

LOS BENEFICIARIOS DE SER PILO PAGA EN EL MERCADO LABORAL: EXPERIENCIAS DE MOVILIDAD SOCIAL, INCERTIDUMBRE Y RECURSIVIDAD*

Paula Camila Pinzón Flechas, magíster en Sociología y en Ciencia Política por la Universidad de los Andes. Investigadora independiente. Correo electrónico: paula.pinzon.9503@gmail.com.

María José Álvarez Rivadulla, doctora en Sociología por la Universidad de Pittsburgh. Profesora titular de Sociología de la Universidad de los Andes. Correo electrónico: mj.alvarez@uniandes.edu.co.

RESUMEN

¿Logra la educación superior de alta calidad nivelar las desigualdades de base que existen entre estudiantes de distintos orígenes socioeconómicos? En este artículo comparamos la inserción al mercado laboral de los beneficiarios del programa Ser Pilo Paga y sus compañeros de clase alta que se graduaron en Derecho e Ingeniería de Sistemas de una universidad de élite. Los resultados muestran que los ‘pilos’ han experimentado un grado importante de movilidad social y están teniendo un impacto positivo en sus comunidades, pero reciben salarios más bajos que sus pares y experimentan emociones difíciles al enfrentarse al mercado laboral. Así mismo, revelan que las experiencias de los ‘pilos’ varían considerablemente de una carrera a otra, lo cual parece explicarse por la calidad del mercado laboral y la importancia que tienen el capital social y cultural en las profesiones escogidas.

Palabras clave: Ser Pilo Paga, desigualdad, movilidad social, educación superior de alta calidad, discriminación, mercado laboral, elitismo, habitus clivé, clase social

THE BENEFICIARIES OF SER PILO PAGA IN THE LABOR MARKET: EXPERIENCES OF SOCIAL MOBILITY, UNCERTAINTY AND RECURSIVITY

ABSTRACT

Does high-quality higher education level the underlying inequalities that exist between students from different socioeconomic backgrounds? In this article we compare the insertion into the labor market of the beneficiaries of the Ser Pilo Paga program and their upper class classmates who graduated in Law and Systems Engineering from an elite university. The results show that the ‘pilos’ have experienced a significant degree of social mobility and are having a positive impact on their communities, but they get

* Este artículo es producto de la tesis presentada por Paula Camila Pinzón Flechas para culminar la maestría en Sociología de la Universidad de los Andes. La tesis fue realizada en la modalidad de investigación en el marco del proyecto de la profesora María José Álvarez Rivadulla sobre la interacción entre jóvenes de distintas clases sociales en la educación superior promovida por el programa Ser Pilo Paga. Los datos fueron recolectados por la autora principal y la propuesta metodológica, conceptual y analítica fue realizada de manera conjunta por las dos autoras. La tesis fue escrita desde el inicio para ser un artículo en coautoría, con liderazgo de la estudiante y aportes considerables de la tutora en estructura, argumento, presentación de datos y menores en redacción directa. Las autoras agradecen a los revisores anónimos y a los editores de Análisis Político por los aportes realizados para mejorar este artículo.

lower salaries than their peers and experience difficult emotions when facing the labor market. Likewise, they reveal that the experiences of the ‘pilos’ vary considerably from one career to another, which seems to be explained by the quality of the labor market and the importance of social and cultural capital in the chosen professions.

Keywords: Ser Pilo Paga, inequality, social mobility, high-quality higher education, discrimination, labor market, elitism, habitus clivé, social class

Fecha de recepción: 22/08/2023

Fecha de aprobación: 14/11/2023

Introducción

En 2015, el gobierno colombiano puso en marcha Ser Pilo Paga (SPP), un programa de créditos condonables dirigido a los mejores estudiantes de clase baja del país. Durante los cuatro años que estuvo vigente, este programa permitió que 40.000 jóvenes estudiaran las carreras universitarias de su elección en instituciones educativas de alta calidad. La primera cohorte se graduó en 2019 y se espera que la última se gradúe en 2023.

Los estudios realizados hasta ahora se han concentrado en los efectos de corto plazo del programa, la interacción entre los becarios y sus compañeros y el desempeño académico de los beneficiarios. Gracias a estos estudios sabemos que, además de aumentar el acceso a la educación superior de alta calidad para los jóvenes de clase baja (Álvarez et al., 2017), el programa permitió la interacción entre miembros de distintas clases socioeconómicas y la formación de vínculos afectivos entre ellos (Álvarez, 2019), un fenómeno atípico en un país tan estratificado y desigual como Colombia. Así mismo, sabemos que, en promedio, la tasa de deserción de los beneficiarios es menor que la de los demás estudiantes y que su rendimiento académico fue idéntico al de sus pares en el primer semestre y ligeramente inferior en el segundo semestre (Álvarez et al., 2017).

Para complementar estos hallazgos e indagar por los efectos de mediano plazo del programa, es necesario estudiar la inserción al mercado laboral de los pilos¹ y su trayectoria profesional. Con el fin de dar el primer paso en esa dirección, en este artículo exponemos las diferencias que existen en la inserción al mercado laboral entre los becarios de SPP y los estudiantes de clase alta que se graduaron de Derecho e Ingeniería de Sistemas de una universidad de élite en el año 2020. Esta comparación empírica permite participar en un debate teórico fundamental para la sociología y la economía: el potencial que tiene la educación superior de alta calidad para eliminar las diferencias de base que existen entre los estudiantes de distintos orígenes socioeconómicos.

Al analizar las veinte entrevistas a profundidad realizadas a los egresados, los datos administrativos y la Encuesta de Egresados de la Universidad seleccionada encontramos que

1 A lo largo del texto usamos los términos “beneficiarios”, “becarios” y “pilos” de forma intercambiable para referirnos a las personas a quienes fueron adjudicadas las becas de SPP.

las tasas de empleo de los dos grupos son muy similares y que tan solo dos años después de haberse graduado los pilos han experimentado un grado importante de movilidad social. Sin embargo, reportan salarios más bajos que sus colegas de clase alta, a pesar de que su desempeño académico es muy similar.

También encontramos que los dos grupos experimentan emociones distintas cuando se enfrentan al mercado laboral debido a las condiciones materiales de sus familias: mientras que los becarios sienten afán, incertidumbre e inseguridad, los egresados de clase alta sienten confianza y tranquilidad. Si bien estas emociones son difíciles de sobrellevar, impulsan a los pilos a ser recursivos y a buscar ingresos adicionales, un fenómeno atípico entre los egresados de clase alta.

Por otra parte, observamos que las experiencias de los pilos de las carreras seleccionadas son sumamente diferentes, pues los egresados de Derecho perciben barreras de acceso al mercado laboral y experimentan episodios de discriminación con mucha más frecuencia e intensidad que sus pares de Ingeniería de Sistemas. Las entrevistas sugieren que esta divergencia es producto de la calidad del mercado laboral y la importancia que tienen el capital social y el capital cultural en una y otra profesión.

Finalmente, encontramos que los becarios, especialmente los egresados de Derecho, pagan los costos emocionales de la movilidad social. Sin embargo, a diferencia de lo establecido por otros estudios, el ascenso socioeconómico no ha afectado las relaciones familiares de los becarios, e incluso ha contribuido a fortalecerlas en algunos casos. Esto último podría explicarse porque los padres de los pilos tienen aspiraciones de movilidad social que sus hijos satisfacen.

Este estudio da cuenta de los efectos de mediano plazo de uno de los programas educativos más ambiciosos e importantes de las últimas décadas, pone en evidencia las dificultades que enfrentan los pilos en el mercado laboral e invita a los estudiosos de estos temas a reconocer las ganancias emocionales producto de la movilidad social y a concederles tanta importancia como a sus costos.

REVISIÓN DE LITERATURA

La educación superior de alta calidad es considerada uno de los vehículos más efectivos para impulsar la movilidad social; sin embargo, existe una controversia sobre su capacidad para eliminar las desigualdades de base que existen entre los estudiantes de distintos orígenes socioeconómicos.

Algunos estudios sugieren que la influencia de los recursos de los padres en la posición económica de los hijos es prácticamente nula cuando estos últimos logran acceder a la universidad (Hout, 1988). Por ejemplo, Torche (2011) examina cinco bases de datos longitudinales y concluye que los profesionales obtienen ocupaciones e ingresos semejantes independientemente de su origen socioeconómico. De igual manera, Chetty et al. (2017) analizan

los datos administrativos de más de treinta millones de estadounidenses y encuentran que los estudiantes provenientes de familias de ingresos altos e ingresos bajos que fueron a las mismas universidades reciben salarios similares después de graduarse.

En contraste, otros estudios indican que el paso por la universidad no es suficiente para nivelar las trayectorias profesionales de los egresados de distintas clases sociales. Basándose en datos gubernamentales, Witteveen y Attewell (2017) señalan que, entre cuatro y diez años después de haberse graduado, los egresados provenientes de familias acomodadas reportan ingresos considerablemente más altos que los profesionales provenientes de familias de escasos recursos. Por su parte, Friedman et al. (2015) analizan los datos de la Gran Encuesta Británica de Clase y encuentran que los profesionales de clase baja están subrepresentados en las ocupaciones de élite y que incluso cuando logran acceder a ellas tienden a obtener menores ingresos que sus pares de clase alta. Así mismo, Toft (2019) concluye que los profesionales de clase alta alcanzan dichas posiciones con mayor rapidez, las ocupan por más tiempo y reciben mejores honorarios que sus colegas de clase baja. Es importante subrayar que los resultados son mixtos pese a que todos estos estudios controlan distintas variables como las profesiones, la calidad de las universidades y el desempeño académico de los graduandos, así como el tiempo que llevan en el mercado laboral.

Para explicar las convergencias o divergencias en las trayectorias profesionales de los dos grupos, los investigadores se han centrado en tres grandes temas: la educación, la clase social y, más recientemente, el mercado laboral.

[56]

El primer grupo está compuesto por estudios que muestran que incluso cuando las personas de clase baja alcanzan el mismo nivel educativo que las de clase alta existen diferencias importantes en la educación que reciben y en las habilidades que adquieren porque la educación superior está altamente estratificada. Dado que el acceso está condicionado por la posición socioeconómica de los padres (Chetty et. al, 2017), los estudiantes de clase baja suelen estar sobrerrepresentados en las instituciones menos selectivas y subrepresentados en las más competitivas (Astin y Oseguera, 2004), que son justamente las que ofrecen mayores oportunidades de movilidad social (Chetty et. al, 2017).

Así mismo, hay evidencia de que existe una asociación positiva entre el desempeño académico y los ingresos (Gerber y Cheung, 2008), lo cual implica que los estudiantes de clase baja tienen un desempeño inferior que el de sus pares de clase alta debido a las expectativas de sus padres, la crianza y la formación académica que reciben durante la infancia y la adolescencia (Bowen, 2005; Walpole, 2003). En palabras sencillas, este grupo de estudios sugiere que los profesionales de clase alta tienen trayectorias laborales más exitosas que los de clase baja porque, en general, reciben educación de mejor calidad y tienen un mejor desempeño académico.

El segundo grupo está conformado por estudios que sostienen que las disparidades educativas son insuficientes para explicar las diferencias en el desempeño laboral de ambos grupos porque existe evidencia de que incluso cuando las personas de clase baja ingresan

a universidades prestigiosas estudian carreras bien remuneradas y obtienen notas sobresalientes, reportan ingresos más bajos (Witteveen y Attewell, 2017) y ocupan cargos de élite con menos frecuencia que sus colegas de clase alta (Friedman y Laurison, 2019). Estos estudios ponen en evidencia que la riqueza, las conexiones sociales y la lógica de crianza de los padres acomodados juegan un papel fundamental en el éxito profesional de sus hijos.

Por ejemplo, muestran que el respaldo financiero que tienen los jóvenes de clase alta facilita que acepten oportunidades laborales poco rentables pero prometedoras como pasantías no remuneradas en instituciones prestigiosas que les permiten acumular experiencia, obtener conocimiento y establecer conexiones valiosas que facilitan que obtengan mejores cargos en el mediano y largo plazo (Friedman y Laurison, 2019). También reciben regalos y herencias que les permiten ahorrar, invertir y obtener ganancias adicionales a sus salarios, lo cual explica que obtengan más ingresos que sus pares de clase baja, incluso cuando tienen trabajos idénticos (Hansen, 2001; Friedman y Toft, 2021). De igual manera, suelen conseguir empleo más rápido, a veces sin necesidad de enviar hojas de vida ni presentar entrevistas gracias a los contactos y la influencia de sus padres (Friedman y Laurison, 2019). Además, hay evidencia de que reciben un tipo de crianza particular que facilita que se desenvuelvan con naturalidad en instituciones educativas y laborales. En contraste, los niños de clase trabajadora y de clase baja reciben un tipo de crianza que dificulta que se sientan cómodos en contextos institucionales (Lareau, 2013).

Por último, el tercer grupo está formado por estudios que se centran en el mercado laboral. Algunos de ellos muestran que los estudiantes de distintas clases obtienen los mismos ingresos medios cuando acceden a mercados laborales con características similares, es decir, cuando trabajan el mismo número de horas, obtienen empleos situados en zonas geográficas equivalentes o en sectores económicos que ofrecen condiciones y salarios idénticos (Manzoni y Streib, 2019). Cuando esto ocurre, el mercado laboral actúa como “el gran igualador”, aunque sea producto de la suerte o el azar (Streib, 2023).

En contraste, otros estudios concluyen que los empleadores de élite usan criterios de selección que encubren sesgos socioeconómicos —como valorar positivamente que los candidatos practiquen actividades extracurriculares exclusivas— y tienen tendencias homofílicas, es decir, que prefieren candidatos con trayectorias vitales, gustos culturales y experiencias similares a las suyas. Esta tendencia favorece a los candidatos de clase alta porque ellos comparten más similitudes con los empleadores de élite que sus colegas de clase baja (Rivera, 2010; Rivera, 2012).

