

EMPLEABILIDAD PROFESIONAL

INSERCIÓN Y MOVILIDAD EN MERCADOS DE TRABAJO
DE EGRESADOS(AS) DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Autores

Erico Rentería-Pérez
Efraín García-Sánchez
Sigmar Malvezzi
Jimena Botero-Sarassa



Programa  Editorial

RESUMEN

Un gran debate contemporáneo relacionado con los encargos sociales de la educación superior abarca cuestiones como la pertinencia, legitimidad y capacidad de las universidades para identificar las necesidades de los mercados de trabajo y promover la formación de personas capaces de responder a las mismas. Estas exigencias generan tensiones al interior de las Instituciones de Educación Superior (IES), dado que algunos autores y actores institucionales las asocian con la mercantilización de la educación, que implica poner las instituciones al servicio del mercado, lo cual limita la formación de agentes sociales críticos, y genera pérdida de autonomía y libertad universitaria. No obstante, la universidad como espacio privilegiado de formación, cumple un papel clave en la inclusión y movilidad social por el trabajo de sus egresados(as).

En el marco de estas aproximaciones surge este libro, el cual recopila resultados de investigación sobre recursos y condiciones de empleabilidad de profesionales egresados(as) de nivel de pregrado de la Universidad del Valle entre los años 2013 y 2017, además de discusiones derivadas de otras investigaciones y publicaciones de maestría y doctorado en la línea de investigación sobre “Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico-productiva” del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo (Grupo POT). Se presentan datos, referenciales conceptuales y discusiones relacionadas con las formas como los profesionales son incluidos socialmente a través del trabajo en los diferentes campos de formación específicos de la economía formal principalmente, sin dejar de explorar otras formas y economías (Rentería, 2019). Se presenta un modelo conceptual multidimensional que incluye aspectos individuales como las estrategias, competencias y características; así como condiciones estructurales de tipo socioeconómico, cultural, dispositivos de formación, y de relaciones de trabajo (Botero y Rentería, 2019).

Los resultados muestran la complejidad del fenómeno, y dan al lector individual o institucional recursos para su estudio y la proyección de acciones relacionadas.

EMPLEABILIDAD PROFESIONAL

INSERCIÓN Y MOVILIDAD EN MERCADOS DE TRABAJO
DE EGRESADOS(AS) DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE



Psicología
Organizacional y del Trabajo

Rentería Pérez, Erico
Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en
mercados de trabajo de egresados (as) de la Universidad del
Valle / Erico Rentería Pérez, Efraín García Sánchez, Sigmar
Malvezzi, Jimena Botero Sarassa
Cali : Universidad del Valle - Programa Editorial, 2022.
99 páginas ; 28 cm -- (Colección: Psicología
Organizacional y del Trabajo)
1. Empleabilidad - 2. Mercado laboral - 3. Egresados - 4.
Universidad del Valle
331.12 CDD. 22 ed.
R422
Universidad del Valle - Biblioteca Mario Carvajal

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad
en mercados de trabajo de egresados(as) de la Universidad
del Valle

Autores:  Erico Rentería-Pérez,  Efraín García-Sánchez,
 Sigmar Malvezzi,  Jimena Botero-Sarassa

ISBN-PDF: 978-628-7523-86-9

DOI: 10.25100/peu.634

Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo

Primera edición

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios
Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez
Director del Programa Editorial: Francisco Ramírez Potes

© Universidad del Valle

© Autores

Ilustración de portada: Andrea Carolina Cujar

Diagramación: Jorge Alejandro Soto Pérez

Corrección de estilo: Jasmín Bedoya González

Revisión técnica: Alejandra Becerra Aguilar

Esta publicación fue sometida al proceso de evaluación de pares externos para garantizar altos estándares académicos. El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (BY-NC-ND) Esta obra está bajo una licencia Creative Commons

Cali, Colombia, junio de 2022

EMPLEABILIDAD PROFESIONAL

INSERCIÓN Y MOVILIDAD EN MERCADOS DE TRABAJO
DE EGRESADOS(AS) DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Autores

Erico Rentería-Pérez
Efraín García-Sánchez
Sigmar Malvezzi
Jimena Botero-Sarassa



Psicología
Organizacional y del Trabajo

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
PREFACIO	13
CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA	15
OBJETIVOS	
Objetivo general21
Objetivos específicos21
REFERENTES CONCEPTUALES	23
MÉTODO	
Técnicas e instrumentos31
Participantes32
RESULTADOS	
Sobre la formación complementaria37
Condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle39
Nivel de empleabilidad de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle42
Recursos para la empleabilidad: Características individuales y condiciones del contexto45
VERSIONES DE LOS(AS) EGRESADOS(AS) SOBRE LOS RECURSOS QUE PROMUEVEN LA EMPLEABILIDAD PROFESIONAL	53
CONSIDERACIONES FINALES	59
REFERENCIAS	63

ANEXOS

Anexo 1. Algunos indicadores de contextualización
para el Valle del Cauca71

Anexo 2. Programas académicos de los participantes75

Anexo 3. Empleabilidad profesional recién egresados(as) de la
Universidad del Valle 2007 – 2017: El caso de la sede Tuluá76

Anexo 4. Empleabilidad profesional recién egresados(as) de la
Universidad del Valle 2007 – 2017: El caso de la Facultad de Ciencias
de la Administración85

AUTORES97

PRESENTACIÓN

Uno de los grandes debates contemporáneos relacionados con los encargos sociales de la educación superior, abarca cuestiones como la pertinencia, legitimidad y capacidad de las universidades para identificar las necesidades de los mercados de trabajo y promover la formación de personas capaces de responder a las mismas (Andrews y Higson, 2008; Ashton, 2014; Boden y Nedeva, 2010; Dacre Pool y Sewell, 2007; Green et al., 2009; Mccowan, 2015; Moreau y Leathwood, 2006; Tomlinson, 2007; Zepke y Leach, 2010). Estas exigencias generan tensiones al interior de las Instituciones de Educación Superior - IES, dado que algunos autores y actores institucionales las asocian con la mercantilización de la educación superior, que implica poner las instituciones al servicio del mercado, lo cual limita la formación de agentes sociales críticos, y genera pérdida de autonomía y libertad universitaria (Andrews y Higson, 2008; Bentley y Kyvik, 2011; Kang, 2009; Lynch y Ivancheva, 2015).

Se mantienen abiertas discusiones sobre si la Universidad debe formar para el trabajo, para segmentos específicos de mercados de trabajo, o si esto no es función de la universidad como institución (Brown y Hesketh, 2004; Rentería, 2001). No obstante lo anterior, la Universidad como espacio privilegiado de formación, cumple un papel clave en la inclusión y movilidad social por el trabajo de sus egresados(as), ya que la sociedad en general hace una "inversión" en la formación de profesionales con la expectativa de que posteriormente retribuyan o aporten en su bienestar o desarrollo (Hirata, 1997; Casalli, Rios, Teixeira y Cortella, 1997), poniendo en práctica sus conocimientos, lo que se da prioritariamente a través del trabajo. Para responder a este encargo social, se ha promovido el desarrollo de competencias genéricas en los estudiantes, definidas a partir de las necesidades y demandas de los mercados de trabajo. Lo anterior fomenta la adopción de currículos basados en competencias, la implementación de metodologías activas para el aprendizaje, la formación del profesorado en prácticas pedagógicas y evaluativas, y la adopción de procesos de seguimiento al desarrollo, entre otros aspectos (Charles, 2015; Knight y Yorke, 2003).

El impacto de estas acciones ha sido objeto de análisis de diferentes autores. Algunos de ellos plantean que la incorporación de la empleabilidad, como

elemento de discusión y reflexión, en el currículo podría mejorar los estándares académicos y generar experiencias positivas de aprendizaje (Barrow, Behr, Deacy, Mchardy, y Tempest, 2010). Otros autores cuestionan el supuesto de que éstas competencias puedan desarrollarse en las universidades (Cranmer, 2006) y argumentan que estos discursos pueden estar afectando las prácticas pedagógicas (Boden y Nedeva, 2010). En la misma dirección, se plantea la necesidad de que los estudiantes logren añadir valor a sus credenciales académicas a fin de obtener una ventaja para movilizarse en los mercados de trabajo (Tomlinson, 2008).

En el marco de estas aproximaciones surge este libro, a través del cual se recopilan resultados de investigación sobre recursos y condiciones de empleabilidad de profesionales egresados(as) de nivel de pregrado de la Universidad del Valle entre los años 2013 y 2017, además de discusiones derivadas de otras investigaciones y publicaciones relacionadas de Maestría (Riascos, 2012; Valens, 2010; Giraldo, 2012; Valencia, 2018; Pinzón y Ochoa, 2020) y Doctorado (Botero, 2019; Giraldo, 2016) en la línea de investigación sobre Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico-productiva del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo -Grupo POT- de la Universidad del Valle (2020). A través de este proyecto se buscó identificar y actualizar la forma cómo los profesionales son incluidos socialmente a través del trabajo en los diferentes campos de formación específicos de la economía formal principalmente, sin dejar de explorar otras formas y economías donde también se trabaja (Rentería, 2019). Esta inclusión parte de aspectos meramente formales, donde el título es la "línea de base", y considera también aspectos individuales como las estrategias, competencias y características individuales; así como condiciones estructurales de tipo socio-económico, cultural, dispositivos de formación, y de relaciones de trabajo (Botero y Rentería, 2019). Dentro de los antecedentes de este proyecto se destaca la investigación ya realizada sobre empleabilidad de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle de la sede Cali en Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2017 y Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2013.

En el caso particular de egresados(as) de la Universidad del Valle, la empleabilidad se enfoca desde la perspectiva del posicionamiento en los sectores específicos de trabajo profesional asociados a la formación específica, y no solo a la empleabilidad ligada a la inserción general en los mercados de trabajo. Para ello se llevó a cabo un estudio descriptivo con egresados(as) de la Universidad del Valle por sedes.

Se utilizó el censo como estrategia para la recolección de información, a través de una encuesta por cuestionario, y para el procesamiento y análisis se usaron técnicas de análisis de tipo cuantitativo (estadística descriptiva) y cualitativo (análisis de contenido). Es de aclarar que el censo utilizado corresponde a del reporte de correos electrónicos de comunicación cotidiana de instancias institucionales como reportes de programas académicos, que es diferente al institucional- cuyos correos son los oficiales y la práctica muestra que en general, una vez egresados(as), no lo usan como si lo hacen con los "personales"

Los resultados de este estudio, se presentan en dos apartados. El primer apartado consiste en la caracterización de las condiciones de trabajo profesional en sus segmentos de mercados de interés, y la evaluación de una serie de recursos para la empleabilidad que identifican a nivel: individual y contextual. El segundo apartado recopila los resultados del análisis de las preguntas abiertas de la encuesta a través del Análisis de Contenido (Bardin, 2002), los cuales aluden a los aspectos facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo que potencian el ingreso, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo. Los hallazgos del proyecto permiten resaltar el carácter multidimensional y situacional de la empleabilidad como fenómeno de interés a nivel empírico y conceptual (Rentería y Malvezzi, 2008), en el cual se destaca la incidencia tanto del contexto como del individuo.

Adicionalmente, en el libro se optó por casos específicos que ilustran lecturas diferentes y complementarias de la situacionalidad contextual y geográfica de la empleabilidad (Botero y Rentería, 2019; Rentería, Malvezzi, y Giraldo, 2017). Se inclu-

yeron, a manera de anexos, resultados de una sede regional – Tuluá, de la universidad para todos los programas (Anexo 3), como un acercamiento de carácter geográfico, y la de una Facultad- Ciencias de la Administración, desde un foco situacional de lo disciplinar para todas las sedes en las que participan con pregrado y postgrados (Anexo 4). Estas formas particulares de leer o presentar resultados fueron derivadas de la investigación macro en referencia, y acompañados de trabajos de investigación desarrollados por estudiantes de la Maestría en Psicología y de la Maestría en Administración, vinculados al proyecto. A través de los mismos

es posible visualizar el uso potencial de los datos generados para caracterizar la empleabilidad de los(as) egresados(as) de manera general por sedes, por facultades y, hasta por programas, e identificar alternativas de gestión académico-institucional que promuevan el mejoramiento de las interfaces de los egresados(as) con los mercados de trabajo.

Los autores

Erico Rentería-Pérez. PhD
Efraín García-Sánchez. PhD
Sigmar Malvezzi. PhD
Jimena Botero-Sarassa. PhD

PREFACIO

La Universidad del Valle ha venido avanzando en procesos de autoevaluación de sus programas académicos en el marco de la cultura de mejora permanente, lo que permitió con la autoevaluación institucional obtener la acreditación de la Universidad del Valle en el año 2005 (por 8 años), y con la renovación de la misma en el año 2014 (por 10 años¹), y de todos estos procesos le ha permitido ir consolidando el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, en el cual, la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria, a saber, profesores, estudiantes, directivos, administrativos, egresados, y empleadores es de vital importancia, no solo para el diseño del modelo metodológico, sino durante el proceso de autoevaluación y para el compromiso con el cumplimiento del plan de mejoramiento.

De acuerdo con los lineamientos para la acreditación de los programas de pregrado expedido por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2013) la autoevaluación se desarrolla con base en 10 factores de calidad que son: 1. Misión, Proyecto Institucional y de Programa; 2. Estudiantes; 3. Profesores; 4. Procesos Académicos; 5. Visibilidad Nacional e Internacional; 6. Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural; 7. Bienestar Institucional; 8. Organización, Administración y Gestión; 9. Impacto de los Egresados en el Medio y 10. Recursos Físicos y Financieros.

El Factor Impacto de los Egresados en el Medio, menciona de manera precisa que un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos, por tanto, para la Universidad del Valle la participación de los egresados en los procesos de autoevaluación es de suma importancia porque permite evaluar la calidad de la formación otorgada por el programa académico del cual egresó.

¹ Máxima distinción otorgada por el Ministerio de educación – MEN de Colombia para Universidades e instituciones de educación Superior.

Esta participación procura analizar las funciones misionales del programa académico, y a través de éste análisis identificar las fortalezas y reconocer las debilidades de la formación académica recibida por la Universidad. Permite identificar la correspondencia entre el desempeño laboral y el perfil de formación del programa, apreciar la forma cómo el programa favorece el desarrollo del proyecto de vida, mide el índice de empleo entre los egresados del programa, la vinculación del estamento de egresados en comunidades académicas reconocidas y las distinciones que han sido objeto los egresados del programa.

De otra parte, es necesario en el proceso de autoevaluación la percepción del impacto de los egresados en los diferentes escenarios laborales, el aporte de la calidad del programa en el desempeño laboral y compromiso institucional con actitud de cambio y mejora permanente, y la apreciación sobre las competencias y nivel de desempeño de los graduados del programa; también para identificar las redes de apoyo institucional y social, que facilitan encontrar ese primer trabajo, las condiciones del mercado de trabajo, la estructura de oportunidades del mercado de trabajo profesional, las estrategias para la inserción en el mundo del trabajo, las experiencias individuales y dispositivos de formación, las características y diferenciadores individuales entre otros aspectos.

Por tanto, la participación de los egresados en los procesos de autoevaluación es esencial porque estas opiniones son un insumo valioso de lo que se requiere en el entorno, y de esta manera proponer cambios curriculares y mejoras en los procesos formativos, ya que su interacción con el entorno regional, nacional e internacional permite identificar los aspectos que requieren una mejora permanente al interior de la institución y del programa, siendo su participación en los procesos de autoevaluación un elemento de gran prioridad para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Claudia María Payan-Villamizar

Profesora titular

Directora Autoevaluación y Calidad Académica

DACA

Universidad del Valle

Cali, Colombia

CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

El debate social sobre la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior en la incorporación de sus egresados(as) en los mercados de trabajo ha promovido a nivel nacional e internacional la adopción de diferentes políticas, prácticas formativas, mecanismos de evaluación y *rankings* comparativos relacionados con la empleabilidad. Se destaca en el contexto internacional la Declaración Bolonia de 1998 (Botero, 2019), y en el contexto nacional políticas laborales como la Ley 789 de 2002: "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social", y la Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo.

Uno de los esfuerzos en el contexto colombiano es el Programa Estado Joven, a través de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo con el objetivo de crear oportunidades laborales para jóvenes interesados en el sector público, sin dejar de lado que aún el programa no asegura rutas de cumplimiento a través de concursos de mérito y que no todas las empresas del sector se encuentran inscritas en la plataforma. También se destaca el Decreto 2365, del 26 de diciembre de 2019, que dicta el 10% de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

A través de estas disposiciones se incluye la empleabilidad como objetivo de las instituciones educativas, para lo cual es preciso analizar problemáticas de oferta y demanda de trabajadores, necesidades del entorno económico-productivo y estrategias formativas que propician el desarrollo de competencias.

De esta manera y en consonancia con su historia, la empleabilidad emerge como recurso que permite comprender las dinámicas de inserción y el potencial de movilidad de las personas en los mercados laborales. En consecuencia, su análisis y promoción involucra dimensiones contextuales y recursos individuales que suceden en tiempos y espacios concretos, lo cual da cuenta de un carácter situacional y multidimensional del fenómeno (Botero, 2019; Botero y Rentería, 2019; Rentería, Malvezzi, y Giraldo, 2017).

Si se analizan algunas dinámicas contextuales del departamento del Valle del Cauca, es preciso resaltar su fortaleza en lo relativo a infraestructuras viales del país, lo cual promueve la movilidad y migración de personas provenientes de diversas regiones en busca de trabajo y nuevas oportunidades. En lo relativo al desarrollo regional se destaca la combinación de especialización y diversificación productiva subregional, con una economía cafetera en el norte, cultivos de caña y otros soportes transitorios de la agroindustria, al sur en el área metropolitana tiene un significativo desarrollo industrial y al occidente el principal puerto de Colombia en el Pacífico, teniendo a 2018 una participación del 9.71% en el PIB nacional, con un crecimiento del 3.1% de la economía en el departamento (Oficinas de Estudios Económicos, 2020). Al igual que el total nacional, la economía de la región completó dos años creciendo por debajo de su promedio histórico (3.5%), lo cual sigue siendo insuficiente para detener el alza en la tasa de desempleo, que para la población general en Cali en 2020 se encuentra en un 13%, siendo una de la más altas entre las principales ciudades del país (Banco de la Republica de Colombia, 2019; DANE, 2020b).

Las exportaciones de Valle del Cauca representaron en promedio 4.3% de las exportaciones nacionales entre 2011 y 2018, a diciembre de 2019, el departamento registró un mayor nivel de participación (4.72%), entre los principales productos exportados se encuentra el azúcar, café, artículos de confitería y acumuladores eléctricos, los principales destinos de exportación son Estados Unidos, Ecuador, Perú y Chile. Por su parte, las importaciones representaron en promedio 8.5% de las importaciones nacionales entre 2011 y 2018, en diciembre de 2019, transacción en la cual el departamento registró una menor participación (8.06%), el maíz, aceite de soya y sus residuos, y el alambre de cobre fueron los principales productos de estas relaciones económicas, provenientes principalmente de China, Estados Unidos y México (Banco de la Republica de Colombia, 2019).

Según Oficinas de Estudios Económicos (2020) la distribución porcentual de la población ocupada, según ramas de actividad para el trimestre de octubre 2019 - diciembre 2019 en Cali y su área

metropolitana, privilegia la actividad de Comercio, Hoteles y restaurantes (30.6%), Servicios comunales, sociales y personales (22.4%), Manufacturas (18.3%)², Actividades inmobiliarias, empresariales, Transporte, almacenamiento y comunicaciones (8.3%) y Construcción (7.7%). Obrero o empleado particular (51.8%) y Trabajador por cuenta propia (32.8%) fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación de la población ocupada joven para el trimestre noviembre 2019-enero 2020 (DANE, 2020a).

Algunos puntos de planes de gobierno apuestan a recuperar el atractivo turístico del departamento, aumentar el apoyo al emprendimiento e innovar en las capacidades empresariales, sobre todo por medios agricultores³ y subir del quinto al tercer departamento más competitivo del país, en cuanto a talento humano competitivo, diversificación productiva, inversión extranjera y profundización de exportaciones (Gobernación del Valle, 2016-2018). Para el periodo 2020-2023 se proyecta "promover con el conjunto de las universidades, centros de investigación, gremios y sectores productivos del territorio, una agenda de gestión de saberes y conocimientos que den soporte tecnológico e investigativo a las dinámicas de reconversión económica, economía circular y sustentable" (Alcaldía de Cali, 2020-2023).

Respecto a nuestra población de interés en este departamento, se tiene en cuenta que uno de los grupos poblacionales más afectados en términos de inserción laboral a nivel nacional, latinoamericano y mundial es el de los jóvenes entre 18 a 28 años, entre los cuales se podría considerar una buena parte de los(as) recién egresados(as) de programas universitarios, y en el caso de la Universidad del Valle esto no configura una excepción en términos de la edad de culminación de los estudios en los pregrados.

² A nivel departamental, el 66.3% del personal ocupado se agrupó en estas diez ramas industriales en 2018. En su mayoría en la elaboración de productos alimenticios y confección de prendas de vestir.

³ La caña azucarera es el principal cultivo permanente del departamento. A su vez, el maíz es el cultivo transitorio más representativo.

La Universidad del Valle es una Institución de Educación Superior tipo multicampus con sede principal en la ciudad de Cali - Colombia en la que cuenta con dos campus; así como otras con nueve sedes regionales ubicadas en ocho de los principales municipios del departamento, representando las subregiones de influencia en el Valle del Cauca, y una que presta sus servicios en el departamento del Cauca, vecino al sur, para atender municipios del norte de ese departamento. En el caso particular de esta propuesta de profesionales recién egresados(as), fue de interés indagar sobre la situación ocupacional y de trabajo de recién egresados(as), en las diferentes subregiones donde hace presencia la Universidad del Valle, debido al impacto social que generan, al atender las demandas de formación del departamento, dando lugar al enriquecimiento cultural y al desarrollo integral de las regiones.

El Consejo Privado de Competitividad (2019), reporta que de acuerdo con las cifras del Sistema Nacional de Información Superior (SNIES), Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico y Santander concentran el 65% de la matrícula en educación superior, nuestro departamento aporta aproximadamente el 8% con respecto al total. Entre 2010 y 2017 hubo un aumento de la proporción de la población económicamente activa con educación superior, pasando de 16.7% a 22.3%.

Según datos del DANE (2020) en Cali y su área metropolitana, se presentó una Tasa Global de Participación de 69%, una Tasa de Ocupación de 60.4% (alcanzando una de las más altas registradas en lo corrido del presente siglo) y una Tasa de Desocupación de 13%, mientras a nivel nacional esta última se mantiene en 10.5%. Por su parte el número de personas en la informalidad es de un 56.2%, el número de ocupados en la ciudad bajo esta modalidad, aumentó por encima de los formales, conservando una participación superior al 55% sobre el total de la demanda de trabajo. Según el Banco de la República (2019) el departamento mostró a finales de 2019, un aumento del empleo formal concentrado principalmente en comercio, transporte y comunicaciones, e industria, activida-

des que por su crecimiento y participación aportaron significativamente al resultado positivo.

Entendiendo el desempleo como la imposibilidad que tienen las personas que desean trabajar de obtener un empleo, siendo la parte de la fuerza de trabajo que estando en condiciones de trabajar no se encuentra ocupada en actividades productivas de bienes y servicios, incluye a las personas cesantes y a las que buscan trabajo por primera vez (Escuela Nacional Sindical, 2014). La tasa de desempleo en el Valle del Cauca para este grupo demográfico (jóvenes hasta los 28 años) en el año 2018 fue de 17.1%, siete puntos por encima del promedio nacional general, y similar al promedio nacional para esta población, que a 2019 se encuentra en 19.6%, para las mujeres esta tasa fue 23.5% y para los hombres 16.2%, en el departamento se ha mantenido alrededor de ese nivel en los últimos diez años (Consejo privado de Competitividad, 2019), Además para este grupo, la brecha en términos de calidad en el empleo es casi el doble a la que reportan los adultos.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2019), el desempleo, el subempleo y la informalidad laboral golpea con más fuerza a la población joven que al resto de la población en edad considerada económicamente activa. El informe estima que hay 68 millones de jóvenes sin empleo entre los 15 y los 24 años, representando una tasa de 13.6% (más de tres veces la tasa de desempleo adulto) la tendencia que aporta a 2020 Latinoamérica y el caribe es de 25.8 millones de jóvenes.

Por otro lado, cuanto más tiempo estudian los jóvenes, menos tiempo transcurre hasta que encuentran un empleo o ingresan al mercado de trabajo profesional o cualificado en esta o en otras modalidades de contratación (Rentería y Malvezzi, 2008). En promedio, el tiempo transcurrido entre el final de los estudios y el primer empleo es 1.7 veces más largo para los jóvenes con estudios secundarios que para aquellos con estudios superiores.

Así mismo el estudio llevado a cabo por el Ministerio del Trabajo y la Alcaldía en Santiago de Cali (2013) muestra que “estas tendencias” del desempleo que se presentan de manera “generalizada” o “generalizante” tienen particularidades dentro del llamado grupo poblacional de jóvenes cuando además del rango de edad amplio y la distinción por sexo, se establecen otros cruces con variables y condiciones como estrato socioeconómico, raza y grado de escolaridad alcanzado entre otros.

Paradójicamente, según el Concejo Privado de Competitividad (2019) en Colombia, el 42% de los empresarios reporta dificultades para llenar sus vacantes debido a la ausencia de competencias genéricas y específicas de los aspirantes y a la falta de experiencia, los datos del Hays Global Skills Index indican que la dificultad para encontrar y retener a trabajadores con altos niveles de habilidades en Colombia es alta respecto a América Latina y la OCDE 6.1 en escala de 10 vs. 5.4 y 5.5, respectivamente. Lo anterior refleja, aparentemente, una brecha relevante entre las expectativas de los perfiles ocupacionales definidos en el sector productivo y las competencias de los jóvenes que buscan trabajo.

Por otro lado, el análisis de los observatorios laborales del Ministerio de Educación Nacional o de entidades como DANE y Asociaciones Profesionales refleja una relación significativa entre el grado de escolaridad y la empleabilidad. Lo anterior indica que, a mayor nivel de formación, mayor probabilidad de inserción en segmentos específicos de mercados de trabajo relacionados con su formación o cualificación específica. Sin embargo, estas formas de inserción no van acompañadas necesariamente de condiciones de contratación y de remuneración sólidas, lo cual se debe a dinámicas económicas a nivel global que presentan claramente una tendencia a la deslaboralización, fragmentación y desregulación de las relaciones y condiciones de trabajo (Botero, 2019; Rentería, 2019; Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017; Giraldo, 2012; Castel, 2000 y 2009) incluyendo el trabajo profesional.

El incremento que se ha podido evidenciar en los últimos años de la probabilidad de inserción puede

tener relación con la implementación de la Ley 1429, ya que a corto plazo, aumentó la probabilidad de encontrar empleo, y a largo plazo aumentó la probabilidad de encontrarse en situación de informalidad. Los jóvenes más cualificados, sin embargo, afrontaron menores probabilidades de empleo en el trimestre posterior a la reforma y mayores niveles de informalidad después de varios meses de la implementación de la ley (Ariza y Cedano, 2017). También es importante tener en cuenta la Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, que busca la promoción del empleo y emprendimiento juvenil, generando medidas que pretenden ayudar a superar barreras del mercado de trabajo, incentivando la contratación de jóvenes, desarrollando políticas de empleo y normalizando la situación militar.

Considerando lo anterior, indagar por la inserción de profesionales recién egresados(as) en los mercados de trabajo, es preguntarse por la forma como la sociedad incorpora en segmentos específicos, caracterizados como campos ocupacionales a jóvenes, que una vez formados y reconocidos legítimamente como profesionales en diversas disciplinas, pasan a ejercer –o se espera que lo hagan– aplicando sus conocimientos en organizaciones o instituciones de trabajo, y en formas y relaciones variadas que incluyen pero no se restringen al trabajo en modalidad de empleo (Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017; Rentería, 2018, 2008, 2001). Es así como, prestar atención a la inserción de los recién egresados(as) de alguna manera, refleja desde el constructo empleabilidad la manera como la sociedad reconoce y ubica el ejercicio profesional, no solamente a partir de campos profesionales, sino de la institución de origen.

Por otro lado, la empleabilidad y la inserción laboral de profesionales no se restringen a una cuestión de voluntad individual de quienes buscan ingresar, mantenerse o moverse en los mercados de trabajo, sino que en ello participan otros actores sociales (Botero, 2019; Botero y Rentería, 2019; Riascos, 2012; Valens, 2010; Rentería y Malvezzi, 2008; Rentería, 2008; Bollérot, 2001) cuyas voces y posiciones son importantes para explicar la problemática. Dentro de ellos, se destacan los hacedores de políticas, empleadores, formadores, y asesores de carrera,

gremios, medios masivos, que de alguna manera inciden en la promoción o restricción de la inserción de las personas en los mercados de trabajo y en las versiones que se presentan para explicar cada situación favorable – o no- para las personas. Adicionalmente, en relación con la empleabilidad, existe una serie de variables o características socio-demográficas y culturales, consideradas como problemáticas y otras facilitadoras (Rentería y Malvezzi, 2008), dentro de ellas se destacan cuestiones tales como institución de origen, estrato socioeconómico, etnia, sexo, identidad de género, edad y características personales entre otras. Lo anterior, hace que sea relevante preguntarse, en el caso del estudio en referencia, por los recursos y condiciones (Botero y Rentería, 2019) a partir de los cuales los(as) profesionales recién graduados(as) se incorporan a los mercados de trabajo en su doble condición de formación disciplinar y de egresados(as) de los programas de pregrado de la Universidad del Valle.

El programa y la investigación base de este libro se propusieron como un insumo de referencia conceptual, además de la empírica, en la medida en que si bien el constructo empleabilidad es un recurso explicativo para cuestiones de inclusión social por el trabajo, en el caso de la Psicología Organizacional y del Trabajo, se convierte en un elemento que debe ser ampliado y discutido en términos de diversos contextos y modalidades de trabajo (Botero y Rentería, 2019; Rentería, 2019, 2016; Rentería y Malvezzi, 2018) como el empleo, los servicios profesionales independientes, el *outsourcing* o tercerización, el trabajo asociativo, el trabajo rural, la gestión por proyectos, todas ellas mediadas por relaciones directas o indirectas en términos de espacialidad y temporalidad a partir de particularidades tales como trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, relaciones multiempleo, relaciones multiorganizacionales; es decir formas de trabajo que coexisten entre el empleo

tradicional (Rentería, 2019, 2016, 2012; Botero, 2019, Botero y Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018; Giraldo, 2012; Castel, 2000, 2009, 2010; Rubery, Earnshaw y Marchington, 2005; Bridges, 1998).

Por otro lado, a nivel nacional y regional, los observatorios de inserción laboral o de empleabilidad de los Ministerios y de las propias instituciones de educación superior se centran en categorías profesionales o disciplinares específicas. De allí que la investigación se propuso, a manera de estudio de caso, centrar la atención en la exploración de la situación de recién egresados(as) de los programas de pregrado de la Universidad del Valle buscando aportar en el debate universidad – mundos del trabajo en el sentido de la inserción ocupacional, o los usos o aplicaciones del conocimiento especializado de egresados(as) graduados en diversos contextos sociales y económicas, más allá de la simple estadística empleo/desempleo, que permita generar resultados que potencialmente aporten al desarrollo de programas de trabajo o intervención para estudiantes actuales, futuros y recién egresados(as), en el sentido de potenciar o incrementar su empleabilidad como elemento de inserción y desarrollo personal y social por el trabajo. En consonancia con lo anterior, la pregunta inicial de investigación se centró en identificar “¿Cuáles son los recursos y condiciones de empleabilidad para inserción y movilidad en segmentos de mercados de trabajo, relacionados con sus campos de formación profesional a partir de versiones de egresados(as) recién graduados de programas de pregrado de los **tres últimos años** de las Sedes Cali y Regionales de la Universidad del Valle y de empleadores?”. Sin embargo, los devenires y requerimientos institucionales, y los cambios en las normativas y formas de representar el fenómeno de la Empleabilidad, llevaron al equipo de investigación a ampliar el rango temporal a los **cinco** últimos años al momento de recolección de información.

