

EMPLEABILIDAD EN PSICÓLOGOS RECIÉN EGRESADOS DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA EN CALI.

José Miguel del Castillo Morejón

Sergio Armando Gómez Paternina

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

Carrera de Psicología

2021

EMPLEABILIDAD EN PSICÓLOGOS RECIÉN EGRESADOS DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA EN CALI.

José Miguel del Castillo Morejón

Sergio Armando Gómez Paternina

Trabajo de grado presentado como requisito
parcial para optar al título de Psicología

Directora de trabajo de grado:

Jimena Botero-Sarassa. PhD.

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

Santiago de Cali, 2021

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana.

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y La justicia”.

Nota de aceptación:

Jimena Botero Sarassa

DIRECTORA- TRABAJO DE GRADO

Kewy Sarsosa Prowesk

JURADO

Victor Hugo Charria Ortiz

JURADO

AGRADECIMIENTOS

A nuestra directora de trabajo de grado Jimena, por ser una guía durante los momentos más duros, por entregarnos toda su sabiduría y conocimientos desde el primer día de este gran viaje que arrancó hace un año y medio.

A mi mamá y a mi papá por siempre creer en mí y recordarme lo capaz que soy,

A mis abuelos que desde el cielo me cuidan,

Al resto de mi familia por su apoyo constante,

A mis amigos por siempre estar ahí.

- José Miguel -

A mis padres que soportan mis sueños

A mis amigos por apoyarme en la vida y en el estudio

- Sergio -

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
MÉTODO	27
Tipo de diseño	27
Participantes.....	27
Categorías de análisis	28
Técnicas de recolección de información	30
Procedimiento	30
RESULTADOS	33
DISCUSIÓN.....	62
REFERENCIAS	73
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: <i>Importancia de competencias clave requeridas por las organizaciones en un recién egresado</i>	6
Tabla 2: <i>Categorías de análisis</i>	28
Tabla 3 <i>Datos sociodemográficos de los participantes</i>	33
Tabla 4 <i>Datos académicos y laborales de los participantes</i>	34
Tabla 5 <i>Coocurrencias entre la dimensión individual y la empleabilidad</i>	35
Tabla 6 <i>Verbalizaciones recursos relacionales e inserción laboral</i>	36
Tabla 7 <i>Verbalizaciones recursos relacionales y movilidad laboral</i>	37
Tabla 8 <i>Verbalizaciones recursos psicológicos</i>	38
Tabla 9 <i>Verbalizaciones adaptabilidad como recurso psicológico</i>	38
Tabla 10 <i>Verbalizaciones adaptación en la práctica estudiantil</i>	39
Tabla 11 <i>Verbalizaciones competencias</i>	40
Tabla 12 <i>Verbalizaciones experiencias laborales como recursos acreditables</i>	41
Tabla 13 <i>Verbalizaciones sobre recursos acreditables</i>	42
Tabla 14 <i>Campo de la psicología aplicado por los participantes</i>	42
Tabla 15 <i>Verbalizaciones sobre el mercado laboral en los campos de la psicología</i>	43
Tabla 16 <i>Verbalizaciones recursos acreditables</i>	43
Tabla 17 <i>Verbalizaciones experiencia laboral</i>	44
Tabla 18 <i>Aspectos que facilitan la inserción a las organizaciones</i>	45
Tabla 19 <i>Verbalizaciones sobre los efectos del desempleo</i>	45
Tabla 20 <i>Verbalizaciones sobre los pensamientos de efectos del desempleo</i>	46
Tabla 21 <i>Verbalizaciones sobre los efectos del desempleo</i>	47
Tabla 22 <i>Verbalizaciones sobre la búsqueda de trabajo</i>	48
Tabla 23 <i>Verbalizaciones remuneración económica</i>	48
Tabla 24 <i>Coocurrencias encontradas entre la dimensión contextual y la empleabilidad</i> ..	49
Tabla 25 <i>Verbalizaciones oportunidades laborales</i>	50
Tabla 26 <i>Verbalizaciones sobre efectos de la pandemia</i>	51
Tabla 27 <i>Verbalizaciones dimensión institucional y de la educación</i>	52

Tabla 28 <i>Verbalizaciones dimensión institucional y de la educación</i>	52
Tabla 29 <i>Verbalizaciones sobre los procesos de selección</i>	53
Tabla 30 <i>Verbalizaciones proceso de selección</i>	54
Tabla 31 <i>Verbalizaciones modalidades de trabajo</i>	54
Tabla 32 <i>Verbalizaciones condiciones de trabajo</i>	55
Tabla 33 <i>Verbalizaciones relaciones de trabajo</i>	56
Tabla 34 <i>Verbalizaciones criterios de las organizaciones</i>	56
Tabla 35 <i>Verbalizaciones sobre la edad en el empleo</i>	57
Tabla 36 <i>Coocurrencias encontradas entre la dimensión contextual y la individual</i>	58
Tabla 37 <i>Verbalizaciones dimensión organizacional con dimensión individual</i>	59
Tabla 38 <i>Verbalizaciones dimensión socioeconómica con individual</i>	61
Tabla 39 <i>Verbalizaciones dimensión institucional con dimensión individual</i>	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: <i>Caracterización del Mercado de Trabajo Mundial 2018</i>	3
Figura 2: <i>Tasa de cotización de los egresados en las diferentes áreas de conocimiento en Colombia 2007-2015</i>	6
Figura 3: <i>Dimensiones constituyentes de la empleabilidad</i>	26

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Comparativo de indicadores

Anexo 2: Consentimiento informado

Anexo 3: Consentimiento informado ajustado a la plataforma Google Forms

Anexo 4: Guía de entrevista – Empleabilidad en psicólogos recién egresados modificada

RESUMEN

A través de este trabajo de grado, se buscó analizar la empleabilidad en Psicólogos recién egresados de una Universidad privada en Cali. Para ello, se optó por un abordaje multidimensional del fenómeno, desde el cual se analizaron las dinámicas de inserción, permanencia y movilidad de algunos psicólogos en los mercados de trabajo, considerando condiciones contextuales y recursos individuales.

Para el desarrollo de la investigación se seleccionó un abordaje cualitativo, con un diseño narrativo-biográfico que permitió acceder al relato de trayectorias laborales de 9 psicólogos recién egresados. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo intencional de casos contrarios, lo cual permitió escuchar la voz de personas que han logrado ser parte de los mercados de trabajo, así como de egresados que se encuentran en situación de desempleo durante un periodo igual o superior a 3 meses. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas, las cuales fueron analizadas mediante la técnica de análisis de contenido, con el soporte del *software atlas ti*. versión 9.0.

Los resultados obtenidos, permiten sustentar el carácter multidimensional, situacional y relativo de la empleabilidad. Las dinámicas contextuales, organizacionales y educativas, al igual que los recursos personales, relacionales y psicológicos repercuten en los procesos de inclusión social a través del trabajo. Lo anterior resalta la importancia de leer contextos y mantener una postura reflexiva orientada al desarrollo para lograr ingresar y moverse de una manera efectiva dentro de los diversos mercados de trabajo de la psicología.

Palabras clave:

Empleabilidad, dinámicas contextuales, recursos individuales, egresados, trayectorias laborales.

INTRODUCCIÓN

A través de los años, el trabajo ha adquirido diferentes sentidos y significados para la sociedad, transformando sus implicaciones para las personas. El origen etimológico del término trabajo proviene del latín “*tripalium*” que hace referencia a un instrumento de tortura, lo cual se asocia con castigo, maltrato, molestias, tormento, entre otros adjetivos (Blanch, 1990). Sin embargo, en de acuerdo con Bauman, (1998) el trabajo suele estar asociado con el medio por el cual un individuo es capaz de obtener un pago y de esta manera conseguir elementos para vivir, a lo cual suele atribuírsele un significado positivo, comúnmente asociado con el hecho de ser bendecido y privilegiado. Por lo tanto, trabajar en el mundo contemporáneo es considerado una actividad central que dignifica al ser humano.

La evolución del sentido e implicaciones del trabajo, así como las dinámicas de inclusión y exclusión de las personas en los mercados de trabajo, han sido objeto de interés a lo largo del último siglo. En un estudio realizado por Blanch, (1990) sobre el análisis del desempleo se resaltan los aportes de, Arendt (1958) al establecer una distinción de los términos *labor* y *work* relacionando el primer término con actividades relacionadas con la supervivencia y las necesidades básicas del ser humano y el segundo, orientado hacia la producción de objetos distintos a los que ofrece la naturaleza; por ejemplo, el proceso de la obtención de madera, entre otros. Más adelante, destaca que Friedman (1961) presenta el fenómeno como un elemento en común de la vida de un ser humano y de la sociedad moderna (Arendt, 1958; Friedman, 1961, como se citó en Blanch, 1990). Así mismo, diversos autores han teorizado acerca del trabajo este concepto a lo largo de la historia (Marx y Engels, 1848; Durkheim, 1893; Jahoda, 1982, como se citó en Blanch, 1990).

Para tener una mejor comprensión del significado del trabajo, se resalta la definición propuesta por Peiró, (1989) en la que se refiere al trabajo como el conjunto de actividades productivas, que generan cierto tipo de remuneración y aportan al individuo un conocimiento. Esta definición es bastante similar a la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde se le considera como el “conjunto de actividades humanas,

remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2004).

Esta aproximación, ha promovido el interés por la inclusión social a través del trabajo que se manifiesta en las últimas décadas en la emergencia de diferentes estudios y políticas públicas sobre desempleo y empleabilidad. De acuerdo con Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi (2020) “La empleabilidad como fenómeno concreto, pretende dar cuenta a manera de medida relativa y situacional, de las posibilidades y dinámicas de inserción, sostenibilidad y movilidad de las personas en los mercados de trabajo” (Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi 2020 p.2). Por lo tanto, investigar dicho fenómeno toma relevancia en contextos y momentos históricos y sociales, en los cuales se genera restricción de oportunidades e incremento en la competencia por acceder a un trabajo (Gazier, 2001), como puede ser el caso de Colombia y el mundo en un momento histórico y social dada la coyuntura existente debido a la pandemia del COVID-19.

Para comprender las dinámicas socioeconómicas de los mercados de trabajo resulta relevante el análisis de indicadores asociados con las diferentes modalidades y condiciones de trabajo. Las modalidades de trabajo abarcan la economía formal, informal e ilegal (Rentería-Pérez, 2019). En la economía formal se encuentra el empleo (fijo o estable, temporal o fragmentado), los servicios profesionales independientes, la tercerización, los emprendimientos, el trabajo asociativo, entre otros. En la economía informal, se encuentra el trabajo informal y rural, que incluye diferentes tipos de ventas, ambulantes, estacionarias y de distribución, así como otros servicios actividades y productos. También se encuentran trabajos sin remuneración económica, tales como el voluntariado y el trabajo doméstico. Por último, en la economía ilegal, se encuentra la criminalidad y la esclavitud. En este sentido se puede establecer conforme con Blanch (1990) que todo empleo es trabajo, pero no todo trabajo es empleo. El empleo hace referencia a una modalidad contractual (Blanch, 1990; Rentería, 2019), comúnmente relacionada con la estabilidad y subordinación (Rentería-Pérez, 2019). Esta modalidad de trabajo en el mundo actual ha ido perdiendo relevancia, siendo sustituida por modalidades asociadas con un mayor nivel de flexibilidad para las organizaciones e inestabilidad para los trabajadores (Antunes, 2000; Spink, 2011).

A nivel global, en el año 2018, de un total de 7.6 billones de personas, 5.7 billones se encontraban en edades de trabajo, de estos, el 61,4% constituye el mercado de trabajo, pero solo el 57.8% están ocupados. Aunque del conjunto de la población ocupada, solo un 39% constituía empleo y un 61% eran trabajadores informales. Cabe mencionar que únicamente un 5% representó la tasa de desocupación mundial (ver figura 1) (OIT, 2019).

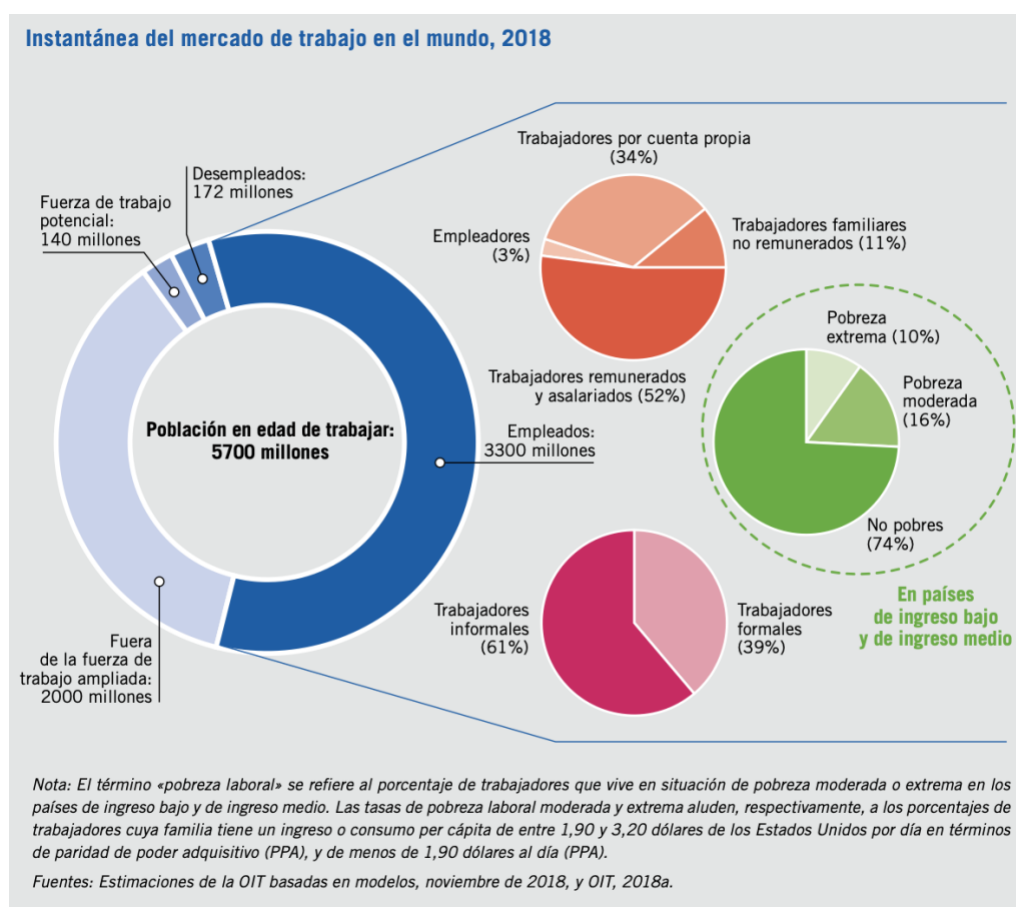


Figura 1. Caracterización del Mercado de Trabajo Mundial – 2018. Resumen visual del mercado de trabajo junto con sus diferentes segmentos en el año 2018.

Fuente: (OIT,2019 p.6)

En la población de Latinoamérica y el Caribe, según la OIT (2019) la tasa de desocupación del año 2019 se ubicó en 8.0%, pero resulta pertinente aclarar que se tiene una variedad en la región teniendo en cuenta la clasificación de los países. Colombia se encuentra agrupada en los países de medio-alto ingreso. Aunque en algunas naciones de ingreso bajo o bajo-

medio la desocupación tiende a ser más baja que en los países de ingreso alto o medio-alto, según la OIT esto se debe a las condiciones de la economía informal. Además, para la OIT, se considera ocupado *employed* a la persona que haya trabajado por lo menos 1 hora en la última semana (OIT, 2019).

Específicamente en Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa global de participación nacional en el trimestre móvil de diciembre 2019- febrero 2020 fue 63,1% y la tasa de ocupación (TO) en el mismo periodo fue de 55.8%. Mientras tanto, quienes se encontraban en búsqueda de un trabajo y hacían parte de la fuerza laboral (tasa de desempleo - TD)¹ en los meses mencionados anteriormente fue de 11,5%. Y, a nivel regional, en el departamento del Valle del Cauca en la ciudad de Cali según el DANE se tiene que la tasa de ocupados fue del 60%, la de desocupados del 13%, y la TD fue del 69% (ver anexo 1) (DANE 2020).

Cabe destacar que según el informe Ritmo laboral de la Cámara de Comercio de Cali, en el trimestre noviembre 2019-enero 2020, la Capital del Valle del Cauca obtuvo la tercera tasa de ocupación más alta del país, así como también se destaca que entre 2014 y 2020 se generaron 143000 empleos, superando a ciudades como Barranquilla, Medellín y Bogotá, respectivamente. Por lo anterior, resulta interesante conocer la caracterización de la población ocupada en la ciudad, siendo un 30,6% población con un nivel de educación superior, además, este está relacionado con la menor TD: 9.3%, siendo los niveles educativos de secundaria y primaria los más elevados (13,4 y 12,5% respectivamente) (DANE, sf citado por Cámara de Comercio de Cali, 2020)

Ahora bien, demográficamente el trabajo resulta siendo una situación relevante en la juventud porque al focalizarse en esta población, se encuentra que en el año 2018 solo 42% de la población joven (entre 15 y 24 años) se encontraba ocupada, pero este grupo etario es más propenso a estar desocupado al tener una tasa de 11.8% en comparación al 5% mencionado por la OIT para el resto de la población (OIT, 2019). Para el año siguiente, según el departamento de estadística de la OIT (2019), la tasa se mantuvo, es decir,

¹ *Son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:*

1. Desempleo abierto: a. Sin empleo en la semana de referencia. b. Hicieron diligencias en el último mes. c. Disponibilidad. **2. Desempleo oculto:** a. Sin empleo en la semana de referencia. (DANE, 2020 p.9-10).

aproximadamente 59.1 millones de jóvenes no contaban con ningún tipo de trabajo. Esta situación sucede de manera similar en Colombia, puesto que, en los países de ingreso medio-alto, la tasa de desempleo del 2019 fue del 6.0%, pero para la población joven fue de un 14.9%, y estos porcentajes en los últimos años no han tenido cambios significativos (OIT, 2019).

Por otro lado, es preciso conocer también cómo está caracterizado en Colombia el segmento de la población joven más cualificada. Con respecto a los estudiantes graduados de instituciones de educación superior en el país, según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN), en el año 2018 se graduaron aproximadamente 226.508 y las áreas de conocimiento que más graduados tuvieron ese año fueron la economía, administración, contaduría y afines (DANE, 2020). Así mismo, se encontró que el tiempo promedio en el que el recién graduado consigue un trabajo puede variar entre 20 y 30 semanas (Bogotá, 2017). Con respecto al Valle del Cauca, según el Observatorio Laboral para la Educación del (MEN, 2018) hubo 36.602 graduados en el 2018, de los cuales 16.383 corresponden a egresados universitarios de pregrado. En Cali, para el periodo octubre-diciembre del 2019, el 51% de quienes tenían un nivel de educación superior se encontraban vinculados a empresas grandes y medianas (Cámara de Comercio de Cali, 2020).

Con respecto a las facultades de humanidades y ciencias sociales se encontró que 5354 personas egresaron de dicha facultad en el Valle del Cauca (MEN, 2018). Por otro lado, la última actualización del observatorio laboral de la educación sobre la tasa de cotización de los egresados por facultades fue realizada en el 2015 y hasta ese año se encontró que la tasa de cotización de egresados fue alrededor del 70-75%, en los últimos años (ver figura 2) (Rincón-Baéz, Becerra y Arias-Velandia 2020; MEN 2018). Específicamente, con respecto a la carrera de psicología se encontró que el promedio de graduados para la carrera entre los años 2001 y 2016 fue de 5195. En el año 2016, 8704 psicólogos obtuvieron su título en diversas instituciones de educación superior del país (Cudina, Ossa, y Restrepo, 2017). Adicionalmente, se encuentra que para la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) se encuentran inscritas 79 facultades en Colombia, y 8 específicamente en Cali.