La primera explicación supone que la educación es “el gran nivelador” y, por ende, si los profesionales de clase baja recibieran la misma educación que sus compañeros de clase alta, dejarían de existir las desigualdades laborales entre los dos grupos. En cambio, la segunda explicación insiste en que existen desventajas de clase que la educación superior no logra eliminar. Finalmente, la tercera explicación sugiere que la clave está en el mercado laboral porque, independientemente de la capacidad niveladora de la educación superior, dicho mercado puede eliminar o profundizar las desigualdades laborales entre ellos.

Como es evidente, la mayor parte de la literatura se ha concentrado en examinar indicadores objetivos de la movilidad social como los salarios y la calidad de los empleos. El interés en estos indicadores ha sido muy fructífero, pero ha opacado la importancia de explorar la dimensión subjetiva de este fenómeno, es decir, las experiencias, percepciones y expectativas de los individuos que la viven en carne propia. Esta dimensión es relevante porque permite esclarecer las formas en que los sujetos interpretan y experimentan la movilidad social, lo cual es indispensable para determinar los efectos que este fenómeno tiene en su bienestar.

Los estudios que han explorado esta arista han encontrado que, aunque la movilidad social trae consigo ganancias económicas y sociales, también suele acarrear costos emocionales, éticos y relacionales para quienes la experimentan. Así, algunos estudiantes de clase baja sienten emociones contradictorias como orgullo, culpa y vergüenza al estudiar en una universidad de élite (Álvarez, 2019) y temen ser discriminados, experimentan microagresiones de clase y enfrentan barreras culturales y económicas al hacer amigos de orígenes sociales más privilegiados (Álvarez et al., 2022). Otros sufren conflictos o incluso rupturas definitivas con sus familiares y amigos porque adoptan gustos, actitudes, comportamientos y normas sociales que chocan con las de ellos (Morton, 2019), y en ocasiones sus familias se oponen a la idea de que estudien o trabajen en instituciones prestigiosas y sienten resentimiento cuando deciden hacerlo porque creen que han perdido a un miembro del hogar (Friedman, 2016).

[58]

Del mismo modo, algunos profesionales de clase baja sienten que tener éxito laboral implica abandonar sus orígenes y traicionarse a sí mismos y a sus familias porque se ven obligados a cambiar su forma de hablar, de vestir y de comportarse para encajar en ambientes de clase alta (Bourdieu, 2002). Pese a sus esfuerzos, algunos no logran sentirse del todo cómodos con sus jefes y compañeros y otros se rehúsan a adoptar los códigos de comportamiento aceptados, lo cual dificulta que se adapten al entorno laboral (Friedman y Laurison, 2019). En los casos más extremos, quienes sufren rupturas familiares o no logran acoplarse a entornos laborales de élite, pueden experimentar un *habitus clivé* o dividido, es decir, una fragmentación o dislocación de la identidad personal. Este fenómeno ocurre con mayor frecuencia cuando la movilidad social no ocurre progresivamente, sino de forma rápida y sostenida. Un buen ejemplo de esta situación son los individuos de clase baja que entran a un colegio o universidad de élite u obtienen un trabajo prestigioso en las primeras etapas de sus trayectorias profesionales (Friedman 2014, 2016).

El programa SPP ofrece una oportunidad única para participar en el debate que existe en torno a la capacidad (o incapacidad) de la educación superior de alta calidad para eliminar las desigualdades de base que existen entre estudiantes de distintos orígenes socioeconómicos porque permitió que estudiantes de clase baja accedieran a universidades acreditadas y prestigiosas como la que seleccionamos para este estudio² y compartieran aulas y experiencias con jóvenes privilegiados, un fenómeno atípico e improbable en un

2 Afirmamos que la universidad escogida es de élite porque se trata de una de las más costosas, exclusivas y prestigiosas de Colombia.

país tan estratificado y desigual como Colombia. Además de contribuir al entendimiento de las diferencias educativas, de clase y del mercado laboral, la comparación propuesta en este estudio arroja luces sobre la dimensión subjetiva de la desigualdad, una arista poco estudiada hasta ahora por la literatura sobre educación y movilidad social.

METODOLOGÍA

Este estudio se basa en veinte entrevistas a profundidad realizadas a beneficiarios del programa Ser Pilo Paga y a egresados de clase alta que se graduaron de Derecho e Ingeniería de Sistemas en el año 2020, así como en los datos administrativos y en la Encuesta de Egresados de la universidad escogida.

La elección de las clases sociales, las carreras, la cohorte y el género

Decidimos comparar los pilos con sus colegas de clase alta porque la literatura indica que las diferencias más radicales se dan entre los hijos de padres de ingresos bajos y los hijos de padres adinerados (Friedman y Laurison, 2019; Rivera, 2012). Con el fin de maximizar la variación, seleccionamos únicamente egresados que, según los datos de registro de la universidad, vivían en sectores de estrato seis cuando entraron a la universidad.

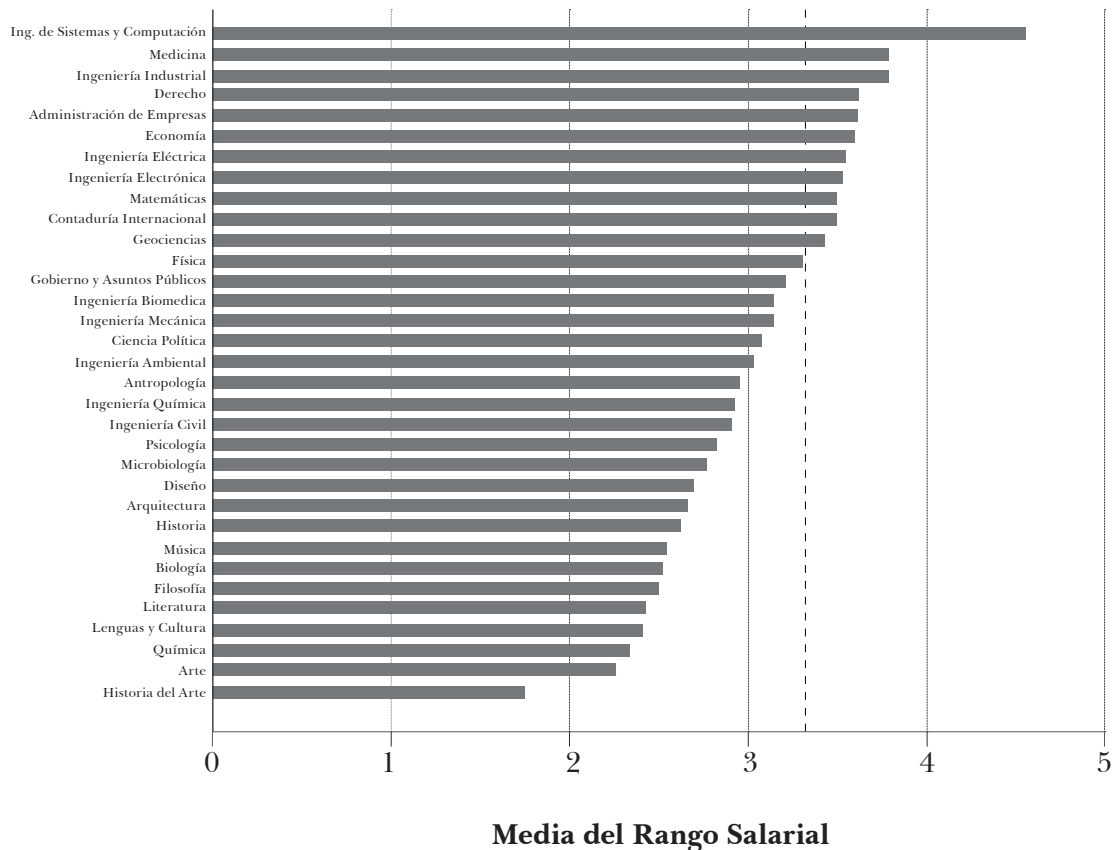
Así mismo, la elección de las profesiones tiene un fundamento teórico. Inicialmente, pensamos en escoger solo una carrera, pero varios estudios han encontrado que algunas profesiones son más cerradas que otras para los profesionales de clase baja, lo cual implica que no todas ofrecen las mismas oportunidades de movilidad social (Friedman et al., 2015). Por ejemplo, Friedman y Laurison (2019) señalan que es posible distinguir dos tipos de profesiones: las “profesiones tradicionales”, como Medicina y Derecho, y las “profesiones técnicas”, como las Ingenierías y las Tecnologías de la Información. Mientras que las primeras presentan la menor proporción de profesionales de clase baja y la brecha de ingresos más pronunciada entre estos y los de clase alta, las segundas presentan los mayores índices de movilidad social y la brecha de ingresos más pequeña.

Los autores no esclarecen el origen de estas diferencias, pero señalan que el capital cultural parece tener más peso en estas profesiones. Sobre esto, Bourdieu (1988) afirma que en las ciencias y en las ingenierías priman las habilidades técnicas, que pueden ser evaluadas de forma objetiva; en cambio, en las profesiones en las que priman criterios más subjetivos es común que el capital cultural sea usado para evaluar las habilidades profesionales de los individuos. Efectivamente, existe evidencia de que la brecha salarial entre profesionales de distintos orígenes socioeconómicos es más pronunciada en las artes, humanidades y ciencias sociales que en las ingenierías y en las ciencias duras (Streib y Manzoni, 2019).

Basándonos en estos hallazgos, decidimos escoger una profesión tradicional y otra técnica para observar la variación entre ellas. Con el fin de hacer una comparación más limpia,

decidimos que las dos profesiones debían tener un mercado laboral similar. Para establecer la calidad del mercado laboral de las carreras ofrecidas en la universidad escogida, usamos el promedio de los rangos salariales de la Encuesta de Egresados (ver gráfica 1). Inicialmente, escogimos Medicina (la profesión tradicional mejor remunerada) e Ingeniería de Sistemas (la profesión técnica con mejores salarios), pero descubrimos que de la primera se habían graduado muy pocos pilos porque el programa es más extenso que los demás. Fue entonces cuando resolvimos elegir Derecho, la segunda profesión tradicional mejor rankeada en términos salariales.

Gráfica 1. Promedio de los rangos salariales de las profesiones ofrecidas por la universidad seleccionada



[60]

Fuente: Encuesta de Egresados de la Universidad.

N = 1729 N Derecho = 132 N Ingeniería de Sistemas = 76

Posteriormente, escogimos la cohorte que culminó sus estudios en 2020 con el objetivo de examinar la inserción al mercado laboral («*getting in*») y también el proceso de adaptación al mismo («*getting on*»), pues en algunas ocasiones los profesionales de clase baja logran obtener ocupaciones de élite, pero no se sienten tan cómodos ni ascienden tan rápido como sus colegas de clase alta (Friedman y Laurison, 2019).

Es importante mencionar que, al revisar los datos administrativos, nos percatamos de que esta cohorte incluía algunos egresados —tanto de clase alta como beneficiarios de SPP— que comenzaron sus estudios en el primer semestre de 2015 (o, en el caso de los profesionales de clase alta, incluso antes), pero se atrasaron uno o varios semestres, por lo cual se graduaron en el primer o segundo semestre de 2020. En vez de excluir estos casos, decidimos mantenerlos en la muestra de la Encuesta y en la de las entrevistas con el fin de aumentar la variación y analizar sus experiencias junto a las de los egresados que culminaron sus estudios en el tiempo estipulado por la universidad. En contraste, no incluimos ningún caso de deserción porque esto habría impedido realizar una comparación limpia entre los dos grupos dado que la obtención del título condiciona la inserción al mercado laboral³.

Finalmente, decidimos entrevistar únicamente hombres para evitar que el sesgo de género se confundiera con el de clase en una muestra tan pequeña; sin embargo, en la Encuesta de Egresados no excluimos los datos de las mujeres porque la muestra habría quedado muy reducida. Con estas decisiones, buscamos controlar distintas variables (calidad del mercado laboral, año de graduación, nivel educativo y género) y realizar una comparación que nos permitiera atribuir las diferencias encontradas a la principal diferencia entre los dos grupos: el origen socioeconómico de los egresados.

Operacionalización de conceptos

El principal concepto que guía este estudio es el de clase social. Según Bourdieu (1986), la clase de partida de los individuos se define por el capital económico, social y cultural de sus padres. El capital económico se refiere a la riqueza acumulada y los ingresos, el capital social a las amistades y conexiones sociales que permiten obtener información, bienes, servicios o posiciones valiosas, y el capital cultural a las credenciales educativas y a la familiaridad con actividades, gustos y formas de hablar y de vestir asociados a la clase alta.

Aunque los sociólogos suelen usar la ocupación de los padres para medir la clase social, reconocen que se trata de un proxy que no ofrece información detallada sobre los capitales de los padres, por lo cual procuran complementarla con otras medidas. Por ejemplo, Rivera (2010, 2012) la combina con los niveles educativos de los individuos que estudia, y Friedman y Laurison (2019) con preguntas sobre el capital económico, social y cultural de los entrevistados y sus padres.

En este estudio, usamos dos proxys para definir la clase social. Por un lado, damos por sentado que los beneficiarios de SPP pertenecen a la clase baja porque, según el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), sus familias están en condición de pobreza o de vulnerabilidad socioeconómica. Por otro lado, asumimos que los graduandos que viven en estrato 6 forman parte de la clase alta porque, de acuerdo

3 En palabras sencillas, quienes no culminan sus estudios están en desventaja frente a quienes sí lo hacen porque no pueden siquiera aplicar a los trabajos que exigen tener un título profesional. Por consiguiente, comparar sus trayectorias como si fueran equivalentes sería un error metodológico.

con el DANE, quienes habitan en predios y viviendas pertenecientes a este estrato tienen ingresos altos. Vale la pena mencionar que, aunque no son equivalentes a la clase, los estratos socioeconómicos están altamente correlacionados con la educación y los ingresos (Uribe Mallarino y Pardo Pérez, 2006). Con el objetivo de aumentar la precisión de estas medidas, en las entrevistas a profundidad incluimos preguntas sobre las condiciones socioeconómicas y el capital social y cultural de los padres de los egresados.

