

CAPÍTULO IV

FACTORES INCIDENTES EN LA MOVILIDAD SOCIAL Y SU IMPACTO DURANTE LOS PRIMEROS CINCO AÑOS



Yarly Cecilia Reid García⁸

8 Candidata a Doctor en Administración de la Universidad de Manizales. Magíster en Entornos Virtuales de Aprendizaje de la Universidad de Panamá. Especialista en Entornos Virtuales de Aprendizaje de la Universidad de Panamá. Profesional en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Docente ocasional con funciones de docencia e investigación. Líder zonal de emprendimiento y líder del grupo de semillero ECOADCO.



Resumen

Se entiende a la Movilidad Social como un ascenso, como el traslado que se da de una postura social a otra con mayor jerarquía, es además una expectativa de vida a la que se hace necesario trascender. Desde el aspecto educativo, la Movilidad Social es la que permite que se evalúe la efectividad de las Instituciones educativas en conjunto con los diversos programas académicos, averiguando sus efectos en sus estudiantes una vez que estos egresan. El presente capítulo tiene como objetivo conocer los factores que inciden en la movilidad social de los egresados y su impacto en los últimos cinco años. Los factores relacionados con la movilidad social son personales, sociales económicos que cuando se interacciones dan sentido y una buena dirección a los recorridos de vida que tiene cada persona.

Palabras clave: Factores, movilidad Social, Egresados, Impacto, Económicos, Educativos.



Abstract

Social Mobility is understood as an ascent, as the transfer that occurs in a social position to another with a higher hierarchy, it is also a life expectancy that it is necessary to transcend. From the educational aspect, Social Mobility is that it allows the effectiveness of educational institutions to be evaluated in conjunction with the various academic programs, finding out its effects on their students once they graduate. The objective of this chapter is to know the factors that affect the social mobility of graduates and their impact in the last five years. The factors related to social mobility are personal, economic, which when interactions give meaning and a good direction to the life paths that each person has.

Keywords: Factors, Social mobility, Graduates, Impact, Economic, Educational.

INTRODUCCIÓN

El estudio relacionado con la movilidad social es una forma de saber qué tanto dinamismo tiene unas posibilidades existentes para tener un ascenso social, esto le permite ocupar posiciones en el espacio social que le garantiza mejores condiciones de vida. Se entiende la movilidad social como un ascenso, como el trasladarse de una postura social a otra postura que tiene mayor jerarquía, es además una expectativa de vida a la que, en términos de justicia, se hace necesario trascender. Desde el aspecto educativo, la movilidad social es aquella que permite que se evalúe la efectividad de las instituciones educativas en conjunto con los diferentes programas académicos, averiguando sus efectos en sus estudiantes una vez que estos egresan (Pérez y Cubero 2014).

La movilidad social no puede ocurrir de forma fortuita, existen muchos factores que la impulsan y la hacen que sea posible. Bourdieu (1997) considera que esta “es el resultado de muchos mecanismos y de energías económicas y sociales que le permiten estar en circulación, además le da vida y dinamismo” (p. 134). Realizar un estudio de movilidad social por medio de las trayectorias ha implicado muchos procesos, momentos, avances y retrocesos en los recorridos que ha tenido que transitar el individuo hasta lograr ocupar una posición social.

Los factores relacionados con la movilidad social tanto de tipo personal, social y económico dan sentido y dirección a los recorridos de vida de las personas (Bertaux, 1980; García, 2001; Landesman, 2010). Dichos factores han mostrado la necesidad de que el individuo tiene en el campo social y laboral, con igualdad de circunstancias y proporcionalmente con las mismas oportunidades y posibilidades de movilizarse en la sociedad, por ello, el Estado tiene la tarea de asegurar dichas posibilidades, mediante la ampliación de la cobertura y calidad de la educación, la salud, los servicios y el empleo.

Los factores provienen, entonces, de distintos niveles de comprensión del hecho social. El “sistema ocupacional” (Beck, 2006), que hace referencia a las relaciones, la localización y el tiempo de trabajo, afectado por las transformaciones del Estado y la economía, se constituye en un contexto estructural coercitivo sobre el sujeto y representa un nivel del análisis. De igual manera, los tipos de capital que

porta el sujeto como resultado de su socialización previa al ingreso a la formación, como son el capital económico personal y familiar, el capital social definido por las redes en las que se articula y el capital cultural que le brinda valores hacia la educación y el trabajo, capitales todos que facilitan la inserción en los mercados de trabajo.

El proceso que inicia al individuo en la cultura e ideología de un grupo profesional es entendido aquí como socialización profesional, que lo conduce por entre coerciones normativas que guían sus comportamientos y organizan su vida en función de la aspiración identitaria laboral. Sin embargo, esta socialización no se circunscribe a la universidad, sino que se extiende desde la familia y continúa con el ejercicio profesional.

4.1 METODOLOGÍA

El presente capítulo relacionado con los factores incidentes de la Movilidad Social de Egresados en los últimos años de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad, se planteó a partir de un estudio longitudinal y de tendencia, este tipo de metodología se emplea en casos especiales relacionados con las ciencias Sociales y la salud, estos estudios hacen referencia al estudio de cohortes o mediciones repetidas, según la utilidad que tenga su aplicación, el término más aceptable para su uso es el de “seguimiento”. (Delgado & Llorca, 2004), los datos longitudinales utilizados implicaron mediciones repetidas a lo largo del tiempo, haciendo uso de este método para el análisis de los datos.

La metodología longitudinal permite que se hagan inferencias individuales y generales, en donde se pueden analizar cambios en las variables presentes en el estudio, pero también se tiene control durante su seguimiento, se realiza una revisión de forma permanente de los datos para así establecer las tendencias cuando existe ausencia de los datos requeridos para el estudio. Tuvo como base tres momentos que se relacionan con los factores incidentes en la movilidad social de egresados (Hernández-Sampieri, Fernández, 2008).