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar recursos y condiciones de empleabilidad para inserción y movilidad en segmentos de mercados de trabajo, relacionados con sus campos de formación profesional, a partir de versiones de egresados(as) recién graduados de programas de pregrado de los cinco últimos años de las Sedes Cali y Regionales de la Universidad del Valle.

Objetivos específicos

- Caracterizar condiciones y dinámicas contextuales que favorecen o dificultan la empleabilidad de egresados(as) recién graduados de la Universidad del Valle en segmentos de mercado de trabajo de su interés, relacionados con sus campos de formación.
- Identificar recursos personales relacionados con la empleabilidad entre las versiones de egresados(as) recién graduados.
- Aportar elementos de análisis que permitan orientar relaciones con los egresados(as), retroalimentar la discusión sobre su inserción social por el trabajo y el desarrollo de programas o estrategias de orientación para el trabajo, entre otros usos posibles.
- Los instrumentos y resultados una vez puestos a disposición de la Universidad y de la Dirección de regionalización a través de las facultades y los programas académicos se convierten en recursos e insumos para orientar la relación con egresados(as), retroalimentar la discusión sobre su inserción social por el trabajo y el desarrollo de programas o estrategias de orientación para el trabajo, entre otros usos posibles.

REFERENTES CONCEPTUALES

Los estudios sobre empleabilidad y su historicidad, muestran que como fenómeno puede ser identificado desde finales del siglo XIX (Gazier, 2001) con diferentes contornos, acepciones conceptuales y prácticas. No obstante, a través de la historia la pertinencia social del fenómeno ha resurgido cíclica y periódicamente (Gazier, 2001) dada su potencialidad para analizar, explicar o justificar las dinámicas de inclusión-exclusión de los individuos en los mercados de trabajo (Gazier, 2001; Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàgne y Walwei, 2001; Hillage, y Pollard, 1998).

De manera general, la empleabilidad ha sido definida como una medida relativa y situacional, que da cuenta de las posibilidades de inserción, sostenibilidad y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Esta medida relativa, surge como resultado de la confluencia de múltiples dimensiones de orden contextual e individual que llevan a que, por segmentos de mercados de trabajo, contextos y momentos específicos, las personas puedan hacer parte de ellos o no (Botero y Rentería, 2019). Lo anterior abarca dinámicas contextuales y revela los recursos de la persona y la capacidad que tiene de hacer uso de ellos en su trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008), lo que de manera individualizante orienta y da cuenta de quienes pueden estar incluidos a través de la actividad social del trabajo, brindando referencias para explicar la movilidad entre empleo, ocupación o actividad económico-productiva y desempleo, desocupación, exclusión.

Como noción instrumental autores como Weinert et al. (2001), Campos (2003), Gazier (2001) indican que la empleabilidad ha sido asociada a la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo considerando la interacción entre sus características y el mercado de trabajo. Es decir, para efectos de esta investigación lo que se ha considerado como recursos individuales, y condiciones contextuales y organizacionales. Así mismo, analizar la empleabilidad en el campo concreto de los mercados de trabajo y de la inserción de quienes trabajan o buscan trabajar, requiere visibilizar los actores que generalmente se ubican en dos grupos: quienes deciden los criterios sobre a quién, cómo contratan y efectúan la contratación (los empleadores) y las personas de interés en el mercado de trabajo (los empleables).

A estos actores deben agregarse otros menos visibles, pero no menos importantes en la definición de la cuestión de la empleabilidad tales como los formadores, el estado, los "hacedores de políticas", grupos gremiales de diversos intereses económicos, profesionales u ocupacionales, "difusores de información" entre otros (Riascos, 2012; Rentería 2008). La cuestión es que la tendencia a la responsabilización e individualización no puede ser manejada de forma diferente en tanto la empleabilidad sea asociada a competencia individual en la relación empleador – empleable, particularmente si se tiene en cuenta las "condiciones para estar preparado para afrontar demandas inmediatas o futuras" que otros definen y sobre las cuales los "empleables" difícilmente tienen algún control.

Esto llama la atención sobre una de las paradojas más importantes de la empleabilidad al asociarla al hecho de ser "competente" o "competitivo", y es la cuestión de quiénes son actores, quiénes son autores y qué tanto es posible para unos o para otros en una relación dialéctica lograr aproximar la "simetría". La cuestión de las voces de quién habla por quién (Spink, 2000), es el problema de fondo de la identificación no solo de quienes actúan el guion de las exigencias de flexibilidad y fluidez para la empleabilidad, sino de quiénes lo escriben o lo reproducen (Goffman, 1992) para que otros lo actúen o se posicionen (Davies y Harré, 1990) frente a los discursos hegemónicos instituidos alrededor de la construcción de la empleabilidad, lo cual se convierte en un problema de responsabilidad social importante por parte de los empleadores y de los actores de niveles sociales más amplios, y en un problema de repertorios de comprensión y actuación por parte de las personas para responder o posicionarse frente a las exigencias planteadas.

A partir de lo planteado, se puede decir que las interfaces entre la academia y los dispositivos de formación son fundamentales en el caso de la empleabilidad. Procesos de socialización y formación para el trabajo ligados a la academia (enseñanza básica, técnica, superior); así como aquellos que corresponden a prácticas sociales o culturales son claves, pues de ellos se derivan no solo los repertorios

interpretativos y posicionamientos para y sobre el trabajo, sino los repertorios de actuación de los que disponen las personas incluyendo opciones de desarrollo como las llamadas estrategias de aprendizaje para la empleabilidad (Enríquez y Rentería, 2007). Paradójicamente, en estas interfaces es importante llamar la atención sobre desfases entre perfiles de competencias de las personas y los requerimientos cada vez más volátiles y cambiantes de los mercados (Rentería, 2001, 2008; Rentería y Malvezzi, 2008; Rubery et. al. 2005; Bauman, 2002, 1999; Evers, Rush y Berdrow, 1998). Entonces si hay desfases: ¿cuáles son las condiciones que hacen empleables a unos y no a otros? ¿Qué hace que unos lo logren y otros no? Probablemente parte de la respuesta está en la revisión de los repertorios y representaciones sociales que se tienen sobre el trabajo, dónde y cómo se trabaja; así como cuáles son las relaciones posibles (Rentería y Malvezzi, 2008).

Es interesante que a pesar del peso que se da a la formación a través de lo académico, la empleabilidad implica exigencias para las personas que generalmente se asocian más a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y metacognitivo que de tipo técnico o conocimientos puntuales (Enríquez y Rentería, 2007; Rentería y Enríquez, 2006; Knight y Yorke, 2003; Sarsur y Silva, 2002; Van Der Heijden, 2002; Gazier, 2001; Harvey, 2001; Weinert et al, 2001), ya que a través de estas se presupone transferencia, posibilidad de adaptación y aprendizaje permanente por parte de las personas. En cualquier caso, tienen que ver con cuestiones que implican, por parte de quien busca, conciencia sobre sectores de mercados orientados a la búsqueda de "flexperts" como lo propone Van Der Heijden (2002). Esto exige personas capaces de reconfigurar permanentemente sus repertorios y reorientar sus proyectos en función de exigencias presentes en los contextos de trabajo en que se mueven.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empleabilidad debe considerar una serie de cuestiones psicosociales asociadas a las relaciones de trabajo de distinto orden y a veces difuso, que ponen en evidencia su carácter paradójico con condiciones y criterios, que puestos en práctica, revelan aspectos difíciles de

ser cumplidos por las condiciones sociales, económicas, históricas o culturales necesarias para poder lograrlos como se ha señalado en algunos apartes anteriores, así como otros aspectos positivos como lo sería el reconocimiento del trabajador como sujeto y actor de su relación con el trabajo. Es decir, aparece la noción de autonomía y de desarrollo propio que a su vez debe reconfigurar la respuesta a "¿quién soy?" en un contexto actual o potencialmente nómada que enfrenta cambios de referencias culturales y de identidad, de exigencias de competencias y, como tal, es desafiado a sobrevivir como "gerente de sí mismo" (Rentería y Malvezzi, 2008).

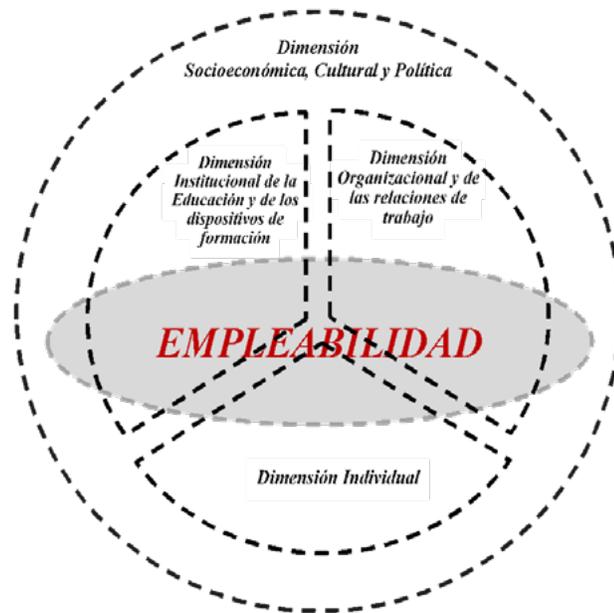
De alguna manera, esto implica una salida o "retorno" a un "trabajo con sentido completo" diferente para muchos en términos de significados y condiciones pues se debe estar al tanto de "todo" (Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017; Giraldo, 2016, 2012; Torres y Rentería, 2012). Es decir, las exigencias actuales en medio de contextos de cambios radicales, velocidad y fluidez posibilitan –sin desconocer los cuestionamientos presentados– oportunidades de crecimiento en las cuales se pone de presente la cuestión de la potencialidad y el desarrollo de ser a través de hecho social del trabajo (Rentería, 2019, 2012). Sin embargo, no se pueden desconocer los aspectos paradójicos al considerar las limitaciones reales a las cuales muchas personas se ven enfrentadas y por las exigencias problemáticas de la empleabilidad referidas anteriormente.

En este orden de ideas, la empleabilidad está ligada a prácticas de recursos humanos a través de criterios de selección, retención o despido (Valens, 2010; Rentería, 2008; Hirata, 1997), y a formas contractuales que, sin dejar de lado el empleo, incluyen relaciones tipo multiempleo (Rentería, 2019, 2001; Giraldo, 2012; Rubery et al. 2005) como servicios independientes, trabajo asociado y *outsourcing*, aunque la referencia sigue siendo la persona que será contratada y sobre ella recae la responsabilidad de ser vinculada, mantenerse o salir de

su trabajo. De acuerdo con Hirata (1997) esta relación se da básicamente por la cercanía y casi carácter de sinónimos en el uso práctico entre empleabilidad y competencias atribuidos en el ejercicio de recursos humanos en las organizaciones.

De allí que todas las potencialidades y cuestionamientos aplicables a competencias en el sentido de tener un carácter individual puedan aplicarse a la empleabilidad. Sin embargo, no debe desconocerse que esta última implica estar preparado para ingresar, permanecer o salir, mientras que el discurso hegemónico sobre competencias refiere generalmente personas trabajando. Es decir las posibilidades de desarrollo de potenciales como una cuestión de los incluidos dejando de lado los excluidos de los mercados de trabajo, de tal forma que la paradójicamente la empleabilidad refiere una condición de preparación para afrontar demandas actuales o potenciales, lo cual no significa que una persona preparada para ello esté necesariamente activa en el mercado de trabajo o no salga de él, en el sentido de competencias y conocimientos técnicos o especializados pues la diferencia se marca por cuestiones de tipo relacional o estratégico.

A partir de las consideraciones previas, el análisis de la literatura especializada sobre empleabilidad permite identificar cuatro abordajes recurrentes, que dan cuenta de diversas dimensiones y actores sociales implicados (Forrier, Verbruggen, y De Cuyper, 2015; Gazier, 2001; Holmes, 2013; Thijssen, Van der Heijden, y Rocco, 2008). La dimensión socio-económica, cultural y política; la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación; la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, y la dimensión individual (Botero y Rentería, 2019; Botero, 2019). La figura 1 sintetiza las dimensiones identificadas y usadas como referentes para la lectura de la Empleabilidad profesional:



 Límite poroso que representa la relación entre dimensiones.

Figura 1. Dimensiones constituyentes de la empleabilidad

Fuente: Botero, 2019, y Botero y Rentería, 2019

Desde la dimensión socioeconómica, cultural y política, la empleabilidad representa un indicador de medida que da cuenta de dinámicas y condiciones de ingreso y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Su valoración promueve acciones conducentes a disminuir el desempleo, o facilitar la permanencia o salida de dicha condición. Se destaca el desarrollo de políticas públicas, regulación de condiciones de trabajo, programas de formación para el trabajo, subsidios para desempleados, entre otros (Lindsay, McQuaid, y Dutton, 2007; Thijssen et al., 2008). En este abordaje fundamentalmente práctico, resulta relevante la acción del gobierno y de los *policy makers* (McQuaid et al., 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014) que representan versiones públicas, así como académicas y técnicas que disertan sobre el asunto.

En la dimensión institucional de la educación y los dispositivos de formación, la empleabilidad surge como encargo social a las Instituciones de Educación Superior o de cualificación técnica, responsa-

bles de identificar las necesidades de los mercados de trabajo, y promover la formación de personas capaces de responder a las mismas. En consecuencia, adquiere relevancia la orientación de los currículos y planes de estudio al desarrollo de competencias para el trabajo; así como las prácticas pedagógicas y evaluativas, configurando una especie de sistema "tecnocrático" educativo orientado a la formación para el trabajo en segmentos muy específicos de los mercados de trabajo, más allá de una formación amplia del tipo "preparación para la vida" y no solo para el trabajo. Se destaca el rol del profesorado, los(as) estudiantes y los(as) egresados(as) (Ashton, 2014; Boden y Nedeva, 2010; Dacre Pool y Sewell, 2007; Green, Hammer, y Star, 2009; Mccowan, 2015; Moreau y Leathwood, 2006; Tomlinson, 2007).

En la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, la empleabilidad se concibe como resultante de prácticas, criterios y procesos de evaluación de la gestión de recursos humanos que incluyen las formas de selección y contratación en

diferentes formas y modalidades de trabajo. El énfasis se centra en analizar brechas entre las exigencias de las organizaciones de trabajo, y la condición de preparación de los individuos que hacen parte de los mercados. Se destaca la importancia de los empleadores, responsables de procesos de gestión humana y las personas que buscan permanecer, hacer parte, o moverse en diferentes segmentos de los mercados de trabajo (Forrier et al., 2015; Guilbert, Bernaud, Gouvernet, y Rossier, 2015; Nauta, Vianen, Heijden, Dam, y Willemsen, 2009; Thijssen et al., 2008).

Finalmente, la dimensión individual acentúa el énfasis en la condición de preparación, acciones de carrera y recursos del individuo, que le permiten insertarse, sostenerse y movilizarse en los mercados de trabajo, con foco en su capacidad de adaptación. Este abordaje se destaca como corriente principal en las últimas tres décadas (Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Thijssen et al., 2008), dando lugar a numerosos estudios orientados a identificar recursos individuales, relacionales y psicológicos que diferencian las personas en los mercados de trabajo, lo cual los sitúa como actores sociales primarios para la comprensión del fenómeno (Dacre Pool y Sewell, 2007; Fugate, Kinicki, y Ashforth, 2004; McQuaid et al., 2005; Rothwell y Arnold, 2007; Thijssen et al., 2008), toda vez que en la cotidianidad son las personas individuales como singularidades quienes “encarnan” el fenómeno de la empleabilidad.

Este abordaje multidimensional se adoptó en función de su potencial para dar cuenta del fenómeno de la empleabilidad, no solo desde la experiencia del grupo de investigación proponente de las investigaciones en referencia, sino del incremento de la literatura especializada sobre el asunto en los últimos 5 años (Botero y Rentería, 2019; Botero, 2019). Desde esta perspectiva se resalta la influencia recíproca, aunque asimétrica de aspectos estructurales e individuales, así como la participación de diferentes actores y agentes sociales (Clarke, 2008; Forrier, Sels, y Styne, 2009; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; R. McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014; Thijssen et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; van der Klink et al., 2016; Williams, Dodd, Steele, y Randall, 2015). Partiendo de esta

aproximación multidimensional de la empleabilidad, se va más allá del individuo, y se incluyen diferentes, que abarcan instancias culturales, económicas y políticas, dispositivos de formación y organizaciones de trabajo.

Dentro de los antecedentes de investigación particulares que aportan al modelo conceptual, se encuentran trabajos desarrollados – como se ha referido anteriormente – desde el grupo de investigación Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle, que han sido presentados, discutidos y compartidos a nivel nacional e internacional aportando al campo-tema (Spink, 2005) de la empleabilidad revisados sobre empleabilidad en egresados(as) universitarios, se resaltan aportes en relación con el abordaje institucional de la educación y el abordaje individual que permiten visibilizar la incidencia de aspectos curriculares y recursos personales. Rentería (2008) y Rentería y Malvezzi (2008) presenta la distinción alta, media y baja empleabilidad en un estudio en el cual se introducen, en un estudio con participantes de Colombia y Brasil; así como la consideración de condiciones contextuales, exigencias psicosociales y la cuestión de la empleabilidad como un recurso explicativo en épocas de cambio estructurales a nivel económico y de sistemas de producción. El estudio permitió identificar algunas características diferenciadoras de los profesionales de alta empleabilidad como referente derivado de trayectorias, biografías y condiciones que han facilitado estar en tal posición. Otro estudio sobre estrategias de aprendizaje para la empleabilidad de profesionales recién egresados(as) de instituciones de educación superior de cinco ciudades del país, identificó el uso de estrategias de carácter metacognitivo y relacionales como elemento común y diferenciador característico de profesionales auto clasificados como “exitosos”, siendo que otras competencias de orden técnico y cognitivo serían más características de profesionales auto clasificados como exitosos (Enríquez y Rentería, 2007).

De otra parte, se encuentran ejercicios investigativos como el realizado por Rentería y Andrade (2007) en el que se indagó sobre las representaciones y las acciones de estudiantes universitarios frente al tema

empleabilidad visibilizando de manera introductoria la necesidad de emprender o mantener acciones en pro del desarrollo de la empleabilidad; y la investigación de Aguilar (2011) que aproximó el uso de un modelo conceptual para entender y potencialmente promover la empleabilidad profesional, teniendo como referencia egresados(as) de una universidad privada de la ciudad de Bogotá en diferentes programas o campus, encontrando que es necesario mantener la consideración de diferentes dimensiones y recursos que facilitan o dificultan la inserción, reinserción y movilidad en función de recursos y condiciones vistos a la luz de modelo propuesto por Forrier y Sels (2003). Este último complementa la reflexión en el contexto colombiano con un llamado a continuar en la línea de reflexión conceptual con base empírica sobre la cuestión de la empleabilidad profesional.

Como parte del acervo que aporta al modelo, se considera relevante la investigación de Valens (2010), centró la atención en la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, valorando la incidencia de los empleadores y los criterios empleados en los procesos de selección incluyendo la dimensión de ellos mismos como personas que trabajan, lo cual corrobora y amplía lo identificado por Rentería (2008) y por Rentería y Malvezzi (2008) en el sentido que en la práctica los criterios para establecer “quién es empleable”, o no, pasa necesariamente por acuerdos o pactos sociales en sectores específicos de mercados de trabajo, dando lugar a que una persona pueda ser empleable o tener un grado mayor o menos de empleabilidad en un contexto y no en otro.

Focalizando igualmente en versiones de diferentes actores sociales que objetivan, materializan y naturalizan verdades o discursos que configuran realidades en torno al trabajo y los principios que regulan la inserción, permanencia y reactivación de las personas en los mercados de trabajo, Riascos (2012) identificó cuestiones como el lugar que tienen los procesos de socialización, las trayectorias y posicionamientos en la constitución de dichos discursos, de forma articulada con las instituciones sociales, que estos actores integran a un espectro amplio de organizaciones como las de trabajo, de educación, políti-

cas, gremiales, y estatales con amplia injerencia en las dinámicas sociales, económicas y laborales que afectan de forma significativa la inserción social por y en el trabajo.

Como corolario de lo anterior en la línea de trabajo referida, la investigación realizada por Rentería, Giraldo y Malvezzi (2013) en la que se indagó sobre los recursos y condiciones de empleabilidad para la inserción y la movilidad de profesionales recién graduados de la Universidad del Valle, sede Cali; mostró que los recién egresados(as) se perciben y se encuentran dentro de segmentos de mercados de trabajo de sus campos de formación profesional en niveles de empleabilidad entre media y alta, siendo capaces de responder a demandas actuales y en proyección de mercados de trabajo por su preparación y formación sólida a nivel disciplinar; de igual manera, se identificó la experiencia previa al grado como diferenciador y facilitador de inserción y movilidad tanto a nivel de condiciones contextuales y organizacionales, como de recursos individuales, entre otros aspectos (Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017).

Por otro lado, a nivel de Latinoamérica estudios que indagan sobre la empleabilidad presentan interés en poblaciones específicas. La investigación de Rebolledo (2009) estudia la incidencia de las prácticas formativas de nivel laboral en la empleabilidad en la Provincia de Ñuble en Chile; así como Izquierdo (2006) en México indaga sobre los determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y las alternativas para promoverla.

A nivel de Europa se encuentra un acervo en aumento de investigaciones como la de Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) quienes estudian la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya, España; así mismo Álvarez y Miles (2006) se cuestionan sobre el papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de trabajadores temporales en España; Caballero, Vázquez, y Quintás (2009) trabajan en la influencia de los *stakeholders* de la universidad española en la empleabilidad. En esta misma lógica la investigación realizada por Etxeberria, Arrieta, Garmendia e Imaz (2009), indaga sobre

la empleabilidad y la formación de inmigrantes en la Unión Europea, llevando a cabo estudios en España, Francia y Países Bajos. Otros estudios sobre inserción laboral de jóvenes como el de Weller (2004), en el que se relacionan los altos índices de desempleo y la escasa oferta laboral, razón a la que atribuye la importancia de estudiar la temática especialmente en relación con las universidades.

Así mismo, entidades como el Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional (CINTEFOR, 1998) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabajan las temáticas de Jóvenes, Formación y Empleo, en el trabajo de Alexim (2006) se llama la atención sobre temas de educación y su relación con el empleo juvenil en América Latina. Se encuentran también estudios sobre inserción laboral de poblaciones específicas

como el de Albert, García-Serrano y Toharia (2008) en España. En esta misma lógica se encuentra la investigación de Gutiérrez (2008) que trata sobre jóvenes cubanos, las políticas de empleo y subjetividad en relación con los programas de inserción laboral a través del sentido del trabajo. Estos estudios, al igual que todos los referidos a lo largo del libro desde la introducción, reflejan la importancia que adquiere el fenómeno y problema de la empleabilidad en épocas de cambio o transición de dinámicas económicas apoyadas en desarrollos tecnológicos que promueven exigencias a las personas en su relación con el trabajo, de allí que esta investigación muestra la relevancia social del estudio de la empleabilidad y ratifica el interés desde los posicionamientos de la Psicología Organizacional y del Trabajo por discutir sobre estos aspectos.

MÉTODO

La investigación se plantea como un estudio de caso (Yin, 1994; De Bruyne, Herman y Schoutheete, 1991) descriptivo desde la propuesta de Hernández, Fernández y Baptista (2006). El grupo objetivo del proyecto estuvo conformado por profesionales recién egresados(as) de programas de pregrado de la Universidad del Valle, graduados entre el 2013 y 2017. Este grupo de profesionales fue caracterizado según su nivel de empleabilidad (baja, media o alta) tomando en consideración criterios como la cantidad de ofertas de trabajo recibidas y el tiempo de ocupación o desocupación involuntaria (Rentería, García, Botero, Malvezzi, 2019; Rentería, y García, 2017; Rentería y Malvezzi, 2008; Rentería, 2008).

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de información se optó por una estrategia tipo censo como una opción amplia e incluyente para contactar a los(as) recién egresados(as) dejando abierta la posibilidad de que cualquier egresado pueda contestar. Las fuentes de información para el censo fueron las bases de datos del Sistema de información del Programa Institucional de Egresados de la Universidad del Valle y la brindada por cada una de las Sedes regionales, las cuales consideran todo tipo de correo usado por los(as) egresados(as) y no solo el institucional⁴ que tenían en su calidad de estudiantes. De allí posibles diferencias marcadas entre uno y otro censo posible.

Se utilizó una encuesta por cuestionario con egresados(as) derivada del cuestionario utilizado en la investigación realizada por Rentería, Giraldo y Malvezzi (2013). De acuerdo con la perspectiva metodológica, los cuestionarios cuentan con dos partes, una con 35 enunciados tipo diferencial semántico que permitió a las personas posicionarse de acuerdo a sus experiencias, vivencias, percepciones en una escala de respuestas del 1 al 9 donde el 1 representa "Nada ca-

⁴ Es de anotar que esta situación es uno de los problemas más serios a nivel país para acercamiento y contacto con egresados(as) de las IES.

racterístico en mi caso/campo” y el 9 “Totalmente característico en mi caso/campo”, incluyendo la opción “no lo he pensado/no me lo he preguntado”, la cual no se computó con la de no responde. A continuación, se presentan algunos ejemplos del sistema de reactivos y respuesta:

- *El prestigio de la Universidad del Valle es clave a la hora de conseguir un buen trabajo, para el factor de Universidad.*

Nada característico en mi caso (1)	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característico en mi caso/campo (9)	No lo he pensado/No me lo he preguntado
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--	---

- *En mi área, la mayoría de las opciones de trabajo que ofrecen son opciones diferentes al empleo fijo, para el factor mercados de trabajo*

Nada característico en mi caso (1)	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característico en mi caso/campo (9)	No lo he pensado/No me lo he preguntado
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--	---

- *Haber tenido prácticas y actividades extracurriculares durante mi formación de pregrado fue fundamental para mi ingreso en el mercado de trabajo en mi campo profesional, para el factor experiencias de tipo individual.*

Nada característico en mi caso (1)	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característico en mi caso/campo (9)	No lo he pensado/No me lo he preguntado
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--	---

La otra parte de reactivos incluyó tres preguntas abiertas sobre las estrategias para la empleabilidad que utilizan las personas, así como los elementos claves que han facilitado y dificultado su ingreso y movilidad en el mundo de trabajo.

Para las preguntas de selección múltiple se realizó un análisis de distribución de frecuencias de las respuestas; y para las respuestas a las preguntas abiertas se utilizó la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2002) utilizando como unidad de registro el tema en cada respuesta completa de cada participante, y como reglas de enumeración la presencia y la frecuencia. A partir de los análisis de todo el corpus de información, se realizaron análisis específicos tomando los referentes conceptuales como formas de interpretación. De acuerdo con el sistema categorial presentado en el Cuadro 1.

Participantes

En este estudio participaron 898 egresados(as) de la Universidad del Valle provenientes de todas las facultades y sedes de la Universidad del Valle, graduados entre el año 2013 y 2017 ($M_{Edad} = 27.58$ años, $DT_{Edad} = 4.66$ años, Min = 20 años, Max = 60 años; 54.6% Mujeres y 45.4% Hombres como se muestra en la Figura 2).

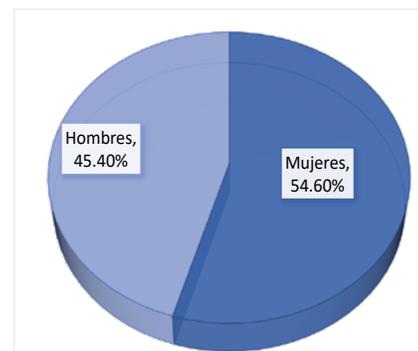


Figura 2. Participantes según sexo reportado

La mayoría de los egresados(as) fueron de la sede de Cali (40.2%), seguidos por las sedes de Tuluá (13.8%), Buga (10.3%) y Zarzal (8.5%). Aunque la participación de las sedes regionales de la Universidad del Valle fue relativamente baja, comparada con Cali, la cantidad de participantes se corresponde con el tamaño y cobertura de las sedes regionales (Figura 3). Además, la falta de información de contacto y seguimiento a egresados(as) por parte de las sedes regionales, hicieron difícil poder contactar a la totalidad de egresados(as) en todas las sedes regionales.

Cuadro 1. Sistema categorial de lectura de la Empleabilidad

Categorías de Análisis	
Dinámicas Contextuales	Recursos Individuales
Dimensión Socioeconómica, cultural y política.	Recursos Personales Acreditables
Dinámicas sociales y culturales.	Títulos relacionados con la formación y actualización (Pregrado, Posgrado, Cursos de Actualización etc.)
Estructura de oportunidades en los Mercados de Trabajo	Experiencia laboral: tiempo y tipo de experiencias
Disposiciones legales y políticas	Logros obtenidos demostrables: productos, resultados, etc.
Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo	Recursos Relacionales
Procesos, prácticas y criterios de evaluación de las Organizaciones de Trabajo.	Redes personales, sociales y profesionales (Amigos, familiares, jefes o compañeros de trabajo, etc.)
Condiciones de trabajos (Salarios, Tipo de Contratos, Prestaciones Sociales)	Habilidades para relacionarse con Otros (Escucha, Colaboración, influencia).
Modalidades de trabajo.	Referencias y reputación adquirida
Dimensión Educativa y de los Dispositivos de Formación	Recursos Psicológicos
Visibilidad y reputación de la Universidad de Procedencia	Cualidades y atributos personales (Autoestima, resiliencia, autoeficacia, adaptabilidad, meta-cognición)
Experiencias formativas y curriculares.	Valoración personal y del entorno
Acompañamiento para la inserción y permanencia en los mercados de trabajo.	Posicionamiento, acciones y gestión de la trayectoria.

Fuente: Adaptado de Rentería, Giraldo y Malvezzi (2017) y de Botero (2019)

En cuanto a la titulación académica de los(as) participantes de este estudio, la mayoría de ellos(as) provenían del programa de Administración de empresas (13.1%), Ingeniería industrial (8.9%), Contaduría pública (7.5%), Trabajo social (7.0%) y Psicología (5%). También se contó con la participación de personas de una gran cantidad de programas académicos, recogiendo participantes de un total de 58 programas. Las características de los(as) participantes muestran un marcado énfasis en la facultad de ciencias de la administración, lo cual se

debe a que este programa se oferta tanto en la sede Cali, como en la sede de Tuluá, permitiendo permite recoger información de una gran cantidad de egresados(as). La formación profesional a nivel de ciencias básicas aparece relativamente subrepresentada en esta muestra, lo cual puede ser debido a la menor proporción de egresados(as) en estas áreas, comparados con otras facultades, así como también, a tipo subregistros, o falta de actualización en los sistemas de seguimiento a egresados(as).