Recolección de datos

La Encuesta de Egresados es realizada por funcionarios de la Oficina de Egresados de la Universidad seis meses después de que los egresados se gradúan. Se trata de un sondeo telefónico que indaga por la cantidad de egresados empleados, las estrategias que utilizan para conseguir empleo, el tiempo que demoran en insertarse al mercado laboral y los tipos de contratos y salarios que obtienen.

Para este estudio, usamos los datos provenientes de las preguntas: “¿En la actualidad se encuentra trabajando?” y “¿En qué rango se ubica su salario actual?”. La primera nos permitió establecer las tasas de empleo y la segunda los rangos salariales de cada grupo. Sin embargo, es importante señalar que se trata de rangos imperfectos, pues no contienen montos equivalentes: mientras que uno va de \$1.000.0000 a \$2.000.0000, otro va de \$3.000.000 a \$5.000.0000 y el último simplemente dice “más de \$10.000.000”. Por otra parte, la universidad nos dio acceso a los datos administrativos de todos los egresados de la cohorte seleccionada, lo cual nos permitió establecer las tasas de respuesta de los cuatro grupos escogidos (ver tabla 1).

Tabla 1. Tasas de respuesta de los cuatro grupos seleccionados

Grupo	Número total de estudiantes en la cohorte seleccionada	Número de estudiantes que contestaron la Encuesta	Tasa de respuesta
Egresados de Derecho SPP	14	7	50 %
Egresados de Derecho E6	74	52	70,27 %
Egresados de Ingeniería de Sistemas SPP	19	14	73,68 %
Egresados de Ingeniería de Sistemas E6	13	10	76,92 %

Fuente: Datos de registro y Encuesta de Egresados de la universidad

[62]

Como se observa en la tabla 1, el número de casos (N) es pequeño, especialmente en los grupos de los pilos, lo cual se debe a que, para la fecha de corte seleccionada, se habían graduado pocos becarios. Si bien la escasez de datos representa una limitación importante, hay que resaltar que las tasas de respuesta de los cuatro grupos son altas y los datos que empleamos son representativos del universo escogido. No obstante, valdría la pena repetir las comparaciones realizadas en este estudio con datos de las cohortes más recientes para corroborar, problematizar o matizar los resultados obtenidos.

En cuanto a las entrevistas, usamos los datos administrativos de la cohorte escogida para realizar un sorteo con la totalidad de los nombres de los egresados y así obtener una muestra aleatoria de los graduandos de nuestro interés. Para contactarlos, usamos dos estrategias distintas: inicialmente, les enviamos un mensaje a su correo institucional —al que tuvimos acceso gracias a la Oficina de Egresados— y, cuando no obtuvimos ninguna respuesta, los buscamos en la red profesional LinkedIn y reenviamos el mensaje por ese medio. Aunque ninguno se negó explícitamente a participar en el estudio, cuatro no contestaron por ningún medio, por lo cual finalmente entrevistamos a veinte de los veinticuatro profesionales que seleccionamos al azar. Vale la pena destacar que, al contrastar las dos muestras, descubrimos que tan solo cinco de los veinte entrevistados contestaron la Encuesta de Egresados, lo cual implica que los datos de las dos fuentes no son redundantes, sino que se complementan entre sí. La siguiente tabla muestra la información demográfica de los entrevistados.

Tabla 2. Características demográficas de los entrevistados

Categoría	Número de entrevistados
Distribución por sexo	
Hombres	20
Mujeres	0
Distribución por clase	
Clase baja (SPP)	10
Clase alta (Estrato 6)	10
Programa	
Derecho	10
Ingeniería de Sistemas	10
Número total de entrevistas	20

Fuente: Entrevistas realizadas por las autoras.

En las entrevistas indagamos por las experiencias, emociones y percepciones de los egresados relacionadas con el proceso de inserción y adaptación laboral. Concretamente, les preguntamos sobre los empleos que han tenido, las estrategias de búsqueda que han usado para conseguirlos, el grado de satisfacción que sienten con sus empleos en la actualidad, las experiencias de discriminación que pudieron haber experimentado en el mercado laboral, el estado de las relaciones con sus familiares y amigos, sus percepciones de SPP y sus aspiraciones personales y profesionales. Adicionalmente, indagamos por sus experiencias

[63]

universitarias para tener una visión más completa de sus trayectorias. La mayoría de entrevistas duraron alrededor de una hora y media, pero algunas se extendieron hasta tres horas.

Análisis de datos

El análisis de los datos administrativos y de la Encuesta de Egresados consistió en obtener las estadísticas descriptivas correspondientes a cada grupo y compararlas. Inicialmente, planeamos establecer si existían diferencias significativas entre ellas, pero finalmente no llevamos a cabo ninguna prueba porque el N era más pequeño de lo esperado y no nos habría permitido obtener resultados confiables.

En cuanto a las entrevistas, comentamos cada una de ellas de forma detallada y establecimos los temas recurrentes relacionados con las experiencias de los egresados en el mercado laboral, así como los principales patrones y diferencias presentes en los distintos grupos de egresados. Para ello, recurrimos principalmente a estrategias deductivas, es decir, rastreamos postulados teóricos en nuestros datos, como las desventajas de clase, las experiencias de discriminación y los costos emocionales de la movilidad social asumidos por los profesionales de clase baja.

Por otra parte, permitimos la emergencia de hallazgos ausentes en la literatura, como la búsqueda de ingresos adicionales y las ganancias inesperadas del ascenso socioeconómico que experimentan los pilos. Cada semana nos reunimos para discutir estos hallazgos, lo cual nos llevó a desechar o modificar algunas hipótesis y formular otras, así como a identificar los resultados más y menos generalizados en la muestra. En este artículo presentamos los hallazgos más robustos usando seudónimos para proteger la identidad de todos los participantes.

[64]

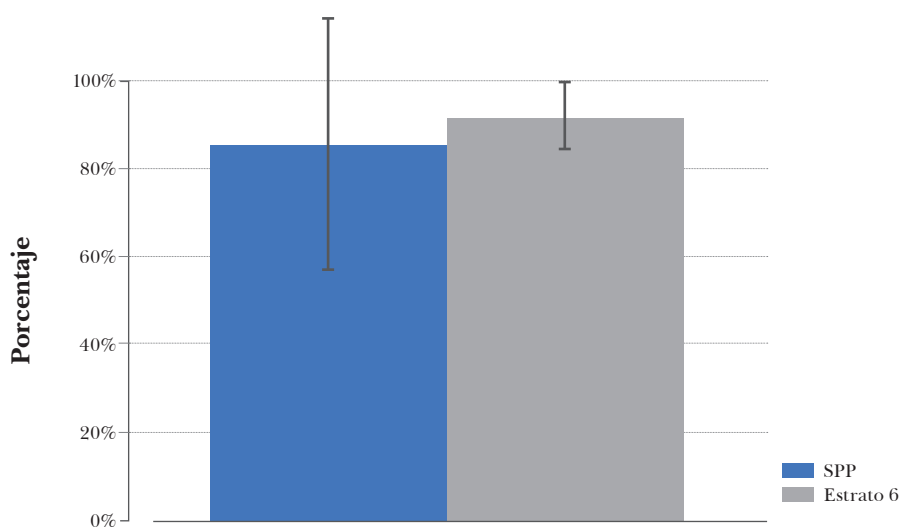
RESULTADOS

Entre la movilidad social y las desigualdades de clase

“En la universidad estaba vaciado, pero ahora tengo estabilidad económica: tengo mis cosas propias, muchos proyectos y uno que otro ahorrito. Mis ingresos alcanzan para todo, incluso para ayudar a mis papás y a mi hermana que está estudiando. Estoy haciendo una casa allá en mi pueblo porque la casa familiar era muy pequeña y no estaba en muy buen estado, entonces la tumbé y estoy haciendo una nueva”.

Las palabras de Walter, uno de los pilos entrevistados, resumen bastante bien uno de los hallazgos más robustos de este estudio: tan solo dos años después de haberse graduado, los beneficiarios de SPP han experimentado un grado importante de movilidad social. Actualmente, los diez becarios entrevistados están trabajando en su campo y la Encuesta de Egresados muestra que, al menos en las carreras seleccionadas, las tasas de empleo de los pilos y las de sus pares de clase alta son muy similares (ver gráficas 2 y 3).

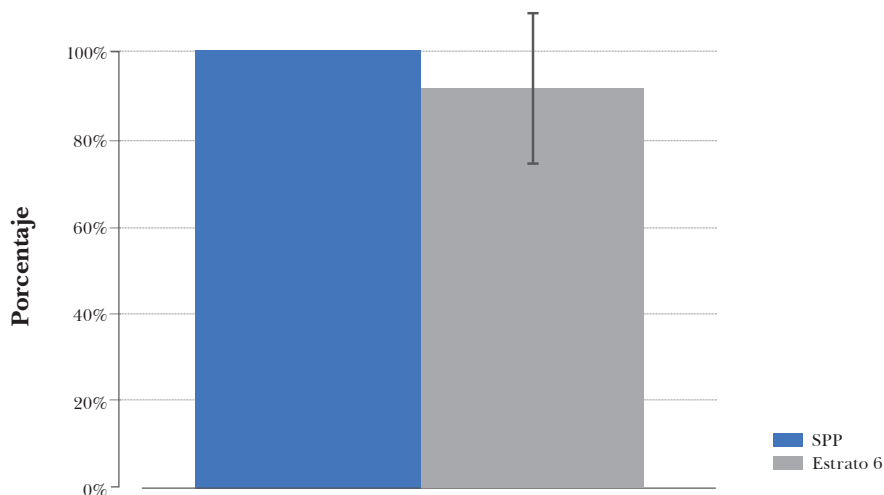
Gráfica 2. Tasa de empleo de los egresados de Derecho



Fuente: Encuesta de Egresados de la Universidad

N SPP = 7 N E6 = 5

Gráfica 3. Tasa de empleo de los egresados de Ingeniería de Sistemas



Fuente: Encuesta de Egresados de la Universidad.

N SPP = 14 N E6 = 10

Todos los pilos coinciden en que ser beneficiarios del programa cambió sus vidas y las de sus familias, pues desde que empezaron a trabajar su capacidad adquisitiva aumentó, lo cual les ha permitido contribuir o asumir los gastos del hogar, mudarse a lugares más cómodos, espaciosos o seguros, pagar deudas propias o familiares, ahorrar y darse gustos como salir a comer, comprar ropa y viajar con mucha más frecuencia que antes. Sin excepción, los

entrevistados señalan que esto habría sido imposible de no ser porque lograron acceder y culminar sus estudios en una de las mejores universidades del país.

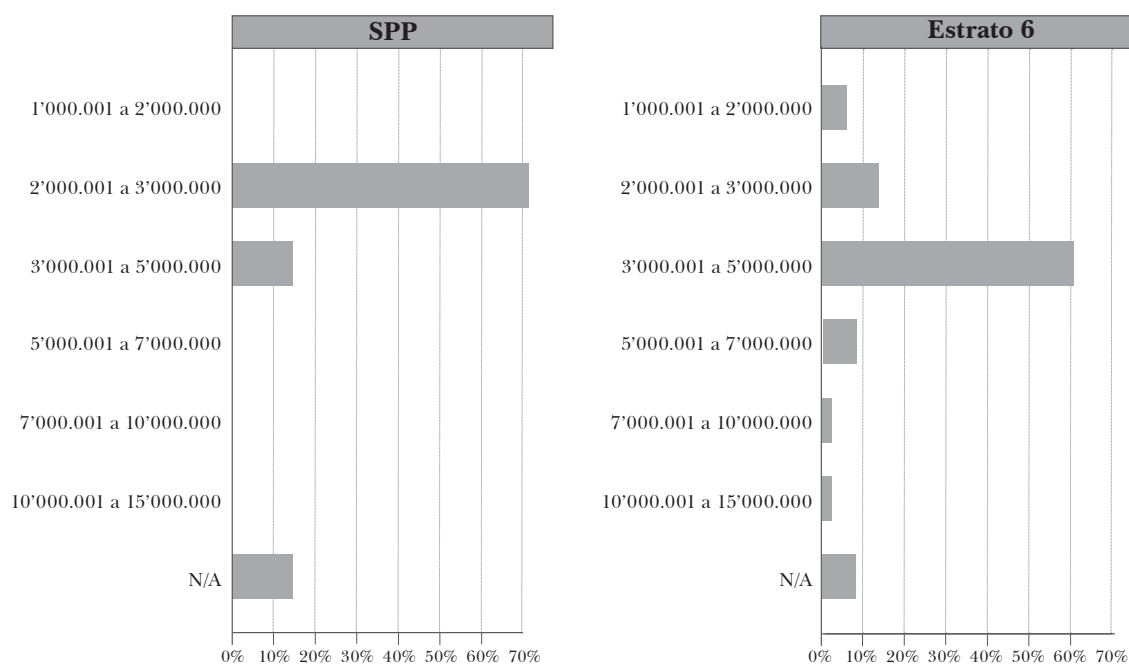
Por ejemplo, Jefferson, uno de los pilos que reporta uno de los salarios más altos de la muestra de entrevistados, cuenta que gracias a que obtuvo un buen empleo compró una camioneta y una casa en un sector que “pensó que era para niños ricos”. Además, se hace cargo de la totalidad de los gastos de su mamá y de su hermana y se da “lujos que su familia jamás se hubiera imaginado”, como ir a un buen restaurante al menos dos domingos al mes. Al igual que él, los becarios que reportan los salarios más bajos de la muestra se sienten agradecidos por haber sido beneficiarios del programa y manifiestan que sus condiciones de vida y las de sus allegados han mejorado considerablemente desde que empezaron a trabajar, por lo cual podemos afirmar que se trata de un hallazgo generalizado.

Si bien el ascenso socioeconómico de los pilos es innegable, tanto los datos de la Encuesta como los de las entrevistas indican que, en promedio, los pilos tienen salarios más bajos que sus pares de clase alta en las carreras seleccionadas. La Encuesta muestra que, en Derecho, más del 70 % de los pilos se ubican en el rango de \$2.000.000 a \$3.000.000, en cambio, más del 60 % de sus colegas de clase alta se ubican en el de \$3.000.000 a \$5.000.000. Así mismo, en Ingeniería de Sistemas la mayoría de pilos se ubican en el rango de \$3.000.000 a \$5.000.000, mientras que su contraparte en el de \$5.000.000 a \$7.000.000 (ver gráficas 4 y 5). De igual manera, las entrevistas muestran disparidades importantes entre los dos grupos: en Derecho, el promedio salarial de los pilos es de \$3.576.000 y el de sus compañeros de \$5.225.000, y en Ingeniería, estos montos ascienden a \$7.384.000 y a \$12.569.800, respectivamente (ver gráfica 6).

