

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.

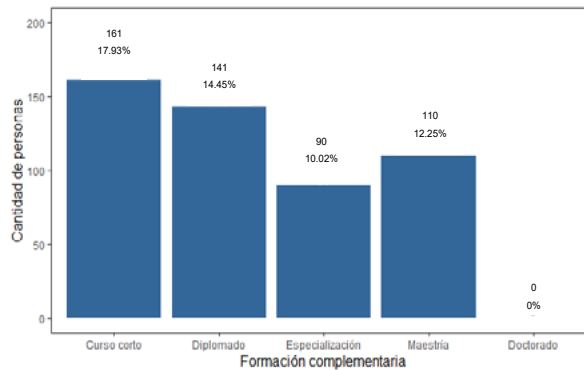


Figura 5. Respondientes que han realizado programas de actualización o posgrado.

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.

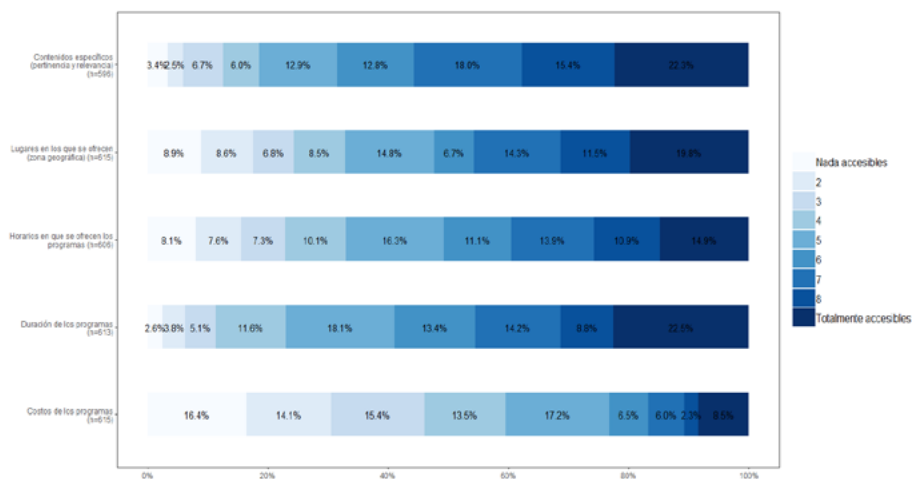


Figura 6. Porcentaje de egresados(as) evaluando la accesibilidad de los programas de formación y actualización profesional de la Universidad del Valle.

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).

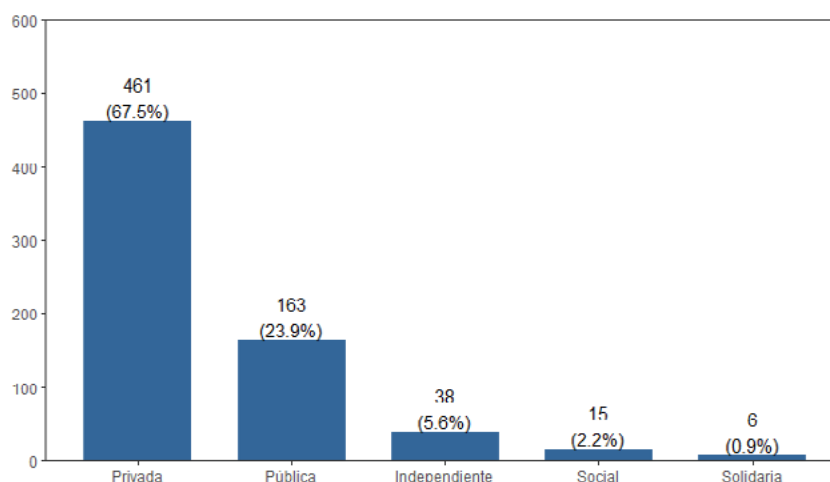


Figura 7. Tipo de Organización en las que han laborado los(as) Egresados(as) respondientes.