4.2 FACTORES INCIDENTES EN LA MOVILIDAD SOCIAL DE EGRESADOS

4.2.1 FACTORES ECONÓMICOS

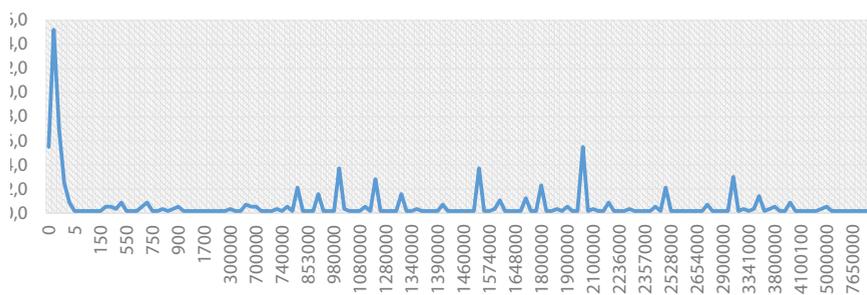
El elemento más externo en el que el egresado ejerce menos control, son los factores económicos y los social, considerado un elemento que se debe tener muy en cuenta, puesto que en la oferta y la demanda de los egresados vienen en gran medida determinadas por factor. Salas-Velasco (2007), en sus estudios han demostrado la influencia de estos condicionantes macroeconómicos y mostrando como ejemplo a España, el cual es un país que tiene una alta tasa de desempleo juvenil, lo que permite que se produzcan largos períodos de transición entre la educación y el empleo. El factor económico hace referencia a los ingresos laborales, teniendo en cuenta que la titulación de los egresados le permite obtener mejores ingresos laborales. Teniendo como principal expectativas que su titulación le permita la obtención de una mejor calidad de vida.

Los recorridos que tienen los profesionales en el mercado de trabajo se pueden clasificar a partir de este estudio de trayectoria, de acuerdo con la finalidad de la presente investigación titulada estudio de movilidad social de los egresados en una universidad a distancia, en este caso se trata de dar respuesta al tercer objetivo el cual es identificar si hay diferencias significativas en los ingresos que percibe un profesional según su formación académica, para ello se realiza una correlación de los ingresos que perciben los profesionales según su formación académica de los datos con los que se contó para trazar las trayectorias sociales de los egresados Unadistas en el período comprendido entre 2014 y 2018, para posteriormente en coherencia con la metodología, analizar tendencias al correlacionar datos de periodos de tiempo diferentes, en encuestas similares. Se tuvo en cuenta las tres bases de datos con relación a las fuentes de ingresos.

La ubicación laboral de los egresados se debe a dos dimensiones: la primera de ellas está basada en el entorno del mercado laboral y tiene relación con su capacidad de absorción de los egresados de la Universidad a Distancia, la segunda

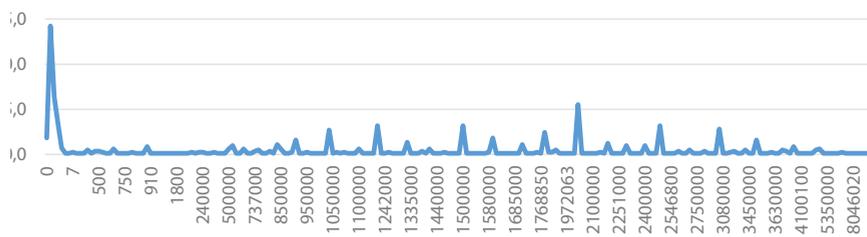
siguiéndoles el 2.8% se gana \$3.000.000, mientras que el 2.7% se gana \$1.000.000, mientras que el 2.5% se gana \$1.800.000 el 1.8% se gana \$1.600.000 siguiéndoles que el 1% se gana \$600.000 y el 1.6% se gana entre \$3.500.000 y \$900.000, el 1.3% se gana \$1.300.000 les sigue el 1.1% \$800.000.

Figura 3. Ingreso mensual, en pesos colombianos, asociado a la actividad o trabajo que realiza



Fuente: elaboración propia.

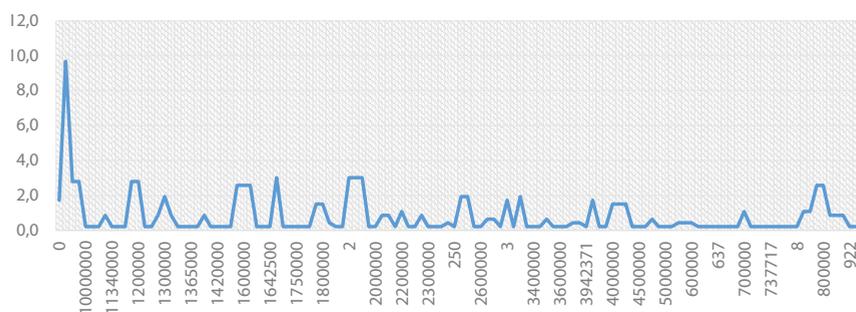
Figura 4. Ingreso mensual, en pesos colombianos, asociado a la actividad o trabajo que realiza



Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a la correlación es evidente observar la población recibe en un 3.0% entre \$1.700.000 a \$2.000.000, en un 1.9% entre \$2.500.000 y \$3.00.0000. En menor prevalencia en un 0.2% entre \$700.000 a \$7.000.000, en lo que respecta al ítem 65 de este momento, existe una alta prevalencia en un 4.2% a que perciban entre un \$1.700.000 y \$2.000.000, en un 3% reciben entre \$3.700.000 y en un 1% entre \$800.000 a \$1.000.000.

Figura 5. Ingreso mensual, en pesos colombianos, asociado a la actividad o trabajo que realiza



Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta al momento CERO, se evidencia en un 61% que no perciben ingresos, existe un rango de ganar entre 500.000 a 700.000 en un 0.7%, siguiéndoles en un 2.3 perciben ingresos de \$1.000.000, un 1.5% de \$2.000.000, aunque en un 1.6% reciben entre \$1.500.000 a \$1.600.000, en un 01% reciben \$8.000.000 siendo el máximo rango y un mínimo 0.1% de ganarse \$4.0000.000.

Pero existen además canales de búsquedas relacionados con la movilidad social de egresados presentes en la siguiente tabla.