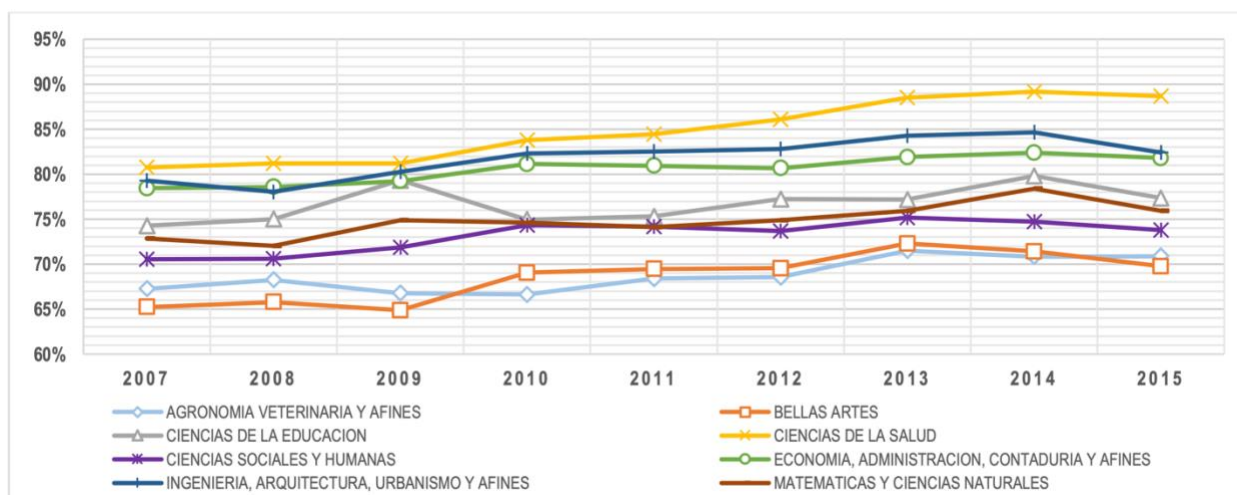


Figura 2. Tasa de cotización de los egresados en las diferentes áreas de conocimiento en Colombia 2007-2015. Fuente: (Rincón-Baéz, et al., 2020 p.1)

A propósito de la vinculación de recién graduados, el MEN (2016) indagó acerca de las razones por las cuales las empresas los contratan, es decir, a aquellos que tuvieran experiencia inferior a 2 años. Se encontró que en los últimos 2 años solo un 66,7% (26.837) de empresas contrataron personas recién egresadas. Dentro de las razones para no contratar a esta población se evidencia que un 50% de las empresas argumenta que “no ha aumentado su planta de personal”, un 14% afirma que “ha contratado personal con mayor experiencia”, y un 4,6% afirma que “los recién graduados no reunían las competencias requeridas”. Además, se encuentra que de 25 competencias (ver tabla 1), las que se consideraron como clave fueron: trabajo en equipo, tener ética y valores en el trabajo, creatividad e innovación. También, las competencias que consideran que se deben mejorar o implementar fueron: el trabajo bajo presión, la capacidad de comunicación efectiva y el uso de herramientas informáticas (MEN, 2016).

Tabla 1

Importancia de competencias clave requeridas por las organizaciones en un recién egresado (MEN, 2015)

Competencia	Nivel de importancia %	Nivel de logro %	Brecha entre importancia y logro %
-------------	------------------------	------------------	------------------------------------

Formular y ejecutar proyectos	87,10	83,40	3,70
Ser capaz de asumir riesgos	92,30	89,00	3,30
Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa	95,50	92,50	3,00
Identificar, plantear y resolver problemas	97,60	94,90	2,70
Identificar oportunidades y recursos en el entorno	95,40	92,70	2,70
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	83,40	80,70	2,70
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	95,60	93,00	2,60
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planeados	97,40	94,90	2,50
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de la tecnología	91,10	88,80	2,30
Persuadir y convencer a sus interlocutores	90,60	88,30	2,30
Trabajo bajo presión	91,90	89,70	2,20
Comunicarse oralmente con claridad	97,70	95,70	2,00
Ser creativo e innovador	95,60	93,60	2,00
Crear, investigar y adoptar tecnología	88,80	86,90	1,90
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse	60,80	59,30	1,50
Buscar, analizar, administrar y compartir información	95,00	93,50	1,50
Comprender la realidad de lo que rodea	96,50	95,10	1,40
Adaptarse a los cambios	97,00	95,60	1,40
Exponer ideas por medios escritos	89,70	88,40	1,30
Asumir una cultura de convivencia	98,20	97,00	1,20
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	97,90	96,80	1,10
Utilizar herramientas informáticas especializadas	86,60	85,50	1,10
Utilizar herramientas informáticas básicas	97,70	96,70	1,00
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	98,30	97,60	0,70
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	91,60	91,20	0,40

La tabla 1 muestra las 25 competencias clave para que un recién egresado sea atractivo al mercado laboral. Fuente: (MEN, 2016)

Ahora bien, como se ha presentado hasta ahora se ha podido evidenciar que la población joven tiende a ser más vulnerable frente a la falta de un trabajo, esta situación genera momentos de incertidumbre e inseguridad, por ejemplo, la presión por encontrar un trabajo

y/o empezar a generar ingresos económicos. Esta situación entonces tiene repercusiones tanto económicas, como psicológicas para el ser humano. Por esto, desde 1975, la American Psychological Association (APA), menciona que el desempleo es un problema para la salud mental. Por su parte, el DSM III de la American Psychiatric Association (APO) lo incluye como un factor que desencadena el estrés psicosocial. También, la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó en 1985 el desempleo crónico como problema para la salud de las personas (APA, 1975; APO, 1981; OMS, 1985 como se citó en: Blanch, 1990).

Estudios concluyen de manera similar que la falta de trabajo tiene repercusiones considerables en el ciclo vital (Jahoda, Lazarsfeld, y Zeisel 1933; Brenner y Bartell 1983; Blanch 1986; Casal, Masjuán y Planas 1989; citados por Blanch, 1990). Además, estudios en India (Sinha, 2018), España (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2020) y Colombia (Leonardi, 2019) concuerdan con estas afirmaciones, encontrado también problemas en áreas de la identidad, salud y proyecto de vida en la población joven. Con lo anterior, se pone en evidencia la importancia de estudiar el fenómeno de inclusión, permanencia y movilidad de las personas en los mercados de trabajo, puesto que quienes no logran ser empleables en un momento y contexto particular serán más propensos a sufrir las ya mencionadas consecuencias del desempleo.

Ahora bien, la presente investigación es relevante socialmente puesto que las nuevas generaciones de adultos se pueden encontrar ante un panorama complejo en relación con la obtención de un trabajo. Según el diario Wall Street Journal (2020) La actual situación mundial indica un alza en el desempleo y solo algunas personas, después de competir por un limitado número de empleos, serán vinculados. Como lo menciona diario, han ocurrido muchos cambios y lo que fue el mercado laboral más fuerte en décadas de los Estados Unidos se convirtió en un mercado laboral parecido al del año 2009 con tasas de desempleo similares a las que se ocurrieron durante la gran depresión. Este es tan solo un ejemplo del impacto de la pandemia en un país desarrollado, en donde los recién graduados deberán competir con personas en búsqueda de trabajo que ya cuentan con una experiencia laboral debido a los despidos masivos ocurridos en el año debido a la crisis mundial desatada por la pandemia del COVID-19 (Wall Street Journal, 2020).

Ahora bien, en Colombia, debido a la crisis sanitaria y a la baja en los diferentes mercados de trabajo, a pesar de la resolución 0803 del 19 de marzo de 2020 acerca de despidos masivos

y las suspensiones de contrato, algunas empresas y organizaciones se han visto en la necesidad de dejar ir a las personas con el objetivo de sobrevivir esta crisis. De esta manera, existirá una pequeña demanda de puestos de trabajo y una enorme competencia de profesionales para lograr alcanzar un cargo que permita un adecuado sostenimiento. Es por este motivo que la empleabilidad pasará a tener especial relevancia en los siguientes años tanto para el gobierno, sector educativo, empresarial e individual, puesto que las personas se encontraran en un punto de alta competitividad dentro de los mercados de trabajo (Nación, 2020).

Por lo tanto, se propone responder a la pregunta ¿Cómo se relacionan dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali? Por este motivo, el objetivo general corresponde a analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali. Para cumplir con lo anterior, se proponen los siguientes objetivos específicos (a) identificar la influencia de las dimensiones contextuales en la empleabilidad de psicólogos recién egresados, (b) analizar la incidencia de la dimensión individual a través de la valoración de recursos acreditables, relacionales y psicológicos en la empleabilidad de psicólogos recién egresados. y (c) caracterizar las diferencias entre dimensiones de orden contextual e individual en personas que se encuentran insertas en los mercados de trabajo y personas que no han logrado ser parte de los mismos

En este sentido, los psicólogos recién egresados, participantes de la presente investigación, obtuvieron como beneficio la información y reflexión de sus fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con su situación de empleabilidad con base en la comprensión de la configuración de la empleabilidad en la ciudad y, de este modo tomar acción frente a sus estrategias de ingreso o movimiento en el mercado laboral. A nivel teórico, este conocimiento puede beneficiar en primer lugar a los procesos de selección y recursos humanos al aportar a la comprensión de la situación real de jóvenes de una universidad privada local, permitiendo caracterizar potenciales empleados. Así como, generar conocimiento no solo para la universidad en específico, sino para el sector de educación superior local.

Así mismo, esta investigación esta en línea con los objetivos del desarrollo sostenible fijados por la organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2015 los cuales buscan mejorar diversas condiciones de vida de las personas para el año 2030. Específicamente el octavo objetivo de desarrollo sostenible (ODS): trabajo creciente y desarrollo económico. Este objetivo propone una distribución más equitativa de las riquezas de las personas, es decir, que las personas ganen un salario que les permita vivir de manera digna en donde haya un valor justo por su labor. Además, es necesario recalcar que la presente investigación se enmarcará en el área de la psicología organizacional y del trabajo, la cual está definida “como el campo de la psicología que estudia al ser humano en sus dimensiones individual y social en las situaciones relacionadas con el trabajo, intentando comprender y/o solucionar los problemas que se le presentan en tal contexto” (Rodriguez, 1998 p.23).

A continuación, se presentan algunas investigaciones relacionadas con la temática en cuestión. Se seleccionaron estudios que analizan la empleabilidad de adultos jóvenes, si bien se incluye población de jóvenes próximos a graduarse y egresados de pocos años atrás, el interés principal se centra en aquellos estudios que analizan jóvenes recién egresados.

Daryanto & Hendrawan (2019) entrevistaron a 23 representantes de diversas industrias para indagar acerca sobre las habilidades que las industrias consideraban importantes en un recién graduado en Indonesia. Las diferentes competencias que las empresas buscan se agruparon en dos grupos grandes: 1) las habilidades gerenciales y 2) la actitud de la persona hacia el trabajo. Los representantes entrevistados mencionaron una brecha entre sus necesidades y lo que las instituciones de educación brindan a los estudiantes. Los autores recalcaron la importancia del trabajo conjunto entre organizaciones e instituciones educativas para formar personas con habilidades atractivas al mercado laboral. Esto es similar a lo encontrado por Guàrdia-Olmos et al. (2018) al mencionar que la probabilidad de contratar recién graduados aumenta con el tamaño de la empresa, con el sector servicios y la antigüedad trabajando en el área, así como de manera no tan relevante la colaboración con las universidades presenta un leve efecto positivo.

A su vez, Edman-Stålbrandt, Falkner & Ornellas (2019) introducen el programa *Skill up* dentro del marco de la educación superior Europea, con el objetivo de identificar experiencias prácticas en el currículo de universidades para lograr así satisfacer las necesidades de las empresas y brindar una formación integral a los estudiantes. Por medio de una investigación

basada en el método de investigación acción colaborativa se logró incluir una taxonomía de distintas competencias agrupadas en cuatro grandes categorías (cognitivas, metodológicas, sociales y relacionadas con los estudios) que un estudiante universitario debe tener para lograr insertarse y moverse dentro del mercado de trabajo. Así mismo se resaltan ejemplos de experiencias prácticas puestas en acción por diversas universidades del continente para promover la adquisición de las competencias mencionadas anteriormente.

En esta misma línea, cabe resaltar una de las conclusiones de Eldabi, Hindi, Osmani & Weerakkody (2019), quienes al realizar una revisión bibliográfica de la empleabilidad en estudiantes universitarios del Reino Unido la compararon con los requerimientos de las organizaciones. En este estudio concluyeron que existe una brecha entre las competencias que las universidades dicen impartir y las competencias requeridas por las industrias, encontrando así similitud con el estudio realizado con población Catalana demostrando la necesidad planteada por los representantes de las empresas de Indonesia, y la posibilidad de aplicar programas como *Skill up* (Daryanto & Hendrawan, 2019; Edman Stålbrandt et al., 2019; Guàrdia-Olmos et al., 2018; Osmani et al., 2019).

Con respecto a uno de los modelos más influyentes de la empleabilidad creado por Ashford, Fugate & Kinicky (2004) se han realizado diversos estudios con diversas poblaciones para dar cuenta de la eficacia de este modelo en diversos contextos. Por ejemplo, en la Ciudad de Valencia, España, González-Romá, Gamboa & Peiró (2018) buscaron comprobar el grado en el que el modelo se adaptaba a la población de estudiantes graduados de la educación superior. Por medio de un análisis estadístico los autores encontraron que las dimensiones del modelo se pueden aplicar a la población y resaltan la alta relación entre el capital humano y el capital social en la empleabilidad del graduado. Por otro lado, en Australia, McArdle, Waters, Briscoe & Hall (2007) buscaron verificar la eficacia del modelo en población desempleada, aplicando una encuesta a 416 personas encontrando que en dicha población los capitales humano y social eran relevantes hasta seis meses después de perder su trabajo, posteriormente la adaptabilidad de la persona pasa a tener un mayor protagonismo. (González-Romá et al., 2018; McArdle et al., 2007)

Diversas investigaciones se han interesado por empleabilidad en estudiantes de la carrera de administración de empresas de distintas instituciones de educación superior. Catacutan, Maramag, Bartolome, Hiquiana & Mendezabal, (2020) en su estudio con 873 graduados en

universidades de Estados Unidos y Filipinas encontraron que el 85,58% de estudiantes se encuentran empleados por una organización y mantienen un trabajo estable, el resto trabaja en su negocio propio o buscando realizar estudios complementarios a su carrera. El 64% de graduados fue contratado en un tiempo no superior a tres meses después de su grado y el 7.7% fue empleado después de más de nueve meses. En esa misma línea, Álvarez y Ariel, (2015) en una universidad ecuatoriana concluyeron que, de 170 graduados, la mayoría se demoró entre 1 y 2 años en encontrar un trabajo, resaltando que 37 de ellos no trabajan vinculados con la profesión estudiada. (Alvarez y Ariel, 2015; Catacutan et al., 2020).

De manera similar, Ayala-Calvo & Manzano-García (2020) realizaron un estudio con 326 estudiantes de último año del programa de administración de negocios de dos universidades españolas. Recolectaron información sobre capital psicológico, competencias y empleabilidad percibida. Su objetivo consistió en examinar el papel del capital psicológico y las habilidades en la empleabilidad percibida. Así pues, el estudio obtuvo que el capital psicológico tiene una influencia considerable en las 10 competencias analizadas, especialmente con el trabajo en equipo, auto conocimiento y auto gestión. Así mismo, se destaca la importancia de la habilidad del emprendimiento y del capital psicológico al incrementar posiblemente las competencias y la empleabilidad percibida. Cabe resaltar que los autores refieren que no todas las competencias parecen aumentar la empleabilidad percibida.

Por otro lado, Tomlinson (2007) analizó la forma en que los estudiantes realizan la transición de la educación superior al mercado laboral, así como construyen, comprenden y comenzar a gestionar su empleabilidad. Se basa en un estudio cualitativo de 53 estudiantes de último año de universidad antes de 1992 en el Reino Unido. Primero exploró las percepciones sobre el mercado laboral actual para los graduados y cómo entienden el tránsito hacia una futura carrera. En este sentido, examinó sus diferentes orientaciones y actitudes hacia el trabajo y las carreras a través de desarrollo de un modelo de tipo ideal. Luego, analizó cómo estas orientaciones influyen en la forma en que los estudiantes abordan el trabajo y las carreras futuras y gestionan su empleabilidad, generando aportes para las políticas actuales en torno a la educación superior y el mercado laboral en el contexto del Reino Unido.

Niu, Hunter - Johnson, Xu & Liu (2019) realizaron un estudio que buscó investigar la percepción sobre la empleabilidad y el éxito de 85 estudiantes pertenecientes a un programa

dedicado al desarrollo de habilidades para el mercado laboral por medio de un cuestionario en línea enviado a cada participante de una universidad estatal de Estados Unidos. Los resultados más relevantes de este estudio proponen que la empleabilidad percibida por los alumnos se ve afectada por factores como el rendimiento académico, el año en el que se obtiene el título, el nivel de estudios de la persona, la experiencia en el mercado de trabajo y el género. Los autores recomiendan ampliar las variables de estudio e incluir la perspectiva de las organizaciones para tener una visión global acerca de los factores que tienen influencia sobre la empleabilidad de los universitarios. (Niu et al., 2019)

Santana, Bello y García, (2018) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar las competencias de empleabilidad de los jóvenes en Tenerife, España (16 y 25 años de edad). Los autores encontraron que existen varios factores que modulan la trayectoria vital de los jóvenes. El primero de ellos, es el contexto familiar y de acogida. El segundo, es la experiencia de cada joven, es decir su trayectoria dentro del mundo del trabajo. El tercero, entendido como las competencias de empleabilidad, que son definidas como las capacidades que tienen los jóvenes a la hora de desempeñarse en una práctica laboral. El cuarto, es la formación, es decir, la cualificación profesional de cada joven. El quinto aspecto es denominado como red social, es decir las conexiones y contactos que pueda tener para acceder a un trabajo, y, por último, el sexto factor es el proyecto de vida, relacionado con los deseos y metas personales planteado por cada joven.

Villarroya y Ramos-Villagrasa (2017) realizaron un estudio en España con 1174 participantes, quienes eran estudiantes de último curso y recién egresados de una universidad española, la cual evalúa a través de tutores sus competencias al finalizar sus prácticas empresariales. Se realizó un análisis estadístico descriptiva y de diferencia de medias. Se obtuvo que los participantes contratados destacan en las habilidades de mayor rendimiento, autonomía, seguridad en sí mismos y madurez, e iniciativa. Además, se observó que las mujeres puntuaron significativamente más alto en presencia física. Algo similar ocurre con el estudio de Espinoza y Portalanza (2015) en el que indagaron acerca de la empleabilidad de estudiantes egresados de una maestría en marketing. Encontraron que los graduados contaban con empleos y salarios de acuerdo con sus expectativas en empresas reconocidas en su área de conocimiento, las autoras sugieren a la universidad crear estrategias específicas centradas en las necesidades del mercado laboral.

En Latinoamérica, Pérez y Busso, (2015) tuvieron como objetivo analizar verdades *naturalizadas* sobre el empleo y desempleo de los jóvenes Argentinos y sus trayectorias laborales. Los autores encontraron que se pone en evidencia cómo los jóvenes con la doble trayectoria de trabajo y estudio son los más ricos económicamente hablando, algo que es muy poco común en los de menores recursos. Cabe resaltar que relativizan los mitos al incluir la clase social como variable que permite comprender las desigualdades para acceder a empleos no precarios en el contexto argentino. También se destaca que los autores encontraron que los jóvenes cuentan con una disposición para adaptarse a las situaciones que se les presenten sin concretar grandes planes a largo plazo.