Estas diferencias no pueden ser atribuidas al desempeño académico de los egresados porque, si bien el promedio general acumulado (PGA) de los egresados de ingresos altos es ligeramente superior al de los beneficiarios de SPP, no existen grandes diferencias entre los dos grupos (ver gráficas 7 y 8), lo cual resulta sorprendente si tenemos en cuenta que los pilos recibieron educación básica y media de menor calidad que sus pares de clase alta. Sobre este punto, vale la pena mencionar que varios de los pilos que entrevistamos tuvieron un desempeño sobresaliente en el pregrado: Cristian obtuvo el grado honorífico *magna cum laude* en dos carreras, Jefferson ganó un importante premio otorgado por la Corporación Excelencia en la Justicia y Duván y Leonardo lograron graduarse en tiempo récord. Esto reafirma que los pilos son excepcionales, pues tienen un desempeño sobresaliente pese a que pertenecen a la clase baja y no recibieron educación básica y media de la mejor calidad⁴.

4 Tanto la literatura especializada (Bowen, 2005; Gerber y Cheung, 2008; Walpole, 2003) como los datos recopilados por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) muestran que los estudiantes de clase alta tienen un mejor desempeño académico que los de clase baja. Para más información, recomendamos consultar el informe “Brechas en aprendizaje son más amplias en educación básica y media”, disponible en el siguiente enlace: <https://t.co/Mnhk7jICyD>

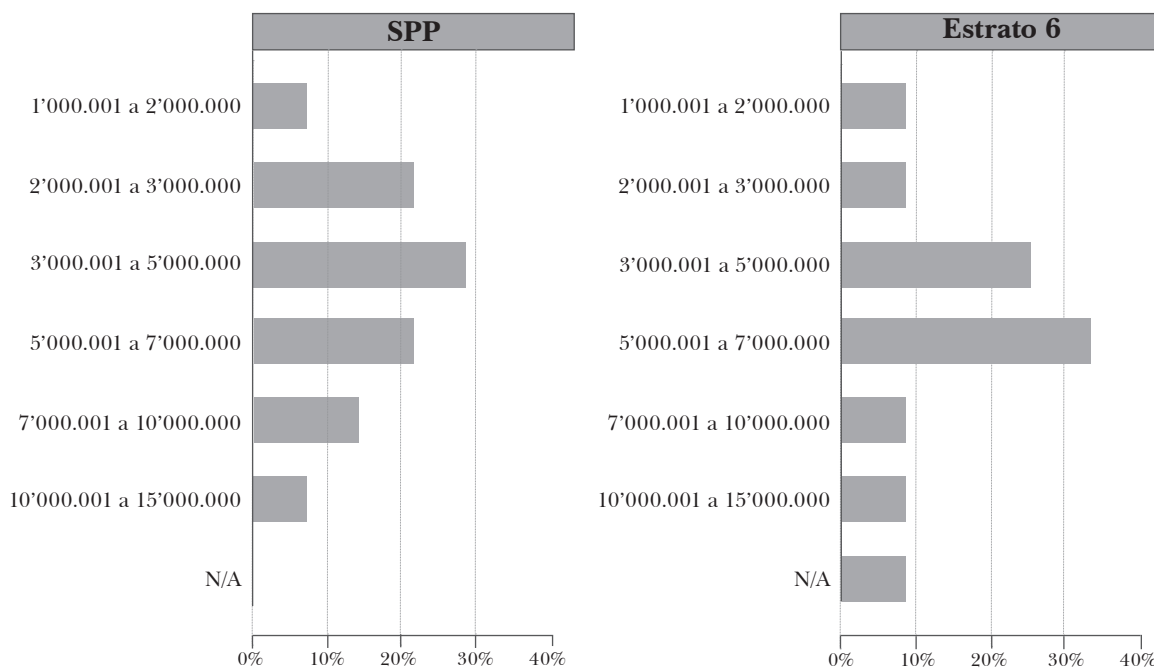
Gráfica 4. Salarios de los egresados de Derecho



Fuente: Encuesta de Egresados de la Universidad.

N SPP = 7 N E6 = 52

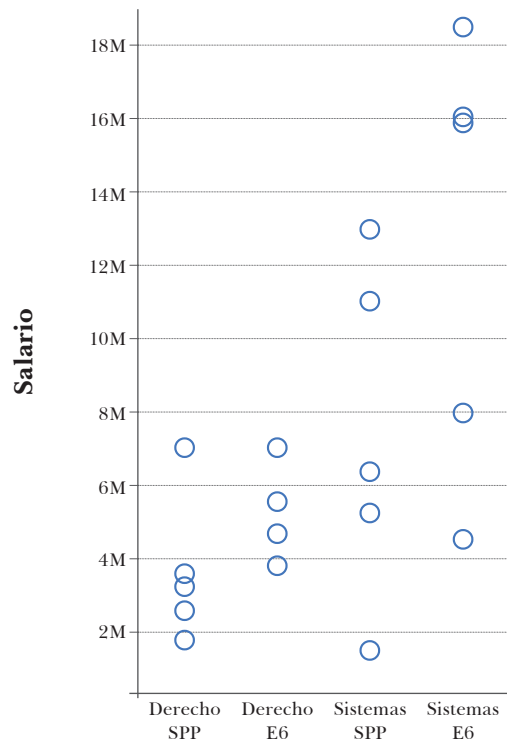
Gráfica 5. Salarios de los egresados de Ingeniería de Sistemas



Fuente: Encuesta de Egresados de la Universidad.

N SPP = 14 N E6 = 10

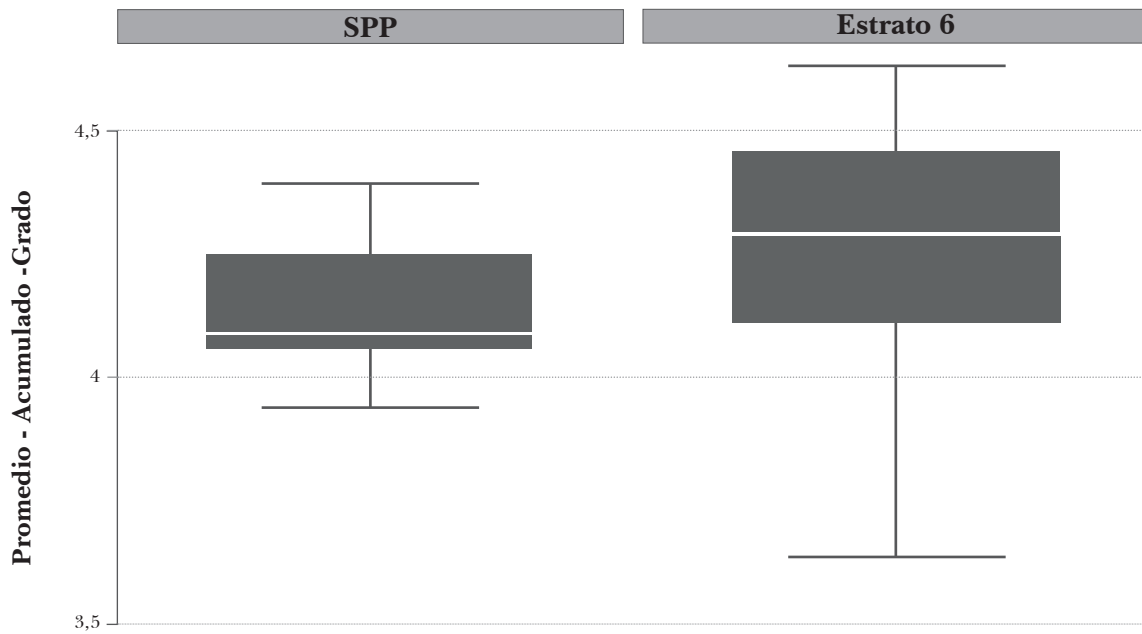
Gráfica 6. Salarios de los entrevistados de Derecho e Ingeniería de Sistemas



Fuente: Entrevistas realizadas a los egresados.

N SPP = 10 N E6 = 10

Gráfica 7. PGA de los egresados de Derecho

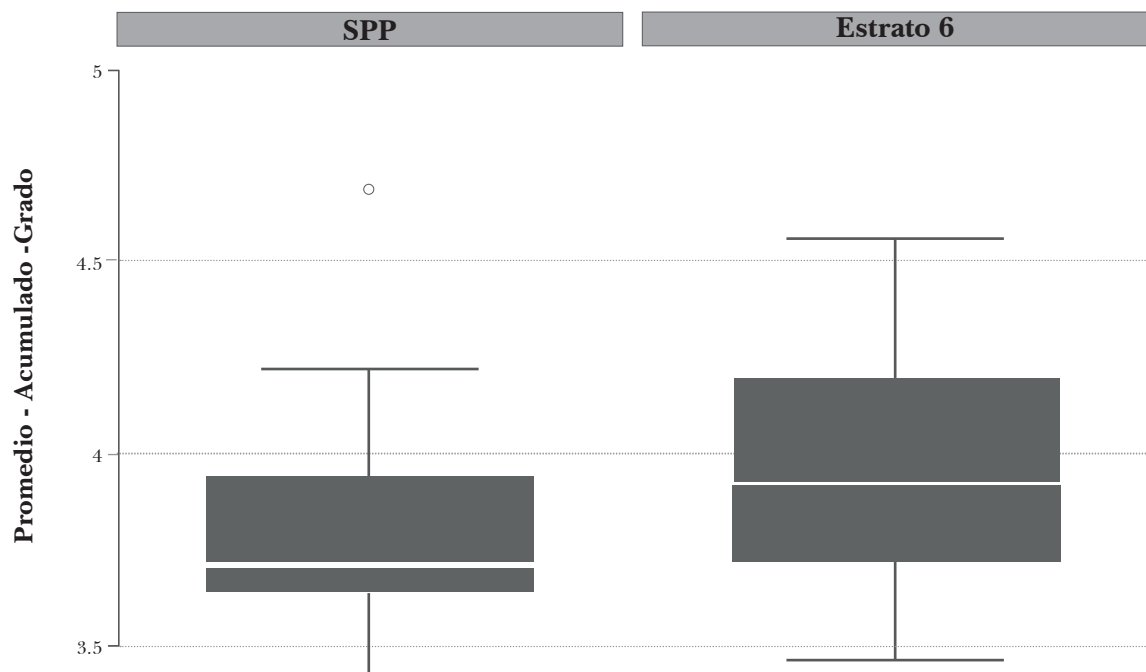


Fuente: Datos de Registro de la universidad.

N SPP = 7 N E6 = 52

[68]

Gráfica 8. PGA de los egresados de Ingeniería de Sistemas



Fuente: Datos de Registro de la universidad.

N SPP = 14 N E6 = 10

Los datos recopilados no son suficientes para explicar las disparidades salariales entre los dos grupos, pero permiten dilucidar dos posibles causas. Por una parte, los pilos suelen evitar postularse o ser descalificados de procesos de selección que prometen una buena remuneración, pero exigen un alto dominio del inglés, porque, a diferencia de sus pares de clase alta, no recibieron educación bilingüe y sienten que tienen un nivel bajo, a pesar de haber tomado cursos en la universidad.

Juan José, egresado de ingresos altos, asegura que “en Colombia, el inglés es la lengua franca del Derecho” y señala que antes era un plus, pero hoy en día es una necesidad para acceder a muchos cargos. Por su parte, Jefferson cuenta que “su karma ha sido no aprender inglés” y que llegó a contemplar la idea de abandonar el Derecho porque lo descartaron de varios procesos de selección a pesar de que cumplía con todos los requisitos, excepto el del idioma. Para él, “no saber inglés es equivalente a ser analfabeta en el siglo XXI”.

Por otra parte, los egresados de clase alta tienen más familiares y amigos influyentes que pueden ayudarlos a acceder a buenos cargos. De hecho, los entrevistados de ambas profesiones que reportan los salarios más altos de la muestra obtuvieron su trabajo actual gracias a contactos valiosos: Rodrigo trabaja en una de las firmas fundadas por su padre, un prestigioso penalista, y Manuel entró a la reconocida empresa de software en la que trabaja porque una de las directivas es la madre de uno de sus mejores amigos.

Aunque tuvo un desempeño sobresaliente en el pregrado, Duván dice que sabía que para sus compañeros de clase alta sería mucho más fácil obtener trabajos prestigiosos porque sus padres tienen cargos importantes e influyentes —algunos son magistrados, otros empresarios, otros diplomáticos— y cuentan con numerosas conexiones. Juan José corrobora la impresión de su colega al afirmar que “lo sabe uno y todo el mundo: es más fácil conseguir trabajo con palancas”. Como explicaremos más adelante, estas barreras son percibidas con más frecuencia e intensidad por los abogados que por los ingenieros.

Este hallazgo respalda los estudios que concluyen que la educación superior no debe ser considerada “el gran nivelador” porque no logra eliminar las desigualdades de clase que les conceden ventajas importantes a los profesionales de ingresos altos, como el dominio de otro idioma o el capital social heredado de los padres (Friedman y Laurison, 2019; Rivera, 2012). No obstante, es importante señalar que se trata de un resultado sugestivo que está lejos de ser definitivo, pues además de que las dos muestras son pequeñas, los salarios tienden a estabilizarse después de que los profesionales cumplen treinta años y llevan al menos diez años en el mercado laboral (Chetty et al., 2014), lo cual implica que la brecha salarial que existe entre los dos grupos podría ensancharse o reducirse con el paso del tiempo. De hecho, varios de los pilos estaban a punto entrar a cargos mejor remunerados cuando los entrevistamos, lo cual reafirma que se trata de un hallazgo provisional que podría cambiar en el futuro.

