

CAPÍTULO V



TRAYECTORIAS EDUCATIVAS



Johan Enrique Caballero Olivares⁹

9 Magíster en Administración de Organizaciones de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Profesional en Contaduría Pública de la Universidad de la Costa. Docente ocasional con funciones de docencia e investigación. Coinvestigador y miembro activo del grupo de semillero ECOADCO. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2582-0171>. Corre: johan.caballero@unad.edu.co. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001560544



Resumen

Se define la trayectoria educativa como la serie de sucesos con una índole educativa, ya sea formal o informal, que construyen a cualquier individuo y que, a su vez, tienen una influencia en su preparación y desempeño laboral o su cargo profesional. La trayectoria hace referencia a las diferentes etapas que vive el individuo después la finalización de su formación en una determinada profesión o al ser insertado en una actividad laboral u oficio. Los estudios de trayectoria académica y laboral se han constituido en una opción metodológica que permite describir con mayor profundidad las condiciones de los egresados en su desarrollo laboral que son ofrecidas en el mercado de trabajo. El objetivo del presente estudio es analizar las trayectorias educativas de los egresados. La mayoría de los egresados desarrolla una sola función, como es la de trabajar, pocos fueron los egresados que ocupan la mayor parte del tiempo en desarrollar actitudes simultáneas en su ámbito profesional.

Palabras clave: Trayectorias educativas, laboral, ocupacional, carrera, movilidad, mercado de trabajo.



Abstract

The educational trajectory is defined as the series of events with an educational nature, whether formal or informal, that build any individual and that, in turn, have an influence on their preparation and job performance or their professional position. The trajectory refers to the different stages that the individual lives after the completion of their training in a certain profession or when they are inserted in a work activity or trade. The studies of academic and labor trajectory have become a methodological option that allows to describe in greater depth the conditions of the graduates in their labor development that are offered in the labor market. The objective of this study is to analyze the educational trajectories of the graduates. Most of the graduates develop a single function, such as working, few were the graduates who spend most of their time developing simultaneous attitudes in their professional field.

Keywords: Educational Trajectories, Labor, Occupational, Career, Mobility, labor market.

INTRODUCCIÓN

La trayectoria se refiere al campo de la educación y al mercado laboral. Estas son las distintas etapas por las cuales atraviesa cualquier individuo después de completar la educación superior en una profesión en particular o después de iniciarse como profesional en su oficio o cualquier otra actividad laboral. Por lo que corresponde al aspecto profesional, económico o social. Autores como Buontempo (2000) enfatizaron que la vida personal acontece en tiempos históricos y en los espacios sociales como un viaje con una serie de posiciones de estatus social, las cuales significan una reestructuración/reproducción de su riqueza, mencionando el aspecto económico.

Vargas (2000) conceptualiza a la trayectoria como “la sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía” (p. 3). Básicamente, la serie de etapas en las cuales un individuo pasa por distintos cargos laborales o actividades a nivel profesional, de esto, procede según la manera recibida y una combinación de los aspectos sociales individuales y globales. Entre estos se podrían destacar las condiciones en que se encuentra el mercado de trabajo, los antecedentes familiares, el género, el momento social, del egreso o su primer empleo. Estos puntos podrían permitir una explicación de diferentes aspectos de su movilidad, entre estos, la económica, laboral y social (Vargas, 2000).

Por su parte, Mauro (2004) sostiene que:

“las trayectorias se construyen a través del tiempo y no siguen una linealidad y según la experiencia biográfica, el momento del ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, la percepción de los límites y potencialidades personales, y los cambios sociales y culturales”. (p. 16)

El término “trayectoria” hace referencia a las diferentes etapas que el individuo vive después de analizarse su formación en una determinada carrera o profesión, o al ser insertado en una actividad laboral u oficio. Buontempo (2000) ha señalado “que la vida de cada individuo tiene su transcurrir en un tiempo histórico y

con un espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión /reproducción de su capital patrimonial". (p., 53)

Un programa de formación académico de grado nace de necesidades contextualizadas en una determinada sociedad que está buscando las mejores condiciones de vida de todos sus ciudadanos. El Estado entrega y vigila la oferta de esos programas a las instituciones de educación superior y juntos hacen esfuerzos porque se logren las metas que pretenden satisfacer a través de los graduados al desarrollarles sus competencias para asumir los retos que encuentran en el mercado laboral (Ford y Umbricht, 2016).

Por lo tanto, elaborar un estudio de los avances que los egresados de una institución educativa han realizado después de graduarse sobre sus aspiraciones, movilidad laboral, prestigio laboral, el sello de la IES de egreso, la profesión elegida y su satisfacción personal, contribuyen al mejoramiento permanente de la oferta, a seguirles brindando oportunidades para mejorar sus desempeños mediante educación continuada y el reforzamiento profesional (Finnie *et al.*, 2018).

5.1 METODOLOGÍA

Para alcanzar lo propuesto en el presente capítulo relacionados con las trayectorias educativas se realizó para el presente un estudio de carácter cuantitativo no experimental (Hernández, 2014), ya que se trató de un estudio basado en una encuesta, para el abordaje de las variables presentes en el mismo se tomaron las de carácter laboral, educacional, capital relacional, entre otras que permitieron dar cuenta de las grandes transformaciones que son generadas en la experiencia de vida que tuvieron un grupo de egresados de la UNAD, en virtud de su gran transformación universitaria.

