

Proyecto de investigación como opción de grado.

Factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico.

Elaborado por

José Joaquín Pacheco Santo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -
ECACEN
Administración de empresas
2021

Proyecto de investigación como opción de grado.

Factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico.

Elaboró.

José Joaquín Pacheco Santo

Docente Asesor.

Yarly Cecilia Reid Garcia

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -
ECACEN
Administración de empresas
2021

Tabla de contenido

Índice de tablas	5
Introducción	6
Título.....	7
Justificación	8
Definición del problema	9
Objetivos	11
General.....	11
Específicos	11
Marco teórico	12
Aspectos metodológicos	19
Resultados	20
Tabla 1.	20
Tabla 2.	20
Tabla 3.	21
Tabla 4.	21
Tabla 5.	22
Tabla 6.	23
Tabla 7.	23
Tabla 8.	24
Tabla 9.	24
Tabla 10.	24
Tablas 11 y 12.....	25
Tabla 13.	26
Tabla 14.	27

Tabla 15.	28
Tabla 16.	28
Tabla 17.	29
Tabla 18.	30
Tabla 19.	31
Tabla 20.	32
Discusión.....	33
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias.....	37
Anexos	39

Índice de tablas

- Tabla 1. Demanda del mercado, de egresados unadistas: 81%
- Tabla 2. Empleados por género. Momento 5
- Tabla 3. Crecimiento de empleo por escuelas y total año 1 / año 0: 23%
- Tabla 4. Crecimiento de empleo por género: 37% F, 8% M
- Tabla 5. Programas por escuela, con mayor crecimiento de empleo
- Tabla 6. Crecimiento de salarios, momento 1 / momento 0
- Tabla 7. Canal de búsqueda y obtención de empleo
- Tabla 8. Nivel educativo necesario para la tarea. Momento 1
- Tabla 9. Nivel educativo necesario para trabajo actual. Momento 5
- Tabla 10. Utilidad de conocimientos académicos. Momento 5
- Tabla 11 y 12. Relación de funciones y perfil académico de los programas ingeniería de sistemas y administración de empresas.
- Tabla 13. Alcance del programa académico para obtener trabajo
- Tabla 14. Programas con afectación por rechazo laboral. Momento 1
- Tabla 15. Rango de salarios por género. Momento 5
- Tabla 16. Tres primeros programas con mejor rango de salario por género. Momento 5
- Tabla 17. Tipos de discriminación para obtener empleo. Momento 1
- Tabla 18. Egresados que crearon empresa= 48 (4%). Momento 1.
- Tabla 19. Modo de obtención de la empresa
- Tabla 20. Razones para tener un negocio propio o ser empresario

Introducción

El contenido de este documento es un análisis que evidencia los factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico, a través de información recolectada en Bases de Datos, suministradas por la Universidad UNAD, desde la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados - Programa Egresados, datos recolectados durante los últimos cinco años. Los resultados de esta encuestas son recogidos por la universidad en la sección de Instituciones de Educación Superior desde el módulo Administrador Encuesta Seguimiento a Graduados en el aplicativo Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Los datos son analizados con estadística descriptiva (N, M, DE y Mdn) y se realiza análisis univariante de la variancia (ANOVA)

Los instrumentos que se emplearan son los validados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) dispuestos en el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), y corresponden a tres (3) momentos de aplicación, así:

Momento 0. Diligenciado por estudiantes al momento del grado: que permite identificar las competencias declaradas por el graduado luego de culminar su proceso de formación.

Momento 1. Diligenciado al año (1) de graduación: se pretende medir el grado de pertinencia de las competencias declaradas por los egresados, por programa.

Momento 5. Diligenciados a los cinco años de graduación: pretende identificar la trayectoria, movilidad y el impacto de los egresados durante los primeros cinco (5) años de egreso.

Con el análisis y correlación de la información por cada momento (0, 1 y 5), se realizarán inferencias relacionadas a los factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico.

Título

Factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico.

Justificación

Para establecer la relación entre los factores incidente entre movilidad social y crecimiento económico en Colombia, se hace necesario cruzar indicadores como la línea de pobreza, el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), los puntajes del SISBEN, el índice de Calidad de Vida (ICV) y como se mencionó anteriormente con base en las condiciones materiales (posesión de bienes de consumo), pero varios de ellos son datos agregados, lo que dificulta establecer la relación entre la movilidad social y la trayectoria educativa del individuo, por lo que basados en los datos del Ministerio de Educación Nacional y del Observatorio Laboral Educativo, se puede establecer con mayor precisión la concordancia entre estos aspectos, trazar la trayectoria educativa y establecer acciones de mejora y nuevas estrategias al interior de la Universidad para dar respuesta a las necesidades de los egresados/as.

Es pertinente destacar que dentro de los factores el económico se relaciona con la búsqueda de empleo que se enfoca en la necesidad económica y las obligaciones financieras, más que en la indagación con el propósito de encontrar el puesto ideal que permita crecer profesionalmente y se adecue a las competencias profesionales y blandas adquiridas, por lo que es muy revelador que el porcentaje más alto de la muestra seleccionada considere que su empleo al egresar aporta a su crecimiento y desarrollo personal, mostrando movilidad ascendente y positiva.

Definición del problema

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 a 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 a 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.