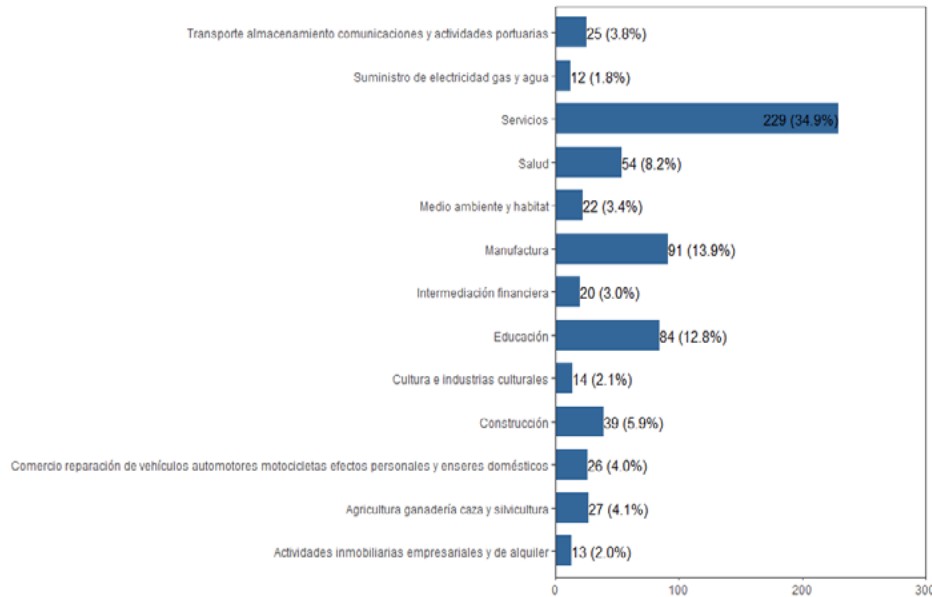


Figura 8. Sectores de mercado de Organización de trabajo de los(as) egresados(as) respondientes.

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).

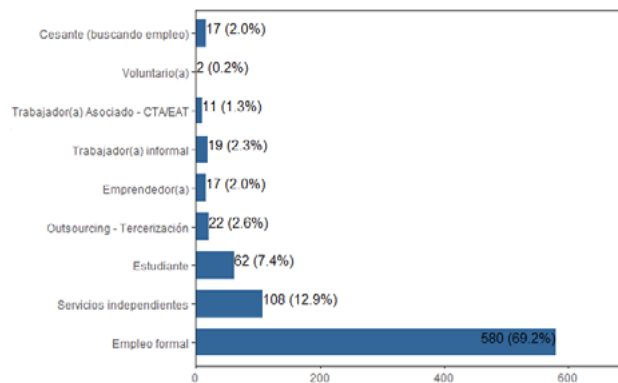


Figura 9. Modalidad de Trabajo reportada por los(as) egresados(as) respondientes.

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).

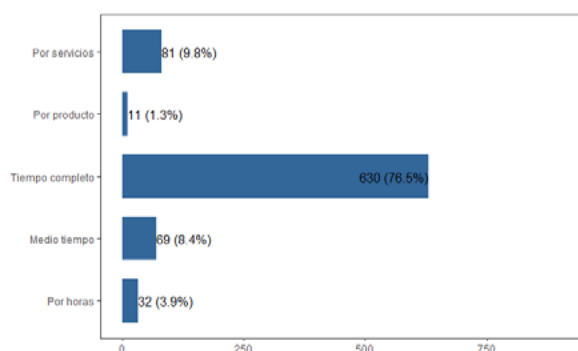


Figura 10. Vinculación según tiempo de dedicación reportada por los(as) egresados(as) respondientes.

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.

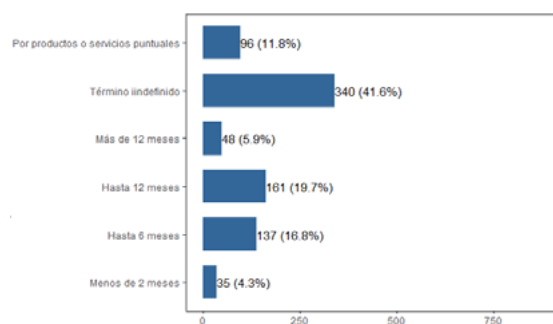


Figura 11. Tipo de contratos reportados por los(as) egresados(as) respondientes.

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).