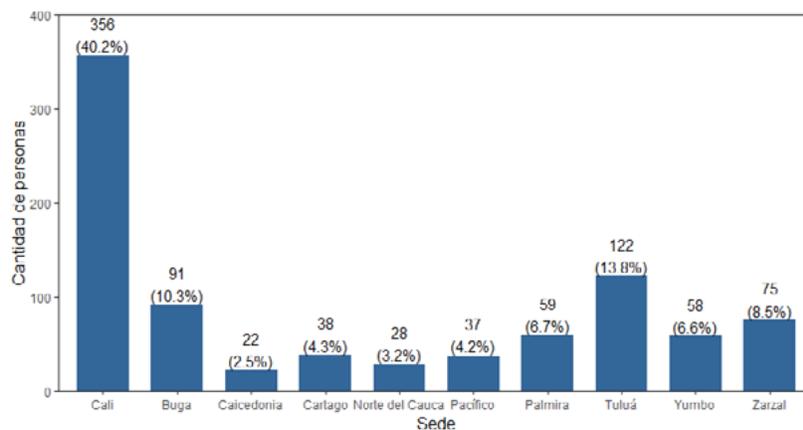


Figura 3. Egresados(as) respondientes por sede.

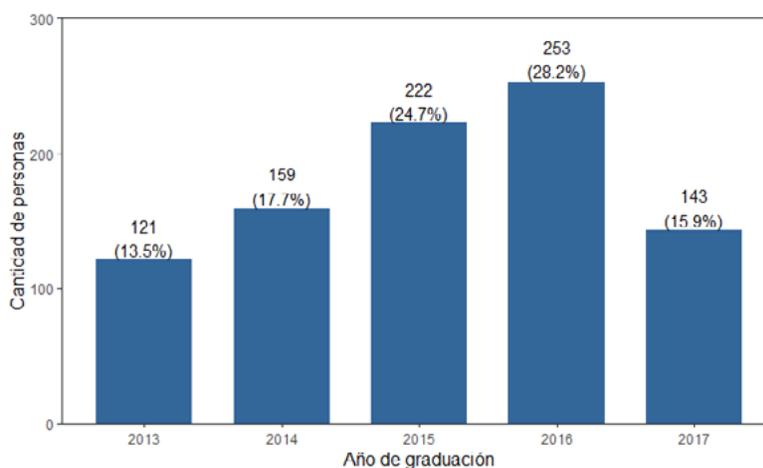


Figura 4. Participantes según año de graduación.

Tabla 1. País de Residencia de recién egresados(as) respondientes de la Universidad del Valle.

No.	País de Residencia	Cantidad	Porcentaje (%) (sobre el total de participantes N=898)
1	Argentina	8	0.89
2	Brasil	3	0.33
3	España	3	0.33
4	México	3	0.33
5	Reino Unido	2	0.22
6	Canadá	2	0.22
7	Chile	2	0.22
8	Estados Unidos	2	0.22
9	Italia	2	0.22
10	Suecia	2	0.22
11	Alemania	1	0.11
	Total	30	3.34%

La mayor parte de los(as) egresados(as) reportaron residir en el departamento del Valle del Cauca (88.22%), lo cual indica que la mayor parte del talento humano formado por la Universidad del Valle se encuentra prestando sus servicios al desarrollo de la región. Otros departamentos de residencia de los(as) egresados(as) fueron el Cauca (3.80%), Cundinamarca (1.96%) y Antioquia (1.96%). Así mismo, 30 personas (3.34%) reportaron vivir y trabajar actualmente fuera de Colombia, lo cual a su vez indica que la presencia internacional de egresados(as) en

el contexto internacional es algo reducida (Tabla 1). Los campos de desempeño profesional son muy variables, incluyendo el ámbito de la investigación científica, así como profesionales que trabajan en el sector de la salud e ingeniería. Estos indicadores dan cuenta, por una parte, del papel que tiene la Universidad del Valle para dinamizar la economía de la región y los procesos de desarrollo. Y por otra, sobre la reducida (relativamente) movilidad nacional e internacional que tienen los(as) egresados(as).

RESULTADOS

En este apartado, presentaremos los datos técnicos más destacados de las respuestas de los(as) egresados(as) que atendieron el llamado y a partir de lo cual, posteriormente se arriesgan algunas afirmaciones sobre la empleabilidad de egresados(as) de la Universidad del Valle. Se opta por esta presentación técnica debido a que se trata de una aproximación empírica que tiene un referente conceptual que viene siendo desarrollado por el Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle, a través de líneas y proyectos de investigación, tesis doctorales, disertaciones de maestría, y trabajos de grado de pregrado que vienen teniendo eco no sólo en publicaciones internacionales, sino en acompañamiento y emulación en otros países.

Sobre la formación complementaria

De los participantes, 502 personas reportaron haber continuado con algún programa de formación posterior a la finalización de su pregrado (55.90%). De este grupo, la mayoría reportó haber realizado cursos cortos (17.93%) y diplomados de actualización (14.45%). Por otra parte, un 10.02% de los participantes reportaron haber realizado un programa de especialización y un 12.25% algún programa de maestría (Figura 5). Estos resultados indican que más de la mitad de los(as) egresados(as) han continuado formándose en alguna modalidad de educación continuada, pero que tan sólo uno de cada cinco recién egresados(as) de la Universidad del Valle ha podido acceder a un programa de posgrado. Esto se corresponde, por un lado, con las exigencias actuales del mercado de trabajo, que demanda personas con altos grados de cualificación; y por otro, a la necesidad de los/as profesionales de estar actualizados y mantener un perfil competitivo que les diferencia del resto de profesionales. Estos resultados denotan que la formación a nivel de posgrado sigue siendo relativamente reducida en los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle, lo cual podría representar una ventaja competitiva para quienes sí han podido acceder a ese recurso, frente a una gran mayoría que no han podido hacerlo. Así, la empleabilidad profesional podría mejorarse en función del acceso temprano a este tipo de recursos que marcan diferencias importantes a la hora de ingresar y competir en el mundo del trabajo.

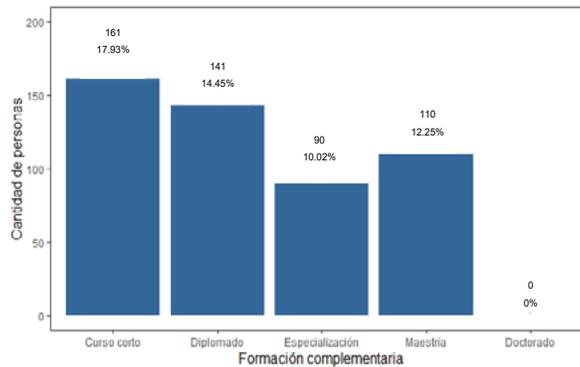


Figura 5. Respondientes que han realizado programas de actualización o posgrado.

Sin embargo, el acceso a programas de formación y actualización profesional a nivel de posgrado no es considerado como de fácil acceso. Si bien es cierto que las personas consideran su mayoría que son programas relevantes y pertinentes (68.5%); hay una cantidad importante de egresados(as) que considera que son Nada o Poco accesibles (opciones 1 al 4 de la escala) por el costo que tienen los programas (59.4%), por los lugares en los que se ofrecen los programas (32.8%), por los horarios estipulados para desarrollarlos (33.1%) (Figura 6). En este sentido, el incremento en la empleabilidad profesional a través de la ampliación de los recursos individuales acreditables como la formación complementaria, está condicionada a la capacidad económica de las personas para acceder a este tipo de programas y/o

por la posibilidad de tener una oferta accesible en los lugares en los cuales residen o trabajan. Particularmente, los programas de posgrados se encuentran concentrados en la capital de la región, teniendo una oferta bastante reducida en las sedes regionales, lo cual también pone en desventaja a los profesionales que se desempeñan en los municipios del Valle del Cauca. Por tanto, la empleabilidad profesional dependería en cierta medida de la oferta educativa que haya en el lugar de residencia o trabajo que permita un mayor desarrollo profesional, así como por las condiciones laborales (salario, estabilidad, etc.) o individuales (ayudas económicas, financiación, etc.) que permitan asumir los costos y condiciones de los programas de posgrado.

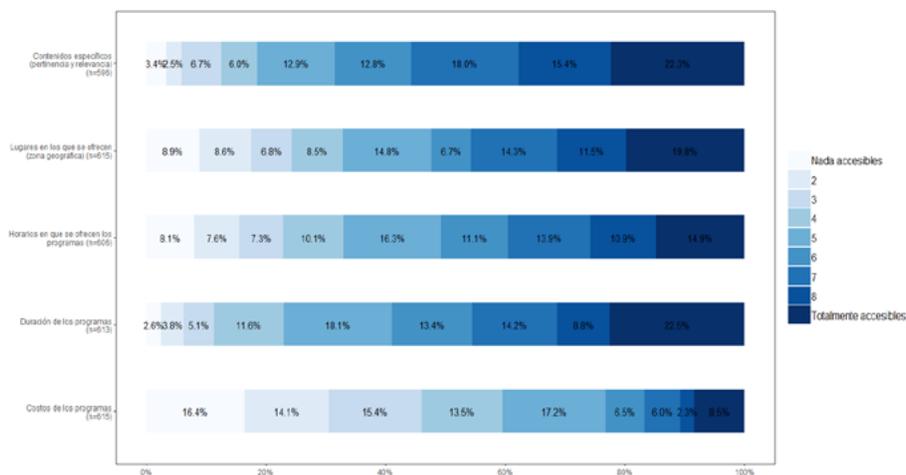


Figura 6. Porcentaje de egresados(as) evaluando la accesibilidad de los programas de formación y actualización profesional de la Universidad del Valle.

Condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle

Las sectores y condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle se describen en torno a dos grandes aspectos. Por un lado, el tipo de organización y el sector económico en el que trabajan los(as) egresados(as); y, por otro lado, las condiciones específicas del trabajo, en términos de la modalidad, tipo de contrato, tiempo de contratación y el salario.

En cuanto al tipo de organizaciones, se observó que el 67.5% de los(as) egresados(as) que reportaron estar trabajando, lo estaban haciendo en una organización privada, seguidos por trabajadores en sectores públicos (23.9%). Estos indicadores resaltan el papel de las organizaciones privadas como principal fuente de trabajo en los(as) recién egresados(as). Esto puede deberse bien a que las organizaciones privadas son mucho más dinámicas en cuanto a oferta y demanda laboral, que las organizaciones del sector público. Además, el trabajo en organizaciones públicas suele estar mediado por convocatorias que se ofrecen de forma esporádica, mientras que las organizaciones privadas tienen mayor autonomía de vinculación laboral. Adicionalmente, es importante

destacar que trabajar de forma independiente (5.6%) fue una opción bastante reducida en esta muestra de egresados(as), así como la vinculación a organizaciones de tipo social (2.2%) y solidario (0.9%). Es importante destacar que las oportunidades y condiciones para trabajar de forma independiente son bastante reducidas en un mercado de trabajo profesional, así como que las actividades sociales y solidarias suelen ser desempeñadas por organizaciones privadas que reciben recursos del Estado para este fin.

Por otra parte, el sector principal de trabajo de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle se encuentra en el sector servicios (34.9%), seguido por el sector de la manufactura (13.9%) y la educación (12.8%) (Figura 7). Estos resultados corresponden con las dinámicas actuales del mercado de trabajo, donde una gran cantidad de trabajos disponibles en la región, tienen que ver con la prestación de servicios de salud y asesoramiento en temas sociales, de educación y tecnología. Por otra parte, la vinculación al sector de la manufactura, así como a otros sectores específicos (e.g., construcción, comercio, transportes, etc.) (Figura 8) tienen que ver con profesiones especializadas en prestar servicios a cierto tipo de organizaciones, tales como las ingenierías, las tecnologías y las ciencias básicas (Anexo 2).

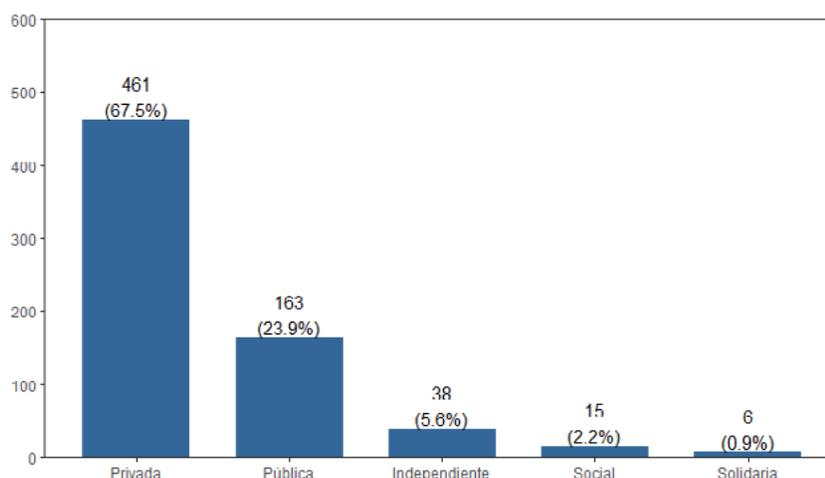


Figura 7. Tipo de Organización en las que han laborado los(as) Egresados(as) respondientes.

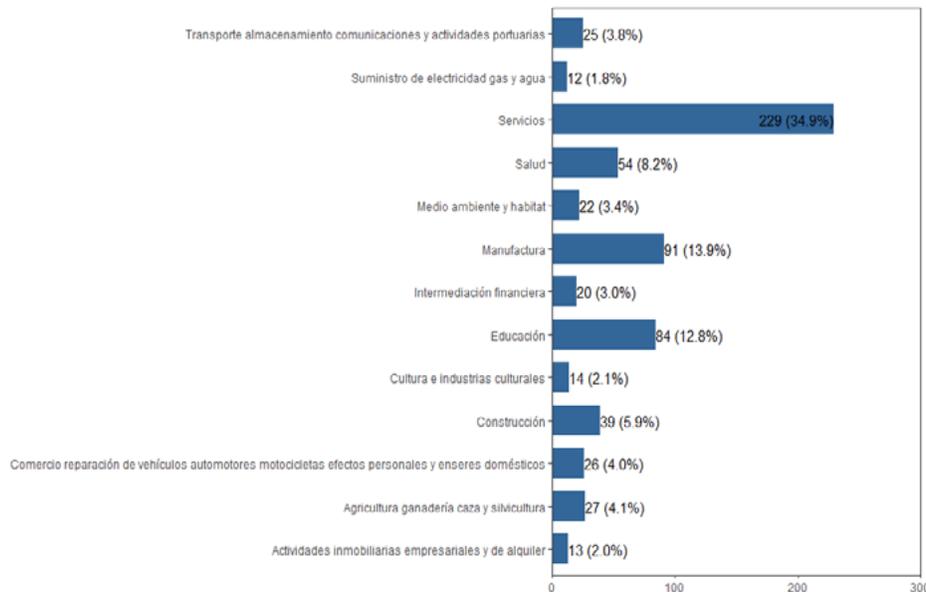


Figura 8. Sectores de mercado de Organización de trabajo de los(as) egresados(as) respondientes.

En cuanto a las condiciones y calidad del trabajo encontramos que el tipo de vinculación que reportaron los participantes fue en su mayoría en modalidad de empleo formal (69.2%). Así mismo, los(as) profesionales también reportaron estar vinculados bajo la modalidad de servicios independientes (12.9%); y en menor medida, en otras modalidades de trabajo tipo outsourcing (2.6%), emprendedores (2.0%), trabajo informal (2.3%), trabajo asociado (1.3%). Adicionalmente, el 7.4% de los(as) participantes reportaron ser estudiantes y sólo un 2.0% manifestaron estar cesantes o desempleados(as). De tal modo, se visibiliza una clara tendencia ha-

cia la vinculación laboral en modalidad empleo. Esta tendencia general indica que la estructura de oportunidades de trabajo provee unas condiciones similares para los(as) egresados(as), a pesar de la adquisición de experiencia, conocimientos y competencias profesionales que deberían mejorar la empleabilidad de las personas. En este sentido, aunque la empleabilidad de las personas pueda aumentar con el tiempo y les permita tener mayores opciones de ingresar y moverse en el mundo del trabajo; esta descripción general de las ofertas de trabajo parece mantener las mismas condiciones de trabajo (Figura 9).

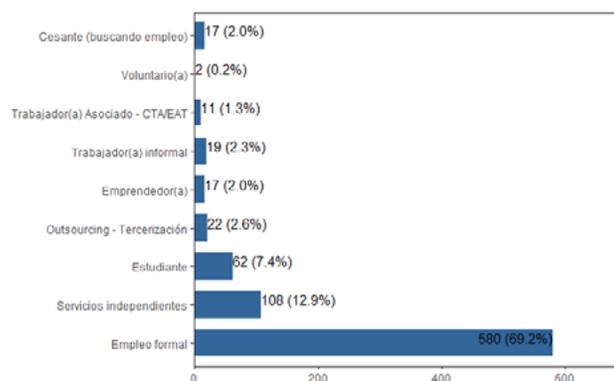


Figura 9. Modalidad de Trabajo reportada por los(as) egresados(as) respondientes.

En cuanto al tiempo de contratación en los trabajos reportados por los(as) egresados(as), el 76.5% manifestaron estar trabajando en tiempo completo, mientras que un 8.4% trabajan a medio tiempo. Adicionalmente, el 9.8% trabajan bajo la modalidad de prestación de servicios, y una minoría trabajan por horas (3.9%) o por productos (1.3%) (Figura 10).

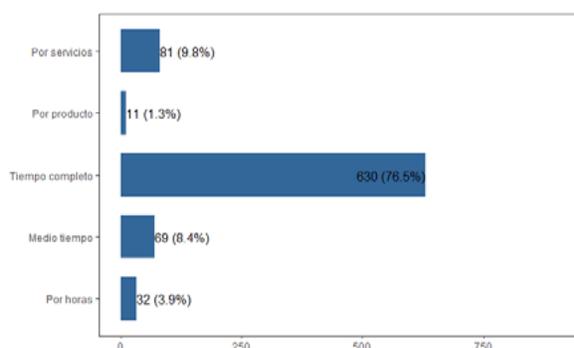


Figura 10. Vinculación según tiempo de dedicación reportada por los(as) egresados(as) respondientes.

La duración de los contratos de trabajo que tienen los(as) egresados(as) son en su mayoría a término indefinido (41.6%) o hasta 12 meses (19.7%). También se observó que un 16.8% de los(as) participantes tienen contratos de Hasta seis (6) meses y un 4.3% contratos de menos de dos (2) meses. Por otra parte, un 11.8% de los(as) participantes trabajan por productos o servicios profesionales. Esta gran diversidad en las modalidades de contratación refleja de alguna manera la amplia movilidad (o inestabilidad) de las condiciones de trabajo actuales, en donde se vinculan profesionales para prestar servicios puntuales o específicos en cierto tipo de proyectos. Además, estos proyectos o recursos asignados a las organizaciones suelen tener una vigencia fiscal anual, lo cual incita a que tales trabajos no puedan tener una vinculación por más tiempo. Aunque es frecuente que estos contratos temporales se renueven, estas condiciones denotan un factor de riesgo al generar gran incertidumbre económica de forma reiterativa. Todos estos elementos en su conjunto, dan cuenta de una estructura de oportunidades y condiciones de trabajo que dificultan el trabajo dig-

no y el desarrollo profesional de las personas dentro de una misma organización de trabajo (Figura 11).

Así, observamos que más de la mitad de los trabajos son temporales o por productos o servicios puntuales, los cuales reflejan una alta movilidad laboral de las condiciones de trabajo, lo cual demandaría de los(as) egresados(as) una alta capacidad de observación y lectura del contexto para buscar constantemente opciones de trabajo. Aunque la empleabilidad profesional de los(as) egresados(as) pueda verse incrementada por el hecho de tener más opciones u ofertas de trabajo, es importante tener en cuenta que la cantidad de esas ofertas no necesariamente corresponden con su calidad. En un mercado de trabajo prominentemente temporal, es de esperarse que haya más opciones de trabajo para que los(as) egresados(as) puedan escoger. Sin embargo, también hay una alta probabilidad que esas ofertas de trabajo sean inestables, lo cual tendría implicaciones importantes a analizar sobre el nivel desarrollo profesional que puede tenerse a través del trabajo (experticia ocupacional, experiencia, etc.), así como de satisfacción de vida profesional.

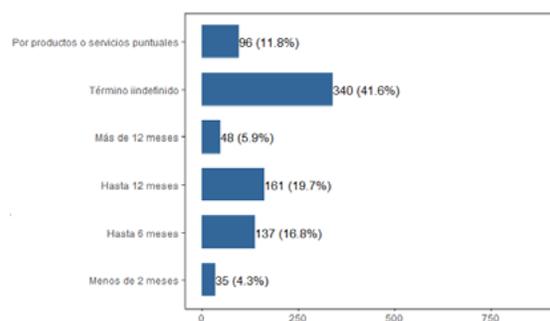


Figura 11. Tipo de contratos reportados por los(as) egresados(as) respondientes.

Otro indicador importante de la calidad del trabajo profesional son los ingresos económicos percibidos por el trabajo. En este aspecto encontramos que casi una cuarta parte de los(as) egresados(as) ganan hasta un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) para el año 2018 (25.7%) y algo menos de la mitad de los participantes devengan hasta 2 SMLMV (41.7%). Así, en su conjunto, aproximadamente

dos terceras partes de los(as) egresados(as) recibe entre 1 y 2 SMMLV, mientras que aproximadamente la tercera parte recibe entre 3 y 4 SMMLV (entre 27.4%); y sólo una proporción mínima perciben más de 5 SMMLV (5.2%) (Figura 12). Estos resultados dan cuenta de un mercado de trabajo con salarios relativamente bajos, puesto que la inversión que tiene que realizar una persona en su formación profesional universitaria (e.g., tiempo, dinero, esfuerzo, etc.), no corresponde con los ingresos económicos percibidos por los profesionales, que van en su mayoría entre 1 y 2 SMLMV. Esta situación también denota que los estándares salariales del mercado de trabajo profesional ofrecen unas condiciones similares a las que se ofrecen actualmente en el país a otros trabajadores con cualificación técnica o tecnológica, e inclusive a trabajadores llamados “no cualificados” (por ley).

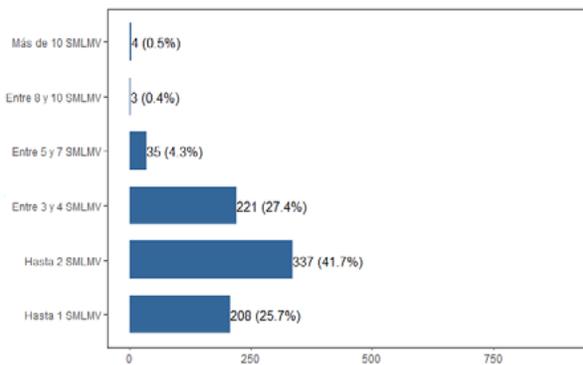


Figura 12. Salarios o ingresos reportados por los(as) egresados(as) respondientes.

Nivel de empleabilidad de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle

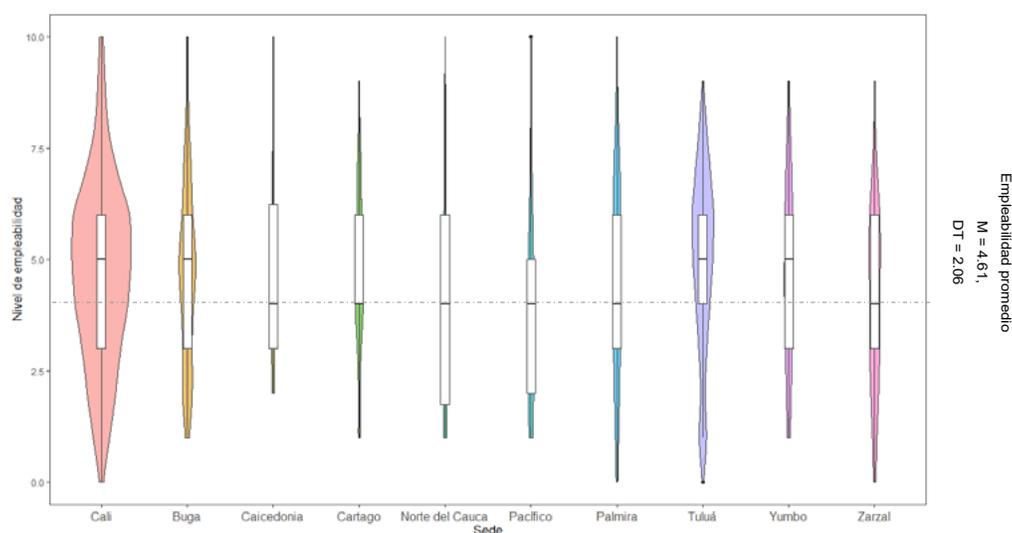
En este estudio hemos conceptualizado la empleabilidad profesional como las características individuales y condiciones del entorno que facilitan o promueven el ingreso, mantenimiento y/o movilidad en el mercado de trabajo o campo profesional de interés de las personas. Bajo este marco, hemos operacionalizado la empleabilidad profesional a través de la sumatoria de dos indicadores concretos: el

número de ofertas de trabajo recibidas en el último año y la cantidad de tiempo sin trabajar involuntariamente. El número de ofertas de trabajo recibidas podía tomar valores desde cero (0 ofertas) hasta cinco (más de 5 ofertas); y el tiempo sin trabajar podía tomar valores de 1: “más de un año”, 2: “entre 6 y 12 meses”, 3: “entre 2 y 6 meses”, 4: “menos de 2 meses” y 5: “0 meses. Así, al sumar estos dos indicadores, el índice de empleabilidad tendría un rango entre uno y diez puntos. Así, mayores valores de este índice, representan mayores niveles de empleabilidad profesional de las personas. Dado que la empleabilidad profesional es una medida relativa según el contexto y los factores individuales, este índice refleja una dimensión descriptiva de la capacidad de una persona para obtener un trabajo rápidamente y mantenerse activo en el mercado de trabajo profesional.

Así, a nivel general encontramos que el índice de empleabilidad profesional promedio para los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle fue de 4.61 puntos ($DT = 2.06$). Se observó que este índice fue ligeramente más alto que el promedio en las sedes de Tuluá ($M=4.97, DT=2.00$), Cartago ($M=4.70, DT=1.88$) y Cali ($M=4.69, DT=2.00$); y relativamente más bajo que el promedio en los(as) egresados(as) de la sede Norte del Cauca ($M=4.97, DT=$) y Pacífico ($M=4.03, DT=2.30$). En la Tabla 2 se refieren los valores específicos por sedes y a nivel general). Sin embargo, un análisis de varianza sobre el índice de empleabilidad entre sedes arrojó que estas diferencias no fueron estadísticamente significativas, $F(9.861) = 1.56, p = .12, \eta^2 = 0.016$. Esto quiere decir que el índice de empleabilidad entre sedes no es estadísticamente diferente entre sedes, aunque cualitativa y visualmente haya unos sitios con mejores oportunidades de trabajo que facilitan la empleabilidad. De allí, que las sedes regionales de Cali, Cartago y Tuluá, por sus dimensiones poblacionales y el tipo de economía que tienen, facilitan una mayor oferta de trabajo en distintos sectores de servicios, manufactura y de producción agrícola. Por otra parte, es de anotar que las sedes del Norte del Cauca y el Pacífico, están ubicados en zonas de alta conflictividad social, violencia e inestabilidad política, lo cual reduce las movi­lidades del mercado de trabajo profesional para los(as) recién egresados(as) (Figura 13).

Tabla 2. Índice de empleabilidad profesional de los(as) participantes (sedes regionales y general).

Sede	N	Media	Desviación Estándar	Mediana	Mínimo	Máximo
Cali	356	4.69	2.00	5	0	10
Buga	90	4.64	2.00	5	1	10
Caicedonia	20	4.55	2.28	4	2	10
Cartago	37	4.70	1.88	4	1	9
Norte del Cauca	28	3.96	2.56	4	1	10
Pacífico	37	4.03	2.30	4	1	10
Palmira	57	4.60	2.23	4	0	10
Tuluá	115	4.97	2.00	5	0	9
Yumbo	57	4.67	1.96	5	1	9
Zarzal	74	4.14	2.02	4	0	9
Univalle (general)	883	4.61	2.06	5	0	10

**Figura 13. Nivel de empleabilidad promedio.**

Nota: la figura presenta un gráfico de cajas, donde la línea media dentro de cada caja representa el nivel de empleabilidad promedio por sede; el límite inferior y superior de cada caja corresponden al percentil 25% y 75% de cada sede respectivamente; la amplitud de los gráficos de violín da cuenta del tamaño muestral y distribución de frecuencias por sedes; y la línea horizontal punteada representa el índice de empleabilidad promedio para toda la Universidad del Valle.

Estos índices de empleabilidad por sedes no tienen un baremo asociado que permita interpretar los valores absolutos como altos o bajos, por lo que solamente pueden ser vistos como valores descriptivos. Sin embargo, para facilitar la interpretación de los resultados, hemos agrupado los índices de empleabilidad para identificar tres grupos diferentes según su nivel de empleabilidad. Así, las personas con empleabilidad entre 0 y 3 hacen parte del grupo de “empleabilidad baja” (29.2%), las personas con puntajes entre 4 y 6 conforman el grupo de “empleabilidad media” (53.0%) y las personas con puntajes entre 7 y 10 son considerados como de “empleabilidad alta” (17.8%) (Figura 14). De acuerdo con estos criterios la mayor parte de las personas tienen una empleabilidad media, seguidos por los de baja y alta empleabilidad. Cabe destacar que las personas con alta empleabilidad, a pesar de ser una proporción más baja en comparación con los otros grupos,

siguen siendo un número importante de personas para quienes confluyen a su favor tanto elementos contextuales como individuales. Esto quiere decir que no se trata necesariamente de un grupo privilegiado de personas sumamente competentes, sino también de personas que se desenvuelven en mercados de trabajo profesional con más posibilidades de desarrollo profesional y de trabajo.

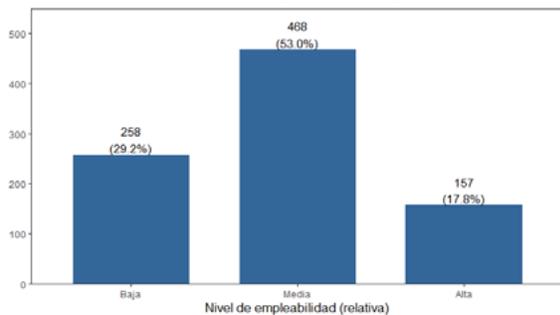


Figura 14. Egresados(as) respondientes de la Universidad del Valle (todas las sedes) según su nivel de empleabilidad.

Además, la empleabilidad profesional también se ve afectada por características individuales que tienen asociados valores o prejuicios que dificultan la inclusión en el mundo del trabajo. Particularmente, en nuestro estudio encontramos que hay una asociación negativa entre el nivel de empleabilidad y el sexo del(a) participante, $r(878) = -.131, p < .001$. Esto quiere decir que las mujeres tienden a reportar menores niveles de empleabilidad que los hombres. Esto puede verse en la Figura 15, donde se observa que para el grupo de empleabilidad profesional baja, hay una mayor proporción de mujeres (17.9%) que de hombres (11.4%). Así mismo, en el grupo de empleabilidad profesional alta, observamos que hay una mayor proporción de hombres (10.2%) que de mujeres (7.4%). Esta diferencia de empleabilidad por género fue estadísticamente significativa, $t(876) = 3.925, p < .001, 95\%IC = [.271, .813]$; de tal modo que los hombres en general reportaron mayores niveles de empleabilidad ($M = 4.90, DT = 2.07$), que las mujeres ($M = 4.36, DT = 2.01$).