La Movilidad Social no puede ocurrir de forma fortuita, existen muchos factores que la impulsan y la hacen que sea posible. “Es el resultado de muchos mecanismos y de energías económicas y sociales que le permiten estar en circulación, además le da vida y dinamismo. Hacer el estudio de movilidad social a través de las trayectorias implica que se dé cuenta de los diferentes procesos, de los momentos, de los avances, así como también de sus retrocesos en los recorridos por el individuo ha transitado, hasta ocupar la posición social en la que se encuentra actualmente” (Bourdieu, 1997, p. 134).

Los factores relacionados con la movilidad social tanto de tipo personal, social y económico, que, en interacción, dan sentido y dirección a los recorridos de vida de las personas. (Bertaux, 1980; García, 2001; Landesman, 2010), esto muestra la necesidad de que el individuo compita en el campo social y laboral, con igualdad de circunstancias y proporcionalmente con las mismas oportunidades y posibilidades de movilizarse en la sociedad. Es tarea del Estado asegurar estas 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; así mismo, 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.

Objetivos

General

Analizar el crecimiento económico de la movilidad social de los egresados y los diferentes factores incidentes

Específicos

Identificar los factores que favorecen la Movilidad Social de los egresados
Relacionar la Movilidad social y el crecimiento económico de los egresados

Marco teórico

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, ya que 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.

Las Instituciones de Educación Superior influyen en la inserción de los graduados por medio de otras vías que no son las que están relacionadas de forma específica con la docencia y transmisión de saberes.

Con relación al 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. Para ello se tuvo en cuenta las tres bases de datos con relación a las fuentes de ingresos.

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.

Factores Laborales

Desde los años setenta del pasado siglo en las últimas décadas, el mundo tuvo grandes transformaciones, las cuales produjeron el crecimiento de las oportunidades de trabajos con los conocidos procesos de industrialización, los cuales generaron conflicto entre las necesidades de protección social a los trabajadores, en rápido crecimiento y los 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 No. 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.

Para Dombois (1998), los factores laborales se componen de ciertas de 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 aspecto, 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 que 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 permiten 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).

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 se a partir del autoempleo. (Pérez & 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, la creación de emprendimientos, teniendo claro el perfil de su egresado (Pérez & 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 eleven la calidad de vida y cualquier aspiraciones o meta propuesta. De aquí la importancia de las acciones y los recursos de acción por parte de la vía gubernamentales en especial las relacionadas a la Educación Superior y sus centros educativos profesionales en donde reciben una educación los jóvenes para el trabajo teniendo como premisa de pertinencia al medio al que se suscriben los estudiantes y las empresas.

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 Mínguez (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).

La ocupación. Williamson, G. & Cantero, V. (2009), plantean que esta “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”. (Williamson & Cantero, V. 2009 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 en 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 las 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”. 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 de analizar teniendo como punto de partida dos tipos de desplazamientos: uno interno y otro externo; por interno se entiende 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 las mismas posiciones jerárquicas. La externa, está caracterizada por el tránsito por distintos empleos; para Pacheco y Parker (2001), este tipo de movilidad la considera como entradas y salidas de los mercados laborales con presencia o ausencia de lapsos de desempleo. El análisis de las dimensiones interna y externas se tiene en cuanto variables como el número de empleos, la permanencia que tienen en el primer empleo y

en los distintos empleados, los lapsos que se dan cuando está desempleado, en tránsito que tiene en el empleo, los cargos desempeñados y las causas de cambios que son factores permitan caracterizar la movilidad ocupacional.

Aspectos metodológicos

El desarrollo de los factores incidentes de la Movilidad Social de Egresados en los últimos 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

Resultados

Socialización de los objetivos de la Investigación, con la cual se beneficiarán la comunidad unadista, científica y universitaria.

Análisis de relación momento cero, uno y cinco.

- ✓ Población de egresados: 2000
- ✓ Muestra seleccionada: 1259 = 62%

De acuerdo con el periodo de estudio. El crecimiento económico de la movilidad social de los egresados y los diferentes factores incidentes demuestran un resultado importante en el aporte de la universidad UNAD en sus egresados.

A continuación, se relacionan los diferentes análisis resultados, basado en tablas descriptivas con su debido contexto, producto de las Bases de Datos mencionadas, referentes a los momentos 0, 1 y 5.

Tabla 1.

Demanda del mercado, de egresados unadistas: 81%

Considera que por ser graduado de la UNAD le han negado alguna oportunidad laboral	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	Diferencia M1-M0	% M1
NO	1010	739	876	137 ↑	81%
SI	249	144	210	66 ↓	19%
Total general	1259	883	1086	203	100%

- ✓ *Aceptación del mercado del egresado unadista.*
 - *Evidencia un crecimiento del 81%, cuando comparamos momento 1 / momento 0.*
 - *Existe un 19%, donde la universidad podría realizar una estrategia de apoyo.*

Tabla 2.

Empleados por género. Momento 5

Genero / Empleado	Encuestados	%
Femenino	200	50%
NO	78 ↓	20%
SI	122 ↑	31%
Masculino	200	50%
NO	53 ↓	13%
SI	147 ↑	37%
Total general	400	100%

- ✓ *Se evidencia que, al tomar el mismo número de hombres y mujeres para la muestra de 400 egresados en momento cinco el 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.*
- ✓ *La diferencia al ser solo del 6%, permite estimar un equilibrio en los porcentajes de empleo por género en el momento 5.*

Tabla 3.

