

UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI 2007-2017

AUTORES

ADANEYS ÁLVAREZ RAMÍREZ

ERICO RENTERÍA PÉREZ

CÉSAR AUGUSTO REYES MARMOLEJO

GLORIA MERCEDES SÁNCHEZ CIFUENTES

2019

Caracterización sociolaboral de egresados
de la Universidad de San Buenaventura Cali
2007-2017



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

Caracterización sociolaboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura Cali 2007-2017

Autores

Adaneys Álvarez Ramírez

Erico Rentería Pérez

César Augusto Reyes Marmolejo

Gloria Mercedes Sánchez Cifuentes

Caracterización sociolaboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura
Cali 2007-20017

*Caracterización sociolaboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura
Cali 2007-2017 / Adaneys Álvarez Ramírez y otros... — Cali : Editorial
Bonaventuriana, 2019*

47 p.

ISBN: 978-958-5415-47-8

1. Egresados - Universidad de San Buenaventura. Cali 2. Oportunidades de empleo
3. Inserción laboral 4. Formación profesional - Universidad de San Buenaventura.
Cali 5. Profesionales - Oferta y demanda 6. Salarios de profesionales - Universidad
de San Buenaventura. Cali 7. Mercado laboral - Colombia 8. Perfiles profesionales -
Universidad de San Buenaventura. Cali 9. Egresados - Condiciones socioeconómicas
I. Álvarez Ramírez, Adaneys II. Rentería Pérez, Erico III. Reyes Marmolejo, César
Augusto IV. Sánchez Cifuentes, Gloria Mercedes V. Tít.

331.11445 (D 23)
G257

 Editorial Bonaventuriana, 2019
© Universidad de San Buenaventura

***Caracterización sociolaboral de egresados
de la Universidad de San Buenaventura Cali 2007-2017***

© Autores: Adaneys Álvarez Ramírez, Erico Rentería Pérez,
César Augusto Reyes Marmolejo, Gloria Mercedes Sánchez Cifuentes.

Grupo de Investigación Estéticas Urbanas y Socialidades
Facultad de Psicología
Universidad de San Buenaventura Cali
Colombia

© Editorial Bonaventuriana, 2019
Universidad de San Buenaventura
Dirección Editorial Cali
PBX: 57 (1) 520 02 99 - 57 (2) 318 22 00 - 488 22 22
e-mail: editorial.bonaventuriana@usb.edu.co
www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co
Colombia, Suramérica

Los autores son responsables del contenido de la presente obra.
Prohibida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier medio,
sin permiso escrito de los editores.

ISBN: 978-958-5415-47-8

Tiraje: 150 ejemplares

Cumplido el depósito legal (Ley 44 de 1993, Decreto 460 de 1995 y Decreto 358
de 2000).

2019

Tabla de contenido

Presentación.....	9
Marco contextual	13
Marco conceptual	17
Método.....	21
Resultados	23
Egresados.....	25
Variables sociodemográficas.....	25
Variables sociolaborales	30
Conclusiones y recomendaciones	43
Bibliografía	45
Los autores	49
Adaneys Álvarez Ramírez	49
Erico Rentería Pérez	49
César Augusto Reyes Marmolejo.....	49
Gloria Mercedes Sánchez Cifuentes	49

Presentación

El sostenimiento de la calidad en la educación superior, como pilar primordial para el desarrollo y progreso de las naciones, es de vital importancia en la agenda y planes de desarrollo de los gobiernos en los ámbitos local, regional e internacional, ya que la calidad como eje transversal para el cumplimiento de altos estándares, posibilita trazos claros de desarrollo y progreso hacia un futuro globalizado. Es así como el tercer pilar del Plan Nacional de Desarrollo 2014–2018, establece como uno de sus objetivos principales, el desarrollo de la educación para la transformación social, desarrollo económico y evolución de la ciencia y tecnología en el largo plazo, con orientación hacia la mejora de las condiciones del sistema de educación a nivel nacional para el progreso de las competencias de los individuos y estándares a nivel internacional.

Con base en la información del Sistema de Información de la Educación Superior, se observó un crecimiento anual en el número de matrículas desde 2012 a 2015, las cuales se concentraban en los programas de doctorados con un 18,9 %, seguido de maestrías con 17,12 % y programas técnicos con un 6,57 %, demostrando así una pertinencia de los respectivos niveles de programas académicos. Con respecto a la matrícula académica en el periodo 2015-2, se encontró que los estudiantes de pregrado y posgrado se inclinaron por instituciones acreditadas de alta calidad, con una participación del 51,6 %, respecto de matriculados en instituciones no acreditadas, con un 48,4 %. En materia de egresados de las universidades, según el informe del Observatorio Laboral para la Educación, Perfil Académico y Condiciones de Empleabilidad: Graduados de Educación Superior 2001–2014, elaborado en el año 2016, se resalta que para el año 2014, el 82,2 % de los graduados universitarios de IES acreditadas en alta calidad logró vincularse a un trabajo formal, con salarios promedio inicial de \$1 899 592, salarios por encima del promedio nacional de los graduados de IES no acreditadas.

La Universidad de San Buenaventura Cali no ha sido ajena a estos cambios. En su ejercicio de evaluación permanente, ha desarrollado una cultura de la

autoevaluación que revisa con rigor científico todos los aspectos académicos y administrativos de la institución. Como fruto de ello, hoy la USB Cali, cuenta con una acreditación de alta calidad, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional por acto administrativo No. 10706 de 2017.

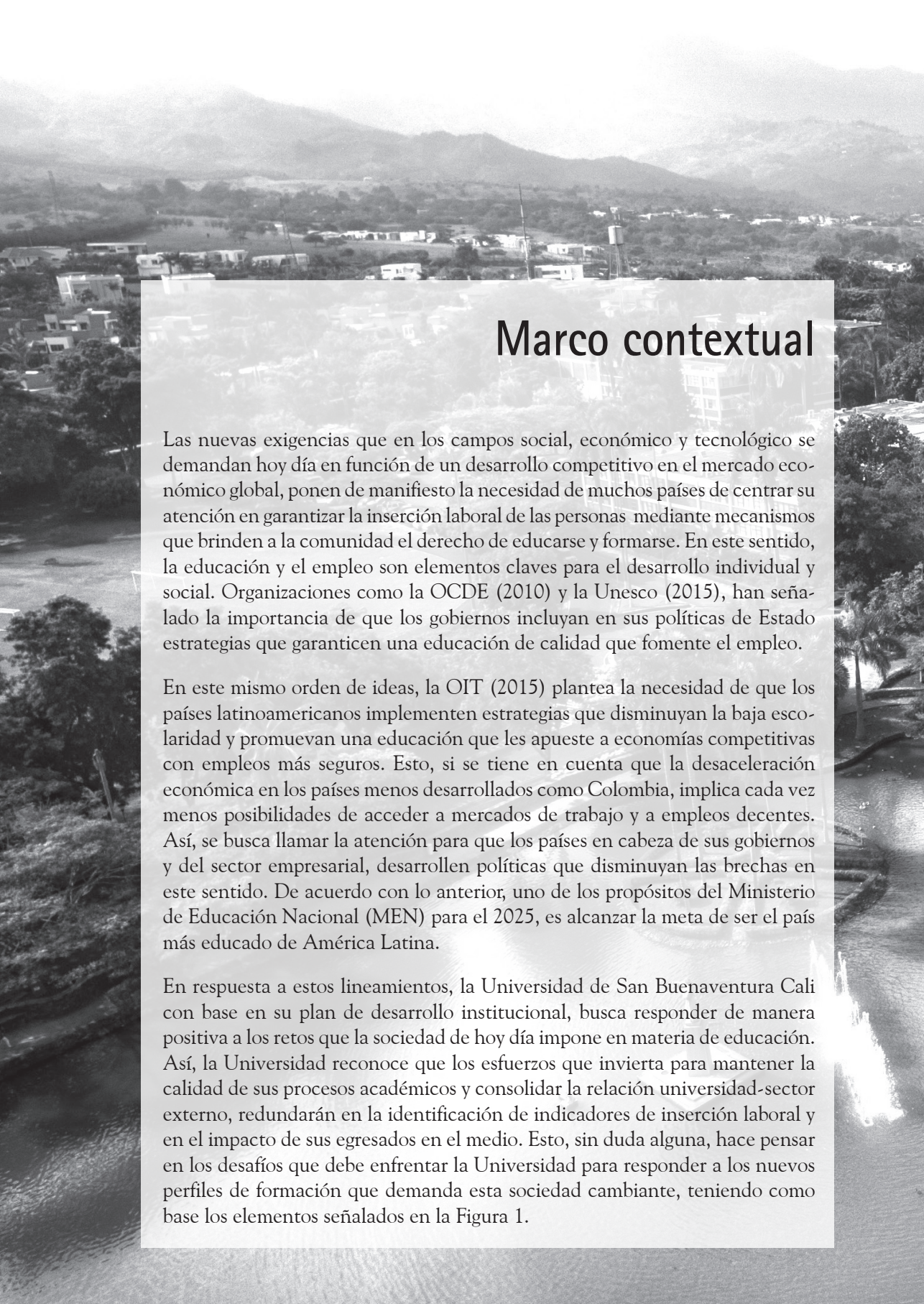
De manera general, para el segundo periodo de 2017 la USB Cali cuenta con 33 053 graduados, 25 665 de pregrado y 7.388 de posgrados. Asimismo, ofrece 50 programas académicos distribuidos en quince programas de pregrado, veinte especializaciones, trece maestrías y dos doctorados. Del total, once pregrados y una maestría se encuentran acreditados de alta calidad. Dichos programas albergan 5.340 estudiantes distribuidos así: 4.727 de pregrado y 613 de posgrado, a los cuales se les añaden 588 docentes.