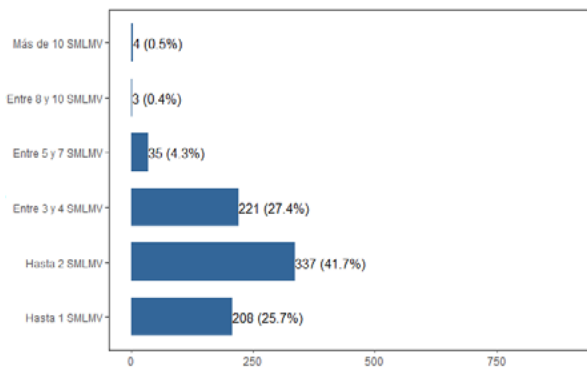


Figura 12. Salarios o ingresos reportados por los(as) egresados(as) respondientes.

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

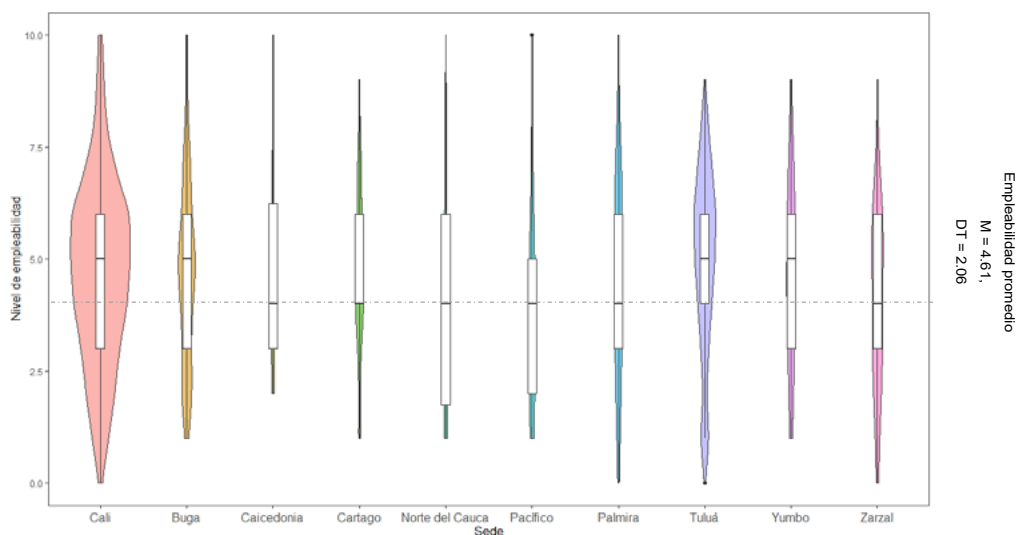
En este estudio hemos conceptualizado la empleabilidad profesional como las características individuales y condiciones del entorno que facilitan o promueven el ingreso, mantenimiento y/o movilidad en el mercado de trabajo o campo profesional de interés de las personas. Bajo este marco, hemos operacionalizado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

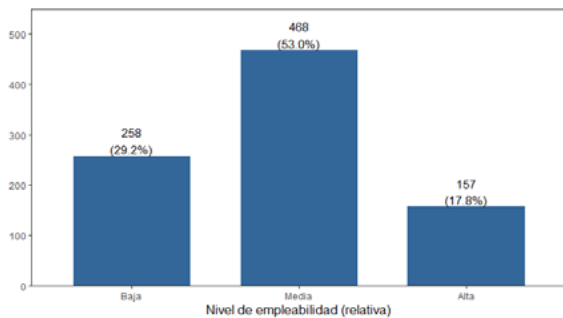


Figura 14. Egresados(as) respondientes de la Universidad del Valle (todas las sedes) según su nivel de empleabilidad.

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.

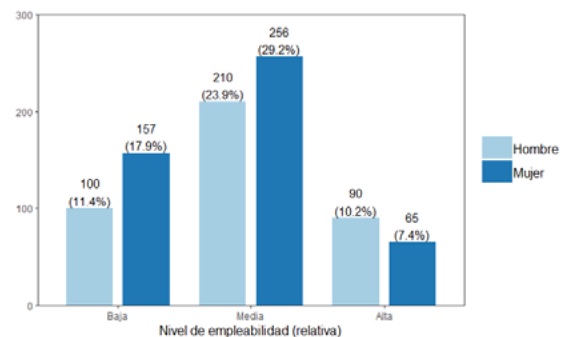


Figura 15. Nivel de empleabilidad discriminado por sexo.