Crecimiento de empleo por escuelas y total año 1 / año 0: 23%

Escuela	Encuestados	M0_está empleado	M1_ Está empleado	% Crecimiento M1/M0
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	290	226	261 ↓	15%
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	139	102	114 ↓	12%
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	382	292	315 ↓	8%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	47	32	42 →	31%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	58	33	49 ↑	48%
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	343	198	305 ↑	54%
Total general	1259	883	1086	23%

- ✓ *Comparativo entre momento 1 y 0.*
- *Se evidencia un crecimiento de empleo del 23%.*
- *La escuela de ciencias sociales, artes y humanidades es la de mayor crecimiento, seguida ciencias de la salud y educación.*
- *Llama la atención que la escuela ECACEN solo tiene un crecimiento del 15% y la escuela ECBTI solo el 8%.*

Tabla 4.

Crecimiento de empleo por género: 37% F, 8% M

Genero	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	% Crecimiento M1/M0
Femenino	700	453	622	37%
Masculino	559	430	464	8%

✓ El crecimiento gradual para el año 1 es de 37% para mujeres y 8% para hombres. Cabe aclarar que el número de encuestados mujeres es mayor a hombres.

- Es una cifra importante para el reconocimiento del trabajo de la mujer como egresada unadista.

Tabla 5.

Programas por escuela, con mayor crecimiento de empleo

Escuela / Programa	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	% M1/M0
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	343	198	305	54%
PSICOLOGIA	304	171	269	57%
COMUNICACION SOCIAL	33	23	31	35%
FILOSOFIA	6	4	5	25%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	58	33	49	48%
TECNOLOGIA EN REGENCIA DE FARMACIA	58	33	49	48%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	47	32	42	31%
LICENCIATURA EN INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA	17	11	16	45%
LICENCIATURA EN FILOSOFIA	16	9	13	44%
LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION	14	12	13	8%
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓM	290	226	261	15%
TECNOLOGIA EN GESTION OBRAS CIVILES Y CONSTRUCCION	12	6	11	83%
TECNOLOGIA DE EMPRESAS ASOC. Y ORGANIZACION COMUN	6	4	6	50%
TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y DE NEGOCIOS	48	36	46	28%
TECNOLOGIA EN GESTION DE TRANSPORTES	6	5	6	20%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	211	168	186	11%
TECNOLOGIA EN GESTION INDUSTRIAL	7	7	6	-14%
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AM	139	102	114	12%
ZOOTECNIA	31	22	27	23%
INGENIERIA AGROFORESTAL	27	20	23	15%
AGRONOMIA	39	28	31	11%
INGENIERIA AMBIENTAL	36	27	28	4%
TECNOLOGIA AGROFORESTAL	6	5	5	0%
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	382	292	315	8%
INGENIERIA ELECTRONICA	48	37	43	16%
INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES	28	20	23	15%
INGENIERIA INDUSTRIAL	148	112	123	10%
INGENIERIA DE ALIMENTOS	25	21	22	5%
INGENIERIA DE SISTEMAS	133	102	104	2%

- ✓ De la escuela ECSAH. Psicología es la carrera con mayor crecimiento.
- ✓ De ECEDU. Licenciatura en inglés.

- ✓ De ECACEN. Tecnología en obras civiles y construcción.
- ✓ De ECAPMA. Zootecnia.
- ✓ De ECBTI. Ingeniería electrónica.

Tabla 6.

Crecimiento de salarios, momento 1 / momento 0

Relación salarial	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	Diferencia M1-M0	% M1/M0
entre 1 y 3 millones	225	178	200	22 ↓	12%
menos de 1 millón	52	32	46	14 ↑	44%
Mas de 10 millones	4	3	4	1 ↑	33%
entre 3 y 5 millones	54	46	47	1 ↓	2%
Entre 5 y 10 millones	9	8,0	8,0	0 ↓	0%
Total general	344	267	305	38	14%

- ✓ En el momento 1 se observa el mayor crecimiento, en los empleados que reciben entre 1 y 3 millones, seguido de los que devengan menos de uno.
- ✓ No se evidencia un crecimiento económico significativo que determine aun la trascendencia profesional de los egresados, ya que solo 67 (19%) de los encuestados devengan más de 3 salarios mínimos.

Tabla 7.







Canal de búsqueda y obtención de empleo

Canal de búsqueda y obtención de empleo	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	Diferencia 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%
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%

- ✓ Se 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, con 31%.

Tabla 8.






Nivel educativo necesario para la tarea. Momento 1.

Nivel educativo necesario para la tarea	Encuestados	M1_ Está empleado	%
Bachiller	478	423 	39%
Universitario	430	364 	34%
Técnico o tecnológico	179	147 	14%
Especialista	122	105 	10%
Maestría	45	42 	4%
Doctorado	5	5 	0%
Total general	1259	1086	100%

- ✓ Se analiza que $423/1086 = 39\%$ egresados empleados en el año 1 destacan que la labor que realizan la podrían realizar con título de bachiller, por lo que no se requiere un alto nivel de experticia o formación determinada para la tarea. Esto revela el grado de insatisfacción a la utilidad de su título académico.
- ✓ Un porcentaje relativo de 364 egresados = 34%, destacan la importancia de su título universitario.

Tabla 9.