Por tanto, la universidad reconoce un conjunto de retos globales presentes y en prospectiva, que están transformando la educación superior alrededor del mundo, lo que ha incrementado la necesidad en las instituciones de educación superior de incorporar mecanismos y herramientas de estudio para el fortalecimiento de la planeación universitaria a corto, mediano y largo plazo, para el mejoramiento de la calidad, toda vez que esta es el eje transversal en la agenda y los planes de desarrollo institucionales y de los gobiernos locales, regionales e internacionales, y a su vez posibilitadora del desarrollo y progreso de la sociedad. De esta manera, el presente proyecto institucional (Tabla 1) resulta pertinente para responder a los retos globales que están transformando la Universidad San Buenaventura Cali en dirección al mejoramiento de su calidad institucional.

Tabla 1
Presentación del proyecto

Ficha técnica	
Proyecto	Caracterización sociolaboral de egresados de la Universidad de San Buenaventura Cali 2007-2017
Organización	Universidad de San Buenaventura Cali
Metodología	Cuantitativa/cualitativa
Técnicas de recolección de información	–Revisión documental –Encuesta y grupos focales
Objetivo general	–Identificar las condiciones de inserción laboral de los egresados de la USB Cali desde sus campos de formación profesional, en los diferentes segmentos del mercado de trabajo.

Ficha técnica	
Objetivos específicos	–Caracterizar las condiciones individuales y de contexto para la inserción laboral de egresados de la USB Cali, desde sus campos de formación profesional en los diferentes segmentos del mercado de trabajo. –Establecer similitudes y diferencias acerca de las condiciones para la inserción laboral entre las versiones de egresados, empleadores y directores de programa. –Aportar elementos de análisis que permitan establecer acciones de mejora en los procesos institucionales de la USB Cali.
Sujetos	Egresados: 917 Empleadores: 49 Directores de programas pregrado: 15



Marco contextual

Las nuevas exigencias que en los campos social, económico y tecnológico se demandan hoy día en función de un desarrollo competitivo en el mercado económico global, ponen de manifiesto la necesidad de muchos países de centrar su atención en garantizar la inserción laboral de las personas mediante mecanismos que brinden a la comunidad el derecho de educarse y formarse. En este sentido, la educación y el empleo son elementos claves para el desarrollo individual y social. Organizaciones como la OCDE (2010) y la Unesco (2015), han señalado la importancia de que los gobiernos incluyan en sus políticas de Estado estrategias que garanticen una educación de calidad que fomente el empleo.

En este mismo orden de ideas, la OIT (2015) plantea la necesidad de que los países latinoamericanos implementen estrategias que disminuyan la baja escolaridad y promuevan una educación que les apueste a economías competitivas con empleos más seguros. Esto, si se tiene en cuenta que la desaceleración económica en los países menos desarrollados como Colombia, implica cada vez menos posibilidades de acceder a mercados de trabajo y a empleos decentes. Así, se busca llamar la atención para que los países en cabeza de sus gobiernos y del sector empresarial, desarrollen políticas que disminuyan las brechas en este sentido. De acuerdo con lo anterior, uno de los propósitos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) para el 2025, es alcanzar la meta de ser el país más educado de América Latina.

En respuesta a estos lineamientos, la Universidad de San Buenaventura Cali con base en su plan de desarrollo institucional, busca responder de manera positiva a los retos que la sociedad de hoy día impone en materia de educación. Así, la Universidad reconoce que los esfuerzos que invierta para mantener la calidad de sus procesos académicos y consolidar la relación universidad-sector externo, redundarán en la identificación de indicadores de inserción laboral y en el impacto de sus egresados en el medio. Esto, sin duda alguna, hace pensar en los desafíos que debe enfrentar la Universidad para responder a los nuevos perfiles de formación que demanda esta sociedad cambiante, teniendo como base los elementos señalados en la Figura 1.

Figura 1

De acuerdo con lo anterior, la Universidad de San Buenaventura Cali trabaja por afianzar que la relación entre el sistema de formación que ofrece y el sector productivo se consolide sobre los máximos estándares de calidad. En esta perspectiva, adelantar estudios tendientes a establecer indicadores que permitan caracterizar las diferentes variables involucradas en la inserción laboral y evaluar el impacto de los egresados en el sector productivo, se constituyen en pilares fundamentales para los procesos de calidad de la Universidad y los aportes que a partir de sus procesos de formación garantizan la inserción laboral de los graduados.

Desde este matiz, las nuevas exigencias del contexto exigen a los profesionales generar estrategias que les permitan ser cada vez más adaptativos y moldeables frente a las lógicas de flexibilización, desregularización y precarización que hoy convoca este mundo globalizado, tal como lo señalan Orejuela, Bermúdez, Urrea y Delgado (2013), al referir que el actual mercado de trabajo se caracteriza por cambios radicales en las estructuras económicas que obligan a la flexibilización laboral, lo cual se refleja en condiciones de empleo de distintas modalidades y en la intermitencia entre ingreso y salida del profesional del mercado de trabajo. Se requiere, entonces, abordar la empleabilidad como un constructo que conlleva la actuación de profesionales y de actores del sector externo, lo que constituye un referente clave para los programas de formación universitaria que impacta el contexto social.

La incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos ha llevado a que Colombia desarrolle procesos de formación que, de cierta manera, han

permitido a los profesionales desarrollar competencias para responder a un entorno complejo. Sin embargo, cabe preguntarse en qué medida esto beneficia a la inserción del profesional al mercado de trabajo, cuando se observa que las políticas de Estado y las condiciones para acceder a procesos de formación y trabajo, no son equitativas y benéficas para los profesionales como protagonistas sociales claves en el desarrollo del país. Desde esta perspectiva, vale la pena mencionar lo que plantean Orejuela, Bermúdez, Urrea y Delgado (2013):

En la segunda mitad del siglo XX, la educación en Colombia fue considerada como el principal vehículo para alcanzar una movilidad social ascendente. No obstante, en las últimas décadas la supuesta relación “a mayor educación mejor empleo” se ha visto fuertemente cuestionada. En el caso colombiano, un conjunto de transformaciones de estructura productiva y en la legislación laboral implementada en las últimas décadas, han configurado un nuevo escenario laboral caracterizado por la flexibilidad y la precariedad en el empleo (p. 77).

Se requiere, entonces, descubrir opciones que permitan articular la interface educación-empleo, que según las nuevas realidades de flexibilidad e inestabilidad del mercado de trabajo, hace necesario que los profesionales estén preparados en el manejo de nuevos perfiles y repertorios actualizados que faciliten su inserción laboral en este mundo diversificado y cambiante.

Preguntarse qué es lo que hace empleable al profesional; qué se reconoce a partir de los procesos de formación como elementos que ayudan a la empleabilidad, y cómo se legitiman estos aspectos en la voz del empleador, son aspectos que sirvieron de marco para esta investigación, máxime en un contexto que experimenta importantes cambios estructurales a nivel socioeconómico y político—como es el caso de Colombia—que obligan al profesional a ser más competitivo.

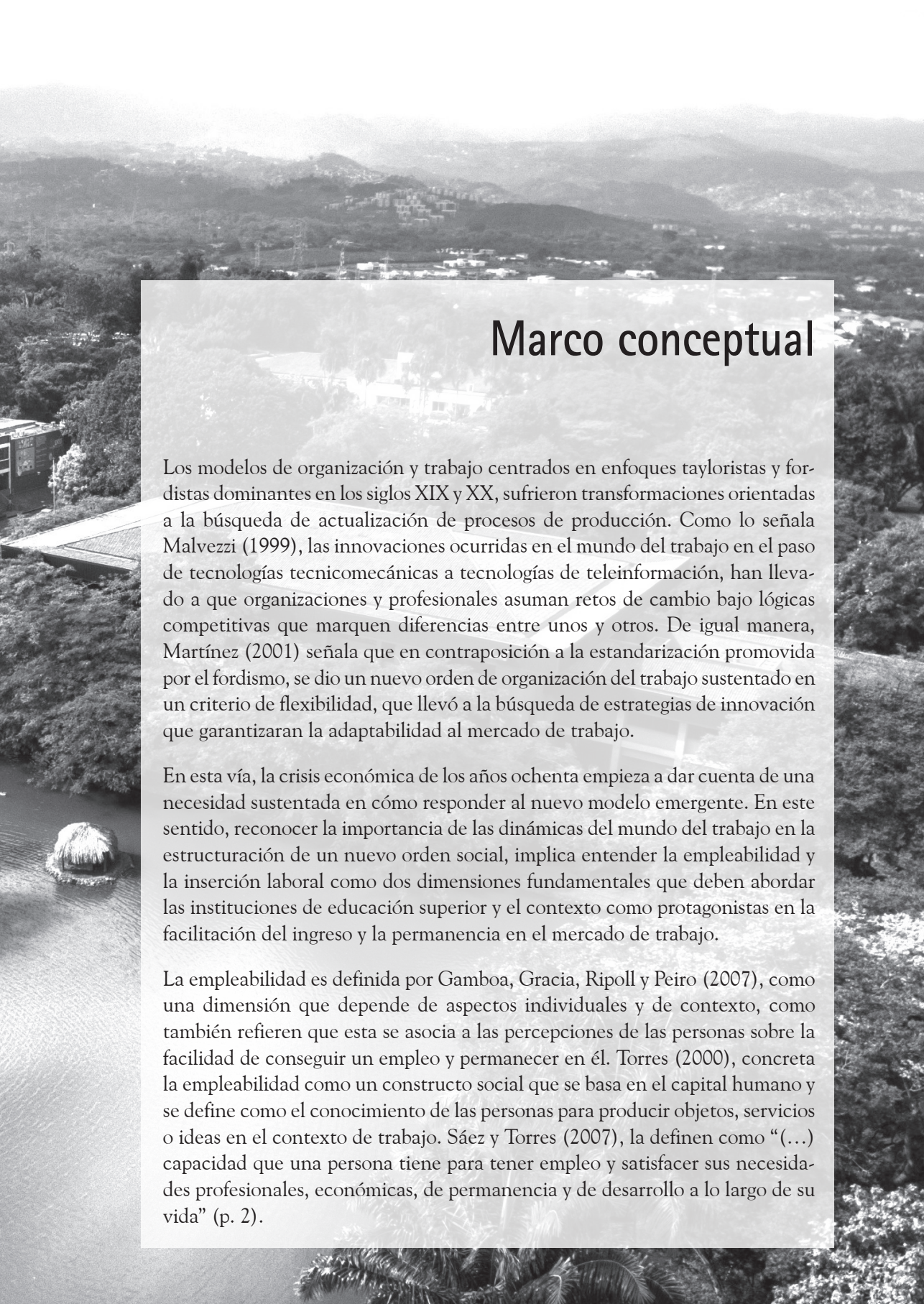
Como actividad económica productiva, el empleo se reconoce como un referente psicosocial de expectativa de ingreso a la etapa de la adultez y a circuitos de consumo y producción. En este sentido, el empleo se proyecta como un proceso de transición entre los espacios de socialización (familia, escuela, trabajo) para alcanzar la autonomía e independencia económica. Dicho de otra manera, culminar los estudios universitarios es un factor clave en las metas propuestas de un profesional para acceder al mundo productivo.

