

ANEXOS

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

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

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

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

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

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

Anexo 2. Programas académicos de los participantes

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

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

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

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

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

⁵ Basado en el Macroproyecto en referencia y la Disertación de Maestría dirigida por Rentería, E.: Valencia Alzate, Gloria Amparo (2018) "Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de una sede universitaria 2017 del Sur Occidente colombiano". Maestría en Psicología. Universidad del Valle - Colombia. <https://acortar.link/A41VJA>

Perfil sociodemográfico y profesional

Del N total del estudio macro, para el caso de la sede Tuluá, el n corresponde a 158 egresados(as) graduados(as) entre el año 2007 y 20176, (M Edad= 29.03 años, D.T. Edad=4.78 años; 51% Mujeres) provenientes de todos sus programas académicos, que representan las facultades correspondientes en la universidad. La mayor parte de los participantes residen en el Valle del Cauca (88.8%), Cundinamarca (4.2%) Antioquia (2.8%) Cauca (1.4%) Meta (1.4%) Risaralda (0.7%) y Santander (0.7%).

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

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

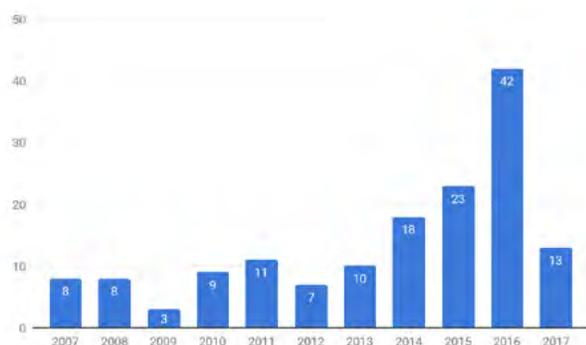


Figura 26. Egresados(as) participantes por año de graduación.

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

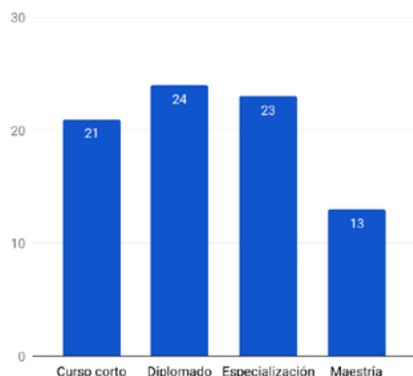


Figura 27. Egresados(as) que han realizado estudios de actualización o posgrado.