Nivel educativo necesario para trabajo actual. Momento 5

Nivel educativo necesario para la tarea Momento 5	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%

- ✓ Disminuye 1% el concepto de que para realizar la tarea no se requiere nivel académico avanzado.
- ✓ Aumenta 2% la importancia del título universitario, para la realización de la tarea contratada.

Tabla 10.

Utilidad de conocimientos académicos. Momento 5

Nivel (1 a 4) medida util de conocimientos y habilidades del programa de estudio	Encuestados	%
1	158 	40%
4	153 	38%
3	62 	16%
2	27 	7%
Total general	400	100%

- Las tablas 6 y 7, se sustentan en esta medición.
- Se infiere que los egresados restan importancia a su formación académica por no hallar aun el trabajo deseado o porque este difiere de su perfil académico, como se evidencia en tabla 9.

Tablas 11 y 12.

Relación de funciones y perfil académico de los programas ingeniería de sistemas y administración de empresas.

#	PROGRAMA	45 - Describa brevemente la principal función que realiza:	#
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Recepción de Materiales.Registro de entradas y salidas del Almacén.Almacenamiento	32%
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Asesor contac Center	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Asistente de compras	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	auxiliar administrativo con manejo de programas de consulta y contables tambien ma	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	coordinadora regional de la higiene	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Farmaceuta	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Me desempeñaba como Detective, realizando labores de inteligencia y policía judicia	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Networking Support	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	remates inmobiliarios, finca raiz	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	TECNICO ADMINSTATIVO EMPLEO DE APOYO	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	administración de sistemas	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	ADMINISTRADOR DE REDES	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Analista de sistemas, Programacin de pruebas y administración de sistemas de inf	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Analista de soporte técnico. Consistía en dar soporte técnico a los usuarios y sus ec	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	apoyo informatico senso agropecuario del DANE	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	CAJERO SISTEMA DE CAJAS DE COMCEL	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	CARGUE DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Desarrollo en SAP B1 y en SQL Server. Administración, instalación y configuración c	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	docente del area de sistemas de informacion	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Infraestructura, comunicaciones y sistemas operativos.	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO, Y PROGRAMACION	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Mantenimiento de equipos electrónicos relacionados con las comunicaciones.	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Me desempeñaba como profesional en sistemas de información geográfica en las áre	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Realizar diseños, analisis y ejecucion de proyectos acorde a mi cargo, soporte en si	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Soporte tecnico a equipos de computo	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Soporte tecnico en informatica y alimentacion de pagina web	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Soporte tecnico equipos de computo	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Soporte técnico para educación virtual y apoyo en investigación	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	soy docente	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	SOY FUNCIONARIO DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA	
1	INGENIERIA DE SISTEMAS	Tecnología	
31			100%

- ✓ *Al establecer la relación de la muestra del programa de ingeniería de sistemas, se determina que el 32% de los egresados no se desempeñan en una labor acorde a su perfil académico.*

#	PROGRAMA	45 - Describa brevemente la principal función que realiza:	#
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	analista de cuentas medicas	27%
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	ARCHIVISTA	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Coordinador de Pruebas	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Inventarios de bienes, manejo de software	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	mensajero	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	operador logistico,asesor inmobiliario	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	planeacion del servicio de policia	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	soy administradora de obras civiles, me desempeño e	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Soy docente, doy en el área de matemáticas	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Administrar bodegas y proceso de transporte	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Jefe De Seguridad y Salud en el trabajo	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	PROCESOS CONTABLES	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Administrar el Municipio de Alto Baudó Como Represe	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	analista funcional de un sistema financiero SIFI. Mane	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	antes de Grado era Secretaria y después pasé a Anal	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	asesor comercial	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	asesor comercial en entidad financiera	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	asistente administrativa	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Asistente administrativa	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	asistente gestion humana	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	atención al cliente, venta de productos financieros y s	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	atencion cliente y liderar equipos	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Atencion, control y procesamiento de desembolsos cor	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Auxiliar administrativo	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Auxiliar contratación	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Auxiliar integral en temas de prevención, salud, reemb	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Coordinación de transporte de la empresa , control tien	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	COORDINAR PROCESOS DE PROYECTOS, SOBRE	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Especialista en direccion de recursos humanos	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Estaba encargada del departamento de recursos hum	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Funciones: Administración de recursos asignados, eje	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Gerencia financiera y administrativa	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Gestión humana (Nómina y prestaciones sociales, co	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Manejo de cartera bancaria	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Manejo de recursos parafiscales en caja de compensa	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	me desempeño como almacenista de un colegio distri	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	NOMINA	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	programacion de pedidos de ventas, logistica de despa	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Realizar auditoría y supervisión en el cumplimiento de	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	realizar creditos en comfamiliar	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Recepcionar documentos, Radicar, Rotar corresponde	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Secretario de Gobierno Desarrollo Social y Talento Hu	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Trabajo inmobiliario	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	venta de productos intangibles en el secot bancario	
1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	ventas de consumo masivo, distribucion,logistica, admi	
45			100%

- ✓ *El 27% de los egresados de administración de empresas no desempeñan una labor clara relativa a su perfil académico.*

Tabla 13.

