source=share-modal>

Referencias

- Bajaj, A. (2025). Soft skills and economic growth: The role of communication in workforce-ready education. *Journal of Informatics Education and Research*, 5(1), 2981-3000. <https://doi.org/10.52783/jier.v5i1.2302>
- Bautista, J. I., Rincón, J. C., & Camargo, D. A. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: mercado laboral y competencias. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(1), 75-89. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052013000100006&script=sci_arttext
- Bowles, S., & Carlin, W. (2023). The COherence and RElevance of CORE Econ's new benchmark model. *Advances in Economics Education*, 2(2), 127-144. <https://doi.org/10.4337/ae.2023.02.03>
- Capretz, L. F., & Faheem, A. (2018). A call to promote soft skills in software engineering. *Psychology and Cognitive Sciences*, 4(1), e1-e3. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1901.01819>
- Castro Heredia, J. A., & Raffo López, L. (2016). Algunas consideraciones sobre la estructura curricular de los programas de Economía en Colombia. *Sociedad y Economía*, 30, 147-170. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i30.3904>
- Corriere, G. (2024). *The new business school curriculum: Spreadsheets and humility*. Financial Times. <https://www.ft.com/content/ed3fb3f2-abb4-43fc-8031-843152dcfc4b>
- Engemann, K. M. (2022). *Skills people with Econ degrees bring to the table*. Federal Reserve Bank of Louis. <https://www.stlouisfed.org/open-vault/2022/may/skills-people-with-econ-degrees>
- Groeneveld, C., Gousios, G., & Storey, M.-A. (2019). Non-cognitive abilities of exceptional software engineers: A Delphi study. *arXiv Preprint arXiv:1910.09861*. <https://arxiv.org/abs/1910.09861>

- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- HR Fraternity. (2025). *Boosting Emotional Intelligence for Seasoned Economics Professionals*. <https://hrfraternity.com/financial-management-excellence/enhancing-communication-in-economics-roles-through-emotional-intelligence.html>
- Leggat, S. G., Bartram, T., Stanton, P., Bamber, G. J., & Sohal, A. (2021). Soft skills for effective clinical leadership: A qualitative study. *BMC Medical Education*, 21(1), 367. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02567-1>
- Lora, E., & Ñopo, H. (2009). La formación de los economistas en América Latina. *Revista de Análisis Económico*, 24(2), 65-93. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702009000200003>
- Lora, E. (2021). *Economía esencial de Colombia*. Debate.
- Lora, E. (2025). *Los colombianos somos así*. Debate
- Lora, E., & Prada, I. (2023). *Técnicas de medición económica. Metodología y aplicaciones en Colombia*. Universidad Icesi. <https://www.icesi.edu.co/medicion-economica-lora-prada/>
- Muvania, J., & Dave, K. (2025). *The 25 most common economic analysts interview questions*. Final Round AI. (<https://www.finalroundai.com/blog/economic-analyst-interview-questions>)
- OECD. (2015). *Skills for social progress: The power of social and emotional skills*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264226159-en>
- Qashlan, M., Halawany, K., Ali, M., Ahmad, O., & Halawani, Z. (2025). Soft Skills, Strong Results: The Impact on Medical Representatives in the Saudi Pharmaceutical Sector. *Journal of Research in Pharmacy Practice*, 14(2), 66-75. https://doi.org/10.4103/jrpp.jrpp_25_25
- Rikala, P., Braun, G., Järvinen, M., Stahre, J., & Hämäläinen, R. (2024). Understanding and measuring skill gaps in Industry 4.0—A review. *Technological Forecasting and Social Change*, 201, 123206. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123206>
- Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES). (s.f.). *Estadísticas*. Ministerio de Educación. <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/informacion-a-la-mano/212400:estadisticas>
- Sarmiento Espinel, J. A., & Silva Arias, A.C. (2014). La formación del economista en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 22(1), 231-262. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052014000100015&script=sci_arttext
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Apéndice 1. Comparación entre jefes y egresados de la importancia de las capacidades (por grupos)

	Promedio egresados	Promedio jefes	Sesgo jefes vs. egresados (%)	Probabilidad de que sean iguales (%)
Habilidades interpersonales	4.26	4.15	-3 %	22 %
Habilidades de comunicación	4.17	4.24	1 %	48 %
Entendimiento legal, político	4.08	4.14	1 %	63 %
Economía básica	3.90	4.34	11 %	0 %
Manejo avanzado de datos	3.77	4.37	16 %	0 %
Ética profesional	3.44	3.98	16 %	0 %
Economía avanzada	2.39	3.30	38 %	0 %

Nota. Cálculos con el comando 'pstest', opción 'raw' de Stata.

