

# 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 emplea-

bilidad (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
<b>Total</b>	<b>1569</b>	<b>100%</b>	<b>1366</b>	<b>100%</b>	<b>1655</b>	<b>100%</b>

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.**

<b>Aspectos Facilitan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Confianza y valoración positiva de sí mismo para dar respuesta a las demandas y necesidades de los mercados de trabajo.</li> <li>● Cuidado de la reputación y referenciación en diferentes contextos.</li> <li>● 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.</li> <li>● 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.</li> <li>● 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.</li> <li>● Pasión, gusto y disfrute por el campo profesional y/o sentido de pertenencia y afinidad con la organización y el trabajo.</li> <li>● Formación complementaria y acreditaciones que les permiten a los profesionales diferenciarse en los mercados de trabajo.</li> <li>● Reflexividad y capacidad para leer contextos e identificar oportunidades de trabajo en el contexto.</li> <li>● Capacidad de adaptación a diferentes contextos de trabajo, y disposición para aprender cosas nuevas.</li> </ul>
<b>Aspectos que Dificultan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insuficiente experiencia laboral al egresar de la carrera, lo cual se identifica como requisito transversal en las ofertas de trabajo.</li> <li>● Dificultad para leer y comprender las dinámicas sociales, políticas y económicas, así como las lógicas de los mercados de trabajo.</li> <li>● Competencia en otros idiomas para responder a las exigencias de las organizaciones.</li> <li>● Aspectos sociodemográficos como edad, la ubicación geográfica, estrato socioeconómico y sexo.</li> </ul>
<b>Estrategias de Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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.</li> <li>● Generar y mantener relaciones con colegas, profesores y personas que inciden en los mercados y/o organizaciones de trabajo.</li> <li>● Realizar planes de mejora y de autodesarrollo para responder a las demandas del entorno en términos de conocimientos y competencias.</li> <li>● 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.</li> <li>● Realizar formación complementaria y actualización permanente mediante cursos, certificaciones, uso de tecnologías, normas de calidad, inglés, habilidades técnicas y posgrados universitarios.</li> <li>● 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.</li> </ul>

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

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

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

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

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

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

## 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 en 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.