[70]

EMOCIONES DISPARES: MIENTRAS UNOS SE ANGUSTIAN, OTROS SE SIENTEN RESPALDADOS

Muchos pilos cuentan que temían perder la beca repentinamente o quedar endeudados con el ICETEX. Sentir angustia, preocupación e incertidumbre impulsó a algunos a extrecreditarse para graduarse antes del tiempo estipulado y motivó a otros a contemplar la idea de cambiarse de universidad. Leonardo cuenta que todos los semestres inscribió veinticinco créditos (entre ocho y diez materias) para graduarse más rápido porque creía que “el ICETEX o el gobierno podían salir con chistecitos y cambiar las condiciones de la beca de forma inesperada”. De igual manera, Jefferson sentía que “podían quitarle la beca en cualquier momento” pese a que siempre tuvo un desempeño sobresaliente.

Varios beneficiarios manifiestan que la posibilidad de endeudarse exacerbó la intranquilidad que sentían. Por ejemplo, Héctor, quien estuvo cerca de desertar por tener un bajo rendimiento académico durante los primeros semestres, pasó varias noches en vela pensando en la carga económica que estaba asumiendo. “Yo daba vueltas en mi cama y sentía mucha angustia y ansiedad porque pensaba: esto no es una beca, sino un crédito, y donde yo no me gradúe me va a tocar pagar todo y no sé de dónde voy a sacar tanta plata”. De igual manera, durante los primeros dos semestres, Omar sintió “que no iba a dar el nivel, que no iba a poder” y decidió que, si en tercero le seguía yendo mal, se presentaría a una universidad pública para que la deuda no fuera tan grande en caso de que no lograra culminar sus estudios.

Si bien el diseño del programa agudizó estas emociones, no parece haberlas originado, pues, al enfrentarse al mercado laboral por primera vez, los becarios volvieron a experimentarlas. Omar cuenta que fue un proceso angustiante porque envió muchas hojas de vida a través de páginas web, pero lo contactaron de pocos lugares y lo descalificaron de varios procesos de selección, Walter se sintió frustrado porque duró varios meses buscando trabajo sin éxito y Leonardo llegó a dudar de sus capacidades profesionales.

Todos coinciden en que querían empezar a trabajar cuanto antes por razones económicas. Omar dice que quería contribuir con los gastos del hogar porque su mamá estaba atravesando una difícil situación económica y Walter explica que sus papás no contaban con los recursos necesarios para apoyarlo, por lo cual necesitaba tener un salario fijo para sostenerse en Bogotá. Anderson, otro becario que describe la búsqueda laboral como un proceso desgastante y angustiante, resume la urgencia manifestada por los pilos en una frase: “si uno no trabaja, no come, así que no hay otra opción”.

En contraste, los egresados de clase alta señalan que, aunque buscar trabajo suele ser estresante, para ellos fue un proceso tranquilo en el que se sintieron confiados y respaldados. Por ejemplo, Federico afirma que “buscar trabajo es un trabajo en sí mismo” y cuenta que conoce a varias personas para quienes fue un proceso difícil, pero explica que para él no ha sido “catastrófico” porque nunca ha vivido situaciones de necesidad extrema y siempre ha contado con el apoyo económico y emocional de sus padres. De igual manera, Rodrigo explica que, cuando se graduó, la situación laboral era difícil por la pandemia, pero aún así buscar trabajo no fue un proceso “traumático” para él porque, a diferencia de otros jóvenes, no tenía ninguna presión en su casa. Nadie le decía: “busque trabajo porque se tiene que ir o busque trabajo porque tiene que pagar el mercado y los servicios”, lo cual le permitió mantener la calma. Después de tocar un par de puertas sin éxito, su papá le ofreció empleo en una de sus firmas y ha trabajado con él desde entonces. Por su parte, Daniel, quien entró a trabajar a una prestigiosa firma gracias a la intermediación del colegio de élite en el que estudió, cuenta lo siguiente:

D: Diría que no fue una búsqueda como tal. Todo se dio tan rápido que no tuve tiempo para angustiarme. La verdad no estaba preocupado porque sabía que encontraría un buen trabajo, fue un proceso muy tranquilo. Por mal que suene, nunca estuve preocupado. He ahí el privilegio.

E: ¿A qué te refieres exactamente con “el privilegio”?

D: La verdad no soy ingenuo, sé que las personas con recursos como yo tenemos oportunidades y comodidades que nos dan ventaja en todo, especialmente en un país tan desigual, injusto y elitista como Colombia.

En efecto, como ocurre con las brechas salariales, las diferencias en las emociones que experimentan los pilos y sus colegas de ingresos altos al buscar trabajo parecen explicarse por las ventajas de clase que benefician a los segundos: los becarios sienten urgencia y

preocupación porque necesitan empezar a trabajar cuanto antes para asumir sus gastos personales y en ocasiones los de sus familias; en cambio, los egresados de clase alta se sienten tranquilos y confiados porque cuentan con el respaldo económico de sus padres y no tienen grandes obligaciones.

Las desigualdades de clase también explican las diferencias en los gastos reportados por los dos grupos: mientras que los pilos se ven obligados a usar la mayor parte de su salario para pagar deudas familiares y cubrir gastos básicos como el arriendo y la comida, los egresados de clase alta pueden destinarlo a gastos opcionales como viajes, salidas y ropa, lo cual no sería posible si tuvieran preocupaciones y responsabilidades comparables a las de los becarios. De hecho, los pilos señalan que, pese a que sus condiciones de vida han mejorado considerablemente desde que comenzaron a trabajar, aún tienen obligaciones personales y familiares que les impiden hacer cosas que desearían, como adelantar estudios de posgrado o viajar fuera del país. En contraste, sus pares de clase alta afirman que sus salarios son suficientes para llevar el estilo de vida que desean.

Este hallazgo sugiere que, además de permitir que los profesionales de clase alta tomen riesgos y oportunidades laborales poco lucrativas pero prometedoras (Friedman y Laurison, 2019), el capital económico de los padres aminora la incertidumbre que suele acompañar la búsqueda laboral, lo cual explica que se sientan mucho más tranquilos que los profesionales de clase baja durante este proceso. De igual manera, facilita que, una vez consiguen empleo, sus hijos destinen su salario a los gastos y gustos de su preferencia. En palabras sencillas, la riqueza familiar explica que los profesionales de clase alta experimenten más tranquilidad y libertad que sus pares de clase baja al insertarse en el mercado laboral.

Aunque los pilos manifiestan estar más tranquilos desde que consiguieron empleo, muchos siguen sintiendo que “su situación podría cambiar repentinamente” o incluso que “podrían perderlo todo de la noche a la mañana”, lo cual los motiva a ahorrar y a buscar activamente fuentes de ingresos adicionales. Al hablar sobre la importancia que le concede al ahorro, Leonardo afirma que “prever las cosas es responsabilidad de cualquier ciudadano, el que no lo hace es porque tiene mucha confianza en las circunstancias actuales de su vida, pero eso no significa que no puedan cambiar en el futuro. Yo ahorro por si algo sale mal, por si me quedo sin trabajo de la nada y no tengo con qué comer. Tener un colchón es necesario en un mundo totalmente imprevisible”.

Además de ahorrar una parte de su salario, Leonardo lleva casos adicionales de forma esporádica para ganar un poco más. Y no se trata de una situación atípica, pues al igual que él, muchos pilos tienen o están buscando fuentes de ingresos adicionales: Walter y Damián Fernando también llevan casos externos a su trabajo, Héctor tiene dos contratos de forma simultánea y Jefferson es socio de una barbería e invirtió en cultivos de gulupa. Así mismo, Duván quiere montar una tienda de ropa y Omar y Juan David planean invertir en criptomonedas. La sensación que los motiva a buscar ingresos adicionales parece ser la misma que los llevaba a extracreditarse en la Universidad. En palabras de Jefferson: “Antes

[72]

sentía que me podían quitar la beca y ahora siento que podrían quitarme el empleo, así que prefiero estar preparado para cualquier eventualidad”.

A diferencia de los pilos, los egresados de clase alta manifiestan poco interés en obtener recursos adicionales al salario: Daniel explica que no ha pensado en esa posibilidad porque está conforme con su salario, Mateo dice que no lo ha contemplado porque siente que “un trabajo es más que suficiente” y Federico cuenta que a veces mezcla en bares, pero no lo considera un trabajo adicional, sino un hobby que le sirve para salir de la rutina.

Los pilos señalan que existe un vínculo entre tener una vida sin comodidades y adoptar una actitud recursiva. Jefferson afirma: “a nosotros nos crían con el miedo a que nos van a quitar las cosas, pero también con la idea de que no hay que vararse nunca”. En la misma línea, Walter explica que “cuando uno viene de abajo, le toca rebuscarse mucho, no se puede quedar quieto. Si no tengo trabajo, me pongo a hacer otra vaina, cualquier cosa me invento para no quedarme sin ingresos”. Estos relatos sugieren que tener una vida modesta provoca que los pilos experimenten emociones incómodas ausentes entre sus pares de clase alta, pero, al mismo tiempo, les concede una ventaja en el mercado laboral en tanto los impulsa a ser más creativos y recursivos que sus colegas privilegiados.

Hasta ahora, la literatura se ha concentrado en las numerosas desventajas que tienen los profesionales de clase baja al insertarse en el mercado laboral (Friedman y Laurison, 2016, 2017, 2019; Friedman y Toft, 2021; Lareau, 2015; 2019; Rivera, 2012), pero este hallazgo inédito muestra que también poseen algunas ventajas que les permiten enfrentar las condiciones desfavorables de partida que los aquejan. Además de constituir un aporte importante para la literatura, este hallazgo es valioso porque invita a retratar a los pilos como individuos recursivos, ambiciosos y astutos que desarrollan habilidades poco comunes entre sus pares de clase alta. Estas características desafían las narrativas victimizantes sobre los pilos que predominan en los medios y se concentran exclusivamente en los episodios de discriminación reportados por algunos becarios y en las experiencias dramáticas de los desertores⁵.

NO TODAS LAS PROFESIONES SON IGUALES: LOS ABOGADOS ENFRENTAN MÁS OBSTÁCULOS QUE LOS INGENIEROS

Así como existen diferencias entre los pilos y sus pares de clase alta, hay variación en las experiencias de los pilos de las profesiones seleccionadas: los egresados de Derecho experimentan y perciben barreras de acceso al mercado laboral con mucha más frecuencia e intensidad que sus pares de Ingeniería de Sistemas. Mientras que los cinco pilos egresados de Derecho coinciden en que por ser beneficiarios de SPP se han visto obligados a lidiar con una serie de dificultades que no existen para sus colegas de clase alta al insertarse al

5 Una búsqueda rápida en Google sobre Ser Pilo Paga arroja titulares como “¿Por qué el programa Ser Pilo Paga se convirtió en una tragedia para cientos de estudiantes?”, “De ‘Ser Pilo Paga’ a bartender: el drama de una becada” o “El choque social de los pilos en las universidades privadas”.

mercado laboral, solo un pilo egresado de Ingeniería manifiesta sentirse en desventaja frente a sus compañeros privilegiados en el mundo laboral.

Las palabras de Duván y de Juan David ponen en evidencia el contraste que existe entre los dos grupos. Refiriéndose a los becados, el primero afirma: “nosotros teníamos en la cabeza que el título nos igualaba porque a todos nos iba a salir lo mismo, creíamos que no iba a haber ninguna diferencia con los demás cuando claramente las hay, y son muchas”. En contraste, el segundo manifiesta que:

En comparación con alguien que estudió la misma carrera, en la misma universidad, no creo que haya diferenciador, o al menos así lo he percibido. El amigo más cercano que tengo viene de una familia adinerada y los dos estudiamos lo mismo y escogimos la misma ruta de trabajo: ingeniería de datos. Hoy en día tenemos puestos y salarios similares.

Las entrevistas revelan que existen tres grandes barreras —o diferencias, como las llama Duván— que hacen que los pilos egresados de Derecho se sientan en desventaja frente a sus colegas privilegiados al competir en el mercado: el inglés, el capital social y el capital cultural.

[74] Omar, el único pilo de Ingeniería de Sistemas que reporta haber tenido dificultades para conseguir empleo, menciona el primer obstáculo, pero no los otros dos. En sus palabras: “de pronto no me habrían sacado de tantos procesos si hubiera sabido más inglés”. Los demás ingenieros manifiestan que les gustaría tener un mejor nivel, pero señalan que los cursos que tomaron en la universidad fueron suficientes para leer fluidamente (la habilidad que más utilizan en sus trabajos). Además, ninguno menciona la importancia de los contactos ni del capital cultural en el mercado laboral, probablemente porque al poco tiempo de haberse graduado (o incluso antes) todos consiguieron trabajo en su campo sin mayores contratiempos, aun cuando algunos tuvieron dificultades académicas en la universidad, se atrasaron varios semestres y estuvieron a punto de desertar.

En cambio, varios pilos egresados de Derecho decidieron tomar clases particulares de inglés después de que fueron descalificados de distintos procesos de selección y muchos se sintieron frustrados al ver la facilidad con la que sus compañeros de clase alta conseguían empleos prestigiosos antes de haberse graduado, a pesar de que ellos tenían un rendimiento similar o incluso superior al de ellos. Jefferson, por ejemplo, dice que conoció varios pilos “varados porque su inglés era tan malo como el de él” y cuenta que desde octavo semestre empezó a notar que muchos compañeros ya estaban trabajando en firmas, embajadas, ONG, juzgados e incluso en las altas cortes y en la JEP, lo cual le causaba rabia e impotencia porque “sabía que era buen estudiante, pero sentía que no tenía las palancas necesarias para entrar a entidades tan prestigiosas como esas”.

En cuanto a la importancia que los empleadores le conceden al capital cultural, Damián Fernando señala que, aunque consiguió trabajo rápidamente gracias a un amigo de la universidad, sabía que había ciertos empleos en los que no lo aceptarían porque en el

pregado se dio cuenta de que “no sabía hablar el mismo idioma que hablaban muchos de sus compañeros y que facilitaba que los contrataran en lugares exclusivos porque era el mismo que hablaban los dueños de esas oficinas”. Al pedirle que describiera dicho idioma con más detalle, explicó: “son ciertos códigos de vestimenta, ciertos gustos, cierta forma de hablar y de expresarse que tenían muchos de mis compañeros y yo no”.