Además, también observamos que hay una asociación negativa entre el sexo del participante y los ingresos salariales, $r(803) = -.200, p < .001$, de manera

que las mujeres tienden a recibir menos ingresos que los hombres en el mismo mercado laboral profesional. Estas diferencias en los niveles de empleabilidad profesional y en las condiciones de trabajo, reflejan las desigualdades laborales que existen en el mercado de trabajo debido al sexo de las personas. Así, como se ha mostrado ya en la literatura internacional, existen extendidas prácticas discriminatorias en algunos sectores de trabajo profesional por el hecho de ser mujer. Si bien es cierto que estas desigualdades salariales también pueden deberse al tipo de profesiones o de cargos que ocupan las personas (e.g., mayor cantidad de hombres en programas de ingeniería o en cargos gerenciales vs. cantidad de mujeres en la facultad de Trabajo social o en cargos de asistencia o cuidado), la selección de carrera también se encuentra asociada a estereotipos de género que se van socializando y perpetuando desde la edad temprana. En este sentido, el análisis de la empleabilidad profesional debe incluir una perspectiva de género que ayude a identificar otros factores situacionales o características individuales que faciliten (o dificulten) el ingreso al mundo del trabajo, que no se reduzcan a un tema exclusivamente de competencias. Adicionalmente, otros factores similares también podrían afectar la empleabilidad, tales como la etnia, la clase social o la región de procedencia. Estos elementos deberán ser abordados en futuros estudios, de manera que pueden brindarse otros recursos y condiciones que faciliten la empleabilidad de los(as) egresados(as) y permita superar algunas barreras estructurales para el ingreso y permanencia exitosa en el campo profesional.

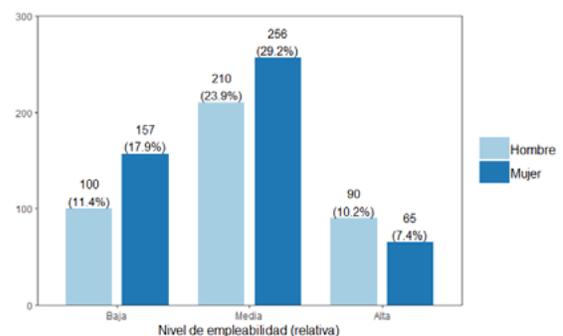


Figura 15. Nivel de empleabilidad discriminado por sexo.

Es importante considerar que el índice general de empleabilidad se compone de dos indicadores que se comportan de forma diferente, tal como lo son la cantidad de ofertas de trabajo u opciones potenciales reales y el tiempo que se está sin trabajar de forma involuntaria. En cuanto al primer componente relacionado con la cantidad de ofertas de trabajo, se encontró que el 34.2% de las personas no han recibido ninguna oferta en el último año, mientras que el 29.1% ha recibido sólo una oferta y un 23.1% han recibido dos ofertas de trabajo. Del mismo modo, sólo una proporción reducida de los participantes han recibido tres o más ofertas de trabajo en el último año (13.6%). Así, considerando que más de la tercera parte de los(as) egresados(as) no tuvo ninguna oferta laboral, esto podría indicar, por un lado, que hay un sector importante de la población que se mueve en contextos de trabajo con poca movilidad o apertura. Por otro lado, que los(as) egresados(as) no han tenido la oportunidad de desplegar otros recursos que aumenten su empleabilidad y deseabilidad en el mercado de trabajo profesional de su preferencia. No obstante, más de la mitad de los(as) profesionales sí han recibido una o dos ofertas de trabajo, lo cual se traduce en que, a pesar de los constreñimientos del mundo del trabajo, si hay sectores económicos con mayores posibilidades de vinculación laboral (Figura 16).

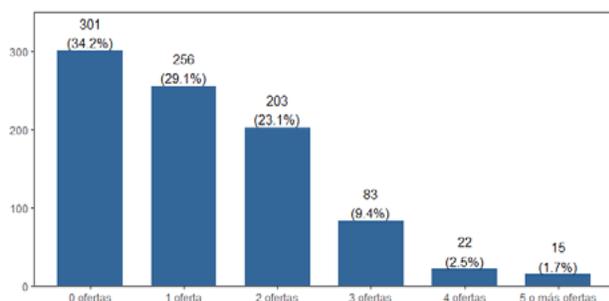


Figura 16. Número de ofertas de trabajos recibidas por los respondientes en el último año.

En cuanto al tiempo que tardan los(as) profesionales para insertarse en el mundo del trabajo, es importante destacar que el 32.2% de las personas no han estado ningún tiempo cesantes. Por otra parte, el 17.9% ha permanecido menos de dos meses sin

trabajar, el 24.1% entre 2 y 6 meses, el 14.2% entre 6 y 12 meses, y el 11.6% ha estado sin trabajar por más de un año. Este panorama representa, por un lado, un indicador de éxito de los(as) profesionales recién egresados(as), quienes logran colocarse en el mercado de trabajo, en su mayoría, dentro de los dos primeros meses de egreso. Sin embargo, si más de la cuarta parte de los egresaos ha estado sin trabajar por más de 6 meses, esta situación denota que existe una importante desigualdad en los tiempos de vinculación al mundo del trabajo (Figura 17). Por tal motivo, hay que reconocer que el nivel de empleabilidad de los profesionales de la Universidad del Valle es relativamente bueno, con una colocación laboral rápida y alta. Pero del mismo modo, es importante analizar en profundidad las características y condiciones de ese otro sector de egresados(as) con dificultades para insertarse y moverse en el mundo del trabajo.

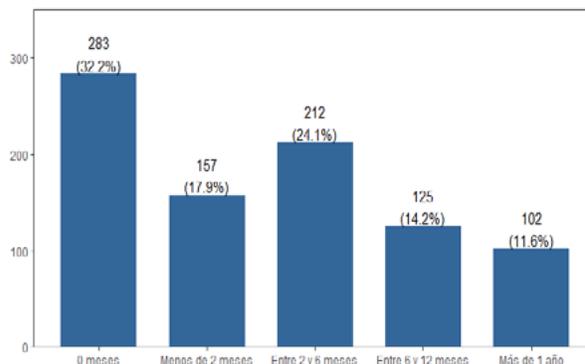


Figura 17. Tiempo sin trabajar de los respondientes de forma involuntaria.

Recursos para la empleabilidad: Características individuales y condiciones del contexto

El perfil sociodemográfico y profesional de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle que se ha abordado hasta ahora, brinda información clave sobre la estructura de oportunidades y condiciones de trabajo en los que se desenvuelven los(as) profesionales. Sin embargo, estas condiciones interactúan con las características individuales y los recursos que tienen las personas para desenvolverse exitosa-

mente en ese mundo del trabajo. Por tanto, en este estudio indagamos por algunos de los componentes de la empleabilidad profesional que hemos desarrollado en nuestro grupo de investigación. En esta parte, hicimos una serie de preguntas sobre las percepciones que tienen los(as) profesionales recién egresados(as) sobre su perfil profesional y sobre su campo ocupacional. Esta capacidad de lectura del contexto y de auto-reflexividad, se constituyen en recursos que pueden facilitar la empleabilidad profesional de las personas.

Los recursos para la empleabilidad profesional se presentan en bloques temáticos y usando unas figuras que indican el grado en que esos aspectos hacen parte (o no) de la persona o de su campo profesional. Así, las personas leyeron una serie de enunciados que hacen parte de un cuestionario de medición de recursos para la empleabilidad que está en construcción por parte de nuestro grupo de investigación. Los ítems estuvieron agrupados en ocho temas, los cuales fueron:

- Universidad de procedencia
- Condiciones del mercado de trabajo
- Estrategias para la inserción o movilidad laboral
- Características que facilitan la exclusión social por el trabajo
- Experiencias individuales y dispositivos de formación

- Estructura de oportunidades del mercado de trabajo
- Características y diferenciadores individuales
- Redes de apoyo profesional.

Los(as) egresados(as) debían tomar evaluar cada ítem e indicar si esto era característico o no en sí mismo o si era característicos de su campo profesional. Para eso debían usar una escala tipo Likert, siendo 1 (nada característico en mi caso o campo) y 9 (totalmente característico en mi caso o campo).

Universidad de procedencia

En concordancia con la literatura sobre percepción de empleabilidad, la Universidad de procedencia es uno de los factores más importantes en el ingreso al mundo del trabajo profesional. De hecho, la mayoría de las personas están de acuerdo en que los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle tienen muy buena reputación en el mercado de trabajo (84.1%); que el prestigio de la Universidad del Valle facilita la consecución de un trabajo (71.1%); que los(as) egresados(as) son bien valorados en el mercado de trabajo (66.6%); y que ser parte de la Universidad del Valle es clave a la hora de ser seleccionado en un trabajo (60.1%). En este sentido, el apoyo institucional, el prestigio y el reconocimiento de la Universidad y de sus egresados(as), resultan ser elementos relevantes para cualificar y dinamizar la empleabilidad de los(as) egresados(as) (Figura 18).

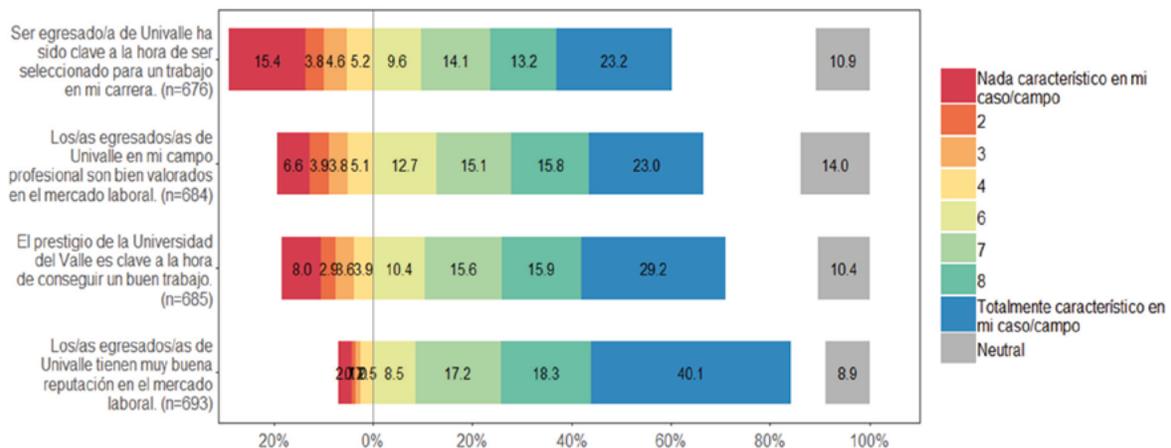


Figura 18. Valoración del papel de la Universidad del Valle como IES de egreso.

Redes de apoyo profesional

Además de la Universidad de procedencia de los(as) egresados(as) como un factor clave sobre la empleabilidad profesional, las redes de apoyo institucional y social también juegan un papel importante para facilitar el ingreso y mantenimiento en el mundo del trabajo. De hecho, dos de cada tres egresados(as) manifestaron estar de acuerdo con que su primer trabajo profesional lo consiguieron a través de contactos, redes o referencias personales (61.2%). A pesar de la importancia de los contactos y redes para obtener un trabajo, también se observó que los(as) egresados(as) están en desacuerdo con que la Universidad del Valle brinde un buen acompañamiento en el proceso de transición de los(as) egresados(as) hacia el mundo del trabajo (70.6%). Por otra parte, los(as) egresados(as) también reconocen que no han buscado asesoría o apoyo para tomar decisiones de carrera (59%). Además, también encontramos que los(as) egresados(as) consideran que no hay una oferta suficiente (en la región de residencia) que permita cubrir las necesidades de formación complementaria que incrementen la competitividad en el mercado de trabajo (42.1%), aunque hay un grupo similar que considera que esta oferta sí existe (42.6%). Esta diferencia se refiere a la oferta académica que hay en Cali en comparación con las sedes regionales, en donde la mayoría de programas de posgrado se encuentran ubicados en la capital de la región, dejando las sedes con programas de formación a nivel técnico, tecnológico y de pregrado (Figura 19).

Condiciones del mercado de trabajo

Las condiciones del mercado de trabajo en el campo ocupacional específico de los(as) profesionales también determinan en gran medida su empleabilidad profesional. En este apartado, encontramos que existen ciertas características que dificultan el ingreso y mantenimiento al mundo del trabajo profesional, debido a condiciones precarias del trabajo y la poca oferta laboral. Específicamente, los(as) participantes estuvieron relativamente de acuerdo en que las opciones de trabajo suelen tener salarios muy bajos (61.8%); o contratos a través de empresas temporales o subcontratos (55.3%); trabajos en modalidades diferentes al empleo fijo (53.8%). Adicionalmente, los(as) egresados(as) reconocen que las opciones de desarrollo profesional son limitadas (47.4%), aunque también hay un grupo que están en desacuerdo con este enunciado (36.5%). De forma similar, casi la mitad de las personas consideran que en su región de residencia no hay muchas ofertas de trabajo en el campo profesional de su interés (46.7%), mientras que otro grupo está en desacuerdo con este panorama (41.7%). Esta división de opiniones a favor o en contra denota que hay una gran variabilidad de opiniones en cuanto a las condiciones y contextos del mercado de trabajo, siendo en algunos casos favorables y en otros desfavorables. Por tanto, las condiciones socioeconómicas y políticas del contexto, como puede ser el caso de la sede Pacífico o Norte del Cauca, sumados a aspectos propios del campo profesional o disciplinar, generan unas barreras importantes que dificultan el

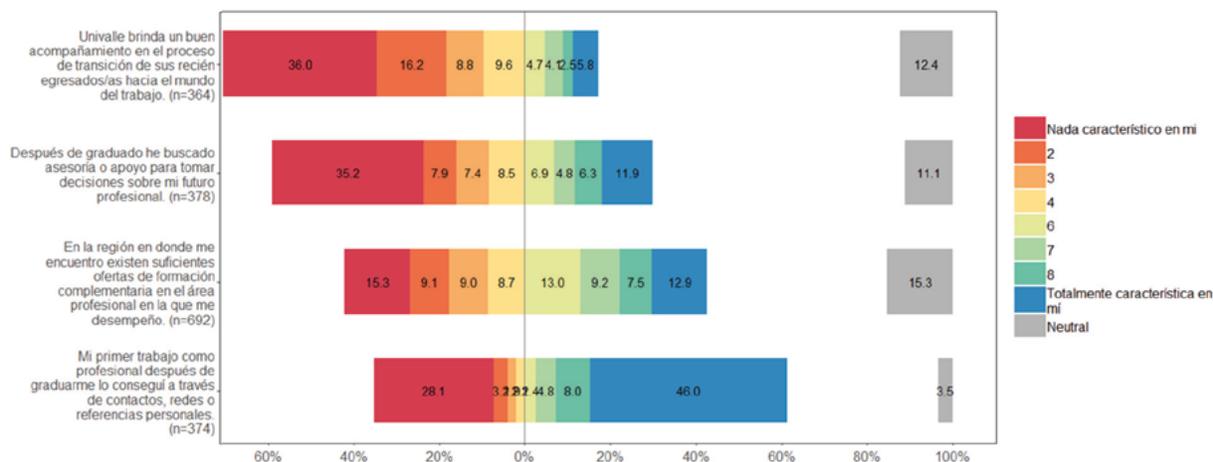


Figura 19. Uso de redes de apoyo profesional y lectura de contextos de trabajo.

ingreso exitoso y movilidad en el mundo del trabajo. En virtud de esta situación, es importante reconocer otros recursos frente a lo cual los(as) egresados(as) son desafiados a leer contextos y movilizarse en función de oportunidades cambiantes.

Estructura de oportunidades del mercado de trabajo profesional

En esta dimensión, se incluye la lectura que hacen los(as) egresados(as) sobre los mercados de trabajo profesional de su interés. Aquí dan cuenta de cuáles son las dinámicas laborales que se perciben en el mercado de trabajo específico de su profesión. En este aspecto, la mayoría de las personas consideran que las opciones de trabajo son muy competitivas (80.6%). Esto remarca la importancia de adquirir recursos que permitan establecer diferencias entre profesionales dentro del mismo campo que permita darles una ventaja competitiva. En este sentido, los programas de formación complementaria y de posgrado, así como cualquier otro

recurso a nivel individual y social, también vendrían a facilitar la competencia dentro de ese mercado de trabajo.

Además de la alta competitividad, las personas consideran que existen muchas ofertas de trabajo en su campo profesional (47.4%), aunque otra proporción de egresados(as) considera que existen muy pocas (36.7%). Del mismo modo, los(as) egresados(as) manifiestan que las oportunidades de trabajo que logran identificar suelen ser escasos (41.2%), mientras que otro grupo de personas están en desacuerdo que ese sea su caso (46.5%). En este sentido, hay sectores de la población de egresados(as) que perciben un contexto de trabajo bastante dinámico, mientras que otro lo percibe de forma limitada. Esta percepción puede estar relacionada con la capacidad de las personas para estar informada o para buscar efectivamente ofertas de trabajo; pero también, cabe la posibilidad que sea una cuestión relativa a los sectores de trabajo específicos de trabajo.

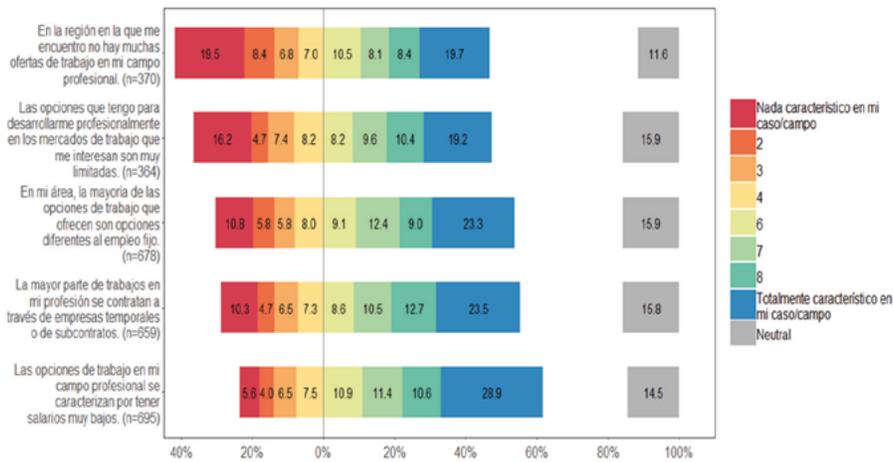


Figura 20. Condiciones de Mercado.

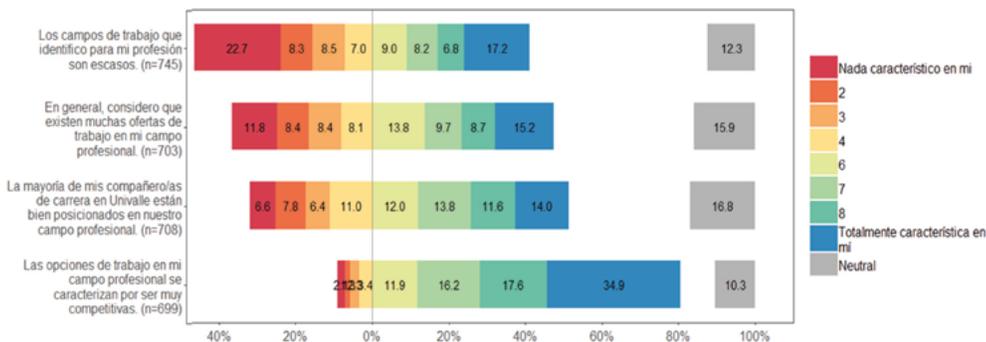


Figura 21. Estructura de oportunidades.

Estrategias para la inserción en el mundo del trabajo

A pesar de las condiciones del contexto, las personas pueden desplegar una serie de recursos que facilitan su inserción y movilidad en el mercado de trabajo. En este sentido, la mayoría de las personas consideran que identifican hacia donde quieren proyectarse profesionalmente y dispone los recursos necesarios para conseguirlo (85.5%); y hacen uso de recursos virtuales para hacerse visible y mejorar sus opciones de carrera (73.9%). Por otra parte, aunque los(as) participantes manifiestan que manejan relativamente bien los criterios de selección (61.8%), también hay una proporción importante que manifiesta no hacerlo correctamente (25.2%). De forma semejante, los(as) egresados(as) manifiestan que se desenvuelven bien a la hora de buscar opciones laborales o proyectos profesionales (61.2%), pero también hay un grupo que manifiesta no hacerlo apropiadamente (26%). Estos resultados destacan que las estrategias de búsqueda y de inserción al mundo del trabajo son bastante dispares, lo cual genera una diferencia en cuanto a las opciones de trabajo que pueden tener unas personas en comparación con otras. Por tal motivo, uno de los factores que podría ayudar al mejoramiento del nivel de empleabilidad de los egresados(as) de la Universidad del Valle podría ser un sistema de acompañamiento y asesoría que facilite la identificación de más ofertas de trabajo y la capacitación en cómo desenvolverse adecuadamente en los procesos de selección de personal.

Experiencias individuales y dispositivos de formación

Además del prestigio de la universidad como elemento clave en la empleabilidad profesional, hay que reconocer que ese reconocimiento se debe a las competencias que desarrolla en los(as) egresados(as). Así, la mayoría de las personas consideran que la universidad les ha dado conocimientos y habilidades para desempeñarse exitosamente en el mundo del trabajo (70.8%), frente a un grupo menor que considera que esto no se ha logrado exitosamente (15.9%). Adicionalmente, las personas disienten en gran medida al valorar la influencia del desempeño académico durante el pregrado, siendo que un 54.7% manifiesta que esto le ha ayudado a ubicarse en el mundo del trabajo, mientras que un 33.4% dice que esto no le ha ayudado significativamente. Esto quiere decir que el desempeño académico durante el pregrado, si bien es un elemento que permite dar cuenta de las competencias profesionales, no es un aspecto que se perciba como importante a la hora de seleccionar a las personas para un trabajo. Por otro lado, la percepción de la influencia de las experiencias extracurriculares sobre la empleabilidad esta algo dividida entre los(as) egresados(as), siendo que el 52.2% las personas consideran que las prácticas profesionales o extracurriculares han facilitado su ingreso al mundo del trabajo profesional, mientras que el 37.9% manifiesta que este no ha sido su caso. Por tanto, es importante analizar en detalle el impacto que tienen algunos de esos programas extracurriculares, de manera que se puedan identificar cuáles sí están aportando a la empleabilidad de las personas.

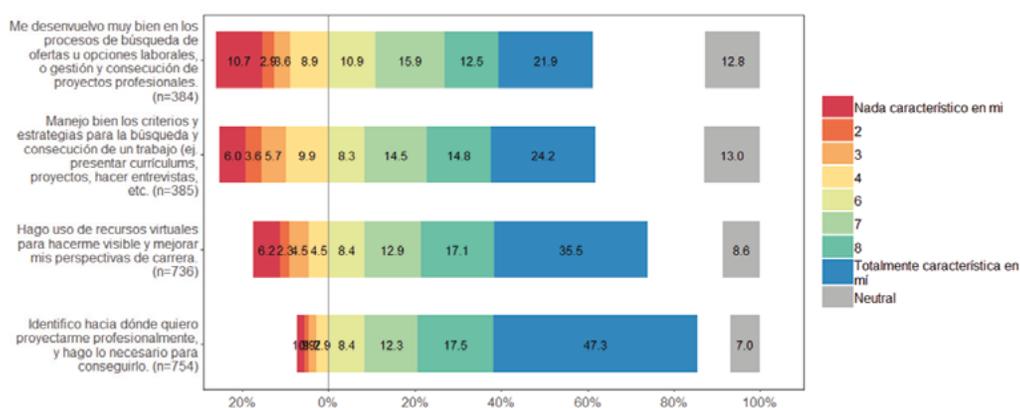


Figura 22. Estrategias para la inserción.

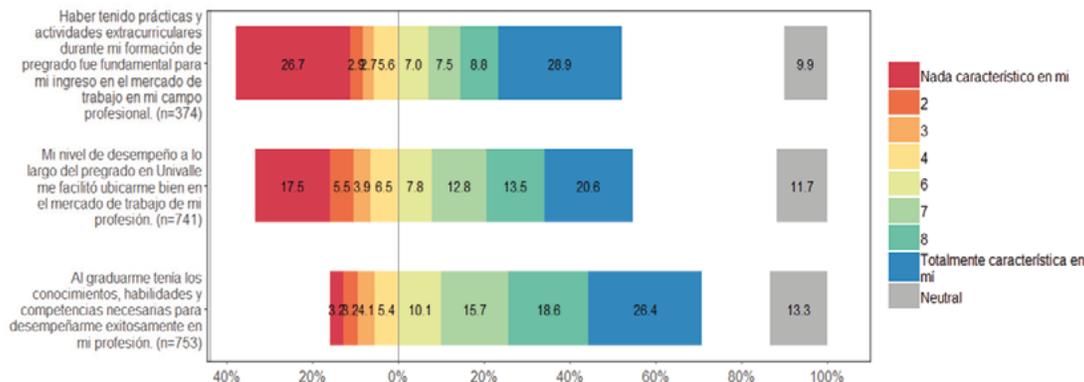


Figura 23. Experiencias individuales y dispositivos de formación.

Características y diferenciadores individuales

Además de las experiencias de formación formal y competencias profesionales de los(as) recién egresados(as), también hay una serie de recursos individuales que permiten establecer una diferencia competitiva en el mercado de trabajo. Así, una proporción importante de participantes afirmó estar de acuerdo con que los aprendizajes en contextos o situaciones no académicas le han ayudado a conseguir, mantener o cambiar de trabajo (73.5%). No obstante, las experiencias de trabajo en áreas relacionadas con la profesión de los(as) egresados(as) también sigue siendo un factor importante a la hora de obtener un trabajo (58.8%), aunque otro grupo de personas no están de acuerdo con que esto les haya ayudado (34.1%). Adicionalmente, encontramos diferencias importantes en cuanto a la movilidad laboral de los(as) egresados(as), en tanto que un grupo de ellos han podido cambiar de trabajo o campo por otros que les permita un mayor desarrollo (51.2%), pero para otro grupo esto no ha sido característico en su caso (43.3%). De forma similar, para un grupo de personas ha sido fácil conseguir un nuevo trabajo (40.9%), pero para otro segmento mayor, no ha sido fácil vincularse a un nuevo trabajo (49.5%). Adicionalmente, la mayoría de las personas consideran que manejar otros idiomas no les ha ayudado a tener otras opciones de trabajo (55.7%), mientras que para otro grupo el manejo de otros idiomas sí les ha ayudado a encontrar nuevas opciones (34.7%). Estos últimos indicadores denotan que las experiencias de vinculación y movilidad

laboral de los(as) egresados(as) es bastante diversa según los campos de trabajo y sectores en los que se desenvuelvan. De esta manera, aprendizajes y recursos no académicos, experiencias de trabajo, la toma de decisiones para mantenerse o cambiar en el trabajo y los idiomas, son algunos de los aspectos que crean diferencias entre las personas para obtener un trabajo con mayor probabilidad.

Características que facilitan la exclusión social por el trabajo

Además de los criterios formales de selección profesional basados en perfiles de competencias, hay muchas prácticas de selección de personal que se fundamentan en estereotipos o prejuicios para decidir sobre la vinculación (o no) de un profesional. En este caso, tal como se encontró en el análisis sobre empleabilidad por género, en el cual las mujeres tenían un nivel de empleabilidad más bajo y peores salarios que los hombres; también indagamos sobre la percepción que tienen los(as) egresados(as) sobre la influencia que tienen otras categorías sociales sobre el nivel de empleabilidad profesional. Aquí encontramos que la tercera parte de los(as) participantes manifiestan que tener más edad representa una dificultad a la hora de conseguir un trabajo (31.3%).

Además, el 32.5% de los participantes manifestaron percibir que los(as) egresados(as) que provienen de un estrato socioeconómico bajo tienen mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo, en comparación con personas de estratos socioeconómicos altos (18.7%); y un 18.7% considera que la

etnia de una persona condiciona mucho la inserción a los mercados de trabajo profesionales. Es de anotar que aunque la mayoría de las personas están en desacuerdo en que hayan sido discriminadas por cuestiones de sexo, edad, estrato socioeconómico y etnia, la prevalencia de estas prácticas sigue siendo un elemento que debe ser tenido en cuenta y está afectando específicamente a los grupos más vulnerabilizados de la población. En este sentido, es importante avanzar en una agenda de trabajo que facilite la inclusión social a través del trabajo, en el cual se privilegia la diversidad de género, étnica, cultural y económica.

En general, los resultados obtenidos con los(as) participantes egresados(as) permiten más que identificar, caracterizar de forma actualizada, el panorama de empleabilidad de la Universidad del Valle y la correspondencia de este con tendencias de los sectores y mercados de trabajo en los cuales inten-

tan o están inmersos los(as) recién egresados(as). Este panorama es de fragmentación, flexibilización y pauperización de las formas de vinculación en contratación, aspectos estos que deben diferenciarse “tristemente” de los niveles de empleabilidad de los(as) egresados(as) respondientes. Es decir, la formación en la institución, el conocimiento de los sectores de trabajo y otros aspectos del orden estratégico y relacional son un facilitador de su empleabilidad. Sin embargo, en las tendencias socioeconómicas actuales, esto no implica a nivel regional, ni nacional un incremento importante en la calidad de las formas de contratación, de las modalidades de trabajo, así como de los ingresos recibidos con implicaciones serias en el tipo de calidad de vida que se puede proyectar, más allá del hecho de que están en situaciones y condiciones similares o mejores que otros egresados(as) de universidades de la región o el país (Álvarez, Rentería, Reyes Marmolejo y Sánchez Cifuentes, 2019)

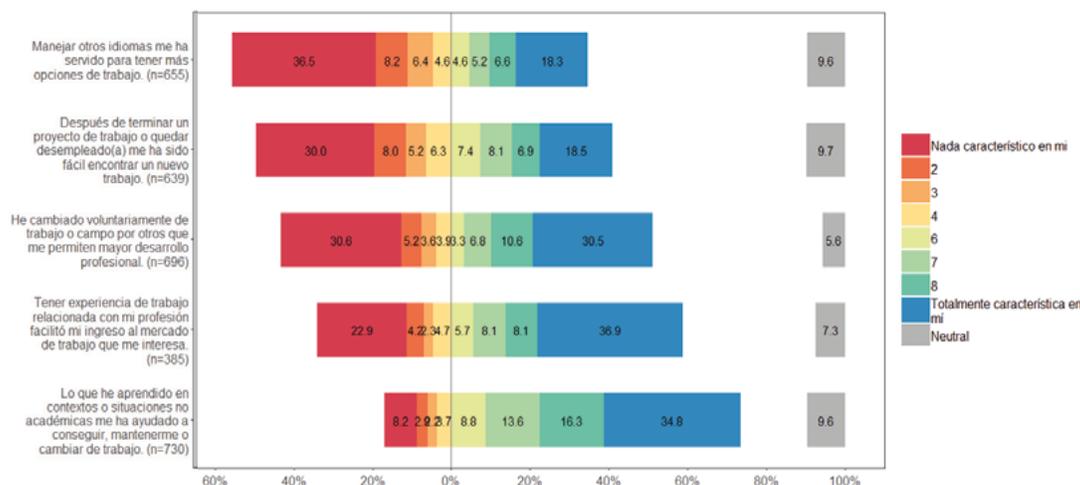


Figura 24. Características y diferencias individuales facilitadoras.