Alcance del programa académico para obtener trabajo

Nivel (1 a 4) de contribución del programa de estudio para empezar a trabajar	Encuestados	M0_ está empleado	M1_ Está empleado	Diferencia M1-M0	% M1/M0
3	382	264	332	68 ↑	26%
4	430	300	355	55 ↓	18%
1	229	161	204	43 ↑	27%
2	218	158	195	37 →	23%

- ✓ A pesar de la estadística anterior (tabla 6, 7, 8), hay un crecimiento comparativo importante de egresados que considera que su nivel educativo le ha ayudado a la obtención de trabajo, si bien no de calidad como se concluyó, se obtuvo una fuente de ingreso formal.

Tabla 14.

Programas con afectación por rechazo laboral. Momento 1

Considera que por ser graduado de la UNAD le han negado alguna oportunidad laboral x programa	Encuestados	M1_ Está empleado	% M1 / encuesta
<input checked="" type="checkbox"/> SI	249	210	19%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	42	35 ↑	3%
INGENIERIA INDUSTRIAL	39	33 ↑	3%
INGENIERIA DE SISTEMAS	24	17 →	2%
INGENIERIA AMBIENTAL	11	10 ↓	1%
COMUNICACION SOCIAL	9	8 ↓	1%
ZOOTECNIA	8	8 ↓	1%
INGENIERIA AGROFORESTAL	9	7 ↓	1%
INGENIERIA ELECTRONICA	6	6 ↓	1%
INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES	6	5 ↓	0%
AGRONOMIA	5	5 ↓	0%
INGENIERIA DE ALIMENTOS	5	4 ↓	0%
LICENCIATURA EN FILOSOFIA	4	4 ↓	0%
TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y DE NEGOCIOS	3	3 ↓	0%
FILOSOFIA	1	1 ↓	0%
TECNOLOGIA DE EMPRESAS ASOC. Y ORGANIZACION COMUN	1	1 ↓	0%
LICENCIATURA EN INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA	2	1 ↓	0%
TECNOLOGIA EN GESTION DE TRANSPORTES	1	1 ↓	0%
TECNOLOGIA EN REGENCIA DE FARMACIA	2	↓	0%
Total general	1259	1086	100%

- ✓ La carrera con mayor respuesta de rechazo es administración de empresas, seguida de ingeniería industrial y de sistemas.
- ✓ En tabla 16 se observará que, la carrera de administración de empresas e ingeniería de sistemas, son las mejor pagadas.

- ✓ *Se concluye que debe haber un componente importante que se de fortalecer en el momento 0 y 1, para bajar el nivel de rechazo. Se trata de las competencias blandas que deben desarrollar los egresados, para pasar los filtros de entrevistas laborales.*

Tabla 15.

Rango de salarios por género. Momento 5

Genero / 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%
Mas de 10 Millones	2 ↓	1%
Masculino	200	50%
Entre 1 y 3 millones	89 ↑	22%
0	53 →	13%
Entre 3 y 5 millones	34 →	9%
Entre 5 y 10 millones	10 ↓	3%
Menos de 1 millón	9 ↓	2%
Mas de 10 Millones	5 ↓	1%
Total general	400	100%

- ✓ *El porcentaje de salarios entre 1 y 3 millones es equilibrado.*
- ✓ *Se nota una diferencia del 4% a favor de los hombres, en el rango de 3 a 5 millones, del 2% entre 5 y 10 millones.*
- ✓ *En el rango mayor a 10 millones, hay un equilibrio porcentual entre hombres y mujeres, sin embargo, hay mayor número de hombres que de mujeres en este rango.*

Tabla 16.

Tres primeros programas con mejor rango de salario por género. Momento 5

Genero / Rango salario / Programa	Encuestados	%
Femenino		
Entre 3 y 5 millones	19	5%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	7 ↑	2%
PSICOLOGIA	5 →	1%
INGENIERIA DE SISTEMAS	2 ↓	1%
Entre 5 y 10 millones	4	1%
PSICOLOGIA	2 ↓	1%
COMUNICACION SOCIAL	1 ↓	0%
INGENIERIA DE ALIMENTOS	1 ↓	0%
Mas de 10 Millones	2	1%
INGENIERIA AGROFORESTAL	1 ↓	0%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1 ↓	0%
Masculino		
Entre 3 y 5 millones	34	9%
INGENIERIA DE SISTEMAS	7 ↑	2%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	7 ↑	2%
INGENIERIA ELECTRONICA	6 ↑	2%
Entre 5 y 10 millones	10	3%
INGENIERIA DE SISTEMAS	4 →	1%
INGENIERIA ELECTRONICA	3 →	1%
INGENIERIA INDUSTRIAL	1 ↓	0%
Mas de 10 Millones	5	1%
INGENIERIA ELECTRONICA	3 →	1%
INGENIERIA DE SISTEMAS	2 ↓	1%
Total general	400	100%

Las carreras más destacadas por género.

- ✓ *Rango de 3 a 5 millones*
 - *Mujeres / Administración de empresas.*
 - *Hombres / Ingeniería de sistemas.*
- ✓ *Rango de 5 a 10 millones.*
 - *Mujeres / Psicología.*
 - *Hombres / Ingeniería de sistemas. (Se mantiene).*
- ✓ *Rango mayor a 10 millones.*
 - *Mujeres / Ingeniería agroforestal o adm de empresas.*
 - *Hombres / Ingeniería electrónica.*

Tabla 17.

Tipos de discriminación para obtener empleo. Momento 1

Para esta muestra se toma el mismo número de hombres y de mujeres (559), para realizar el análisis de los factores que inciden en la discriminación para la obtención de empleo.

