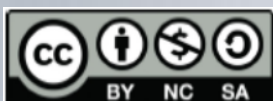


Estudio de movilidad y trayectoria laboral en estudiantes universitarios graduados de Ciencias Económicas de San Salvador.

Study of mobility and work history in university students graduating from Economic Sciences in San Salvador.



Recibido: 23/08/2023

Aceptado: 05/10/2024

Ruth Nohemy Escobar González
Universidad Politécnica de El Salvador
ruth.escobar@upes.edu.sv
ORCID: 0009-0006-4123-5895

Resumen

Conocer la trayectoria educativo laboral de los graduados universitarios de la facultad de ciencias económicas en San Salvador, facilita el comprender las realidades de estos e identificar espacios de mejora. El objetivo de este estudio es analizar la movilidad en la trayectoria educativo laboral de los graduados con la finalidad de evaluar la incidencia de los factores de movilidad a lo largo de este periodo, es decir, se aborda la perspectiva desde la cual existe una influencia por medio de la obtención de un título académico en la mejora laboral del profesional. Para ello, utilizamos un enfoque descriptivo-exploratorio, mediante encuestas y grupos focales a fin de recolectar la información. El estudio proporcionó información valiosa para mejorar los programas educativos y asegurar la calidad de su formación, así como la influencia de la educación superior en las oportunidades laborales. Los resultados muestran la existencia de una influencia de factores de movilidad laboral enfocados en la

educación formal (33.3%), ser bueno en lo que se hace (19.6%), contar con capacitaciones y diplomados (17.6%), y manejar idiomas (15.7%). Estos se analizan desde un hito determinado por la obtención de una formación de un grado académico universitario de acuerdo con los estándares establecidos en los requerimientos de los puestos laborales en la realidad salvadoreña.

Palabras Claves

Trayectoria laboral, movilidad laboral, educación superior, graduados, factores de movilidad laboral

Abstract

Understanding the educational and labor trajectory of university graduates from the Faculty of Economic Sciences in San Salvador makes it easier to understand their realities and identify areas for improvement. The objective of this study is to analyze mobility in the educational

and labor career of graduates with the purpose of evaluating the incidence of mobility factors throughout this period, that is, the perspective from which there is an influence by through obtaining an academic degree in the professional's work improvement. To do this, we use a descriptive-exploratory approach, using surveys and focus groups to collect information. The study provided valuable information to improve educational programs and ensure the quality of their training, as well as the influence of higher education on job opportunities. The results show the existence of an influence of labor mobility factors focused on formal education (33.3%), being good at what one does (19.6%), having training and diplomas (17.6%), and knowing languages (15.7%). These are analyzed from a milestone determined by obtaining a university academic degree in accordance with the standards established in the requirements of job positions in the Salvadoran reality.

Keywords

Work trajectory, labor mobility, higher education, graduates, labor mobility factors.

Introducción

Para los graduados universitarios, el mercado laboral es el espacio en el cual ponen en práctica todas las habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación académica superior, siempre y cuando exista la disponibilidad de insertarse en puestos relacionados con sus áreas de estudio; es en este contexto donde examinar las trayectorias laborales y los movimientos en la misma permite comprender con mayor profundidad los desafíos, así como las oportunidades a las cuales se enfrentan al culminar su carrera. Es decir, el papel que juega la formación académica como factor de movilidad se vuelve crucial (Lentini et al., 2023). Es así como, investigaciones nacionales en relación con este tema muestran la brecha entre las competencias adquiridas por los graduados y la perspectiva de desempeño efectivo, donde sobresalen una cantidad de competencias que son esperadas por el mercado laboral, pero no cumplidas en su totalidad por los perfiles de egreso de las universidades. En este sentido, resulta relevante la tasa de ocupación de graduados la cual incluye a los emprendedores con un 81%, los cuales se desempeñan en su área de formación (Flores-Pérez, 2020).

Esto se relaciona con el estado actual de los graduados y su perspectiva de formación académica como factor de movilidad laboral y colocación en empleos de sus áreas formativas, tal como lo aborda González-Lorente y Martínez (2021), donde se detalla la relación entre las competencias formadas y la preparación de los alumnos para generar movilidad laboral en sus carreras, así como la necesidad de las universidades de estudiar este proceso para preparar a los profesionales de una forma más integral.

Sin duda, la educación sigue siendo un peldaño que la población intenta escalar en la búsqueda de una mejor calidad de vida y oportunidades laborales (Tibola et al., 2022; García et al., 2023). En tal sentido, las estadísticas sobre El Salvador apuntan al predominio de profesionales en puestos científicos, técnicos, de dirección y de gerencias correspondientes a personas con un nivel de educación superior (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2021, 2022). Esto se puede explicar a partir de los resultados de estudios relacionados a las trayectorias laborales, mediante los cuales se abordan los efectos de la obtención de un título académico en los cambios y mejoras profesionales (Coria, 2023). Por consiguiente, se define

a las trayectorias laborales como el conjunto de etapas, experiencias, roles y cambios que experimenta un individuo a lo largo de su vida laboral, desde su inserción en el mercado laboral hasta su retiro (Cirami, 2018).