La impresión de que su perfil no es deseable para algunos empleadores es compartida por Walter, quien incluye la beca de SPP en su hoja de vida porque considera que es un “buen filtro” para que lo descarten de los lugares en los que “si eres becado, no eres bienvenido”. En sus palabras: “Yo sé que suena prejuicioso, pero así funciona, estoy seguro de que no es mera intuición mía porque en nuestro gremio hay mucho clasismo y yo soy hijo de campesinos, así que no tengo apellido ni esas cosas”.

Por su parte, Duván prefiere no incluir la beca porque cree que podría perjudicar su poder de negociación al buscar empleo, especialmente en las firmas prestigiosas, a las que describe como “esferas extremadamente elitistas” donde “pesa mucho el apellido”. Pese a que las decisiones de Walter y Duván se oponen, son producto de la misma percepción: ambos creen que, si los empleadores se enteran de que fueron beneficiarios de SPP, podrían rechazarlos o penalizarlos.

Esto contrasta con la percepción que tienen los pilos de Ingeniería sobre el programa. Héctor, por ejemplo, cree que “ha influido para bien en su vida laboral” y siempre menciona que fue beneficiario de SPP en las entrevistas porque cree que los empleadores lo interpretan de forma positiva. De igual manera, Jeisson lo menciona en su hoja de vida porque cree que le concede una ventaja frente a otros candidatos porque “demuestra que ha sido juicioso desde el colegio y que ha hecho un esfuerzo adicional”.

La opinión de Duván sobre las firmas exclusivas es compartida por todos los pilos y por muchos de los egresados de clase alta. Los testimonios de unos y otros sugieren que se trata del campo laboral en el que las barreras de acceso son más pronunciadas para los profesionales de clase baja: muchas incluyen exámenes y entrevistas en inglés (porque suelen llevar casos de multinacionales cuyos representantes no siempre dominan el español), prefieren abogados de ciertas universidades que además hayan estudiado en colegios selectivos, tienen códigos de vestimenta estrictos y premian prácticas elitistas como ser socio de clubes exclusivos.

Aunque la mayoría de sus amigos trabajan en firmas, Federico prefirió el sector empresarial porque está en desacuerdo con muchas de las prácticas que llevan a cabo. Entre otras cosas, critica que algunas solo admitan rosaristas, javerianos y uniandinos, y que en las entrevistas incluyan preguntas “que no tienen nada que ver con tus capacidades profesionales, como el colegio en el que estudiaste, la ocupación de tus papás y las actividades que haces en tu tiempo libre”. Walter va más lejos y asegura que:

En las grandes firmas hay un clasismo muy marcado: solo reciben abogados de estratos altos y les interesa que uno vaya al club para que traiga nuevos clientes. No todos los abogados de firma son iguales, pero la mayoría se parecen a los de *Suites*: siempre pensando en verse súper elegantes, en hablar de forma súper refinada y en ir a clubes y restaurantes caros.

Los entrevistados también mencionan que las firmas ofrecen malas condiciones laborales a los abogados junior. Juan José, quien trabajó en una apenas se graduó, asegura que son “el entrenamiento militar del derecho” porque la carga de trabajo es excesiva y la remuneración de entrada es muy baja. Para él, trabajar allí es duro emocional y físicamente para alguien con privilegios, pero “debe ser peor para quienes no tienen comodidades porque les toca gastar el salario en ropa para la oficina y en taxis para salir de allá a medianoche o a la madrugada”.

Al realizar las entrevistas, solo uno de los cinco pilos egresados de Derecho trabajaba en ese sector y deseaba quedarse allí. Los demás manifestaron que no querían trabajar allí por alguna de las siguientes razones: (a) se presentaron en el pasado y no fueron admitidos; (b) desearon trabajar allí en el pasado, pero decidieron no postularse porque anticiparon los obstáculos que enfrentarían en el proceso de selección y al interior de las firmas; (c) están en desacuerdo con las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y las labores ejercidas por estas entidades. Los pilos que se identifican con la última razón argumentan que su profesión debe servir para defender “el bien común” y no los intereses de grandes multinacionales. Al respecto, Walter dice lo siguiente:

[76]

“Aunque suene idealista y romántico yo creo que el Derecho tiene que cumplir una función social y contribuir a la justicia. Por eso no quiero firmas, sino sector público o investigación”. Los pilos que comparten esta postura han procurado encontrar trabajos en otros sectores que se alineen más con sus valores e ideales. En algunos casos, sus esfuerzos ya han dado frutos, pues están trabajando en el sector público o estaban a punto de vincularse a él cuando los entrevistamos.

Las entrevistas sugieren que los pilos están subrepresentados en las firmas exclusivas por la combinación de barreras de acceso, sesgos clasistas en los procesos de contratación y preferencias personales. Resulta interesante que, a diferencia de lo que ocurre con otros sectores exclusivos, no está claro que distanciarse de las firmas sea negativo para los becarios, pues muchos se han inclinado por el sector público, donde se sienten más cómodos y los salarios y las condiciones laborales de entrada son mejores. No obstante, en el mediano y largo plazo sus colegas de clase alta que trabajan en firmas y aspiran a ascender podrían disfrutar de condiciones más favorables. Sobre esto último, es importante mencionar que varios entrevistados de clase alta trabajaron en firmas cuando se graduaron, pero decidieron moverse al sector corporativo y quienes siguen trabajando en dichas entidades tienen buenas condiciones en la actualidad porque ya han ascendido. Es importante subrayar que para ellos resulta más llevadero soportar malas condiciones de entrada porque tienen pocas responsabilidades y cuentan con el respaldo económico de sus padres.

Los entrevistados también coinciden en que el ambiente clasista y elitista de las firmas es muy similar al que experimentaron mientras estudiaban Derecho. Leonardo condensa esta idea al afirmar que “las firmas parecen la segunda parte del pregrado, es como si la universidad se trasladara a esas oficinas: es la misma gente, las mismas exigencias y las mismas actitudes”. Por su parte, Walter menciona que, al igual que en las firmas, en la universidad “tienen la odiosa costumbre de preguntarle a todo el mundo de qué colegio salió para saber cómo tratarlo” y subraya que “los de calendario B solo se relacionaban entre ellos y les daba duro tener que trabajar con gente como él”. Así mismo, Duván explica que en la Facultad había un “*starter pack*” que revelaba quién pertenecía y quién no: “si tú tenías Mac, iPhone, maleta JanSport y saco Pull and Bear la gente se sentía más tranquila contigo y te trataba mejor”. Justamente porque sentía que “la universidad sería más fácil” si adquiría estos productos, en los primeros semestres decidió sacar un crédito para comprarse un iPhone y un Mac. Federico corrobora las impresiones de los pilos cuando afirma que “el ambiente de Derecho es pesadísimo” y que vio mucha discriminación basada en estrato socioeconómico, “especialmente contra becados que tenían un nombre exótico o ropa llamativa”.

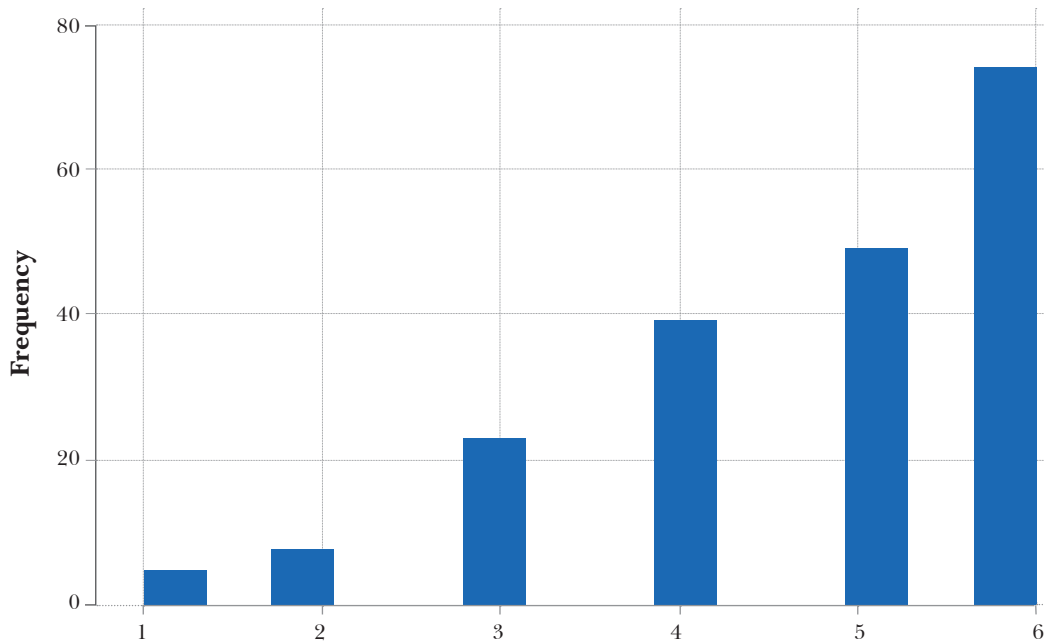
Las experiencias universitarias de los pilos de Ingeniería de Sistemas contrastan radicalmente con las de los pilos de Derecho. Héctor cuenta que entró muy prevenido, “prácticamente con un escudo” porque pensaba que la universidad escogida “era de niños ricos que lo iban a mirar rayado”, pero que en realidad “la gente fue muy acomodada y ser becado no afectó en nada la convivencia con los demás”. Para él, “la comunidad universitaria siempre fue muy abierta y permitía relacionarse tanto con otros becados como con gente de plata”. Omar vivió algo similar, pues “muchos vecinos decían que el ambiente iba a ser un poco paila por el hecho de ser becado en una de las universidades más caras del país, pero su percepción estaba completamente errada”. En sus palabras: “el ambiente en el pregrado fue muy cómodo, muy bueno, muy chévere. Nunca tuve problemas con nadie y siempre sentí que el trato era de igual a igual sin importar de dónde venía cada quien”.

Los relatos de los entrevistados respaldan los estudios que han encontrado prácticas clasistas y discriminatorias en las firmas de abogados de otros países (Ashley, 2013; Rivera, 2012) y la idea de que las profesiones en las que priman las habilidades técnicas como las ciencias y las ingenierías suelen concederles menos importancia a los capitales (Bourdieu, 1988). Así mismo, reafirman la hipótesis según la cual “las profesiones tienen identidades diferentes” y aquellas en las que el capital social y cultural tiene más importancia presentan más obstáculos para los profesionales de clase baja porque los empleadores usan “códigos comportamentales” como criterios de selección pese a que no son buenas medidas de sus habilidades ni de su inteligencia y guardan poca relación con las labores concretas que deben desempeñar (Friedman y Laurison, 2019).

Por otra parte, los datos administrativos de la Universidad muestran que en Derecho hay muchos más estudiantes de clase alta que en Ingeniería de Sistemas (ver gráficas 9 y 10), lo cual podría explicar, al menos parcialmente, que para los pilos sea más difícil integrarse, sentirse cómodos y hacer amigos de clase alta en la primera carrera, pues existe evidencia de que para los estudiantes de clase baja que ingresan a instituciones de élite es más fácil

adaptarse y relacionarse con estudiantes de clase alta cuando hay estudiantes de clase media que cumplen el rol de mediadores y guías culturales (Álvarez, 2019). Estos datos también respaldan la hipótesis que propone que los profesionales de clase baja enfrentan más barreras para ocupar y adaptarse a posiciones prestigiosas en las profesiones dominadas por profesionales de clase alta (Friedman y Laurison, 2019).

Gráfica 9. Composición socioeconómica de Derecho en la cohorte escogida



Fuente: Datos de Registro de la universidad.

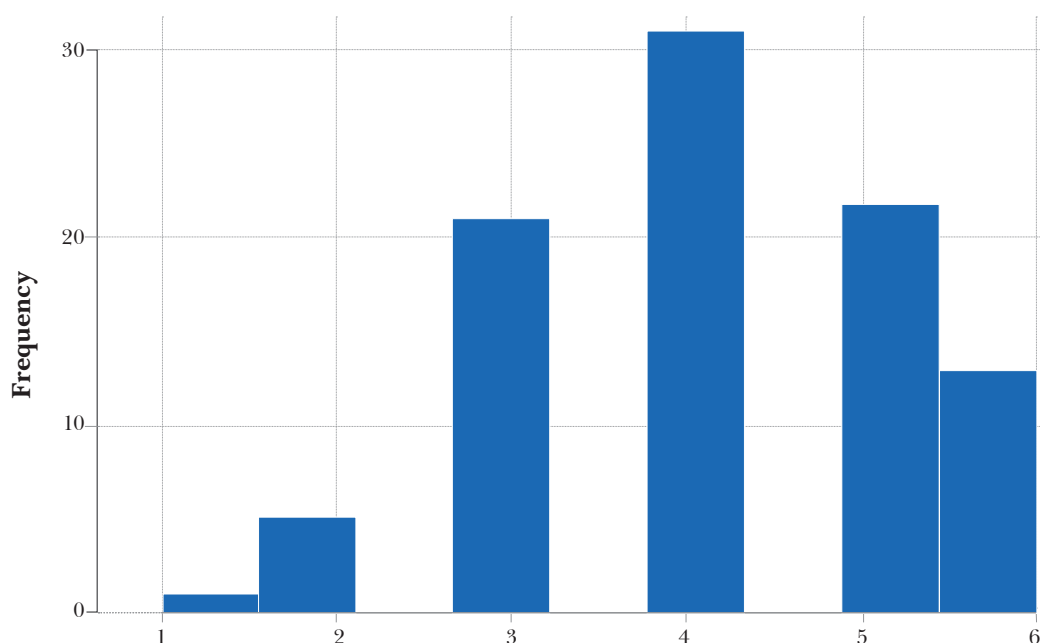
N = 198 N SPP = 14 N E6 = 74

Además de la importancia del capital social y cultural y de la composición socioeconómica de las profesiones, las entrevistas revelan otro factor que permite explicar la variación entre carreras: la calidad del mercado laboral de cada una de ellas. Aunque las profesiones escogidas ofrecen buenas oportunidades de trabajo, es evidente que Ingeniería tiene un mejor mercado en la actualidad, pues además de que los datos de la Encuesta y las entrevistas muestran que tanto los pilos como los graduandos de clase alta de esta profesión reportan mejores salarios que los de Derecho, los datos más recientes del Ministerio de Educación revelan que se trata de una de las profesiones más demandadas y mejor pagadas en el país⁶.