De acuerdo con lo anterior, este proyecto es un referente clave para el reconocimiento de los vacíos entre la interface universidad-empresa y la disminución de la brecha entre estas. Como lo señala Rentería (2001), los resultados del estudio permiten la creación de programas y la definición de políticas de reorientación

ocupacional, reinserción laboral, desarrollo profesional o redireccionamiento de carrera, con los cuales se benefician tanto las organizaciones como los profesionales. De igual forma, como lo explicita Jiménez (2009), si se tiene en cuenta que una de las funciones de las universidades es formar profesionales y garantizar su buen desempeño, los resultados serían un indicador importante de la idoneidad y la calidad en la gestión de sus procesos de formación.

Se hace imprescindible que tanto el sistema de formación universitaria como el sector empresarial, generen cambios estructurales que reconozcan una relación menos asimétrica. En este sentido, se debe procurar que el Sistema Educativo diseñe propuestas de formación que preparen al profesional para responder a las exigencias del contexto. Por otro lado, el sector empresarial debe crear estrategias que faciliten la integración de acciones conjuntas con el sector educativo, con el fin de que el profesional pueda acceder a empleos de mejor calidad. Desde esta perspectiva, se reconoce la inserción laboral como algo que atañe al sistema de educación y de igual manera al sistema del empleo.

Por último, se hace urgente llamar la atención en la comprensión de la inserción laboral como un proceso plural que implica una articulación entre el nivel del entorno y el nivel de lo individual, los cuales juegan un papel fundamental de inclusión o exclusión laboral.



Marco conceptual

Los modelos de organización y trabajo centrados en enfoques tayloristas y fordistas dominantes en los siglos XIX y XX, sufrieron transformaciones orientadas a la búsqueda de actualización de procesos de producción. Como lo señala Malvezzi (1999), las innovaciones ocurridas en el mundo del trabajo en el paso de tecnologías tecnomecánicas a tecnologías de teleinformación, han llevado a que organizaciones y profesionales asuman retos de cambio bajo lógicas competitivas que marquen diferencias entre unos y otros. De igual manera, Martínez (2001) señala que en contraposición a la estandarización promovida por el fordismo, se dio un nuevo orden de organización del trabajo sustentado en un criterio de flexibilidad, que llevó a la búsqueda de estrategias de innovación que garantizaran la adaptabilidad al mercado de trabajo.

En esta vía, la crisis económica de los años ochenta empieza a dar cuenta de una necesidad sustentada en cómo responder al nuevo modelo emergente. En este sentido, reconocer la importancia de las dinámicas del mundo del trabajo en la estructuración de un nuevo orden social, implica entender la empleabilidad y la inserción laboral como dos dimensiones fundamentales que deben abordar las instituciones de educación superior y el contexto como protagonistas en la facilitación del ingreso y la permanencia en el mercado de trabajo.

La empleabilidad es definida por Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiro (2007), como una dimensión que depende de aspectos individuales y de contexto, como también refieren que esta se asocia a las percepciones de las personas sobre la facilidad de conseguir un empleo y permanecer en él. Torres (2000), concreta la empleabilidad como un constructo social que se basa en el capital humano y se define como el conocimiento de las personas para producir objetos, servicios o ideas en el contexto de trabajo. Sáez y Torres (2007), la definen como “(...) capacidad que una persona tiene para tener empleo y satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de permanencia y de desarrollo a lo largo de su vida” (p. 2).

Se sustenta, entonces, que las transformaciones del trabajo han dejado atrás modelos de producción rígidos para dar paso a modelos flexibles en los cuales la innovación y el cambio constante son el eje regulador de una era marcada por el conocimiento. Esto comporta que los profesionales sean capaces de responder a las exigencias de un entorno global competitivo.

Desde esta visión, se reconocen aspectos individuales en el constructo de empleabilidad. Al respecto, Silla, Gracia y Peiró (2005), la definen como la capacidad que tienen las personas para encontrar un trabajo en caso de quedar desempleadas o querer cambiar. Orejuela (2009), la define en términos de capital laboral:

Es el conjunto de conocimientos, experiencias y competencias valiosas acumulados que hacen más competitivo y empleable a un individuo. Se trata de un particular conjunto de condiciones asociadas a la experiencia acumulada en el mundo del trabajo, que operan como recurso (energía social) efectivamente utilizable. Estos recursos pueden ser: formación particular obtenida, nivel de desempeño efectivo en determinados cargos, formación e institución de egreso, conocimiento y dominio de un campo laboral específico, relaciones específicas en un campo sociolaboral particular, dominio de una tecnología específica, reconocimiento y estatus en un medio o gremio profesional específico, entre otros (p. 61).

Los factores individuales se convierten en una característica que limita o favorece la inclusión de las personas al mundo del trabajo. Así lo señala Rentería (2016):

Lo que se espera de las personas con relación al trabajo como actividad económico productiva –léase relación conocimiento– es la explicitación de cuáles son las características y condiciones que los hacen empleables o no ya que unos logran entrar y mantenerse en el mercado de trabajo y otros no (p. 327).

Empleabilidad es un término que si bien se asocia al mercado de trabajo, su carácter multidimensional lleva a pensar en su relación con el sector de la educación. Posicionarse frente al mercado globalizante conduce necesariamente al profesional a la búsqueda de estrategias que garanticen su cualificación en el sentido de aprendizajes sustentados en el desarrollo de competencias que le permitan obtener un empleo, aspecto que resulta congruente con Rodríguez (2013) y García (2014), quienes refieren que empleabilidad deriva de la palabra inglesa *employability* que traduce habilidad para obtener o conservar un empleo.

Respecto a la inserción laboral, se puede entender como un proceso de transición entre el sistema de formación y la vida laboral. Al respecto, Álvarez (1999), la

define como un proceso de cambio que conlleva elementos personales (historia personal y profesional) y elementos contextuales (contexto socioprofesional) que se traducen en actitudes y destrezas del profesional. Por otra parte, Rodríguez (2013) define la inserción laboral como un proceso de incorporación a la vida laboral que implica estrategias de permanencia y estabilidad en los puestos de trabajo obtenidos.

De acuerdo con las definiciones de empleabilidad e inserción laboral, se deja claro que la primera se relaciona con elementos individuales mientras la inserción laboral está más definida por factores del contexto. Lo anterior pone de manifiesto el papel que deben jugar las instituciones de educación superior, en cuanto deben replantear las formas tradicionales de educar para posicionarse de manera distinta frente a la sociedad. Ser más competentes y garantizar sistemas de formación flexible que no riñan con el entorno, son los principales retos que conlleva asumir la universidad a través de su dimensiones principales que transversalizan su quehacer: formación, investigación e intervención (Ferro, 2002).

Para responder, entonces, a las demandas de un contexto global, el sistema de formación por competencias se convierte en la estrategia básica de las instituciones de educación superior para responder a esta nueva era de conocimiento e información. En este sentido, como lo señala Martens, (2000) “(...) el surgimiento de la gestión por competencia laboral en las empresas, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo”.

Así entonces, la universidad desempeña un papel fundamental a la hora de hablar de inserción laboral de los profesionales, pues es la encargada de concebir sistemas de formación de un capital humano competente capaz de responder a las demandas que el sector productivo requiere. En este sentido, la formación por competencias apuntala la interface entre la educación y la inserción laboral. Rui (1999), plantea que hoy el mercado de trabajo demanda un profesional que posea no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades y actitudes que le permitan transformar y adaptarse a las diferentes situaciones y al contexto.

El nuevo perfil que enmarca actualmente la sociedad del conocimiento, se connota bajo una perspectiva de competencias orientadas a trabajar en equipo; a la adaptabilidad a distintas situaciones y contextos, y ser innovadores y creativos en el manejo de tecnologías. En este orden de ideas y como lo señala Malvezzi (1999), ser profesional obliga cuestionarse en su desempeño y tener la capacidad de agregar valor a su trabajo.

Investigaciones muestran que América Latina ha venido trabajando la relación de empleabilidad con los sistemas de formación por competencias, específica-

mente aquellas que promueven un desempeño eficaz, tales como pensamiento reflexivo; capacidad de negociación; comunicación, y habilidad para tomar decisiones, entre otras. Salas (2007), señala la importancia de la formación por competencias en las instituciones educativas, lo cual lleva necesariamente a replantear el currículo, las didácticas y los sistemas de evaluación.

Todas las disciplinas han entendido que deben promover estándares de calidad que lleven a que sus profesionales sean exitosos, término que se asocia muy bien al de competencias que, como lo señala Leboyer (2000), es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que hacen que su desempeño sea exitoso en el trabajo. En este sentido, el sistema de educación se constituye, como bien lo señalan Rentería y Malvezzi (2008), en espacios sociales privilegiados que sirven como camino para cumplirles la promesa a los profesionales de tener empleos dignos. Pero también estos autores ponen en tensión la relación entre universidad y organizaciones de trabajo, en cuanto persiste la búsqueda de respuestas al cuestionamiento que ellos hacen:

¿Cómo puede, entonces, una persona con una formación particular (y procesos de socialización diferenciados de otros), posicionarse en un mercado de trabajo donde otros son los que deciden lo que es “emplear”, a quién o con quién contratar? Si se parte del hecho de que los “empleadores”, es decir, los que contratan y usan la fuerza de trabajo de los otros, tienen la posibilidad de escoger, ¿cómo puede la persona entrar en alguna de las modalidades de trabajo y mantener su empleabilidad en el sentido de ser de interés para el mercado en el cual está o busca ser incluido? ¿Qué exigencias son dirigidas para la formación de las personas? (p. 328).