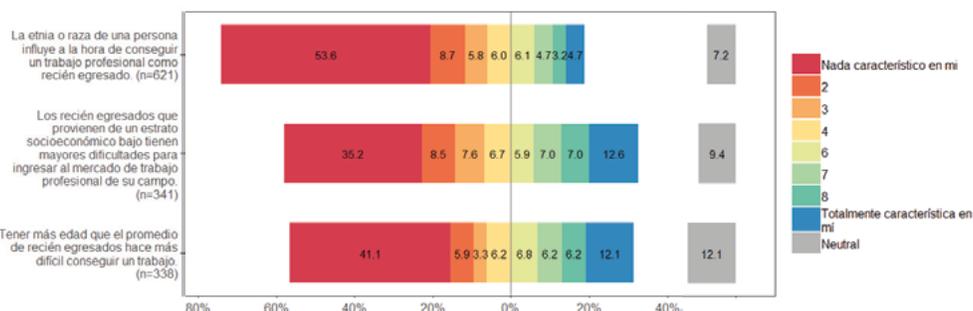


Figura 25. Apreciación sobre características o variables problemáticas.

VERSIONES DE LOS(AS) EGRESADOS(AS) SOBRE LOS RECURSOS QUE PROMUEVEN LA EMPLEABILIDAD PROFESIONAL

Como parte de la estrategia, se optó por complementar los aspectos identificados, tanto en estudios anteriores como en la literatura especializada, con una exploración de orden cualitativo que permitiese cualificar parte de las respuestas dadas a la escala cuyos resultados han sido presentados en la primera parte del libro. A continuación, se presenta lo correspondiente a cuestiones reportadas por los(as) egresados(as) en relación con aspectos facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo que potencian el ingreso, permanencia y sostenibilidad en los mercados de trabajo, en consonancia con el sistema categorial de referencia utilizado: Dimensión individual, Dimensión Socioeconómica y Política, Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo y finalmente la Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación. Para ello en primer lugar se presentan los resultados de las frecuencias identificadas a través de la técnica de Análisis de Contenido (Tablas 3 y 4) y posteriormente, la relación de descriptores que permiten al lector ampliar su comprensión de los cualificadores presentados por los(as) respondientes en el estudio (Tablas 5, 6, 7 y 8). Los aspectos referidos en las Tablas en mención corresponden a facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo que potencian el ingreso, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo en los mercados de trabajo.

Como se puede apreciar en las Tablas 3 y 4, se mantienen como diferenciadores de relaciones claves para la empleabilidad profesional algunos elementos que vienen siendo visibilizados conceptualmente (Rentería y Malvezzi, 2008; Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2017; Botero, 2019; Botero y Rentería, 2019, Botero, Rentería y Malvezzi, 2020) y empíricamente desarrollados desde el Grupo de Investigación gestor de la investigación base de este libro (Álvarez, Rentería, Reyes y Sánchez, 2019; Rentería, García-Sánchez, Botero-Sarassa y Malvezzi 2018). Los tipos de posicionamientos que se identifican, marcan una diferencia notoria y de base para formas de relación entre los niveles y dimensiones de la empleabilidad. El posicionamiento (Davies y Harré, 1990) se encuentra directamente relacionado con la configuración de la identidad profesional (García-Sánchez, Argüello-Gutiérrez, y Rentería, 2017; García-Sánchez y Rentería, 2017; Rentería y Torres, 2012), la cual a su vez, depende de los tiempos y espacios de socialización en los cuales participan los profesionales tanto en el plano

de la dimensión de dispositivos de formación, como en las otras dimensiones y lectura de los contextos de orden socioeconómico, cultural y laboral. Esta lectura permite una comprensión amplia que se relaciona directamente con la posibilidad de la gestión de trayectorias-incluyendo las limitaciones en cada caso o contexto; así como las formas de valoración y reconocimiento del plano individual o personal y la reflexividad (Malvezzi, 1999; Rentería y Malvezzi, 2008; Rentería y Malvezzi, 2018) que facilita y dificulta a manera de recurso su empleabilidad.

Por otro lado, las Tablas indican igualmente que, la "línea de base" derivada del título y universidad de referencia, clave pero no suficiente para la empleabilidad

(Hirata, 1997), es en el contexto específico de la investigación un indicador reportado como elemento acreditador de calidad y solidez del conocimiento y las habilidades técnicas derivadas del dispositivo de formación correspondiente a institución de procedencia, en este caso la Universidad del Valle. Esto se complementa en una triada entre formación previa, espacios de socialización y actualización permanente, lo cual puede identificarse en las relaciones de las interpretaciones derivadas de los participantes en las preguntas abiertas y en los apartados de valoración directa. Dos formas complementarias de identificación y visibilización de los posicionamientos, de la autovaloración y de las explicaciones dadas por los participantes.

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de las versiones de los(as) egresados(as) sobre los facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo de la empleabilidad.

Categoría	Facilitadores		Dificultades		Estrategias de desarrollo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
D. IR. Personales: Aspectos sociodemográficos	5	0.32	110	8.05	4	0.24
D. IR. Personales: Experiencia Laboral	78	4.97	223	16.33	53	3.20
D. IR. Personales: Formación y Actualización	166	10.58	123	9.00	230	13.90
D. IR. Personales: Habilidades Técnicas	23	1.47	19	1.39	20	1.21
D. IR. Personales: Logros Obtenidos	44	2.80	2	0.15	59	3.56
D. IR. Personales: Manejo de otros idiomas	18	1.15	65	4.76	21	1.27
D. IR. Psicológicos: Valoración personal	581	37.03	52	3.81	398	24.05
D. IR. Psicológicos: Gestión de la trayectoria	156	9.94	52	3.81	483	29.18
D. IR. Psicológicos: Posicionamiento y reflexividad frente al entorno	95	6.05	49	3.59	77	4.65
D. IR. Relacionales: Habilidades para Relacionarse	129	8.22	29	2.12	80	4.83
D. IR. Relacionales: Identificar, tener y mantener redes	108	6.88	29	2.12	118	7.13
D. IR. Relacionales: Referencias y Reputación	47	3.00	31	2.27	40	2.42
D. IR. Relacionales: Uso de Redes	15	0.96	2	0.15	15	0.91
D. ED: Experiencias Curriculares de Aprendizaje	19	1.21	32	2.34	6	0.36
D. ED: Visibilidad y reputación de la Universidad	28	1.78	7	0.51	7	0.42
D. OT: Condiciones de Trabajo	8	0.51	207	15.15	7	0.42
D. OT: Procesos y prácticas de Evaluación	37	2.36	62	4.54	34	2.05
D. SP: Coyunturas y Disposiciones Legales	3	0.19	73	5.34	0	0.00
D. SP: Estructura de Oportunidades en Mercados de Trabajo	9	0.57	199	14.57	3	0.18
Total	1569	100%	1366	100%	1655	100%

Nota: La frecuencia consiste en la cantidad de respuestas que fueron codificadas en cada categoría. El porcentaje se calcula sobre el total de respuestas de cada dimensión (e.g., Facilitadores, Dificultades y Estrategias de Desarrollo)

D. IR. = Dimensión Individual y relacional

D. ED. =Dimensión de Dispositivos de formación

D. OT. =Dimensión de las Organizaciones y relaciones en el trabajo

D. SP. = Dimensión Social y política

Tabla 4: Co-ocurrencia de aparición de categorías sobre elementos que facilitan, dificultan y desarrollan la empleabilidad profesional.

No	Categorías de análisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total	
1	D. ED: Experiencias Curriculares de Aprendizaje																					
2	D. ED: Visibilidad y reputación de la Universidad	2																				40
3	D. IR. Personales: Aspectos sociodemográficos	0	0																			11
4	D. IR. Personales: Experiencia Laboral	9	0	6																		55
5	D. IR. Personales: Formación y Actualización	8	4	4	8																	82
6	D. IR. Personales: Habilidades Técnicas	0	0	0	5	10																166
7	D. IR. Personales: Logros Obtenidos	0	1	0	1	15	0															27
8	D. IR. Personales: Manejo de otros idiomas	0	0	0	0	2	0	0														56
9	D. IR. Psicológicos: Valoración personal	4	0	1	13	21	0	24	2													8
10	D. IR. Psicológicos: Gestión de la trayectoria	6	0	2	12	60	11	13	2	74												247
11	D. IR. Psicológicos: Posicionamiento y reflexividad frente al entorno	8	0	2	0	8	1	0	0	32	44											305
12	D. IR. Relacionales: Habilidades para Relacionarse	0	0	0	1	1	0	0	1	45	7	5										119
13	D. IR. Relacionales: Identificar, tener y mantener redes	0	0	0	2	2	0	0	0	4	30	1	47									114
14	D. IR. Relacionales: Referencias y Reputación	0	2	0	3	1	0	2	1	12	6	0	2	11								111
15	D. IR. Relacionales: Uso de Redes	0	0	0	1	1	0	0	0	0	9	0	2	12	3							52
16	D. OT: Condiciones de Trabajo	0	0	5	4	5	0	0	0	4	4	4	1	0	1	0						28
17	D. OT: Procesos y prácticas de Evaluación	2	1	4	10	7	0	0	0	6	16	1	1	0	1	0	11					61
18	D. SP: Coyunturas y Disposiciones Legales	0	0	18	1	4	0	0	0	0	4	2	0	1	4	0	2	0				61
19	D. SP: Estructura de Oportunidades en Mercados de Trabajo	1	1	13	6	5	0	0	0	5	5	11	1	1	3	0	20	1	12			48

Tabla 5. Dimensión Individual: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo.

Aspectos Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Confianza y valoración positiva de sí mismo para dar respuesta a las demandas y necesidades de los mercados de trabajo. ● Cuidado de la reputación y referenciación en diferentes contextos. ● Predicados identitarios asociados con el ser buen trabajador tales como: responsabilidad, dedicación, organización, orden, creatividad, liderazgo, compromiso, ética, eficiencia, trabajo bajo presión, orientación a resultados, proactividad y excelencia. ● Habilidades interpersonales y redes sociales que abarcan atributos como amabilidad, capacidad de escucha, disposición a trabajar en equipo, sociabilidad, calidad en las relaciones con colegas. ● Claridad en la proyección y compromiso con la gestión de la carrera mediante acciones de búsqueda y visibilización personal, cualificación permanente, lectura de contextos, etc. ● Pasión, gusto y disfrute por el campo profesional y/o sentido de pertenencia y afinidad con la organización y el trabajo. ● Formación complementaria y acreditaciones que les permiten a los profesionales diferenciarse en los mercados de trabajo. ● Reflexividad y capacidad para leer contextos e identificar oportunidades de trabajo en el contexto. ● Capacidad de adaptación a diferentes contextos de trabajo, y disposición para aprender cosas nuevas.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Insuficiente experiencia laboral al egresar de la carrera, lo cual se identifica como requisito transversal en las ofertas de trabajo. ● Dificultad para leer y comprender las dinámicas sociales, políticas y económicas, así como las lógicas de los mercados de trabajo. ● Competencia en otros idiomas para responder a las exigencias de las organizaciones. ● Aspectos sociodemográficos como edad, la ubicación geográfica, estrato socioeconómico y sexo.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Ampliar el repertorio de acción y conocimiento mediante el desarrollo de actividades adicionales a sus responsabilidades de formación como apoyo a proyectos, capacitaciones y eventos, actividades de voluntariado, etc. ● Generar y mantener relaciones con colegas, profesores y personas que inciden en los mercados y/o organizaciones de trabajo. ● Realizar planes de mejora y de autodesarrollo para responder a las demandas del entorno en términos de conocimientos y competencias. ● Desarrollar habilidades para hacerse visible, presentarse, comunicarse, relacionarse a través de medios actuales, como redes sociales, portales virtuales de empleos, bancos de hojas de vida de organizaciones de interés, etc. ● Realizar formación complementaria y actualización permanente mediante cursos, certificaciones, uso de tecnologías, normas de calidad, inglés, habilidades técnicas y posgrados universitarios. ● Identificar los posibles tránsitos que el individuo puede recorrer dependiendo de las conexiones que logre establecer entre las personas o lugares que conoce y los sectores o campos laborales en los que quiere estar o se proyecta.

Tabla 6. Dimensión Socioeconómica y Política: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo.

Aspectos Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Crecimiento de diferentes sectores productivos en las zonas de las regionales. ● Apertura de nuevos mercados de trabajo generados a partir del desarrollo de tecnologías y el fortalecimiento de medios virtuales.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Cambio e incertidumbre en relación con políticas públicas, financieras y legales. ● Restricción de oportunidades de trabajo en el mercado laboral, debido al incremento en la oferta de personas disponibles para trabajar a cambio de ingresos bajos y condiciones precarias. ● Dificultades para movilizarse dentro del territorio en algunas zonas de difícil acceso. ● Retraso en el desarrollo en determinadas zonas geográficas de las sedes regionales que carecen de oportunidades de trabajo.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de políticas públicas que favorezcan la empleabilidad de los(as) egresados(as). ● Ampliar posibilidades de becas y financiación para acceder a posgrados y programas de actualización en zonas regionales.

Tabla 7. Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo.

Aspectos Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Reputación, excelencia y prestigio académico de la universidad. ● Calidad de los(as) egresados(as) en los contextos laborales. ● Pertinencia social de los planes de estudio de la universidad. ● Énfasis en la formación disciplinar.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de formación y acompañamiento para la inserción en los mercados de trabajo. ● Poca oferta de programas de posgrado y cursos de actualización en las sedes regionales. ● Alto costo que restringe el acceso a programas de posgrado y cursos de actualización. ● Reputación de estudiantes de Univalle derivada de los disturbios generados en la ciudad. ● Ausencia de práctica profesional o pasantías obligatorias al final de la carrera. ● Insuficiente cantidad de asignaturas aplicadas que promuevan la cualificación para el trabajo. ● Insuficiente atención al bilingüismo lo cual restringe el acceso a los mercados de trabajo.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la oferta de programas posgrados y cursos de actualización en las sedes regionales. ● Fortalecer plataformas (bolsas de empleo) que beneficien y apoyen tanto a estudiantes como a egresados(as) en la búsqueda de trabajo. ● Generar programas de formación para la búsqueda de trabajo que incluyan acompañamiento y asesoría individual a los estudiantes y egresados(as) para la elaboración de hojas de vida, presentación de entrevistas, etc. ● Reglamentar prácticas profesionales como parte de los planes de estudio. ● Revisar los planes de estudios para garantizar la presencia de asignaturas de tipo profesionalizante en los últimos semestres a cargo de profesores con experiencia laboral. ● Ofrecer formación y acompañamiento a los estudiantes para favorecer el emprendimiento de proyectos. ● Fortalecimiento de estrategias que promuevan aprendizaje en un segundo idioma. ● Fortalecimiento de programas y estrategias de acompañamiento para el desarrollo del emprendimiento como opción de inserción en los mercados de trabajo. ● Ampliar las posibilidades de trabajo de egresados(as) en la Universidad como organización de trabajo. ● Fortalecer estrategias de visibilidad de los atributos de Univalle en Colombia y el mundo.

Tabla 8. Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo.

Aspectos Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Incremento en la exigencia de cualificación profesional en las ofertas de trabajo lo cual genera más oportunidades para los(as) egresados(as) de las universidades.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Oferta de condiciones de trabajo en algunos casos precarias (Salarios, tipos de contratos, temporalidad e Inestabilidad) ● Sobrevaloración de la experiencia laboral en los procesos de selección, de lo cual carecen muchos de los profesionales recién egresados(as). ● Intermediación y tercerización de las relaciones de trabajo entre personas y organizaciones mediante figuras cooperativismo, prestación de servicios, <i>Outsourcing</i>, ● Culturas organizacionales cerradas en la que predomina la proximidad social o familiar de los integrantes. ● Sobrecarga de trabajo y presión por alcanzar resultados cada vez más exigentes para preservar el puesto de trabajo.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar las alianzas entre organizaciones de trabajo y universidades que favorezcan la inclusión de los(as) egresados(as) en el trabajo en diferentes momentos de la formación.

CONSIDERACIONES FINALES

Los resultados de este proyecto resaltan la complejidad y multidimensionalidad de la empleabilidad como fenómeno de interés dependiente tanto del contexto como del individuo. Las dinámicas socioeconómicas, políticas y culturales, inciden de los mercados de trabajo, que se presentan dinámicos y cambiantes en lo relativo a la estructura de oportunidades. Lo anterior genera efectos en los dispositivos de formación y en las organizaciones de trabajo, que demandan personas cualificadas y con alto grado de adaptabilidad para responder a demandas cambiantes. Frente a este panorama las personas que trabajan, se ven desafiadas no solo a cualificarse en lo relativo al ejercicio de su profesión, sino también a gestionar su carrera y su empleabilidad. Esto significa acumular experiencia y credenciales académicas, aprender a leer contextos, fortalecer competencias relacionales, desarrollar recursos psicológicos que incluyen la valoración personal y del contexto, la identidad, la reflexividad, entre otros aspectos. Las interfaces generadas entre las diferentes condiciones contextuales y recursos individuales le otorgan a la empleabilidad un carácter complejo y situacional en el cual inciden aspectos espacio-temporales.

En relación con los dispositivos de formación y la Universidad en particular, resulta relevante resaltar el encargo social de formar personas “empleables”, lo cual suele ser valorado a partir de inserción, permanencia, movilidad y condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) de las IES. Lo anterior implica formar personas competentes para responder a desafíos cambiantes y disponibles para trabajar, a cambio de condiciones inciertas y en ocasiones precarias. Frente a este encargo social se evidencian diferentes tensiones al interior de las universidades, relacionadas con aspectos misionales y con el alcance de los programas académicos, en relación con el énfasis de la formación para el trabajo, que implica privilegiar el componente aplicado a fin de desarrollar competencias laborales. La formación para el desarrollo disciplinar que demanda un fuerte componente teórico y epistémico, o la formación de agentes críticos y reflexivos que exige un énfasis en la lectura analítica de las problemáticas sociales y un adecuado equilibrio formativo entre lo aplicado y lo epistémico para responder a las mismas. Los resultados de esta reflexión en cada universidad y programa académico generan efectos en los currículos y planes de estudios en los cuales

la calidad y/o la pertinencia, se podrán expresar de forma diferencial en el desarrollo de conocimientos y competencias de sus egresados(as).

De igual manera, la adopción de estímulos y políticas educativas, orientadas a promover el incremento en la cobertura de la educación superior, han generado diversos efectos. Por un lado, se observa mayor cualificación de las personas que conforman los mercados de trabajo. De otra parte, se observa mayor competitividad y endurecimiento de criterios de evaluación y acreditación, frente a la cual diferenciarse se convierte en una tarea cada vez más exigente. Adicionalmente, al encontrarse más personas cualificadas y disponibles para trabajar, qué oportunidades de trabajo surgen nuevas modalidades de trabajo y formas de contratación, en las cuales se fragmentan y flexibilizan los vínculos, lo cual ha sido asociado con la precarización de las condiciones de trabajo.

Lo anterior se expresa al analizar las condiciones de trabajo de los(as) egresados(as), donde se encontró que a pesar de que el 70% de ellos se encuentran entre media y alta empleabilidad, con vinculaciones laborales bajo la modalidad empleo (entre el 66.7% y 71.8% para los tres últimos años), y contratos a tiempo completo en el 70% de los casos, más del 65% reciben entre 1 y 2 SMMLV. Al comparar estos resultados, con los obtenidos en el estudio que antecede este proyecto, se hace evidente una reducción de los ingresos, aun cuando cualificación de los(as) egresados(as) se ha incrementado. Estas condiciones de ingresos reflejan la instauración "oficial" de la pauperización en término de las condiciones de trabajo, ante lo cual la persona se "desarrolla" en términos de su cualificación para la movilidad, lo cual no necesariamente asegura que las condiciones a futuro cambien dado el incremento en la oferta de mano de obra disponible según el sector.

Al indagar sobre aspectos contextuales e individuales que diferencian las personas de alta, media y baja empleabilidad, se resalta en los profesionales de alta empleabilidad los recursos individuales. Dentro de ellos resulta recurrente la alusión a recursos acreditables que incluyen la formación académica, las cer-

tificaciones, las experiencias previas y el manejo de otros idiomas. Recursos psicológicos que abarcan la valoración personal positiva de sí mismo y de su trabajo, los posicionamientos frente a las dinámicas del entorno y la reflexividad. Finalmente, recursos relacionales que dan cuenta de las redes sociales y las habilidades de interacción de los individuos tales como comunicación, trabajo colaborativo y orientación al servicio. Adicionalmente el análisis cualitativo de las respuestas a las preguntas abiertas se encontró que los profesionales de Alta empleabilidad hacen más énfasis en recursos y estrategias individuales, lo cual implica un mayor reconocimiento de su capacidad para gestionar su carrera y hacer que las cosas que desean sucedan. Contrario a esta postura, los profesionales de baja empleabilidad tienen a señalar con mayor frecuencia factores externos, habitualmente relacionados con la dimensión institucional de la educación y los dispositivos de formación, como dificultades y estrategias para favorecer su inclusión social por el trabajo.

De otra parte, así como existen personas de alta, media y baja empleabilidad, se encontraron contextos con amplia, media y baja estructura de oportunidades. Lo anterior se expresa al contrastar el número de ofertas laborales, la duración del desempleo y la percepción de la estructura de oportunidades en egresados(as) de sedes como Cali o Tuluá vs sedes como el Pacífico o Caicedonia. Estas consideraciones reflejan la pluralidad de los mercados de trabajo, que a su vez cuentan con diferentes segmentos. En un mercado laboral expansivo con una estructura amplia de oportunidades de trabajo, gran parte de las personas que conforman el mercado podrán ser incluidas, de manera fluida y condiciones adecuadas. Sin embargo, cuando la estructura de oportunidades se reduce, la competitividad se incrementa, las condiciones de trabajo se precarizan y allí los recursos individuales representan aspectos de diferenciación relevantes para lograr insertarse y sostenerse en los mercados de trabajo.

A partir de lo anterior, se observa una relación recíproca, aunque asimétrica, entre dimensiones contextuales e individuales, en la configuración de la empleabilidad como fenómeno de interés. Podría

decirse que para que los individuos logren diferenciarse y con ello insertarse y movilizarse en determinados segmentos de los mercados de trabajo, es preciso garantizar una estructura de oportunidades de trabajo en los mercados. Lo cual implica ampliar la comprensión de las relaciones entre dimensiones. Esta postura cuestiona el abordaje individual de la empleabilidad que representa una de las corrientes principales en las últimas décadas, en la cual se concibe el individuo como responsable de insertarse, sostenerse y movilizarse en los mercados de trabajo.

De otra parte, los resultados reflejan la importancia de considerar el análisis de las condiciones de trabajo, en la valoración del grado de empleabilidad. Es decir, adicional al número de ofertas y duración del desempleo, es posible incluir un tercer indicador relacionado con la calidad del trabajo o con la satisfacción con ese trabajo. De esta manera la valoración del grado de empleabilidad (alta, media o baja); podría reflejar no solo de la inserción y movilización de las personas en los mercados de trabajo, sino también de la calidad del trabajo al cual acceden.

Es importante llamar la atención sobre la necesidad de ampliación y configuración de estrategias de redes de relación profesionales, locales, regionales, nacionales e internacionales, en varios sentidos dado que, este aspecto no es suficientemente visibilizado en el plano de la empleabilidad como opción de inserción, movilidad o desarrollo de forma explícita por los(as) egresados(as) que participaron. Las formas actuales de trabajo y contratación en sus diversas modalidades (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018) ponen al frente una serie de desafíos que requieren de observación en una proyección de corto y mediano plazo. Sistemas de redes de egresados(as) como existen en redes profesionales y académicas parecen ser un vacío importante no

sólo en sus efectos, sino en las implicaciones a nivel de desarrollo, actualización y participación, más allá de la geografía más inmediata. Esto implica igualmente estrategias eficaces a nivel institucional de interacción con egresados(as), con los gobiernos y otros participantes como los policy makers, de forma tal que se incorporen como parte de las lecturas de contextos y se conviertan en elementos de fortalecimiento de la empleabilidad de los(as) recién egresados(as).

La información recolectada a través de esta investigación puede ser de gran valor para los administradores y gestores de las diferentes sedes y programas académicos de la Universidad del Valle. Su análisis a profundidad permitirá ampliar la comprensión de las dinámicas de los mercados de trabajo, e identificar necesidades y oportunidades de acompañamiento a sus egresados(as) para promover una mayor fluidez en sus procesos de inserción y movilidad. Para ello es posible valorar la viabilidad de generar un proyecto institucional, orientado a promover procesos de formación y acompañamiento de los(as) egresados(as) en la gestión y desarrollo de sus carreras.

Como se señaló en la presentación, a continuación, se presentan en los anexos 3 y 4 algunos datos que permiten vislumbrar posibilidades de interpretación a nivel de datos generales o de microdatos –estadísticos o técnicos–, de forma tal que unidades académicas específicas puedan hacer uso del modelo. En ese sentido, los anexos 3 y 4 presentan tablas y figuras con “resultados” preliminares recogidos en el estudio que dio base a este libro, y que sirven para ver el potencial de comprensión y explicación del fenómeno de la empleabilidad profesional de los(as) recién egresados(as) en instituciones públicas de alto nivel como la Universidad del Valle en este caso.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2011). Caracterización de la empleabilidad en las oportunidades de trabajo de egresados de la Universidad Santo Tomás, en la ciudad de Bogotá, a la luz del modelo de proceso de empleabilidad de Forrier y Sels. Disertación de Maestría. Universidad de Santo Tomás.
- Albert C., García-Serrano C. y Toharia, L. (2008). La inserción laboral de los universitarios: un estudio piloto de los licenciados en Economía y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Alcalá. Editorial: Universidad Alcalá Henares, ISBN: 9788481387667. Universidad de Alcalá.
- Alexim, J. (2006). Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR/OIT.
- Álvarez, G. y Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. Revista Gallega de Economía, 15 (2), 1 - 20. http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf
- Álvarez, Rentería-Peréz, Reyes y Sánchez-Cifuentes (2019) Caracterización socio-laboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura-Cali 2007 - 2017. Editorial Bonaventuriana ISBN 978-958-5415-47-8.
- Andrade, V. (2007) Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. En: Colombia Psicología desde el Caribe. ISSN: 0123-417X. Editorial Universidad del Norte v.20 p.130 - 155.
- Andrews, J., y Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. En: Antunes, R.; Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 12. 2013, 241-245. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.2192>

- Ashton, D. (2014). Creative Contexts: work placement subjectivities for the creative industries. *British Journal of Sociology of Education*, 37 (2), 268–287. <http://doi.org/10.1080/01425692.2014.916602>
- Ariza, J., y Cedano, P. (2017). Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia. Una evaluación de la Ley del primer empleo. *Revista de Economía Laboral*. 14 (1), 40-59. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.01.02>
- Bardin, L. (2002). *Análisis de Contenido*. Ed. Akal.
- Banco de la Republica de Colombia (2019) Boletín Económico Regional VI trimestre de 2019.
- Barrow, R., Behr, C., Deacy, S., Mchardy, F., y Tempest, K. (2010). Embedding Employability into a Classics Curriculum. *Arts and Humanities in Higher Education*, 9(3), 339–352. <https://doi.org/10.1177/1474022209350294>
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (1999). *Globalização. As consequências humanas*. Jorge Zahar Editores.
- Bentley, P. J., y Kyvik, S. (2011). Academic work from a comparative perspective: a survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, 63(4), 529–547. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9457-4>
- Boden, R., y Nedeva, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54. <http://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Bollérot, P. (2001). Two actors of employability: the employer and the worker. En Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. y Walwei, U.; *Employability: from theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers.
- Botero-Sarassa, J, Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2020) Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. Vol 19 N°1. ISSN: 0717-7798 ISSNe:0718-6924. PP 1-16
- Botero-Sarassa, J. (2019). *Empleabilidad del profesorado universitario. Multidimensionalidad de un Fenómeno Social del Mundo del Trabajo*. Tesis de doctorado. Universidad del Valle. Colombia.
- Botero-Sarassa, J. y Rentería-Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), e2140. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Bridges, W. (1998). *Criando você y Cia. Aprenda a pensar como executivo de sua própria carreira*. Río de Janeiro: CAMPUS.
- Brown, P. y Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent. Employability and jobs in the Knowledge economy*. New York: Oxford University Press.
- Caballero, G., Vázquez, X. y Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? *Propuestas de reforma. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 38, 37-63.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes. Puebla*, 8 (23).
- Casalli, A., Rios, L., Teixeira, J. y Cortella, M. (Orgs.). (1997). *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC – RHODIA.
- Castel, R. (2010). *El Ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castel, R. (2000). *As transformações da questão social*. En: Castel, R., Wanderley, L. y Belifore-wanderley, M.; *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC.
- Charles, N. (2015). *When Training is not enough: Preparing students for employment in England, France and Sweden*. *Sociologie Du*

- Travail, 57, e1-e21. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2015.09.008>
- CINTERFOR/OIT. (1998). El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad. En: La educación para el trabajo: un nuevo paradigma. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Recuperado el 2 de Mayo de 2011 de: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_trab/edu_tra.pdf.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284. <http://doi.org/10.1108/03090590810871379>.
- Consejo Privado de Competitividad (2019) Informe de Competitividad 2019-2020.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/03075070600572041>
- Dacre Pool, L., y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289. <http://doi.org/10.1108/00400910710754435>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020a) Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral de la Juventud, trimestre noviembre 2019- enero 2020
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020b) Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Principales indicadores del mercado laboral en Febrero 2020
- Davies, B. y Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of Selves. *Journal for the theory of social behavior*, 20 (1), 43-63.
- De Bruyne, P., Herman, M. y De Schoutheete, M. (1991). Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais. Livraria Francisco Alves.
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019. Congreso de la Republica de Colombia Relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE y Banco de la República (2016). Informe de Coyuntura Económica Regional ICER 2015. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Valle_del_Cauca2015.pdf
- Dirección de Regionalización de la Universidad del Valle. (2012). Informe final sobre caracterización regional y perspectivas de la oferta y demanda de la educación superior. Informe final de investigación. Universidad del Valle, Cali- Colombia.
- Enríquez, A. y Rentería-Pérez, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 89-104.
- Escuela Nacional Sindical (2014). Sistema de Información Laboral y Sindical Sislab. Reporte a Diciembre 2013. Recuperado de http://ens.org.co/apc-aa-files/40785cb6c10f663e3e-c6ea7ea03aaa15/11_SISLAB_2013_2.pdf
- Etxeberria, F., Arrieta, E., Garmendia, J. y Imaz, J. (2009). Empleabilidad y formación de inmigrantes. *Pedagogía Social*, 16, 105-115. https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.08
- Evers, F., Rush, J. y Berdrow, I. (1998). The base of competence. Skills for lifelong learning and employability. Jossey-Bass Publishers.
- Fuente de Información Laboral de Colombia. (2017) Información General Valle del Cauca <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>
- Forrier, A., Sels, L., y Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739-759. <http://doi.org/10.1348/096317909X470933>

- Forrier, A., Verbruggen, M., y De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56–64. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <http://www.inderscience.com/offer.php?id=2414>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14–38. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gazier, B. (2001). Employability the complexity of a policy notion. En: Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. y Walwei, U.; *Employability: from theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers.
- Giraldo, A. (2016). Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajo multiempleo como agente y como actor. Tesis doctoral, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Giraldo, A. (2012). Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales. Disertación de Maestría en Psicología. Cali – Colombia: Universidad del Valle.
- Goffman, E. (1992). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes.
- Green, W., Hammer, S., y Star, C. (2009). Facing up to the challenge: why is it so hard to develop graduate attributes? *Higher Education Research y Development*, 28 (1), 17–29. <http://doi.org/10.1080/07294360802444339>
- Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo (2020). Línea de investigación en aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico productiva. <https://scienti.minciencias.gov.co/gruplac/jsp/visualiza/visualizagr.jsp?n-ro=00000000002923>
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., y Rossier, J. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16 (1), 69–89. <http://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Gutiérrez, L. (2008). Jóvenes, políticas de empleo y subjetividad: una mirada a los nuevos programas de inserción laboral para jóvenes cubanos a través del sentido del trabajo. *Revista Argentina de Sociología*, 6 (11), 169-191. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistaargentinasociologia/2008/vol6/no11/7.pdf>
- Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of “self.” *International Journal of Training and Development*, 17 (3), 233–243. <http://doi.org/10.1111/ijtd.12012>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7, (2). <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Research Brief Department for Education and Employment*, 85, 1 - 4. <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id:emplblty>
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. En: Casali, A., Rios, I., Teixeira, J. y Cortella, M. (Orgs.); *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. EDUC – RHODIA.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38 (4), 538–554. <http://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>

- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2018) *Forensis 2017. Datos para la vida*. Vol.19, No. 1. ISSN: 2145-0250
- Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverlas. *Papeles de Población*, 49, 75-89. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300004
- Kang, M. (2009). "State-guided" university reform and colonial conditions of knowledge production. *Inter-Asia Cultural Studies*, 10(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/14649370902823355>
- Klinger, R. Olaya, J. Rentería, E. Canaval, J. Giraldo, A.L. Mosquera, J. Bermúdez, M. (2014). Medición de la imagen institucional de una universidad entre estudiantes de último año de educación secundaria. *Sophia Vol 10 (1)*; 89-94 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322014000100008
- Knight, P. y Yorke, M. (2003). *Assessment, Learning and Employability*. Glasgow: Society for Research into Higher Education y Open University Press. <http://oro.open.ac.uk/id/eprint/706>
- Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Congreso de la República de Colombia. (Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002). Bogotá, Colombia.
- Ley 1429 de 2010. Ley de Formalización y Generación de Empleo. Congreso de la República de Colombia. (Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre). Bogotá, Colombia.
- Ley 1780 del 2 de mayo de 2016 Congreso de la República de Colombia. (29 de Diciembre). Bogotá, Colombia.
- Lindsay, C., McQuaid, R., y Dutton, M. (2007). *New Approaches to Employability in the UK: Combining 'Human Capital Development' and 'Work First' Strategies?* *Journal of Social Policy*, 36 (04), 539. <http://doi.org/10.1017/S0047279407001171>
- Lynch, K., y Ivancheva, M. (2015). Academic freedom and the commercialisation of universities: a critical ethical analysis. *Ethics in Science and Environmental Politics*, 15, 1-15. <https://doi.org/10.3354/esep00160>
- Mccowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267-285. <http://doi.org/10.1177/1477878515598060>
- McQuaid, R., Green, A., y Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42 (2), 191-195. <http://doi.org/10.1080/0042098042000316092>
- McQuaid, R. W., y Lindsay, C. D. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <http://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Ministerio del Trabajo y la Alcaldía en Santiago de Cali (2013). *Encuesta de Empleo y Calidad de Vida para el Municipio de Santiago de Cali*. Noviembre 2012-Enero 2013
- Moreau, M.-P., y Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education y Work*, 19; Article (4), 305-324. <http://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., y Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (2), 233-251. <http://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Observatorio Laboral para la Educación (2013). *Resultados de las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2010-2012 (Documento técnico)*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Recuperado el 31

de marzo de 2015 de: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articulos-34303_documento_tecnico_2013.pdf

Oficinas de Estudios Económicos (2020) Información: Perfiles Económicos Departamentales, Ministerio de Comercio Exterior, República de Colombia.