Discriminación para obtener empleo, por alguna las siguientes características	Encuestados M1	%
Sexo	775	69%
Femenino	336 ↑	30%
Masculino	439 ↑	39%
Creencias políticas o sociales	197	18%
Femenino	120 ↓	11%
Masculino	77 ↓	7%
Edad	129	12%
Femenino	94 ↓	8%
Masculino	35 ↓	3%
Raza o etnicidad	10	1%
Femenino	6 ↓	1%
Masculino	4 ↓	0%
Discapacidad	7	1%
Femenino	3 ↓	0%
Masculino	4 ↓	0%
Total general	1118	100%

- ✓ Existe una dificultad del 69%, para encajar según el género en los puestos de trabajo ofertados, siendo los hombres los más afectados con 39%.
- ✓ En las creencias políticas y sociales las mujeres son las más afectadas con el 11%.
- ✓ En cuanto a edad las mujeres son las más afectadas en 8%.
- ✓ La raza, etnia o discapacidad no influyen en gran medida en el factor de consecución de empleo, lo cual revela una aceptación social importante.

Tabla 18.

Egresados que crearon empresa= 48 (4%). Momento 1.

Creación de empresa / numero 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%

- ✓ *el 4% de los egresados crearon empresa al año 1.*
- ✓ *Del 4%, 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 3 egresados destacan la generación de empleo, con 19, 10 y 7 puestos de trabajo.*

Tabla 19.

Modo de obtención de la empresa

Modo de obtención de la empresa	Encuestados M1	%
Recurso propio	26 ↑	54%
Prestamos de un banco o institución financiera	11 →	23%
Préstamos o apoyos del sector público/gobierno	5 ↓	10%
Préstamos de amigos, familia o conocidos	3 ↓	6%
Otro	3 ↓	6%
Total general	48	100%

- ✓ *El 59% de los egresados que han constituido empresa, la han desarrollado con recursos propios, seguido del 23% de los que han acudido a préstamos.*

Tabla 20.

Razones para tener un negocio propio o ser empresario

Razones más importantes para convertirse en empresario	Encuestados M1		%
Independencia laboral	27	↑	56%
Independencia financiera	9	↓	19%
No pudo encontrar un trabajo	8	↓	17%
Otro	3	↓	6%
Unirse, continuar o ampliar el negocio familiar	1	↓	2%
Total general	48		100%

- ✓ *El 56% de estos han constituido empresa motivados por la independencia laboral, seguidos del 19% de los que buscan la independencia financiera.*
- ✓ *Es importante destacar que el 17% de estos, constituyó empresa, debido a la falta de oportunidades de empleo en el mercado laboral.*

Discusión

Con base al propósito de la investigación, el cual es evidenciar los factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico, a través del análisis de información recolectada en Bases de Datos momento 0, 1 y 5, se establece que los egresados unadistas en su mayoría (60%) devengan menos de 2 millones de pesos para el año 0 y 1. El panorama mejora para el año 5, donde se nota un promedio del 40% de egresados con mejores salarios, pasando a más de 3 y 5 millones de pesos mensual.

Se entiende que al ganar experiencia y merito, encuentran oportunidades de accenso o mejores prestaciones salariales al rotar en el mercado.

Los egresados que quedan relegados en el promedio de en menos de 2 millones de pesos responden que la tarea que realizan la podrían haber realizado siendo bachiller, lo cual se interpreta como un sentimiento de estancamiento en su crecimiento profesional, puesto que al preguntarles por la relación de su formación académica con la labor que realizan de las muestras tomadas de los programas de ingeniería de sistemas y administración de empresas, el 29% responde estar en labores diferentes a su perfil académico.

Es aquí donde se podría realizar programas más efectivos de homologación, para que la UNAD pueda brindar las herramientas de formación útiles o diversas para el egresado y así este encuentre su punto de equilibrio en el mercado laboral y social.

Es importante destacar que, en el ámbito social, el 69% de los encuestados dicen haber sido discriminados por su sexo, aunque se entiende más bien que a la hora de postularse no encajaban dentro del género de la vacante ya que un numero alto de estos (80%) finalmente encontró empelo. En las demás perfilaciones es bajo el rechazo por creencias religiosas y

políticas, lo mismo que por edad, raza o discapacidad, lo cual demuestra que las empresas del país manejan la inclusión y aceptación de la diversidad.

Si se compara el momento cero, uno y cinco, se nota un crecimiento laboral y salarial, lo cual es importante para el crecimiento económico de los egresados unadistas. Así mismo se nota que el mercado y el entorno social tienen un nivel alto de aceptación del 81% de los egresados de la UNAD, por tanto, solo se debe trabajar en contactar a esos estudiantes del 19% del rezago y ayudar a hacer puente con la demanda del mercado.

Conclusiones

Al analizar el crecimiento económico de la movilidad social de los egresados y los diferentes factores incidentes, descubrimos que el crecimiento económico está dado primeramente por la aceptación del mercado a los egresados unadistas el cual revela un porcentaje del 81%.

Complementariamente cuando se les pregunta a los egresados en todos los momentos, cual ha sido la plataforma de mayor ayuda para la consecución de empleo, responden que ha sido el servicio de empleo de la universidad, por tanto, se entiende que la UNAD ha contribuyó en el periodo 2014 a 2018, con la movilidad social de los egresados en sus diferentes programas.

