

# 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 institucional<sup>4</sup> 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-

<sup>4</sup> 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).

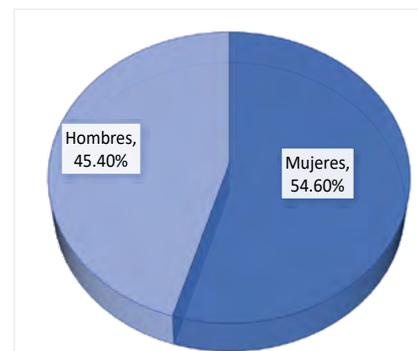


Figura 2. Participantes según sexo reportado

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).

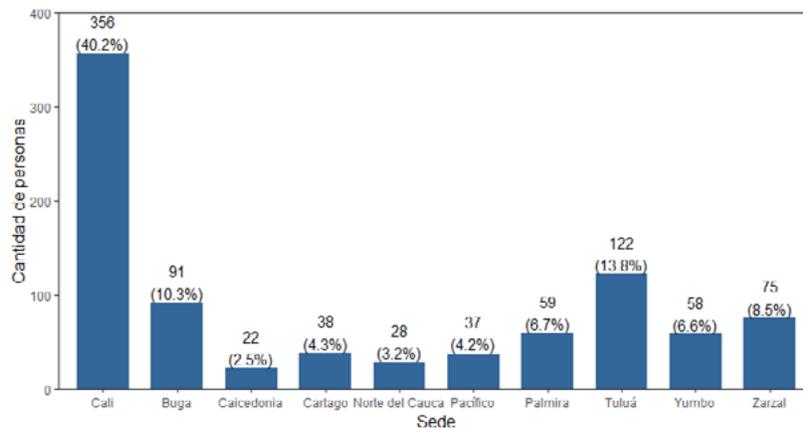


Figura 3. Egresados(as) respondientes por sede.

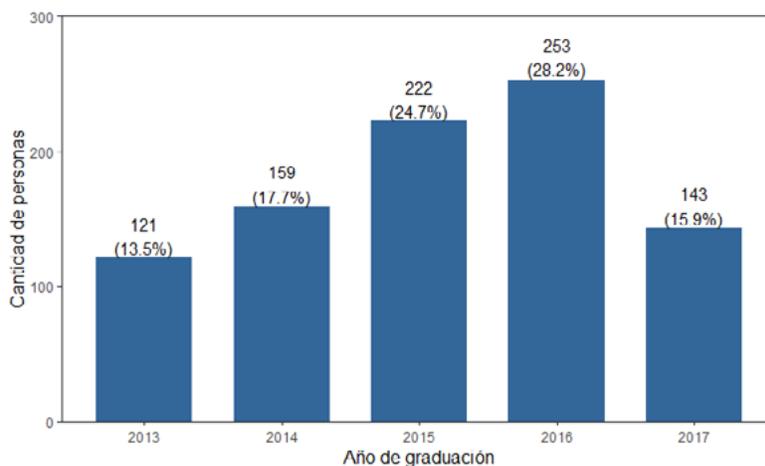


Figura 4. Participantes según año de graduación.

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).