Tabla 1. Canal de búsqueda y obtención de empleo

	Encuestados	Empleado	M1-M0	M1/M0	%
Bolsa o servicios de empleo de la institución donde estudió	889	585	767	182	31%
Unidad de Servicio Público de Empleo	11	8	10	2	25%
Portal web (el empleo.com, CompuTrabajo, etc)	61	45	55	10	22%
Familiares, amigos o conocidos	233	189	203	14	7%
Otro	44	38	37	-1	-3%

	Encuestados	Empleado	M1-M0	M1/M0	%
Redes sociales virtuales (LinkedIn, Facebook, Twitter)	7	6	5	-1	→ -17%
Práctica universitaria	11	10	8	-2	→ -20%
Cajas de compensación	3	2	1	-1	↓ -50%

Fuente: Pacheco (2021).

La tabla anterior evidencia que el canal de búsqueda con mayor efectividad para la consecución de empleo de los encuestados es el centro de servicios de la UNAD.

La movilidad social la determina el desarrollo económico como también el producto interno bruto per cápita el cual se genera en cada país, teniendo en cuenta estas variables se puede afirmar que a mayor PIB per cápita mayor es la probabilidad de movilidad social ascendente; con respecto al crecimiento económico como otra característica también está determinado por género teniendo como relevancia que los hombres presentan menores probabilidades de perder el empleo que las mujeres.

4.2.2.2. FACTORES SOCIALES

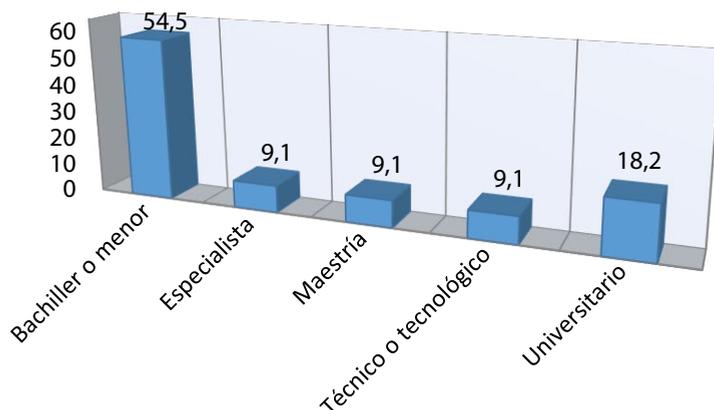
Los factores sociales se dividen en dos los micro sociales y los macrosociales; el primero hace referencia al comportamiento de cada individuo se explica a partir de las elecciones y los desplazamientos que se analizan en contextos o unidades de aspecto macrosocial, la estructura social es el determinante o condicionante de los individuos y se orienta a su comportamiento económico, laboral y social. En estos factores hacen parte los siguientes:

Formación académica y continua:

Es considerado uno de los aspectos al cual se le da más atención en los estudios realizados sobre seguimiento a egresados. El impacto de la formación académica puede ser mirado como una forma de evaluar los planes de estudios que tiene las instituciones de educación superior en cuanto a contenidos curriculares, la pertinencia de la formación, entre otros.

Con todo lo anterior podemos abarcar que dentro UNAD se puede precisar en ciertos variables objetos de estudios como son la formación y los estudios en bachiller, técnico, tecnólogo, universitarios especialista, maestría, las competencias y habilidades adquiridas durante su formación.

Figura 6. Nivel de Formación



Fuente: elaboración propia.

Lo evidente en este aspecto es concebir un compromiso más profesional reconociéndose con esto que el 54.5% son bachilleres, pero acercándose a la realidad universitaria en un 18.2%, sería interesante tener presente y precisar la problemática que se ha venido generando en este país durante los últimos años y la adquisición a estudios superiores se ha convertido en un fenómeno que debe fortalecerse más.

En el momento 1 se muestra el nivel educativo necesario para la tarea.

Tabla 2. Nivel Educativo Necesario para la tarea (Momento uno).

Nivel educativo necesario para la tarea	Encuestados	M1 Est ^a empleado	%
Bachiller	478	423	↑ 39%
Universitario	430	364	↑ 34%
Técnico o tecnológico	179	147	→ 14%
Especialista	122	105	↓ 10%

Nivel educativo necesario para la tarea	Encuestados	M1 Está empleado	%
Maestría	45	42	↓ 4%
Doctorado	5	5	↓ 0%
Total general	1259	1086	100%

Fuente: Pacheco (2021.)

El análisis realizado es preocupante, ya que $423/1086 = 39\%$ de los egresados Unadista que han sido empleados en el año 1, han afirmado que la labor que ellos realizan era posible realizada solamente siendo bachilleres, esto ha mostrado un nivel de insatisfacción que se le da a su título como profesionales. Existe otro porcentaje significativo de 364 egresados = 34%, donde pudieron destacar la importancia de tener título universitario.

El momento 5 también se muestra el nivel educativo necesario para la realización de trabajos actuales, teniendo los siguientes resultados.

Tabla 3. Nivel educativo necesario para la tarea (momento cinco)

Nivel educativo necesario para la tarea, momento cinco	Encuestados	%
Bachiller o menor	152	38%
Universitario	143	↑ 36%
Técnico o tecnológico	50	13%
Especialista	36	↓ 9%
Maestría	17	↓ 4%
Doctorado	2	↓ 1%
Total general	400	100%

Fuente: Pacheco (2021).

Preocupación que se mantiene como en el momento uno, la concepción de que para la realización de sus tareas no es necesario tener un nivel profesional, en el momento cinco este porcentaje no tiene variaciones significativas; pero es alentador el porcentaje que un 36% considera necesario tener un título universitario

La población caracterizada de egresados manifiesta que evidentemente la universidad influyó durante su proceso de formación en la mejora de sus competencias comunicativas. En cada una de las competencias mencionadas se presenta que los egresados se encuentran muy satisfechos con este proceso de formación, reconociendo que el desarrollo de competencias es importante para el éxito profesional. Dentro de las mejores competencias que se reconocen son las de persuadir y convencer a sus interlocutores con un 60,6% de los egresados satisfechos, seguido de la identificación y utilización de símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.) y por mencionar un tercero corresponde a la de exponer las ideas por medios escritos.

Género: Estudios realizados por Correa (1990), hallaron que en este aparte, la mayoría de las mujeres están concentradas en áreas categorizadas se consideran propias y parece exigir un salario inferior al de los hombres.

Autores como Herranz (1990); Magendzo y González (1988), mostraron que las mujeres no abandonan la fuerza laboral, sin embargo, a medida que la responsabilidad de los lugares de trabajo tienen un incremento, su presencia es menor (Correa, 1990). El comportamiento anterior es explicado por la teoría de la segmentación, la cual para Magendzo y González (1988), este factor está arraigado en el entorno familiar, escolar, las diferentes representaciones sociales sobre el mercado, entre otros.