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 nota una mejora de salarios, pasando de menos a más de 3 millones, principalmente en hombres, en las carreras de ingeniería de sistemas y electrónica.

En el ámbito social si bien se analiza una aceptación importante con bajo rechazo por creencias religiosas, políticas, edad, raza o discapacidad, lo cual demuestra que las empresas del país manejan la inclusión y aceptación de la diversidad de pensamiento. Queda un poco en duda el rechazo por género, pero se deberá profundizar con más preguntas que lleven a saber si el rechazo es por acoso sexual, por diversidad de género o simplemente por no encajar con el género solicitado en las vacantes.

Recomendaciones

Se recomienda que la UNAD realice una campaña de homologación de varios programas afines donde el egresado pueda con un mínimo de cursos obtener un título más relacionado a la labor que viene desempeñado luego de su graduación. Este sería un factor importante para el crecimiento económico y social del egresado, ya que encontrará un punto de equilibrio en el mercado laboral y social.

Se recomienda implementar o mejorar el programa de emprendimiento para egresados, teniendo en cuenta que solo 48 de 1259 egresados (3%), en el año 1 habían creado alguna empresa o negocio, de los cuales solo 21 egresado muestra un crecimiento comercial, ya que crearon 65 nuevos puestos de trabajo.

De esta manera se hace necesario mejorar el impulso de la creación de empleo, debido a la competencia en el mercado laboral por los reducidos puestos de trabajo postpandemia.

El mercado y el entorno social tienen un nivel alto de aceptación del 81% de los egresados de la UNAD. Se debe trabajar entonces en crear un programa como factor de contacto en el 19% de los estudiantes del rezago y ayudarles a canalizar ofertas laborales que se ajusten a su perfil o brindarles una formación complementaria que ayude a afianzar sus conocimientos, así mismo capacitarlos en la forma efectiva de buscar empleo o postularse a los programas de empleabilidad.

Referencias

- Bourdieu, Pierre (1997). "La ilusión biográfica". México: UNAM.
- Bertaux, Daniel (1980). La perspectiva Biográfica: Validez metodológica y potencialidades. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.
- Bertaux, Daniel (1980). La perspectiva Biográfica: Validez metodológica y potencialidades. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>
- Buontempo, M. P. (2000). Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- 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*.
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
- 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. Recuperado el 04 de agosto de 2015, de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>.
- Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. *Revista Mexicana de Sociología*.

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

Willamson, G. & Cantero, V. (2009). Movilidad social intergeneracional por origen étnico: evidencia empírica región de La Araucanía, Chile. En revista *UNIVERSUM*.

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

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

Anexos

- **Resumen Analítico Especializado**

(RAE)	
Título	Factores que inciden en la movilidad social de egresados unadistas y su crecimiento económico.
Modalidad de Trabajo de Grado	Proyecto de investigación.
Línea de Investigación	Desarrollo sostenible y competitividad.
Autores	José Pacheco Santo
Institución	Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
Fecha	25/10/2021
Palabras Claves	Factores, movilidad social, Egresados, Impacto, Económicos, Educativos.
Descripción	<p>Este proyecto contiene los resultados del trabajo de grado realizado en la modalidad de proyecto de investigación, bajo la asesoría de la directora y tutora Yarly Cecilia Reid García, inscrito en la línea de investigación desarrollo sostenible y competitividad de la escuela ECACEN. Surge como alternativa de medición y análisis de la movilidad social como crecimiento económico y evolución social de los egresados de la UNAD, para conocer un poco su trayectoria de vida en cuando a la relación laboral y crecimiento profesional, durante un periodo de tiempo de 5 años, determinado en momentos cero, uno y cinco.</p> <p>La Movilidad Social es un cambio de una postura social a otra con mayor jerarquía, es además una expectativa de vida a la que se hace necesario trascender social y económicamente.</p> <p>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 y sus efectos en los egresados.</p> <p>El resultado de esta investigación contiene el análisis del crecimiento económico de movilidad social de los egresados de la UNAD en un periodo determinado (2013 – 2018) y los diferentes factores incidentes que favorecen la Movilidad Social de los egresados, como plataforma de su crecimiento económico y social.</p>

Fuentes	Para el desarrollo de la investigación se utilizaron las siguientes fuentes principales: observatorio Laboral para la Educación (OLE), Bourdieu (1997), Bertaux (1980), García (2001), Landesman (2010), Beck (2006), Velasco (2007), Dombois (1998), Martínez (2000), Pérez & Cubero (2014), Moreno Mínguez (2015), Williamson, G. & Cantero, V. (2009), Buontempo (2000), Boado (1996), Herranz (1990), Buontempo (2000), Delgado & Llorca (2004).
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Portada • Resumen analítico del escrito (RAE) • Índice general • Contenido general • Índice de tablas • Introducción • Justificación • Definición del problema • Objetivos generales y específicos • Marco teórico • Aspectos metodológicos • Resultados • Discusión • Conclusiones y recomendaciones • Referencias • Anexos
Metodología	La investigación de Movilidad Social de egresados de la 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)
Conclusiones	<p>El crecimiento económico está dado primeramente por la aceptación del mercado a los egresados unadistas el cual revela un porcentaje del 81%.</p> <p>La plataforma de mayor ayuda para la consecución de empleo ha sido el servicio de empleo de la universidad, por tanto, se entiende que la UNAD ha contribuyó en el periodo 2013 a 2018, con la movilidad social de los egresados en sus diferentes programas.</p> <p>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.</p> <p>En el ámbito social se analiza una aceptación importante con bajo rechazo por creencias religiosas, políticas, edad, raza o discapacidad, lo cual</p>