Así pues, según un estudio realizado por Llinares-Insa et al. (2020) la movilidad laboral también se ve afectada por aspectos personales como autonomía, voluntad, disposición, iniciativa, gestión del tiempo, adaptabilidad, tolerancia al estrés, etc. Estos aspectos también son considerados como habilidades blandas las cuales pueden verse potenciadas por una formación académica integral. En ese sentido, las nuevas realidades globales tienen retos significativos los cuales obligan a la educación superior a generar estrategias y el fortalecimiento de sus sistemas de formación que permitan a sus estudiantes enfrentar los desafíos del siglo XXI. Por tanto, el conocimiento es fundamental para el desarrollo económico, social y ambiental, lo cual convierte a las instituciones de educación superior en actores claves en la generación, transferencia y socialización de este (Brito et al., 2024). En otras palabras, la formación académica se vuelve uno de los factores esenciales en la movilidad laboral;

esta se refiere a todo el proceso evolutivo que genera el ser humano en su búsqueda de adquirir no sólo conocimiento sino experiencia para conocerse a sí mismo y a su entorno, haciéndolo más llamativo para las empresas en el mercado laboral. Al mismo tiempo se reconoce la necesidad de una formación integral a fin de potenciar el rol del individuo en la sociedad por medio de no sólo la educación formal, sino de las habilidades blandas adquiridas en la experiencia diaria (Durán, 2008; Grijalba et al., 2020).

Esto apoyado por los contextos actuales donde las competencias gerenciales relacionadas al medio ambiente, pensamiento crítico, manejo de personal y manejo de situaciones cambiantes, son esperadas por las empresas a nivel mundial (Hossain et al., 2020; Vargas et al., 2024). A pesar de lo anterior, algunos autores plantean que existe un mercado donde la sobre educación y sobre calificación afecta el nivel de empleabilidad y movilidad laboral. Sin embargo, las personas con habilidades desarrolladas en la universidad tienen más posibilidades de sobrevivir y tener movilidad en sus trayectorias laborales que aquellas que solo tienen habilidades específicas o técnicas

desarrolladas de manera individual. Lo anterior, en consideración con la evaluación actual de la tecnología, donde valdrá más quien pueda tener habilidades para solventar problemas en contextos complejos y manejar personal desde un enfoque emocional, que quien pueda operar una máquina ya que existirán otras máquinas encargadas de eso (Sloane y Mavromaras, 2020; Ruiz y Aldana, 2022).

Por un lado, se vuelve necesario evaluar otras aristas que forman parte de las razones existentes detrás de los cambios laborales, es ahí donde este tipo de estudios trae luz sobre las particularidades de la trayectoria laboral, según Jiménez (2009) y Donald et al. (2024) existen otros aspectos como los entornos sociales, el trasfondo social de desarrollo del individuo, las conexiones personales del profesional, la experiencia, el lugar de graduación, etc. Las cuales, generan una influencia en la empleabilidad y movilidad laboral, estos estudios también muestran tendencias relacionadas con la estabilidad/inestabilidad en las etapas laborales con enfoques en la importancia de la elección de carrera, el primer empleo y la reconstrucción de trayectorias con la finalidad de recuperar

retroalimentación sobre los saberes adquiridos.

Por otro lado, Chandia y Neira (2023), hacen hincapié en que algunos graduados también experimentan una realidad distinta donde durante su formación y posterior a su graduación mantienen trabajos con condiciones laborales desfavorables los cuales generan subempleo con un desajuste en el binomio educación-trabajo. De ahí, desde este punto se retoma la visión de que la movilidad laboral y la colocación de los graduados en puestos relacionados a sus áreas de formación dependen de muchas variables externas. Sin embargo, otros estudios muestran una relación entre la educación superior y la estabilidad que está genera, además, esto se traduce en un menor riesgo de desempleo en las personas con un título universitario (8.3%), respecto a quienes tienen educación en niveles no universitarios (13.8%) (Solano, 2020). Asimismo, existen casos particulares que generan movilidad laboral o interrupciones en la trayectoria laboral relacionados con género, este es el caso de las afectaciones hacia mujeres con cambios, pérdidas de trabajo o colocación en algunos puestos debido a la maternidad (Chandia y Neira, 2023).

Al examinar las trayectorias laborales desde un contexto más actual, Chandia (2021) señala que las trayectorias son menos predecibles, pues pueden presentar diferentes niveles de precariedad, desde formas lineales hasta transiciones reversibles y confusas. Esto sugiere que el camino hacia la construcción de una carrera profesional no sigue necesariamente una ruta directa o clara, sino esta puede ser más compleja o variable. En este mismo sentido Cirami (2018) propone un enfoque sobre las lógicas narrativas, sentidos e identidades, donde se valora al profesional desde diversas perspectivas; es así como se introduce la necesidad de una mirada cualitativa y subjetiva al estudio de las trayectorias, a fin de evidenciar que las personas aún al compartir características demográficas similares e incluso entornos culturales o raciales parecidos desarrollan trayectorias laborales distintas según sus cualidades profesionales. Esto se evidencia en su experiencia de vida y en el impacto que genera el tener un título universitario al hablar de oportunidades laborales. Igualmente, estos resultados siguen la misma línea de los encontrados por Díaz (2023) los cuales presentan una relación directa entre las competencias

profesionales y las trayectorias laborales, así como el aumento de esta en el desarrollo de competencias blandas.