A continuación, se presentan los egresados hombres y mujeres para el momento 5 (año 5), luego de su graduación para identificar la trayectoria, movilidad y el impacto de los egresados durante los primeros cinco años de su egreso, tomando como base para ello 400 egresados (200 hombres y 200 mujeres).

En el momento uno se muestra el crecimiento de empleo por género: 37% (Femenino), 8% (Masculino)

Tabla 4. Crecimiento de empleo por género (momento uno)

Género	Encuestados	M0 está empleado	M1 está empleado	% crecimiento M1/M0
Femenino	700	453	622	↑ 37%
Masculino	559	430	464	↓ 8%

Fuente: Pacheco (2021).

Para el año uno, el crecimiento gradual es del 37% son mujeres y solo del 8% hombres. Cabe señalar que el número de egresados encuestados es mayor que el de los hombres, lo cual se considera una cifra significativa para dar reconocimiento del trabajo de las mujeres como egresadas de la Unad.

Por otro lado, el género en el momento 5 se tiene los siguientes resultados.

Figura 7. Crecimiento de empleo por género (Momento 5).

Género / empleado	Encuestados	%
Femenino	200	50%
No	78	↓ 20%
Si	122	↑ 31%
Masculino	200	50%
No	53	↓ 13%
Si	147	↑ 37%
Total general	400	100%

Fuente: Pacheco, 2021.

Se evidencia que 37% de los hombres está laborando en comparación al 31% de mujeres, lo cual cambia la cifra del momento uno, donde las mujeres mostraban un mayor crecimiento en la consecución de empleo al momento de salir de la universidad. Aunque la diferencia al ser solo del 6% permite estimar un equilibrio en los porcentajes de empleo por género.

Tabla 5. Rango de salario

Género / Rango salario	Encuestados	%
Femenino	200	50%
Entre 1 y 3 millones	84	↑ 21%
0	78	↑ 20%
Entre 3 y 5 millones	19	↓ 5%
Menos de 1 millón	13	↓ 3%
Entre 5 y 10 millones	4	↓ 1%
Más de 10 Millones	2	↓ 1%
Masculino	200	50%
Entre 1 y 3 millones	89	↑ 22%

Género / Rango salario	Encuestados	%
0	53	13 %
Entre 3 y 5 millones	34	9 %
Entre 5 y 10 millones	10	↓ 3 %
Menos de 1 millón	9	↓ 2 %
Más de 10 Millones	5	↓ 1 %
Total general	400	100%

Fuente: Pacheco (2021).

Se presenta un equilibrio en el porcentaje de salarios entre 1 y 3 millones de pesos, pero se nota además una diferencia del 4% en los hombres con un rango de 3 a 5 millones de pesos, y otro porcentaje del 2% con valores entre los 5 y 10 millones de pesos. El rango de 10 millones evidencia un equilibrio porcentual en los géneros de hombres y mujeres, pero los hombres tienen un número más alto con relación al de las mujeres.

Los resultados también mostraron que existen tres programas que tienen mayor rango de salario por género.

Tabla 6. Programa que tienen mayor rango de salario por género

Género / Rango salario / Programa		%
Entre 3 y 5 millones	19	5 %
Administración de Empresas	7	↑ 2 %
Psicología	5	1 %
Ingeniería de Sistemas	2	↓ 1 %
Entre 5 y 10 millones	4	1 %
Psicología	2	↓ 1 %
Comunicación Social	1	↓ 0 %
Ingeniería de Alimentos	1	↓ 0 %
Más de 10 millones	2	1 %
Ingeniería Agroforestal	1	0 %
Administración de Empresas	1	0 %
Masculino		
Entre 3 y 5 millones	34	9 %
Ingeniería de Sistemas	7	↑ 2 %

Género / Rango salario / Programa			%
Administración de Empresas	7	↑	2%
Ingeniería Electrónica	6	↑	2%
Entre 5 y 10 millones	10		3%
Ingeniería de Sistemas	4		1%
Ingeniería Electrónica	3		1%
Ingeniería Industrial	1	↓	0%
Más de 10 millones	5		1%
Ingeniería Electrónica	3		1%
Ingeniería de Sistemas	2	↓	1%
Total general	400		100%

Fuente: Pacheco (2021).

Con respecto a la relación de 3 a 5 millones, se muestra que en las mujeres la carrera que más se destaca es la de Administración de Empresas y en los hombres la más destacada es la Ingeniería de Sistemas. En el rango de los 5 a 10 millones de pesos, la carrera más destacada en las mujeres es la Psicología y en los hombres se mantiene la de Ingeniería de Sistemas. Por último, en rango mayor a 10 millones de pesos, la carrera más destacada es la Ingeniería Agroforestal y la de Administración de Empresas, en los hombres la más destacada es la Ingeniería Electrónica.

Periodo de egreso:

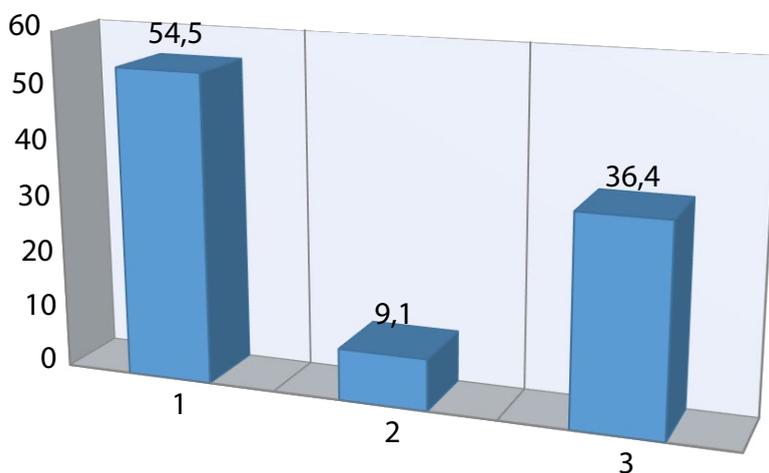
En las últimas décadas ha existido transformaciones en el contexto laboral por distinto factores como es la globalización, los cambios económicos, la flexibilidad laboral e institucional, las innovaciones de la Tecnología de la Información y Comunicación, que se han convertido en unos grandes influyentes determinantes para las condiciones del mercado de trabajo para los profesionales. Mayrhofer *et al* (2002), han considerado los distintos periodos de egreso como “factores que son influyentes en la carrera profesional, esto se debe a los cambios sufridos en el contexto laboral”. (p., 72). Existe actualmente un sin número de egresados que son recientes y que está inmersos en estos cambios generado del desarrollo tecnológico y económico, mientras los individuos con que tienen periodos de egreso más amplios de más de 10 años se ven influenciados en grado menor, sobre todo en la parte media o final de su carrera profesional.