5.2 TRAYECTORIAS EDUCATIVAS – LABORALES

Se define la trayectoria educativa como la serie de sucesos con una índole educativa, ya sea formal o informal, que construyen a cualquier individuo y que, a su vez, tienen una influencia en su preparación y desempeño laboral o su cargo profesional. Esta relaciona mediante el análisis los lugares de formación académica con el recorrido laboral que ha tenido el sujeto a investigar. Estas personas que se examinan se encuestan cuando son estudiantes, siendo esto la primera etapa. En la segunda etapa se realiza este mismo sondeo siendo egresados (Magendzo y González, 1998); o simplemente, como egresados que se les cuestiona sobre su etapa y proceso académico (Jiménez, 2005).

El análisis de las situaciones con base en estas investigaciones permite una valoración del individuo como estudiante y como egresado, lo cual amplía la información de las indagaciones. Un ejemplo sobre esto es realizado por Magendzo y González (1998), quienes toman como muestra a un grupo de egresados de bachiller en tres sectores conocidos en Santiago de Chile, con el fin de hacer un análisis del cumplimiento a sus expectativas de carácter laboral y explicar el corrido educativo laboral que han tenido. En él se pudo hacer una relación del manejo de los jóvenes egresados sobre los factores que se evaluaron y el grado de permanencia que le atribuyen, esto con el fin de demostrar la veracidad desde una perspectiva psicológica de un modelo cognitivo y cultural que explique el éxito o fracaso entre los sujetos evaluados. Para tal fin usaron la llamada teoría de la atribución, que explica ciertos comportamientos de personas con base en acontecimientos de su vida.

El concepto de carrera profesional está cediendo espacio al de “trayectoria profesional”, que hace referencia a un contenido muy continente, además íntegro, que tiene un buen horizonte y gran alcance en el tiempo mucho más prolongado.

5.3 LOS MOMENTOS DE TRANSICIÓN

El concepto de “transición” ha sido vinculado al enfoque de curso de vida y se concibe como un proceso por el cual una persona recorre varias etapas sociales que son clave, como es terminar su escolaridad, su primer ingreso al trabajo, hacer el paso de emancipación del hogar familiar, iniciar una relación con su pareja y, por último, la llegada de los hijos. Esta representación tiene como punto de partida dos supuestos: el primero es el proceso de integración con el aspecto social y de un modelo normativo, en el cual los eventos descritos de la vida anteriormente tienen un orden, una secuencia y un tiempo (Jacinto y Dursi, 2010).

Para Boado (1996), la trayectoria que tienen los sujetos en el mercado de trabajo se ve influenciada por diversos momentos de la vida, a los cuales le denominó “transiciones” y que le permitieron hacer un estudio de la estructura socio-ocupacional para analizar el efecto de la exclusión o permeabilidad de esta. Lo anterior permite construir la trayectoria de los egresados que es entendida como el recorrido que estos hacen de acuerdo con tres transiciones: el acceso al primer puesto que puede considerarse estable, el empleo a los diez años y el cargo laboral actual (Valle y Barrón, 2001).

La decisión de carrera y el primer empleo laboral se convierten en aspectos determinantes para que el egresado tenga un buen arranque en su trayectoria; su recorrido laboral y su vigencia en su puesto de trabajo, son los factores que se conjugan en las decisiones independientes del sujeto, además se suman a ellos factores externos, los cuales llevan a diferentes trayectos laborales u ocupacionales de mayor éxito o fracaso a nivel profesional (Jiménez, 2005).

Por otro lado, Bountempo (2000) conceptuó que los puntos que han sido más importantes en las trayectorias laborales son dos momentos primordiales: el inicio de su recorrido laboral o también su primer puesto de trabajo, incluyendo la vigencia que tiene en el mercado laboral. El autor hace mención que un recorrido laboral puede tener una serie de etapas que son estables e inestables y que tienen como fin primordial ser una especie de parámetros para poder determinar el proceso o estancamiento del profesional, al igual que su continuidad o suspensión que tenga en las trayectorias laborales.

5.4 DIMENSIONES DEL IMPACTO DE LAS TRAYECTORIAS

La inspección de varios informes de estudios sobre las trayectorias facilitó la identificación de diversas variables a partir de las cuales se pueden analizar los diferentes recorridos hechos por cada ser humano en el mercado de trabajo. Esto permitió clasificar dimensiones de impacto que pueden caracterizar diversas trayectorias o recorridos, como la inserción laboral, la práctica profesional, las condiciones laborales y las etapas del desarrollo profesional, por ejemplo. Lo que permite observar distintas partes que ofrece el mercado de trabajo a los sujetos y que, dependiendo de cómo se haga, guían al estancamiento o al éxito como profesional.

5.5 INSERCIÓN LABORAL

Los procesos y momentos de los cuales tienen acceso los egresados al mercado de trabajo son severamente determinantes para su recorrido laboral, teniendo en cuenta la coincidencia de distintos factores que determinan el rumbo de una trayectoria laboral naciente, donde entra en acción las elecciones de algún individuo con base en la desenvoltura de su capital social y cultural.

Existen mecanismos a partir de los cuales los titulados de alguna carrera profesional acceden al mercado de trabajo. Este tipo de mecanismos orientan las actividades profesionales y condiciones laborales de una manera indirecta.

5.6 MECANISMOS RELACIONALES O CAPITAL RELACIONAL

Engloban las redes sociales pertenecientes a algún individuo y las relaciones personales de este, que pueden variar en calidad y cantidad en mayor o menor medida a la persona que las usa. Los vínculos de tipo familiar o de amistad se manipu-

lan más en los primeros empleos, esto debido a la cercanía de los sujetos, además que las redes de los amigos y de las personas que conocen se convierten en el mecanismo por el que se accede a su ocupación actual dos de cada tres de los empleados en el mundo laboral, de acuerdo con la información de Boado (1996).