En un enfoque distinto, nuevas corrientes proponen que la educación superior poco a poco perderá valor, debido a la existencia de muchos graduados principalmente en las áreas económicas, esto generará una disminución de las oportunidades laborales. Sin embargo, el tener cambios laborales no solo en las áreas afines a la carrera, es decir al diversificarse o incursionar en puestos distintos a los esperados tradicionalmente (cambios horizontales o verticales) se puede aumentar el atractivo laboral de las personas, lo cual reduce la frustración por parte de los graduados. No obstante, las opciones de mejores puestos siguen siendo vinculadas con el nivel educativo y de la capacitación del individuo (Ojala et al., 2021; Salas-Velasco, 2021). A esto se suman estudios realizados por instituciones de educación superior nacionales, las cuales establecen que sus egresados en gran porcentaje se encuentran insertados en el campo laboral, lo cual ha generado poca movilidad laboral, sin embargo, al graduarse se espera un cambio en esta situación (Gálvez, 2022). Es aquí donde se apoya la

teoría del subempleo y la revisión de las trayectorias laborales de los graduados universitarios, a fin de realizar una comparativa a través de un antes y después en la movilidad.

Por tanto, este estudio se realizó con la finalidad de examinar las trayectorias laborales y el papel que juega la variable educativa en este aspecto, así pues, se abordó la relación entre el avance en la formación académica y la movilidad en la trayectoria laboral de los graduados en el área de economía de esta casa de estudio; esto se realizó por medio de las siguientes preguntas: a) ¿Cuál es la situación actual de los graduados 2022-2023 de la Facultad de Ciencias Económicas en relación con su vida laboral?, se buscó comprender la realidad del graduado en el mundo laboral desde un aspecto relacionado con el perfil proporcionado en la carrera universitaria, es decir, si se había posicionado de acuerdo a la titulación académica obtenida, b) ¿Cuáles son los factores determinantes para generar una movilidad en la trayectoria laboral?, se buscó determinar los factores que han permitido la movilidad laboral a través del tiempo, mediante aspectos trascendentales que influyeron en un cambio laboral significativo, y c) ¿Cuál es la relación

entre los puestos de trabajo que han tenido a lo largo de su trayectoria laboral y el nivel académico en el que se encontraban?, se buscó valorar la influencia de las habilidades y conocimientos adquiridos durante la formación en relación a los puestos a los cuales los profesionales podrían aplicar.

Metodología

Para este estudio, se empleó un enfoque descriptivo-exploratorio bajo el paradigma positivista aplicado a una población constituida por una muestra por conveniencia de graduados de la Facultad de Ciencias Económicas de San Salvador de los años 2022 y 2023 (Guevara et al., 2020; Stratton, 2021). De ahí que, para la recolección de la información se administró un cuestionario estructurado al 100% de los participantes por medio de una plataforma digital para recolección de información y se utilizó una técnica cualitativa de grupo focal en un 22.22% del total de la muestra con la finalidad de profundizar en las respuestas específicas proporcionadas en el cuestionario, los participantes del estudio fueron estudiantes graduados de las carreras de Administración de Empresas, Mercadotecnia y Contaduría Pública. Con ello, desde un paradigma de la

mercadotecnia se buscó conocer las opiniones de los egresados en cuanto a la historia académica-laboral, las razones por las cuales cambiaron de empleo, la realidad actual y la influencia de los conocimientos en su desarrollo profesional (Nicomedes, 2018).

El cuestionario administrado, se encontraba compuesto por cinco secciones: a) la primera con las características demográficas de nombre, edad, género, lugar de residencia, carrera de estudio y año de graduación, b) la segunda con información sobre el estado actual de los graduados, situación laboral, sector en el cual trabaja, puesto y su relación con la carrera, y cambios desde su graduación, c) la tercera parte se enfocó en la trayectoria laboral, trabajo con el que inició la carrera, la razón por la cual ya contaban con un trabajo, la cantidad de cambios laborales durante su carrera, los factores que influyeron, las razones y cuáles fueron significativos, valoración entre aspectos económicos y mejora profesional, d) la cuarta parte se enfocó en la educación universitaria, el crecimiento educativo, aprendizaje, relación entre los puestos que ejerció y el nivel educativo en ese punto, las habilidades prácticas, su valor para desempeñarse y las más

importantes, e) la sección cinco sobre su estatus como graduados (Licenciados), acceso a mejores oportunidades, movilidad laboral y factores, trabajo en áreas de formación, título universitario como factor de mejores oportunidades, habilidades y conocimientos adquiridos.

En cuanto al grupo focal, se trabajó con categorías y subcategorías, utilizando una modalidad virtual para acomodar la disponibilidad horaria de los participantes, las cuales fueron: a) la primera abarca las generalidades tales como nombre, carrera/año de graduación, b) la segunda fue actualidad, donde se retomó el cargo actual junto con el lugar de trabajo, c) la tercera consistió en la trayectoria laboral dividiéndola en movilidad laboral y trayectoria laboral en la misma empresa, d) la cuarta de habilidades y conocimiento, la cual abarcó años de la carrera, asignaturas de especialidad y su relación con el puesto de trabajo, e) la quinta de los factores de movilidad laboral que se divide en crecimiento profesional, diversificación y mayor remuneración. Por tanto, la combinación de la encuesta y el grupo focal proporcionó una visión integral detallada de la situación de los graduados, enriqueciendo el análisis del estudio desde una visión complementaria de las

perspectivas (Saarijärvi y Bratt, 2021; Tümen y Ahmed, 2021).