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).

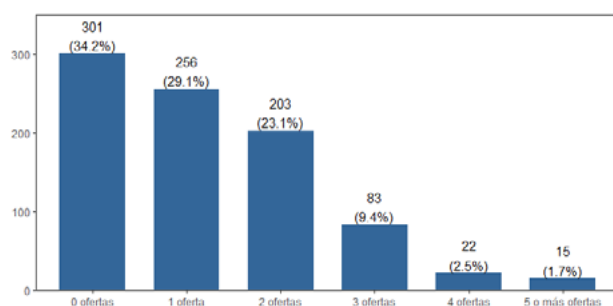


Figura 16. Número de ofertas de trabajos recibidas por los respondientes en el último año.

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 egresados 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.

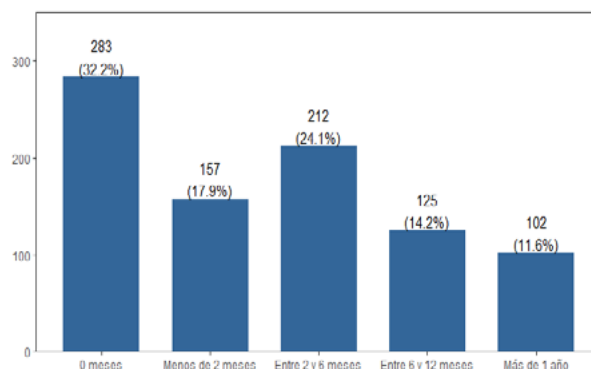


Figura 17. Tiempo sin trabajar de los respondientes de forma involuntaria.

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).

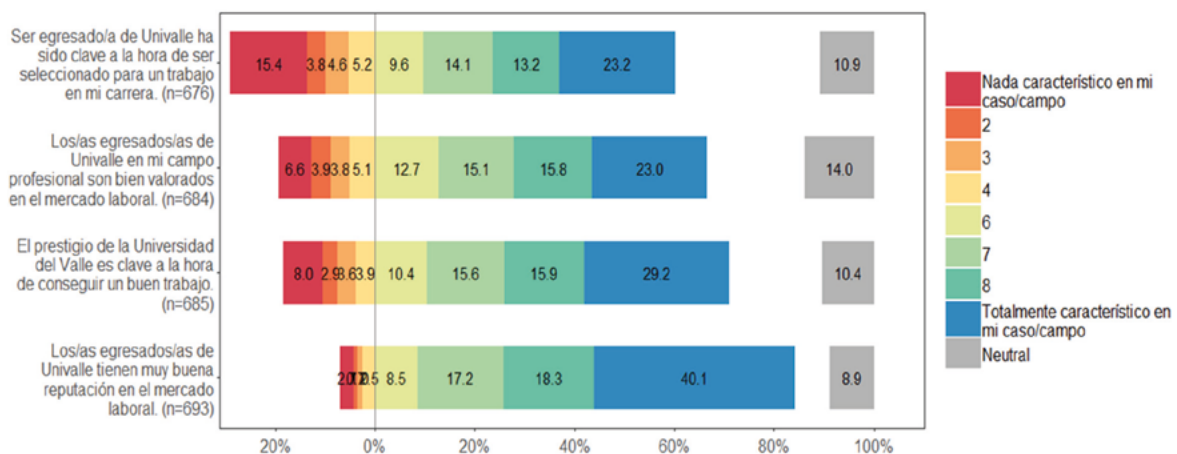


Figura 18. Valoración del papel de la Universidad del Valle como IES de egreso.