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

Condiciones de trabajo

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

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

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

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

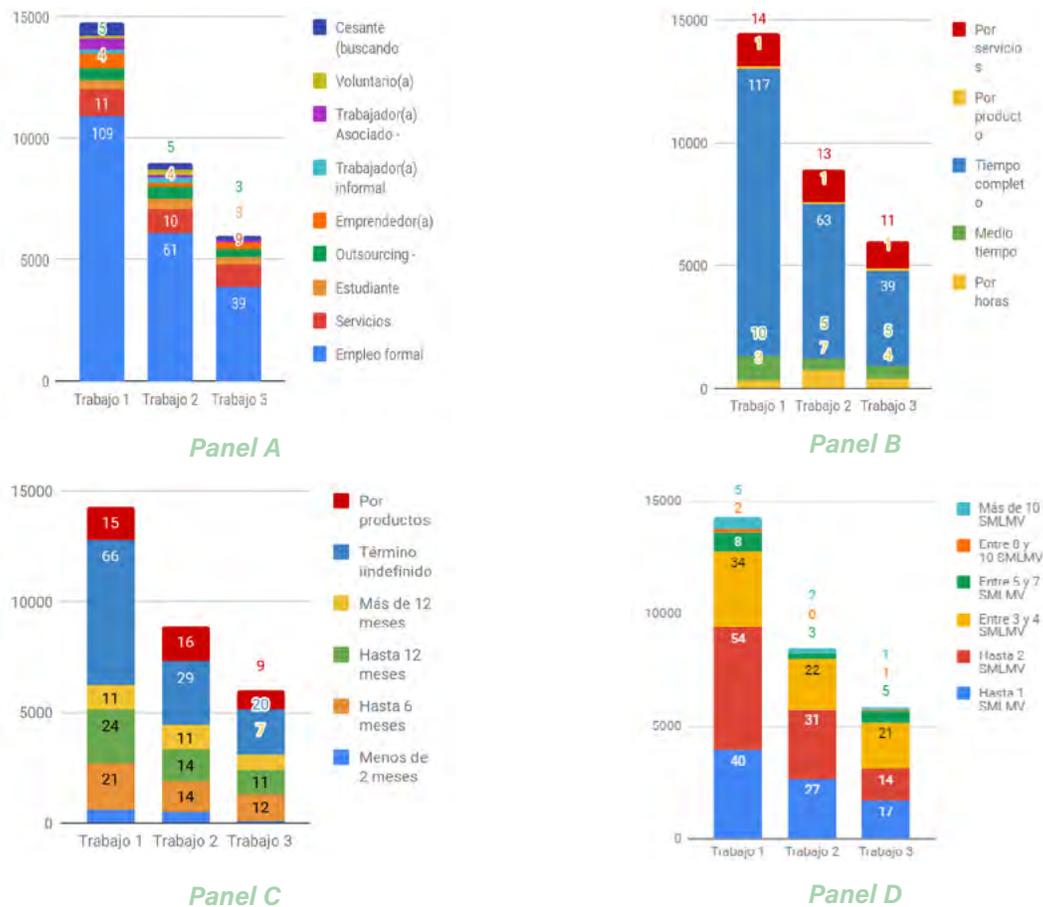


Figura 28. Condiciones de trabajo de participantes de la Universidad del Valle, estudio sede Tuluá.

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

Niveles de Empleabilidad

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

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

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

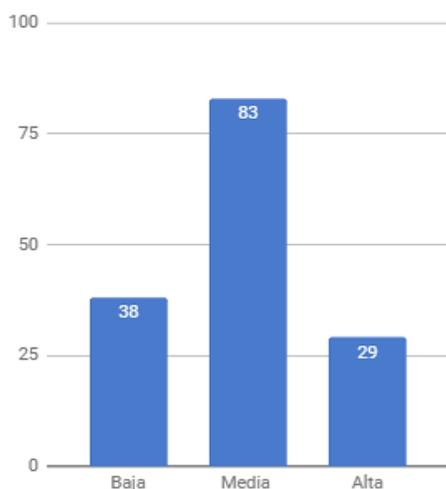


Figura 29. Niveles de empleabilidad de los(as) participantes.

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

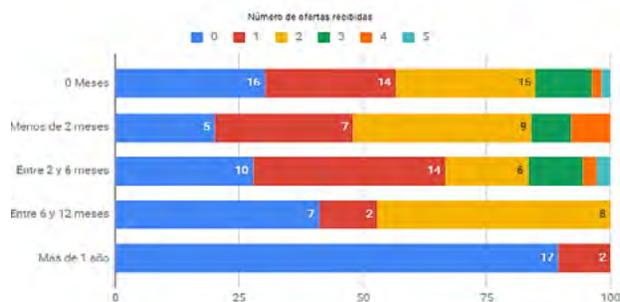


Figura 30 Indicadores de empleabilidad de egresados(as) participantes de la Sede Tuluá.

Recursos para la Empleabilidad: Individuales y Contextuales

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

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

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

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

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

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

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

Apoyo Institucional, Prestigio y Reconocimiento de la Universidad y sus Egresados(as)	Nada característico en mí	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característica en mí
Univalle brinda un buen acompañamiento en el proceso de transición de sus recién egresados(as) hacia el mundo del trabajo.	34.1	14.3	11.9	8.7	13.5	4.8	4.8	4	4
El prestigio de la Universidad del Valle es clave a la hora de conseguir un buen trabajo.	9.4	2.3	3.1	3.9	13.3	12.5	10.9	22.7	21.9
Ser egresado(a) de Univalle ha sido clave a la hora de ser seleccionado para un trabajo en mi carrera.	18.4	4.8	3.2	5.6	8.8	10.4	12.8	20.8	15.2
Los(as) egresados(as) de Univalle tienen muy buena reputación en el mercado laboral.	5.4	1,5	1,5	1,5	5,4	8,5	13,8	20,8	41,5
Los(as) egresados(as) de Univalle en mi campo profesional son bien valorados en el mercado laboral.	10.1	3.1	6.2	3.9	12.4	10.9	16.3	15.5	21.7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Perfil sociodemográfico y profesional