Por otro lado, en la República Dominicana, Florentino (2016), aplicó una encuesta a 256 egresados de diversas carreras para dar cuenta de su empleabilidad y también si es que la universidad se encontraba ofreciendo estrategias eficaces para que sus egresados ingresen y se desenvuelvan en el mercado laboral. El estudio encontró que la mayoría de los egresados de la universidad mencionada anteriormente labora en su área de conocimientos y se encuentra en una empresa del sector privado. Cabe mencionar que tardaron entre 6 meses y dos años en encontrar su primer trabajo en el área de conocimiento. Con respecto al segundo objetivo se encontró que los egresados consideraron que el conocimiento impartido por la universidad era relevante para su área de estudios y lograron aplicarlo en sus diferentes ámbitos laborales.

En Chile, Rivera-Aguilera y Nova (2019) realizaron un estudio que analiza la influencia del sector empresarial en las políticas de empleo juvenil, para esto, realizaron un análisis de medios y análisis crítico del discurso, analizando prensa representativa tanto escrita como digital. Encontraron un interés por parte de las empresas a la educación dual, es decir la articulación entre la educación y el trabajo. Por esta razón, en el contexto chileno surgieron oportunidades entre el gobierno y principalmente las organizaciones por crear programas de empleabilidad orientados a jóvenes que puedan vincular laboralmente desarrollar una carrera exitosa. Por lo anterior, afirman que ha habido un giro de la lógica público-privado a privado-privada, ya que se promueve que las empresas se hagan cargo de la empleabilidad juvenil, por esto las organizaciones pasan a la “producción de sujetos laborales” según sus necesidades, por lo tanto, los jóvenes se alienan a una ideología neoliberal al necesitar capacitarse en lo que las empresas exigen como competencias básicas para ser empleables.

A su vez, también en Chile, Bargsted (2017) tuvo el objetivo de identificar la relación de las oportunidades de empleo y desarrollo de carrera con variables como el sexo, las competencias y la percepción del mercado de trabajo de estudiantes graduados de una institución de educación superior por medio 4 cuestionarios. Se encontró que la empleabilidad es un concepto que debe ser analizado desde distintas perspectivas, puesto que al relacionar las diferentes variables en estudio los resultados fluctuaron, demostrando así la multidimensionalidad del concepto. Por otro lado, la autoeficacia se encontró más presente en mujeres que en hombres lo cual puede influenciar en la percepción de la empleabilidad. La autora también menciona la importancia del contexto y como este puede jugar a favor o en contra de la empleabilidad de la persona debido a las necesidades específicas del mercado de trabajo y la necesidad de implementación de políticas de empleabilidad.

Un estudio realizado por Sandino, Espinoza y Ruiz, (2017) que tuvo como objetivo identificar las competencias que tienen en cuenta los empleadores de cuatro países en ocho universidades que hacen parte del proyecto *Adopción de enfoques de calidad, accesibilidad e innovación en la educación superior de Latinoamérica – ACAI-LA-*. Los países participantes fueron Nicaragua, Guatemala, Colombia y Argentina. En este estudio realizado por medio de una encuesta a 320 empleadores de los diferentes países se encontró que las competencias genéricas de los egresados estaban altamente desarrolladas, dentro de estas habilidades se incluye hablar un segundo idioma, la ética laboral, el trabajo en equipo, entre otras. Con respecto a las competencias específicas se encontró que no todos los egresados habían desarrollado este tipo de habilidades, en especial el manejo básico de herramientas ofimáticas. Finalmente, en las competencias avanzadas se encontró que los egresados tenían un dominio medio de herramientas como software especializado o diferentes herramientas específicas.

Ahora bien, en Colombia, un estudio sobre la realidad actual del profesional desde las perspectivas de empleadores, profesionales empleables y no empleables en Cali, indagó sobre el acceso y mantenimiento al mercado laboral en distintas modalidades de trabajo. Se encontró coherencia entre las distintas perspectivas sin importar la modalidad de trabajo. Además, resulta coherencia con la literatura sobre que la empleabilidad incluye factores personales y de contexto, aunque consideran que hay mayor influencia de los factores personales. En el discurso de los profesionales se evidenció incertidumbre e inestabilidad

sobre el mundo laboral, esto implica una responsabilización y exigencia a los profesionales autoevaluarse, autogestionarse y cuestionar y considerar su contexto así como modalidad de trabajo (Valencia, 2009).

Ahora bien, también resultan relevantes los aporte de los estudios nacionales, por su parte, Shafiq, Toutkoushian & Valerio, (2019) realizaron un estudio en el cual indagaron acerca de la influencia de la educación superior y la influencia de la clase social en países de bajo a mediano ingreso; uno de ellos Colombia. Por medio de los resultados de la investigación realizada por el banco mundial *Skills Toward Employability and Productivity* (STEP) que pretende medir las habilidades en países de mediano y bajo ingreso como Colombia, Armenia, Georgia, Macedonia, Bolivia, Ghana, Kenia, Laos y Vietnam. Los autores encontraron que, de los nueve países analizados, la educación superior es un factor que impide la movilidad social, es decir que las oportunidades de acceso a la educación superior disminuyen dependiendo del estatus social de la persona. Cabe resaltar que, desde el punto de vista del mercado laboral, en los países mencionados las personas que cuentan con una educación superior tienen mayor probabilidad de ganar un mejor salario lo cual se traduce en un empleo estable y en la capacidad de movilidad social, pero, esta situación incrementa la brecha existente entre clases sociales y disminuye las oportunidades que tienen las personas de escasos recursos para acceder a una educación superior.

Para la presente investigación, un antecedente clave, es el realizado por Giraldo, Rentería y Malvezzi (2018) a empleadores y egresados de la Universidad del Valle en Cali. En primer lugar, se destaca la posición teórica de la empleabilidad como medida situacional y relativa, configurada por condiciones contextuales y recursos individuales. Se encontró que sobre las condiciones contextuales e inserción las experiencias de trabajo son un elemento clave, conocimientos de la educación formal sólidos y actualizados, así como experiencias certificadas donde la universidad de origen tiene importancia por su imagen positiva. Además, hubo una percepción de mejores ofertas de trabajo por fuera de la ciudad, por la lectura de contextos que realizan los egresados. Respecto a las condiciones organizacionales e inserción hubo una división por parte de los egresados sobre la influencia de características físicas y estrato en los procesos de selección, aunque empleadores afirmaron en su mayoría que esto sí es tenido en cuenta. En cuanto a los recursos individuales e inserción se encontró la presencia de estrategias relacionales, el estar preparado al momento de graduarse para

acogerse a las exigencias y demandas del mercado, actualización permanente y manejo del inglés.

De manera similar, Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi (2020) realizaron un estudio desde una perspectiva multidimensional de la empleabilidad 13 profesores de una universidad española y 11 profesores universitarios de la ciudad de Cali. La investigación analizó la relación entre factores contextuales e individuales en la configuración de la empleabilidad de dicha población. Los principales resultados de este estudio apuntan hacia la relatividad de la empleabilidad, es decir el carácter situacional refiriéndose a que una persona puede ser empleable en contextos y momentos específicos. Más allá de la preparación es de consideración el nivel socioeconómico de los países, así como la necesidad de adaptación y lectura de contexto para responder a la competitividad Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi (2020). Similarmente, Rivera-Aguilera, Bork y Nova (2019) resaltan la alineación a un orden económico-productivo.

Ahora bien, también resulta necesario comprender teóricamente la empleabilidad. Este fenómeno ha sido estudiado desde hace aproximadamente más de 100 años, existiendo así distintas aproximaciones al mismo. Se encontró principalmente un énfasis en el individuo, pero diversos autores incluyeron la importancia del contexto, por lo cual, en los últimos años ha tomado importancia la relación entre lo contextual y lo individual, viendo la empleabilidad desde un lente multidimensional influenciado por diversas dimensiones que al relacionarse configuran la empleabilidad del sujeto.

Gazier (2001), realiza un recorrido histórico por el concepto de empleabilidad y presenta siete modelos base a lo largo de la historia para definir la empleabilidad. El primero, aparece alrededor del año 1930 sobre todo en el Reino Unido y en los Estados Unidos y proponía que el ser humano era o no era empleable basándose en tres criterios diferentes: la edad, las discapacidades (físico-mentales) y las obligaciones familiares. El segundo modelo, aparece entre los años 1950 y 1960 e introduce un nuevo actor a los dos países ya mencionados: Francia. En este periodo de tiempo aparece el tercer modelo, la empleabilidad socio-medica aparece dándole importancia a la salud física y mental a la hora de obtener un trabajo. Seguido de este modelo, el cuarto, emerge una visión de la empleabilidad más general que hace referencia a la mano de obra y a la preparación del individuo para ser parte del mercado

de trabajo, este modelo compara las habilidades de la persona con las habilidades requeridas para así concluir si es o no empleable.

En 1960, surge el quinto modelo (francés), el cual tomó una visión diferente de la empleabilidad puesto que se centró en el tiempo en el que la persona desempleada encontraba un nuevo trabajo, se le denominó *Flow employability* o empleabilidad de flujo. En 1970, se encuentra un nuevo modelo, el sexto, que estaba centrado en el desempeño en el mercado de trabajo que tomaba a consideración información estadística para dar cuenta de tres probabilidades: la probabilidad de obtener uno o más trabajos, la probabilidad de la duración de ese trabajo obtenido y, la probabilidad del salario que el individuo iba a obtener por su trabajo. Cabe resaltar que en este modelo se pueden empezar a observar tendencias acerca de la calidad del trabajo obtenido. En 1990 aparece el séptimo modelo que introduce la empleabilidad de la iniciativa y la empleabilidad interactiva. La primera, hace referencia al capital humano y social del ser humano puesto que toma en consideración la experiencia acumulada y la red de contactos de la persona; la segunda, propone que la empleabilidad es la interacción entre las características personales y el mercado de trabajo (Gazier, 2001).

Por otro lado, Ashford, Fugate & Kinicky (2004) presentan un octavo modelo de empleabilidad comprendido por tres diferentes dimensiones centradas en el individuo que al relacionarse conforman la empleabilidad del sujeto. La primera dimensión es la identidad de carrera, entendida como la visión de la persona con respecto a su vida laboral, esto incluye el pasado, el presente y el futuro, es la experiencia que el individuo ha ganado y sobre todo ha transformado en el dominio de una competencia o habilidad que permitirá configurar sus futuras oportunidades en el mercado laboral. Esta dimensión es distinta para cada ser humano puesto que depende de características individuales. La segunda dimensión es la adaptabilidad, entendida como la capacidad de cada persona para poder integrarse y desenvolverse en nuevos escenarios o situaciones, en este caso laborales. Los autores presentan cinco diferencias individuales que facilitan la adaptabilidad: optimismo, curiosidad, tener una mente abierta, un locus de control interno y autoeficacia (Fugate et al., 2004).

La tercera dimensión es la unión del capital social y humano: el primero, permite que a la persona tener una amplia red de contactos que amplía las oportunidades en el mercado laboral. Del mismo modo, el capital humano es entendido como las diferentes variables

personales, la educación, experiencia, entre otras, que permiten al individuo cumplir con el desempeño requerido para cierta ocupación. Es necesario integrar estas tres dimensiones de manera que la identidad personal, la capacidad para adaptarse y el capital humano y social trabajen juntos para lograr que el ser humano sea capaz de entrar al mercado laboral, cumplir con las expectativas de su trabajo actual y de estar atento a las ofertas del mercado laboral que permitan su movilidad (Fugate et al., 2004).

El modelo de empleabilidad de Pool & Sewell (2007), compuesto por 5 componentes busca brindar claridad frente al concepto y ayudar a estudiantes a desarrollar su propia empleabilidad. Este modelo define la empleabilidad como la elección que hace una persona frente a un empleo utilizando su conocimiento, habilidades y atributos individuales de manera que este genere satisfacción. El primer componente, es el aprendizaje del desarrollo profesional que busca que los estudiantes tengan experiencias en las que descubran su pasión y lo que los motiva a trabajar. El segundo, es la experiencia, tanto la laboral como las de vida son importantes puesto que son aspectos altamente valorados por los empleadores ya que son generadores de competencias. El tercero, es el conocimiento de la carrera, comprensión y habilidades, entendido como el conocimiento adquirido en el centro educativo junto con el desempeño en el mismo. El cuarto, es denominado habilidades genéricas, que son adquiridas a través de la educación y de la experiencia. El quinto, es la inteligencia emocional puesto que esta permitirá que los graduados alcancen su mejor potencial. Estos componentes junto con la reflexión y la evaluación de las experiencias obtenidas provee a los estudiantes de perspectiva sobre su propia empleabilidad y aporta a la construcción de una autoeficacia, autoestima y confianza en sí mismos sobre sus capacidades para lograr asegurar un trabajo y moverse dentro del mercado de trabajo (Pool & Sewell, 2007).

En este mismo sentido de enfoque individual, Clarke (2008) propone que existen ciertas variables clave a la hora de dar cuenta de la empleabilidad. En primer lugar, las competencias o habilidades individuales, ya que estas permiten que la persona sea atractiva para los empleadores que hacen parte del mercado laboral; actualmente estas competencias se han clasificado en distintos grupos o *clusters*, pero, cabe resaltar que no existe una combinación exacta de las habilidades que debe tener un individuo para ser empleable, estas competencias son adquiridas gracias a las experiencias personales y se forjan a lo largo de la vida. En segundo lugar, los comportamientos y las actitudes del ser humano hacia el trabajo; vistas

como la flexibilidad y adaptabilidad de la persona con respecto a su trabajo. En tercer lugar, las características individuales, entendido como la personalidad, la autoestima, la autoeficacia, la capacidad para afrontar los riesgos. Estas variables tienen un gran impacto en la capacidad del individuo para insertarse y moverse dentro del mercado de trabajo. Finalmente, la autora menciona la importancia de las condiciones del mercado de trabajo y la relación con estas características individuales puesto que esta relación es la que va a determinar si la persona obtiene o no un trabajo (Clarke, 2008).

Posteriormente, Clarke (2017) propone que la empleabilidad es construida por diferentes componentes. El primero es el capital humano que entendido como las habilidades, competencias y experiencia laboral; el segundo es la unión del capital social, las redes sociales de la persona, la clase social a la que pertenece y también el ranking de la universidad a la que asistió. El tercero es las conductas personales, que se relacionan con la construcción de competencias tanto personales como hacia el trabajo, y, la gestión personal de la trayectoria laboral; el cuarto, se refiere a los atributos individuales, es donde se ponen en juego las variables de la personalidad, la capacidad de adaptabilidad del individuo y la flexibilidad dentro de un trabajo específico. Estos cuatro componentes al unirse e interactuar conforman la empleabilidad percibida del individuo, entendida como la percepción de las oportunidades que una persona tiene dentro del mercado laboral. Al relacionarse dicha empleabilidad con la oferta y demanda del mercado laboral aparece la empleabilidad del graduado que resulta en el empleo o las oportunidades para su carrera (Clarke, 2017).

Por otro lado, Forrier & Sels (2003) desarrollaron un modelo que parte de distintos elementos en la empleabilidad que pueden interactuar de distintas maneras generando en ocasiones incluso el mismo resultado que otras interacciones. Para tener idea de las oportunidades de una persona en el mercado laboral se parte de la actual posición del mercado laboral, donde puede ser empleado, desempleado, estudiante, etc. Esto permite tener un punto de partida, oportunidades actuales, evaluar posibles transiciones y las posibilidades a futuro. Por lo tanto, esta posición actual puede influenciar el capital de movimiento si se ha permanecido mucho tiempo en una posición. Ahora bien, el capital de movimiento consiste en las características y competencias individuales que pueden influenciar las posibilidades de transitar o movilizar en el mercado laboral. Dentro de este concepto se encuentran dos dimensiones: la primera es la capacidad o el saber cómo, por ejemplo, el conocimiento sobre

posibilidades de trabajos, contactos y mecanismos que promuevan la transición, por eso, el capital social es muy importante.

La segunda dimensión corresponde al aspecto motivacional, preferencias individuales o expectativas de su carrera, lo cual determina la dirección que tomarán las personas en su carrera. También se encuentra la facilidad de movimiento, que se refiere a la percepción de la facilidad para moverse en el mercado interno o externo. Esta facilidad es limitada por factores externos o contextuales, por ejemplo, las oportunidades de trabajo disponibles, y también los mecanismos de selección en los cuales se puede filtrar a las personas por ciertas características, en estos filtros es donde puede surgir la discriminación (Forrier y Sels, 2003).

En ese sentido, la posición del mercado laboral influye en futuras oportunidades de trabajo. Los conceptos de posición del mercado laboral, capital de movimiento, facilidad de movimiento y transición forman una cadena dinámica, la cual se encuentra en constante movimiento debido a que una transición implica una nueva posición en el mercado laboral. Sin embargo, las transiciones no solo dependerán de las alternativas disponibles, la voluntad para moverse es influenciada, entre otras cosas, por el número de alternativas y la medida en que la posición actual en el mercado laboral cumple con las expectativas profesionales (Forrier & Sels, 2003).

Otro punto son los *shock events* o eventos de choque, estos son situaciones que llevan a un individuo a hacer juicios deliberados sobre permanecer o abandonar su trabajo. La percepción del choque puede ser positiva, negativa o neutral, esto puede ayudar a explicar porque las personas toman ciertas decisiones, dada su facilidad de movimiento, por ejemplo, el hecho de que una persona deje de trabajar por una calamidad doméstica. La voluntad de movimiento, eventos de choque y facilidad de movimiento siempre deben analizarse juntas para indagar sobre las transiciones (Forrier & Sels, 2003).

Además, resulta relevante que el capital de movimiento puede mantenerse mediante ciertas actividades, puede ser necesario para evitar perder ciertas habilidades o destrezas, por ejemplo. Estas actividades pueden mejorar el capital de movimiento al proveer nuevo conocimiento y nuevas habilidades. Una actividad es la guía de carrera u orientación profesional, en esta se clarifican las expectativas de la carrera (saber porque), amplía el conocimiento del mercado laboral (saber cómo) o le brinda al individuo contacto con las redes adecuadas (saber quién), por lo tanto, la orientación profesional puede influir en la

voluntad para moverse. Por último, los autores añaden que a medida que los individuos participan en actividades que mantienen o mejoran su capital de movimiento depende también de las oportunidades que tengan. Las políticas de las empresas y las instituciones del mercado laboral tienen un papel importante, así como la voluntad del individuo de hacer parte de estas actividades (Forrier & Sels 2003).

Años después, Forrier, Sels & Stynen, (2009) complementan el modelo conceptual presentado en Forrier & Sels (2003). En este caso, optan por hablar sobre la movilidad de la carrera, aunque no definen la empleabilidad como tal, pues consideran que es un concepto muy amplio y que puede referirse a una variedad de elementos. Este modelo no solo se basa en aspectos de la carrera sin límites y la carrera proteica, sino que toma en cuenta la interacción entre la agencia y la estructura. La carrera sin límites y la carrera proteica son conceptos que se enfocan en individuos móviles que construyen su carrera a través de límites físicos y psicológicos usando sus habilidades profesionales, esto se relaciona con el término agencia. Generalmente, este énfasis en el individuo es criticado porque ignora y subestima restricciones estructurales, así como la influencia de las estructuras en el comportamiento de la carrera.

Por lo anterior, Forrier, Sels & Stynen, (2009) consideran que su modelo no es casual, sino una manera genérica de como factores individuales y estructurales pueden influenciar en las oportunidades de movilidad y las actuales transiciones en el rol laboral del individuo. La transición en el rol laboral implica cambios en el nivel de jerarquía, función, centralidad del poder, posición geográfica, producto o proceso empleador, estatus de empleabilidad. Una transición en el rol laboral se puede considerar satisfactoria de manera objetiva si conlleva a un mejor salario, una mejor posición en la jerarquía o a un mejor contrato. Y es satisfactoria de manera subjetiva si el individuo está satisfecho según la importancia que le da el sujeto a ciertas dimensiones. Por lo tanto, no siempre las transiciones en el rol laboral son beneficiosas ni objetiva ni subjetivamente, así como no siempre son voluntarias.