Jiménez (2005) en sus estudios relacionados con el efecto del período de egreso, halló que los egresados que se encuentran los cinco y nueve años en el mercado trabajando presentaron condiciones laborales que disminuyeron su calidad como consecuencia de las tendencias a nivel internacional de flexibilización del trabajo. Se incluyeron las diferentes jornadas de trabajo ya sean de tiempo completo o parcial que tienen bajos salarios, los contratos temporales, entre otras situaciones que prevalecen aun en la actualidad. Asimismo, las actividades profesionales que los egresados han desarrollado presentan un nivel de complejidad, responsabilidad y diversidad con correspondencia con la etapa de su carrera inicial

Capital cultural :

Este concepto hace referencia al “Conjunto de competencias culturales, que son conocimientos y dominio de ciertos códigos que el individuo posee” (Boado, 1996., p. 68). Los individuos que se encuentran ocupados con cualquier ocupación laboral, poseen un capital cultural superior a los que están desempleados, relacionados de manera directa con el nivel educativo formal. Por otro lado, aquellos que utilizan mecanismos de mercados para su acceso a su ocupación son un segmento que están protegidos y que ostenta ventajas relativas frente a otros.

Figura 8. *Conocimientos y habilidades*



Fuente: elaboración propia.

Es preocupante lo arrojado en esta figura sobre la calificación a los conocimientos y habilidades porque consideran en un 54.5% la inexistencia de algún tipo de medida, y siguiéndoles en un 36.4% la existencia de una gran medida, lo que invita a reflexionar a direccionar estrategias de vigilancia y entendimiento sobre la utilidad que puedan adquirir al momento que desarrollan sus habilidades educativas y fortalecerlos en su propia experiencia.

Los sujetos que tienen un mayor capital cultural en cuanto a movilidad que tienen mucho más probabilidad de ascender en su carrera laboral. Jiménez (2005), encontró que

“la proporción de individuos que tienen mejores condiciones laborales es superior en el caso de aquellos que son competentes en los aspectos que involucra el capital cultural, como los estudios de posgrado, la formación continua y la experiencia profesional, y que tienen mayor movilidad ascendente”. (p., 65).



Herranz (1990), es enfático en expresar que “la trayectoria no puede deslindarse de los factores culturales, es decir de las normas sociales y el modo en que se legitiman en función de los valores que prevalecen en una clase social” (p., 132). Esto se contrasta con lo expresado por Muñoz (1994), el cual ha mencionado que la “universidad no es determinante para contrarrestar las influencias que tienen los antecedentes familiares en la formación de las actitudes y valores de los egresados. Los egresados están expuestos a procesos de socialización que refuerzan las actitudes y valores adquiridos en el ámbito familiar”. (p., 87).

Capital relacional:

El concepto de capital relacional hace referencia al conjunto de vínculo o relaciones personales interpersonales que facilitan o disminuyen costos en el acceso al

empleo u otros. Boado (1996) ha considerado la importancia que tiene el capital relacional en los individuos como un factor ajeno a la formación. Diferentes teóricos hicieron alusión al término, entre ellos Correa (1990) y Orozco (2000), los cuales consideraron los principales mecanismos de los egresados para hacer una inserción en el mercado laboral, destacando además que las relaciones que se dan entre amigos y los familiares constituyen un canal fundamental para encontrar empleo. Estos mecanismos son muy persistentes en las trayectorias laborales de cada individuo.

Ruiz (2000), por su parte, ha señalado que en las trayectorias se tiene una combinación, unas variables como son: la influencia de la institución formadora, la cual tiene en cuenta los antecedentes familiares, las percepciones del éxito laboral, las representaciones subjetivas por los egresados dentro de su campo laboral, generando esto una oportunidad de ascenso laboral y una movilidad social, para ello se hace alusión a lo que menciona Correa (1999), quien considera que la experiencia laboral, las formas de ingresar al puesto y la condición de ser hombre se constituyen en aspectos influyentes de forma decisivo en la trayectoria laboral del individuo

Origen socio-familiar:

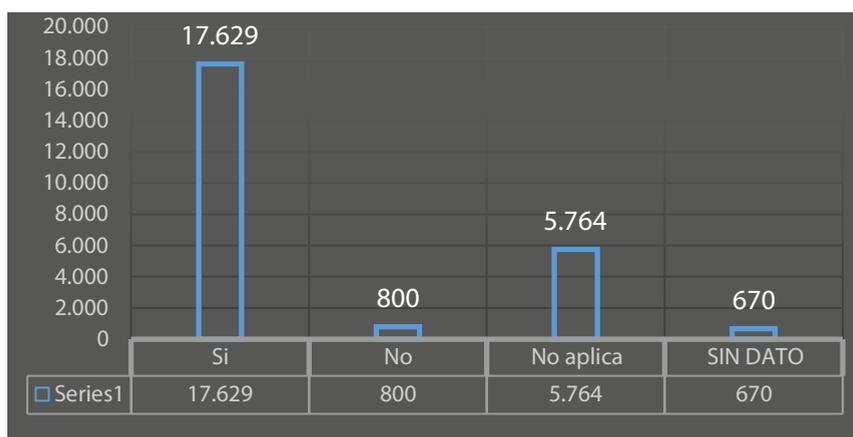
Es un determinante en el inicio y rumbo de la trayectoria laboral del egresado el cual actúa en dos sentidos: en el primero se condiciona el inicio de una trayectoria laboral que es temprana para los individuos de origen socioeconómico bajo o en el caso de tener una mejor posición social, les permite posicionarse más satisfactoriamente y en menor tiempo, lo que origina una segmentación y estratificación de funciones (Ruiz, 2000).