Del N total del estudio macro, para el caso de la Facultad de Ciencias de la administración, que incluye sus programas presentes en todas las sedes, el n corresponde a 295 egresados(as) graduados entre el año 2007 y 2017, (M Edad= 31.02 años, D.T. Edad=4.92 años; 64.4% Mujeres). La mayor parte de los participantes residen en el Valle del Cauca (87%), Cauca (4.5%), Antioquia (2.6%), el 3.2% restante reside en Cundinamarca, Meta, Risaralda, Magdalena y Santander. En la Figura 31, paneles A, B y C, se presentan otros datos complementarios como año de graduación, sede y programa académico de los respondientes de la Facultad en las sedes regionales y la principal.

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

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

Condiciones de trabajo

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

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

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

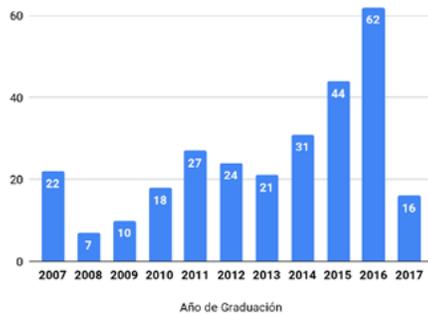
En cuanto a la dedicación por tipo de contrato reportada por los(as) egresados(as) respondientes, en su mayoría corresponde a contratos a tiempo completo (82.9% para el primer trabajo, 68.6% para el segundo y 69.5% para el tercero). Aunque en menor medida, también se observaron contratos por prestación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

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

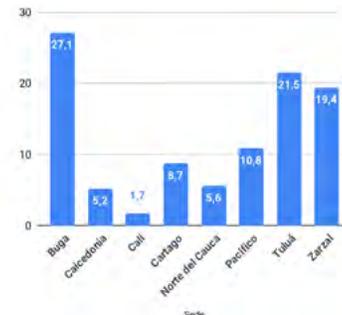
⁸ Los datos para esta revisión se toman del estudio general, pero para efectos de utilizar toda la información disponible, se recogieron algunos egresados que respondieron la encuesta con año de graduación entre 2007 y 2012 adicionalmente.

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

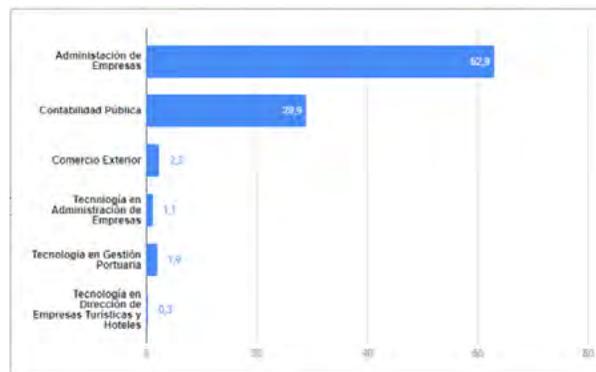
3). Mientras que cerca de la tercera parte de los(as) egresados(as), reciben entre tres y cuatro SMMLV (entre 29.4% para el primer trabajo, 23.4% para el segundo y 27.9% para el tercero). La proporción que recibe más de cinco SMMLV corresponde a un 5.6%, 5.4% y 3.9% para los trabajos 1, 2 y 3 respectivamente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



Panel A



Panel B



Panel C

Figura 31. Características de los participantes.

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

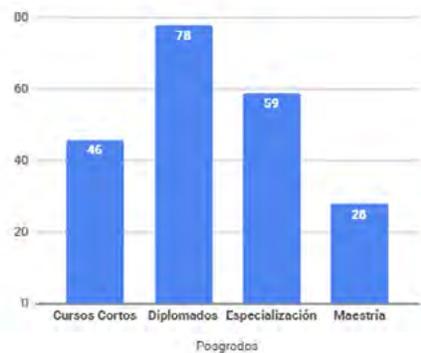


Figura 32. Egresados(as) respondientes según programas de formación complementaria.