Apéndice 2. Comparación entre egresados con y sin doctorado de la importancia de las capacidades (por grupos)

	Promedio egresados con doctorado	Promedio egresados sin doctorado	Sesgo con vs. sin doctorado (%)	Probabilidad de que sean iguales (%)
Habilidades interpersonales	4.09	4.26	-4 %	32 %
Habilidades de comunicación	4.39	4.19	5 %	21 %
Entendimiento legal, político	4.25	4.08	4 %	46 %
Economía básica	4.42	3.98	11 %	2 %
Manejo avanzado de datos	4.20	3.86	9 %	13 %
Ética profesional	4.17	3.56	17 %	9 %
Economía avanzada	3.52	2.50	41 %	0 %

Nota. Cálculos con el comando 'pstest', opción 'raw' de Stata.

Apéndice 3. Comparación de la importancia de las capacidades (por grupos) entre egresados que trabajan en el Gobierno y en otros sectores

	Promedio egresados en el Gobierno	Promedio egresados otros sectores	Sesgo en la academia vs. otros (%)	Probabilidad de que sean iguales (%)
Habilidades interpersonales	4.23	4.26	-1 %	81 %
Habilidades de comunicación	3.97	4.20	-5 %	9 %
Entendimiento legal, político	4.56	4.02	13 %	0 %
Manejo avanzado de datos	3.80	3.77	1 %	88 %
Economía básica	4.07	3.87	5 %	19 %
Ética profesional	3.50	3.43	2 %	80 %
Economía avanzada	2.16	2.42	-11 %	23 %

Nota. Cálculos con el comando 'pstest', opción 'raw' de Stata.

Apéndice 4. Comparación de la importancia de las capacidades (por grupos) entre egresados que trabajan en la academia y en otros sectores

	Promedio egresados en la academia	Promedio egresados otros sectores	Sesgo en la academia vs. otros (%)	Probabilidad de que sean iguales (%)
Habilidades interpersonales	4.06	4.30	-5 %	7 %
Habilidades de comunicación	4.22	4.16	1 %	65 %
Entendimiento legal, político	3.93	4.11	-4 %	30 %
Manejo avanzado de datos	4.03	3.72	8 %	5 %
Economía básica	4.07	3.86	6 %	12 %
Ética profesional	3.91	3.37	16 %	6 %
Economía avanzada	2.97	2.28	30 %	0 %

Nota. Cálculos con el comando 'pstest', opción 'raw' de Stata.

Apéndice 5. Promedio y desviación estándar de la importancia de las capacidades específicas según los egresados sin doctorado y sesgos respecto a estos de las opiniones de los jefes y los egresados con doctorado

	Egresados sin Ph. D.		Sesgo jefes vs. egresados son Ph. D.	Sesgo egresados con vs. sin Ph. D.
	Promedio	Desviación estándar		
Crítica	4.66	0.76	-2%	2%
Computación 1	4.53	0.98	-1%	5%
Equipo	4.52	1.00	-2%	-7%
Escritura	4.45	0.97	5% *	-4%
Estadísticas	4.35	1.08	8% *	3%
Objetivos	4.33	1.09	-9% *	-15% *
Presentaciones 2	4.32	1.03	-3%	-7%
Influencia 1	4.26	1.15	5%	6%
Contexto 1	4.23	1.13	11% *	6%
Gráficos	4.22	1.18	14% *	12% *
Inglés	4.20	1.16	1%	9%
Contexto 2	4.12	1.18	7% *	9%
Indicadores 1	4.11	1.23	17% *	14% *
Legislación	4.06	1.22	-3%	-3%
Presentaciones 1	4.05	1.19	7%	19% *
Escritura técnica	3.81	1.27	13% *	12%
Uso evidencia 1	3.76	1.32	15% *	14%
Inteligencia artificial	3.62	1.27	10% *	3%
Ética 1	3.61	1.43	17% *	15%
Influencia 2	3.60	1.47	-6%	-6%
Computación 2	3.39	1.49	26% *	22% *
Indicadores 2	3.31	1.46	30% *	24% *
Ética 2	3.15	1.54	30% *	33% *
Econometría	2.68	1.44	54% *	49% *
<i>Journals</i>	2.64	1.42	56% *	67% *
Uso evidencia 2	2.58	1.50	54% *	59% *