Organización Internacional del Trabajo (2019) World Employment and Social Outlook, trends 2020.

Pinzón, C. E. y Ochoa, J. (2020) Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Administración en las sedes regionales - 2012-2017 de la Universidad del Valle. Disertación de Maestría en curso en Administración. Cali: Universidad del Valle.

Rebolledo, A. (2009). Configuración de la formación laboral como factor de empleabilidad en educación especial en la provincia de Ñuble, región del Bío-Bío, Chile. *Horizontes Educativos*, 14 (2), 21 -36.

Rentería, E. (2019). *Psicología(s) Organizacional(es) y del (de los) Trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una Re-introducción*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. ISBN: 975-958-765-987-0 ISBN-PDF: 975-958-765-988-7.

Rentería, E, García, E, Botero, J, y Malvezzi, J. (2019). La empleabilidad como medida relativa y situacional. Del auto-reporte a la búsqueda de parametrización. En F. Díaz Simposio Internacional. Fenómenos "gaseosos" y multidimensionales en POT. Cuestiones metodológicas y conceptuales. VI Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Montevideo: Universidad de la República. https://www.researchgate.net/publication/338356331_Simposios_en_el_vi_ciapot_fenomenos_gaseosos_y_multidimensionales_en_pot_cuestiones_metodo-

[logicas_y_conceptuales_y_analisis_e_intervencion_en_la_organizacion](#)

Rentería, E., García, E., Malvezzi, S. y Botero, J. (2018) Informe Técnico final de proyecto: Empleabilidad: Inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados de la universidad del valle: sede Cali y sedes regionales 2013 - 2017. Vicerrectoría Académica de la Universidad del Valle.

Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, Número especial. 129 -147. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11756/214421443441>

Rentería, E; Malvezzi, S; y Giraldo, A. L. (2017) Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de Trabajo de recién egresados de una universidad pública Colombiana. In: C. A Sanabria y D. Y Maca. Paisajes laborales postfordistas en el sur-occidente colombiano: organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Vol I, pp 531 - 554. <http://programaeditorialunivalle.com/paisajes-laborales-postfordistas-en-el-sur-occidente-colombiano-vol-1-ciencias-sociales.html>

Rentería, E. y García, E. (2017). La empleabilidad como fenómeno, concepto y medida relativa en contextos de deslaborización y flexibilización. En Simposio "Empleabilidad profesional: Cuestiones epistemológicas, conceptuales, y técnicas. Abordajes y aplicaciones". V Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Cali: Universidad del Valle. <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10566/1/Panorama%20y%20experiencia%20de%20psicolog%C3%ADa%20organizacional%20y%20del%20trabajo.pdf>

- Rentería, E. (2016). Salud, bienestar y mundo del trabajo. Entre lo normativo, los riesgos y la coexistencia de realidades. En M. Costa y J. Zanatta. (orgs.), *Psicologia da Saúde: discussões temáticas* (pp. 171-192). Editora da UCDB.
- Rentería, E; Giraldo, A y Malvezzi, S. (2013). Empleabilidad: Inserción y Movilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados de la Universidad del Valle. Informe final de investigación. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: Limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*, Año 2, No 2, 69-90.
- Rentería, E; Klinger, R; Olaya, J; y Canaval, J. (2011). Percepción de imagen de la Universidad del Valle. Informe final de investigación. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: versões e implicações*. Uma leitura desde a Psicologia social. Tesis de Doctorado. Universidad de São Paulo.
- Rentería, E. y Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155.
- Rentería, E. y Enríquez, Á. (2006). Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18, 139-160.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: Asociación Iberoamericana de Postgrados - AUIP; Vinculación universidad - empresa a través del postgrado. España: AUIP.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias sociales en el trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
- Riascos, A. (2012) Trabajo: inclusión y exclusión. Discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales. Disertación de Maestría en Psicología. Cali: Universidad del Valle.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de educación*, 351, 107-137. http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re351/re351_05.pdf
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41. <http://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rubery, J., Earnshaw, J. y Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship. En: Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J. y Willmott, H.; *Fragmenting Work*. Oxford University Press.
- Sarsur, A e Silva, R. (2002). *Empregabilidade estratégica: Como as organizações transformam guerreiros vencedores em sujeitos fragmentados*. Caderno de idéias, 1 -11. Sistema de Información Laboral y Sindical (2010) http://www.ens.org.co/apcafiles/40785cb6c10f663e3ec6ea7ea03aaa15/06_SISLAB_JUNIO_2010_4.pdf.
- SNIES (sin fecha). Lista de Informes departamentales de Educación Superior. Ministerio de Educación. Revisado Octubre 28 de 2018: <https://www.mineducacion.gov.co/sistema/informacion/1735/w3-article-212352.html>
- Sin, C., y Neave, G. (2014). Employability deconstructed: perceptions of Bologna stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41 (8), 1447-1462. <http://doi.org/10.1080/03075079.2014.977859>

- Spink, M. (Org.) (2000). *Prácticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. Cortez.
- Spink, P. K. (2005). Replanteando la investigación de campo: relatos y lugares. *Athenea Digital*, 8. Pp 1-6 Disponible en http://antalya.uab.es/athenea/num8/sspink_es.pdf
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., y Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability--Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7 (2), 165–183. <http://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tholen, G. (2013). What can research into graduate employability tell us about agency and structure? *British Journal of Sociology of Education*, 36 (5), 766–784. <http://doi.org/10.1080/01425692.2013.847782>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20 (4), 285–304. <http://doi.org/10.1080/13639080701650164>
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2010). Investing in the self: structure, agency and identity in graduates' employability. *Education, Knowledge and Economy*, 4 (2), 73–88. <http://doi.org/10.1080/17496896.2010.499273>
- Torres, C. y Rentería, E. (2012). Identidad profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de organizaciones no gubernamentales. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 287-302. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p287-302>
- Valencia, G. A. (2018). Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de sede universitaria – 2017 del sur occidente colombiano. *Disertación de Maestría en Psicología*. Cali: Universidad del Valle.
- Valens, F. (2010) Caracterización del empleador como persona que trabaja y su relación con los criterios para la selección de profesionales administrativos tercerizados en la ciudad de Cali. *Disertación de Maestría en Psicología*. Cali: Universidad del Valle.
- Van Der Heijden, B. (2002). Pre-requisites to guarantee life-long employability. *Personnel review*, 31 (1). <https://doi.org/10.1108/00483480210412418>
- Van Der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I. y Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment y Health*, 42(1), 71–9. <http://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàgne, M. y Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. Transaction Publishers.
- Weller, J. (2004). Problemas de la inserción laboral de los y las jóvenes en América latina. http://www.abep.nepo.unicamp.br/site_eventos_alap/PDF/ALAP2004_354.PDF
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., y Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 1–25. <http://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Yin, R. (1994). *Case Study Research*. London: Sage.
- Zepke, N., y Leach, L. (2010). Improving student engagement: Ten proposals for action. *Active Learning in Higher Education*, 11(3), 167–177. <https://doi.org/10.1177/1469787410379680>

ANEXOS

Anexo 1. Algunos indicadores de contextualización para el Valle del Cauca

Tabla 9. Dimensión geográfica, económica, política y conflictividad social del Valle del Cauca.

Dimensión sociodemográfica	
Indicador	Información
Habitantes/Densidad poblacional	4.566.875 - 4.613.377 Habitantes 204,31 Hab/Km2 (Gobernación Valle del Cauca, 2018)
Distinción por sexo	Hombre: 48,6 Mujeres: 51,4
Edad promedio	30.55 años
Expectativas de vida promedio	76,67 años
Expectativas de vida por sexo	Hombre: 72.44años; Mujeres: 81,13años
Instituciones educativas	64 IES
Tasa de cobertura en educación superior	43.9% para el 2017
Tasas de deserción escolar o de la universidad	9.3% para el 2016
Dimensión Geográfica	
Indicador	Información
Área geográfica	Situado al suroccidente colombiano, forma parte de las regiones andina y pacífica. Superficie 22.140 Km2 (Gobernación Valle del Cauca, 2018)
Características del terreno	Cuenta con tres regiones naturales: Montañosa conformada por las cordilleras central y occidental, la región plana o del valle del Río Cauca y la región pacífica donde se encuentra el puerto de Buenaventura principal centro de exportación. La temperatura promedio es de 25 grados centígrados. (Alcaldía Santiago de Cali, 2017)
Límites geográficos	Norte: Con los departamentos de Chocó, Caldas y Quindío. Sur: con el departamento del Cauca. Oriente: con los departamentos de Quindío y Tolima. Occidente: con el océano Pacífico y el departamento del Chocó. (Gobernación Valle del Cauca, 2018)

Infraestructura vial	Constituida por 8.230.00 Km, de los cuales 735,18 Km están a cargo de la nación. Cuenta con tres tipos de redes viales. Red principal: Troncales, transversales que integran las principales zonas de producción y de consumo del país. Red secundaria: Vías que unen cabeceras municipales entre sí y/o que provienen de una cabecera municipal y conectan con una principal. Red terciaria: Vías de acceso que unen las cabeceras municipales con sus veredas, o unen veredas entre sí. (Gobernación Valle del Cauca, 2018)
Dimensión Económica	
Indicador	Información
Principales organizaciones de trabajo	Alimentos Cárnicos S.A.S. Colombina S.A. Gases de Occidente S.A. E.S.P. EMCALI E.S.P. Johnson y Johnson S.A. Tecnoquímicas S.A. Pollos El Bucanero S.A. Coomeva Medicina Prepagada S.A. Colgate Palmolive Cia. STF Group S.A
Producto interno bruto	Participación del 9.3% en el PIB nacional, con un aporte de \$15.466.813 per cápita.
Niveles de desigualdad económica	Coeficiente de GINI (2018): 48.90%. (CG Nacional: 0.517)
Dimensión Política	
Indicador	Información
Plan de gobierno 2016-2019	El plan de gobierno de este periodo se basa en 7 pilares fundamentales: 1. Fortalecimiento en la seguridad, la educación (calidad, pertinencia y permanencia) y la salud principalmente. 2. Apoyar el emprendimiento e innovar en las capacidades empresariales (sobre todo por medios agricultores). 3. Recuperar el atractivo turístico y de inversión a nivel nacional, a través sobre todo del liderazgo deportivo del departamento. 4. Brindar acceso de forma equitativa a las áreas de bienestar social. 5. Fortalecer el desarrollo institucional de la administración gubernamental. 6. Desarrollo de infraestructura física y tecnológica de la región. 7. Inserción en la nueva economía del desarrollo, así como sostenibilidad ambiental e inclusión de la comunidad LGBTI.
Políticas públicas de desarrollo	Política pública de EQUIDAD de género (fomentar la inclusión, la no violencia y el emprendimiento de la mujer).
	Política pública de JUVENTUD (fortalecer la participación, liderazgo, expresión cultural y emprendimiento de jóvenes).
	Política pública para el ADULTO MAYOR (controlar los hogares jerárquicos, promover la actividad física y mental, y mejorar la educación y el trabajo para los adultos mayores).
	Política pública para las PERSONAS DISCAPACITADAS. (Diseñar ruta de atención eficaz, mejorar tanto el acceso al trabajo como la caja de compensación y la oferta de deportes adaptados, creación de centros de formación).
	Política pública para la PRIMERA INFANCIA y adolescencia. (Implementar rutas integrales de atención, desarrollar acciones de prevención del abuso sexual, fortalecer las comisarías de familia, erradicar el trabajo infantil).
	Política pública para las VÍCTIMAS del conflicto armado. (Estrategias de acceso a la educación, atención psicosocial, potenciar el enganche laboral, entregar viviendas urbanas, mayor acceso a la oferta del sector inclusión social y reconciliación).

	<p>Política pública AMBIENTAL. (Gestión integral del recurso hídrico, preservación, conservación, sostenibilidad y sustentabilidad de los recursos naturales y los ecosistemas).</p> <p>Política pública de competitividad, CIENCIA y tecnología. (Mejorar herramientas de transformación productiva y social, crear entornos propicios para impulsar el desarrollo económico, social y ambiental del departamento).</p> <p>POLÍTICAS PÚBLICAS EN DESARROLLO (en proceso de construcción):</p> <p>Política pública para proteger la libertad religiosa.</p> <p>Política pública de turismo.</p>
Plan de Desarrollo.	<p>El plan de desarrollo "EL VALLE ESTÁ EN VOS" tiene tres pilares básicos:</p> <p>---> Reducir la pobreza de 15,7 a 9,7 IPM: Mercados eficientes, emprendimiento y desarrollo empresarial y educativo.</p> <p>---> Subir del 5to al 3er departamento más competitivo del país: Talento humano competitivo, diversificación productiva, inversión extranjera, profundización de exportaciones.</p> <p>---> Aumentar el indicador de paz positiva del 0,10 al 0,81: Territorio sostenible, Valle conectado con el mundo.</p> <p>Para los tres proyectos se tenía dispuesto un total de seis billones de inversión.</p> <p>PROGRAMAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Plan de agua y saneamiento básico. * Plan integral de desarrollo indígena. * Sinergia institucional en el territorio. * Conocimiento para la competitividad y la transformación productiva en las subregiones del Valle del Cauca. * Buen gobierno al servicio de la comunidad. * Planificación territorial, regional y subregional. * Comunidad participativa y control social. * Territorio de paz con equidad y bienestar social.
Ley de empleabilidad	<p>Ley de Formalización y Generación de Empleo (1429 de 2010): Con el objetivo de aumentar beneficios y disminuir costos de formalización, mejorando así los ingresos de la población informal, desempleados y pequeños empresarios.</p> <p>Ley 1780 del 2 de Mayo de 2016: Promoción del empleo y emprendimiento juvenil, generando medidas que ayuden a superar barreras del mercado de trabajo, incentivando la contratación de jóvenes, desarrollando políticas de empleo y normalizando la situación militar.</p>
Municipios priorizados por el acuerdo de paz.	<p>De los 42 municipios del Valle del Cauca, la mitad de ellos (21) han sido priorizados por el acuerdo de paz:</p> <p>ANSERMANUEVO, ARGELIA, BOLÍVAR, BUENAVENTURA, CAICEDONIA, CALIMA, DAGUA, EL ÁGUILA, EL CAIRO, EL DOVIO, FLORIDA, GUADALAJARA DE, BUGA, OBANDO, PRADERA, RIOFRÍO, ROLDANILLO, SEVILLA, TORO, TULUÁ, y VERSALLES.</p>
Dimensión de Conflictividad Social	
Indicador	Información
Tasas de violencia (por cada 100.000 hab.)	Tasa de muertes violentas: 84,26. (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)
	Tasa de homicidios: 50,51 (es la mayor del país), el 96,18% son hombres. (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)
	Tasa de violencia contra la pareja: 89,55, el 88,8% de las afectadas son mujeres (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)
	Tasa de delitos de violencia sexual: 45,88, (la tercera más alta en el país) el 86% de las afectadas son mujeres (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)
	Tasa de muertes en accidentes de transporte: 19,79 (entre los diez primeros del país) (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)
	Tasa de desaparecidos: 13,1 (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018)

Presencia grupos armados ilegales	<p>“El norte del Valle del Cauca, se caracterizan por persistir la presencia de grupos armados ilegales conformados por integrantes de Los Rastrojos, los cuales replican esquemas de confrontación por el control del narcotráfico, también en acuerdos pragmáticos en torno a las economías ilícitas entre grupos Pos desmovilización y grupos guerrilleros. (Defensoría del Pueblo, 2017)”</p> <p>El Valle del Cauca fue uno de los departamentos que más se vio afectado por los combates entre esos dos contendores porque se convirtió en escenario estratégico, este departamento resulta vital por las salidas al mar y por sus rutas históricas en el tráfico de cocaína y de armamento. (Defensoría del Pueblo, 2017)</p>
Movilizaciones Sociales	Tercer departamento en el cual hay mayor presencia de asesinato, estigmatización y persecución de defensores de derechos humanos y líderes sociales. En 2017, 23 fueron asesinados (El Tiempo, 2017)
Plan Integral de convivencia y seguridad	<p>GENERANDO EMPLEO: Nuestra propuesta es crear cerca de 150 mil nuevos empleos en los cuatro años de gobierno.</p> <p>TEJIDO EMPRESARIAL: Crearemos centros de emprendimiento en cada una de las ciudades intermedias de nuestro departamento, incluyendo Buenaventura.</p> <p>FINANCIACIÓN SOCIAL: A través del fortalecimiento del Banco Social del Valle financiaremos las ideas innovadoras de nuestros jóvenes, mujeres, trabajadores informales y microempresarios.</p> <p>CAMPESINOS EMPRESARIOS: Brindaremos asistencia técnica integral y formación en el uso de nuevas tecnologías para convertir a nuestros agricultores en empresarios del campo.</p> <p>LEGADO AGRÍCOLA: Integramos la red de jóvenes rurales quienes se formarán para darle continuidad a la labor importante de sus padres.</p> <p>VALLE, TERRITORIO DE OPORTUNIDADES: Promoveremos a la región para los bionegocios, el ecoturismo, turismo religioso, gastronómico, etc. (Gobernación del Valle, 2016)</p>
Actividades ilegales (narcotráfico, contrabando, etc.)	<p>El 20% de la actividad minera en el departamento, es ilegal (El País, 2014) Zaragoza, la reserva Sonso - Guabas, el Parque Farallones de Cali, el Cerro de la Bandera, San Pedro, Riofrío, Ginebra, Jamundí y Buenaventura son las zonas más críticas.</p> <p>“EL QUE LA HACE LA PAGA”: plan de choque de 100 días donde la Policía Fiscal, Aduanera de Cali y la (DIAN) tras jornadas de visitas de control aduanero a establecimientos de comercio e inspección a vehículos de carga en puestos de control instalados en los municipios de Tuluá, Yumbo, Palmira, Cerrito, Candelaria, Sevilla, Buga, Caicedonia, Guacarí y Jamundí hallaron 532 millones de pesos en mercancías ilegales, entre los cuales aprehendieron 83.239 confecciones, 5.767 pares de calzado, 7.572 unidades de joyería, 60 celulares diferentes marcas. (HSB Noticias, 2018)</p>
Manifestaciones sociales	<p>MANIFESTACIÓN POR CRÍMENES CONTRA LÍDERES SOCIALES: el 7 Julio, dos plazas principales del centro urbano de la capital del Valle del Cauca se llenaron para unirse a la jornada de rechazo nacional, siendo uno de las ciudades con mayor asistencia. (El Tiempo, 2018)</p> <p>MARCHA INDÍGENA: el 8 de agosto, más de 3.000 indígenas caminaron por las calles de Cali para exigir respeto por los líderes sociales y para pedir al nuevo Gobierno mantener los acuerdos con las FARC. (Caracol, 2018)</p>

Anexo 2. Programas académicos de los participantes

Tabla 10. Programas académicos de los(as) egresados(as) de la Universidad del Valle que participaron en el estudio.

No.	Programa académico	Cantidad	Porcentaje (%)
1	Administración de Empresas	116	13.1
2	Ingeniería Industrial	79	8.9
3	Contaduría Pública	66	7.5
4	Trabajo Social	62	7.0
5	Psicología	49	5.5
6	Ingeniería de Sistemas	39	4.4
7	Tecnología en Electrónica (N)	35	4.0
8	Ingeniería Química	32	3.6
9	Tecnología de Alimentos	26	2.9
10	Tecnología en Sistemas de Información (N)	26	2.9
11	Biología	24	2.7
12	Tecnología en Sistemas de Información (D)	23	2.6
13	Ingeniería Topográfica	21	2.4
14	Tecnología Química	19	2.2
15	Arquitectura	17	1.9
16	Ingeniería Mecánica	15	1.7
17	Ingeniería Civil	14	1.6
18	Ingeniería de Alimentos	14	1.6
19	Comunicación Social-Periodismo	12	1.4
20	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Matemática	12	1.4
21	Tecnología en Atención Prehospitalaria	12	1.4
22	Ingeniería Electrónica	10	1.1
23	Tecnología Agroambiental	10	1.1
24	Tecnología en Electrónica (D)	10	1.1
25	Ingeniería Agrícola	9	1.0
26	Bacteriología y Laboratorio Clínico	8	.9
27	Ingeniería de Materiales	8	.9
28	Ingeniería Eléctrica	8	.9
29	Licenciatura en Filosofía	8	.9
30	Diseño Gráfico	7	.8
31	Diseño Industrial	6	.7
32	Ingeniería Sanitaria y Ambiental	6	.7
33	Pregrado en Música	6	.7
34	Comercio Exterior	5	.6
35	Estadística	5	.6
36	Licenciatura en Artes Visuales	5	.6
37	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales (N)	5	.6
38	Licenciatura en Matemática y Física	5	.6
39	Tecnología en logística Portuaria y del Transporte	5	.6
40	Fisioterapia	4	.5
41	Licenciatura en Literatura	4	.5
42	Tecnología en Gestión Portuaria	4	.5
43	Arte Dramático	3	.3
44	Economía	3	.3

45	Profesional en Filosofía	3	.3
46	Tecnología en Ecología y Manejo Ambiental	3	.3
47	Fonoaudiología	2	.2
48	Geografía	2	.2
49	Licenciatura en Educación Básica en Ciencias Naturales y Educación Ambiental	2	.2
50	Licenciatura en Historia	2	.2
51	Licenciatura en Música	2	.2
52	Sociología	2	.2
53	Tecnología en Interpretación para Sordos y Sordo ciegos	2	.2
54	Tecnología en Manejo y Conservación de Suelos y Aguas	2	.2
55	Física	1	.1
56	Historia	1	.1
57	Profesional en Estudios Políticos y Resolución de Conflictos	1	.1
58	Química	1	.1
Total respuestas válidas		883	100
Sin respuesta		15	
Total		898	

Anexo 3. Empleabilidad profesional recién egresados(as) de la Universidad del Valle 2007 - 2017: El caso de la sede Tuluá⁵

A manera de ejemplo de particularización y de opciones de lectura complementarias y localizadas de forma más concreta en el plano de lo geográfico y en concordancia con la noción de que la empleabilidad tiene un carácter situacional temporal y espacial, se optó por presentar un caso específico correspondiente a una de las nueve sedes regionales, de tal forma que los lectores interesados en el fenómeno puedan contar con recursos de interpretación que claramente ilustran similitudes y diferencias entre la presentación general de los resultados de la investigación sobre la universidad como un todo, y lo que diferencia y caracteriza cada sede como parte de microrregiones en las que varía no sólo la oferta, sino la dinámica de los diversos segmentos de mercados de trabajo posibles o en los que se proyectan los(as) egresados(as).

⁵ Basado en el Macroproyecto en referencia y la Disertación de Maestría dirigida por Rentería, E.: Valencia Alzate, Gloria Amparo (2018) "Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de una sede universitaria 2007 del Sur Occidente colombiano". Maestría en Psicología. Universidad del Valle - Colombia. <https://acortar.link/A41VJA>

Perfil sociodemográfico y profesional

Del N total del estudio macro, para el caso de la sede Tuluá, el n corresponde a 158 egresados(as) graduados(as) entre el año 2007 y 2017, (M Edad= 29.03 años, D.T. Edad=4.78 años; 51% Mujeres) provenientes de todos sus programas académicos, que representan las facultades correspondientes en la universidad. La mayor parte de los participantes residen en el Valle del Cauca (88.8%), Cundinamarca (4.2%) Antioquia (2.8%) Cauca (1.4%) Meta (1.4%) Risaralda (0.7%) y Santander (0.7%).

La figura 26 permite ubicar el número de respondientes por año de graduación, lo cual puede ser un elemento interesante para reconsiderar las estrategias de contacto con los(as) egresados(as), no sólo para este tipo de exploraciones sobre empleabilidad, sino para otro tipo de relaciones posibles con ellos. Es probable, como en otras aplicaciones, que la concentración de respuesta se de en los dos años inmediatamente anteriores y no necesariamente en el último año, probablemente por el tipo de registros o expectativas de contacto que se mantienen.

⁶ Los datos para esta revisión se toman del estudio general, pero para efectos de utilizar toda la información disponible, se recojen algunos egresados que respondieron la encuesta con año de graduación entre 2007 y 2012 adicionalmente.

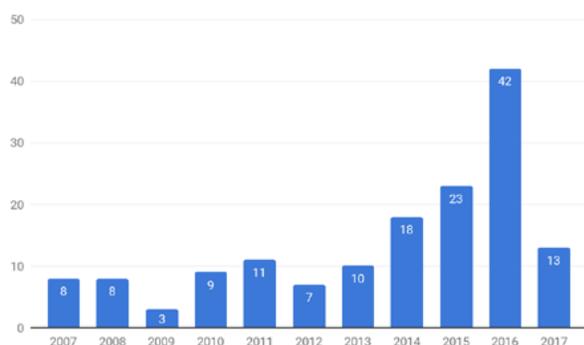


Figura 26. Egresados(as) participantes por año de graduación.

A nivel de formación de posgrado un 13.29% reportó haber realizados cursos cortos de actualización, 15.1% realizaron diplomados, un 14.55% algún programa de especialización, 8.22% de Maestría (Figura 27).

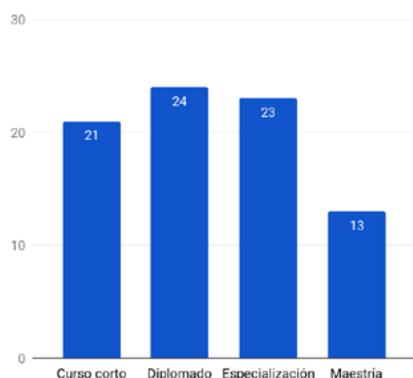


Figura 27. Egresados(as) que han realizado estudios de actualización o posgrado.

Un elemento percibido y reportado como dificultad por algunos egresados(as) (39.3%) para el acceso a programas de posgrados es la cuestión económica; al igual que otros aspectos como los geográficos (47.8%). Existe una percepción positiva respecto a la duración 37.5%, horarios un 41% y temáticas y niveles de dificultad en un 52%.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) fueron caracterizados a través de diferentes indicadores referidos a las tres últimas experiencias de trabajo, las cuales podían corresponder en simultaneidad. Los indicadores fueron: modalidad de trabajo, tipo de contrato, tiempo de contratación y salario o ingreso. En cuanto a la modalidad de tra-

bajo la mayoría reportó haber estado vinculado en empleo (Entre el 73.6% y 65%). En segundo lugar, 18.9% de los respondientes reportaron trabajar o haber trabajado en modalidad de servicios independientes (7.4%, 11.1% y 15% para el último, penúltimo y antepenúltimo trabajo respectivamente). También se observaron otras modalidades de trabajo como el emprendimiento (entre el 5% y 4.1%), el outsourcing (entre un 5.6% y un 3.4%), y el trabajo informal (1.4%). Estas últimas tuvieron una prevalencia relativamente reducida. Es posible observar en los reportes que 4.1% se encuentran en situación de cesantes o en búsqueda de trabajo (Figura 28, Panel A).

El tipo de contrato que han tenido los(as) egresados(as), en su mayoría corresponde a contratos a tiempo completo (80.7% para el primer trabajo, 70.8% para el segundo y 65.0% para el tercero). Aunque en menor medida, también se observaron contratos por prestación de servicios (9.7%, 14.6% y 18.3% para el primer, segundo y tercer trabajo respectivamente) y a medio tiempo (6.9%, 5.6% y 8.3%). Los tipos de contratación por productos o por horas (2.1% para el primer trabajo, 7.9% para el segundo y 6.7% para el tercero). (Figura 28, Panel B). Los contratos de trabajo a término indefinido (46.2%, 32.6% y 33.3% para el trabajo 1, 2 y 3 respectivamente), tienen una proporción semejante a los contratos de trabajo a término fijo (53.9% para el trabajo 1; 67.4% para el trabajo 2 y 67.7% para el trabajo 3).

Otro indicador importante de la calidad del trabajo profesional son los ingresos económicos percibidos por el trabajo. Se encuentra que la mayor parte de los respondientes reportaron ganar hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes –SMMLV– (37.8% en el trabajo 1; 36.5% en el trabajo 2 y 23.6% el trabajo 3) parte de los(as) egresados(as) trabajan hasta por un SMMLV (28.0% en el trabajo 1, 31.8% en el trabajo 2 y 35.6% en el trabajo 3). Mientras que más de la tercera parte de los(as) egresados(as), reciben entre tres y cuatro SMMLV (entre 23.8% para el primer trabajo, 25.9% para el segundo y 35.6% para el tercero); y sólo un pequeña proporción reciben más de cinco SMMLV (5.6%, 3.5% y 8.5% para los trabajos 1, 2 y 3 respectivamente) (Figura 28, Panel D).