Lo anterior muestra claramente la necesidad de las instituciones de Educación Superior de generar estrategias que permitan articular las exigencias de la sociedad con las necesidades de las universidades, frente a los servicios de formación profesional que ofrecen. En este sentido, dejar atrás sistemas de educación tradicionales sustentados en validación de un conocimiento técnico, son el principal reto para dar el salto a sistemas de formación que apuesten a la preparación del profesional en la posibilidad de ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. Dicho de otra manera, las universidades deben cuestionarse permanentemente sobre lo que significa inserción laboral y empleabilidad, pues encontrar respuesta a estas dos dimensiones seguramente garantizará una formación que posibilite a los profesionales el inicio de su vida laboral y la consolidación de su trayectoria profesional.

Método

El estudio se abordó desde un alcance descriptivo, el cual, como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2006), busca especificar datos referidos a características de un fenómeno, proceso o situación. En este sentido, se buscaron indicadores de inserción sociolaboral mediante el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas. De igual forma, el estudio obedece a un diseño exploratorio en cuanto es la primera vez que la universidad lleva a cabo este tipo de estudio.

Respecto a los sujetos participantes, se contó con una muestra de 917 egresados de los diferentes programas académicos de la universidad; 49 empleadores y 15 directores de programas. Como estrategia de recolección de información, se utilizó el muestreo tipo censo.

Como fuente de información se tuvieron en cuenta las bases de datos existentes sobre egresados de pregrado en los diferentes programas académicos de la Universidad. Como técnica e instrumentos de recolección de información, se utilizó la encuesta virtual para egresados y empleadores, diseñada en la plataforma Lime Survey. Los cuestionarios se componían de dos partes: una con enunciados que permitirían a las personas posicionarse de acuerdo con sus experiencias, vivencias, percepciones en un rango amplio de respuestas, y la otra con preguntas abiertas.

Se contó, de igual manera, con técnicas de revisión documental y de grupo focal para directores de programa. La información recogida se analizó mediante estadística descriptiva para los datos cuantitativos. Para la información recogida mediante el grupo focal y respuestas abiertas del cuestionario, se utilizó el análisis de contenido (Figura 2 y Tabla 2).

Figura 2
Metodología

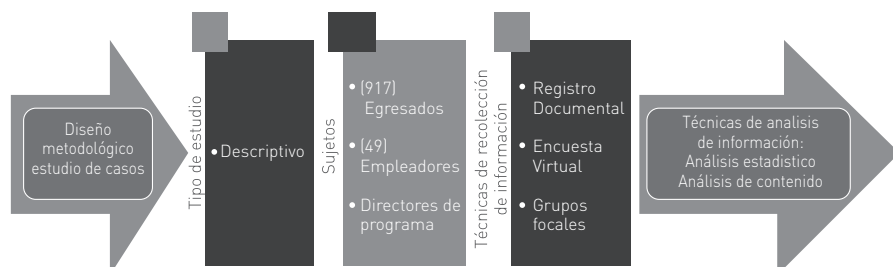
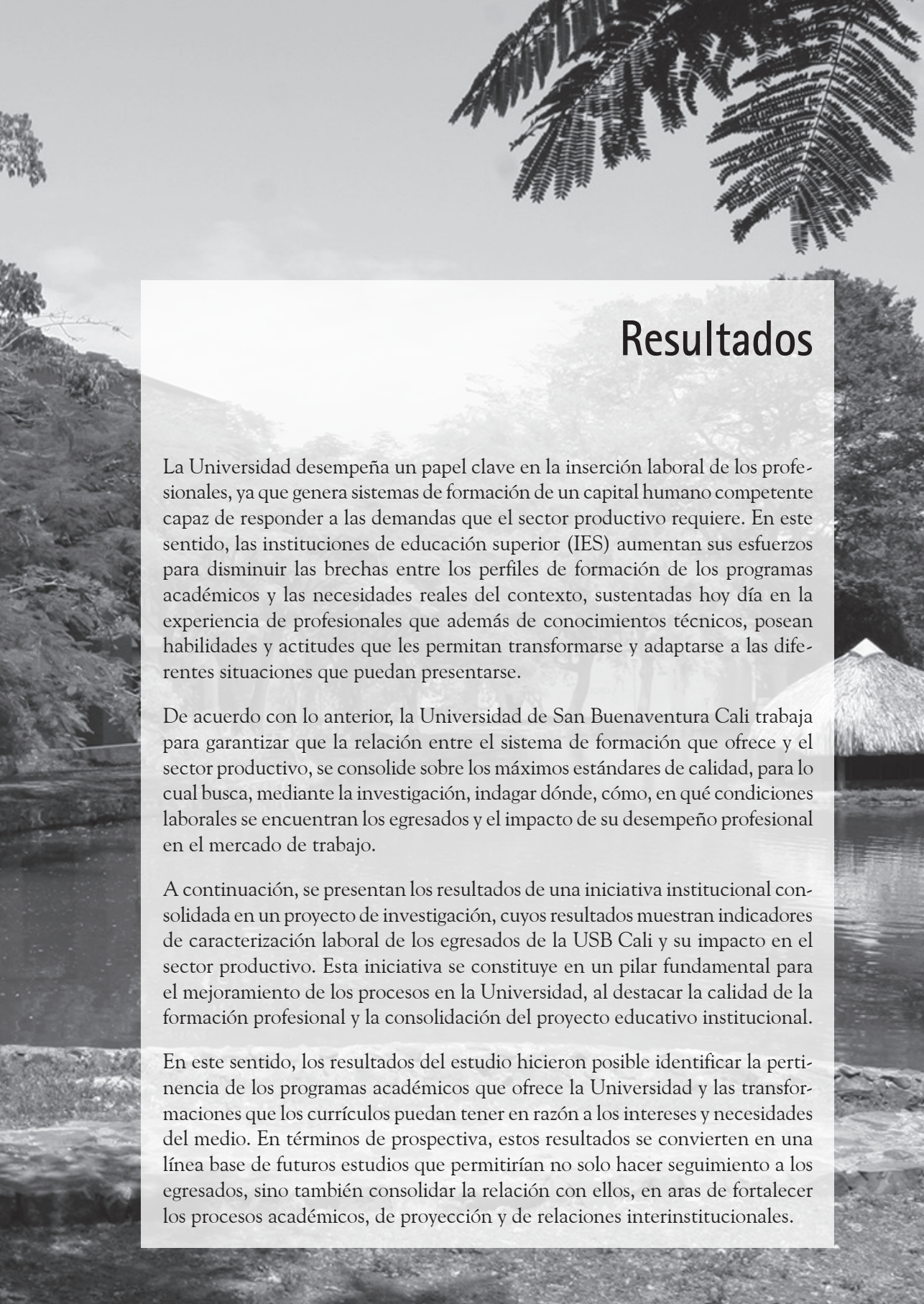


Tabla 2
Participantes por programa académico

Programa	Cantidad	%
Psicología	161	18 %
Derecho	110	12 %
Contaduría Pública	104	11 %
Administración de Negocios	98	11 %
Ingeniería Industrial	71	8 %
Arquitectura	60	7 %
Ingeniería Electrónica	42	5 %
Licenciatura en Educación Infantil/Licenciatura para la Primera Infancia	42	5 %
No específica	39	4 %
Ingeniería Multimedia	33	4 %
Ingeniería de Sistemas	32	3 %
Economía	28	3 %
Ingeniería Agroindustrial	28	3 %
Diseño de Vestuario	23	3 %
Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Tecnología e Informática	21	2 %
Licenciatura en Lengua Castellana	11	1 %
Gerontología	5	1 %
Ingeniería de Materiales	5	1 %
Gobierno y Relaciones Internacionales	3	0 %
Licenciatura en Educación con énfasis en Comercio y Contaduría	1	0 %
Total general	917	100 %



Resultados

La Universidad desempeña un papel clave en la inserción laboral de los profesionales, ya que genera sistemas de formación de un capital humano competente capaz de responder a las demandas que el sector productivo requiere. En este sentido, las instituciones de educación superior (IES) aumentan sus esfuerzos para disminuir las brechas entre los perfiles de formación de los programas académicos y las necesidades reales del contexto, sustentadas hoy día en la experiencia de profesionales que además de conocimientos técnicos, posean habilidades y actitudes que les permitan transformarse y adaptarse a las diferentes situaciones que puedan presentarse.

De acuerdo con lo anterior, la Universidad de San Buenaventura Cali trabaja para garantizar que la relación entre el sistema de formación que ofrece y el sector productivo, se consolide sobre los máximos estándares de calidad, para lo cual busca, mediante la investigación, indagar dónde, cómo, en qué condiciones laborales se encuentran los egresados y el impacto de su desempeño profesional en el mercado de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de una iniciativa institucional consolidada en un proyecto de investigación, cuyos resultados muestran indicadores de caracterización laboral de los egresados de la USB Cali y su impacto en el sector productivo. Esta iniciativa se constituye en un pilar fundamental para el mejoramiento de los procesos en la Universidad, al destacar la calidad de la formación profesional y la consolidación del proyecto educativo institucional.

En este sentido, los resultados del estudio hicieron posible identificar la pertinencia de los programas académicos que ofrece la Universidad y las transformaciones que los currículos puedan tener en razón a los intereses y necesidades del medio. En términos de prospectiva, estos resultados se convierten en una línea base de futuros estudios que permitirían no solo hacer seguimiento a los egresados, sino también consolidar la relación con ellos, en aras de fortalecer los procesos académicos, de proyección y de relaciones interinstitucionales.