	Egresados sin Ph. D.		Sesgo jefes vs. egresados son Ph. D.	Sesgo egresados con vs. sin Ph. D.
	Promedio	Desviación estándar		
Modelos micro 1	2.36	1.37	45 % *	57 % *
Modelos macro 1	2.16	1.30	45 % *	39 % *
Modelos micro 2	1.99	1.24	46 % *	58 % *
Modelos macro 2	1.83	1.17	47 % *	42 % *

* Nota. Significativamente diferente de los egresados sin Ph. D., con al menos, 95% de confianza. Cálculos con el comando 'pctest', opción 'raw' de Stata.

Apéndice 6. Importancia de las capacidades específicas según jefes y egresados sin doctorado en el sector privado no financiero y sesgos respecto a estos en otros sectores

	Promedio según jefes y egresados sin doctorado en el sector privado no financiero	Sesgo sector financiero vs. sector privado no financiero	Sesgo sector público vs. sector privado no financiero	Sesgo academia vs. sector privado no financiero
Crítica	4.73	3 %	-1 %	-1 %
Equipo	4.74	-3 %	-6 %	-4 %
Computación 1	4.62	4 %	1 %	-4 %
Escritura	4.47	0 %	1 %	-4 %
Estadísticas	4.25	8 %	6 %	8 %
Presentaciones 2	4.45	7 % *	0 %	-5 %
Gráficos	4.13	9 % *	9 %	11 % *
Objetivos	4.46	3 %	-4 %	-12 % *
Contexto 1	4.16	5 %	6 %	1 %
Influencia 1	4.19	4 %	4 %	0 %
Indicadores 1	3.75	12 %	20 % *	18 % *
Inglés	4.43	-2 %	-20 %	-8 %
Contexto 2	3.96	7 %	17 % *	5 %
Presentaciones 1	4.11	4 %	4 %	5 %
Legislación	3.95	2 %	12 % *	-12 % *
Escritura técnica	3.90	2 %	0 %	7 %

	Promedio según jefes y egresados sin doctorado en el sector privado no financiero	Sesgo sector financiero vs. sector privado no financiero	Sesgo sector público vs. sector privado no financiero	Sesgo academia vs. sector privado no financiero
Uso evidencia 1	3.95	0 %	-5 %	-3 %
Ética 1	3.47	-9 %	12 %	16 % *
Inteligencia artificial	3.93	-3 %	-4 %	-4 %
Influencia 2	3.71	-4 %	0 %	-20 %
Computación 2	3.28	19 % *	15 %	26 % *
Indicadores 2	2.91	14 %	38 % *	28 % *
Ética 2	2.89	1 %	20 %	18 % *
Econometría	2.57	11 %	17 %	43 % *
Journals	2.23	11 %	34 % *	70 % *
Uso evidencia 2	2.31	14 %	43 % *	59 % *
Modelos micro 1	2.36	16 %	9 %	20 %
Modelos macro 1	2.04	27 % *	13 %	26 % *
Modelos micro 2	1.99	9 %	5 %	27 % *
Modelos macro 2	1.76	19 %	11 %	27 % *

* Nota. Significativamente diferente de los egresados sin Ph. D., con al menos, 95% de confianza. Cálculos con el comando 'pstest', opción 'raw' de Stata.