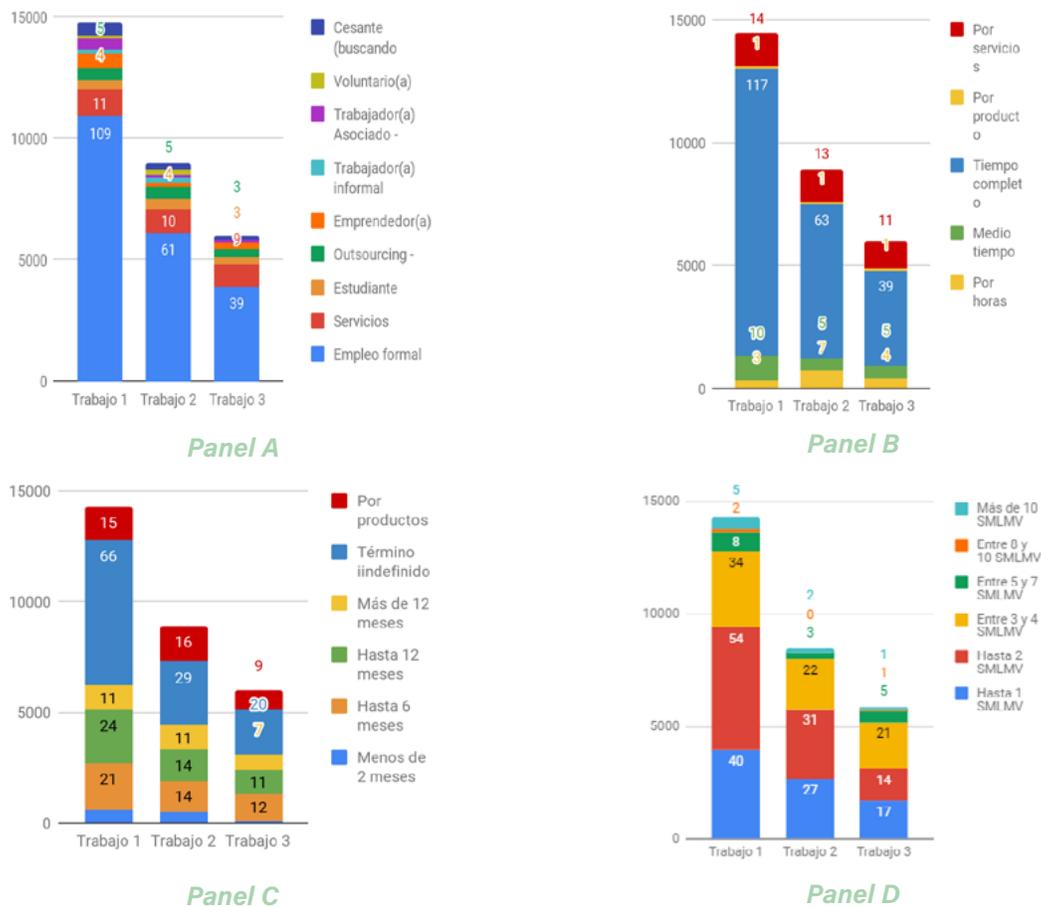


Figura 28. Condiciones de trabajo de participantes de la Universidad del Valle, estudio sede Tuluá.

Nota: Modalidad de trabajo (Panel A), Tipo de contratación (Panel B). Tiempo de contratación (Panel C) y Salario (Panel D)

Niveles de Empleabilidad

El índice de empleabilidad profesional que consiste en la sumatoria de dos indicadores: El número de ofertas de trabajo recibidas en el último año y la cantidad de tiempo que se ha encontrado sin trabajar involuntariamente. El número de ofertas de trabajo recibidas toma valores desde 0 (0 ofertas) hasta 5 (más de cinco ofertas); y el tiempo sin trabajar toma valores de 1 "más de un año", 2 "entre 6 y 12 meses", 3 "entre 2 y 6 meses", 4 "menos de 2 meses" y 5 "0 meses. Así, al sumar estos dos indicadores, el índice de empleabilidad tendría un rango entre 1 y 10 puntos. A nivel general encontramos que el índice de empleabilidad profesional Tuluá ($M=4.69$, $DT=2.08$)

Para facilitar la lectura de estos valores, se agruparon tres baremos, las personas con empleabilidad entre 1 y 3 hacen parte del grupo de "empleabilidad baja" (25.3%), las personas con puntajes entre 4 y 6 conforman el grupo de "empleabilidad media" (55.3%) y las personas con puntajes entre 7 y 10 son considerados como de "empleabilidad alta" (19.3%) (Figura 29) De acuerdo con estos criterios la mayor parte de los(as) egresados(as) respondientes de la sede tendrían una empleabilidad media, seguidos por los de baja y alta empleabilidad. Estos datos difieren de los generales de la universidad como un todo en la medida en que la empleabilidad media, suele estar por el 70%, la alta y la baja por debajo del 10% cada una, esto es uno de los elementos claves de la lectura particular de la estimación de la empleabilidad en la

universidad por programas, facultades, sedes, o en general, en la medida en que estas variaciones sólo pueden ser explicadas por dinámicas específicas y concretas no sólo de la oferta académica sino de las características de las microrregiones y en consecuencia de la dinámicas de los diversos segmentos de mercados de trabajo en los que se insertan y son acogidos los(as) egresados(as).

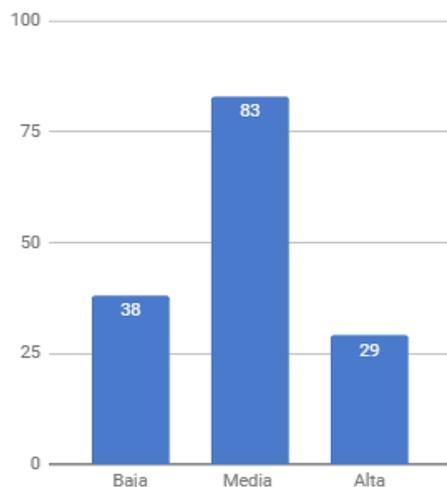


Figura 29. Niveles de empleabilidad de los(as) participantes.

En cuanto a la dinámica de temporalidad de los indicadores del índice de empleabilidad propuesto por los autores, es importante anotar que se comportan de manera diferenciada (Figura 30). Por un lado, un 62.6% de las personas han tenido o recibido una o ninguna oferta de trabajo en el último año; sólo 16% a nivel general, logra ubicarse en el mercado laboral en menos de dos meses, un 16.6% lo hace entre dos y seis meses, un 11.3% tarda de seis a 12 meses y un 12.6% demoran más de un año, cuando sólo un 12% de los(as) egresados(as) recibe tres o más ofertas de trabajo en el año.

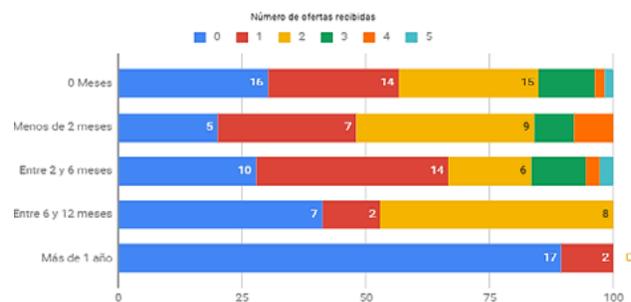


Figura 30 Indicadores de empleabilidad de egresados(as) participantes de la Sede Tuluá.

Recursos para la Empleabilidad: Individuales y Contextuales

Los recursos relacionados con la empleabilidad se presentan en tablas que recopilan porcentajes de respuestas, tomando en consideración la distribución en los enunciados tipo diferencial semántico, en una escala del 1 al 9, siendo 1 (nada característico en mi caso) y 9 (totalmente característico en mi caso). Los enunciados se presentan agrupados según condiciones contextuales y recursos individuales, con el propósito de lograr unidad de análisis.

En relación con la estructura de oportunidades de los mercados y las condiciones de trabajo (Tabla 11), se resalta una percepción de restrictiva en el ámbito profesional que alcanza en el cualificador más alto (40.8%) a causa de la competitividad en el campo profesional, que se contrasta con la identificación de numerosos campos de trabajo donde ejercen la profesión (26.1%), aun así, caracterizados con condiciones salariales bajas (29%).

Tabla 11. Percepción de la estructura de oportunidades de los mercados y las condiciones de trabajo.

Estructura de oportunidades de los mercados y condiciones de trabajo	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
En la región en la que me encuentro no hay muchas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	17,3	8,7	7,9	9,4	13,4	10,2	10,2	5,5	17,3
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por tener salarios muy bajos.	7,6	8,4	3,8	4,6	13	11,5	8,4	13,7	29
En mi área, la mayoría de las opciones de trabajo que ofrecen son opciones diferentes al empleo fijo.	4	14,3	6,3	3,2	22,2	6,3	15,1	11,9	16,7
La mayor parte de trabajos en mi profesión se contratan a través de empresas temporales o de subcontratos.	11,8	7,1	6,3	8,7	15	5,5	15	14,2	16,5
Las opciones que tengo para desarrollarme profesionalmente en los mercados de trabajo que me interesan son muy limitadas.	20,2	8,5	6,2	7,8	14	9,3	7,8	8,5	17,8
En general, considero que existen muchas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	9,2	4,6	7,7	6,2	13,8	16,9	14,6	8,5	18,5
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por ser muy competitivas.	2,3	3	1,5	2,3	7,6	9,1	18,2	20,5	35,6
Los campos de trabajo que identifico para mi profesión son escasos.	26,1	8,2	9	9	11,2	9,7	7,5	4,5	14,9
La mayoría de mis compañero/as de carrera en Univalle están bien posicionados en nuestro campo profesional.	4,6	6,1	6,1	6,9	20,6	12,2	11,5	13	19,1
El mercado de trabajo en mi campo profesional tiene mucha competencia.	3,1	0,8	0,8	3,1	11,5	6,2	16,2	17,7	40,8
En la región en donde me encuentro existen suficientes ofertas de formación complementaria en el área profesional en la que me desempeño.	13,2	9,3	8,5	7	14,7	13,2	12,4	3,9	17,8

En relación con aspectos relacionados con el apoyo de la institucional y el prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados(as) (Tabla 12), resulta relevante destacar la percepción favorable de la imagen de los(as) egresados(as) que alcanza en el cualificador más alto (41.5%) y el reconocimiento del prestigio de la universidad (21.9%), como aspectos dinamizadores de la empleabilidad. No obstante lo

anterior, existe una percepción amplia en relación con el insuficiente acompañamiento en el proceso de transición de los(as) egresados(as) a los mercados de trabajo, el cual registra un porcentaje de 34.1% en la valoración más baja, que converge con los aspectos mencionados en las preguntas abiertas como solicitudes explícitas de los encuestados.

Tabla 12. Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la sede Universitaria y sus egresados(as).

Apoyo Institucional, Prestigio y Reconocimiento de la Universidad y sus Egresados(as)	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Univalle brinda un buen acompañamiento en el proceso de transición de sus recién egresados(as) hacia el mundo del trabajo.	34.1	14.3	11.9	8.7	13.5	4.8	4.8	4	4
El prestigio de la Universidad del Valle es clave a la hora de conseguir un buen trabajo.	9.4	2.3	3.1	3.9	13.3	12.5	10.9	22.7	21.9
Ser egresado(a) de Univalle ha sido clave a la hora de ser seleccionado para un trabajo en mi carrera.	18.4	4.8	3.2	5.6	8.8	10.4	12.8	20.8	15.2
Los(as) egresados(as) de Univalle tienen muy buena reputación en el mercado laboral.	5.4	1.5	1.5	1.5	5.4	8.5	13.8	20.8	41.5
Los(as) egresados(as) de Univalle en mi campo profesional son bien valorados en el mercado laboral.	10.1	3.1	6.2	3.9	12.4	10.9	16.3	15.5	21.7

Los resultados relacionados con procesos de inserción y movilidad en los mercados (Tabla 13), se manifiesta que en un 54,1% las acciones dirigidas por un objetivo de desarrollo profesional son características de los(as) egresados(as), un 36% recurre a estrategias de visibilización que corresponden al contexto

globalizado y un 21,5% hace uso de competencias metacognitivas para desempeñar un buen papel en los procesos de búsqueda de trabajo y selección, en este último proceso un 18,5% reporta tener buenas habilidades para enfrentarlo.

Tabla 13. Inserción y movilidad de los(as) egresados(as) respondientes.

Inserción y Movilidad	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Me desenvuelvo muy bien en los procesos de búsqueda de ofertas u opciones laborales, o gestión y consecución de proyectos profesionales.	10	2,3	2,3	10,8	14,6	11,5	16,2	13,8	18,5
Manejo bien los criterios y estrategias para la búsqueda y consecución de un trabajo (ej. presentar currículums, proyectos, hacer entrevistas, etc.	5,4	3,8	6,2	6,2	15,4	9,2	18,5	13,8	21,5
Hago uso de recursos virtuales para hacerme visible y mejorar mis perspectivas de carrera.	4,5	3	4,5	3,8	9,8	5,3	12	21,1	36,1
Identifico hacia dónde quiero proyectarme profesionalmente, y hago lo necesario para conseguirlo.	0,8	1,5	1,5	3,8	7,5	6,8	11,3	12,8	54,1

En relación con los recursos relacionales (Tabla 14), se destaca la influencia de contactos y referencias en la consecución del primer trabajo (47.3%), evidenciando el valor de la reputación profesional como recurso para establecer conexiones en el mercado de trabajo, sin embargo, un 22.5% refiere que ha usado otros medios para la primera contratación. Por otra parte, vale la pena señalar que el 36.4% de los(as) egresados(as) manifiestan que no han buscado asesoría o apoyo para tomar decisiones relacionadas con la gestión de su carrera, lo cual paradójicamente

es lo más recurrente en sus demandas y expectativas manifiestas en las preguntas abiertas.

Al indagar sobre experiencias de desarrollo (Tabla 15), se destaca la importancia de prácticas y actividades extracurriculares (27.6%) para ingresar en el mercado de trabajo como para formar una identidad profesional; y la influencia de la calidad del desempeño, tanto en el trabajo (13.1%), como en el ámbito académico (25.7%).

Tabla 14. Recursos relacionales de los(as) egresados(as) respondientes de la sede Tuluá.

Recursos Relacionales	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Mi primer trabajo como profesional después de graduarme lo conseguí a través de contactos, redes o referencias personales.	22,5	0,8	2,3	3,1	6,2	3,9	3,9	10,1	47,3
Después de graduado he buscado asesoría o apoyo para tomar decisiones sobre mi futuro profesional.	36,4	9,8	9,8	4,5	9,1	10,6	6,1	6,1	7,6

Tabla 15. Experiencias de desarrollo de los(as) egresados(as) respondientes de la sede Tuluá.

Experiencias de Desarrollo	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Al graduarme tenía los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarme exitosamente en mi profesión.	2,9	2,9	3,7	6,6	15,4	8,8	12,5	21,3	25,7
Mi nivel de desempeño a lo largo del pregrado en Univalle me facilitó ubicarme bien en el mercado de trabajo de mi profesión.	19,2	8,5	1,5	4,6	11,5	6,9	15,4	19,2	13,1
Haber tenido prácticas y actividades extracurriculares durante mi formación de pregrado fue fundamental para mi ingreso en el mercado de trabajo en mi campo profesional.	27,6	3,9	3,1	5,5	6,3	6,3	8,7	12,6	26
Las actividades y responsabilidades que desarrollo o cumplo dentro de la(s) empresa(s), organización (es), proyecto(s) o programa(s) en que trabajo o he trabajado, en su mayoría tienen que ver con una profesión diferente a la mía.	29,8	8,9	12,1	5,6	11,3	8,1	8,1	4,8	11,3

En relación con los recursos individuales facilitadores (Tabla 16), se destaca una valoración positiva de gran parte de los ítems considerados. Dentro de los aspectos más destacados se encuentra la experiencia profesional (45%), la capacidad de adaptación (31.7%), los aprendizajes adquiridos en situaciones no académicas (31.3%). De igual forma vale la pena señalar que aspectos como el manejo de idiomas registran un amplio porcentaje de respuestas 39.1% en la más baja valoración, sin embargo esto puede obedecer a que no se cuente con la competencia, dado que en las respuestas cualitativas se resalta de

forma recurrente como algo que dificulta la inserción en los mercados de trabajo, también resaltan que al quedar desempleado es difícil reubicarse en otro lugar, teniendo en cuenta que el 12% puede tardar más de un año en encontrar un trabajo.

Finalmente, el apartado referido a recursos individuales problemáticos (Tabla 17), refleja que aspectos como la etnia, la edad y el estrato socioeconómico, no son percibidos como aspectos significativamente problemáticos.

Tabla 16. Recursos individuales facilitadores de los(as) egresados(as) respondientes.

Recursos Individuales Facilitadores	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Tener experiencia de trabajo relacionada con mi profesión facilitó mi ingreso al mercado de trabajo que me interesa.	16	4,6	0,8	3,8	6,1	4,6	6,1	13	45
Lo que he aprendido en contextos o situaciones no académicas me ha ayudado a conseguir, mantenerme o cambiar de trabajo.	8,4	3,8	3,8	3,8	9,9	9,9	13,7	15,3	31,3
Manejar otros idiomas me ha servido para tener más opciones de trabajo.	39,5	14	4,4	5,3	7	7,9	1,8	5,3	14,9
Después de terminar un proyecto de trabajo o quedar desempleado(a) me ha sido fácil encontrar un nuevo trabajo.	33,9	3,5	4,3	5,2	7,8	7,8	11,3	10,4	15,7
He cambiado voluntariamente de trabajo o campo por otros que me permiten mayor desarrollo profesional.	30,9	4,1	1,6	3,3	6,5	1,6	7,3	13	31,7

Tabla 17. Recursos individuales problemáticos de los(as) egresados(as) respondientes.

Recursos Individuales Problemáticos	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Tener más edad que el promedio de recién egresados(as) hace más difícil conseguir un trabajo.	7,6	35,7	6,1	5,2	0,9	17,4	4,3	11,3	7
La etnia o raza de una persona influye a la hora de conseguir un trabajo profesional como recién egresado.	57,8	3,7	7,3	5,5	7,3	6,4	4,6	2,8	4,6
Los(as) recién egresados(as) que provienen de un estrato socioeconómico bajo tienen mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo profesional de su campo.	32,2	9,6	12,2	6,1	6,1	9,6	8,7	4,3	11,3

Continuando con la lógica de la presentación general de resultados en el corpus principal de libro, a continuación se presenta igualmente lo correspondiente a una síntesis de apartes correspondientes a aspectos del orden cualitativo reportadas por los(as) egresados(as) en relación con aspectos facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo que potencian el ingreso, permanencia y sostenibilidad en

los mercados de trabajo, en consonancia con el sistema categorial de referencia utilizado: Dimensión individual (Tabla 18), Dimensión Socioeconómica y Política (Tabla 19), Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo (Tabla 20) y finalmente la Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación (Tabla 21)

Tabla 18. Dimensión individual: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de egresados(as) respondientes en la sede Tuluá.

	<ul style="list-style-type: none"> ● La responsabilidad, la disposición para aprender y el compromiso con la organización.
Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Uso de herramientas virtuales para acceder a bolsas de empleo. ● Pertenecer a asociaciones gremiales y grupos afines con la profesión. ● Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, que generan un ambiente laboral basado en la confianza ● Haber logrado ascensos y poder demostrar el cumplimiento de funciones en otros ámbitos y experiencias.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● La corta de edad de los(as) egresados(as) no permite tenerlos en cuenta en determinados contextos. ● Falta de experiencia laboral, no poseer la capacidad de acreditar aquello que se sabe hacer. ● Falta de conocimientos, actualizaciones, especializaciones (posgrados). ● No poseer manejo avanzado de software especializados. ● Falta de dominio de un segundo idioma, especialmente inglés
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas para desarrollar y mejorar competencias en idioma extranjero. ● Destacar por buen desempeño e indicadores de cumplimiento de los objetivos del lugar en donde labora. ● Realizar actualizaciones y capacitaciones permanentes, formación complementaria y asistir a seminarios relacionados con la profesión ● Generar estrategias para visibilizar las habilidades y proyectos personales a través del internet. ● Identificación de posibles conexiones entre las redes personales y los mercados de trabajo aspirados.

Tabla 19. Dimensión Socioeconómica y Política: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de egresados(as) respondientes de la sede Tuluá.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Las condiciones del municipio permiten la movilidad hacia otros lugares para ubicarse en el mercado (buenas vías y cercano a lugares con más oportunidades) ● Mucha competencia derivada de la gran cantidad de egresados(as) en las múltiples áreas del conocimiento.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Pocas ofertas laborales por parte del mercado debido a la situación económica del país. ● Los aspectos burocráticos y las dependencias políticas disminuyen la apertura de plazas de trabajo. ● Particularidades socioculturales de cada municipio crean sesgos frente a las personas que llegan a trabajar siendo de otras localidades.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Generar estrategias para abrir oportunidades de trabajo a los(as) egresados(as) dentro de su mismo campo, para liberar la competitividad. ● Mitigar los cambios que se dan a partir de reformas tributarias y legislativas

Tabla 20. Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de egresados(as) respondientes de la sede Tuluá.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● La presentación e imagen personal es tenido en cuenta en el proceso de selección. ● Disponibilidad de tiempo es un aspecto valorado por las O.T.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● Los bajos salarios que no cumplen con las expectativas de los(as) egresados(as). ● Falta de compromiso por parte de las O.T con los empleados, en términos de garantías de contratación y continuidad. ● Incremento de funciones y responsabilidades en cargos de trabajo, que no se traducen en mayores ingresos salariales. ● Las políticas y filosofías institucionales limitan el quehacer profesional.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● La puntualidad y la organización son aspectos que deben trabajarse para contribuir a una imagen positiva dentro de las O.T.

Tabla 21. Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de egresados(as) respondientes de la sede Tuluá.

Aspectos que Facilitan	Prestigio de la universidad en los mercados de trabajo, en cuanto a su calidad y nivel de formación profesional.
Aspectos que Dificultan	<p>Falta de opciones para realizar prácticas y asignaturas orientadas a desarrollar competencias relacionales y de emprendimiento.</p> <p>Pocas oportunidades de acceder a posgrados debido al alto costo de estos.</p> <p>Provenir de una sede regional limita las oportunidades de ingreso a los mercados de trabajo.</p> <p>Dificultades en la eficiencia del programa de acompañamiento a egresados(as)</p>
Estrategias de Desarrollo	Realizar lecturas de contexto permite identificar que se debe estudiar en una institución de educación superior reconocida.

Anexo 4. Empleabilidad profesional recién egresados(as) de la Universidad del Valle 2007 - 2017: El caso de la Facultad de Ciencias de la Administración⁷

A manera de ejemplo de particularización y de opciones de lectura complementarias y localizadas de forma más concreta en el plano de campos disciplinares amplios de formación, de lo geográfico por la amplia oferta y cobertura, y en concordancia con la noción de que la empleabilidad tiene una dimensión

clave que corresponde a los dispositivos de formación que en este caso incluyen el tipo de oferta concreta; así como el carácter situacional temporal y espacial, se optó por presentar un caso específico correspondiente a una de las nueve facultades e institutos académicos: La facultad de Ciencias de la Administración que tiene presencia directa en ocho de las nueve sedes.

De esta forma los lectores interesados en el fenómeno de la empleabilidad profesional, puedan contar, a manera de ejemplo, con recursos de interpretación que ilustran similitudes y diferencias entre la presentación general de los resultados de la investigación sobre la universidad como un todo, y lo que diferencia y caracteriza una facultad o instituto y sus programas como parte de microrregiones en las que varía no sólo la oferta, sino la dinámica de los diversos segmentos de mercados de trabajo posibles o en los que se proyectan los(as) egresados(as).

⁷ Basado en el Macroproyecto en referencia y la Disertación de Maestría dirigida por Rentería, E.: Ochoa-Buitrago, J., Pinzón-Orozco, C. E. (2020). "Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de egresados de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle". Maestría en Administración. Universidad del Valle - Colombia

Perfil sociodemográfico y profesional

Del N total del estudio macro, para el caso de la Facultad de Ciencias de la administración, que incluye sus programas presentes en todas las sedes, el n corresponde a 295 egresados(as) graduados entre el año 2007 y 20178, (M Edad= 31.02 años, D.T. Edad=4.92 años; 64.4% Mujeres). La mayor parte de los participantes residen en el Valle del Cauca (87%), Cauca (4.5%), Antioquia (2.6%), el 3.2% restante reside en Cundinamarca, Meta, Risaralda, Magdalena y Santander. En la Figura 31, paneles A, B y C, se presentan otros datos complementarios como año de graduación, sede y programa académico de los respondientes de la Facultad en las sedes regionales y la principal.

A nivel de formación en programas de formación complementaria, actualización o posgrado un 15.6% reportó haber realizado cursos cortos, 26.4% diplomados, 20% especializaciones, y un 9.5% Maestría (Figura 32).

Algunos egresados(as) reportan dificultades de acceso a programas de posgrados por cuestiones económicas (31.7%). En lo relativo a duración, horarios y lugares en los que se ofertan los programas, estas variables son calificadas como muy accesibles (43.3%, 42% y 42.6% respectivamente), así como también los aspectos relacionados con las temáticas ofrecidas y los niveles de dificultad identificados en los programas, un 56% reporta que son totalmente accesibles y de interés.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) respondientes de diversos programas y sedes, fueron medidos a través de diferentes indicadores, aplicados a las tres últimas experiencias de trabajo. Los indicadores fueron: Modalidad de trabajo, Tipo de contrato, Tiempo de contratación y Salario o Ingresos.

En cuanto a la modalidad de trabajo la mayoría reportó haber estado vinculado en modalidad de empleo (Entre el 74.6% y 68.9% para los tres últimos trabajos). En segundo lugar, un 11.8%, 21% y 22.6% de las personas reportaron trabajar o haber trabajado en modalidad de servicios independientes para el último, penúltimo y antepenúltimo trabajo respectivamente. Aunque también se observaron otras modalidades de trabajo como el emprendimiento (entre el 3.6% y 1.7%), el outsourcing (entre un 2.8% y un 1.9%), y el trabajo informal (entre un 2.8% y un 1.9%), estas últimas presentan una prevalencia reducida. En cuanto al reporte de desempleo o inactividad con procesos de búsqueda de trabajo, sólo un 4.5% reporta esta condición, el comportamiento de otras modalidades de trabajo reportadas con menor incidencia o no desarrolladas por los egresados(as) respondientes puede observarse en la Figura 33 (Panel A)

Respecto a los contratos de trabajo se observa que la condición de "término indefinido" (61.6%, 40.2% y 47.6% para el trabajo 1, 2 y 3 respectivamente), tienen una proporción semejante a los contratos de "trabajo a término fijo" (38.4% para el trabajo 1; 59.8% para el trabajo 2 y 52.4% para el trabajo 3). No obstante, los contratos a término fijo varían sensiblemente por rangos de la siguiente manera: contratos de más de 12 meses (entre 13.6% y 6.7%), hasta de 12 meses (entre 16.6% y 13.3%), hasta de 6 meses (entre 12.4% y 8.2%) y de menos de 2 meses (entre 3% y 1.8%). (Figura 33, Panel B).

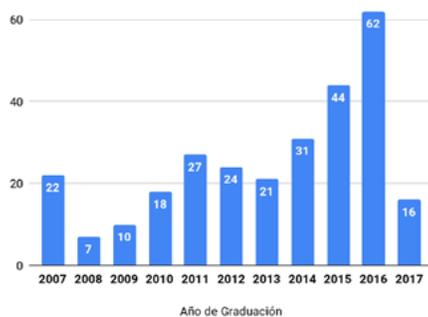
En cuanto a la dedicación por tipo de contrato reportada por los(as) egresados(as) respondientes, en su mayoría corresponde a contratos a tiempo completo (82.9% para el primer trabajo, 68.6% para el segundo y 69.5% para el tercero). Aunque en menor medida, también se observaron contratos por prestación de servicios (8.6%, 12.4% y 11.4% para el primer, segundo y tercer trabajo respectivamente) y a medio tiempo (4.8%, 8.9% y 6.7%). Los tipos de contratación por productos o por horas indican un 3.7% para el primer trabajo, 10.1% para el segundo y 9.5% para el tercero.

Otro indicador importante de la calidad del trabajo profesional son los ingresos económicos percibidos

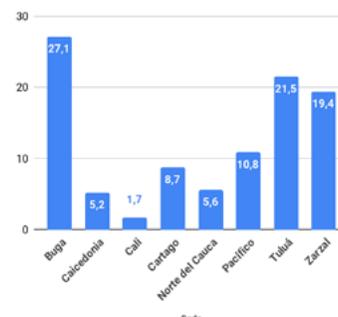
⁸ Los datos para esta revisión se toman del estudio general, pero para efectos de utilizar toda la información disponible, se recogieron algunos egresados que respondieron la encuesta con año de graduación entre 2007 y 2012 adicionalmente.

por el trabajo. En este aspecto encontramos que la mayor parte de las personas reportaron ganar hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes-SMMLV (42% en el trabajo 1; 40.7% en el trabajo 2 y 32.7% el trabajo 3). Parte de los(as) egresados(as) trabajan hasta por un SMMLV (23% en el trabajo 1, 30.5% en el trabajo 2 y 35.6% en el trabajo

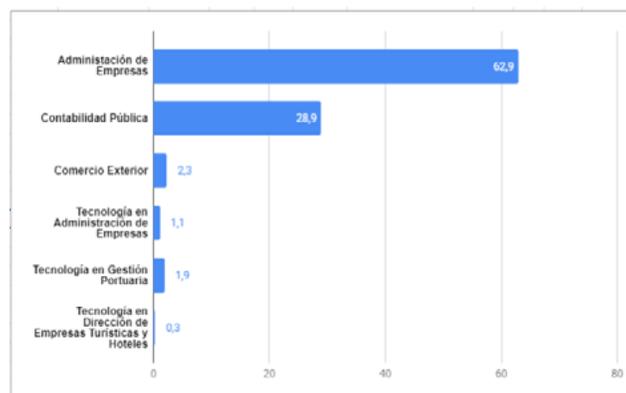
3). Mientras que cerca de la tercera parte de los(as) egresados(as), reciben entre tres y cuatro SMMLV (entre 29.4% para el primer trabajo, 23.4% para el segundo y 27.9% para el tercero). La proporción que recibe más de cinco SMMLV corresponde a un 5.6%, 5.4% y 3.9% para los trabajos 1, 2 y 3 respectivamente (Figura 33, Panel D).



Panel A



Panel B



Panel C

Figura 31. Características de los participantes.

Nota: Egresados(as) respondientes por año de graduación (Panel A); Porcentaje según sede de los programas (Panel B) Porcentaje según programa (Panel C).

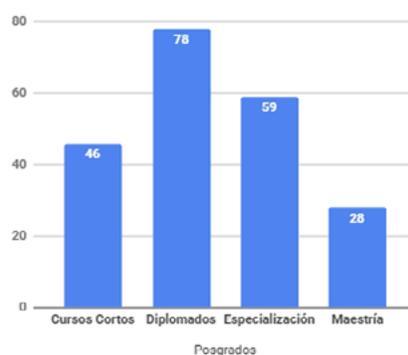


Figura 32. Egresados(as) respondientes según programas de formación complementaria.