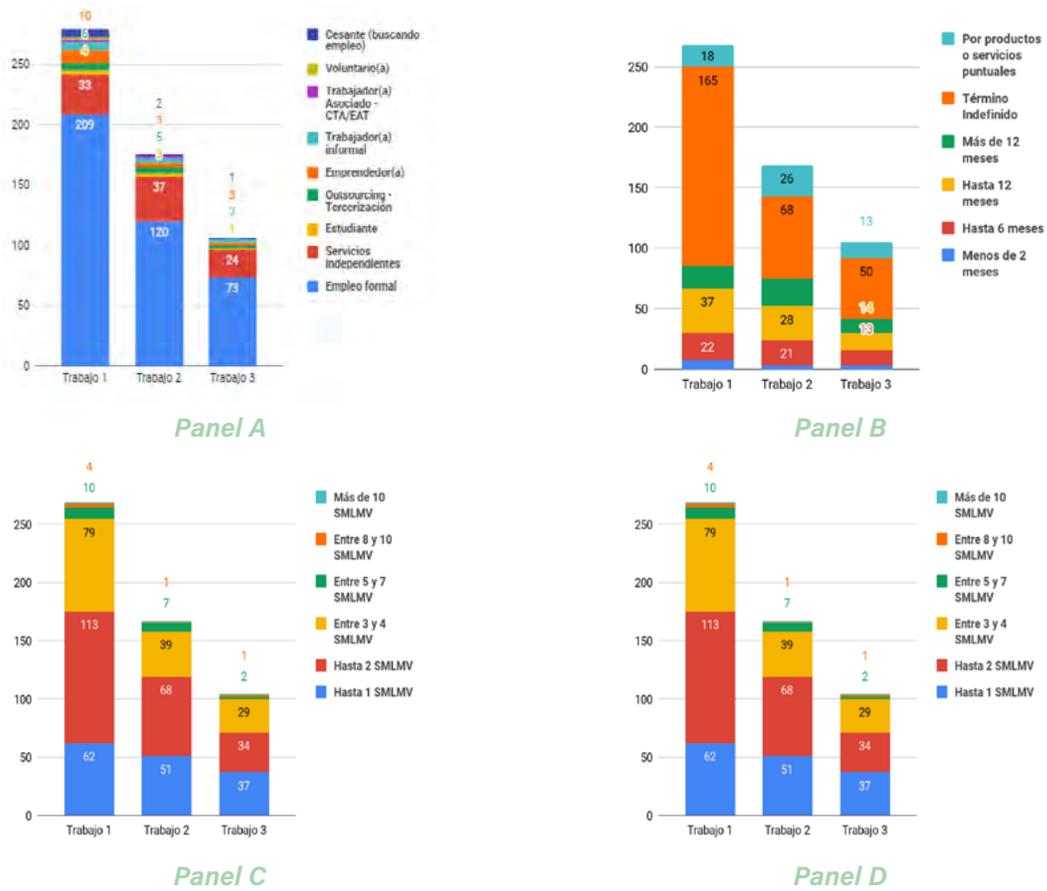


Figura 33. Condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) respondientes.

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

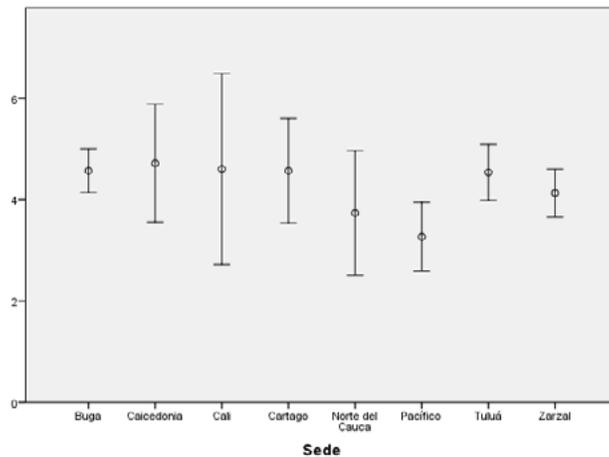


Figura 34. Promedio del índice de empleabilidad por cada sede en programas de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Nota: Barras con 95% de CI.