Resultados

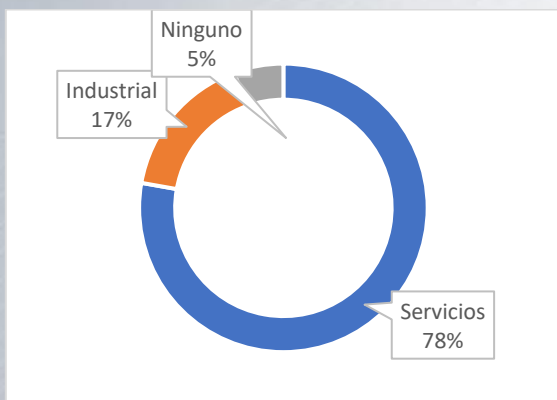
Los resultados de este estudio muestran una distribución de los datos demográficos de las personas encuestadas en el rango de edad de 21 a 30 años con 50.0 %. Además, se observa que el género femenino representa el 61.1% de los graduados, lo cual destaca una tendencia significativa en la composición de la población estudiantil de la facultad. Este hallazgo sugiere una influencia relevante de las trayectorias académicas desde la perspectiva de género (ver Tabla 1).

Tabla 1. *Caracterización de la Muestra*

Categoría	Porcentaje
Edad	
21 - 30 años	50.0%
31 - 40 años	22.2%
41 - 50 años	27.8%
Género	
Femenino	61.1%
Masculino	38.9%
Carrera	
Licenciatura en Administración de Empresas	50.0%
Licenciatura en Contaduría Pública	33.3%
Licenciatura en Mercadotecnia	16.7%
Año de Graduación	
2022	50.0%
2023	50.0%

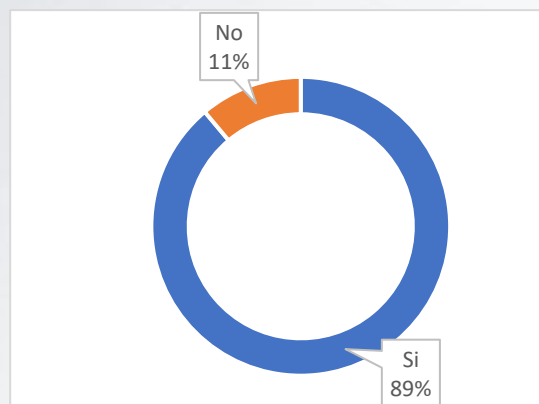
Respecto a los resultados de la pregunta de investigación relacionada a la situación actual de los graduados, las respuestas evidencian que el 100% se encuentran insertados en el mercado laboral en la actualidad; con un 77.8 % en el sector servicios, 16,7% en el industrial y el 5,6% no seleccionaron ningún (ver Figura 1).

Figura 1. Respuesta a la pregunta de: ¿En qué sector laboras actualmente?



Con relación a la pregunta de “si el profesional graduado se encuentra ya trabajando en su área de formación”, los resultados evidencian que el 88,9 % trabaja en su área formativa mientras un 11,1 % aún no, este dato nos proporciona evidencia acerca de la capacidad de ubicación de los graduados en sus áreas formativas por parte de la universidad y de las habilidades proporcionadas en los planes de estudio (ver Figura 2).

Figura 2. Respuesta a la pregunta: ¿Tu empleo actual está relacionado con tu área de estudio?

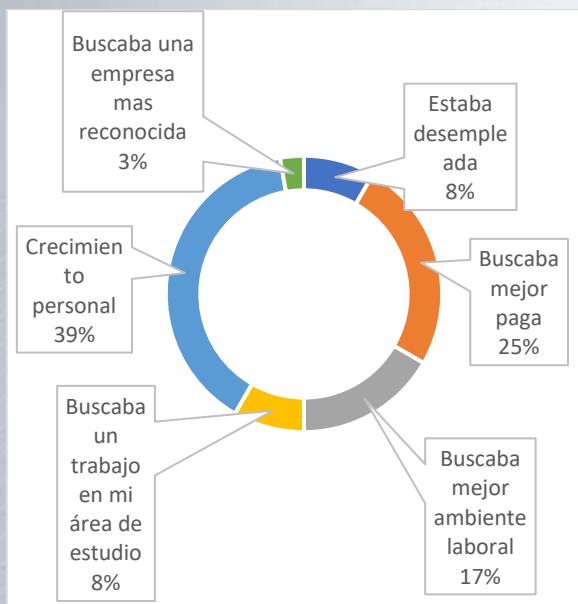


En cuanto a “si el título les ha permitido cambiar de puesto dentro de la empresa”, un 72.2% respondió con sí, y un 27.8% no. En este sentido, esto se puede relacionar con las respuestas obtenidas de la pregunta “considera que su educación formal los ha preparado para su desarrollo profesional” debido a que un 88.9% respondió con sí y 11.1% no. También, es de notar que el 100% de las respuestas de los movimientos laborales realizados se enfocan en el desarrollo dentro de su área de formación.