En esta clase de mecanismo los sujetos acceden a algún empleo pero las redes sociales funcionan como una herramienta de movilidad, la cual asciende gradualmente en varias ocasiones. Según Boado (1996), en gran parte actúan como asignadores de mano de obra en rangos laborales, equivalentes a su origen y de las acciones que realizan los individuos depende de un trayecto ascendente en el recorrido laboral.

5.7 LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y LA ETAPA DE DESARROLLO

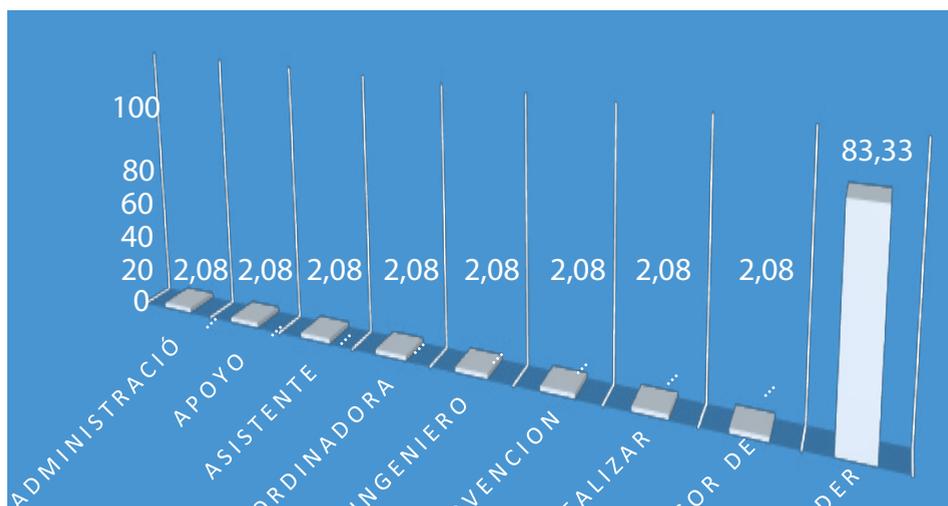
Según Guevara (1976), el concepto de práctica profesional fue creado exclusivamente para hacer un esclarecimiento de las características que tiene el rendimiento profesional de algún individuo en un contexto determinado. Se le considera una práctica colectiva correspondiente a la fragmentación social, y, con base en esto, hay diferentes prácticas de índole profesional que viene a causa del oficio que cumplen aquellas en la acumulación del capital (Díaz, 1992). Por otra parte, se puede considerar como el conjunto de actividades o labores de un campo de acción, siendo este proceso relativamente independiente con respecto a los enfoques y posibilita el acto de transferencia de las actividades.

Con relación a esto, la práctica a nivel profesional podría considerarse en términos de ocupación profesional en su medio laboral hasta la manipulación ordenada de los campos disciplinarios. Por otro lado, Glazman y Figueroa (1991) determinaron el concepto

"de la especificación de las actividades de trabajos exclusivamente de la carrera. Según los autores, esta práctica profesional tiene dos dimensiones: una de estas se refiere al tipo de actividades que re-

quiere la demarcación del campo de acción de la especialidad que ejerce y otra que comprende el nivel de comportamiento que ha alcanzado el egresado". (p., 78)

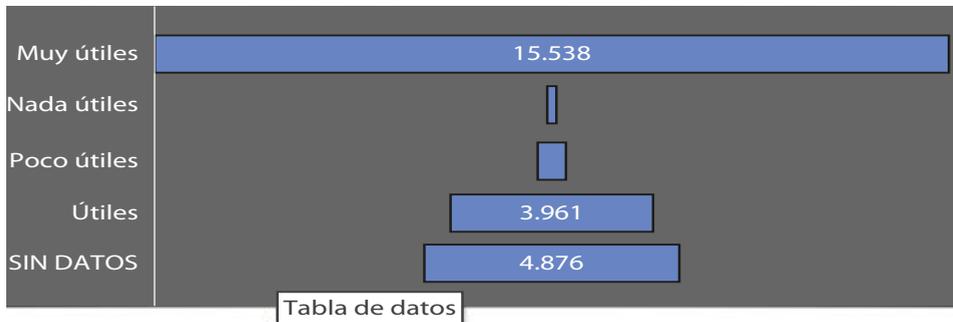
Figura 1. Tareas realizadas



Fuente: elaboración propia.

En algún momento las tareas que realizaban los profesionales guardan una estrecha relación en torno a lo que venían desarrollando para las perspectivas. La puntuación arrojó un acercamiento a las necesidades de cumplimiento en sus objetivos, como se evidencia en los aspectos cualitativos que ellos responden, guardando una estrecha relación con los compromisos que iban desarrollando en su formación. Es notorio un vacío en un 83,33% de su respuesta.

En el inicio de la carrera se ven implicados diversos procesos de socialización y el desarrollo de habilidades; en ella el trabajo está centrado en tareas que son rutinarias y técnicas. En este momento es difícil hacer una demostración de la competencia profesional, ya que el aprendizaje formal resulta ser irrelevante y el conocimiento disciplinar es insuficiente en la resolución de problemas (Vargas, 2000). El 62% de los egresados Unadistas, que corresponden a los 15.538, reconocen la utilidad que ha sido para su trabajo todos los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas y adquiridas durante su proceso de formación y solo un 0,3% afirma que no han sido de utilidad.

Figura 2. Conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera

Fuente: elaboración propia.

En la carrera media se van adquiriendo conocimientos tácitos pasando de tareas específicas a puestos de trabajos que tienen un mayor nivel y profundidad; en ella es propicia la movilidad vertical para quienes desarrollan habilidades y competencias técnicas y sociales (Vargas, 2000). “Los seres humanos poseen niveles jerárquicos medios y algunos altos, tienen la capacidad de realizar funciones más especializadas, se desarrollan mecanismos relacionales y se realizan estudios de formación continua, además considera el hecho de tener mayor temporalidad en el mercado de trabajo” (Jiménez, 2005., p. 49).