Nivel de empleabilidad

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

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

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

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

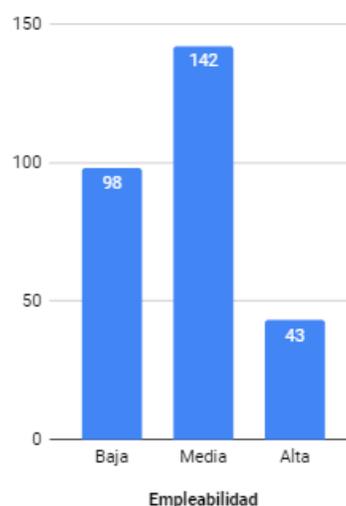
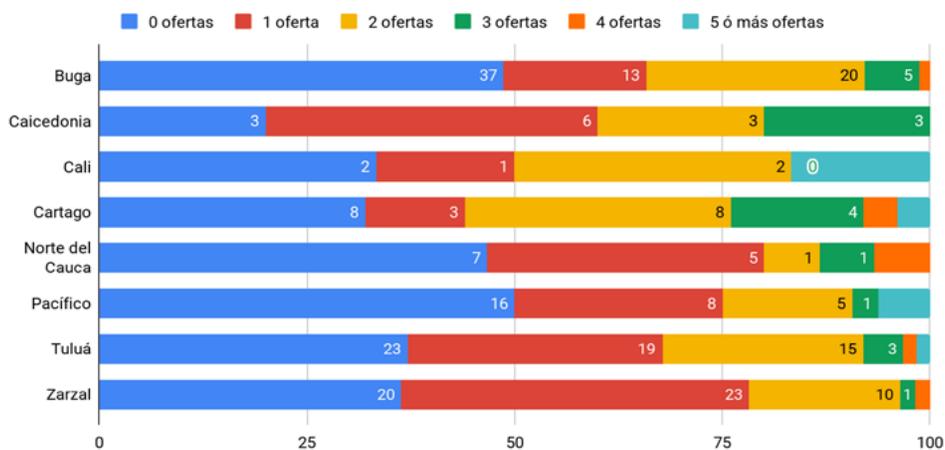
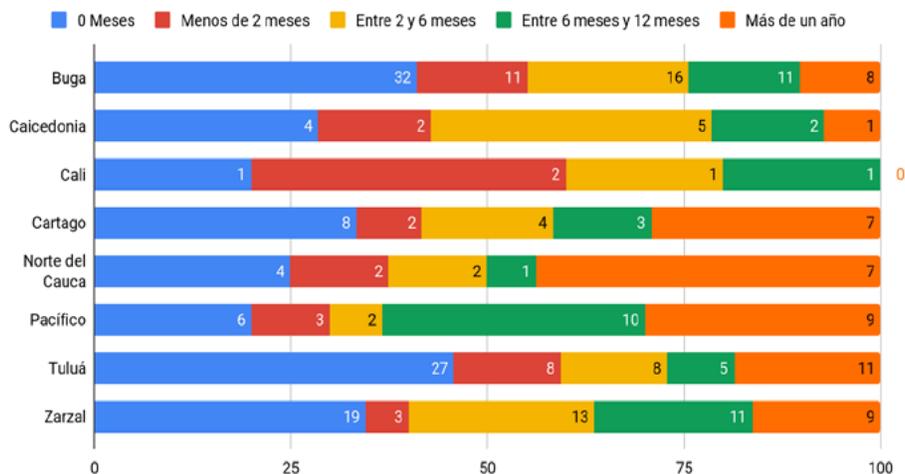


Figura 35. Nivel de Empleabilidad de los participantes.

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



Panel A



Panel B

Figura 36. Indicadores de empleabilidad de participantes por sedes.

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

Recursos para la empleabilidad: Individuales y contextuales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTORES

ERICO RENTERÍA-PÉREZ

erico.renteria@correounivalle.edu.co

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

EFRÁIN GARCÍA-SÁNCHEZ

egarsa@gmail.com

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

SIGMAR MALVEZZI

sigmar@usp.br

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

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

JIMENA BOTERO-SARASSA

jimenabotero@javerianacali.edu.co

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

Prefacio

CLAUDIA MARÍA PAYAN-VILLAMIZAR

claudia.payan@correounivalle.edu.co

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



Programa ditorial

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

¡ S í g u e n o s !

   | [programaeditorialunivalle](http://programaeditorialunivalle.edu.co)