El capital de movimiento que incluye las cualidades, habilidades, conocimientos, competencias de una persona es dividido en: 1) Capital humano, el cual consiste en habilidades, conocimientos y destrezas individuales que afectan las oportunidades del individuo, 2) El capital social se refiere a la influencia de otras personas en el capital de movimiento del individuo pero al mismo tiempo es parte del capital del individuo porque

puede ser construido, mantenido y convertido (Adler & Known, como se citó en Forrier & Sels, 2003). La conciencia de sí mismo, que implica la parte motivacional y una dirección sobre en quien quieren convertirse. Fugate et al. (2004) lo define como la identidad de carrera. Finalmente, 4) la adaptabilidad es la parte dinámica del capital de movimiento, motiva a los individuos a adaptar el capital humano, el social y la identidad de carrera a nuevas circunstancias (Forrier et al., 2009).

Cabe resaltar que un individuo con un capital de movimiento específico se encuentra y es afectado por una estructura de riesgos y oportunidades, la cual es caracterizada por la demanda en el mercado laboral interno y externo, y, los mecanismos que determinan la compatibilidad entre la oferta y la demanda. Estos mecanismos pueden ser: a) segmentación del mercado laboral, b) costos laborales (salario), c) valores y normas (generalmente asociados a la edad y la cultura), d) incentivos y barreras institucionales (medidas tanto de comunicación, campañas, económicas o legales que incentiven o no la vinculación) (Forrier et al., 2009). Ahora bien, la interacción entre capital de movimiento y estructura de riesgos y oportunidades, con frecuencia están configurando las carreras, por lo tanto, este modelo se construye sin excluir ni la agencia, ni la estructura, puesto que esa interacción es lo que permite entender porque una persona hace o no una transición laboral. En este modelo, se mantuvieron los aportes de Forrier & Sels (2003) respecto a la facilidad del movimiento, la voluntad para moverse y los eventos de choque (Forrier et al., 2009)

En los últimos años, De Cuyper ,Forrier & Verbruggen, (2015) proponen tres grandes categorías para investigar sobre la empleabilidad. La primera, la empleabilidad vista como las oportunidades que una persona tiene para ingresar y moverse en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la empleabilidad vista desde un punto de vista centrado en el individuo, por lo tanto, los recursos individuales y sociales del individuo tienen una mayor importancia en la inserción y movimiento en el mercado de trabajo. En tercer lugar, plantean la empleabilidad como un factor perceptivo puesto que la persona evalúa los recursos tanto individuales como contextuales que permiten que el ser humano se inserte y se mueva en el mercado de trabajo. Al tener estas tres categorías separadas los autores proponen un modelo para la empleabilidad en donde estas tres categorías se entrelazan entre sí en una cadena dinámica, en la cual se inicia con una transición de carácter interno y externo la cual genera

un movimiento en los recursos o capitales de la persona, finalizando con un cambio en la empleabilidad percibida por el sujeto.

En esta línea, De Cuyper, Forrier & Akkermans (2018) presentan ciertos aspectos que no se toman en cuenta al investigar sobre empleabilidad: el primero es la importancia del contexto ya que debe ser tomado en cuenta cuando se habla del mercado laboral y de las percepciones y oportunidades que tenga una persona para acceder a un puesto de trabajo. El segundo aspecto es que se debe analizar la empleabilidad como un concepto relacional puesto que para que exista son necesarios una persona y una organización. En tercer lugar, la empleabilidad vista como un agente polarizador de modo que, con la ayuda de los capitales una persona puede desarrollar ciertas habilidades logrando incrementarlo haciéndose así más empleable que otras personas creando una división en el mercado laboral. En este punto se puede relacionar con el efecto *Matthew* al explicar que una persona que ya es empleable con el pasar del tiempo va a incrementar su empleabilidad mientras que otra persona que no es empleable con el tiempo va a ser menos empleable.

La revisión de Dodd, Randall, Steele & Williams, (2016), tiene especial relevancia al clarificar los diversos capitales del individuo que otros autores mencionaron. En primer lugar, el capital humano consiste sobre las habilidades y/o conocimientos del individuo. De manera similar, el capital psicológico se refiere a las capacidades-habilidades que permitan desenvolverse mejor en un rol laboral, tales como seguridad, esperanza, resiliencia. Por su parte el capital social y cultural toman relevancia con las definiciones de Bourdieu (como se citó en Dodd et al., 2016), así pues, el capital social por su parte se ha asociado a la influencia de relaciones y contactos. Por otro lado, el capital cultural hace referencia a las situaciones que han permitido que el individuo mejore sus cualidades, así como el encajar con las ideas, costumbres y comportamientos sociales del empleador. Cabe resaltar que los autores concluyen que existen diversas corrientes, escritos o investigaciones que definen la empleabilidad. Algunos la presentan como un factor que está mediado por el contexto y otros lo definen como el resultado de diversas acciones del individuo. Actualmente, este fenómeno es definido como la interrelación de diversas características y condiciones del contexto

De manera reciente, al tener en cuenta las distintas recomendaciones y conceptualizaciones, Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, (2019) generan una integración de las diferentes dimensiones encontradas por diversos autores relacionadas entre sí. La primera es

la dimensión socioeconómica, cultural y política: que hace referencia al contexto en general, esta dimensión se relaciona con los eventos que suceden para que una persona sea empleable. En esta dimensión existen tres tendencias que influyen en la empleabilidad de la persona: la primera es el resultado de la globalización, gracias a la gran capacidad de enviar y recibir información lo cual ha facilitado procesos de intercambio de productos y servicios entre países, dinamizando los mercados laborales. La segunda tendencia, es el cambio a una economía basada en el conocimiento en la que las actividades relacionadas con la creación, transferencia y difusión de este son altamente valoradas y finalmente, la tercera tendencia consiste en la reconfiguración de los mercados de trabajo, debido a la reestructuración de grandes empresas y la emergencia de nuevas modalidades de trabajo dentro de las mismas.

La segunda dimensión es la institucional de la educación y los dispositivos de formación. Un factor importante dentro de esta dimensión es también la globalización y su influencia el acceso al conocimiento a través del tiempo, también el cambio en el rol que tiene una institución de educación a la hora de formar no solo académicamente si no de formar profesionales que sean capaces de insertarse y moverse dentro de un mercado de trabajo. Actualmente se quiere que una institución de educación superior sea capaz de formar profesionales que tengan desarrolladas competencias blandas y duras. Por otro lado, la tercera dimensión es la organizacional y de las relaciones del trabajo, entendida como el lugar en donde la persona pone en juego sus competencias, y también el grado de ajuste que la persona tiene con la organización para la cual se encuentra trabajando (Botero- Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).

Finalmente, la dimensión individual se entiende como las características que aportan a la persona para afrontar las demandas de la organización y también ser competitivo en el mercado laboral y se puede relacionar con las competencias que la persona ha adquirido a lo largo de su experiencia para cumplir sus metas a nivel personal y profesional. Dentro de esta dimensión se podrían incluir las definiciones de los capitales (social, psicológico, humano y cultural) ya que estos permiten el funcionamiento de la persona dentro de una organización. De la relación (ver figura 3) de esta dimensión junto con las demás dimensiones de orden contextual emerge la empleabilidad del sujeto (Botero- Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).

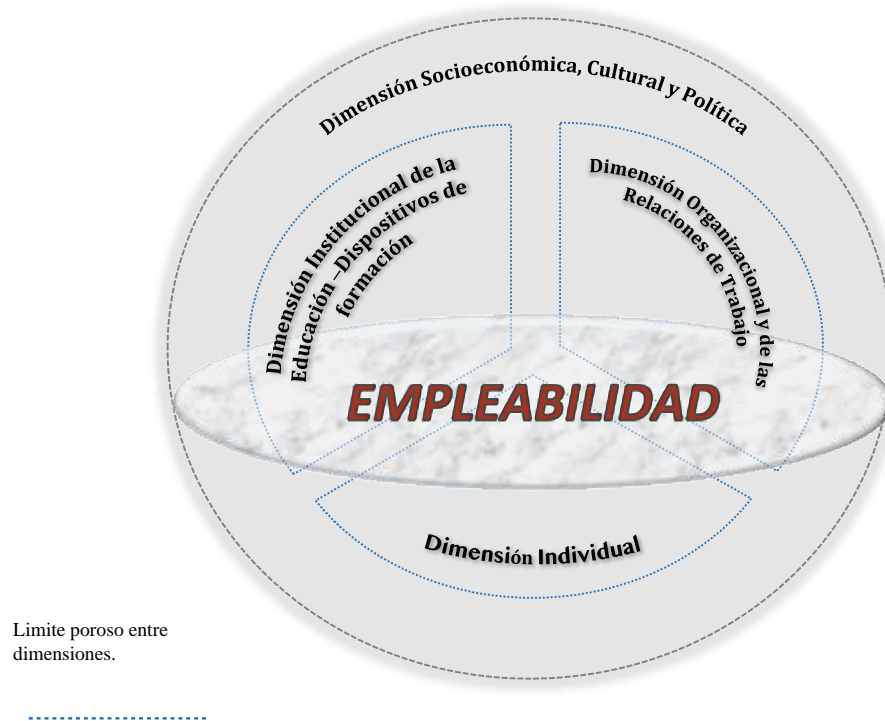


Figura 3. Dimensiones constituyentes de la empleabilidad. Fuente: (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019 p. 17).

Para concluir, la empleabilidad emerge de la relación entre las dimensiones. Esta se considera como un fenómeno multidimensional de carácter relativo y situacional. Multidimensional puesto que las cuatro dimensiones presentadas anteriormente se relacionan entre sí, cada una de ellas aporta para configurar la empleabilidad del individuo. Además, este fenómeno es relativo y situacional debido a que no existe una empleabilidad absoluta, esta cambia de acuerdo con el contexto y a la situación por la que vive la persona. La empleabilidad entonces da cuenta de aspectos tanto contextuales como individuales al momento de analizar las dinámicas de inserción y movilidad en el mercado de trabajo (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).

MÉTODO

Tipo de diseño

La presente investigación se plantea de tipo cualitativo el cual construye el conocimiento desde la subjetividad, la multidimensionalidad y el dinamismo, a través del diálogo (Mieles, Tonon, y Alvarado, 2012). Además, se propone un diseño narrativo-biográfico puesto que según Verd y Lozares (2016) este diseño pretende integrar aspectos tanto del contexto como de la experiencia de cada persona a lo largo de un periodo determinado de tiempo, este puede ser tan largo como la trayectoria vital o un periodo aislado en la vida de una persona. A partir de lo anterior se analiza la relación entre dimensiones de orden contextual e individual a partir del análisis de los relatos referidos a la inserción, movilidad y permanencia de psicólogos recién egresados dentro de los diversos mercados de trabajo a lo largo de su trayectoria laboral tanto antes como después de su grado.

Participantes

Se planteó un muestreo intencional, en donde los participantes fueron seleccionados con un objetivo en específico, es decir, que la muestra no será representativa de toda la población de profesionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, se tuvo en cuenta el muestreo de casos extremos, el cual “se focaliza sobre aquellos casos que son ricos en información a causa de que son inusuales o especiales en alguna forma. La lógica de este tipo de muestreo está en que del análisis de las condiciones inusuales se pueden derivar información útil para comprender aspectos ocultos en las situaciones regulares”(Quintana, 2006 p.58). Por lo tanto, se planteó como participantes en este estudio a nueve profesionales recién egresados del programa de psicología de una universidad privada de la ciudad de Cali. 4 que lograron insertarse en el mercado de trabajo en un periodo de tiempo de máximo dos meses y, 5 que estuviesen buscando trabajo sin lograr insertarse en un periodo superior a tres meses.

Con respecto a los criterios de inclusión, se tuvo como recién egresado a personas mayores de edad que obtuvieron su título profesional en un periodo de tiempo no mayor a 2 años al momento de la recolección de la información. Adicionalmente se consideró el interés manifiesto en ejercer su profesión para lo cual se requirió que la persona manifestara haber aplicado a ofertas de trabajo en el área de psicología.

Con respecto a los criterios de exclusión, se consideró el omitir del estudio a recién egresados que hubieran manifestado no tener el deseo de ejercer su profesión o no haber realizado una búsqueda de empleo en el área. Es necesario mencionar también que otro criterio de exclusión fue el hecho que el participante durante la entrevista expresara o se evidenciara un malestar emocional en el cual el entrevistador deba enfocarse y parar la entrevista.

Categorías de análisis

Tabla 1

Categorías de análisis

Categoría	Definición	Subcategoría	Definición
Dimensión individual	Atributos, recursos, logros y competencias adquiridas en múltiples contextos y experiencias que facilitan sus capacidades para insertarse, permanecer y moverse en los mercados de trabajo.	Recursos psicológicos	Habilidades personales, competencias y rasgos que permiten un óptimo desenvolvimiento en el ámbito laboral, entre ellas la autoeficacia, autoestima, resiliencia y optimismo (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).
		Recursos relacionales	Redes y recursos sociales que facilitan la inserción dentro de la cultura y crear redes de contactos de modo que influyan en las oportunidades laborales (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).

		Recursos Acreditables	Credenciales y logros adquiridos por la persona a lo largo de su experiencia vital, en relación con la formación, experiencia laboral y competencias técnicas (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).
Dimensión contextual	Dinámicas, condiciones y características del contexto político, económico, social, cultural, educativo y organizacional de la persona.	Dimensión socioeconómico, cultural y político	Estructura de oportunidades del contexto socioeconómico y político que facilitan o limitan la inserción, permanencia y movilidad de la persona en los mercados de trabajo (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).
		Dimensión institucional de la educación	Prestigio, reconocimiento y calidad de la formación recibida asociada con la inserción, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).
		Dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo	Criterios de evaluación, prácticas y procesos relacionados con la evaluación, selección, contratación y modalidades de trabajo de las personas en las organizaciones (Botero-Sarassa y Rentería-Pérez, 2019).
Empleabilidad	Dinámicas que refieren los procesos de inserción, permanencia y movilidad de las personas en los mercados de trabajo.	Inserción	Procesos, atributos y prácticas relacionadas con la vinculación de las personas en los mercados de trabajo (Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi, 2020).
		Permanencia	Procesos, prácticas y criterios que repercuten en la permanencia de las personas dentro de una organización de trabajo (Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi, 2020).

Movilidad	Procesos que potencian la movilidad y el desarrollo de carrera profesional de las personas (Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi, 2020).
-----------	---

La tabla 2 muestra las categorías y subcategorías junto con sus definiciones

Fuente: Elaboración propia

Técnicas de obtención de la información

Para la obtención de la información de la presente investigación se utilizó una entrevista semiestructurada con la cual se buscó indagar sobre las categorías de empleabilidad, la dimensión individual y la dimensión contextual, cada una con sus respectivas preguntas (anexo 5). Dicha entrevista, fue realizada en cuatro apartes, los cuales contenían inicialmente la presentación de investigación y el debido consentimiento informado para su firma. A continuación, preguntas relacionadas a datos sociodemográficos (edad, ocupación, escolaridad, estrato, fecha de graduación). Posteriormente, para dar cuenta de su empleabilidad, se encuentran las preguntas relacionadas a la dimensión individual y a la dimensión contextual.

Debido a la coyuntura mundial el formato de entrevista se validó con un participante que cumplió con los criterios de inclusión y se realizó por medio de una entrevista piloto programada virtualmente en la plataforma *Zoom*. El consentimiento informado se adaptó a un formato de *Google Forms* (Anexos 2 y 3). Finalmente, se realizó la transcripción de la entrevista piloto que permitió realizar ajustes correspondientes y ajustar la formulación de algunas preguntas, así como también eliminar las preguntas que se consideraron redundantes en la entrevista. El Anexo 4 corresponde a la versión ajustada.

Procedimiento

Inicialmente, se realizó una revisión de literatura especializada acerca de la empleabilidad, utilizando la base de datos *SCOPUS* como fuente principal de búsqueda. Esto permitió definir el interés y la problemática a estudiar. Después de la revisión teórica se ajustaron los objetivos y se seleccionó un diseño metodológico que se ajuste a las necesidades del proyecto. Con respecto a los participantes, se decidió seleccionar psicólogos recién graduados de una universidad privada de la ciudad de Cali. Con la respectiva definición de

las categorías y subcategorías, se realizó el diseño de una entrevista semiestructurada (anexo 4).

Después del pilotaje, se contactó a los participantes quienes se presentan con seudónimos, se realizaron las entrevistas con firma de consentimiento informado virtual, debido a la problemática mundial, las entrevistas se realizaron y grabaron para su transcripción por medio de la plataforma de videoconferencias “zoom”, esto se considera como una ventaja puesto que se lograron realizar entrevistas a participantes que no necesariamente se encontraban en la ciudad de Cali. Al finalizar la recolección de información se realizó la transcripción de cada una de las entrevistas realizadas a los recién egresados, al finalizar las transcripciones se agregaron junto con el sistema categorial a la aplicación Atlas.ti versión 9.0 para su análisis.

Para analizar la información obtenidas se realizó un análisis de contenido (Andréu, 2002). Se inició determinando el tema de análisis. Posteriormente se buscaron temas que refirieron aquellos que representaron información relevante para responder a la pregunta de investigación. Estos temas fueron revisados se codificaron de acuerdo con las categorías. Posteriormente se establecieron de manera definitiva los temas con lo esencial y la jerarquía de tema-subtema. Se redactó el informe final, producto de la conclusión e interpretación de la información de los reportes generados con la ayuda del software de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti, de modo que cada respuesta fue codificada en las respectivas categorías y subcategorías, además de que se pudo obtener datos cuantitativos por el conteo de frecuencias y coocurrencias. Posteriormente, se contrastó la información obtenida con la teoría de manera que se pudo realizar un análisis y las respectivas conclusiones.

Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó bajo las consideraciones éticas de la Ley 1090 del 2006 que reglamenta la práctica en psicología; teniendo en cuenta principalmente los artículos 3, 4, 10, 14, 15, 16, 23, 27, 29, 45, 49, 50; en los que se menciona el ejercicio profesional, el campo de acción, los deberes y obligaciones, el deber de informar si hay violación a los derechos humanos o violencia, el respeto por las diferentes formas de pensar y ser, la importancia del secreto profesional, la necesidad de guardar el anonimato de los

participantes, el uso regulado de material psicotécnico y la responsabilidad tanto a la hora de escoger un tema para investigarlo como también la responsabilidad con la elección del tema (Congreso de la república de Colombia, 2006).

Por otro lado, existen ciertos principios éticos que fueron tomados en cuenta para poder garantizar el respeto de los derechos humanos no solo desde la psicología sino desde todas las disciplinas; el principio de beneficencia puesto que plantea que es necesario mantener un estándar alto en el trabajo del profesional para garantizar que las intervenciones realizadas ofrezcan un beneficio para los participantes. Así mismo, el principio de no maleficencia propone que el psicólogo debe proteger al participante de riesgos en su intervención y minimizar el daño cuando este es inevitable, en este sentido se tienen en cuenta priorizar el bienestar de los participantes ante cualquier situación donde su estabilidad emocional se vea afectada en el proceso de entrevista. Además, el principio de autonomía en el que se menciona la diversidad humana y el respeto por esta (Amaya, Berrío y Herrera, 2015)

RESULTADOS

La presentación de los resultados se llevó cabo considerando tres apartes centrales. Inicialmente se recopilan relatos que permiten evidenciar la influencia de los recursos individuales, relacionales y psicológicos asociados con la dimensión individual en relación con los procesos de inserción, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo. Posteriormente se incluyen hallazgos relacionados con la incidencia de dimensiones de carácter contextual en empleabilidad y finalmente se resaltan las interfaces o relaciones entre dimensiones de orden contextual e individual.