A continuación se describen los resultados de la investigación, teniendo como base las siguientes variables que sirvieron de guía en la estructuración de la encuesta: indicadores sociodemográficos; indicadores sociolaborales; factores diferenciadores de inserción laboral en los egresados; criterios de los empleadores para seleccionar egresados de la universidad; coherencia entre el perfil de formación y las necesidades del contexto; factores claves en la formación y filosofía institucional, y, por último, sugerencias que permitan aportar en la construcción de elementos que consoliden un proceso de formación que apalanque la inserción laboral de los egresados bonaventurianos.

Egresados

Variables sociodemográficas

Este apartado agrupa información referida a: lugar de residencia, sexo, edad, estado civil; tipo de vivienda y estrato (tablas 3, 4, 5, 6 y 7, respectivamente).

Tabla 3
Lugar de residencia de los egresados

Lugar de residencia	Frecuencia	Porcentaje
No registra país	24	2,62 %
Argentina	5	0,55 %
Australia	3	0,33 %
Canadá	1	0,11 %
Chile	5	0,55 %
España	6	0,65 %
Estados Unidos	5	0,55 %
Federación Rusa	1	0,11 %
Francia	1	0,11 %
Malasia	1	0,11 %
Colombia	864	94,22 %

Los resultados de esta variable dan cuenta de que la mayoría de los graduados residen en Colombia (94,22 %), mientras el 3,16 % se reparte entre Argentina, Australia, Canadá, Chile, España, Estados Unidos, Federación Rusa, Francia y Malasia. El 2,62 % no responde.

Tabla 4
Sexo de los egresados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	517	56,38 %
Masculino	372	40,57 %
No registra	28	3,05 %
Total general	917	100 %

De acuerdo con el resultado obtenido, se encontró que el mayor porcentaje de respondientes corresponde a mujeres con un 56,38 %, seguido de hombres con un 40,57 % y un 3,05 % que no respondió.

Tabla 5
Edad de los egresados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 22 años	35	3,82 %
Entre 22 y 25 años	323	35,22 %
Entre 26 y 27 años	115	12,54 %
Entre 28 y 30 años	135	14,72 %
Más de 30 años	286	31,19 %
No registró edad	23	2,51 %
Total general	917	100,00 %

Respecto a esta variable, se encontró que el mayor porcentaje (35,22 %) se ubicó en el rango de 22 a 25 años, seguido del rango de más de 30 años con un 31,19 %. Los resultados permiten inferir que la mayoría de los respondientes son jóvenes, aspecto relacionado con el resultado obtenido en el año de graduación (32,06 %) que corresponde al año 2017, seguido del 2016 con un 13,52 % y el 2015 con el 10,03 %.

Tabla 6
Estado civil y tipo de vivienda

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	134	14,61 %
Separado	18	1,96 %
Soltero	610	66,52 %
Unión libre	98	10,69 %

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Viudo	4	0,44 %
No registró estado civil	21	2,29 %
Otro	32	3,49 %
Total general	917	100 %
Tipo de vivienda		
Residencia	Frecuencia	Porcentaje
Propia	196	21,37 %
Casa en arrendamiento	279	30,43 %
Casa familiar	395	43,08 %
No especifica	33	3,60 %
Otro	14	1,53 %
Total general	917	100,00 %

Se encontró que el 67 % de respondientes se encuentran en la categoría de solteros, seguido de un 15 % en la categoría casado y un 11 % en unión libre. Lo anterior es congruente con los resultados en lo referido al tipo de residencia, en cuanto el 43,08 % reside en casa familiar; el 30,43 % paga arrendamiento y el 21,37 % vive en casa propia.

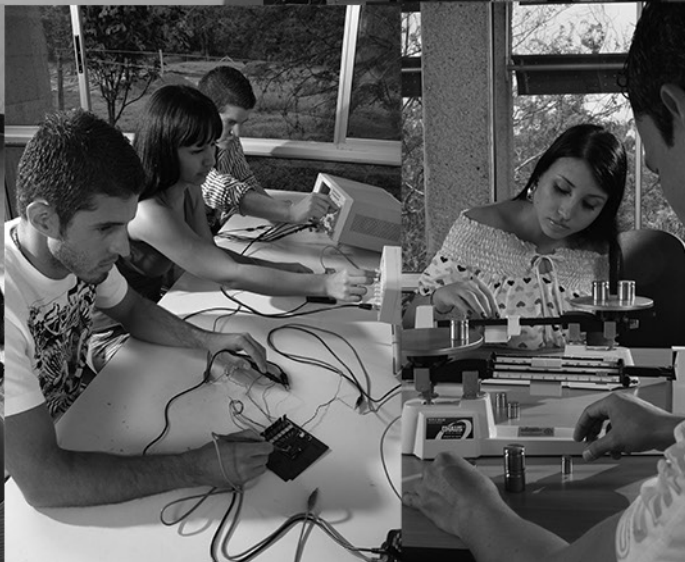
Tabla 7
Estrato socioeconómico de los egresados

Estrato	Frecuencia	Porcentaje
1	12	1,31 %
2	83	9,05 %
3	313	34,13 %
4	275	29,99 %
5	167	18,21 %
6	31	3,38 %
No especifica	36	3,93 %
Total general	917	100,00 %

El mayor número de respondientes se encuentra en estrato 3 con un 34,13%; el 29,99 % corresponde al estrato 4; y el 18,21 % al estrato 5.

Los resultados obtenidos en el aspecto sociodemográfico permiten dar cuenta de que el mayor porcentaje de respuesta estuvo dado por los egresados del año 2017, seguidos por los de los años 2016 y 2015 principalmente, lo que indica





una prevalencia de recién egresados. Lo anterior es congruente con el hecho de que la mayoría de los respondientes corresponden a una población joven comprendida entre los 22 y los 25 años que aún vive en casa familiar, lo que lleva a pensar, dado el tiempo de egreso, que están iniciando su trayectoria profesional, lo cual los ubica en situación de relativa dependencia económica. El grupo de la muestra correspondiente a egresados mayores de 30 años, se ubica en segundo lugar, lo cual puede indicar mayor posicionamiento en el mercado de trabajo y por ende, la posibilidad de mejores condiciones de vida. Los factores sociofamiliares son similares; la mayoría viven en casa familiar en estratos 3 y 4.

Variables sociolaborales

Estas variables estarían conformadas por las siguientes categorías: sector de ubicación, situación laboral, tipo de contrato, ingresos, y tiempo de obtención primer empleo (tablas 8, 9, 10, 11 y 12, respectivamente).

Tabla 8
Sector de ubicación de los egresados

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Agropecuario	12	1,3 %
Alimentos	19	2,07 %
Comercial	40	4,36 %
Construcción y obra	48	5,23 %
Consultorías/asesorías	49	5,34 %
Educativo	128	13,96 %
Estatual y relacionados	63	6,87 %
Financiero	52	5,67 %
Industrial	23	2,51 %
Manufactura	18	1,96 %
Salud	49	5,34 %
Servicios	73	7,96 %
Tecnología	48	5,23 %
Textiles, prendas de vestir y calzado	20	2,18 %
Otros	140	15,3 %
(En blanco)	135	14,72 %

De acuerdo con el número de respondientes, los resultados con el mayor porcentaje son: el 13,96 % se ubica en el sector educativo; un 7,96 % en el sector servicios; en otro un 15,3 % y un 14,72 % deja en blanco.

Tabla 9
Situación laboral de los egresados

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Desempleado	73	7,96 %
Empleado	541	59,00 %
Propietario/emprendedor	37	4,03 %
Servicios independientes	115	12,54 %
Tercerizado	6	0,65 %
Voluntario	5	0,55 %
Otro	19	2,07 %
(en blanco)	121	13,20 %
Total general	917	100,00 %

En lo relacionado con esta variable, se encontró que el 59 % de los respondientes están empleados; el 12,54 % trabajan en servicios independientes; el 4,03 % son propietarios y emprendedores y aparece un 7,96 % desempleado.

Tabla 10
Tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
(En blanco)	167	18,21 %
Propietario	35	3,82 %
Proyectos	37	4,03 %
Servicios	138	15,05 %
Término fijo	174	18,97 %
Término indefinido	328	35,77 %
Otro	38	4,14 %
Total general	917	100,00 %

Respecto a esta variable, la mayor parte de los respondientes (35,77 %) tiene contrato a término indefinido; un 18,97 % a término fijo y un 15,05 % por prestación de servicios. Estos hallazgos son similares a lo encontrado en los empleadores, ya que con respecto al tipo de contrato, la mayoría de los empleadores (43 %) señalan que contrata a término fijo; el 32 % contrata a término indefinido; 18 % mediante práctica, 2 % por proyectos y 4 % por servicios. De igual forma, el 67 % de los empleadores reconocen vincular a los egresados por empleo; 24 % vinculan practicantes; el 6 % vinculan por proyectos y un 2 % lo hacen por servicios independientes.