⁶ Los datos más recientes que ha publicado el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación son del año 2015. El documento “Diez años analizando la graduación y vinculación laboral en Colombia” presenta un análisis de estos datos y puede ser consultado en el siguiente enlace: https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380307_recurso_1.pdf.

[78]

Gráfica 10. Composición socioeconómica de Ingeniería de Sistemas en la cohorte escogida



Fuente: Datos de Registro de la universidad.

N = 93 N SPP = 19 N E6 = 13

En efecto, con excepción de Omar, los pilos egresados de esta profesión manifiestan que no tuvieron mayores dificultades para conseguir empleo. Cristian asegura que “en este campo es relativamente sencillo porque la Ingeniería de Sistemas tiene mucha salida y actualmente no hay suficiente gente para tanto trabajo”. Tanto los datos de la Encuesta como las entrevistas sugieren que la enorme demanda que tiene esta profesión garantiza que, independientemente de su rendimiento académico, los egresados se inserten rápidamente en el mercado laboral. De hecho, incluso Omar logró conseguir trabajo en su campo solo dos meses después de haberse graduado y desde entonces ha tenido dos cargos más estables y mejor remunerados.

En definitiva, los datos recopilados sugieren que los pilos egresados de Derecho enfrentan y perciben más barreras al buscar empleo que los que estudiaron Ingeniería de Sistemas porque, además de que su profesión le concede más importancia al capital social y cultural, presenta un mercado laboral de menor calidad que el de sus pares. Este hallazgo corrobora que hay profesiones más cerradas que otras para los profesionales de clase baja (Friedman et al., 2015; Friedman y Laurison, 2019) y arroja luces sobre las razones que explican dicha variación.

Si esta explicación es correcta, cabría esperar que los profesionales de clase baja enfrenten numerosos obstáculos cuando se gradúan de profesiones que ofrecen un mercado laboral de baja calidad y les conceden una gran importancia al capital social y cultural; en cambio, esperaríamos que se inserten y adapten al mercado laboral con mucha más facilidad al

escoger profesiones con un buen mercado laboral en las que dichos capitales tienen poca relevancia. En palabras sencillas, las profesiones menos rentables y más elitistas presentan muchas más barreras de acceso para los profesionales de clase baja. Para cerrar este apartado, es importante aclarar que este hallazgo no implica que los pilos de Ingeniería de Sistemas no tengan algunas desventajas frente a sus colegas privilegiados, pues, como señalamos anteriormente, tanto los datos de la Encuesta como los de las entrevistas muestran diferencias salariales importantes entre los pilos y los egresados de clase alta de las dos carreras. Más bien, indica que, aunque en ambos casos existen barreras o techos para los pilos, los egresados de esta profesión las perciben con menor frecuencia e intensidad que los pilos de Derecho.

LA MOVILIDAD SOCIAL ACARREA COSTOS, PERO TAMBIÉN GANANCIAS EMOCIONALES

Tal y como ocurre con las barreras de acceso al mercado laboral, los costos emocionales de la movilidad social son más pronunciados entre los pilos que estudiaron Derecho que entre quienes estudiaron Ingeniería de Sistemas. Los primeros manifiestan que, aunque les gusta mucho su trabajo, no se sienten del todo cómodos con sus jefes y compañeros, especialmente quienes tienen o han tenido cargos en firmas o en otras instituciones prestigiosas.

[80] Jefferson, el entrevistado que expresa más malestar al hablar sobre este tema, siente que las diferencias socioeconómicas que existen con sus compañeros impiden que compartan temas de interés y establezcan relaciones genuinas. Entre otras cosas, manifiesta que cuando hay actividades de integración “no se siente como pez en el agua” porque hablan sobre temas a los que puede aportar muy poco, como viajes y especializaciones en el exterior. En sus palabras: “Me siento mucho más cómodo en los espacios en los que confluyo con la secretaria, el conductor del despacho y los judicantes, ahí me siento más libre, siento que no va a haber tantas máscaras”. Para él, “las personas que tuvieron una infancia con menos desafíos y más privilegios hablan un idioma distinto”. En cambio, con Germán, el conductor, siente que “comparte la misma jerga”.

Otros colegas de Jefferson señalan que han vivido situaciones incómodas en el trabajo por los comentarios y actitudes clasistas de sus jefes y compañeros. Por ejemplo, Duván, quien ha trabajado en varias firmas, relata los siguientes episodios:

Un día, uno de mis compañeros de la firma me dijo “No vaya a comprar corbatas en Arturo Calle” y me contó que él había comprado una roja y cuando llegó a la oficina se dio cuenta de que los celadores tenían la misma, así que le tocó botarla porque “él no iba a usar esa corbata sabiendo que los celadores la usaban”. A mí eso me pareció extremadamente clasista, claramente el tipo lo era y lo es, pero no lo había manifestado de forma tan abierta. Igual, los socios no dejaban que uno se pusiera traje negro porque para ellos el traje negro es el traje de los meseros y para que se vea bien tiene que ser de un paño italiano que cuesta como \$3.000.000 y nadie va a comprar eso en su sano juicio siendo empleado.

Los relatos de los pilos también permiten entrever que el capital económico representa una barrera para que establezcan relaciones cercanas con sus compañeros y se sientan completamente a gusto con ellos. Duván explica que “en las firmas el asunto funciona así: los viernes dicen ‘vamos a almorzar’ y proponen lugares como Osaki, donde un plato vale mínimo \$30.000”. Gracias a que no tiene deudas, él puede ir ocasionalmente a este tipo de restaurantes, pero no con la misma frecuencia que sus compañeros porque se sale de su presupuesto. En el mismo sentido, Walter cuenta que cuando trabajaba en una firma reconocida, sus compañeros decían “vamos a almorzar a un lugar barato” y terminaban en Crepes o en El Corral, restaurantes que para él “claramente no son baratos”. Pese a que siempre trató de pasar por alto esas situaciones, confiesa que en el fondo lo afectaban y lo llevaban a pensar: “Juepucha, definitivamente yo no encajo aquí o quizás yo podría encajar, pero mi bolsillo definitivamente no”.

En contraste, solo un pilo egresado de Ingeniería de Sistemas señala que se siente inseguro al lidiar con sus jefes por su nivel de inglés. Se trata de Omar, quien hace poco empezó a trabajar en un reconocido banco internacional y ocasionalmente tiene que asistir a reuniones con directivos que no hablan español. Pese a que se ha esforzado por mejorar su nivel, siente que el idioma le ha dificultado las cosas en la empresa porque muchas veces se queda sin vocabulario al hablar con sus superiores sobre “cosas técnicas como metodologías ágiles y buenas prácticas para el desarrollo que a duras penas domina en español”.

Este hallazgo corrobora que, al igual que en la universidad, algunos pilos experimentan microagresiones de clase y enfrentan barreras económicas y culturales que dificultan que se sientan completamente cómodos en sus lugares de trabajo y en las interacciones cotidianas con sus jefes y compañeros (Álvarez et al., 2022; Friedman y Laurison, 2019). Así mismo, sugiere que, como ocurre con las barreras de acceso al mercado laboral, los costos emocionales son más pronunciados en las profesiones y empleos en que los códigos de comportamiento y el capital cultural tienen más importancia.

Por otra parte, pese a que han experimentado movilidad social rápida y de largo alcance, ni los pilos egresados de Derecho ni los de Ingeniería de Sistemas han sufrido rupturas definitivas con sus familiares. Casi todos los entrevistados señalan que su paso por la universidad hizo que adquirieran nuevos gustos musicales y gastronómicos, aumentaran sus expectativas académicas y cambiaran de opinión sobre numerosos temas, pero aseguran que nada de esto provocó grandes transformaciones en sus relaciones más próximas. Jefferson, el único pilo que reporta cambios importantes en este ámbito, cree que sus familiares se sienten disminuidos cuando discuten sobre temas de actualidad porque no cuentan con las habilidades retóricas que él adquirió en la universidad. Desde su perspectiva, las “brechas académicas” —una expresión acuñada por él mismo— que existen entre ellos pueden provocar tensiones y situaciones incómodas. Sin embargo, ni siquiera en su caso ha habido conflictos irresolubles, pues aún vive con su mamá y su hermana y responde económicamente por ellas.

Sorprendentemente, muchos pilos manifiestan que sus vínculos familiares no solo no se han debilitado, sino que han mejorado desde que entraron a la universidad o desde que empezaron a trabajar. Por ejemplo, Damián Fernando dice que siempre ha sido muy unido a su familia, pero su relación se hizo aún más estrecha cuando se ganó la beca. En sus palabras: “Yo vengo de uno de los peores colegios distritales de Bogotá y pasar de ahí a una de las mejores universidades del país tuvo un impacto gigante en mi casa. Todos se llenaron de orgullo”.

De igual manera, Leonardo cuenta que las expectativas de su familia aumentaron cuando empezó a sacar buenas notas en una universidad “bien ranqueada y con una exigencia académica alta”. Para él, la beca trajo una “bola de nieve de cosas buenas a su vida” porque permitió que obtuviera un buen trabajo y se ganara el respeto, la admiración y la credibilidad de sus seres queridos. En la entrevista, hizo énfasis en que haber estudiado Derecho propició que la relación con sus familiares se fortaleciera porque “los problemas jurídicos nunca faltan y ahora sienten que cuentan con alguien formado que puede ayudarles y brindarles soluciones concretas”. Evidentemente, Leonardo se siente orgulloso de que confíen en sus habilidades y acudan a él cada vez que tienen una duda o inconveniente relacionados con su profesión.

Por su parte, Juan David cuenta que su mamá está muy agradecida porque gracias a él pudo dejar de trabajar como empleada doméstica y menciona que la relación de poder cambió para bien desde que ingresó al mercado laboral: “Antes tenía poca voz y voto en las decisiones familiares, pero desde que tengo poder adquisitivo puedo opinar más y tengo mucha más autoridad”.

[82]

Las historias de los entrevistados revelan que, lejos de sentir rabia o resentimiento, sus familias sienten orgullo, admiración y agradecimiento por ellos e interpretan de forma positiva el ascenso socioeconómico que han experimentado gracias a la beca. Esto parece haber facilitado que los pilos armonicen su pasado y su presente y podría explicar que ningún entrevistado reporte conflictos identitarios ni habitus dividido. Pero ¿cómo explicar que, a diferencia de lo establecido por otros estudios (Bourdieu, 2002; Friedman, 2016; Friedman y Laurison, 2019; Morton, 2019), la movilidad social no haya afectado de forma negativa las relaciones familiares de los becarios y en algunos casos haya contribuido a fortalecerlas? Los datos recopilados son insuficientes para despejar este interrogante, pero permiten proponer dos hipótesis.

Las entrevistas muestran que las familias se han beneficiado directamente del ascenso socioeconómico de los pilos porque la mayoría reciben aportes monetarios que cubren o alivian sus gastos. Es posible que estas contribuciones propicien que las familias celebren la movilidad social de los becarios en vez de rechazarla u oponerse a ella.

Por otro lado, la reacción de las familias también podría ser producto del sesgo de selección, pues los pilos son excepcionales en tanto tienen un desempeño académico sobresaliente

pese a ser de clase baja. La literatura sugiere que su excepcionalidad puede deberse, en gran medida, a la crianza que recibieron y a las expectativas educativas y de movilidad social de sus padres (Álvarez et al., 2022; Jodl et al., 2001; Walpole, 2003). Si esta hipótesis es correcta, los pilos satisfacen las expectativas de sus familias en vez de traicionarlas, lo cual explicaría que no haya conflictos ni rupturas. En este caso, cabría esperar que el efecto se desvaneciera en las familias que no compartan dichas expectativas.

Finalmente, los relatos de los pilos revelan que están teniendo un impacto positivo en sus comunidades y que muchos se han convertido en ejemplos a seguir o modelos de rol (Kaztman, 2001) para sus familiares, amigos e incluso conocidos. A modo de ilustración, Juan David cuenta que ha notado un “impacto motivacional” en varios conocidos de su mamá y compañeros de su hermana que, al conocer su historia, dicen “vea pues, estudió Ingeniería en tremenda universidad y ahora está muy bien; es una prueba de que sí se puede salir adelante”. Así mismo, Walter confiesa apenado que varios primos que están próximos a graduarse del colegio le han dicho que él es su héroe porque, además de ser el primer profesional de su familia, logró estudiar en una de las mejores universidades del país. En ambos casos, las experiencias de los pilos hacen que sus pares de clase baja empiecen a creer que ellos pueden lograr algo parecido.

Adicionalmente, los pilos han impulsado a distintos miembros de sus comunidades a estudiar de forma directa e indirecta: algunos pagan una parte o la totalidad de los estudios de sus hermanos o primos, otros han conversado con ellos sobre la importancia de acceder a la educación superior y muchos han contestado dudas de amigos y conocidos sobre los programas que escogieron, las condiciones de SPP y la experiencia de estudiar en una universidad de élite.

Por ejemplo, Leonardo explica que después de que él entró a la Universidad un amigo del colegio se animó a presentarse a Derecho en una universidad pública. Desde entonces, le ha dado varias tutorías. En sus palabras, dice: “Creo que para él es una motivación que yo le diga ‘vea, toca hacer esto’ o ‘mire, yo ya estoy trabajando’. Creo que le sirve para proyectarse, para que se inspire”. Por su parte, Héctor asegura que “dentro de su privilegio siempre trata de ayudar a sus amigos de toda la vida” y cuenta que actualmente le está enseñando a uno de ellos a desarrollar *dashboards* para que pueda trabajar con él mientras termina su carrera universitaria. También menciona que planea dar tutorías de programación en el colegio en el que estudió para que los jóvenes como él tengan más oportunidades de salir adelante.