El individuo que se inserta en edad temprana en el empleo, en especial los que pertenecen a un nivel socioeconómico bajo, lo realizan en actividades que son ajenas a la formación que adquirieron en su vida profesional, por lo que es común que la movilidad que estos alcancen se convierta solo en un multiplicador de la rotación laboral donde existe una combinación de empleo sin que se modifique el rango ocupacional.

Factores laborales:

Desde los años 70 del pasado siglo el mundo tuvo grandes transformaciones, las cuales produjeron el crecimiento de las oportunidades de trabajos con los conocidos procesos de industrialización que generaron conflicto entre las necesidades de protección social a los trabajadores, en rápido crecimiento y en intereses de los industriales y propietarios de los medios de producción. El desmonte que hizo Colombia de Estado a providencia se inició con el llamado Acto Legislativo N.º 1 de 1896, en el cual se da lugar a los procesos de descentralización administrativa y se da la consolidación en la Constitución Política de Colombia de 1991, que hace la legitimización de la privatización de los servicios públicos, aunque actualmente se mantenga un espíritu garantista de los derechos individuales y los colectivos desde el Estado en el control y el aseguramiento del acceso a ellos.

Figura 9. Relación entre la labor desempeñada



Fuente: elaboración propia

Se evidencia una vez más una relación estrecha entre la labor desempeñada laboralmente y el perfil del egresado en el marco de su formación académica recibida, ya que 17.629 egresados que corresponde al 71 % de la población encuestada manifiesta que su trabajo actual contribuye al desarrollo de su profesión como a su crecimiento personal y solo un 3% expresa lo contrario.

Los diferentes problemas sociales surgidos de dicha transformación han dado lugar a una cuestión social, la cual estuvo provocada por la transformación del

llamado modelo providencialista de Estado, en un modelo que fuese más regulador, con un mayor grado de compromiso con el gasto público social; los diferentes aspectos como el de la privatización de las empresas estatales y la mayor libertad de la economía, sumado a ella la crisis económica y social que es causada por las coacciones que son derivadas del libre mercado y las tensiones del fenómeno de la globalización y la crisis del pleno empleo (Bauman, 1999). Este esquema social presente hace alusión a otros que se muestra interesante con respecto a los mecanismos sistemáticos de integración social profesional y la inserción laboral de los jóvenes egresados. Jacinto y Dursi (2010) se refiere a estos nuevos problemas sociales:

Los jóvenes, en particular los de menores recursos, se ven en riesgo de encontrarse confinados a un segmento de trabajos precarios e inestables, y/o ubicados en la condición de asistidos a través de programas de subsidios públicos. La exclusión o vulnerabilidad laboral de aquellos que no cuentan con un capital socioeducativo de donde pueda provenir un buen empleo, reflejan una marcada segmentación intergeneracional que se profundiza a causa de las dispares oportunidades educativas. (p. 11)

Además de los factores económicos, que también puso en crisis el proceso de integración de los jóvenes a la sociedad, dichos procesos anteriormente se definían por unas secuencias de pasos institucionalizados que eran una gran garantía para transitar del mundo de la educación al mundo laboral.

Esta consecuencia resultó en que la inserción laboral de los egresados se ha convertido en un problema de carácter social, y ha pasado a un problema sociológico, en cuanto a la situación de los que egresan y que tienen aspiraciones para ser insertados en los diferentes mercados de trabajo que exigen reflexionar en las condiciones de las relaciones existentes entre educación y trabajo, así como también de las políticas públicas que están orientadas a una equidad de acceso a las oportunidades laborales.

Se trata de poner en crisis los mecanismos de entrada de los egresados a la vida laboral y a ejercerse como profesionales, que se den garantías reales y eficientes a la movilidad intergeneracional, y se haga una reinención de la naturaleza del contrato social, igual que los contenidos de las políticas públicas (Dubar, 2002).

Los argumentos sociológicos realizados por los autores Dubar (2002) y de Castel (1997) consideraron que “la comprensión de las transformaciones en las formas de organización de estudio, en sus estudios abordaron la socialización profesional y la construcción de identidades profesionales en contextos precarios en lo laboral y permitieron comprender los cambios existentes en las relaciones de los jóvenes con el empleo” (p. 98).

Dichos autores en sus estudios de socialización profesional mostraron los procesos de individualización que son los condicionantes de la trayectoria de inserción al campo laboral de los egresados, teniendo como punto de partida los recursos sociales y culturales que les otorgan las organizaciones singular y social de sus ciclos de vida.

Para Castel (1997):

Las trayectorias escolares, el paso de la educación al trabajo, las movi- lidades en el curso por distintos mercados parciales de trabajo y el proceso de salida de un mercado a otro, son momentos claves de los procesos de socialización que están en crisis, tanto en la perspectiva de las instituciones como de los individuos. (p. 101)

Para Dombois (1998), los factores laborales se componen de ciertas experiencias laborales que están estructuradas en el tiempo en dos dimensiones:

El tiempo mediante dos dimensiones: el tiempo biográfico, que establece secuencias tipo acordes con los ciclos de vida; y, el tiempo histórico, que define espacios diferentes para trabajos y empleos de cohortes y generaciones distintas. Existen, desde luego, en esta perspectiva, instituciones y normas sociales que determinan las secuencias laborales y orientan las estrategias de los actores en formas típicas, lo que significa agrupables por alguna característica particular de los actores o por la temporalidad social que los determina. (p. 83)

La inserción laboral posee un enfoque pluralista, en el cual influyen diversos aspectos. Desde el modelo neoclásico las fuerzas del mercado laboral rigen la oferta y la demanda. En este modelo los oferentes son motivados solo por las rentas y son además los que determinan la oferta, con la decisión de estar en ocio o percibir rentas por trabajar. Los salarios en este modelo son determinados por

los precios del equilibrio, el cual es derivado de la oferta y la demanda laboral (Martínez, 2000).