Tabla 11
Ingresos

Tipo salario	Número total	Porcentaje	Rango de salario	Número por rango	Porcentaje
Fijo	521	56,82 %	Entre 3 y 4 SMLMV	175	19,08 %
			Entre 5 y 7 SMLMV	58	6,32 %
			Entre 8 y 10 SMLMV	8	0,87 %
			Hasta 2 SMLMV	134	14,61 %
			Hasta 1 SMLMV	28	3,05 %
			Hasta 1,5 SMLMV	107	11,67 %
			Más de 10 SMLMV	5	0,55 %
			(En blanco)	6	0,65 %
Flexible	52	5,67 %	Entre 3 y 4 SMLMV	15	1,64 %
			Entre 5 y 7 SMLMV	9	0,98 %
			Entre 8 y 10 SMLMV	1	0,11 %
			Hasta 2 SMLMV	12	1,31 %
			Hasta 1 SMLMV	5	0,55 %
			Hasta 1,5 SMLMV	10	1,09 %
Integral	42	4,58 %	Entre 3 y 4 SMLMV	13	1,42 %
			Entre 5 y 7 SMLMV	9	0,98 %
			Entre 8 y 10 SMLMV	2	0,22 %
			Hasta 2 SMLMV	8	0,87 %
			Hasta 1 SMLMV	1	0,11 %
			Hasta 1,5 SMLMV	6	0,65 %
			Más de 10 SMLMV	3	0,33 %
Variable	134	14,61 %	Entre 3 y 4 SMLMV	42	4,58 %
			Entre 5 y 7 SMLMV	19	2,07 %
			Entre 8 y 10 SMLMV	6	0,65 %
			Hasta 2 SMLMV	28	3,05 %
			Hasta 1 SMLMV	17	1,85 %
			Hasta 1,5 SMLMV	17	1,85 %
			Más de 10 SMLMV	3	0,33 %
			(En blanco)	2	0,22 %

Tipo salario	Número total	Porcentaje	Rango de salario	Número por rango	Porcentaje
(En blanco)	168	18,32 %	Hasta 2 SMLMV	1	0,11 %
			Hasta 1 SMLMV	1	0,11 %
			Hasta 1,5 SMLMV	1	0,11 %
			(En blanco)	165	17,99 %
Totales	917	100 %		917	100 %

Se encontró que el mayor porcentaje se ubica en el salario fijo con el 56,82 %, discriminado así: 19,08 % entre tres y cuatro SMLV; 14,61 % hasta dos SMLV; 11,67 % hasta uno y medio SMLV y 6,32 % entre cinco y siete SMLV. El salario tipo variable alcanza el 14 %, distribuido así: 4,58 % entre tres y cuatro SMLV; hasta dos SMLV con el 3,05 % y el 2,07 % entre cinco y siete SMLV.

Lo anterior es concordante con lo señalado por los empleadores, en cuanto el 73 % reconocen que el tipo de salario más utilizado es el fijo. El resto se mueve entre el salario flexible, el integral y el variable. Respecto al rango salarial, la mayoría de empleadores (37 %), dicen brindar a los egresados un rango salarial entre tres y cuatro SMLMV; el 16 % hasta dos SMLMV; el 16%,1,5 SMLMV, y el (14 %) hasta un SMLMV.

Tabla 12
Tiempo de obtención primer empleo

Tiempo de obtención del primer empleo	Frecuencia	Porcentaje
De inmediato	385	41,98 %
Menos de dos meses	73	7,96 %
Entre tres y seis meses	120	13,09 %
Más de seis meses	42	4,58 %
Hasta un año	66	7,20 %
No lo he conseguido	90	9,81 %
(en blanco)	141	15,38 %
Total general	917	100,00 %

El mayor número de respondientes (41,98 %), se ubicaron de inmediato, mientras el 13,9 % señalaron que tardaron en ubicarse entre tres y seis meses.

De acuerdo con los resultados en los aspectos sociolaborales, la mayoría de los egresados sugieren condiciones laborales estables, en cuanto señalan que han podido ingresar al mercado de trabajo de forma inmediata. El tipo de contratación

es a término indefinido, con salario fijo entre tres y cuatro SMLV, lo cual marca diferencias entre ellas quizás por la modalidad de empleo. El índice de desempleo en egresados se encuentra en un 7,96 % en general; sin embargo, cuando se revisa por edades se encuentra que los egresados entre los 22 y los 25 años se encuentra en un 10,53 %, aspecto que podría entenderse como desempleo transitorio. Para el caso de los egresados mayores de 30 años, señalan una cifra de 3,5 %, lo cual es un porcentaje bajo que podría explicarse por la trayectoria de carrera en el mercado de trabajo en razón a la experiencia adquirida como un factor diferenciador de inserción laboral.

Aspectos que determinaron el ingreso laboral de los egresados

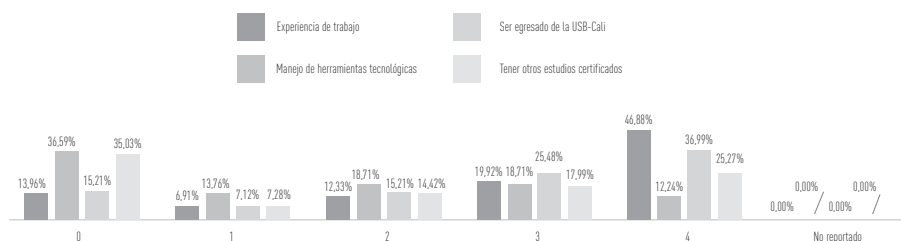
De acuerdo con los resultados obtenidos, el 46,88 % refiere la experiencia como un factor determinante de ingreso laboral, al igual que el manejo de herramientas tecnológicas, con un 25,48 % y tener estudios certificados con un 25,27 %. Lo anterior hace contraste con el 12,24 % que señalan como factor determinante de ingreso laboral el ser egresado de la USB Cali (Tabla 13 y Figura 3).

Tabla 13
Aspectos que determinaron el ingreso laboral de los egresados

Tipo de respuesta	Experiencia de trabajo	Ser egresado de la USB-Cali	Manejo de herramientas tecnológicas	Tener otros estudios certificados
0	13,96 %	36,59 %	15,21 %	35,03 %
1	6,91 %	13,76 %	7,12 %	7,28 %
2	12,33 %	18,71 %	15,21 %	14,42 %
3	19,92 %	18,71 %	25,48 %	17,99 %
4	46,88 %	12,24 %	36,99 %	25,27 %
No reportado	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Total general	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %



Figura 3
Factores facilitadores de inserción laboral



Lo anterior resulta congruente con los datos arrojados en la encuesta de los empleadores, ya que la mayoría de estos (76 %) refieren dar importancia en sus procesos de selección a los aspectos relacionados con manejo de herramientas tecnológicas, experiencia previa y estudios certificados, lo cual se ve reflejado en la Tabla 14.

Tabla 14
Criterios selección/contratación de egresados de la USB Cali

Criterio	0	1	2	3	4
Sexo	26	2	3	10	7
Raza	32	0	1	9	6
Edad	21	7	4	9	7
Promedio de notas	18	4	5	14	6
Experiencia de trabajo previa	9	3	6	15	16
Su clase o estrato socioeconómico	30	2	0	6	10
Ser egresado de la USB-Cali	11	5	8	8	15
Manejo de un segundo idioma	14	10	6	8	10
Manejo de herramientas tecnológicas	1	0	5	17	25
Redes sociales	17	3	5	15	8
Características físicas	29	2	3	7	7
Recomendaciones directas	18	5	5	10	10
Tener otros estudios certificados	9	6	5	12	16
Otro	15	0	0	7	12

De igual forma, los empleadores en su mayoría (96 %), reconocen características diferenciadoras desde el proceso de formación y resaltan que esta se sustenta en

la capacidad del egresado bonaventuriano para responder a las necesidades de la empresa mediante una actitud ética en su quehacer profesional (Tabla 15).

Tabla 15
Características identificadas por los empleadores en los egresados.

Pregunta	0	1	2	3	4
La formación recibida por los egresados de la USB Cali les permite responder a las necesidades de la organización/empresa/institución/programa.	0	2	3	21	23
La formación de los egresados de la USB Cali, denota una actitud con sentido ético y de responsabilidad en su quehacer profesional.	0	2	2	19	26
Los egresados de la USB Cali poseen las competencias técnicas y conocimientos para la resolución de situaciones o problemas inherentes a los procesos de la organización/empresa/institución/programa.	0	3	1	25	20
Los egresados de la USB Cali son profesionales que inspiran confianza por sus valores y actitudes éticas en la organización/empresa/institución/programa.	1	0	1	12	35
Los egresados de la USB Cali manejan relaciones interpersonales positivas fundamentadas en asertividad, cohesión y buen trato.	0	1	1	17	30
Los egresados de la USB Cali se reconocen por la calidad profesional y capacidad para liderar grupos.	0	2	4	17	26
Los egresados de la USB Cali asumen una actitud propositiva respecto a las necesidades de la organización/empresa/institución/programa y el entorno.	0	2	1	13	33
El trato fraterno es una característica destacada en los egresados de la USB Cali en su trabajo y la comunidad en general.	0	1	4	17	27
Los principios éticos de los egresados de la USB Cali prevalecen ante comportamientos deshonestos, buscando siempre la transparencia en sus acciones.	0	1	1	15	32

De otra parte, se reconoce la formación de competencias técnicas y de conocimiento para la resolución de problemas, como también la capacidad para el manejo de relaciones interpersonales fundamentadas en la asertividad, la cohesión, el trato fraterno y la capacidad propositiva.

Lo anterior se valida por parte de los directores de los programas, al señalar el reconocimiento que hacen los empleadores por la formación integral de los

egresados, la cual se sustenta en el saber disciplinar y en la visión humanista. Destacan la capacidad para trabajar en equipo, la adaptabilidad al contexto y el posicionamiento crítico en su quehacer profesional (Tabla 16).

Tabla 16
Competencias resaltadas en egresados de la USB Cali

De las competencias que se relacionan a continuación, valore las que más se resaltan en el egresado de la USB				
Competencia	Nivel			
	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Capacidad para resolver situaciones y problemas.	3	4	23	19
Capacidad de trabajo en equipo.	1	2	25	21
Capacidad para asumir un comportamiento orientado por valores éticos en su desempeño profesional.	1	1	20	27
Capacidad para diseñar e implementar proyectos acordes con las necesidades de la organización.	1	6	17	24
Capacidad de adaptación al cambio en situaciones o contextos que influyen nuevos retos.	2	3	18	26
Capacidad para herramientas tecnológicas en pro del cumplimiento de procesos o actividades a cargo.	1	4	16	28
Capacidad de aprendizaje para aportar en el desarrollo de procesos de la organización.	1	2	20	26
Orientación al resultado y objetivos de la empresa.	1	4	22	22

De igual forma, los directores de programas reconocen factores diferenciadores del perfil profesional respecto de otras universidades. En este sentido, identifican la formación humanista que busca responder a un contexto real y concreto. Incluye variables relacionadas con lo social, lo político, lo cultural y lo económico. Se resalta la formación en negociación y resolución de conflictos, la lectura de contexto, la capacidad de análisis, la comprensión del contexto internacional, el bilingüismo, la formación investigativa y la capacidad de iniciativa.