Tabla 1. Utilidad del programa de estudio para ejecución de la tarea

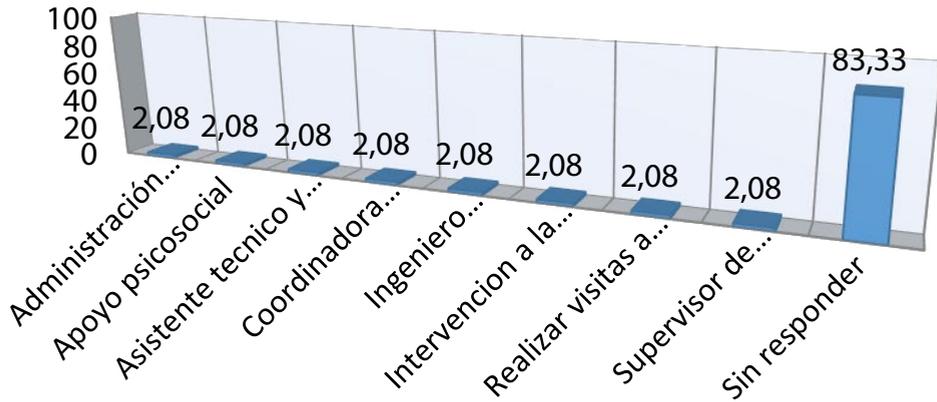
Nivel (1 a 4) medida útil de conocimientos y habilidades del programa de estudio	Encuestados M1	%
1	491	↑ 39%
4	448	↑ 36%
3	199	↓ 16%
2	121	↓ 10%
Total general	1259	100%

Fuente: Pacheco (2021).

El 39% correspondiente a 491, considera poco útil el conocimiento adquirido en su formación académica, para la ejecución de su tarea como empleado, sin embargo, una cifra muy parecida de 448 egresados (36%) considera muy importante su formación para la realización de su labor.

En el nivel de la carrera terminal se alcanza un alto grado de especialización técnica o gerencial; el conocimiento es más amplio, pero existe una reducción de su ámbito. En esta carrera hay una escasa movilidad vertical (Vargas, 2000).

Figura 3. Ocupaciones de los egresados



Fuente: elaboración propia.

En algún momento las tareas que realizaban los profesionales de la UNAD guardan una estrecha relación en torno a lo que venían desarrollando para las perspectivas. La puntuación arrojó un acercamiento a las necesidades de cumplimiento en sus objetivos, como se evidencia en los aspectos cualitativos que ellos responden, guardando una estrecha relación con los compromisos que iban desarrollando en su formación. Es notorio un vacío en un 83,33% de su respuesta.

Por ello, las ocupaciones de los egresados de la UNAD juegan un papel preponderante en las trayectorias, ya que los cargos y los niveles administrativos que han desempeñado determinan el tipo de rol que cumplen cada uno dentro de la empresa donde laboran.

5.8 DIMENSIONES DEL IMPACTO DE LAS TRAYECTORIAS DE LOS EGRESADOS.

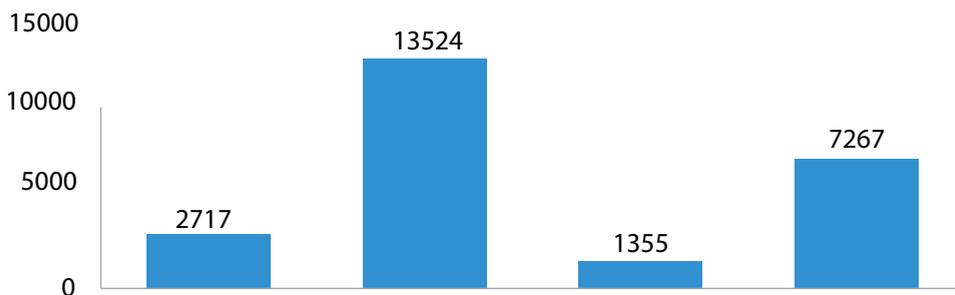
En este ítem es importante enfocarse en las características que tiene los egresados y por otro lado las dimensiones que ellos presentan en su trayectoria laboral la cual ha sido conceptualizada como “el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivados de la formación recibida y la combinación de factores micro y macrosociales” (Jiménez, 2009, p. 3). De acuerdo con este tipo de definición de trayectoria es que se ha considerado como el tipo de movilidad relacionada entre posiciones laborales observadas dentro de una misma institución universitaria, así como también entre instituciones, por lo tanto, se utiliza información retrospectiva que permite enlazar y explicar la dinámica de los recorridos por las diferentes posiciones laborales que recorre un profesionista.

Por otro lado, Pérez *et al.* (2018) consideran la existencia de un vuelco educativo que se ha venido generando durante los últimos años, en donde se pudo situar el porcentaje de titulados universitarios jóvenes ligeramente por encima de la media global. Este tipo de integración podría considerarse como la más exitosa en la que los jóvenes con menor formación, así como también los graduados o egresados, podrían obtener peores resultados en términos de empleo, temporalidad y sobrecualificación.

Pries (1997) ha considerado a la trayectoria como un tipo de secuencia en torno a las diferentes posiciones ocupacionales laborales durante el tiempo. En donde en ambas conceptualizaciones tratan de hacer una referencia a la movilidad, y donde la trayectoria laboral de los profesionales no puede esperarse en cualquier momento para poder encontrar una serie de posiciones estáticas, sino que, por el contrario, las mismas posiciones laborales se encuentran en un constante movimiento. Para interpretar esto hay que tener en cuenta los elementos determinantes que se pueden considerar en este ítem en consecución del momento en el que finalizan los estudios los estudiantes universitarios.