Con respecto a los participantes, se organizaron dos grupos diferenciales de participantes con el objetivo de facilitar la lectura de los casos extremos, caracterizados en las tablas 3 y 4. El grupo A que consta 5 egresados, 4 mujeres y 1 hombre que se encontraban en el momento de la entrevista en estado de desempleo y han participado en procesos de selección para acceder a plazas en las cuales puedan desempeñarse como profesionales en psicología. En el grupo B conformado por 4 participantes, 3 mujeres y 1 hombre se incluyen profesionales que se encuentran trabajando en un empleo formal (ya sea con contrato de prestación de servicios o término indefinido). Con respecto a la caracterización sociodemográfica de los grupos A y B se presenta en la tabla 3 información demográfica y socioeconómica de los nueve participantes. Por otro lado, en la tabla 4 se presenta información relacionada con aspectos como formación académica, experiencia laboral y modalidades de trabajo. Esta información pretende recopilar características de los participantes, que suelen asociarse con empleabilidad potencial de los egresados.

Tabla 3

Datos sociodemográficos de los participantes

Grupo	Seudónimo	Edad	Género	Estrato Socioeconómico	Financiación universitaria
A	Sara	22	M	2	Beca
	Sofía	26	M	2	Beca
	Daniela	22	M	2	Beca
	Liliana	22	M	2	Beca
	Carlos	24	H	4	N/A
B	Andrea	24	M	5	N/A
	Fabián	24	H	5	Crédito

María del Mar	24	M	3	Crédito
María	24	M	5	N/A

La tabla 3 muestra los datos sociodemográficos de los participantes.

N/A: El participante no refiere en la entrevista. Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Datos académicos y laborales de los participantes

Grupo	Seudónimo	Otros estudios culminados	Experiencia laboral profesional	Modalidad de trabajo
A	Sara		NO	Desempleo
	Sofía	Auxiliar en rehabilitación física	NO	Desempleo
	Daniela	N/A	Trabajo independiente en consultoría	Desempleo
	Liliana	N/A	NO	Desempleo
	Carlos	N/A	Trabajo independiente en consultoría y un emprendimiento	Desempleo
B	Andrea	N/A	2 años en el área social y un emprendimiento en el área organizacional 3 meses en investigación corporativa Clases particulares	Empleo
	Fabián	Comunicación	Trabajos independientes y emprendimiento (comunicador)	Empleo
	María del Mar	N/A	2 años en el área educativa.	Empleo
	María	N/A	2 años en el campo social	Empleo

La tabla 4 muestra los datos académicos y laborales de los profesionales entrevistados.

Fuente: elaboración propia

Dimensión Individual y Empleabilidad

El análisis de la dimensión individual permite identificar la influencia diferencial de recursos acreditables, psicológicos y relacionales en los momentos de inserción, movilidad

y permanencia en los mercados de trabajo. Lo anterior se observa a través de la recopilación de coocurrencias, que muestran como al hablar de las trayectorias laborales, los entrevistados refieren como aspectos facilitadores diferentes tipos de recursos. De esta manera, en la etapa de inserción se destaca la incidencia de recursos relacionales que dan cuenta de las redes y contactos de las personas. Al referirse a la movilidad, se encontró una mayor importancia de los recursos acreditables lo cual incluye títulos, certificaciones y logros adquiridos. Finalmente, en la permanencia, los entrevistados señalan la importancia de recursos psicológicos que incluyen la adaptabilidad, optimismo, resiliencia y confianza en si mismos. (Ver tabla 5)

Tabla 5

Coocurrencias entre la dimensión individual y la empleabilidad.

	Recursos Acreditables		Recursos Psicológicos		Recursos Relacionales	
	Cuenta	Coeficiente	Cuenta	Coeficiente	Cuenta	Coeficiente
Inserción	6	0.06	6	0.05	8	0.12
Movilidad	4	0.05	1	0.01	2	0.04
Permanencia	1	0.01	3	0.03	0	0

La tabla 5 muestra las coocurrencias entre la dimensión individual y la empleabilidad de los psicólogos recién egresados.

Fuente: elaboración propia

La importancia atribuida a los recursos relacionales en la etapa de inserción se resalta en ambos grupos de referencia. De esta manera, 8 de los 9 participantes coinciden en que contar con una red de apoyo sólida y consolidada favorece las oportunidades de consecución de un empleo. Además, acerca de las oportunidades de inserción en la ciudad de Cali, ambos grupos (3 de los 4 participantes del grupo B y 4 de los 5 participantes del grupo A) mencionaron tener la percepción de que la mayoría de las ofertas y contrataciones en la ciudad de Cali se mueven por conexiones sociales o políticas. Un ejemplo de lo anterior se puede observar en los siguientes fragmentos de entrevistas.

Tabla 6

Verbalizaciones recursos relacionales e inserción laboral

Grupo A	<p><i>“(…)no tener amigos o algún familiar que digamos me pueda apoyar (….)pero sí como que te dan la oportunidad para hacer la entrevista que es algo ahorita es algo difícil (….) se trata de que realmente ni siquiera llegas a la entrevista o sea ni siquiera miran tu hoja (….) Yo estoy tratando de Buscar le digo amigos y algunos familiares pero ellos no es que se encuentran en una posición muy favorable donde realmente me puedan brindar un apoyo como un apoyo más contundente algo que se pueda ver por decirlo así”</i> Sofia (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020).</p> <p><i>“(…), ósea lo he hablado con mis amigas que también estamos en la misma condición y decimos, yo siento que la única forma de que consigamos el primer empleo es por rosca”</i> Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).</p>
Grupo B	<p><i>“Yo siento que el Valle del Cauca en general se mueve por la política, no digo que Bogotá no lo sea ni Medellín ni otros, pero digamos que si vos vas a un lugar en otra ciudad, vos te ganás tu puesto es decir por lo que sabés, (..) en Cali, hay mucha rosca, entonces esta, siempre contratan a los mismos (..) y eso le ha quitado la oportunidad a muchas personas”</i> María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</p> <p><i>“un amigo de un amigo me recomendó para el cargo de psicóloga en un centro de desarrollo infantil, y en junio, digamos que con quien me recomendaron era prácticamente la entrada a esa fundación que manejaba ese centro de desarrollo infantil y prácticamente me hicieron la entrevista y al otro día yo ya estaba elegida”</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)</p>

La tabla 6 muestra verbalizaciones de los participantes de ambos grupos haciendo referencia a los recursos acreditables.

Fuente: elaboración propia

Así mismo, los participantes refieren la influencia del capital reputacional generado a partir de la experiencia profesional previa. De esta manera, la opinión de los jefes en escenarios como la práctica profesional o los primeros empleos adquiere especial importancia en el relato de los participantes. los participantes refieren la influencia de las relaciones con sus jefes para lograr mantener la posición de trabajo. De esta manera, 2 de los 5 participantes del grupo A mencionaron que tuvieron diferencias o conflictos con sus jefes de práctica, solo 1 resaltó la buena relación con su jefe de práctica. A diferencia de los participantes del grupo B que 3 de 4 mencionaron la buena relación que mantuvieron o

mantienen con sus jefes de práctica. Lo anterior incide de forma positiva o negativa en los procesos de inserción profesional. Un ejemplo de ello se puede observar en las siguientes verbalizaciones.

Tabla 7

Verbalizaciones recursos relacionales y movilidad laboral

“yo no me la llevaba bien con mi coordinador, pero si me llevaba bien con mi jefe inmediata con la líder y eso hizo que ellos dos tuvieran como una conversación para elegir entre quien, pero pues como yo me llevaba mal con el coordinador obviamente la termino ganando fue la otra” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)

Grupo A

“Yo a veces trataba de explicarle desde la psicología una forma como más profunda y estratégica de ver el área del campo organizacional, pero chocábamos porque para ella era simplemente un proceso y había que hacerlo. No le daba mucha importancia a lo demás (...)” Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).

“mi jefe dijo yo sé que ella es buena, no le hagan entrevista, a mí me hicieron ir a la entrevista y vi a la gente que estaba haciendo la entrevista, pero cuando entré simplemente me dijeron que firmara el contrato” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

Grupo B

“(...) a ella le gustó muchísimo que pudiéramos entendernos (...), entonces nos entendemos muchísimo, había una afinidad y nos entendimos mucho en lo personal y laboral también en términos de los retos y en términos de los ritmos de trabajo, pudimos sacarlo adelante, (...)” Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).

La tabla 7 muestra verbalizaciones en torno a los recursos relacionales y su importancia a la hora de conseguir una vacante de trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Al indagar acerca de los recursos psicológicos se encontró que, 4 de 5 participantes del grupo A mencionaron no contar con la suficiente confianza en sí mismos durante los procesos de selección y evaluación de las empresas; 2 de ellos no sienten confianza durante el proceso de assesment center, uno durante las pruebas psicotécnicas y otro al realizar entrevistas. Con respecto al grupo B, 4 de los participantes mencionan que el proceso que más confianza en sí mismos sienten son las entrevistas.

Tabla 8

Verbalizaciones recursos psicologicos

Grupo A	<i>“a la hora de un test que mida velocidad de procesamiento o inteligencia en general, creo que en ese aspecto me hace una mala jugada”</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).
---------	--

Grupo B	<i>“los assesment center para mi son un reto, me parecen súper difíciles, a mi como que me dan muchos nervios, ya como la parte de contar sobre mí, mi experiencia, mis habilidades, mis debilidades, eso es como en lo que mejor me va”</i> Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
---------	---

La tabla 8 muestra verbalizaciones de los participantes en cuanto a los recursos psicológicos.

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, al considerar la adaptabilidad como recurso psicológico, se encontró que de los 5 participantes del grupo A, 2 mencionan que buscan trabajo en un área que no es su prioridad y 3 mencionan que solo buscan en el área que les gusta, de los 4 participantes del grupo B, 2 estuvieron o están abiertos a trabajar en un área que no sea la que más le gusta.

Tabla 9

Verbalizaciones adaptabilidad como recurso psicológico

Grupo A	<i>“es muy difícil ahorita conseguir algo donde pudiese trabajar el campo clínico (...) Pero entonces pues lo que yo hago también es tratar de buscar también digamos dentro de las vacantes que hay disponibles en organizacional”</i> Sofia (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020).
---------	---

Grupo B	<i>“(…) en términos económicos si hubo una motivación importante, aunque mi gusto en un inicio no era lo organizacional y pues yo decía a mi casi no me mata lo organizacional sino lo clínico (...)”</i> Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).
---------	--

La tabla 9 muestra verbalizaciones con respecto a la adaptabilidad de los participantes.

Fuente: elaboración propia.

Al indagar acerca del proceso de adaptación al sitio de practica se encontró que ambos grupos mencionaron tener cierto tipo de dificultad para adaptarse al entorno laboral. Del grupo A 2 de los 5 participantes manifestaron dificultades para adaptarse en la empresa en la que trabajaron como practicantes, al igual que 2 de los 4 participantes del grupo B

Tabla 10

Verbalizaciones adaptación en la práctica estudiantil

Grupo A	<i>“en el mundo laboral en toda empresa yo no lo entendí y me dio muy duro entenderlo pero después de eso me di cuenta que es así o sea en algún momento te va a tocar barrer, en algún momento que te va a tocar decir como quédese hasta tal hora, o te van a decir haga tal informe, entonces te va a tocar arreglar y fotocopiar esas cosas que uno pues en la universidad no le enseñan” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</i>
Grupo B	<i>“mis funciones eran muy operacionales, de revisar documentos, subir bases en Excel, cosas que yo no le veía mucho sentido para yo hacer una práctica de un año allí, yo decía, pues digamos que al inicio toda practica arranca con funciones un poco que no se alinean con lo que vas a hacer realmente, entonces pasaron tres meses y las funciones seguían siendo las mismas, solo tuve un caso de clínica y de resto pues muy poco, ósea si trabajaba con comunidad pero desde un enfoque que a mi no me gusta” María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)</i>

La tabla 10 muestra verbalizaciones en torno a la adaptación de los participantes a su sitio de práctica estudiantil.

Fuente: elaboración propia.

Al indagar acerca de las competencias en las cuales los participantes creen que se destacan se encontró que las competencias más mencionadas por los participantes fueron la creatividad, la innovación y la proactividad. 2 de los 5 participantes del grupo A manifestaron tener desarrollada la competencia de la creatividad. Del mismo modo, 3 de 4 participantes del grupo B manifestaron la importancia que tiene esta competencia junto con la innovación y la proactividad ya que consideran que son rasgos valorados por las organizaciones. Por otro lado, con respecto a las oportunidades de desarrollo, solo 1 participante del grupo A reconoce rasgos de su personalidad que pueden influir de manera negativa durante una entrevista.

Tabla 11.

Verbalizaciones competencias

Grupo A	<i>“Me considero una persona creativa, no en el sentido, yo no soy artista ni pinto si me entendés, pero a la hora de generar propuestas o acciones, yo me considero muy bueno en eso entonces trato de resaltarlo mucho en las entrevistas y también para encontrar un lugar en donde me permitan hacer eso” Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)</i>
---------	--

“Yo como que tengo una actitud muy de cómo decirlo, una actitud difícil por decirlo, así como que llego a la entrevista muy confiada muy, no sé cómo explicarme, pero por ejemplo, no soy tan dulce ni tan sonriente, ni tan amorosa” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)

Grupo
B

“La creatividad es algo que resalto mucho en las entrevistas, digo que soy muy abierta, si se presenta una situación intento solucionarla lo más pronto posible y de manera que no afecte que de pronto también sea creativa, sea innovadora, la comunicación escrita y oral, algo que miran mucho en mi hoja de vida” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)

“Tener la capacidad de crear ser creativo ser analítico analizar la situación desde todo el punto de la palabra análisis etimológicamente significa separar entonces es como separar diferentes variables que te ayuden a vos a poder reconocer diferentes problemáticas y poder después verlas como un todo” Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020)

La tabla 11 muestra las verbalizaciones en relación con las competencias mencionadas por los participantes.

Fuente: elaboración propia.

En tercer lugar, sobre los recursos acreditables se encontró que, con respecto a las experiencias laborales previas a la graduación como profesionales, 4 de los 5 participantes del grupo A y 2 de los 4 participantes del grupo B contaron con algún tipo de trabajo informal en la etapa del colegio. Al pasar a la universidad 4 de los 5 entrevistados del grupo A y los 4 participantes del grupo B tuvieron algún tipo de trabajo durante su carrera universitaria.

Tabla 12

Verbalizaciones experiencias laborales como recursos acreditables

Grupo

A

“En el mundo laboral en toda empresa yo no lo entendí y me dio muy duro entenderlo pero después de eso me di cuenta que es así o sea en algún momento te va a tocar barrer, en algún momento que te va a tocar decir como quédese hasta tal hora, o te van a decir haga tal informe, entonces te va a tocar arreglar y fotocopiar esas cosas que uno pues en la universidad no le enseñan” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

“Fue en cuarto que se me dio la oportunidad de trabajar en el laboratorio de psicología y ahí estuve hasta que, ah no, en octavo ya dejé de ser monitor del laboratorio pero se me dio la oportunidad porque un compañero salió, le tocó irse de la ciudad entonces dejaba la monitoría de una materia 2 sin monitor” Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)

“Cuando estaba en el colegio vendía dulces, vendía gomitas y vendía chicles, eso me daba para salir a comer los fines de semana” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

Grupo

B

“Yo trabajo desde más o menos, creería yo como desde sexto – séptimo semestre de la universidad vendía en ese entonces comida, una cosa que se llama tortilla española, se la vendía a mis compañeros, después de eso pues vendía otras cosas como brownies” María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).

La tabla 12 muestra verbalizaciones en torno a la adaptación de los participantes a su sitio de práctica estudiantil.

Fuente: elaboración propia.

Otros recursos acreditables como practica internacional o doble titulación solo fueron encontrados en el grupo B, 1 de los 4 participantes realizó su práctica en Brasil y 2 de los 4 participantes de mismo grupo B iniciaron con el proceso de doble titulación en carreras relacionadas con la comunicación, solo uno de ellos logró culminar el proceso. Ambos participantes manifestaron que contar con estos conocimientos es un factor que los diferencia ante los demás psicólogos. En los participantes del grupo A no se evidenció ninguno de estos recursos.

Tabla 13

Verbalizaciones sobre recursos acreditables

Grupo

B

“Algo que me favorece, algo que me ha favorecido un montón en haber hecho la carrera de diseño y saber manejar todas las plataformas virtuales que existen porque en muchos de los trabajos que yo he tenido han sido muy tecnológicos, (..) entonces illustrator, photoshop, que tal cartilla, sabes trabajar premier, sabes hacer tal video (...)” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

La tabla 13 muestra verbalizaciones en torno a recursos acreditables.

Fuente: elaboración propia

Acercas del campo de la psicología al cual se dedican o quisieran dedicarse, se encontró que los participantes trabajan o se ven trabajando en las áreas descritas en la tabla 14.

Tabla 14

Campo de la psicología aplicado por los participantes.

Grupo	Seudónimo	Edad	Campo de la psicología
A	Sara	22	Organizacional
	Sofía	26	Organizacional
	Daniela	22	Clínico/Social
	Liliana	22	Organizacional
	Carlos	24	Organizacional/Deportivo
B	Andrea	24	Social
	Fabián	24	Organizacional
	María del Mar	24	Educativo
	María	24	Social

La tabla 14 muestra el campo de la psicología en el que los participantes se desenvuelven o desean desenvolverse. Fuente: elaboración propia.

Al indagar acerca del campo de la psicología resulta interesante mencionar que 3 participantes del grupo A mencionan que desearían desenvolverse en el campo clínico puesto que es el de su preferencia. No obstante lo anterior, reconocen que las condiciones del mercado de trabajo los ha llevado a trabajar en el campo organizacional debido a la mayor cantidad de ofertas laborales. De esta manera, 3 de los 5 participantes del grupo A identifican oportunidades para realizar procesos de selección masiva. Por otro lado, 1 participante del grupo B menciona que el campo educativo cuenta con buenas ofertas laborales pero que estas no son llamativas a los psicólogos puesto que muy pocos tienen interés por dicho campo.

Tabla 15

Verbalizaciones sobre el mercado laboral en los campos de la psicología

Grupo A	<p>“Era una práctica para hacer organizacional en una clínica y eso era lo que yo quería, pues porque en el momento en el que yo presenté la práctica no se podía hacer clínica, clínica, entonces yo decidí hacer organizacional en una entidad de salud porque quería aprender de todo ese tema, pues del sector de la salud, me gusta mucho esa área” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</p> <p>“Ahora se pide mucho frente a cómo se llama en temporales que tengan experiencia en selección masiva no sé si has escuchado pero eso es cómo 40 vacantes al mes o 40 vacantes al otro día” Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).</p>
Grupo B	<p>“Buscar trabajo en clínica es muy difícil, yo siento que si hay más personas educativas encontrarían trabajo porque en educación hay muchísimo trabajo y siempre están buscando un pedagogo, un asesor pedagógico, una psicóloga educativa” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)</p>

La tabla 15 muestra verbalizaciones en torno al desarrollo de la carrera en los campos de la psicología.

Fuente: Elaboración propia

Otro recurso acreditable valioso es el dominio de diferentes idiomas, acerca de este tema se encontró que ambos grupos hacen referencia a esto. 2 de los 5 participantes del grupo A mencionaron la importancia de dominar otros idiomas o ser bilingüe, del grupo B fue 2 de los 4 participantes quien reconocieron el papel de este recurso.

Tabla 16

Verbalizaciones recursos acreditables

Grupo A	<i>“El tema de inglés también ha sido una brecha, el tema de cómo te digo de mis compañeros son mi competencia” Sara (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)</i>
Grupo B	<i>“Ser bilingüe es súper importante y es algo que no, yo no estoy certificada, si a mi me hablan yo podría hablar pero a mi me da pena entonces siento que es algo que no, que limita” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</i>

La tabla 16 muestra verbalizaciones en torno al dominio de otros idiomas. Fuente: elaboración propia. Fuente: Elaboración propia

En esta misma línea de recursos acreditables, ambos grupos coinciden al mencionar la dificultad que tiene una persona sea o no egresada para conseguir un puesto de trabajo en Colombia debido a la falta de experiencia laboral. Además, 1 de 5 participantes del grupo A mencionó las dificultades que tienen los menores de edad para conseguir trabajo formal en el país.