En este orden de ideas, los directores de programa plantean el papel determinante que juega el proyecto educativo institucional en los procesos de formación profesional. Desde esta perspectiva, se reconoce como un proceso transversal con efectos prácticos en el sector real, en cuanto así lo reconocen los empleadores, lo cual se ve reflejado en la actitud ética y humanista del egresado.

Egreso de la USB como factor de inserción laboral

En la Tabla 17, se muestra el egreso de la universidad como factor de inserción laboral

Tabla 17

Tipo de respuesta	Conseguir empleo/trabajo profesional fácilmente	Estar preparado para iniciar la vida profesional	Haber sido ascendido por ser egresado de la USB	Conocer las dinámicas de los mercados de trabajo	Acceder a trabajos/empleos con altos ingresos
0	20,74 %	5,25 %	60,48 %	26,37 %	35,20 %
1	14,29 %	8,56 %	15,75 %	16,13 %	19,07 %
2	21,29 %	21,27 %	10,83 %	22,30 %	21,32 %
3	23,21 %	31,35 %	6,47 %	21,60 %	15,57 %
4	20,47 %	33,56 %	6,47 %	13,60 %	8,84 %

De acuerdo con el resultado mostrado en la Tabla 17, el 64,91 % de la muestra de los egresados, señalan que la Universidad de San Buenaventura Cali los ha preparado para iniciar la vida profesional. Un 43,68 % señalan que ser egresados de la USB Cali les ha permitido encontrar empleo, sin embargo, los respondientes en un 54,28 % poseen una valoración negativa en la posibilidad de conseguir empleo con alto salario. De igual forma, el 76,23 % señala una valoración negativa en la posibilidad de ser ascendido por ser egresado de la USB Cali.

Los resultados anteriores juegan un papel importante respecto a la incidencia de la Universidad en el mercado de trabajo.

Inclusión y desarrollo profesional en el campo de los egresados

Respecto a este factor, un 49,59 % refiere estar totalmente de acuerdo que para ingresar al mercado de trabajo, se requiere actualización de conocimientos por cuenta propia; experiencia y conocimientos certificados (46,13 %). De igual forma se reconoce que las opciones de actualización son amplias (35,70 %) (Tabla 18).

Tabla 18
Inclusión y desarrollo profesional en el campo de los egresados

Tipo de respuesta	Realizo actividades de actualización por mi cuenta	Las opciones de actualización son amplias	Recibo apoyo de las organizaciones donde trabajo	La actualización en campos diferentes de formación	Hay que cambiar de campo por otros más amplios	Experiencia y conocimientos tienen que ser certificados	Utilizo las redes sociales para ingresar o moverme
0	3,31 %	4,74 %	22,05 %	11,53 %	15,42 %	3,94 %	19,32 %
1	5,80 %	7,25 %	14,89 %	12,80 %	17,54 %	6,61 %	18,05 %
2	14,36 %	22,32 %	21,21 %	24,61 %	29,14 %	16,32 %	19,75 %
3	26,93 %	29,99 %	23,60 %	26,16 %	20,23 %	27,00 %	20,31 %
4	49,59 %	35,70 %	18,26 %	24,89 %	17,68 %	46,13 %	22,57 %

Desde este punto de vista, los egresados refieren la importancia de la actualización en cada área profesional como elemento trascendente en la inserción laboral. En este sentido, los egresados refieren en su mayoría que la Universidad debe aportar en los procesos de actualización profesional mediante la formación continua en los asuntos señalados en la Tabla 19.

Tabla 19
Formación continua en diversas disciplinas

Programa	Tema
Administración de Negocios	Excel
	Finanzas
	Servicio al cliente
Arquitectura	Construcción
	Normatividad urbana
	Guadua
Contaduría	Excel
	Normas Niif
	Normas tributaria
Derecho	Gestión del talento humano
	Contratación estatal
	Derecho laboral
Diseño de Vestuario	Patronaje
	Marroquinería y calzado
Economía	Excel
	Excel financiero
Gobierno y Relaciones Internacionales	Administración de proyectos
Ingenierías	Certificación Java
	Estadística
	Redes Cisco
	Excel avanzado
	Liderazgo y ventas
	Tecnologías emergentes
Licenciatura para la Primera Infancia	Tecnología e idiomas

Programa	Tema
Psicología	Excel
	Derecho laboral
	Nómina
	Administración de personal
	Mercadeo
	Estadística
	Pruebas psicotécnicas

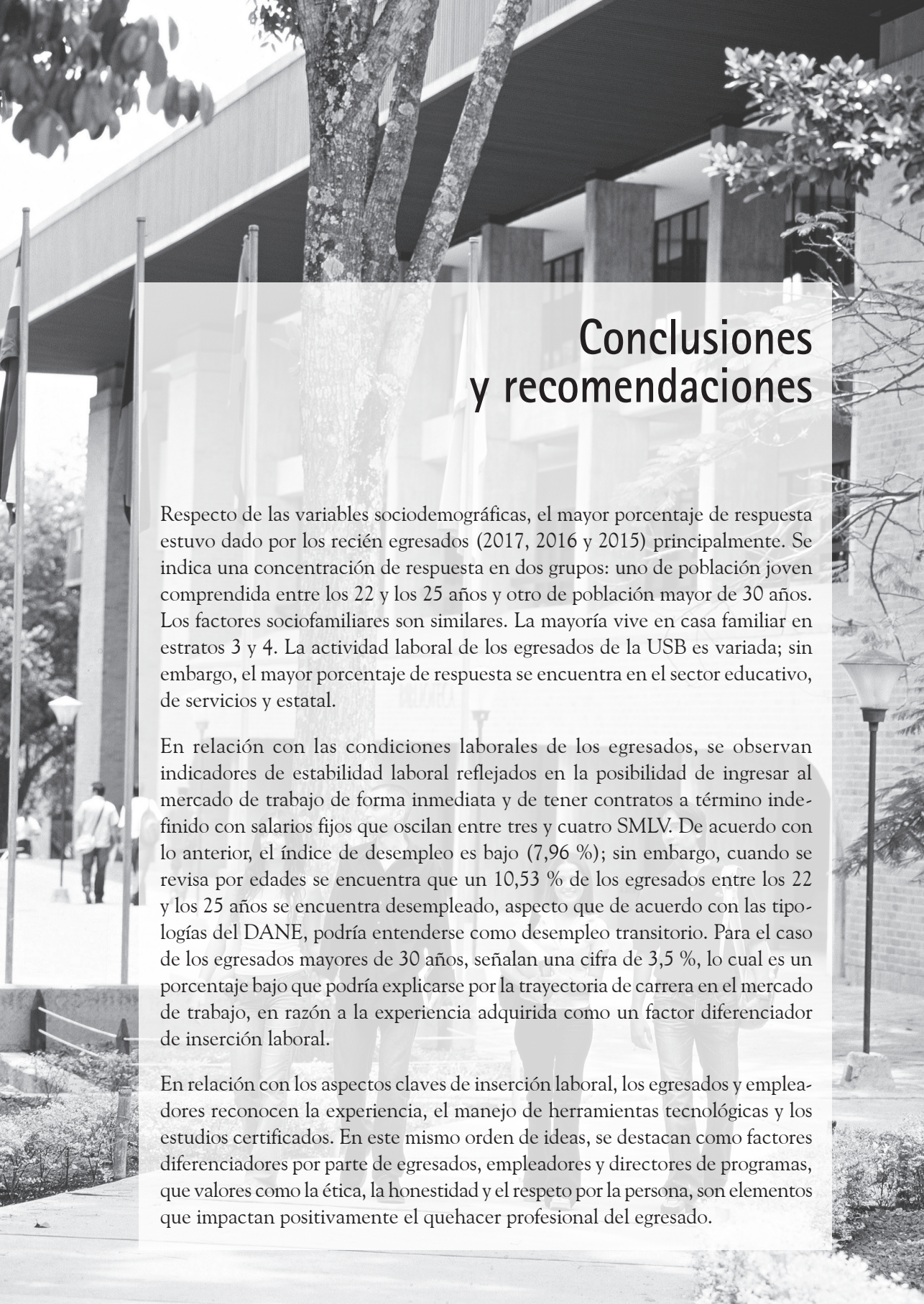
Según los empleadores, los resultados sugieren que los egresados deben actualizar sus conocimientos en asuntos referidos a innovación, normatividad y manejo de las TIC. De igual forma, se debe buscar que los procesos de formación aporten al desarrollo de competencias como la iniciativa.

Campo de egreso como opción para el mercado de trabajo

Respecto a este factor, los resultados refieren en su mayoría (56,37 %) que el campo de egreso como opción para el mercado de trabajo depende de la experiencia que se tenga previa al grado, como también de tener conocimientos especializados (41,97 %). De igual manera, la mayoría refieren de forma negativa las pocas ofertas de trabajo en la región y que las ofertas que se presentan de trabajos con buenos salarios/contratos son escasos. Por último, manifiestan que las ofertas de empleo son por intermediación con contratos temporales, perjudicando e incidiendo en los bajos salarios

Tabla 20
Opción del campo de egreso para el mercado
laboral de los egresados

Tipo de respuesta	Hay buenas ofertas de trabajo con buenos contratos	Es indispensable tener experiencia previa al grado	Es importante tener conocimientos especializados	Las ofertas de empleo/trabajo son por intermediación	Los contratos de trabajo son temporales	Hay opciones de trabajo por proyectos	Los salarios o ingresos son altos
0	12,41 %	2,08 %	1,39 %	13,22 %	12,38 %	11,39 %	23,42 %
1	26,50 %	5,82 %	5,82 %	14,49 %	15,89 %	15,33 %	28,05%
2	28,59 %	15,10 %	20,08 %	31,79 %	30,38 %	29,54 %	30,01 %
3	17,43 %	20,64 %	30,75 %	22,50 %	22,22 %	26,02 %	12,48 %
4	15,06 %	56,37 %	41,97 %	18,00a%	19,13a%	17,72 %	6,03 %



Conclusiones y recomendaciones

Respecto de las variables sociodemográficas, el mayor porcentaje de respuesta estuvo dado por los recién egresados (2017, 2016 y 2015) principalmente. Se indica una concentración de respuesta en dos grupos: uno de población joven comprendida entre los 22 y los 25 años y otro de población mayor de 30 años. Los factores sociofamiliares son similares. La mayoría vive en casa familiar en estratos 3 y 4. La actividad laboral de los egresados de la USB es variada; sin embargo, el mayor porcentaje de respuesta se encuentra en el sector educativo, de servicios y estatal.