Se puede evidenciar que la mayoría de los egresados de la UNAD consideran trabajar en el país como empleados o con la creación de su propia empresa. Contemplan también la posibilidad de realizar posgrados con relación con su carrera. Demostraron poco interés por trabajar fuera de Colombia.

Figura 4. Estudiar un posgrado en Colombia

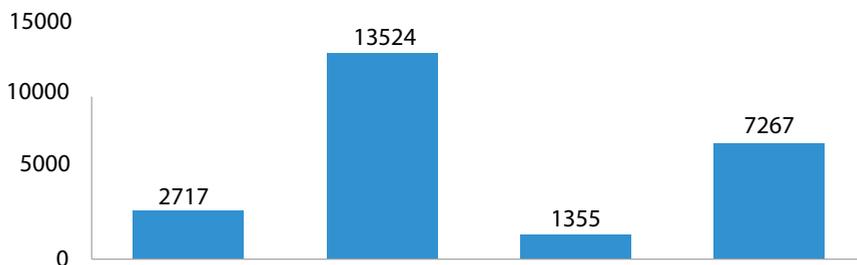


Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta que se vive en un mundo en que el conocimiento se crea a un ritmo acelerado, que conllevan a la gran necesidad de la actualización constante y a desarrollar la capacidad de desaprender lo aprendido para apropiarse de nuevos enfoques y metodologías, se evidencia en estos resultados que el 54% de los estudiantes encuestados que corresponde a 13.524 tiene como pensamiento los estudios de posgrado. Tienen en cuenta que en Colombia existen unas buenas ofertas de programas de calidad que están respaldados por instituciones de gran reconocimiento y acreditación, los cuales incluyen experiencias internacionales que son necesarias para atender la realidad de un mundo globalizado.

Los egresados de la UNAD contemplan la posibilidad de estudiar fuera de Colombia sus estudios de posgrados, siendo significativas sus respuestas evidenciadas en la siguiente figura:



Figura 5. Estudiar por fuera de Colombia

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia en las respuestas de los egresados de la UNAD un porcentaje significativo del 53%, que corresponden a 13.229 estudiantes. Solo un 16% (4.056 estudiantes) tiene en sus pensamientos realizar estudios de posgrado fuera de Colombia por sus beneficios a quienes deciden obtener una educación especializada.

En cuanto a la empleabilidad de los egresados guarda una relación directa con la carrera que realizó en un alto porcentaje y en este mismo sentido consideran que los conocimientos adquiridos durante su formación profesional fueron muy útiles. De ahí que consideran importante darle continuidad a su formación académica desde un programa posgradual.

Además de lo anterior, es importante tener presente que son diversas circunstancias a las que se tienen que enfrentar los estudiantes de educación superior, y es en donde los egresados o graduados universitarios, al momento de finalizar su proceso académico y recibir grado abandonan el claustro universitario y posteriormente se enfrentan a una serie de situaciones como obstáculos para aplicar en el mercado laboral actual, y de esta manera poder transportarse por este medio (Silva 2007).

Por lo tanto, de acuerdo con estrategias y mecanismos que las universidades que de alguna manera deben realizar un tipo de seguimiento a sus egresados debido a que ellos conforman una dimensión y es lo que tiene que ver con su impacto en las trayectorias laborales. Para esto es importante tipificar las dimensiones de impacto que puedan ser tenidas en cuenta para poder analizarlas y utilizarlas para caracterizar este tipo de trayectorias, en donde se ha evidenciado que las dimensiones más comunes son la inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional, las etapas de desarrollo profesional y la movilidad.

Por otro lado, hay que tener presente la conceptualización que se ha dado en relación a las trayectorias laborales en donde estas poseen una cantidad de derivaciones; pero estas poseen una serie de elementos comunes que pueden sintetizarse en torno a la definición ofrecida por especialistas en el tema como Jiménez (2009), quien ha considerado que al tenerse presente las trayectorias laborales son “las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, también creando empresas, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social” (p. 2). En cuanto a la creación de empresa, se hace evidente lo expresado por los estudiantes Unadista con el interés de crear empresas, ya sea por la poca posibilidad de algunos egresados de conseguir empleo.

El espíritu empresarial se ha establecido en los últimos años como un punto estratégico para el desarrollo del país, llevando a los egresados al interés de crear empresas con un 65% de los encuestados que son 16.156 egresados con ese pensamiento emprendedor.

Tabla 2. Egresados que crearon empresas

Creación de empresa / número de empleados	Encuestados M1	%
NO	1211	96%
0	1211	96%
SI	48	4%
0	27	↑ 2%
2	5	↓ 0%
1	4	↓ 0%
3	3	↓ 0%
7	2	↓ 0%
8	2	↓ 0%
19	1	↓ 0%
6	1	↓ 0%
10	1	↓ 0%
4	1	↓ 0%
5	1	↓ 0%
Total general	1259	100%

Fuente: Pacheco (2021).

De los egresados solo el 4% han creado empresa. La mitad (2%) no generan empleos adicionales, entendiendo que la empresa no ha tenido crecimiento, por lo cual no tiene generación de nuevos puestos de trabajo. Solo tres egresados destacan la generación de empleo, con 19, 10 y 7 puestos de trabajo.

Tabla 3. *Modo de obtención de empresas*

Modo de obtención de la empresa	Encuestados M1	%
Recurso propio	26	 54%
Prestamos de un banco o institución financiera	11	 30
Préstamos o apoyos del sector público/gobierno	5	 10%
Préstamos de amigos, familia o conocidos	3	 6%
Otro	3	 6%
Total general	48	100%

Fuente: Pacheco (2021).