Diversas teorías han sustentado la inserción laboral y han sustentado los procesos de búsqueda, aplicación y la contratación para un puesto de trabajo; el hecho de que existan diversas teorías permite evidenciar la multiplicidad de aspectos que son influyentes en un individuo, en adición con los aspectos organizacionales, definiendo entonces que:

"en la inserción laboral intervienen diversos actores: el gobierno, como ente regulador de políticas educativas, salud, vivienda, empleo, emprendimiento y demás; las organizaciones empleadoras y, por supuesto, el individuo, el cual acarrea diversos aspectos propios del ser humano, como motivaciones, conductas, aptitudes, círculos sociales, etc". (Martínez, 2000, p. 38)

En el aspecto laboral y en especial en la educación superior, el emprendimiento se convierte en una competencia transversal, la cual busca que exista un acercamiento de los estudiantes a la nueva cultura profesional, dinamizadora de procesos y productos o servicios, los cuales generan un valor agregado a los egresados; que en algunos casos es un impulsor de la creación de emprendimiento, haciendo que la inserción laboral sea a partir del autoempleo (Pérez y Cubero, 2014).

Por ello, el valor agregado que le otorga a las instituciones de educación superior en la nueva economía del mercado ha radicado en fomentar la empleabilidad de los egresados y la competencia emprendedora de los mismos; significando esto que debe existir una gran transformación del conocimiento en acción. Por ello, las instituciones de educación superior deben de enfrentarse a los retos que exige el mercado laboral y la creación de emprendimientos, teniendo claro el perfil de su egresado (Pérez y Cubero, 2014).

Factores ocupacionales:

Este factor es un gran componente fundamental no solo para el sustento de vida, sino para el crecimiento, desarrollo económico y social de cualquier entidad. Es por medio de las fuentes de empleo que los individuos obtienen ingresos económicos para así suplir sus necesidades individuales y familiares, con ello pueden

tener acceso a bienes y servicios que hacen que se eleve la calidad de vida y cualquier aspiraciones o meta propuesta. De aquí la importancia de las acciones y los recursos por parte de la vía gubernamental, en especial las relacionadas con la educación superior y sus centros educativos profesionales en donde los jóvenes reciben una educación para el trabajo teniendo como premisa de pertinencia al medio al que se suscriben los estudiantes y las empresas.

Teniendo en cuenta la conjugación de las anteriores variables, la misión de todas las instituciones educativas y sus facultades es proporcionar personas con capacidad para cumplir con la demanda de empleos. Dichos profesionales deben estar en concordancia con el perfil definido por las empresas y que estén acordes con los requerimientos laborales y de competitividad a nivel internacional y global.

Por lo tanto, la educación le permite a cada estudiante potenciar sus habilidades y competencias, y es el motor del desarrollo para la productividad, por ello, las diferentes reformas estructuradas que realizan las instituciones de educación a los currículos en sus diferentes carreras ofrecen la oportunidad de redireccionar las estrategias que les favorezcan en materia para su crecimiento económico, educativo y productivo.

Moreno (2015) afirma que la empleabilidad o la ocupación desde la perspectiva económica es “un conjunto de factores, principalmente relacionada con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador a la empresa para generar valor añadido” (p. 64).

Willamson y Cantero (2009) plantean que la ocupación:

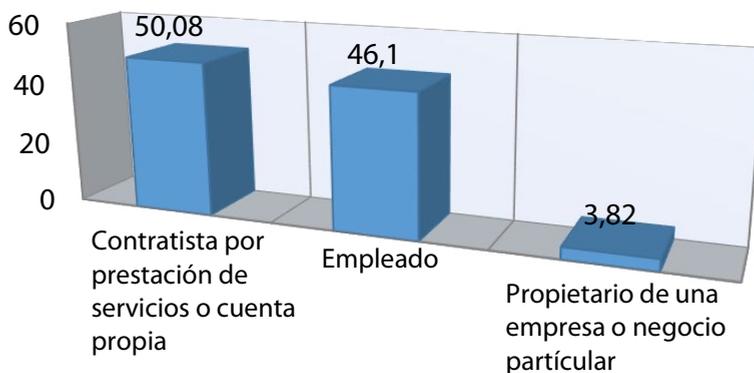
Se funda en que el trabajo, es el principal recurso que tienen y movilizan los hogares para acceder al ingreso y bienestar material, es decir, define las oportunidades de vida presentes y futuras para la gran mayoría de la población; y además porque la ocupación es un proxy relativamente adecuado del acceso de las personas a la educación y al ingreso, que son dos dimensiones que subyacen y definen el sistema de estratificación social, y que, por ende, determinan un cierto estatus o prestigio ocupacional. (p. 26)

Cuando se trata el concepto de movilidad ocupacional se hace alusión a la importancia del trabajo que radica en identificar las actividades que son desarrolladas por los egresados y que pertenecen a una carrera en particular o a varias carreras, y que realizan actividades relacionadas o no con su formación profesional.

Diversos autores como Buontempo (2000), Boado (1996) y Herranz (1990) han hecho su señalamiento afirmando que “para poder construir y describir la trayectoria de los egresados se hace necesario hacer un análisis de aspectos como la movilidad y la posicional ocupacional”. Por su parte, Herranz (1990) ha considerado importante estudiar los aspectos como las percepciones, actitudes y los valores que presiden y surgen durante la experiencia laboral de los egresados, ya que estos aspectos permiten tener un conocimiento del mercado de trabajo por medio de las experiencias, las aspiraciones y preferencias de los propios actores.

Buontempo (2000) señala además “que las posiciones ocupadas por los individuos suponen un desplazamiento en el espacio social determinado por las fuerzas y mecanismos que lo estructuran y que contribuyen a configurar la trayectoria individual” (p. 45). Afirma que “la potencialidad que tienen los sujetos depende en gran medida de tres momentos como el nivel de instrucción que ellos adquieren en las universidades; la capacitación que adquieren los sujetos y además la experiencia en el proceso del trabajo”. (p., 101) También se debe detectar la continuidad o interrupciones que se dan en las trayectorias existentes en los grupos y los grados de correspondencia que se da con el aporte de los trabajadores y los diferentes requerimientos de la demanda laboral.

La movilidad ocupacional de los sujetos se debe analizar teniendo como punto de partida dos tipos de desplazamientos: uno interno y otro externo. Por interno, entendido por la sucesión de empleos en distintas organizaciones, la cual puede ser indicativo de posiciones laborales para llegar a un ascenso, como también posiciones en escenas o en muchos casos se presenta inmovilidad, es decir, que el sujeto permanece en las mismas posiciones jerárquicas. La externa está caracterizada por el tránsito por distintos empleos. Para Pacheco y Parker (2001) este tipo de movilidad la consideran como entradas y salidas de los mercados laborales con presencia o ausencia de lapsos de desempleo.