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

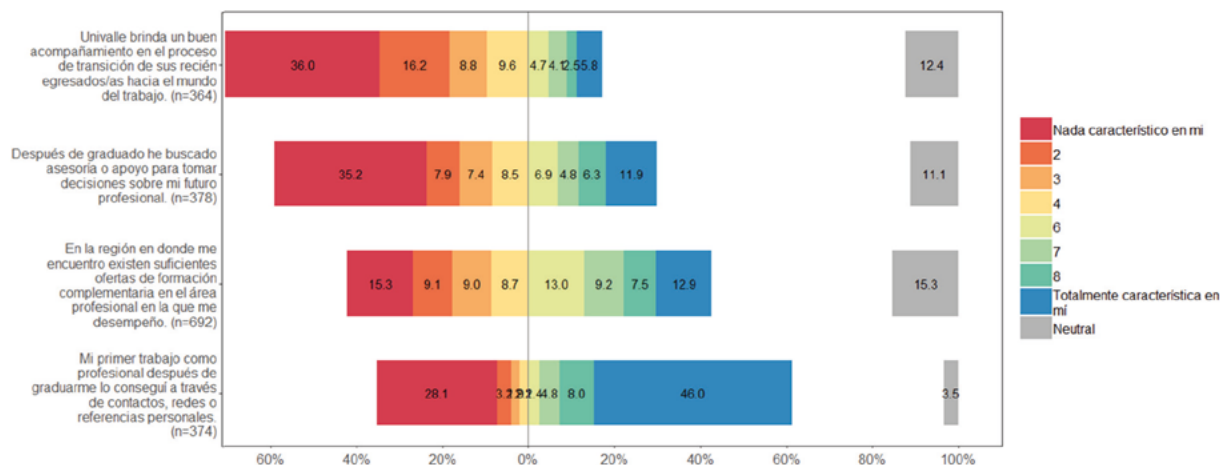


Figura 19. Uso de redes de apoyo profesional y lectura de contextos de trabajo.

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.

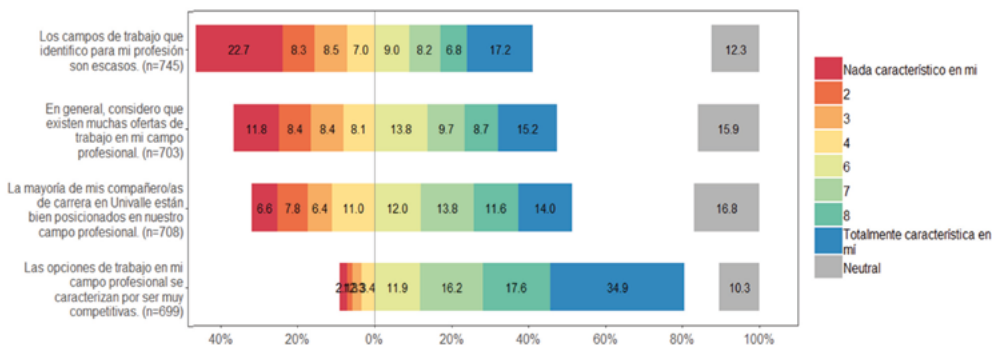


Figura 21. Estructura de oportunidades.

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.

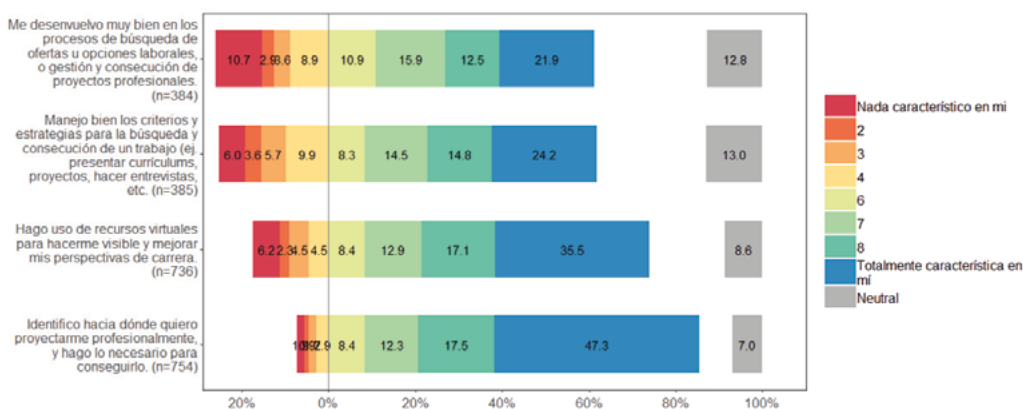


Figura 22. Estrategias para la inserción.