En síntesis, los pilos pagan costos relacionales, pero también se ganan el orgullo y la admiración de sus seres queridos y logran tener un impacto positivo en distintos miembros de sus comunidades, lo cual sugiere que, si bien la movilidad social suele acarrear costos emocionales, también puede traer ganancias inesperadas para los individuos que la experimentan, sus familias, amigos e incluso conocidos. En ese orden de ideas, este caso invita a prestarle tanta atención a las ganancias emocionales como a los costos que han identificado otros estudios.

DISCUSIÓN

Antes de reflexionar sobre las implicaciones de este estudio, es importante mencionar que las particularidades de la universidad escogida y de los beneficiarios de SPP podrían dificultar la generalización de los hallazgos presentados anteriormente. Por una parte, la universidad en cuestión no solo es una institución de alta calidad, sino también de élite económica. Probablemente, el prestigio que ostenta esta entidad facilita la inserción al mercado laboral de los egresados —incluidos los pilos— en mayor medida que otras universidades públicas de alta calidad, pero al mismo tiempo su carácter exclusivo podría provocar que los beneficiarios perciban más diferencias con sus compañeros que quienes estudiaron en instituciones menos exclusivas. Por otra parte, como explicamos anteriormente, los pilos son excepcionales en tanto tuvieron un desempeño académico sobresaliente pese a experimentar condiciones socioeconómicas poco favorecedoras. En ese sentido, son distintos de la mayoría de profesionales de clase baja y podrían tener experiencias más llevaderas en el mercado laboral y pagar menos costos emocionales que sus pares. Sin embargo, como explicaremos a continuación, las particularidades de los casos escogidos en este estudio arrojan luces sobre las experiencias de los demás pilos e incluso de los profesionales de clase baja en el mercado laboral.

[84]

En términos generales, este estudio pone en evidencia que la respuesta a la pregunta original no es sencilla ni definitiva. El primer hallazgo muestra que, en materia de empleabilidad, la educación superior de alta calidad logra nivelar a los estudiantes de clase baja que tienen un rendimiento académico sobresaliente, lo cual resulta sorprendente porque, a diferencia de otros estudios que comparan estudiantes becados de clase baja con otros estudiantes de clase baja que no obtuvieron la beca, en este caso propusimos la comparación más extrema y exigente al escoger a los pilos y a los estudiantes más privilegiados (estrato seis para el caso colombiano). Este resultado sugiere que, incluso en un contexto tan desigual y fragmentado en términos socioeconómicos como Colombia, la educación superior de alta calidad tiene el potencial de reducir las brechas entre los grupos escogidos. No obstante, los datos recopilados también sugieren diferencias salariales entre los dos grupos, lo cual implica que la balanza no queda del todo equilibrada. Como vimos, es necesario obtener más datos para hacer un seguimiento longitudinal y establecer si la brecha se amplía o se reduce en el mediano y largo plazo (Chetty et al., 2014).

El segundo hallazgo revela inequidades más sutiles en el mercado laboral: los becados experimentan más ansiedades y preocupaciones que los egresados de clase alta al buscar empleo, a pesar de que tuvieron un desempeño académico similar o incluso superior al de ese grupo porque deben asumir sus gastos y en ocasiones los de sus familias. A su vez, la angustia y la sensación de precariedad los lleva a buscar ingresos adicionales, lo cual puede ser interpretado como un costo adicional de las desventajas de clase, pero también como una respuesta creativa a dichas inequidades que les permite enfrentarlas de forma efectiva e incluso, en algunos casos, subvertirlas. En ese sentido, este resultado corrobora que los profesionales de clase baja enfrentan barreras ausentes en las trayectorias de sus colegas de clase alta, pero también invita a reconocer que, aunque parten de condiciones desfavorables,

tienen agencia y poseen características que les permiten desarrollar habilidades poco comunes en sus colegas de clase alta.

El tercero muestra que hay variación en las carreras escogidas: las ansiedades y las barreras de acceso al buscar empleo son mucho más pronunciadas entre los abogados que entre los ingenieros, lo cual parece explicarse porque la calidad del mercado laboral es menor y la importancia del capital social y cultural es mayor en esta profesión que en la ingeniería. Este resultado corrobora que no todas las profesiones ofrecen el mismo grado de apertura para los profesionales de clase baja (Friedman y Laurison, 2019; Manzoni y Streib, 2019) y propone una explicación novedosa para comprender dichas diferencias que tiene un potencial predictivo: si es correcta, podemos esperar que los profesionales de clase baja enfrenten más obstáculos en carreras que tienen un mercado laboral limitado y en las que el capital social y cultural tienen relevancia. Evidentemente, es necesario poner a prueba esta explicación en estudios que incluyan otras profesiones para establecer qué tanta validez tiene.

Finalmente, el último resultado indica que los pilos pagan costos emocionales al ingresar a entidades exclusivas y prestigiosas, lo cual ocurre con mayor frecuencia entre los egresados de Derecho, a quienes les cuesta sentirse completamente cómodos con sus jefes y compañeros por las microagresiones de clase que enfrentan en las interacciones cotidianas y las diferencias de capital cultural y económico que existen entre ellos. Sin embargo, en contraste con lo establecido por otros estudios (Bourdieu, 2002; Friedman, 2016; Friedman y Laurison, 2019; Morton, 2019), encontramos que el ascenso socioeconómico no ha afectado las relaciones familiares de los becarios e incluso ha contribuido a fortalecerlas en algunos casos, lo cual podría ser producto de que sus padres tienen expectativas de movilidad social que los pilos satisfacen.

Además, descubrimos que los pilos tienen un impacto positivo en sus comunidades mediante las contribuciones económicas que realizan, pero también a través del ejemplo: muchos se convierten en héroes o modelos de rol (Kaztman, 2001) para sus hermanos, primos, amigos e incluso conocidos. Si bien esto es una gran responsabilidad y podría aumentar la presión que los pilos sienten, también les da un lugar en el mundo, permite que se sientan importantes y que reconcilien sus experiencias de movilidad social con sus lugares de origen. Este resultado sugiere que, así como la movilidad social suele acarrear costos importantes, puede traer ganancias emocionales no solo para quienes la experimentan, sino también para sus comunidades.

En definitiva, este estudio presenta una imagen matizada, compleja y ambivalente de los alcances de la educación superior de alta calidad y las experiencias de movilidad de los profesionales de clase baja. Por una parte, ratifica que los egresados de orígenes socioeconómicos bajos enfrentan numerosas barreras que sus colegas de clase alta ni siquiera perciben al insertarse en el mercado laboral y pone en evidencia que esto ocurre incluso en el caso de los pilos más “privilegiados” como los que escogimos en este estudio: hombres que estudiaron profesiones con un buen mercado laboral en una de las universidades más reconocidas y prestigiosas del país. El hecho de que ellos encaren dificultades que los profesionales de

clase alta no padecen indica que hay una alta probabilidad de que los menos privilegiados (mujeres y beneficiarios que escogieron profesiones con un mercado laboral más limitado o universidades menos prestigiosas) enfrenten aún más obstáculos para insertarse en el mercado laboral. En ese orden de ideas, el estudio sugiere que la educación superior de alta calidad no es suficiente para equilibrar la balanza entre los dos grupos. No obstante, también invita a reconocer, explorar, caracterizar y explicar los efectos positivos de la movilidad social en tanto demuestra que, así como exige asumir costos que no son menores, también trae numerosas ganancias y ventajas no solo para quienes la experimentan en carne propia sino para sus comunidades.

REFERENCIAS

Álvarez Rivadulla, M. et al. (2017). “El Programa Ser Pilo Paga: impactos iniciales en equidad en el acceso a la educación superior y el desempeño académico”, en Documentos CEDE, núm. 59, pp. 1-72.

Álvarez Rivadulla, M. (2019). “Los becados con los becados y los ricos con los ricos”? Interacciones entre clases sociales distintas en una universidad de elite”. *Desacatos*, núm. 59, pp. 50-67.

Álvarez Rivadulla, M. et al. (2022). “The Relational Costs of Crossing Class Lines”. Manuscrito no publicado.

Ashley, L. y Empson, L. (2013). “Differentiation and discrimination: Understanding social class and social exclusion in leading law firms”. *Human Relations*, 66(2), 219–244.

[86]

Astin, A. y Oseguera, L. (2004). “The declining ‘equity’ of American higher education”. *Review of Higher Education*, 27(3), 321–341.

Boar, C. y Lashkar, D. (2021). “Occupational Choice and the Intergenerational Mobility of Welfare”. Working Paper Series, 29381.

Bowen, W., Kurzweil, M. y Tobin, E. (2005). *Equity and excellence in American higher education*. University of Virginia Press.

Camelo, P. (2020). *Mediación y resistencia en procesos contratación: El rol “bisagra” de los seleccionadores de personal*. [Tesis de Maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional – Universidad de los Andes.

Corneo, G. y Jeanne, O. (2010). “Symbolic values, occupational choice, and economic development”. *European Economic Review: Volume 54, Issue2*, pp. 237 – 251.

Cherastidtham, I. y Norton, A. (2014). “Effects of university prestige and courses on graduates’ earnings. Grattan Institute. ISBN: 978-1-925015-64-5.

Chetty, R., Frieman, J., Saez, E., Turner, N. y Yagan, D. (2017). Mobility report cards: The role of colleges in intergenerational mobility. Working paper: http://www.equality-of-opportunity.org/papers/coll_mrc_paper.pdf.

Chetty, R., Hendren, N., Kline, P., Saez, E. y Turner, N. (2014). Is the United States still a land of opportunity? Recent trends in intergenerational mobility. *American Economic Review*, 104(5), 141–147.

Edmonds, D. Anfritrón). (5 de junio de 2019). “Sam Friedman on Class” [Episodio de Podcast] En: *Social Science Bites*. Spotify: <https://open.spotify.com/episode/2HbAsghoaSXO0H5DpM6j2n>.

- Friedman, S., Laurison, D. y Miles, A. (2015). "Breaking the 'class' ceiling? Social mobility into Britain's elite occupations". *The Sociological Review*, Vol. 63, 259 – 289.
- Friedman, S., Laurison, D., O'Brien, D. y Miles, A. (2016). "Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British labour force survey". *Cultural Trends*, 25:2, 116-131.
- Friedman S. (2016). "Habitus Clivé and the Emotional Imprint of Social Mobility". *The Sociological Review*: 64(1):129-147.
- Friedman, S. y Laurison, D. (2016) "The class pay gap in Britain's higher professional and managerial occupations". *American Sociological Review*, 81 (4). pp. 668-695.
- Friedman, S. y Laurison, D. (2017). "Mind the gap: financial London and the regional class pay gap". *The British Journal of Sociology*, 68 (3): 474-511.
- Friedman, S. y Laurison, D. (2019). *The Class Ceiling: Why it Pays to be Privileged*. Policy Press.
- Friedman, S. y Toft, M. (2021). "Family Wealth and the Class Ceiling: The Propulsive Power of The Bank of Mum and Dad". *Sociology*: 55(1):90-109.
- Gerber, S., y Cheung, S. (2008). "Horizontal stratification in postsecondary education: Forms, explanations, and implications". *Annual Review of Sociology*, 34, 299–318.
- Hällsten, M. (2013). "The class-origin wage gap". *The British Journal of Sociology*, 64: 662-690.
- Hansen, M. (2001). Education and economics rewards variation by social origin and income measures. *European Sociological Review*, 17(3), 209–231.
- Hout, M. (1988). "More universalism, less structural mobility: The American occupational structure in the 1980s". *American Sociological Review*, 93(6), 1358–1400.
- Hunter, A. A., y Leiper, J. M. (1993). On Formal Education, Skills and Earnings: The Role of Educational Certificates in Earnings Determination. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie*, 18(1), 21–42.
- Jodl, K.M., Michael, A., Malanchuk, O., Eccles, J.S. y Sameroff, A. (2001). Parents' Roles in Shaping Early Adolescents' Occupational Aspirations. *Child Development*, 72: 1247-1266.
- Kaztman, R. (2001). "Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos". *Revista CEPAL* No. 75.
- Lareau, A. (2013). *Unequal childhoods. Class, Race and Family Life (with an Update a Decade Later)*. University California Press.
- Morton, J. (2019). *Moving Up without Losing Your Way: The Ethical Costs of Upward Mobility*. Princeton University Press.
- Mullen, A. (2010). *Degrees of inequality*. John Hopkins.
- Rivera, L. (2010). "Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials". *ScienceDirect. Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 20, Issue 1, 71 – 90.
- Rivera, L. (2012). "Hiring as Cultural Matching: The case of Elite Professional Service Firms". *American Sociological Review*: 77(6) 999–1022.

- Rivera, L. (2015). "Firms Are Wasting Millions Recruiting on Only a Few Campuses". Harvard Business School: 10/23.
- Small, M. y Pager, D. (2020). Social Perspectives on Racial Discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, Volume 34, Number 2, pp. 49–67.
- Spencer N, Urquhart M-A y Whitely P. "Class Discrimination? Evidence from Jamaica: A Racially Homogeneous Labor Market". *Review of Radical Political Economics*: 2020;52(1):77-95.
- Toft, M. (2019). "Mobility closure in the upper class: assessing time and forms of capital". *The British Journal of Sociology*, 70: 109-137.
- Torche, F. (2011). "Is a College Degree Still the Great Equalizer? Intergenerational Mobility across Levels of Schooling in the United States". *American Journal of Sociology*, Vol. 117, No. 3 (November 2011), pp. 763-807.
- Vedantam, S. (Anfitrión). (9 de noviembre de 2020). "Between Two Worlds" [Episodio de Podcast] En: *Hidden Brain*. Spotify: <https://open.spotify.com/episode/5Uek2QvvtSaulVXkcreIoZ>.
- Walpole, M. (2003). Socioeconomic status and college: How SES affects college experiences and outcomes. *The Review of Higher Education*, 27, 45–73.
- Witteveen, D., y Attewell, P. (2017). "Family background and earnings inequality among college graduates". *Social Forces*, 95(4), 1539–1576.