Tabla 17

Verbalizaciones experiencia laboral

“Consideró que la experiencia es la brecha más difícil que hay que como te digo en todos te exigen experiencia y no tienen en cuenta tu año de práctica entonces realmente uno queda y como en el limbo porque no hay ningún lugar o si hay, hay uno (...)” Sofía (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020).

Grupo A *“(...) digamos que en esa parte si traté de ser un poco activo, pero por una u otra razón, pues no se me dieron las oportunidades más que todo porque era menor de edad, pero una vez cumplí la mayoría de edad, los 18 años en Colombia, inicié la búsqueda activa y justo cuando empecé a estudiar en la universidad psicología se me dio el trabajo en un restaurante”* Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).

Grupo B *“esa oportunidad de empleo se ven reflejadas en esta poca posibilidad de encontrar trabajo en los psicólogos, al menos mis compañeros psicólogos muchos no tienen empleo todavía y ha sido muy complicado”* Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).

La tabla 17 muestra verbalizaciones en torno a la experiencia laboral como requerimiento para acceder a un trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Además, con respecto a aspectos que facilitan e ingreso a una organización evidenciados por los participantes entrevistados se encontró que el más importante es la recomendación, seguido de la experiencia. La tabla 18 muestra específicamente los aspectos mencionados por cada participante:

Tabla 18

Aspectos que facilitan la inserción a las organizaciones..

Credenciales	María	María del mar	Fabián	Andrea	Liliana	Daniela	Carlos	Sofía	Sara
Experiencia	X	X		X	X	X	X	X	X
Idiomas		X		X					X
Recomendación	X	X	X	X	X	X	X	X	X

La tabla 18 muestra los aspectos que facilitan la inserción mencionados por los participantes.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a los sentimientos y pensamientos de los participantes a la hora de enfrentarse a periodos de desempleo se encontró que este tipo de pensamientos no es tan

frecuente en el grupo “A” ya que 2 de los 5 participantes manifestaron tener pensamientos sobre desesperanza en el periodo de falta de trabajo. En cambio, en el grupo “B” este tipo de pensamientos solo fue visible en 1 de los 4 participantes en periodos de cambio de trabajo.

Tabla 19

Verbalizaciones sobre los efectos del desempleo

Grupo “A”	<i>“Ha sido horrible no ha sido chévere porque siento que el mercado no está para nada buscando un egresado (...) todo he mandado mi hoja de vida como a trabajos como de psicóloga y no me han llamado o sea no he tenido la primera entrevista. Entonces sí o sí ha sido demasiado frustrante y como muy agotador”</i> Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).
Grupo “B”	<i>“la verdad sufrí un mes, no un mes fueron como dos semanas en las que yo decía como que no yo me voy a morir ya pobre, no voy a encontrar trabajo”</i> María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

La tabla 19 muestra verbalizaciones en torno a los pensamientos de los participantes durante periodos de desempleo.

Fuente: Elaboración propia

Además, para el presente estudio se encontraron dos categorías emergentes, la primera llamada “efectos del desempleo” y la segunda “Implicaciones, sentidos y percepciones del trabajo”. Con respecto a la primera, principalmente se encontraron verbalizaciones del grupo “A” en donde los participantes mencionaron diversas situaciones, sentimientos, vivencias o decisiones que vivieron o viven durante sus periodos de falta de trabajo.

Dos participantes, uno del grupo “A” y uno del grupo “B” enfrentaron pensamientos y sentimientos negativos a raíz de la falta de trabajo o de la no obtención de este a pesar de haber aplicado a diversas ofertas laborales. Una estrategia utilizada por los mismos participantes fue recurrir a sus redes de contactos para intentar obtener una entrevista de trabajo.

Tabla 20

Verbalizaciones sobre los pensamientos y efectos del desempleo

Grupo “A”	<i>“mejor empezarse a mover por las redes de apoyo que uno tenga, contactos amigos que conozcan a alguien que tiene una empresa o que tiene algo diría que es mucho más eficiente y efectivo”</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)
-----------	--

Grupo “B” *“yo decía como que no yo me voy a morir ya pobre, no voy a encontrar trabajo”* María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

La tabla 20 muestra verbalizaciones relacionadas con los pensamientos de los participantes durante periodos de desempleo.

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, a raíz de no encontrar un empleo formal, dos participantes del grupo “A” consideraron la opción del emprendimiento, uno de ellos lo llevó a cabo dejando a un lado sus aplicaciones a ofertas en empresas. Otro recurso utilizado por los participantes fue el de los cursos y formación académica online durante este periodo, específicamente, dos participantes del grupo “A” han realizado cursos de formación con distintas plataformas online, además uno de ellos ha acudido a instituciones gubernamentales para complementar su formación académica. Estos efectos también afectaron a otro participante del grupo “A” puesto que tuvo que abandonar la ciudad de Cali, regresando a su departamento de origen debido a la falta de recursos económicos causada por la falta de trabajo, además considera aplicar a ofertas laborales por fuera de la psicología. Además, un participante del grupo “A” refiere que después de terminar con su práctica profesional siente que merece un descanso y tomar un tiempo para otras actividades por fuera del mercado laboral, en medio de este descanso aparece la coyuntura mundial por el COVID-19 dejando pocas oportunidades laborales para el participante.

Tabla 21

Verbalizaciones sobre los efectos del desempleo

Grupo “A” *“con dos compañeras empezamos una consultora, la opción que nosotros vimos fue desde el emprendimiento como ese deseo a no aceptar el hecho del desempleo, entonces pues de ese deseo creamos la empresa y ahí vimos la oportunidad”* Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).

“estaba aprovechando el tiempo me hice unos cursitos con el Sena hice unos cursos con otra plataforma que se llama Coursera y actualmente estoy haciendo un diplomado” Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).

“en Cali tenía que pagar arriendo, comida, tenía o sea muchos más gastos, mientras que aquí en Pasto no pago arriendo y eso ya es un apoyo grande” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

“cuando yo salí de realizar mis prácticas pues realmente iba a tomarme un par de meses de descanso porque sentía que lo merecía descansar un poco mientras me graduaba pero teniendo en cuenta que literal Apenas salí de prácticas llegó lo del covid-19 luego de yo graduarme encontrar trabajo era muy difícil buscaba vacantes y no había todo estaba congelado” Sofía (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020).

La tabla 21 presenta verbalizaciones acerca del periodo de falta de trabajo de participantes del grupo “A”.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la una segunda categoría emergente que se denominó “Implicaciones, sentidos y percepciones del trabajo” entendida como los sentimientos de cada uno de los participantes hacia el trabajo. De esta categoría se encontró que: 3 de los 4 participantes del grupo “B” mencionan en sus entrevistas que para ellos es importante un buen salario al buscar un empleo. Los entrevistados han tenido salarios que consideran buenos o superiores. Además, 2 de los 4 participantes del grupo “B” toman en consideración las funciones a realizar mencionadas en la oferta de trabajo. Por otro lado, 4 de los 5 participantes del grupo “A” mencionan que en su búsqueda de empleo aplican a cualquier oferta, así las condiciones les parezcan inadecuadas.

Tabla 22

Verbalizaciones sobre la búsqueda de trabajo

Grupo “A”	<i>“he visto propuestas de 1 millón de pesos para ser psicólogo en una eps, 1.000.000 digo el colmo o sea me parece algo terrible o a ser educativa también 1.000.000, 1.200.000 me parece terrible y aun así lo he enviado o sea viendo toda esa situación lo mandé y también veo que no llegó al proceso de selección y me parece tremendo”</i> Daniela (Comunicación personal, 22 de septiembre del 2020).
Grupo “B”	<i>“ (...) que el pago pues sea bueno, osea como que yo hasta ahora no me he metido en un trabajo donde me digan que me van a pagar 1.200.000 porque es que ya eso no sirve (...) como que si me proyecto en algo que tengo que ganar esto porque me lo merezco porque pague mucho estudié mucho, soy buena, entonces siempre me fijo en eso y también como en el grupo, como cuando me cuentan con quién voy a trabajar (...) como que todas las pruebas o trabajos que he tenido como que tienen ese círculo que ya manejo entonces no he tenido que discriminar tantas cosas.”</i> María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)

La tabla 22 muestra verbalizaciones sobre el proceso de búsqueda de trabajo de los participantes.

Fuente: elaboración propia.

2 de los 5 participantes del grupo “A” mencionan que en el inicio de su búsqueda laboral no aplicaron a ofertas o rechazaron por el bajo salario que estas ofrecían. Solo 1 de los 4 participantes del grupo “B” menciona que hay que adaptarse al trabajo que se presente sin importar el salario. Además, con respecto a sus trabajos actuales, 2 de los 4 participantes del grupo “B” mencionan sentirse a gusto con su salario y funciones en el. Los otros 2 participantes de este grupo mencionan que hay un exceso en sus funciones.

Tabla 23

Verbalizaciones remuneración económica

Grupo “A”	<p><i>“pagaban un millón, y yo todavía estaba en la práctica entonces solo faltaba como un mes pero no decía que clínica era sino que importante clínica del sector salud, pero al ver que decía como un millón yo dije no eso está muy poquito, y no me alcanza” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</i></p> <p><i>“he visto propuestas de 1 millón de pesos para ser psicólogo en una eps, 1.000.000 digo el colmo o sea me parece algo terrible o a ser educativa también 1.000.000, 1.200.000 me parece terrible y aun así lo he enviado o sea viendo toda esa situación lo mandé y también veo que no llegó al proceso de selección y me parece tremendo” Daniela (Comunicación personal, 22 de septiembre del 2020).</i></p>
Grupo “B”	<p><i>“yo llegué, ganaba, claro lo que yo me imaginé cuando iba a salir de graduarme era que yo iba a ganar muy poco, que me iban a pagar máximo millón 200, yo entré y me dijeron tu sueldo es tres millones 800 y yo, Qué, osea que es esto, al principio pensé que era una broma, todo, que yo decía no a mi me están molestando” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)</i></p>

La tabla 23 muestra verbalizaciones sobre la remuneración económica.

Fuente: elaboración propia.

Dimensión Contextual y Empleabilidad:

Con respecto a la incidencia de la dimensión contextual en la empleabilidad de los psicólogos y psicólogas entrevistadas para el presente estudio se encontró que principalmente los entrevistados hicieron foco en la dimensión organizacional y de las relaciones del trabajo mostrando así una gran influencia en los procesos de inserción y permanencia. También, se encontró que la dimensión socioeconómica cultural y política influye en un menor grado dentro de los mismos procesos. Con respecto a la dimensión institucional de la educación se encontró que hay una relación con respecto al proceso de inserción a los mercados de trabajo, del mismo modo, en la permanencia. La siguiente tabla presenta coocurrencias encontradas.

Tabla 24

Coocurrencias encontradas entre la dimensión contextual y la empleabilidad

	Dimensión Institucional de la educación		Dimensión Organizacional y de las relaciones del trabajo		Dimensión Socioeconómica cultural y política	
	Cuenta	Coefficiente	Cuenta	Coefficiente	Cuenta	Coefficiente
Inserción	9	0.15	12	0.07	3	0.03
Movilidad	0	0	3	0.02	0	0
Permanencia	2	0.05	5	0.03	1	0.01

La tabla 24 muestra las coocurrencias entre la dimensión individual y la empleabilidad de los psicólogos recién egresados.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la dimensión socioeconómica cultural y política se encontró que: Al indagar acerca de las percepciones sobre las oportunidades laborales en los participantes se encontró que los 9 participantes entrevistados mencionaron no estar conformes con los salarios ofrecidos para los psicólogos en Colombia. Con respecto a las oportunidades de conseguir un trabajo en la Ciudad de Cali 2 de los 5 participantes del grupo “A” y 3 de los 4 participantes del grupo “B” mencionaron tener la impresión de que existen mejores ofertas y más oportunidades de conseguir un trabajo por fuera de la ciudad.

Tabla 25

Verbalizaciones oportunidades laborales

Grupo “A”	<i>“Cali es una ciudad muy limitada no solo en espacio físico si no a la hora de hablar laboralmente todo el mundo esta pegando para otras ciudades, más que todo Bogotá, no digo que no hay oportunidades, pero para el volumen de psicólogos es muy limitado”</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).
Grupo “B”	<i>“(…)en Bogotá pagan muy bien los trabajos a diferencia pues de Cali (...), y digamos que en Bogotá a parte del pago vos tenés muchas oportunidades en cuanto al aprendizaje, como que muchas de las cosas que te ofrecen allá son más fijas y también te dicen si tu te quedas no se cuanto tiempo te podemos pagar la maestría, la especialización, a diferencia de acá que casi todo es prestación de servicios(...) a demás que a Cali le falta mucho, Cali esta muy pequeña y tiene mucha población desempleada y en este momento no hay empleo, yo siento que no hay empleo, mientras que en Bogotá por ser la capital y ser más grande digamos que vos encontrás(...)”</i> María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

La tabla 25 muestra las verbalizaciones sobre las oportunidades laborales en Cali y en otras ciudades de Colombia.

Fuente: elaboración propia.

Ambos grupos coincidieron en que la pandemia del COVID-19 tuvo cierto tipo de impacto en su vida laboral. El grupo “A” sufrió el impacto que tuvo esta coyuntura puesto que muchas plazas de trabajo fueron cerradas mientras que para el grupo “B”, 3 de los 4 participantes mencionaron haber conseguido un nuevo trabajo o iniciaron cierto tipo de emprendimiento gracias a la virtualidad; por el contrario, como se puede observar en:

Tabla 26

Verbalizaciones sobre efectos de la pandemia

Grupo “A”	<p><i>“Ha sido horrible no ha sido chévere porque siento que el mercado no está para nada buscando un egresado (...) todas las vacantes piden como de 2 años de experiencia hacia arriba las que no son temporales que la verdad no me muero por trabajar en una porque sé que son súper explotadoras el salario extra poquito pero igual a todo he mandado mi hoja de vida como a trabajos como de psicóloga y no me han llamado o sea no he tenido la primera entrevista. Entonces sí o sí ha sido demasiado frustrante y como muy agotador”</i> Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).</p>
Grupo “B”	<p><i>“como que fue un momento duro, lo que uno menos quiere es que empezando tu vida laboral o terminando para pensionarte es que te caiga una pandemia y colapse todo el mercado porque te deja las manos atadas”</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)</p> <hr/> <p><i>“gracias a la pandemia yo trabajo desde casa he tenido la posibilidad de tener otros dos trabajos y de crear un emprendimiento, quizás dirán que fui la única que le funcionó la pandemia, pero pues me funcionó”</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).</p>

La tabla 26 muestra verbalizaciones sobre los impactos de la pandemia COVID-19.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la dimensión institucional y de la educación se encontró que 4 de 5 participantes del grupo “A” y 1 de 4 profesionales del grupo “B” mencionaron haber tenido como apoyo la oficina de egresados de su universidad durante la construcción y corrección su hoja de vida antes de enviarla a las organizaciones. Por otro lado, 4 de 5 profesionales del grupo “A” y 1 de 4 profesionales del grupo “B” mencionaron haber utilizado la bolsa de

empleo de la universidad a pesar de no tener un resultado favorable con la plataforma debido a que no hay un buen flujo de ofertas. Además, un participante del grupo “B” destacó la herramienta del equipamiento para el trabajo y sus talleres como un beneficio antes de salir al mundo laboral. Como se puede observar en:

Tabla 27

Verbalizaciones dimensión institucional y de la educación

Grupo “A”	<i>“yo me inscribí en esa página de egresados, el único comentario es que no hay mucho movimiento entonces dejé de buscar por esa bolsa, sin embargo, hubo un programa en donde te ayudaban a armar tu hoja de vida, fue con una psicóloga de la universidad en donde se sentaba y revisaban tu hoja de vida y te ayudaban a organizarla”</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).
	<i>“me contacté con la oficina de egresados que ellos hacen asesorías para ver cómo está la hoja de vida para ver qué competencias hay, si me contacté con ellos, me ayudaron muchísimo”</i> Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).
Grupo “B”	<i>“yo estuve en un taller de empleabilidad que fue el único que creo que alcanzaron a hacer, de la oficina de egresados y sí claro yo subí mi hoja de vida a la plataforma de la universidad, también apliqué a ofertas que tenía la universidad”</i> Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).

La tabla 27 muestra verbalizaciones sobre la dimensión institucional de la educación.

Fuente: elaboración propia.

En esa misma línea 3 participantes del grupo “B” y 1 del grupo “A” mencionaron que la percepción que existe de los graduados de su universidad además de ser excelentes profesionales en su campo de estudio se destacan en la parte humana y social en sus relaciones con el otro. Solo 1 participante del grupo “A” mencionó estar en desacuerdo mencionando que ser egresado de dicha universidad no ha sido un factor de ayuda en su búsqueda de trabajo.

Tabla 28

Verbalizaciones dimensión institucional y de la educación

Grupo “A”	<i>“yo pensé que por ser de la universidad iba a tener como más oportunidades y eso es lo que a uno le meten mucho en la universidad, como que hay la universidad es muy buena, la universidad apoya a egresado de la universidad y esto pero a la hora de la verdad no”</i> Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)
--------------	--

“si siento que el profesional que sale de la Universidad tiene un distintivo desde lo humano, social, desde la responsabilidad y desde las bases teoricas, pero desde la parte más humana y más real yo siento que la Universidad te entrega más herramientas” Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)

Grupo	<i>“digamos que no estamos buscando destacarnos como encima del otro sino más bien como colaborarnos, como ayudarnos unos a los otros y en otras universidades se nota mucha competitividad”</i> Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020)
-------	--

La tabla 28 muestra verbalizaciones sobre la influencia de la Universidad en la carrera profesional de los egresados.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la dimensión Organizacional y de las relaciones del trabajo se encontró que, en primer lugar en lo referente a los procesos de selección, 3 de los 4 participantes del grupo “B” estuvieron en 1 o más procesos de selección que consistieron solo en una entrevista, esto se puede evidenciar en verbalizaciones como:

Tabla 29

Verbalizaciones sobre los procesos de selección

Grupo	<i>“Pues me preguntaron mi experiencia, los estudios, cual era mi aspiración salarial, fue muy sencilla la verdad y ese mismo día fue como para llevar los papeles de una vez, fue de una los papeles y hicieron una mini entrevista y ya”</i> Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
“B”	<i>“prácticamente me hicieron la entrevista y al otro día yo ya estaba elegida”</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).

La tabla 29 muestra verbalizaciones del grupo “B” sobre la influencia de la Universidad en los procesos de selección.

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, un elemento que no fue evidenciado en el grupo “A”, es que 3 de los 4 participantes del grupo “B” estuvieron en un proceso de selección que tuviera algún otro filtro aparte de la entrevista. 1 de ellos lo tuvo solo en su proceso de búsqueda de práctica.

Tabla 30

Verbalizaciones proceso de selección

	<i>“me hicieron 4 pruebas yo literal estuve desde las 7 de la mañana hasta las 7 de la noche en ese colegio (...) pues el lunes me llamaron y me dijeron que fuera a presentar otra prueba (...) y yo fui el lunes presenté una prueba y el martes me dijeron que fuera otra vez para el ultimo filtro, y cuando llegué pues era con todos los directivos (...)”</i> María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).
Grupo “B”	<i>“cuando la envié entonces me llamaron, me llamo una pelada de recursos humanos de allá y me dijo que cual era mi promedio (...) que llenara la hoja de vida en una plataforma que tienen ellos (...) que hiciera una prueba de personalidad (...) luego me llamaron a hacer unas pruebas grupales con unos compañeros (...) se escogió el proyecto como más innovador y luego de eso me volvieron a llamar para una entrevista individual en esa entrevista individual entonces me preguntaron más sobre mi vida (...) después de eso me llamaron y me dijeron que me hiciera unos exámenes médicos y después de los exámenes médicos los pase, me dijeron que ya había quedado para la práctica de 1 año y ya eso fue todo el proceso”</i> Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).