En lo concerniente a la pregunta de investigación relacionada a “los factores de movilidad laboral en función de la generación de un cambio en el trabajo y por ende en la movilidad laboral”, los resultados demostraron que (ver Figura 3): a) 38,9 % de las respuestas se encontraban centradas en el crecimiento personal, b) 25,0% en la mejora salarial, c) 16,7% en la búsqueda de un mejor ambiente laboral, d)

8,3% indicó que su búsqueda estaba ligada a trabajos en su área de estudio, e) 2,8% relaciona este con la búsqueda de una empresa más reconocida y f) 8,3% se centró en la búsqueda de un empleo, ya que se encontraba desempleado.

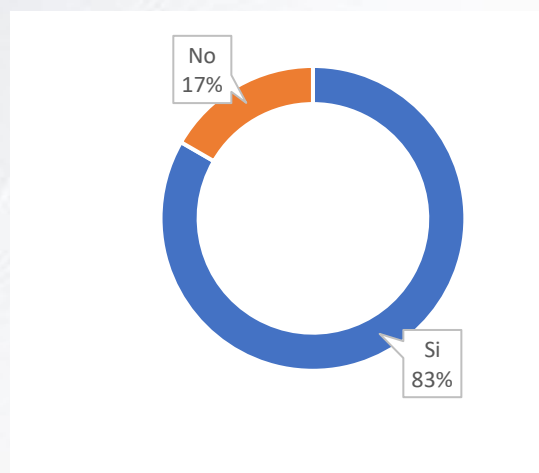
Figura 3. Respuesta a la pregunta: ¿Cuáles han sido los factores más importantes para cambiar de trabajo en los últimos tres cambios)



Las respuestas de los encuestados indicaron que las razones económicas proporcionan un peso en torno a la toma de decisiones al momento de cambiarse de empleo, esto se encuentra representado a través de un 55.6%. Sin embargo, un 44.4% considera que el cambio de trabajo se ve impulsado por mejorar sus carreras. Otro dato importante es el manifestado por un 83.3% que consideran a un título universitario como un factor de movilidad en sus trayectorias laborales, frente a un

16.7% con no, esto se esquematiza en la Figura 4.

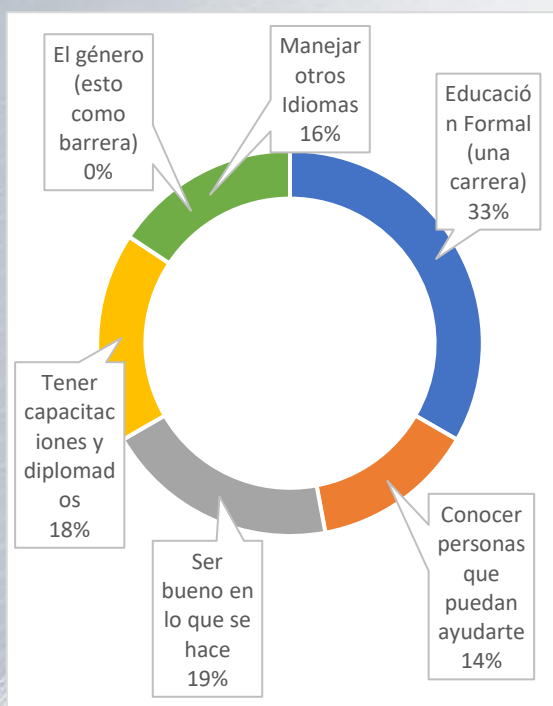
Figura 4. Respuesta a la pregunta ¿Consideras que en el mercado actual tu título universitario es un Factor de movilidad laboral clave?



En lo referente a la pregunta de “los factores esenciales para tener movilidad laboral dentro de su área profesional (carrera)”, los encuestados consideran a la educación formal (una carrera) con un 33.3%; sin embargo, cabe destacar la apertura de esta pregunta en la selección de más de una respuesta, debido a la búsqueda de múltiples factores influenciadores en la movilidad laboral. No obstante, la tendencia siempre se mantuvo en la selección de la educación formal como un determinante principal. Adicionalmente, las respuestas respecto del género evidenciaron la no presencia de una influencia como factor de movilidad; en esta línea las perspectivas de las

valoraciones se centraron en un 19.6% en “ser bueno en lo que se hace”, 17.6% en “tener capacitaciones y diplomados”, 15.7% en “manejar otros idiomas”, y un 13.7% en “conocer personas que puedan ayudar” (ver Figura 5).

Figura 5. Respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son los factores que consideras son esenciales para tener movilidad laboral dentro de tu área profesional (carrera)?



Las respuestas de los encuestados proporcionaron evidencias que un 89% considera al crecimiento educativo como un proceso a tomar en cuenta durante el cambio de trabajo, esto también se demuestra con un 94% el cual considera al aprendizaje para el logro de mejores oportunidades, en concordancia un 83%

que reconoce lo valioso de las habilidades prácticas adquiridas durante su formación universitaria (ver Tabla 2).