En relación con las condiciones laborales de los egresados, se observan indicadores de estabilidad laboral reflejados en la posibilidad de ingresar al mercado de trabajo de forma inmediata y de tener contratos a término indefinido con salarios fijos que oscilan entre tres y cuatro SMLV. De acuerdo con lo anterior, el índice de desempleo es bajo (7,96 %); sin embargo, cuando se revisa por edades se encuentra que un 10,53 % de los egresados entre los 22 y los 25 años se encuentra desempleado, aspecto que de acuerdo con las tipologías del DANE, podría entenderse como desempleo transitorio. Para el caso de los egresados mayores de 30 años, señalan una cifra de 3,5 %, lo cual es un porcentaje bajo que podría explicarse por la trayectoria de carrera en el mercado de trabajo, en razón a la experiencia adquirida como un factor diferenciador de inserción laboral.

En relación con los aspectos claves de inserción laboral, los egresados y empleadores reconocen la experiencia, el manejo de herramientas tecnológicas y los estudios certificados. En este mismo orden de ideas, se destacan como factores diferenciadores por parte de egresados, empleadores y directores de programas, que valores como la ética, la honestidad y el respeto por la persona, son elementos que impactan positivamente el quehacer profesional del egresado.

La universidad desempeña un papel importante para el proceso de formación de los estudiantes, en cuanto a que ésta tiene un papel activo de preparar al profesional para dar respuesta a las necesidades que plantea el mundo del trabajo.

Afianzar las estrategias y mecanismos que permitan mantener el nombre y posicionamiento de la Universidad en el entorno.

Consolidar estrategias que garanticen redes con el sector empresarial, de tal manera que se pueda construir un centro de pensamiento estratégico liderado por la Universidad, cuyo propósito sea pensar los problemas de inserción laboral de los jóvenes universitarios, lo cual permitiría una mayor sinergia entre la Universidad y los distintos sectores involucrados en la discusión y aporte a la solución de problemáticas referidas al empleo en la ciudad.

Bibliografía

- Aguilar, M. y Rentería, E. (2017). “Caracterización de la empleabilidad de los egresados de una institución de educación superior, a la luz del modelo de Forrier y Sels”. En: Rentería, E. y Malvezzi, S. (eds.) (2017). *Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Álvarez, A.; Bustos, D.; Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicosociología del trabajo*. Trabajo de grado (pregrado en Psicología). Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Barón, J. (2012). “Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios”. En: *Lecturas de Economía*, (76), 55-86.
- Brown, P., Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent. Employability and jobs in the Knowledge economy*. New York: Oxford University Press.
- Castillo, M., Castro, G. y Escandón, D. (2010). “Demanda laboral de profesionales en ciencias económicas, administrativas e ingeniería en Cali, 2009: ¿van de la mano el capital humano y la señalización?” En: *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5 (1), pp. 825-846.
- Ferro, J. (2000). *Visión de la universidad ante el siglo XXI*. Ediciones Uninorte. Barranquilla. Tomado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/561514.pdf>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiro, J. (2007). *La empleabilidad e iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. En: www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf
- García, J. (2014). “¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir... empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación”. En: *Social and Behavioral Sciences*, 139, pp. 102-109. 10.1016/j.sbspro.2014.08.034

- Gordillo, D. y Ramírez, N. (2005). *Evolución de los resultados de la educación en Colombia (1997-2003)*. Estudio realizado por el Programa Nacional de Desarrollo Humano DDS-DNP. Archivos de Economía, Departamento Nacional de Planeación. Dirección de Estudios Económicos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Informe del Perfil Académico y Condiciones de Empleabilidad: Graduados de Educación Superior (2001-2014). Disponible en: http://www.graduados-colombia.edu.co/html/1732/articles348102_recurso_3.pdf
- Leboyer, L. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lees, D. (2002). *Graduate Employability-Literature Review*. LTSN - Learning and Teaching Support Network. Gran Bretaña: Universidad de Exeter.
- Malvezzi, S. (1999). “El agente económico reflexivo”. En: *Desarrollo y Capacitación*, 49, pp. 16-19.
- Martens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. campus-oei.org/oeivirt/fp/iberfop01.htm
- Martínez, M. (2001). “Hacia un nuevo modelo de organización del trabajo: ¿Cambio radical o moda pasada?” En: *Estudios Sociológicos*. V.XIX. No1.
- OECD (2010). *Informe de la OECD Banco Mundial sobre la contribución de la Educación Superior en el desarrollo Regional*. Agencia Regional de Innovación y Desarrollo Productivo de la Región del Bío Bío (ARIDP). Recuperado de <http://bit.ly/2jrnC36>
- Orejuela, J.; Bermúdez, R.; Urrea, C. y Delgado, L. (2013) *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos*. Cali: Editorial Bonaventuriana. <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/index.php/libros/inv/item/219-insercion-laboral>
- Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018. “Todos por un nuevo País”. (2015). Proyecto de ley de 2015.
- Rentería, E. (2001) “El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales”. En: *AUIP. Vinculación universidad -empresa a través del postgrado*. España: Ed. AUIP. pp. 51-61. <https://es.scribd.com/document/143819637/El-Modelo-Educativo-Tradicional-y-Los-Perfiles-de-Competencia>

- Rentería, E., y Malvezzi, S. (2008). “Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo”. En: *Universitas Psychologica*, 7, pp. 319-334. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>
- Rentería, E. (2016) “Sobre la empleabilidad y el futuro de los trabajos en el País”. Documento preparado y presentado a nombre del nodo POT de la Red de Investigadores en Psicología. En separata “Trabajando en la Paz y Reconciliación”, Periódico *El Tiempo*, Colombia. https://www.researchgate.net/publication/324091688_Sobre_la_Empleabilidad_y_el_Futuro_de_los_Trabajos_en_el_Pais
- Rentería, E.; Malvezzi, S.; y Giraldo, A. (2017) “Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de Trabajo de recién egresados de una universidad pública Colombiana”. En: C.A Sanabra y D. Y Maca. *Paisajes laborales postfordistas en el suroccidente colombiano: organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Vol I, pp 531 – 554.
- Riascos, W. y Rentería, E. (2017). “El trabajo y sus dinámicas: versiones de algunos tomadores de decisiones”. En: E. Rentería y S. Malvezzi (eds.) (2017). *Temas e Investigaciones en Psicología Organizacional y del Trabajo*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. Tesis doctoral. Universidad de León. Recuperado de <http://bit.ly/2jzlC4c>
- Sáez, F., Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. Madrid, Fundipe. Documento técnico síntesis del encuentro sobre empleabilidad. 2007. <http://www.fundipe.es/publicaciones.html>.
- Salas, Z. (2007). *Formación por competencias en la educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano*. <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.pdf>
- Torres, O. (2000). *Empregabilidade negociada*. São Paulo: Atlas.
- Unesco (2015). *Documento de posición sobre la educación después de 2015*. Recuperado de <http://bit.ly/XAFhpw>

Los autores

Adaneys Álvarez Ramírez

Psicóloga y Magíster en Psicología de la Universidad del Valle. Estudiante de doctorado en Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali. Profesora asistente de la Facultad de Psicología, miembro del Grupo de investigación Estéticas Urbanas y Socialidades, de la Universidad de San Buenaventura Cali. ORCID ID: 0000-0002-7108-9140.

Erico Rentería Pérez

Doctor en Psicología, con posdoctorado en Psicología: Psicología Social y del Trabajo de la Universidad de São Paulo, Brasil. Magíster en Psicología: Psicología Social, Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Brasil. Psicólogo de la Universidad del Valle, Colombia. Director del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Profesor titular del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle. Profesor visitante (beca Capes), programa de posgrados en Psicología de la Universidad Federal de Bahía, Brasil. Coordinador de la red Red iberoamericana de Psicología de la Organizaciones y el Trabajo ORCID: orcid.org/0000-0002-0538-925X.

César Augusto Reyes Marmolejo

Magíster en Administración de la Universidad Pontificia Bolivariana. Especialista en Gerencia de la Universidad Pontificia Bolivariana. Ingeniero Industrial de la Universidad Autónoma de Occidente. Coordinador de Autoevaluación de la Universidad San Buenaventura Cali.

Gloria Mercedes Sánchez Cifuentes

Psicóloga de la Universidad de San Buenaventura Cali. Especialista en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Magíster en Educación: Desarrollo Humano de la Universidad de San Buenaventura Cali. Decana de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali.

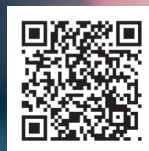
Las nuevas exigencias que en los campos social, económico y tecnológico se demandan hoy día en función de un desarrollo competitivo en el mercado económico global, ponen de manifiesto la necesidad de muchos países de centrar su atención en garantizar la inserción laboral de las personas mediante mecanismos que brinden a la comunidad el derecho de educarse y formarse. En este sentido, la educación y el empleo son elementos claves para el desarrollo individual y social. Organizaciones como la OCDE y la Unesco, han señalado la importancia de que los gobiernos incluyan en sus políticas de Estado estrategias que garanticen una educación de calidad que fomente el empleo.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI



EB
EDITORIAL
BONAVENTURIANA



editorialbonaventuriana



@EditBonaventuri



EditorialBonaventuriana



editorial-bonaventuriana

www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co

VIGILADA MINEDUCACIÓN