Figura 10. *Actividad ocupacional realizada*

Fuente: elaboración propia

En el contexto de la actividad remunerada que realizan en estos momentos se evidencia que un 50,08% es contratista por prestación de servicios o independiente, siguiéndoles empleados en un 6,1% y en un 3,82% propietario de empresa o negocio particular. Esto demuestra que dentro de esta perspectiva los profesionales han procurado un mecanismo de dar un significado a las respuestas pertinentes en la búsqueda de tener sus propias garantías y desarrollar las habilidades a favor de la sociedad, pero en sus propios espacios, aunque significativamente son empleados, demuestran una caracterización específica en trabajar en alguna empresa.

Lo anteriormente planteado permite concluir que la movilidad social es el resultado de la convergencia de factores como la educación, el empleo, económico y social que al hacer sinergia son un detonando para que exista un avance social y en el acceso a servicios y oportunidades de desarrollo profesional a nivel laboral.

La movilidad social forma un entramado en el que se entrelazan y coexisten diversas circunstancias de carácter político, social y económico en donde confluyen historias de vida, intereses individuales y colectivos que son los que dan sentido a la movilidad social que experimenta el egresado.

Lo anterior lleva a concluir que los estudios de seguimientos de egresados deben constituirse en una herramienta que aporta información significativa e importante, en especial los factores que confluyen en el proceso de inserción laboral del egresado, que van desde aspectos personales, socioeconómicos, de análisis de las trayectorias y de su comportamiento durante su vida académica.

CONCLUSIONES

Los estudios relacionados con los factores que inciden en la movilidad social de egresados ofrecen a las instituciones educativa superior una gran riqueza metodológico, ya que le permite articular la formación de profesionales y el recorrido laboral que han tenido sus egresados, tener conocimiento de las actividades profesionales y laborales, el mercado laboral y tiempo laboral a través de la trayectoria. Se puede hacer una profundización de diversos aspectos que serán de gran ayuda para determinar la adscripción de cada individuo a distintos trayectos de carácter laboral.

El gran reto que tienen las instituciones de educación superior con sus egresados es generar en cada uno de ellos espacios de calidad y efectividad para que desarrollen sus acciones de manera conjunta y que le permita tener buenas competencias y conocimientos del impacto real que tienen sus acciones realizadas en la sociedad.

Adicionalmente, el desafío de las universidades con sus egresados es crear con ellos espacios que sean efectivos en los cuales puedan desarrollar acciones en conjunto que les permita a la misma tener conocimiento del impacto real de sus acciones en la sociedad, la cual es medida por el fenómeno de la globalización.

Los egresados deben ser considerados como el principio importante para reflexionar en cuanto a lo académico y en el currículo educativo de cada universidad y de los programas de estudios que cada una tiene y que debe de convertirse en papel fundamental en los escenarios de desempeño laboral que se deben abordar.

Se entiende que los factores que favorecen la movilidad social de los egresados están en el título que ostentan, en los programas de ayuda en la consecución de empleo y en la experticia o merito que estos ganan con el transcurrir de los años, ya que entre el momento cero y cinco se notó una mejora de salarios, pasando de menos a más de 3 millones, principalmente en hombres, en las carreras de Ingeniería de Sistemas y Electrónica.

REFERENCIAS

Bourdieu, P. (1997). *La ilusión biográfica*. UNAM.

Bertaux, D. (1980). *La perspectiva biográfica: validez metodológica y potencialidades*. Ediciones Bellaterra.

Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, (12), 1-14.

Buontempo, M. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Universidad Nacional del Nordeste.

Correa, J. (1990). *Formación y práctica profesional del economista* [tesis de maestría]. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Delgado, M. y Llorca, J. (2004). *Estudios longitudinales: concepto y particularidades*. Revista Española de Salud Pública.

Dombois, R. (1998), *Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana*, en Lulle, T., Vargas, P. y Zamudio, L. (coords.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales I*. Anthropos- CIDS.

Dubar, C. (2002). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. ArmandColin.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Herranz, R. (1990). *La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2: un análisis comparado de las orientaciones y la experiencia de empleo en tres mercados locales de trabajo*. Educación.

Jacinto, C ; Dursi, C (2010). *La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes*, en Claudia Jacinto (Comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Teseo.

Jiménez, M. (2005). *Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Landesmann, M. (2010). *Trayectorias académicas generales: constitución y diversificación del oficio académico. El caso de los bioquímicos de la Facultad de Medicina: UNAM*.

Mayrhofer, W., Steyrer, H., Meyer, M., Iellatchitch, A., Hermann, A. y Strunk, G. (2001). *Managerial careers in a post industrial context. Toward a habitus based concept a managerial careers*. Viena University of Economics and Business Administration.

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (26), 65-92.

Magendzo, S. y González, L. (1988). *Trayectoria educativo-laboral de jóvenes egresados de educación media en sectores populares y su relación con la teoría de la atribución*. Estudios Pedagógicos.

Muñoz, C. (1994). *Formación universitaria y ejercicio profesional y compromiso social. Resultado de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana*. Universidad Iberoamericana.

Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.

Orozco, H. (2000). *Seguimiento de egresados de la Licenciatura en Biología Agropecuaria de la UAT*. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 63(2), 3-26.

Pacheco, J. (2021). *Factores que inciden en la movilidad social de egresados Unadistas y su crecimiento económico*. UNAD.

Pérez, C. y Cubero, L. (2014). *Universities with Added Value: Employability and Innovative Entrepreneurship*. Procedia-Social and Behavioral Sciences.

Ruiz, E. (2000). *Formación, profesión y actividad laboral de los ingenieros de la industria manufacturera. El caso del área metropolitana de la ciudad de México.* Unidad Xochimilco, Distrito Federal.

Salas-Velasco, Manuel. (2007). *The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job.* Higher Education, 333-360.

Willamson, G. y Cantero, V. (2009). Movilidad social intergeneracional por origen étnico: evidencia empírica región de La Araucanía, Chile. *UNIVERSUM*, 24(1), 22-40.