Tabla 2. Preguntas relacionadas a trayectoria laboral durante el proceso de formación

Categoría	Porcentaje
¿Consideras que tu crecimiento educativo fue uno de los factores que te ayudó a poder cambiar de empleos durante la carrera?	
Si	89%
No	11%
¿Consideras que el aprendizaje que tuviste a lo largo de tu carrera te preparo para tener mejores oportunidades de trabajo durante el transcurso de esta?	
Si	94%
No	6%
¿En los puestos laborales que ocupaste en el transcurso de la carrera, el nivel educativo que tenías (en ese momento) te brindó herramientas para poder desarrollarte según el puesto?	
Si	89%
No	11%
¿Las habilidades prácticas que aprendiste te fueron valiosas en tus trabajos?	
Si	83%
No	17%
¿Los puestos de trabajo que tuviste y cambios que hiciste estaban considerados según tu nivel educativo?	
Si	83%
No	17%

Los resultados del análisis acerca del grupo focal evidenciaron que los cuatro

participantes se encontraban insertados en puestos relacionados a sus carreras, de mando medio y gerencias, tanto en empresas del sector privado como en el público. Así pues, cabe destacar que la mitad de los participantes indicaron la existencia de un segundo trabajo en el sector educativo como docente y formador, debido a la premisa de una entrada significativa de ingresos extras y experiencia actualizada. Los participantes expresaron que la necesidad de crecer profesionalmente fue el factor esencial para realizar sus cambios de trabajo, particularmente indicaron que en las empresas en las cuales trabajaban existía un techo laboral de puestos a los que podían optar de forma orgánica; esto, se sumó a la necesidad de tener mejores horarios para poder estudiar. Sin embargo, especificaron que dentro de estas empresas de forma interna su trayectoria laboral fue amplia en puesto similares; pero su trayectoria tuvo un impulso más profundo cuando obtuvieron un título universitario, ya que, había plazas ofertadas únicamente a graduados.

En las habilidades y conocimientos los participantes fueron claros al indicar la existencia de la formación en las materias de especialización y su influencia en el

desarrollo de perfiles profesionales competitivos. Para finalizar en cuanto a los factores que causan movilidad laboral, se reconoció la importancia brindada por los participantes al crecimiento profesional, se indicó que una de las razones por las cuales existen cambios en la trayectoria laboral e incluso movilidad entre empresas, es la necesidad de crecer profesionalmente, aun cuando esto no indique una mejora económica. Es decir, los cambios están relacionados a factores de superación personal, con determinantes en el logro de una mayor remuneración económica, como factor esencial para sumar más experiencia en su trayectoria laboral.

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en este estudio brindan una visión integral sobre la movilidad laboral y la inserción de los profesionales graduados de Ciencias Económicas, la caracterización demográfica inicial muestra una predominancia importante en personas de 21 a 30 años y de género femenino, esta predominancia apunta a la participación significativa de estos dos sectores en el mercado laboral actual, lo que lleva a la búsqueda de políticas y cambios que

fomenten mayor inclusión en la vida universitaria de mujeres y jóvenes. Así pues, se muestra un alto índice de participación en el sector servicio siendo este, el principal destino de los graduados, esto se convierte en un indicativo de la naturaleza de las carreras que necesita el mercado laboral actual y les competencias que esperan en el sector.

Cabe destacar, que la mayoría de los participantes tal como lo expresa los resultados se encuentran insertados en su área de formación, esto subraya la capacidad de los programas educativos para preparar profesionales que se insertan con efectividad en el mercado laboral, sin embargo, el porcentaje restante que aún no se encuentra desarrollándose en su área de formación podría estar relacionado con factores externos a lo formativo o a expectativas profesionales no alineadas con la oferta educativa. Así también, se vuelve relevante el porcentaje de graduados que ha experimentado cambios de puesto dentro de su misma empresa después de obtener su título universitario, esto se complementa con el 88.9% que considera que la educación formal los ha preparado adecuadamente para su desarrollo profesional. Estos resultados indican que los títulos universitarios

además de facilitar la inserción laboral juegan un rol crucial en el avance profesional y la movilidad en la trayectoria, tomando en cuenta que la mayoría está activamente en la búsqueda del crecimiento profesional, personal, así como la mejora salarial.

Así mismo, se vuelve relevante la percepción de los profesionales sobre el título universitario como factor de movilidad en el contexto actual del mercado laboral, aun cuando, un porcentaje no percibe el mismo impacto, lo cual puede estar influenciado por la variabilidad de los sectores laboral y las demandas de habilidades específicas. Desde este punto de vista, los factores esenciales para la movilidad laboral identificados en los resultados como la educación formal, la capacitación adicional y el dominio de otros idiomas, son un reflejo de una combinación de elementos que los graduados consideran necesarios para sus carreras, lo cual genera valor en la formación académica y el aprendizaje continuo, así como, la necesidad de adaptar programas educativos a las demandas del mercado y las expectativas de los estudiantes.

Conclusiones

El propósito de este estudio fue analizar las trayectorias educativas laborales de los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas de San Salvador durante el periodo 2022 al 2023, con el fin de contrastar no solo la movilidad académica dentro de estas trayectorias, sino también, evaluar la influencia que la obtención del título académico tiene en las oportunidades laborales posteriores. Los resultados del estudio indicaron que los profesionales graduados de la institución no solo se encuentran insertados en los rubros de sus áreas de estudio, sino que también se desarrollan en puestos estrechamente relacionados a su formación académica. En este sentido, se demuestra la efectividad en la colocación de los egresados de las carreras de Ciencias Económicas, en línea con los hallazgos de Flores-Pérez (2020) y Gálvez (2020), quienes identificaron rangos similares de colocación de sus graduados. Por tanto, se cumple entonces la premisa sobre la misión de estas instituciones, la cual es no solo graduar estudiantes, sino proporcionarles las herramientas necesarias para acceder a posiciones adecuadas a su formación.