	<p>demuestra que las empresas del país manejan la inclusión y aceptación de la diversidad de pensamiento.</p> <p>Es necesario mejorar el impulso de la creación de empleo, debido a la competencia en el mercado laboral por los reducidos puestos de trabajo postpandemia.</p>
<p>Referencias Bibliográficas</p>	<p>Bourdieu, Pierre (1997). “La ilusión biográfica”. México: UNAM.</p> <p>Bertaux, Daniel (1980). La perspectiva Biográfica: Validez metodológica y potencialidades. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.</p> <p>Bertaux, Daniel (1980). La perspectiva Biográfica: Validez metodológica y potencialidades. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.</p> <p>Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en: http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html</p> <p>Buontempo, M. P. (2000). Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.</p> <p>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.</p> <p>Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>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. Recuperado el 04 de agosto de 2015, de http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221.</p> <p>Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. Revista Mexicana de Sociología.</p>

	<p>Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. Revista Mexicana de Sociología.</p> <p>Willamson, G. & Cantero, V. (2009). Movilidad social intergeneracional por origen étnico: evidencia empírica región de La Araucanía, Chile. En revista UNIVERSUM.</p> <p>Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. Revista Mexicana de Sociología.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérez, C. R., & Cubero, L. N. (2014). Universities with Added Value: Employability and Innovative Entrepreneurship. Procedia-Social and Behavioral Sciences
--	--

- **Movilidad social en Colombia. Universidad del Valle. 2014.**

Autor. Vanesa Araujo

Un análisis de la evolución de la movilidad educativa por género.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7617/0508709-p-14-E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Es común en Colombia escuchar afirmaciones como: “si te esfuerzas llegarás a donde quieras” o “la gente es pobre porque quiere”; pero ¿qué tan ciertas son estas frases?, ¿es seguro que alguien estudioso, dedicado y talentoso podrá superar la pobreza si se esfuerza?

Diferentes estudios sobre movilidad social parecen indicar que en Colombia esforzarse o ser talentoso no es garantía de que se escapará de la pobreza. El nivel de movilidad social nos muestra qué tan determinantes son las condiciones iniciales de una persona para la materialización de los logros que alcanzará en su vida, de modo que cuando en una sociedad el nivel de movilidad es muy bajo, ser inteligente y disciplinado no es suficiente para salir de la

pobreza, por cuanto los logros de los individuos son determinados por sus condiciones a la hora de nacer, o lo que es lo mismo, por su “herencia social”. Gaviria (2002) encuentra, por ejemplo, que para 1997 en Colombia, la probabilidad de que un individuo con padres con educación primaria o menos, llegara a completar educación superior es del 10%, lo que quiere decir que, si se nace en una familia de padres sin educación, es muy poco probable que se logre salir de la pobreza. Con resultados como este, se hace más fácil entender los altos y persistentes niveles de pobreza y desigualdad que existen en el país, de ahí que los estudios sobre movilidad social sean fundamentales para acabar con estos males que aquejan a la sociedad colombiana.

- **Movilidad social, una materia pendiente. Revista Forbes. 2020.**

Autor. Angélica Benavides.

Movilidad social, una materia pendiente.

<https://forbes.co/2020/05/22/economia-y-finanzas/movilidad-social-una-materia-pendiente/>

Aunque el país ha hecho avances notables en reducir la pobreza durante los últimos 20 años, los resultados del Índice de Movilidad Social del Foro Económico Mundial no son alentadores.

En Colombia, una familia pobre debe trabajar durante 12 generaciones para subir su condición socioeconómica, según el cálculo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2018, casi tres veces el tiempo promedio que necesitan los demás países de la organización.

En educación, el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) tiene en su índice de movilidad social global tres indicadores: acceso a la educación, equidad y calidad y aprendizaje a lo largo de la vida.

En el primero, el acceso a la educación, el país líder es Países Bajos, mientras que Colombia con 36 de 100 posibles, ocupa el número 76.

En este pilar mide, por ejemplo, que la calidad de la educación vocacional es de 4.5 sobre siete y apenas 6,9 % de los niños están por fuera del sistema escolar. Sin embargo, el índice de educación ajustada a la desigualdad es de 0.5 puntos sobre 100 posibles.

Respecto al acceso y calidad de la educación, el país tiene al 85,2 % de los estudiantes en desventaja pues asisten a colegios que no tienen el material de enseñanza suficiente y otro 44,7 % de los niños están por debajo del nivel de competencia mínima.

Y en aprendizaje a lo largo de la vida, que es el pilar de mejor desempeño para Colombia, se destaca que el 63 % de las empresas ofrecen entrenamiento profesional a sus trabajadores, lo que deja al país en la cuarta posición en este aspecto, liderado por Ecuador.

Sin embargo, el impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre el acceso a servicios básicos tiene una calificación de 4.3, mientras que las habilidades digitales de la población económicamente activa llegan a 3.8, ambos medidos en una escala sobre siete.

La peor calificación en este pilar se la llevan las políticas sobre el mercado laboral, que deberían ser activas y ponen al país en la casilla 60, con una calificación de 2.9 sobre siete.