La tabla 30 muestra verbalizaciones del grupo “B” sobre su experiencia en procesos de selección. Fuente: elaboración propia.

Sobre la modalidad de trabajo de los participantes, 2 de los 4 participantes del grupo “B” y 2 de los 5 participantes del grupo “A” trabajan o trabajaron bajo la modalidad informal. Además 4 de los 9 participantes tuvieron iniciativas de emprendimiento en diversas áreas de la psicología. 2 pertenecen al grupo “A”, y 2 pertenecen al grupo “B”. Este tipo de iniciativa es visto como una oportunidad ante la falta de un trabajo formal, es por lo que 3 de los 4 participantes del grupo “B” mencionan haber iniciado un emprendimiento mientras que 1 de los 5 participantes del grupo “A” menciona haber iniciado uno.

Tabla 31

Verbalizaciones modalidades de trabajo

Grupo “A”	<i>“hay un ministerio ahí que se llama gestión en salud mental integral que es un grupo de psicólogos que son de mucho recorrido (...) y yo hablé con ellos y como que si de una me recibieron para que ayudara entonces hicimos un manual de afrontamiento para estas épocas con el covid, entonces hablamos de depresión, ansiedad, (...) empezamos a recibir muchas invitaciones entonces yo estuve preparando conferencias sobre ansiedad, depresión (...)”</i> Daniela (Comunicación personal, 22 de septiembre del 2020).
--------------	---

“con dos compañeras empezamos una consultora, la opción que nosotros vimos fue desde el emprendimiento como ese deseo a no aceptar el hecho del desempleo, entonces pues de ese deseo creamos la empresa y ahí vimos la oportunidad” Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).

Grupo “B” *“mientras estaba en la búsqueda de trabajo empecé a dar clases porque pues claro yo necesitaba, yo no podía dejar de recibir dinero”* María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).

“lo que ha pasado en el tema de la pandemia (...), pero cambia muchísimo las realidades laborales y para mi fue el cambio de la vida porque yo gracias a la pandemia porque yo trabajo desde casa he tenido la posibilidad de tener otros dos trabajos y de crear un emprendimiento, quizás dirán que fui la única que le funcionó la pandemia pero pues me funcionó” María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)

La tabla 31 muestra verbalizaciones en torno a la modalidad de trabajo de los participantes.

Fuente: elaboración propia.

En esta misma línea, sobre las condiciones de trabajo se evidenció que 3 de los 4 participantes del grupo “B” trabajan o trabajaron con un contrato por prestación de servicios mencionando que este tipo de contrato trae consigo el beneficio del manejo del tiempo. Solo 1 de ellos manifestó haber sido vinculado por un contrato a termino indefinido. En esta misma línea, un participante menciona que preferiría tener un contrato a término indefinido a pesar de perder los beneficios mencionados anteriormente.

Tabla 32

Verbalizaciones condiciones de trabajo

“yo tengo un contrato de prestación de servicios, a pesar de que no tengo todos los beneficios que tiene una persona de planta, a mi me encanta mi contrato, porque primero me pagan más y segundo puedo manejar más mi tiempo y como te he dicho eso es lo que más me interesa” Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).

Grupo “B” *“el tipo de contrato me parece también pues bueno, es un contrato a término indefinido entonces uno no está con esa preocupación de que lo van a sacar o tiene un periodo de hasta 6 meses o un año”* Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020).

“si tu me pones a decidir entre una prestación de servicios y un contrato fijo yo preferiría el contrato fijo en una empresa de pronto o en un establecimiento educativo” María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)

La tabla 32 muestra verbalizaciones en torno a las condiciones de trabajo de los participantes. Fuente: elaboración propia.

En este sentido, sobre las relaciones de trabajo se encontró que 2 de los 4 participantes del grupo “B” manifestaron que experimentaron estereotipos sobre su universidad en su ambiente laboral, este se puede evidenciar en los siguientes fragmentos:

Tabla 33

Verbalizaciones relaciones de trabajo

Grupo “B”	<i>“como que yo era la de la Universidad, como que la niña pupi, osea por ser de la Universidad no significa que soy millonaria, entonces como que la gente ya tiene unos preconceptos sobre las personas que estudian en la Universidad X”</i> Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
-----------	--

La tabla 33 muestra verbalizaciones sobre la influencia de la Universidad en las relaciones de trabajo. Fuente: elaboración propia.

De los criterios que tienen las organizaciones, los participantes del grupo “A” refieren la exigencia de experiencia laboral la cual resulta problemático para quienes no logran acreditarla. De esta manera 3 de los 5 participantes manifestaron que las empresas exigen experiencia superior a 1 año. Además, 2 participantes de este grupo mencionan que las empresas no tienen en cuenta como experiencia el año de la práctica. Verbalizaciones como las siguientes dan cuenta de ello:

Tabla 34

Verbalizaciones criterios de las organizaciones

Grupo “A”	<i>“no he podido tener entrevistas ha sido muy dificil porque las vacantes que salen piden digamos casi el 90% Pide al menos 2 años de experiencia”</i> Sofía (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020).
	<i>“al final me terminaron contestando me dijeron como que tú, no nos envíes más tu hoja de vida porque tu perfil no cumple porque necesitas más era como cinco años de experiencia”</i> Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).

La tabla 34 muestra verbalizaciones sobre los criterios percibidos para aceptar un candidato. Fuente: elaboración propia.

Se encontró también que 2 de los 5 participantes del grupo “A” manifestaron percibir que ser muy joven afecta su posibilidad de emplearse. 1 de los 4 participantes del grupo “B” manifestó haber tenido problemas de credibilidad en su trabajo por su apariencia muy joven

Tabla 35

Verbalizaciones sobre la edad en el empleo

	<i>“prefieren gente que ya sea un poco mayor creo que como porque tienen más seriedad creo que a mi edad no se pues uno ahorita como que piensa en disfrutar más y ellos como que quieren gente que sea más centrada que se dediquen solo a trabajar” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).</i>
Grupo “A”	<i>“creo que también la edad, porque por ejemplo hacer psicología en una eps que al final un programa en eps es muy amplio, tú puedes estar atendiendo no solamente a adolescentes y jóvenes sino también pues adultos de diferentes edades y quizás la edad tenga algo que ver porque pues alguien como joven no se si es lo que buscan, quizás alguien con más edad, o como que se vea un poquito más que los pacientes pienso” Daniela (Comunicación personal, 22 de septiembre del 2020).</i>
Grupo “B”	<i>“Pero yo no lo podía ejercer porque nadie me creía, me confundían con una niña, con una hermana, un acudiente de un niño, entonces los primeros meses y puedo decirte que casi todo el primer, desde junio a diciembre que yo trabajé allí fue un trabajo luchando que me reconocieran como psicóloga” María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).</i>

La tabla 35 muestra verbalizaciones en torno a el papel de la edad de los participantes.

Fuente: elaboración propia.

Relación entre dimensión Individual y Contextual.

Al indagar acerca de la relación que tienen los recursos individuales y las dinámicas contextuales en la empleabilidad de los psicólogos se encontró que ambos componentes toman partido para configurar la empleabilidad de los psicólogos y psicólogas recién egresados. De esta forma, las experiencias previas, competencias desarrolladas, relaciones sociales entran en relación con la estructura de oportunidades de los mercados de trabajo, las dinámicas de la institución en la que se graduaron, las organizaciones en las cuales han trabajado y el país y la ciudad en la que viven. En los relatos de los participantes se encontró una fuerte influencia del componente organizacional, seguido del contexto socioeconómico y político y en tercer lugar la institución educativa. La tabla 18 presenta las coocurrencias encontradas.

Tabla 36

Coocurrencias encontradas entre la dimensión contextual y la individual

Dimensión Institucional de la educación	Dimensión Organizacional y de las relaciones del trabajo	Dimensión Socioeconómica cultural y política
Cuenta Coficiente	Cuenta Coficiente	Cuenta Coficiente

Recursos Acreditables	1	0.01	11	0.06	2	0.01
Recursos Psicológicos	1	0.01	16	0.08	4	0.02
Recursos Relacionales	0	0	5	0.08	4	0.03

La tabla 36 muestra las coocurrencias entre la dimensión individual y la empleabilidad de los psicólogos recién egresados. Fuente: elaboración propia.

Al considerar la dimensión organizacional hay una relación tanto con los recursos relaciones, con los recursos psicológicos y con los recursos acreditables principalmente. Por un lado, se encuentra que desde lo contextual, la dimensión organizacional interactúa con la dimensión individual en los recursos relaciones, pues para ser vinculado se encuentra que la recomendación genera una ventaja importante. Además, se encuentra que los recursos psicológicos es la adaptación al mundo laboral y la confianza en sí mismo para lograr vincularse. Con los recursos acreditables es la exigencia de experiencia laboral y otros cursos.

Respecto a la relación con los recursos relacionales se encontró que 2 de los 4 participantes del grupo “B” manifestaron que fueron contratados en algún empleo debido a la recomendación de algún conocido. En relación con los recursos psicológicos se encuentra que 2 de los 4 participantes del grupo “B” mencionaron haber pasado por una difícil adaptación por lidiar con las exigencias que tiene el mundo laboral y por su preparación y expectativas. Otro punto, es que al considerar la confianza en sí mismos como recursos psicológicos se encuentra que 2 de los 5 participantes del grupo “A” manifestaron que un limitante para emplearse puede ser el hecho de ser muy jóvenes. 1 de los 4 participantes del grupo “B” manifestó esforzarse para ser reconocida como la psicóloga.

Por otro lado, se encuentra que, con relación a los recursos acreditables, 9 participantes entrevistados mencionaron la dificultad que tiene una persona sea o no egresada para conseguir un puesto de trabajo en Colombia debido a la falta de experiencia laboral. En este sentido, dentro de los recursos acreditables en relación con la dimensión organizacional, 2 de los 5 participantes del grupo “A” realizan cursos online para tener más certificados mientras se encuentran desempleados. La siguiente tabla representa la anterior relación de la dimensión organizacional con las dimensiones individuales en ambos grupos:

Tabla 37

Verbalizaciones dimensión organizacional con dimensión individual

Dimensión contextual	Dimensión individual	Grupo “A”	Grupo “B”
Dimensión organizacional y de las relaciones del trabajo	Recursos psicológicos	<i>“en el mundo laboral en toda empresa yo no lo entendí y me dio muy duro entenderlo pero después de eso me di cuenta que es así o sea en algún momento te va a tocar barrer, en algún momento que te va a tocar decir como quédese hasta tal hora, o te van a decir haga tal informe, entonces te va a tocar arreglar y fotocopiar esas cosas que uno pues en la universidad no le enseñan”</i> Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020).	<i>“también temas de confianza de creer en lo que soy y en lo que doy, y eso se veía reflejado en como yo hacía las actividades y cómo yo me relacionaba con los demás, (...) ósea soy la psicóloga y a creérmelo, fue que empezó un poco el cambio, yo empecé como a confiar más en mis habilidades y capacidades y a trabajar en las que no y aprender más (...) plantearme más firme ante las personas”</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
	Recursos relacionales	<i>“yo siento que ahí será que hay rosca como en todo esto cómo que quedan las personas amigas de los que están detrás de este proceso de selección porque no fue un proceso de selección o sea nunca nos hicieron ni siquiera una entrevista o profundizaron en nuestras experiencias en nada fue el documento haga esto y ya chao”</i> Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020)	<i>“yo creo que los criterios que usaron para elegirme no fueron los más rigurosos con el proceso si no porque yo venía recomendada”</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
	Recursos acreditables	<i>“Consideró que la experiencia es la brecha más difícil que hay que como te digo en todos te exigen experiencia y no tienen en cuenta tu año de práctica entonces realmente uno queda y como en el limbo porque no hay ningún lugar o si hay, hay uno (...)”</i> Sofía (Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020). <i>“estaba aprovechando el tiempo me hice unos cursitos con el Sena hice unos cursos con otra</i>	<i>“yo prácticamente ayude a construir esa área, empecé a adquirir muchos conocimientos y entonces empecé a coger ciertos dominios del tema y ya cuando llego el año el área estaba en expansión constantes, entonces se propuso un cargo fijo para mí(...) a mí por mi experiencia y por el perfil que se adaptaba mi jefe y la jefe de ella le propusieron a una área de la organización que se llama Universidad Corporativa me tuvieron en cuenta para el cargo de Asociados Junior, entonces ellos</i>

plataforma que se llama Coursera y actualmente estoy haciendo un diplomado” Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020).

vieron que mi perfil se acogió a esas necesidades del cargo y luego me asignaron el cargo y yo quede cumpliendo las mismas funciones de antes” Fabián (Comunicación personal, 19 de septiembre del 2020)

La tabla 37 presenta las verbalizaciones de los participantes en relación con la dimensión organizacional y de las relaciones del trabajo y su influencia en la dimensión individual.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la relación de la dimensión socioeconómica cultural y política con los recursos psicológicos de los participantes se encontró que 2 participantes, uno del grupo “A” y uno del grupo “B” enfrentaron pensamientos y sentimientos negativos a raíz de la falta de trabajo o de la no obtención de este a pesar de haber aplicado a diversas ofertas laborales. Una estrategia utilizada por los mismos participantes fue recurrir a sus redes de contactos para intentar obtener una entrevista de trabajo. Otra estrategia utilizada para afrontar el desempleo o para generar más ingresos fue crear un puesto de trabajo, por medio del emprendimiento. 2 de los 5 participantes del grupo “A” utilizaron esta estrategia. Del grupo “B”, 3 de los 4 participantes tuvieron esta iniciativa en algún momento de su carrera, llegando a tener así 2 trabajos. Al mencionar los recursos relacionales se encontró que tanto el grupo “A” como el “B” menciona que este tipo de recursos es importante para la consecución de un trabajo pero, 2 de los 5 participantes del grupo “A” consideran que este tipo de recursos muchas veces son más tomados en cuenta que los recursos acreditables para acceder a un trabajo. Finalmente, con respecto a los recursos acreditables, se encontró que uno de los recursos acreditables más importantes es la experiencia laboral; pero el acceso a esta experiencia en el país es limitado debido a ciertas condiciones como la edad, como lo mencionó un participante del grupo “A”. En cambio, un participante del grupo “B” resaltó otro tipo de experiencias, las cuales promueven el desarrollo de competencias, siendo así un participante atractivo para las empresas. Finalmente, con respecto a la dimensión institucional de la educación se encontró que existe una relación muy sutil con los componentes individuales. Además se encontró que los participantes del grupo “A” tienen más en cuenta esta dimensión y los beneficios que trae para su empleabilidad que el grupo “B”. Las siguientes tablas muestran la relación de las dimensiones mencionadas anteriormente:

Tabla 38

Verbalizaciones dimensión socioeconómica con individual

Dimensión contextual	Dimensión individual	Grupo "A"	Grupo "B"
Dimensión socioeconómica cultural y política	Recursos psicológicos	<i>"como ese deseo a no aceptar el hecho del desempleo, entonces pues de ese deseo creamos la empresa y ahí vimos la oportunidad"</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020).	<i>"yo creo que lo que sucede es que uno no encuentra el trabajo que le guste o cumpla con sus condiciones. No, es al contrario, uno asume el trabajo que le están dando porque es eso o nada"</i> María (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020).
	Recursos relacionales	<i>"mejor empezarse a mover por las redes de apoyo que uno tenga, contactos amigos que conozcan a alguien que tiene una empresa o que tiene algo diría que es mucho más eficiente y efectivo"</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)	<i>"creo que todos mis trabajos han sido así, los he conseguido como por conexiones, no deje de lado las paginas de trabajo pero la verdad es que a mi nunca me llamaron de una pagina"</i> Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)
	Recursos acreditables	<i>"no se me dieron las oportunidades más que todo porque era menor de edad, pero una vez cumplí la mayoría de edad, los 18 años en Colombia, inicié la búsqueda activa y justo cuando empecé a estudiar en la universidad psicología se me dio el trabajo en un restaurante"</i> Carlos (Comunicación personal, 9 de septiembre del 2020)	<i>"La experiencia pesa mucho, la experiencia pesa demasiado y también digamos como yo estaba en el campo educativo lo que me ha pasado es como no solo la experiencia laboral si no la experiencia que yo he tenido en cuanto a, no pues yo digo que viaje por Centroamérica con un grupo de jóvenes hice misión en tal parte, realicé no se que voluntariado, fui tutora,</i>

fui monitora, hacia parte del grupo de mi carrera de psicología participé en varias actividades” María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)

La tabla 38 presenta las verbalizaciones de los participantes en relación con la dimensión socioeconómica cultural y política y su influencia en la dimensión individual. Fuente: elaboración propia.

Tabla 39

Verbalizaciones dimensión institucional con dimensión individual

Dimensión contextual	Dimensión individual	Grupo “A”	Grupo “B”
Dimensión Institucional y de la educación	Recursos psicológicos	<p><i>“me parece que la parte de egresados pues tiene una prueba psicotécnica que me encantó que me pareció súper chévere era mucho mejor que la que aplicábamos en la empresa donde yo estaba la devolución que te hacen de lo que sale ahí en la prueba que te permite como conocer cuáles son tus puntos fuertes y débiles”</i></p> <p>Liliana (Comunicación personal, 16 de agosto del 2020)</p>	
	Recursos relacionales	<p><i>“yo pensé que por ser de la universidad iba a tener como más oportunidades y eso es lo que a uno le meten mucho en la universidad, como que hay, la universidad es muy buena, el egresado apoya a egresado de la universidad y esto pero a la hora de la verdad</i></p>	<p><i>“pero también hay buenas referencias, por ejemplo en psicología nos refieren muy bien a los de la Universidad X, les gusta mucho el perfil de la Universidad X”</i></p> <p>Andrea (Comunicación personal, 22 de agosto del 2020)</p>

	no” Sara (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)	
Recursos acreditables	<p><i>“si logras entrar a una organización van a notar una diferencia y cuando te pregunten vas a decir que sos de la Universidad, si me entendés, si siento que el profesional que sale de la Universidad tiene un distintivo desde lo humano, social, desde la responsabilidad y desde las bases teoricas, pero desde la parte más humana y más real yo siento que la Universidad te entrega más herramientas”</i></p> <p>Carlos (Comunicación personal 9 de septiembre del 2020)</p>	<p><i>“yo no quiero seguir en diseño, osea lo que necesitaba saber de diseño ya lo se, con lo que voy a pagar de lo que queda de diseño puedo pagar una maestría, una especialización y lo que yo necesito es empezar a trabajar”</i></p> <p>María del Mar (Comunicación personal, 27 de agosto del 2020)</p>

La tabla 39 presenta las verbalizaciones de los participantes en relación con la dimensión socioeconómica cultural y política y su influencia en la dimensión individual. Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

A través de este apartado se pretende mostrar los hallazgos más relevantes tanto conceptuales como empíricos para analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali, lo cual se realizará por medio de los objetivos específicos (a) Analizar la incidencia de la dimensión individual a través de la valoración de recursos acreditables, relacionales y psicológicos en la empleabilidad de psicólogos recién egresados, (b) identificar la influencia de las dimensiones contextuales en la empleabilidad de psicólogos recién egresados, y (c) caracterizar las diferencias entre dimensiones de orden contextual e individual en personas que se encuentran insertadas en los mercados de trabajo y personas que no han logrado ser parte de los mismos.

A lo largo de las entrevistas realizadas a los 9 participantes se encontró que existe una gran influencia de las experiencias, competencias, actitudes, relaciones y demás condiciones que cada persona construye a lo largo de su experiencia vital. Los participantes entrevistados mencionaron que una red de contactos sólida, consolidada y diversa favorece su capacidad para insertarse en los mercados de trabajo, al tratarse de casos extremos se encontró que la mayoría de participantes del grupo “A” no cuentan con este tipo de redes sociales; por otro lado, los participantes del grupo “B” mencionaron contar con personas clave que han facilitado su inserción a los mercados de trabajo como fueron sus jefes de práctica o conexiones sociales con altos cargos dentro de organizaciones.