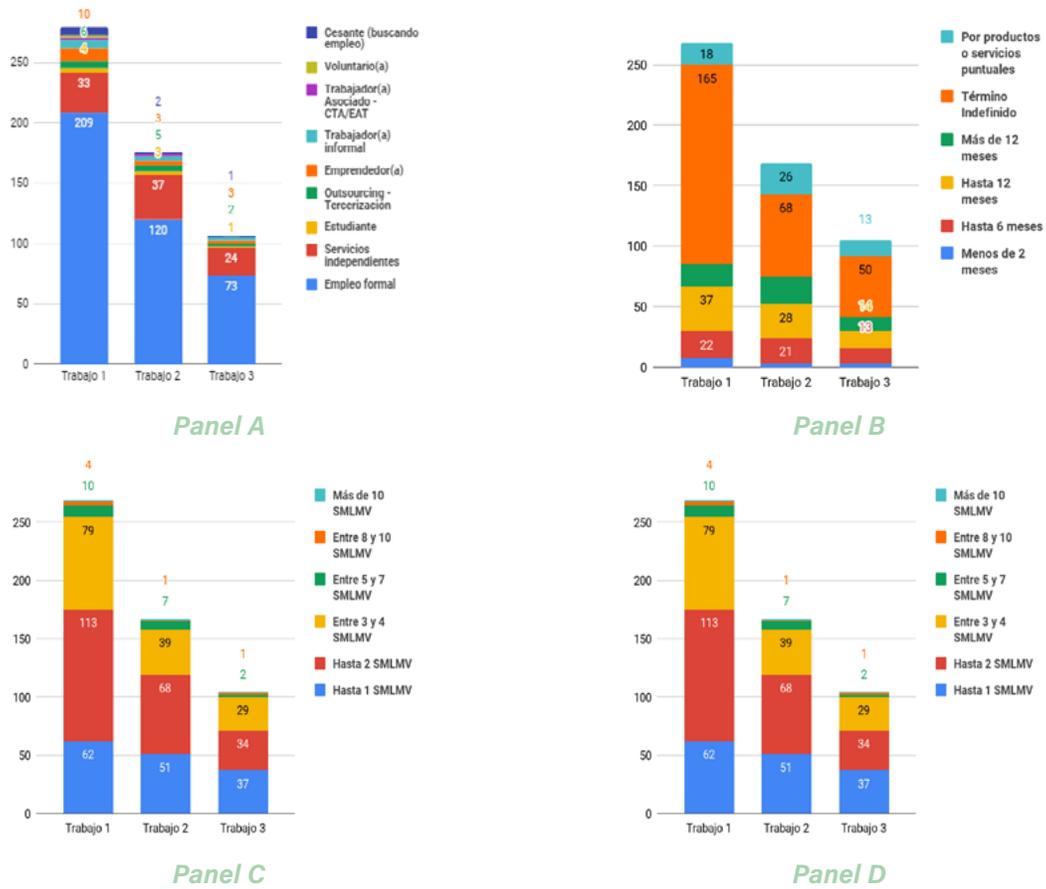


Figura 33. Condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) respondientes.

Nota: Modalidad de trabajo (Panel A), Tiempo de contratación (Panel B). Tipo de contratación (Panel C) y Salario (Panel D)

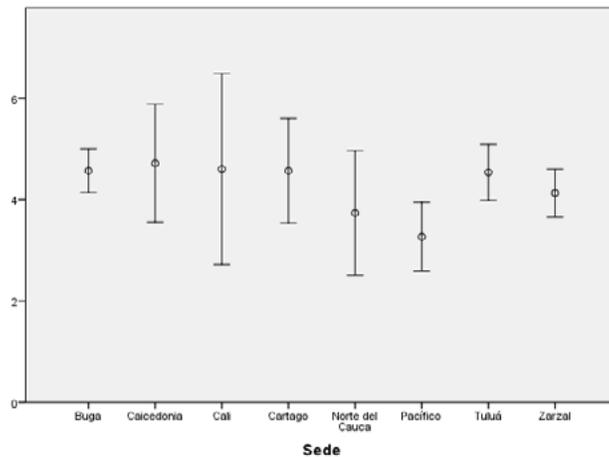


Figura 34. Promedio del índice de empleabilidad por cada sede en programas de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Nota: Barras con 95% de CI.

Nivel de empleabilidad

El índice de empleabilidad profesional que consiste en la sumatoria de dos indicadores: El número de ofertas de trabajo recibidas en el último año y la cantidad de tiempo que se ha encontrado sin trabajar involuntariamente. El número de ofertas de trabajo recibidas toma valores desde cero (0 ofertas) hasta cinco (más de 5 ofertas); y el tiempo sin trabajar toma valores de 1 "más de un año", 2 "entre 6 y 12 meses", 3 "entre 2 y 6 meses", 4 "menos de 2 meses" y 5 "0 meses. Así, al sumar estos dos indicadores, el índice de empleabilidad tendría un rango entre 1 y 10 puntos.

Así, a nivel general encontramos que el índice de empleabilidad profesional promedio fue de 4.25 puntos, siendo más alto, según el puntaje bruto para los programas ofertados en las sedes de Caicedonia (M=4.71; DT=2), Cali (M=4.6; DT=1.51), Buga (M= 4.56; DT=1.87), Cartago (M=4.56; DT=2.38) y Tuluá (M=4.53; DT=2). Es ligeramente más baja para las sedes de Zarzal (M=4.12; DT=1.75), Norte del Cauca (M=3.73; DT=2.21) y Pacífico (M=3.26; DT=1.81) (Figura 34). Para el programa de Administración (M=4.55; DT=1.8), Contaduría Pública (M=4.64; DT=1.89), Comercio Exterior (M=4.62; DT=1.1), Tecnología en Gestión Portuaria (M=5; DT=2.3) y Tecnología en Administración de Empresas se obtuvo un índice promedio de 7 con DT=0.

Para facilitar la lectura de estos valores, se agruparon tres baremos (Figura 35), las personas con empleabilidad entre 1 y 3 hacen parte del grupo de "empleabilidad baja" (34.7%), las personas con puntajes entre 4 y 6 conforman el grupo de "empleabilidad media" (50.1%) y las personas con puntajes entre 7 y 10 son considerados como de "empleabilidad alta" (15.3%). De acuerdo con estos criterios la mayor parte de las personas pueden ser agrupadas como con una empleabilidad media, seguidos por los de baja y alta empleabilidad. Estos datos presentan algunas diferencias con los de la universidad como un todo, y con los de la sede Cali. Representan también, lo planteado sobre la empleabilidad como una estimativa relativa y situacional, siendo necesario destacar que para el caso de la facultad la proporción de alta

empleabilidad es ligeramente mayor que la general de la universidad y probablemente de varias de las sedes. Un elemento importante en este aparte es el hecho de que si se suma empleabilidad media media con empleabilidad alta (65.4%), se configura como un valor que hace parte de las tendencias regionales y nacionales, pero que en cualquier caso es importante relacionarlo y diferenciarlo de la ocupación real de los(as) egresados(as) pues en el primer caso, la empleabilidad refiere el interés potencial en los segmentos de mercado y la capacidad de insertarse, y en el segundo caso refiere a ocupaciones concretas en condiciones como las reportadas en las modalidades de trabajo y formas de contratación.

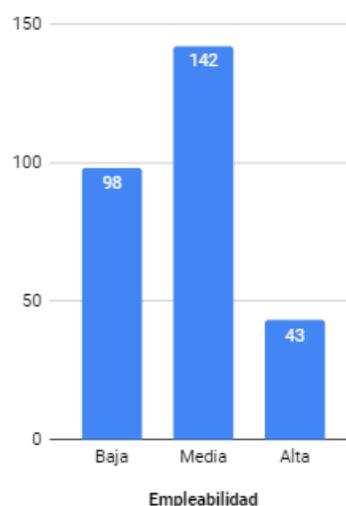
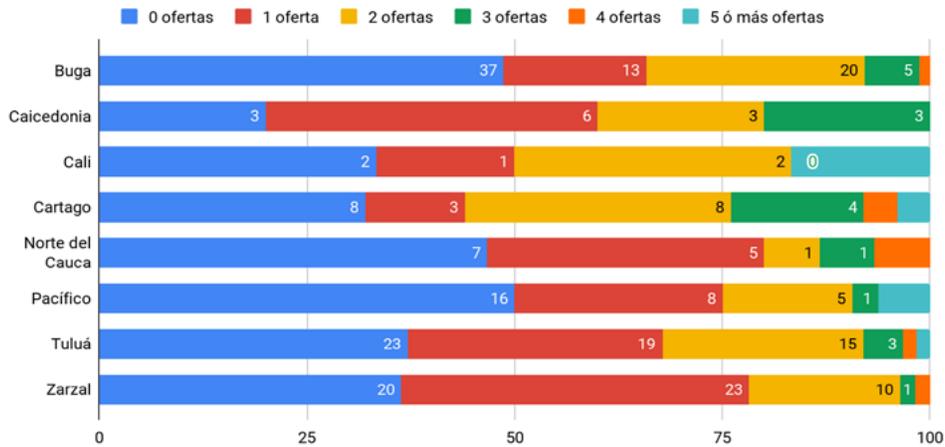
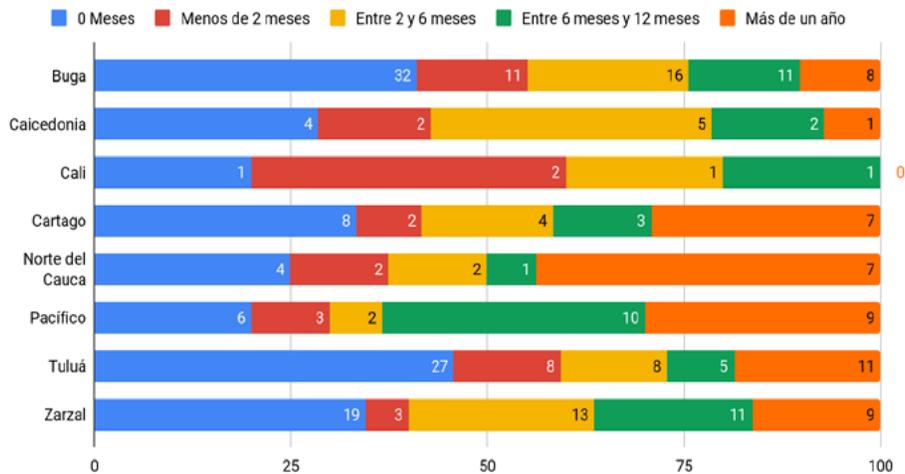


Figura 35. Nivel de Empleabilidad de los participantes.

Como complemento a lo anterior, es importante considerar que el índice general de empleabilidad se compone de dos indicadores que se comportan de manera diferenciada (Figura 36). Por un lado, un 67.8% de las personas han recibido una o ninguna oferta de trabajo en el último año; un 36% reporta no haber estado desempleado desde que egresó de Univalle, mientras que un 11.5%, logra ubicarse en el mercado laboral en menos de dos meses, un 17.7% lo hace entre dos y seis meses, un 15.6% tarda de seis a 12 meses y un 18.8% demoran más de un año, cuando sólo un 8.6% de los(as) egresados(as) recibe tres o más ofertas de trabajo en el año.



Panel A



Panel B

Figura 36. Indicadores de empleabilidad de participantes por sedes.

Nota: Número de ofertas de trabajo recibidas en el último año (Panel A) y Tiempo sin trabajar involuntariamente (Panel B).

Recursos para la empleabilidad: Individuales y contextuales

Los recursos relacionados con la empleabilidad se presentan en tablas que recopilan porcentajes de respuestas, tomando en consideración la distribución en los enunciados tipo diferencial semántico, en una escala del 1 al 9, siendo 1 (nada característico en mi caso) y 9 (totalmente característico en mi caso), manteniendo la opción de respuesta "No lo he

pensado/No aplica en mi caso", la cual no aparece incluida en las siguientes tablas. Los enunciados se presentan agrupados según condiciones contextuales y recursos individuales, con el propósito de lograr unidad de análisis.

En relación con la estructura de oportunidades de los mercados y las condiciones de trabajo (Tabla 22), se resalta una percepción restrictiva en el ámbito profesional, que alcanza en el cualificador más

alto, a causa de la competitividad en el mercado y en las opciones del campo profesional (60.9% y 43.1%), dichas opciones se caracterizan por condiciones salariales bajas (36.9%), provenir de empresas temporales o subcontratos (26.6%) y de campos diferentes a los de la profesión (25.4%).

En relación con aspectos relacionados con el apoyo institucional y el prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados(as) (Tabla 23), resulta relevante destacar la percepción favorable de la imagen de los(as) egresados(as) que alcanza en el cualificador más alto (40.7%) y el reconocimiento del prestigio de la universidad (28.3%), como aspectos

dinamizadores de la empleabilidad, también hay una reputación positiva acerca de los(as) egresados(as) de Univalle en el mercado laboral (22,5%). No obstante lo anterior, aparece un reporte del 34.4% sobre el acompañamiento en el proceso de transición de los(as) egresados(as) a los mercados de trabajo. Este dato puede ser interpretado en dos sentidos: La expectativa sobre la necesidad o existencia de este tipo de programas como condición de transición por parte de las IES, o el hecho de que la mayoría de egresados(as), sin haber pasado por estos programas se encuentra activa en diversos segmentos de mercados de trabajo (más de 90%) y con niveles de empleabilidad de más del 65%.

Tabla 22 Percepción de la estructura de oportunidades de los mercados y las condiciones de trabajo.

Estructura de oportunidades de los mercados y condiciones de trabajo	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
En la región en la que me encuentro no hay muchas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	19.4	7.9	10.2	8.3	9.7	6	6.9	8.3	23.1
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por tener salarios muy bajos.	5.1	5.1	3.2	6	11.5	11.5	10.1	10.6	36.9
En mi área, la mayoría de las opciones de trabajo que ofrecen son opciones diferentes al empleo fijo.	10	5.3	3.3	5.3	18.7	13.9	11	7.2	25.4
La mayor parte de trabajos en mi profesión se contratan a través de empresas temporales o de subcontratos.	12.6	5.3	4.8	4.8	15	8.7	11.1	11.1	26.6
Las opciones que tengo para desarrollarme profesionalmente en los mercados de trabajo que me interesan son muy limitadas.	14.9	5.6	7	9.8	13.5	9.8	9.8	11.6	18.1
En general, considero que existen muchas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	6.4	3.2	6.9	7.8	18.3	10.1	12.4	10.1	24.8
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por ser muy competitivas.	1.9	0.9	3.7	2.3	7.4	8.3	13.9	18.5	43.1
Los campos de trabajo que identifico para mi profesión son escasos.	29.6	8.7	4.3	4.8	13.5	9.6	6.5	8.7	14.3
La mayoría de mis compañero/as de carrera en Univalle están bien posicionados en nuestro campo profesional.	6.3	8.5	7.6	12.1	23.2	11.2	8.9	8	14.3
El mercado de trabajo en mi campo profesional tiene mucha competencia.	1.4	0	0.9	0.5	7.7	2.3	8.2	18.2	60.9
En la región en donde me encuentro existen suficientes ofertas de formación complementaria en el área profesional en la que me desempeño.	17	8	9.4	7.5	11.8	10.8	9.4	7.5	18.4

Tabla 23. Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Apoyo Institucional, Prestigio y Reconocimiento de la Universidad y sus Egresados(as)	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Univalle brinda un buen acompañamiento en el proceso de transición de sus recién egresados(as) hacia el mundo del trabajo.	34.4	19.6	10	6.7	9.6	5.7	5.3	2.4	6.2
El prestigio de la Universidad del Valle es clave a la hora de conseguir un buen trabajo.	12.3	2.4	3.8	3.3	9	10.4	12.7	17.9	28.3
Ser egresado(a) de Univalle ha sido clave a la hora de ser seleccionado para un trabajo en mi carrera.	18.6	4.2	5.1	4.7	7.9	10.7	14	11.6	23.3
Los(as) egresados(as) de Univalle tienen muy buena reputación en el mercado laboral.	6	0.9	0.9	1.4	9.7	5.1	15.3	19.9	40.7
Los(as) egresados(as) de Univalle en mi campo profesional son bien valorados en el mercado laboral.	9.9	2.3	4.2	3.8	16.4	13.1	13.1	14.6	22.5

Tabla 24. Inserción y movilidad de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Inserción y Movilidad	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Me desenvuelvo muy bien en los procesos de búsqueda de ofertas u opciones laborales, o gestión y consecución de proyectos profesionales.	10.7	4	6.2	9.8	14.2	8	13.3	12.9	20.9
Manejo bien los criterios y estrategias para la búsqueda y consecución de un trabajo (ej. presentar currículums, proyectos, hacer entrevistas, etc).	7	3.5	7.8	9.6	13.5	6.5	12.2	15.2	24.8
Hago uso de recursos virtuales para hacerme visible y mejorar mis perspectivas de carrera.	11	1.8	5.3	2.6	9.2	5.3	9.6	20.2	35.1
Identifico hacia dónde quiero proyectarme profesionalmente, y hago lo necesario para conseguirlo.	0.4	1.7	1.7	0	6.4	5.9	8.9	16.1	56.4

Los resultados relacionados con procesos de inserción y movilidad en los mercados (Tabla 24), manifiestan que en un 56.4% las acciones dirigidas por un objetivo de desarrollo profesional y proyección son características de los(as) egresados(as), un 35.1% recurre a estrategias de visibilización que corresponden al contexto globalizado y un 24.4% hace uso de competencias metacognitivas para desempeñar un buen papel en los procesos de búsqueda de trabajo y selección, en este último proceso un 20.9% reporta tener buenas habilidades para enfrentarlo.

En relación con los recursos relacionales (Tabla 25), se destaca la influencia de contactos y referencias en la consecución del primer trabajo (48.4%), evidenciando el valor de la reputación profesional como recurso para establecer conexiones en el mercado de trabajo, sin embargo, un 29.8% refiere que ha usado otros medios para la primera contratación. Por otra parte, vale la pena señalar que el 32.2% de los(as) egresados(as) manifiestan que no han buscado asesoría o apoyo para tomar decisiones relacionadas con la gestión de su carrera, lo cual paradójicamente

es lo más recurrente en sus demandas y expectativas manifiestas en las respuestas en la dimensión cualitativa del estudio, no sólo para los programas de la facultad sino para la universidad en general en este y anteriores estudios.

Al indagar sobre experiencias de desarrollo (Tabla 26), se destaca que en un 34.5% cuenta con las competencias necesarias para desempeñar su profesión

después de graduarse, también la importancia de las prácticas y actividades extracurriculares durante su formación (23.8%) para ingresar en el mercado de trabajo. Así mismo, la influencia de habilidades obtenidas a partir de participar en actividades que son ajenas a la profesión de los(as) egresados(as) (32.7%) evidencia la importancia del aprendizaje en los diferentes escenarios que ofrecen las experiencias que tienen en el contexto del trabajo.

Tabla 25. Recursos relacionales de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Recursos Relacionales	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Mi primer trabajo como profesional después de graduarme lo conseguí a través de contactos, redes o referencias personales.	29.8	1.8	0.9	2.2	3.1	3.1	4	6.7	48.4
Después de graduado he buscado asesoría o apoyo para tomar decisiones sobre mi futuro profesional.	32.2	6.2	6.2	4.3	8.5	6.2	7.1	6.6	22.7

Tabla 26. Experiencias de desarrollo de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Experiencias de Desarrollo	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Al graduarme tenía los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarme exitosamente en mi profesión.	5.5	3.4	3	6.4	13.6	11.9	8.5	13.2	34.5
Mi nivel de desempeño a lo largo del pregrado en Univalle me facilitó ubicarme bien en el mercado de trabajo de mi profesión.	16.5	5.5	3.8	7.6	11	7.2	10.6	14	23.7
Haber tenido prácticas y actividades extracurriculares durante mi formación de pregrado fue fundamental para mi ingreso en el mercado de trabajo en mi campo profesional.	29.6	5.8	4.9	4.5	9.4	7.2	5.8	9	23.8
Las actividades y responsabilidades que desarrollo o cumplo dentro de la(s) empresa(s), organización (es), proyecto(s) o programa(s) en que trabajo o he trabajado, en su mayoría tienen que ver con una profesión diferente a la mía.	32.7	5.8	7.7	7.7	13.5	4.8	6.7	6.7	14.4

En relación con los recursos individuales facilitadores, y en particular con las implicaciones sobre la importancia de los dispositivos de formación académicos y no académicos (Tabla 27), se destacan las experiencias relacionadas con la profesión (44%) y los aprendizajes adquiridos en situaciones no académicas (40.4%). De igual forma vale la pena señalar que aspectos como el manejo de idiomas registran un amplio porcentaje de respuestas (54%) en la más baja valoración, sin embargo, esto puede obedecer a que no se cuente con la competencia, también en las respuestas cualitativas se resalta de forma recurrente como algo que dificulta la inserción en los mercados de trabajo. Un 28.9% refieren haber cambiado de trabajo voluntariamente, mientras que un 22.7% señala que al quedar desempleado es difícil reubicarse en otro lugar, teniendo en cuenta que el 18.8% puede tardar más de un año en encontrar un trabajo.

Finalmente, el apartado referido a recursos individuales problemáticos (Tabla 28), refleja que aspectos como la etnia, la edad y el estrato socioeconómico; no son percibidos como aspectos significativamente problemáticos, por parte de los(as) respondientes.

Este resultado es particularmente relevante, si se tiene en cuenta que una de las críticas históricas relacionadas con las prácticas de inclusión social por y para el trabajo tiene que ver con estas tres “variables problemáticas”, que para el caso no sólo de los programas de la facultad sino de la universidad en general, no son reportadas como elementos obstaculizadores por el hecho de ser egresados(as).

Continuando con la lógica de la presentación general de resultados en el corpus principal de libro, a continuación se presenta igualmente lo correspondiente a una síntesis de apartes correspondientes a aspectos del orden cualitativo reportadas por los(as) egresados(as) en relación con aspectos facilitadores, dificultades y estrategias de desarrollo que potencian el ingreso, permanencia y sostenibilidad en los mercados de trabajo, en consonancia con el sistema categorial de referencia utilizado: Dimensión individual (Tabla 29), Dimensión Socioeconómica y Política (Tabla 30), Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo (Tabla 31) y finalmente la Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación (Tabla 32).

Tabla 27. Recursos individuales facilitadores de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Recursos Individuales Facilitadores	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Tener experiencia de trabajo relacionada con mi profesión facilitó mi ingreso al mercado de trabajo que me interesa.	17.5	3.4	1.7	3.8	8.5	3.8	8.1	9	44
Lo que he aprendido en contextos o situaciones no académicas me ha ayudado a conseguir, mantenerme o cambiar de trabajo.	7	2.6	2.6	5.2	8.3	9.6	11.7	12.6	40.4
Manejar otros idiomas me ha servido para tener más opciones de trabajo.	54	11.1	4.8	5.3	5.3	3.2	2.1	2.6	11.6
Después de terminar un proyecto de trabajo o quedar desempleado(a) me ha sido fácil encontrar un nuevo trabajo.	32.2	6.2	6.2	4.3	8.5	6.2	7.1	6.6	22.7
He cambiado voluntariamente de trabajo o campo por otros que me permiten mayor desarrollo profesional.	30.3	4.3	4.3	3.3	7.6	3.8	6.6	10.9	28.9

Tabla 28. Recursos individuales problemáticos de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Recursos Individuales Problemáticos	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Tener más edad que el promedio de recién egresados(as) hace más difícil conseguir un trabajo.	25.1	7	3.7	5.6	14	8.4	11.2	7	18.1
La etnia o raza de una persona influye a la hora de conseguir un trabajo profesional como recién egresado.	50	9.1	4	6.6	6.6	7.6	5.1	5.1	6.1
Los(as) recién egresados(as) que provienen de un estrato socioeconómico bajo tienen mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo profesional de su campo.	28.8	6	7	8.4	10.2	7.4	7.9	7	17.2

Tabla 29. Dimensión individual: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> ● Predicados identitarios asociados con el ser buen trabajador tales como: responsabilidad, dedicación, organización, orden, creatividad, liderazgo, compromiso, ética, eficiencia, trabajo bajo presión, orientación a resultados, proactividad y excelencia. ● El título profesional adquirido y las habilidades académicas permiten acceder a mayores oportunidades de trabajo con mejores condiciones. ● Tener habilidades técnicas básicas y en programas afines a la profesión. ● Estar dispuesto a cambiar de contextos como estrategia para obtener beneficios de diversidad de experiencias y relaciones. ● Utilizar recursos virtuales para visibilizar el trabajo y buscar oportunidades a través de bolsas de empleo o redes sociales.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> ● La inexperiencia laboral, de la que se carece por la condición de recién egresado, con pocas oportunidades de laborar durante la formación en el pregrado. ● La edad, pasar los 27 años aproximadamente, hace que no sean considerados por las organizaciones de trabajo. ● El lugar de residencia, estar ubicados en municipios que no tienen un sector económico amplio. ● La existencia de palancas y roscas. ● Tener pocos contactos y relaciones relevantes para conectar con el mercado del trabajo.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar estudios de actualización constante, por medio de cursos cortos, capacitaciones, talleres y diplomados. ● Poder evidenciar el nivel de desempeño que se ha logrado durante otras experiencias y qué resultados ha obtenido respecto a los objetivos que se ha planteado. ● Ejercer acciones dirigidas al emprendimiento. ● Participar en grupos gremiales que permitan estar actualizados en temas de la profesión, estableciendo también vínculos colaborativos y buenas relaciones sociales de las que se puede hacer uso posteriormente. ● Contribuir a la buena convivencia y trabajo en equipo, a través de la escucha, comunicación y empatía.

Tabla 30. Dimensión Socioeconómica y Política: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> Las afiliaciones políticas o relacionarse con personas que tengan vínculos de este tipo, permite que se den oportunidades laborales en algunos sectores.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> Falta de oportunidades generada por el exceso de graduados en esta área del conocimiento. Poco valor dado a la carrera por parte de sociedad, lo cual, produce legislaciones que no son favorables. La corrupción y el sistema burocrático establece una estructura rígida de plazas, que son mantenidas por las mismas personas. Los costos por movilidad intermunicipal son muy altos, por lo que no es fácil acceder a lugares donde se perciben mayores oportunidades.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Participar en los concursos públicos para contratación

Tabla 31. Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> Dar cuenta de la disponibilidad de tiempo, evidenciar su disposición a sacrificar el tiempo libre por cumplir con las demandas de las organizaciones de trabajo
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> Pocas garantías por parte de las organizaciones de trabajo en cuanto a la estabilidad y posibilidad de ascensos, ya que hay mucha oferta de contratos a corto plazo o por proyectos de duración reducida Salarios bajos, que no corresponden con las demandas en términos de funciones y horarios. Poca y mala comunicación con los jefes, que genera una percepción de mala dirección.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Tener una buena presentación personal, adaptabilidad y disposición para el aprendizaje rápido La puntualidad y organización son aspectos valorados para las organizaciones de trabajo, por lo que son constantemente destacados por los(as) egresados(as) como puntos en los que trabajan Construir un currículum de manera estratégica para ser llamativo frente a las organizaciones de trabajo

Tabla 32. Dimensión Institucional de la Educación y los Dispositivos de Formación: Inserción, Permanencia y Movilidad en los Mercados de Trabajo de los(as) egresados(as) de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Aspectos que Facilitan	<ul style="list-style-type: none"> Haber tenido prácticas profesionales en organizaciones relevantes para la carrera y autogestionadas por los estudiantes. La posibilidad de adquirir experiencias profesionales durante la formación.
Aspectos que Dificultan	<ul style="list-style-type: none"> El plan curricular presenta conocimientos muy generales, donde se carece de profundización en algunas temáticas de la carrera que se requieren en el desempeño profesional No se ofrecen herramientas de soporte o asesoramiento para desarrollar competencias de lecturas de contexto que contribuyan a la inserción laboral La falta de acompañamiento por parte de la universidad en el proceso de ubicación en el mercado del trabajo durante la formación y posterior a ella.
Estrategias de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Incursionar en proyectos independientes con objetivos definidos y cumplibles. El prestigio que tiene la Universidad del Valle en relación con la calidad de formación de sus estudiantes, permite que se generen oportunidades por parte del mercado del trabajo

AUTORES

ERICO RENTERÍA-PÉREZ

erico.renteria@correounivalle.edu.co

Doctor en Psicología y Pos-doctorado en Psicología Social y del Trabajo – Universidad de São Paulo, Brasil. Magister en Psicología: Psicología Social, Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Brasil. Profesor Titular, Director Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, Cali – Colombia. Profesor Visitante Internacional, Instituto de Psicología de la Universidad Federal de Bahía Brasil. Énfasis en Psicología del Trabajo y Psicología Organizacional, procesos humanos en el trabajo, formas organizativas y procesos organizacionales, métodos y abordajes cualitativos, Psicología Social. Coordinador Red Iberoamericana Psicología de las Organizaciones y el trabajo – RIPOT 2017-2019. Investigador Senior – Minciencias – Colombia.

EFRÁIN GARCÍA-SÁNCHEZ

egarsa@gmail.com

Psicólogo y Magister en Psicología, Universidad del Valle – Colombia. Master en Intervención Psicosocial, y Doctor en Psicología Social, Universidad de Granada – España. Posdoctorado, Universidad de São Paulo – Brasil. Profesor, Departamento de Psicología Social – Universidad de Granada España. Investigador en Psicología Social, Psicología Organizacional, y Psicología Comunitaria. Proyectos actuales en “Percepción de la legitimidad de la desigualdad económica” y “Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico-productiva”.

SIGMAR MALVEZZI

sigmar@usp.br

Psicólogo, y Magister en Psicología: Psicología Social, Pontificia Universidad Católica de São Paulo - Brasil. Doctor en Comportamiento Organizacional, Universidad de Lancaster –Inglaterra. Libre docente, Universidad de São paulo – Brasil. Profesor doctor libre docente del Instituto de Psicología de la Universidad de Sao Paulo, y profesor de la Fundación Dom Cabral en Brasil. Profesor

Visitante en universidades europeas, norteamericanas y latinoamericanas. Experiencia en Psicología con énfasis en Psicología del Trabajo y Organizacional, y actúa principalmente en temas como Organizaciones, trabajo, Recursos Humanos, Globalización, Gestión y Psicología.

JIMENA BOTERO-SARASSA

jimenabotero@javerianacali.edu.co

Psicóloga, Magister en Administración de Empresas, Pontificia Universidad Javeriana Cali, Doctora en Psicología, Universidad del Valle – Colombia. Profesora Asociada Departamento de Ciencias Sociales Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia. Investigadora en Psicología Organizacional, empleabilidad y Gestión de Recursos Humanos

Prefacio

CLAUDIA MARÍA PAYAN-VILLAMIZAR

claudia.payan@correounivalle.edu.co

Terapeuta Ocupacional, Universidad del Rosario. Especialista en Docencia Universitaria y Magister en Administración en Salud de la Universidad del Valle – Colombia. Profesora Titular. Directora de Autoevaluación y Calidad Académica -DACA. Grupo de Investigación de Gerontología y Geriátrica de la Facultad de Salud. Universidad del Valle. Cali, Colombia.



Programa ditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia
Teléfonos: (+57) 602 321 2227
602 321 2100 ext. 7687
<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correounivalle.edu.co

¡ S í g u e n o s !

   | [programaeditorialunivalle](https://www.facebook.com/programaeditorialunivalle)