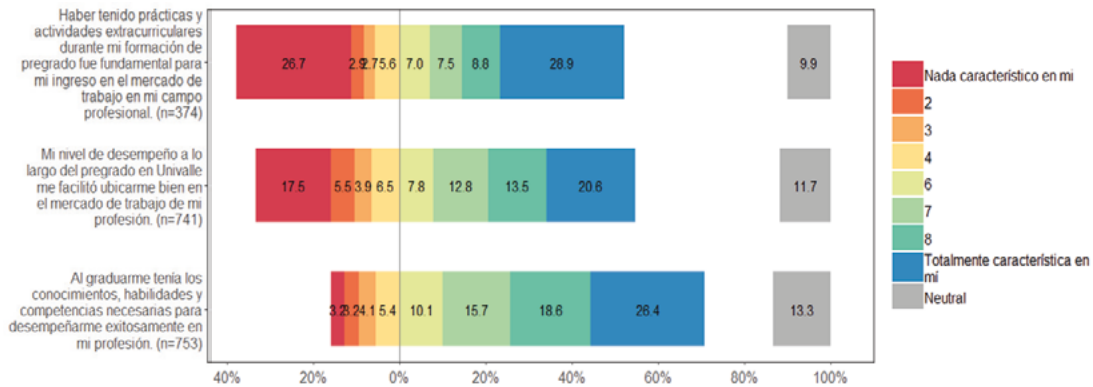


Figura 23. Experiencias individuales y dispositivos de formación.

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)

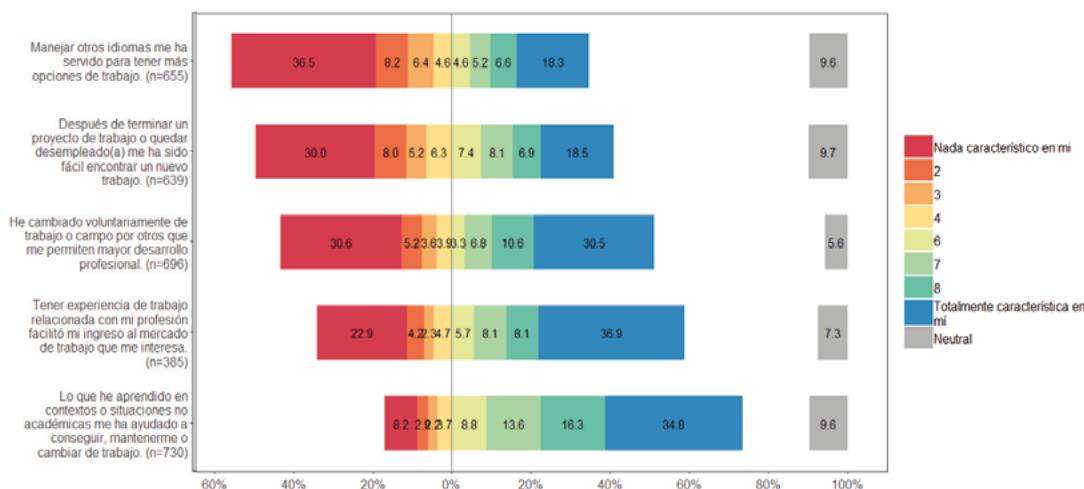


Figura 24. Características y diferencias individuales facilitadoras.

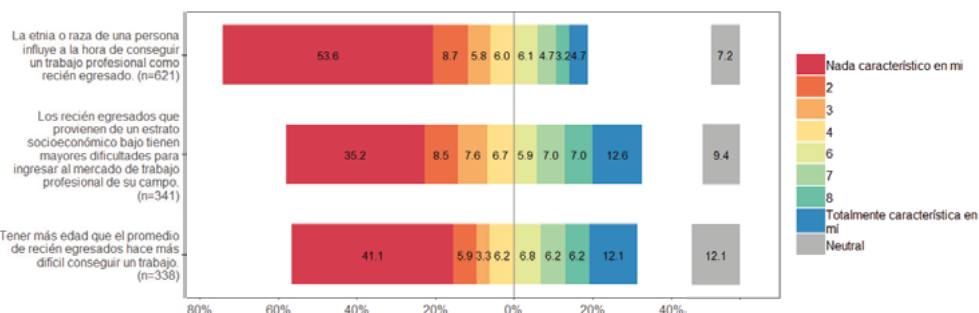


Figura 25. Apreciación sobre características o variables problemáticas.