Sin embargo, un aspecto crucial es que muchos de los egresados ya estaban empleados en el sector relacionado con su campo de estudio durante su formación, pero experimentaron una mejora en el nivel de los puestos ocupados tras la obtención del título. En muchos casos, estos avances se produjeron al momento de finalizar su carrera universitaria, dado que, aunque los egresados poseían habilidades blandas relevantes para sus puestos, la falta de un título académico completo era un obstáculo significativo. Este hallazgo respalda la afirmación de González-Lorente y Durán (2008), Grijalba et al. (2020), Martínez (2021) de que la combinación de educación formal con las habilidades blandas constituye un factor determinante para el éxito en la movilidad laboral y el fortalecimiento de las trayectorias profesionales.

Cabe destacar, que los factores de movilidad como lo establece Jiménez (2009) y Donald et al. (2024) no han influido en la movilidad de los graduados de este estudio, pues el entorno social, trasfondo social de cada individuo, así como sus conexiones no han sido factores de importancia hasta el momento. Sin embargo, las habilidades blandas de liderazgo, pensamiento crítico, manejo de

situaciones de estrés, etc., si han formado parte esencial de la movilidad (Hossain et al., 2020; Llinares-Insa et al., 2020; Vargas et al., 2024). En este aspecto, un fenómeno importante es que los estudiantes han contado con movilidad dentro de sus trayectorias, no obstante, la misma ha sido una movilidad orgánica dentro de la misma empresa, es decir, solamente fueron cambiando de áreas de trabajo donde desempeñaban puestos similares. Tal como lo menciona Ojala et al. (2021) y Salas-Velasco (2021) la educación ha permitido a los graduados diversificarse no solo en sus trabajos primarios, pero también en obtener trabajos secundarios en áreas como la docencia, esto ha robustecido sus trayectorias laborales y muestra que la formación académica amplía las ramificaciones de la trayectoria, sin embargo dentro de su mismo planteamiento se difiere con la premisa de pérdida de valor de la educación de forma paulatina en el tiempo.

Con relación a esto, este estudio trae a la luz los resultados de cambios laborales en función de las habilidades y conocimientos adquiridos, dentro de esta perspectiva los estudiantes mostraron que es necesario el crecimiento educativo para la mejora laboral, lo cual fortalece el

enfoque de las teorías en una relación entre ambas cosas. Esta aseveración refuerza la visión de la efectividad de los planes de estudio de esta institución, en función de la opinión de los profesionales que aún no están en puestos altos, pero ellos indican sentirse preparados para optar a mejores oportunidades cuando surjan, pues consideran a las habilidades y conocimientos adquiridos en su formación como relevantes en el mercado laboral-profesional. Es así como Chandia y Neira (2023) proponen diversos factores de movilidad en los cuales se encuentra el género, sin embargo, a la luz de este estudio este no ha sido una limitante o ventaja para establecerse en sus áreas de trabajo, pero es de notar la existencia de un factor influyente el cual es la maternidad desde una perspectiva limitante para estudiar y finalizar sus carreras.

También se destaca que, para los estudiantes en su percepción puntual, la obtención del título universitario ha tenido un impacto en su vida laboral con mejores oportunidades, es decir la educación es un factor de mejora en la calidad de vida de las personas, por consiguiente, esta continúa como una meta a la que todos deberíamos caminar (Tibola et al., 2022; García et al., 2023). Este estudio apunta a

que las oportunidades laborales durante el periodo de formación corresponden al proceso educativo desarrollado en el momento de la trayectoria y esto evidencia la existencia de una relación inherente entre ambas, asimismo se hace hincapié en el esfuerzo de las universidades en la formación de habilidades blandas en los graduados; las cuales han permitido destacar y obtener mejores oportunidades a los profesionales, pues, estas son llamativas para las empresas.

Para concluir, se proponen futuras investigaciones en cuatro líneas distintas, primero una investigación sobre las habilidades blandas que son consideradas esenciales por el mercado laboral en diferentes rubros. Segundo un estudio comparativo de las trayectorias laborales y éxito en la inserción de los graduados de todas las facultades en un periodo de cinco años. En tercer lugar, un estudio que mida el impacto de los factores relacionados a género en el acceso a oportunidades de empleo en los profesionales graduados. Además, como última línea un análisis del mercado nacional en relación con la existencia de sobre educación y sobre calificación en profesionales graduados en sus puestos actuales de trabajo.

Referencias

Brito, Y. D., Bajos, E. R. I., & Castillo, A. M. S. (2024, June). La inserción de graduados de la educación superior cubana: premisas de un seguimiento en desarrollo: XVII Taller Internacional “La Educación Superior y sus Perspectivas”. In Congreso Universidad (Vol. 11, No. 2, pp. e22-e22). <https://revista.congresouniversidad.cu/congreso/article/view/22>

Chandia Godoy, D. (2021). Trayectorias educativas y laborales de profesionales. Un análisis desde el capital social, cultural y el habitus institucional. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(2), 31-51.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S070752021000200031&script=sci_arttext

Chandia Godoy, D., & Neira, D. (2023). Revisión sistemática sobre trayectorias laborales profesionales. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 295-315. <https://www.redalyc.org/journal/3873/387375273014/html/>

Cirami, L., & Ferrari, L. E. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos. *Anuario*

de Investigaciones, 25, 35-41.
<https://www.redalyc.org/journal/3691/369162253005/369162253005.pdf>

Coria, M. M. (2023). La universidad y el mundo laboral: revisando el vínculo desde la perspectiva de los estudiantes. *Tecnología y Ciencia*, (48), 10-21.