El análisis realizado muestra que la mayoría de los egresados Unadistas que han constituido sus empresas fueron realizados con recursos propios, seguido de los que han utilizado préstamos. En la actualidad se considera que las instituciones de educación superior se han constituido en la regla de juego de la sociedad, en donde crear empresas ha tenido un importante surgimiento en el campo de la investigación.

Tabla 4. *Egresados de la muestra crearon empresa*

Creación de empresa / número de empleados	Encuestados M1	%
NO	1211	96%
0	1211	96%
SI	48	4%
0	27	 2%
2	5	 0%
1	4	 0%
3	3	 0%

Creación de empresa / número de empleados	Encuestados M1	%
7	2	↓ 0%
8	2	↓ 0%
19	1	↓ 0%
6	1	↓ 0%
10	1	↓ 0%
4	1	↓ 0%
5	1	↓ 0%
Total general	1259	100%

Fuente: Pacheco (2021)

Las instituciones de educación superior no solamente tienen el desafío de facilitarles a los estudiantes la adquisición del conocimiento, sino el de crear en ellos ámbitos donde tengan la habilidad de desarrollar sus competencias tanto personales como profesionales, que promuevan el dominio de resolución de situaciones, ya sean simples o complejas, y que tengan la capacidad de desarrollar la creatividad e innovación para crear empresas de forma eficaz y eficiente.

Actualmente se considera que las instituciones de educación superior constituyen, en cierta medida, las reglas de juego de la sociedad. La creación de empresa ha tomado un importante auge como campo de investigación científica a partir de los años 80. Además, con mayor frecuencia, se está considerando el papel del individuo en el proceso empresarial (formación, motivación, apoyo, etc.) a la hora de diseñar políticas públicas de promoción de nuevas empresas.

De acuerdo con el anterior aporte, se podría tener en cuenta los aspectos contextuales generados por Vargas (2000), quien ha manifestado que la trayectoria laboral es “sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía” (p. 3). Al considerarse este tipo de actividad que puede ser percibida y analizada a través de un enfoque que pueda estar orientado hacia el desempeño, se encarga de proporcionar una serie de elementos para la acción correctiva y poder establecerse una serie de vínculos en relación a la responsabilidad suscitada entre los ejecutores y sus resultados. Debido a que su objetivo principal es el reconocimiento que se puede generar con el impacto de la formación profesional en el desempeño de los graduados, así

como la caracterización del recorrido laboral que desarrollan a lo largo de un periodo determinado en el que los estudiantes adquieren un tipo de procedimiento para poder desarrollarse y poder adquirir su grado de profesionales.

Para abordar este contexto, es importante tener presente lo que ha representado hasta el momento las características derivada de la teoría sociológica del mercado de trabajo (TSMT). Pries (2016) ha tratado de explicar los elementos prácticos interpretativos a través de la construcción de la trayectoria laboral en donde se tienen en cuenta una serie de características y estas a su vez están estructuradas en unas formas y normas de convivencia social a través de ciertas complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios. En las instituciones universitarias se les puede reconocer como instituciones sociales reguladoras, debido a que es un tipo de entorno en el que se conjuga el proceso de formación y, finalmente, la integración con la profesión, aunado a esto se encuentran la organización, los mercados laborales, las redes sociales y, por su puesto, un régimen público.

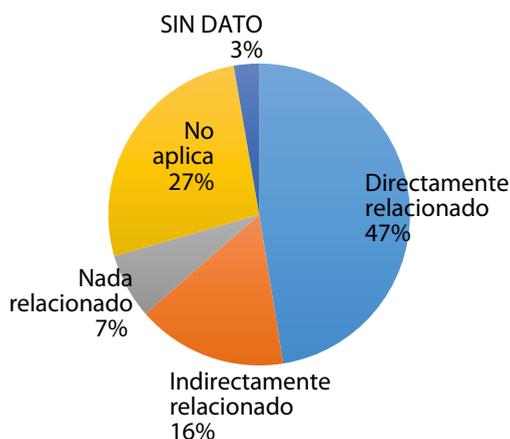
Pries (1997) considera lo siguiente:

Los mecanismos, las normas y prácticas sociales de la formación y capacitación, del acceso de personas y del reclutamiento para actividades productivas, de la ubicación de puestos y la asignación de actividades productivas y personas de la movilidad horizontal correspondiente y de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectivos. (p. 72)

Este autor considera la construcción de la trayectoria laboral surgida a través del proceso que viven los universitarios en donde se han estructurado las formas y normas de convivencia social mediante complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios. En la UNAD en algún momento se les puede reconocer como un tipo de instituciones sociales reguladoras frente a la profesión a la que ellos están aspirando en donde lo importante es que ellos posteriormente deben enfrentarse a la organización, a los mercados laborales, las redes sociales y, por su puesto, todo lo que tiene que ver con las características consagrados mediante el régimen laboral público.

De ahí la importancia de que las universidades se conviertan en los entes reguladores considerados los pioneros en determinar de manera precisa y objetiva para así determinar la trayectoria laboral de los estudiantes universitarios o egresados, debido a que ellos deben reunir una serie de requisitos y características desde el momento en el que ingresan a la institución superior. Ellos deben tener en cuenta una serie de consideraciones y elementos básicos para iniciar su proceso de estudios, como lo es el organizar sus gastos o aspectos en los que deban incurrir. Para esto es importante asumir el reto desde el primer semestre y convertirse en visionarios en el momento en el que egresen y concebir entonces con sus capacidades y habilidades el logro percibido en una trayectoria laboral. Así es como se debe considerar la integración de las actividades profesionales realizadas con las competencias universitarias desarrolladas en la experiencia laboral de manera personal y tener como objetivo entonces una preparación académica que pueda contribuir de manera efectiva en su proceso de trayectoria laboral para lograr las metas propuestas.

