

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.