<https://dx.doi.org/10.33414/rtyc.48.10-21.2023>

Díaz, L. A. M. (2023). Competencias Profesionales y Trayectoria Laboral de Egresados en Economía de la Universidad Nacional de Trujillo. *SCIÉANDO*, 26(4), 373-379.

<https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.054>

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>

Durán, L. A. V. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3), 1-14.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875013.pdf>

Flores-Pérez, J.R.; Morales-Fernández, E.J.; Bautista-Rogel, R.E.; Corado-López, C.E.; González, V.; Rosales, Y. y Vaquerano-Amaya, J.A. (2020). Análisis de los perfiles de competencias y de la empleabilidad de los graduados universitarios de las licenciaturas en Administración de Empresas y Mercadeo. San Salvador (El Salvador): Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”.
http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/4450/1/2020.10.08_Informe%20de%20Investigaci%C3%B3n%20%281%29.pdf

Gálvez, P. M. N. (2022). Situación laboral de egresados de la Universidad Tecnológica de El Salvador. *Entorno*, (74), 23-32.

https://biblioteca2.utec.edu.sv/sitios/revistas_utec/index.php/entorno/article/view/980

García Cardona, G. Y., Torres Ladino, S., & Torres Ladino, H. F. (2023). Las prácticas pedagógicas y profesionales en la educación superior: un escenario de experiencia laboral. *Inclusión Y Desarrollo*, 9(1), 37-49.

<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.9.1.2022.37-49>

González-Lorente, C., & Martínez-Clares, P. (2021). ¿Qué factores influyen en el camino hacia la inserción sociolaboral del estudiante universitario? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 176, 59–78. <https://www.jstor.org/stable/27093811>

Grijalba Bolaños, J., Mendoza Otero, J. N., & Beltrán Alonso, H. (2020). La formación del pensamiento sociocrítico y sus características: necesidad educativa en Colombia. *Revista universidad y sociedad*, 12(1), 64-72. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100064&lng=es&tlng=en.

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability—empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education+*

Training, 62(3), 292-310. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0258>

Jiménez Vásquez, M. S. (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. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412009000100001&script=sci_abstract&tlng=pt

Lentini Gilli, V., Zúñiga Cordero, Á., & Venegas Cantillano, A. (2023). Trayectoria laboral de las personas graduadas universitarias en Costa Rica 2001-2021. https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/8567/Lentini_L_Trayectoria_laboral_personas_graduadas_universitarias_Costa_Rica_2001-2021_IEE_2023.pdf?sequence=3

Llinares-Insa, L., Córdoba-Iñesta, A. I., Zacarés-González, J. J., & González-Navarro, P. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, (36), 365-387. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17016>

Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Ciencias Sociales. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>.

Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U., & Varhelahti, M. (2021). Adult graduates' employability and mid-career trajectories after graduation with Finnish UAS Master's degree. *Journal of Education and Work*, 34(1), 67–80. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1875125>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022). Empleo y Migración El Salvador 2021. <https://www.ilo.org/es/media/372051/download>

Ruiz Larraguivel, Estela, & Aldana Alonso, Ruth. (2022). Dimensiones objetivas y subjetivas de las trayectorias laborales de los ingenieros egresados de una universidad tecnológica en México. *Perfiles educativos*, 44(176), 83-101. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.176.60566>

Saarijärvi, M. Bratt EL. (2021). When face-to-face interviews are not possible: tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *Eur J*

Cardiovasc Nurs. 20(4), 392-396. doi: 10.1093/eurjcn/zvab038.

Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis) match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 14.

<https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>

Sloane, P. J., Mavromaras, K. (2020). Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates. *IZA World of Labor*, 2020: 88.

<https://wol.iza.org/articles/overeducation-skill-mismatches-and-labor-market-outcomes-for-college-graduates/long>

Solano Benavides, E. (2020). Pertinencia de la educación superior con el mercado laboral en Colombia desde la dimensión del egresado, el empleador y la universidad.

<http://52.4.66.61/handle/20.500.12834/1019>

Stratton, S. J. (2021). Population research: convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374.

<https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>

Tibola, N. G., Raitz, T. R., & Vanzuita, A. (2022). Impacto do processo formativo na trajetória laboral de jovens mestrandos(as): Necessidades de orientação educativa. *Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação*, 17(1), 0463–0483. <https://doi.org/10.21723/riaee.v17i1.14539>

Tümen Akyıldız, S., & Ahmed, K. H. (2021). An Overview of Qualitative Research and Focus Group Discussion. *International Journal of Academic Research in Education*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.17985/ijare.866762>

Vargas Acosta, S., Vargas-Acosta, E., & Navas Perozo, R. (2024). Epistemología y competencias gerenciales en el siglo XXI. Revisión de la literatura. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 6(11), 336-347. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12702127>.