Figura 6. *Relación del empleo con la carrera de estudio*



Fuente: elaboración propia

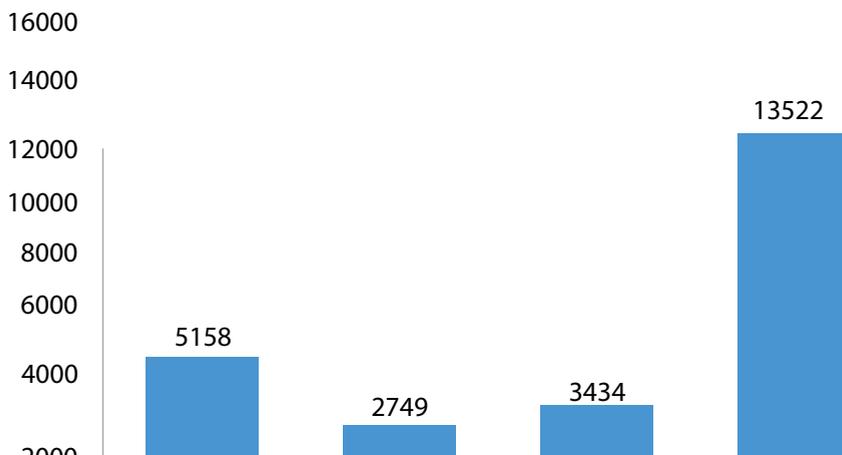
Es evidente que hay una correspondencia entre el desarrollo de la profesión con el sector productivo en el que se desempeña el egresado ya que el 47% de la población está directamente ejerciendo de acuerdo con su perfil profesional, un 16% se encuentra indirectamente relacionado y un mínimo del 7% manifiesta no estar relacionado.

Por otro lado, Jiménez (2014) ha tipificado el contexto representativo que ha tenido la trayectoria y construyó una tipología de trayectoria laboral en relación con la diversificación y profundización formulado mediante la práctica profesional de los egresados de las universidades. Para este autor es importante tener presente la función que busca el proceso de proponer y realizar los contenidos en la docencia junto a la investigación y gestión que puede estar caracterizado en elementos unifuncionales, bifuncionales y polifuncionales, porque a partir de este proceso surge entonces la experiencia y habilidades por parte de los universitarios para mantener un estatus de preparación y observación en torno a la realidad que se van a enfrentar en el futuro.

Ahora, hay que tener en cuenta en este ítem también el impacto que se ha generado con la llegada de la pandemia, la cual de alguna manera ha venido afectado los mercados laborales a nivel global. Aquí es donde se debe tener en cuenta los elementos y acciones que se deben considerar al momento en el que los egresados se enfrentan en su futuro profesional, en su proceso de inmersión en una empresa y, por supuesto, las posibles garantías que se les puede ofrecer para iniciar su proceso laboral.

De acuerdo con lo anterior, también es pertinente asumir una característica importante y es lo que tiene que ver con la crisis económica que se ha venido gestando en Colombia, por esta situación, en donde muchas empresas se han venido a la quiebra y por ende han tenido que cerrarlas, o, peor aún, delimitar más el número de colaboradores y minimizar entonces la productividad.

Son aspectos que deben enfrentar los egresados en estos momentos, debido a que muy a pesar de que puedan tener una preparación efectiva, o que se gradúen de universidades con un estatuto alto, no perciben un mercado laboral abierto a expectativas y necesidades para su posterior contratación.

Figura 7. *Trabajar por fuera del país*

Fuente: elaboración propia.

En algún momento las tareas que realizaban los profesionales guardan una estrecha relación en torno a lo que venían desarrollando para las perspectivas. La puntuación arrojó un acercamiento a las necesidades de cumplimiento en sus objetivos, como se evidencia en los aspectos cualitativos que ellos responden. Guardando una estrecha relación con los compromisos que iban desarrollando en su formación. Es notorio un vacío en un 83,33% de su respuesta.

Otra dimensión tiene que ver con el fenómeno de la migración a otros países en búsqueda de mejores oportunidades, pero la realidad es que para lograrlo necesitan mejorar sus capacidades y adaptarse a las verdaderas condiciones que puedan exigirles para aceptarlos como profesionales. Con un 14%, que corresponde a 3,434, se evidencia en las respuestas que los egresados piensan trabajar fuera de Colombia, especialmente por un factor económico.

5.9 CONDICIONES LABORALES Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

La segmentación del mercado de trabajo sobre la base del nivel educativo ha tenido una inclinación a favor de los individuos que han presentado un mayor capital cultural, esto provoca un aumento en las diferencias de salarios de los trabajadores que son calificados y los que no son calificados entre los micro y macro empresas y las dependencias que tienen el sector público.

De acuerdo con Weller (2000), las tendencias de reestructuración sectorial del empleo han desencadenado un proceso de heterogeneización y flexibilización de las relaciones laborales y que a la vez han ocasionado una disminución paulatina de los indicadores de calidad del empleo en donde se incluyen el salario insuficiente, las condiciones laborales, la menor estabilidad laboral y cobertura en la seguridad social. En conjunto con esto, se suma la crisis económica, la cual ha generado una alta tasa de desempleo.

En las condiciones laborales es característico la información del sector y el tipo de institución, el nivel jerárquico, los nombramientos, la contratación, las horas trabajadas, los tipos de pago, el salario y los ascensos en el empleo de los egresados que permiten contrastar las tendencias generales del mercado de trabajo con las del campo profesional.

5.10 MOVILIDAD Y POSICIÓN OCUPACIONAL

Herranz (1990) ha señalado que para construir y describir las trayectorias de los egresados se hace necesario tener en cuenta los aspectos que están relacionados con la movilidad y la posición ocupacional. Considera que es de gran importancia adentrar en aspectos relacionados con las actitudes, las percepciones y los valores presiden y surgen durante la experiencia laboral, ya que estos permiten

tener un conocimiento del mercado de trabajo a partir de las experiencias, de las aspiraciones y las preferencias que tienen los propios egresados.

Por otro lado, Buontempo (2000) hace a un señalamiento con respecto a las posiciones que son ocupadas por los individuos, las cuales suponen un desplazamiento en el espacio social que está determinado por las fuerzas y por los mecanismos que lo estructuran y que además son contribuyentes en la configuración de la trayectoria a nivel individual.

Las grandes potencialidades que tienen los sujetos dependen en gran medida de lo que autores como Boado (1996)

considera cualificación y que se retoma a partir de tres momentos: el nivel de instrucción adquirido en el sistema educativo, la capacitación adquirida por el sujeto y la experiencia en el proceso mismo del trabajo. A partir de este análisis es posible detectar continuidad o interrupciones en las trayectorias de los grupos y grado de correspondencia entre el aporte de los trabajadores y los requerimientos de la demanda laboral. (p., 92)

La movilidad ocupacional puede ser analizada teniendo en cuenta dos tipos de desplazamientos:

interna y externa. La interna se entiende como la sucesión de empleos en distintas organizaciones. La movilidad externa está caracterizada por el tránsito por medio de distintos empleos. Esta movilidad se considerada como entradas y salidas del mercado de trabajo con presencia o ausencia de lapsos de desempleo.



CONCLUSIONES

Los estudios de trayectoria académica y laboral ofrecen a las instituciones de educación superior una riqueza metodológica que permiten que se articulen la formación profesional y los recorridos laborales que tienen sus egresados, conocer las actividades profesionales y laboral y la característica del mercado laboral; por medio de la trayectoria se pueden profundizar diversos aspectos que ayudarán a determinar la adscripción de los individuos a distintos trayectos laboral.

El gran y verdadero reto que tienen las universidades con sus egresados es lograr generar en ellos espacios que sean efectivos donde puedan desarrollar acciones en conjunto que les permita a la misma tener conocimiento del impacto real de sus acciones en la sociedad, que está mediada por la globalización, así como también los ajustes que deben realizar las instituciones para adecuar las necesidades sociales y académicas que se observan actualmente.

Los egresados se deben considerar como la fuente importante de retroalimentación de las reflexiones académicas y de los currículos educativos de cada universidad y de sus programas académicos. Deben ser parte fundamental en los escenarios de desempeño laboral que debe ser abordada, y de la capacidad de repuesta teniendo en cuenta sus competencias personales y profesionales frente a la demanda de su entorno laboral

Los estudios de trayectoria académica y laboral se han constituido en una opción metodológica que permite describir con mayor profundidad las condiciones de los egresados en su desarrollo laboral que son ofrecidas en el mercado de trabajo. La mayoría de los egresados desarrolla una sola función, como es la de trabajar, pocos fueron los egresados que ocupan la mayor parte del tiempo en desarrollar actitudes simultáneas en su ámbito profesional.



REFERENCIAS

Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(12), 21-131.

Bourdieu, P. (1988). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus.

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

Cornejo, M. (2015). *El enfoque biográfico: trayectorias, desarrollos teóricos y perspectivas*. Psykhe.

Díaz, Á. (1992). *Ensayos sobre la problemática curricular. Cursos básicos para la formación de profesores*. Trillas.

Finnie, R., Dubois, M. y Miyairi, M. (2018). *Earnings of post-secondary education graduates by department: A tax linkage approach*. Education Policy Research Initiative.

Ford, K. y Umbricht, M. (2016). *Persisting gaps: labor market outcomes and numeracy skill levels of first generation and multi generation college graduates*. PIAAC.

Gutiérrez, A. (1997). *Bourdieu y las prácticas sociales*. Universidad de Córdoba.

Glazman, R. y Figueroa, M. (1991). Panorama de la investigación sobre desarrollo curricular. En Á. Díaz, A. de Alba y E. González. (Comps.). *El campo del currículo. Antología* (pp. 23-50). Universidad Nacional Autónoma de México.

Guevara, G. (1976). *El diseño curricular*. Universidad Autónoma Metropolitana.

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*, (293), 151-173.

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.

Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, **11**(1), 1-21.

Jiménez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles Educativos*, **36**(143), 30-48.

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*, (14), 69-78.

Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. CEPAL.

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

Pérez, F., Aldás, J., Peiró, J., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, Á. y Zaera, I. (2018) *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria vs entorno*. Fundación BBVA.

Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *UAM Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (42), 71-98.

Pries, L. (2016). Regulación laboral entre “neoliberalismo” y “estatismo”. Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del Trabajo*, (88), 62-86.

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* [tesis de doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Sánchez, R. (2007). *La teoría de los campos de Bourdieu, como esquema teórico de análisis del proceso de graduación en posgrado*. REDIE.

Silva, M. (2007). *Las universidades tecnológicas y las nuevas necesidades de calificación: el caso de la carrera de informática de la UTN*. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178732685>

Valle, Á. y Barrón, C. (2001). *Egresados de la UNAM, trayectorias laborales y empleo: el caso de las licenciaturas en administración y física* [avance de investigación]. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Vargas, R. (2000). Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(2), 1-22.

Weller, J. (2000). Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, (72), 31-51.