Al contrastar esta situación con la teoría se encuentra que los planteamientos de Fugate et al (2004), Clarke (2017), De Cucyper (2015) y Dodd et al (2016) en cuanto a la importancia del capital social y las conexiones que construye la persona a lo largo de su vida se ponen en función de la construcción de su empleabilidad, además de su importancia en los procesos de inserción y movilidad en los mercados de trabajo. Cabe resaltar la importancia del componente relacional puesto que a pesar de no contar con este tipo de contactos los participantes del grupo “A” reconocen su importancia y los beneficios que el capital social trae consigo.

Con respecto al componente psicológico entendido como las competencias desarrolladas por los individuos para cumplir metas de tipo personal o profesional como lo mencionan Botero-Sarassa y Rentería-Pérez (2019) se encontró que los participantes entrevistados mencionan que la creatividad, adaptabilidad, innovación, proactividad son de las competencias más valoradas por las organizaciones a la hora de contratar a una persona. Lo cual concuerda con el estudio realizado por Villarroya y Ramos-Villagrasa (2017), también se pueden ver con distintos nombres en la lista de competencias clave mencionadas por el MEN (2016). Por lo tanto, es clave que un psicólogo recién egresado cuente con diversas experiencias tanto académicas de carácter práctico como experiencias de vida que permitan fomentar el desarrollo y la formación de competencias que sean útiles en diversos escenarios laborales para la persona.

Sobre el autoconocimiento, es importante que los participantes conozcan sus fortalezas y oportunidades de mejora frente a los diversos procesos dentro y fuera de una organización. De los 9 participantes entrevistados, solo uno de ellos reconoció que su personalidad podía

ser un impedimento para la obtención de un trabajo formal como psicólogo. Esto toma importancia al hablar acerca de la empleabilidad percibida puesto que Clarke (2017) la presenta como la percepción que tiene una persona frente a sus oportunidades en el mercado laboral. Es decir, reconocer las oportunidades de mejora y las fortalezas de la persona permitirá que esta tome mejores decisiones con respecto a su carrera dentro de los mercados de trabajo.

En cuanto a la influencia de los recursos acreditables, se encontró que los relatos de los participantes entrevistados mencionan un desarrollo de experiencias laborales informales desde la etapa colegial, incluyendo su vida universitaria. Así mismo mencionan experiencias como realizar su práctica estudiantil por fuera del país o realizar una doble titulación. Este tipo de experiencias aportan de una forma valiosa puesto que son generadores de competencias en la persona y también son un factor que promueve la inserción en los mercados de trabajo. Además, siguiendo a Niu et al (2019) los recursos acreditables, junto con otros factores de carácter tanto individual como contextual son un indicador para la persona en cuanto a su empleabilidad percibida.

Por otro lado, una de las credenciales altamente valoradas en las personas por las empresas es el dominio de diferentes idiomas, la investigación de Giraldo et al (2018) en la que se menciona la importancia del manejo del inglés para las oportunidades de inserción en una organización. 4 participantes de ambos grupos mencionaron la importancia de este recurso, pero, solo 1 de ellos mencionó contar con un nivel avanzado de inglés. Este hallazgo se considera importante puesto que a pesar de recibir formación en este idioma por parte de la universidad los participantes no consideran tener un buen nivel de manejo del inglés.

Uno de los recursos acreditables más valiosos hoy en día es la experiencia laboral, en sus investigaciones autores como Santana et al (2018), Giraldo et al (2018) y en sus modelos de empleabilidad Ashford et al (2004), Pool y Sewell (2007) y Clarke (2017) mencionan la importancia que tiene la experiencia laboral para la empleabilidad de una persona y su influencia en la consecución de una plaza de trabajo. Los 9 participantes entrevistados mencionaron las dificultades que existen para ingresar al mercado de trabajo sin ningún tipo de experiencia laboral y la dificultad que existe para conseguirla. Esta situación debería ser modificada permitiendo a las personas jóvenes tener trabajos en

horarios flexibles de manera que no afecten sus estudios y así adquieran experiencia laboral.

Es importante mencionar el campo de la psicología puesto que cada uno de ellos constituye un diferente mercado de trabajo en el que se desempeñan o desempeñarán los psicólogos y psicólogas egresados. Esta distinción es muy importante ya que la estructura de oportunidades laborales no es la misma para todos los campos, como se pudo observar en los resultados, varios participantes tienen el deseo de desempeñarse en el campo clínico pero, este campo es en donde menos oportunidades laborales existen debido a la alta experiencia necesaria además, se encontró una variedad de afirmaciones, pues se encuentran contradicciones respecto a si es o no permitido ejercer la psicología clínica como recién egresado, la realidad de esta área no se pudo evidenciar con información empírica relevante porque solo se obtuvieron verbalizaciones por parte de un participante en el grupo "A" en donde mencionó que realizaba consulta psicológica independiente de manera ocasional.

Por lo anterior, los participantes optan por buscar oportunidades en el campo organizacional, el cual tiene una mayor cantidad de vacantes y la probabilidad de obtención de una plaza de trabajo es mayor. Sobre el campo social, un participante menciona que existen oportunidades, pero, no es llamativo para los egresados puesto que los salarios ofrecidos no son lo suficientemente llamativos para vincular a una persona. Del campo educativo se presentó lo contrario, existen plazas de trabajo, pero este campo no es atractivo para los egresados. Por estas razones se dice menciona que dentro de la psicología existen diversos campos de trabajo en los cuales los egresados buscan insertarse de acuerdo con sus intereses personales. Lo anterior concuerda con el reconocimiento que realizan algunos autores de los mercados de trabajo en plural, que reflejan que alguien puede ser empleable en alguno de ellos y poco empleable en otros (Botero- Sarassa y Rentería-Pérez 2020).

Dado que los participantes encuentran mayores oportunidades de empleo en el campo organizacional, la universidad debería garantizar que a partir de esta realidad, la formación de los estudiantes en este campo tenga componentes de calidad y propiciando espacios no solo teóricos, sino prácticos como sucede en las asignaturas de los demás campos de la

psicología, de esta manera los estudiantes podrán tener más herramientas para destacarse, adaptarse y poder permanecer en un empleo si lo consiguiesen.

Ahora bien, sobre las categorías emergentes “efectos del desempleo” e “implicaciones, sentidos y percepciones del trabajo” ambas hacen mención del componente emocional que tiene el trabajo o la falta de este. Como se pudo evidenciar en las verbalizaciones del grupo “A” los participantes atraviesan diferentes situaciones, sentimientos en relación con la falta de trabajo. Esto los lleva a tomar diversas decisiones que terminan influyendo en su trayectoria laboral como es el continuar estudiando, el emprendimiento, aplicar a trabajos con los que no se sienten satisfechos, apoyarse en redes de contactos para obtener un trabajo o inclusive mudarse de la ciudad. Con respecto a las verbalizaciones del grupo “B” se pudo notar que los participantes procuran balancear las funciones que demanda su cargo con una buena remuneración salarial haciendo énfasis en la adaptación que requiere todo puesto de trabajo. Estos hallazgos toman valor puesto que el trabajo juega un gran papel en la salud mental de las personas además la falta de este genera grandes repercusiones a nivel del ciclo vital generando problemas como ansiedad y estrés crónicos (APA, 1975; APO, 1981; OMS, 1985 como se citó en: Blanch, 1990).

Por otro lado, acerca de la dimensión contextual uno de los aspectos a resaltar es la competitividad del mercado de los psicólogos, dentro de las entrevistas surge la inquietud acerca del papel de las entidades que regulan el ejercicio de la psicología en el país, puesto que los egresados de ambos grupos coinciden en las precarias condiciones de trabajo para los psicólogos y además la alta oferta de egresados que complejiza aún más el escenario de la empleabilidad.

En este sentido, la dinámica de los mercados de trabajo es relevante no solo por el carácter situacional de la empleabilidad, sino por las condiciones del presente año a nivel socioeconómico, el cual repercute en las mismas oportunidades de las empresas para vincular a más personas generando desempleo y una competitividad mayor para emplearse. Al momento de realizar la entrevista la mayoría de las participantes del grupo “A” que se encuentran en búsqueda de empleo, entran en el promedio de tiempo que un recién graduado demora en conseguir un trabajo, el cual es de 20 a 30 semanas, claramente este estudio del 2017 genera un contraste con la situación de oportunidades en el contexto socioeconómico de una pandemia.

En este escenario el trabajo dentro de la economía informal y formal toma relevancia y se hizo evidente en ambos grupos entrevistados, existiendo distintas razones o motivos y también distintas modalidades. Por ejemplo, el emprendimiento (economía formal) se hizo evidente en ambos, pero principalmente en aquellos que estaban buscando empleo fue donde surge como una manera de ocuparse, en aquellos que ya tenían empleo, el emprendimiento tenía un carácter complementario y vocacional. Teniendo en cuenta lo planteado por Rentería-Pérez (2019), se encuentra que todos los participantes del grupo “B” después de graduarse trabajaron dentro de la economía formal, y todos pueden adquirir la etiqueta de empleados, si bien varía la modalidad como empleo fijo, temporal, servicios profesionales independientes, tercerizados o emprendimientos.

Por otro lado, en el grupo “A” se encuentra una presencia de trabajos tanto en la economía formal como la informal, pues, así como hubo la presencia de trabajos que no adquieren la categoría de empleo, si son formales. En el caso de la economía informal se encuentran aquellos trabajos como voluntariado pues esto es sin remuneración económica y se realiza por la necesidad de adquirir cierto tipo de experiencia, además en este grupo se evidencia la búsqueda por ingresar a esta economía con trabajos que no sean como psicólogos o psicólogas, debido a la necesidad de tener un ingreso económico.

Además, antes de la práctica la mayoría trabajaron en oficios que generaban ingresos que necesitaban en sus épocas de estudiante o como un intento de tener cierta independencia económica desde temprana edad. Se puede afirmar que para los participantes de este grupo que se encuentran desempleados y algunos desocupados, ingresar a la economía informal será fácil debido a que en anterioridad ya lo han hecho, al igual que el grupo “B”, en el periodo como estudiantes (ya sea de colegio o universidad) trabajaron informalmente ya sea en ventas o atención al cliente. En este sentido, es como se entiende porque para el DANE (2020) en la ciudad de Cali, la tasa de desocupados (13%) es mucho más inferior a la tasa de desempleo (69%). De acuerdo con la OIT (2019) en países como Colombia, la economía informal garantiza que las personas y los jóvenes se vinculen y pierdan la etiqueta de desocupados, aunque lo jóvenes tienen más dificultades para hacerlo.

Ahora bien, dentro de la dimensión organizacional se evidencia lo mencionado por Antunes, (2000) y Spink, (2011) acerca de la pérdida de la relevancia del empleo por modalidades más flexibles para las organizaciones. Los participantes del grupo “A”

contaron con modalidades como prestación de servicios, contrato a término fijo e indefinido. Aunque esto no necesariamente representó inestabilidad para los participantes como lo afirman los autores mencionados anteriormente, esto depende de la percepción que tenga el trabajador. Por ejemplo, se presentaron relatos donde la visión del empleo tradicional, del jefe y los horarios no era una visión tan positiva, pues pueden preferir la flexibilidad del tiempo, la independencia o salario alto. Además, que en este punto da lugar a tener 2 empleos o más, alternando con emprendimientos. Por otro lado, otra preferencia es la “estabilidad” que genera un contrato a término indefinido en lugar del salario. Claramente esta estabilidad es subjetiva porque los contratos a términos indefinidos generan mayor riesgo de poder ser desvinculado sin previo aviso.

Resulta muy recurrente en los participantes del grupo “A” que en sus búsquedas de trabajo la principal barrera fuera la experiencia, la literatura muestra que en Colombia en el año 2016 un 14% de empresas afirmaron que no contrataron por este motivo. Esto concuerda con los relatos de los participantes que afirman que no logran llegar a una entrevista, demostrando así que es uno de los primeros filtros de selección es el análisis las hojas de vida.

Las organizaciones en las que se vincularon dan cuenta de la inmediatez y disponibilidad que se espera en los procesos de selección, evidenciando procesos que contaban solo con una entrevista, la cual en ocasiones se hizo solo de rutina pues el candidato ya estaba escogido por la recomendación. Las relaciones del trabajo incluyen aspectos como el ambiente laboral, se evidencio la presencia de estereotipos sobre el nivel socioeconómico alto de los egresados de la universidad privada.

En la literatura se encontró un estudio que afirma que las características físicas y el estrato socioeconómico influyen en los procesos de selección, afirmación reconocida tanto por buscadores de empleo como empleadores. Para las entrevistas realizadas en el presente trabajo no se evidencio que los participantes mencionaran estos aspectos, se encontró un relato con respecto al tema actitudinal y hacia el “estar sonriente” lo cual es parte de la apariencia. Si bien no se encontraron verbalizaciones sobre lo mencionado, sí se deduce que hay una fuerte relación al menos con la parte del nivel socioeconómico, la característica socioeconómica principal del grupo “A” fue la presencia de participantes provenientes del estrato 2 (bajo), en contraste con el predominante estrato 5 en el grupo

“B”. Se deduce entonces que el estrato no tiene un efecto per sé, sino que esto representa una historia de vida y oportunidades en las que cada participante entrevistado tuvo más o menos oportunidades de mejorar sus oportunidades de ser empleable, ejemplo de esto es que la importante influencia de los recursos relaciones provienen de contactos que pudieron acceder desde incluso antes de graduarse, este recurso toma relevancia porque enmarca un círculo social distinto al de la mayoría de los participantes del grupo “A”, donde algunos recurrían a sus recursos relacionales pero estos contactos no eran efectivos para vincularse en el sector de la psicología, pero sí en algún momento fueron efectivos para otro tipo de trabajos como mesero o servicio al cliente.

Como se mencionó anteriormente y en concordancia con la literatura, la creencia de los participantes del grupo “A” acerca de no ser contratados por ser jóvenes tiene un respaldo en la literatura donde se menciona que el aspecto físico es tenido en cuenta por las personas encargadas de los procesos de selección dentro de una organización. Por lo tanto, no es la edad como tal, sino la apariencia de madurez, esto coincide con lo mencionado por un participante del grupo “B” respecto a que su apariencia “de niña” le costó esfuerzo para ganar credibilidad en su rol profesional.

Por lo tanto, se puede decir que la empleabilidad de una persona no se limita estrictamente a un factor en específico, es de hecho más complejo, donde los recursos del individuo y del contexto se interrelacionan para aumentar su empleabilidad. Es por esta razón que se encuentra que mientras dos participantes del grupo “A” afirman que la razón puede ser la edad, se encuentran otros participantes de la misma edad con trayectorias laborales distintas, donde solo en periodos cortos se han encontrado desempleados, además que cuentan con condiciones laborales satisfactorias. Demostrando así el carácter multidimensional, complejo y relativo de la empleabilidad planteado por autores como Botero- Sarassa y Rentería-Pérez (2019) y Forrier et al (2009).

Respecto a la dimensión institucional de la educación se puede decir que el rol de la universidad se puede limitar a ser el puente en el caso de los entrevistadores y ser un orientador para los aspectos de presentación y reparación en cuanto a aspectos técnicos de un proceso de selección, pero evidentemente un participante no es contratado solo por ser de una universidad en específico, el respaldo del prestigio no es suficiente porque la institución adquiere su nombre cuando se destacan en los empleos pero estos empleos son

conseguidos por las redes que han tejido sus estudiantes desde sus familias y no gracias a la universidad, por esta razón, los egresados que no cuentan con el recurso relacional desde las familias tienen una desventaja en el mercado pues compite en este mercado con egresados de su misma universidad, por esta razón la influencia de la dimensión institucional no es tan relevante ni determinante para los entrevistados.

Por otro lado, si bien en el estudio de Giraldo et al (2018) los egresados refieren la influencia positiva de su universidad, en esta investigación se encuentra una diferencia y es que si bien hay una influencia por la calidad, surgen en los discursos experiencias de estereotipos sobre la imagen de la universidad privada y sus estudiantes.

El papel de la universidad ideal es ir más allá, de ser un puente o vía de comunicación con las empresas, la literatura afirma que debería trabajar conjuntamente con organizaciones (Rivera-Aguilera y Nova 2019; Daryanto y Hendrawan, 2019). En las entrevistas los participantes resaltan que la universidad tiene servicios de orientación y una bolsa de empleo, pero, parece que necesita de más apoyo, con información constante y actualizada en cooperación con empresas. Las universidades deben considerar que la formación práctica debe ser desde los primeros semestres pues se abren oportunidades de desarrollo personal y social, una apuesta que podrían hacer los curriculums es la exigencia de este tipo de actividades desde el inicio de la formación curricular.

La empleabilidad para los psicólogos recién egresados de una universidad privada de Cali depende en gran parte de los recursos relacionales estratégicos, estos influyen en su capacidad de permanencia y los recursos acreditables en la movilización pues es ahí donde al transitar de un empleo a otro, que la nueva organización estará más interesada en entender lo que puede ofrecer el candidato. Se encuentra similitud con lo encontrado por Giraldo et al (2018) en el análisis con egresados de una universidad pública respecto a la identificación de mejores oportunidades por fuera de Cali, no solo a nivel económico sino a nivel de desarrollo profesional.

Es así como los recursos acreditables y los recursos psicológicos permiten potenciar la empleabilidad actual para adquirir por ejemplo un segundo trabajo, este segundo trabajo pudiendo ser tanto de modalidad informal como empleo, generalmente de prestación de servicios. Esto a su vez permitirá ganar más experiencia, será un nuevo recurso acreditable y el trabajo será un espacio para aumentar sus recursos relacionales, esta interacción

permitirá que la empleabilidad se mantenga. En este punto se hace evidente que a diferencia de participantes del grupo “A”, cuando un participante del grupo “B” logró conseguir su primer empleo, los demás empleos vinieron de manera consecutiva o incluso simultánea, por lo tanto, el reto principal está en el primer empleo.

Ahora bien, respecto a la relación entre los aspectos individuales y contextuales se puede decir que se encuentra que al igual que el estudio de Pérez y Busso, (2015) la doble trayectoria de trabajo y estudio es más común en aquellos jóvenes participantes de un nivel socioeconómico más elevado, de hecho, la mayoría de ellos fueron los que constituyeron el grupo “B”. Se puede afirmar también que el trabajo para aquellos de estratos socioeconómicos más bajos adquiere una connotación de necesidad que surge en los relatos haciendo referencia a ayudar, a aportar económicamente para su hogar o pequeños negocios familiares, por otro lado, aquellos de un estrato mayor el trabajo adquiere una connotación más de generar ingresos y adquirir cierta independencia económica, esta tendencia se mantiene incluso con un trabajo como psicólogo o psicóloga porque optan por realizar emprendimientos o tener otro trabajo, de esta manera los ingresos provienen de distintas fuentes, aumentando su experiencia como recursos acreditables, lo cual a su vez, generará mayores posibilidades de moverse en los mercados de trabajo.

Ahora bien, en los relatos de los participantes se logra evidencia como la educación superior es la puerta para mejores salarios y movilidad social, pero se evidencio como el hecho de tener el título no se traduce en esas mejoras para la calidad de vida, a diferencia del estudio de Shafiq, Toutkoushian & Valerio, (2019) en Colombia, quienes lograron mejores salarios y movilidad social solo fueron aquellos con el nivel socioeconómico más alto y con recursos relacionales efectivos, la mayoría que se encontraban en desempleo o condiciones precarias de trabajo provenían de un estrato socioeconómico bajo. Si bien este estudio se realiza con graduado de no máximo 2 años, un elemento para posterior investigación es la empleabilidad en aquellos con más años de haberse graduado. Es decir, para aquellos de estrato socioeconómico más bajo no solo es más difícil acceder a la educación superior en Colombia como lo afirma Shafiq, Toutkoushian & Valerio, (2019), sino que también es más difícil acceder a un empleo con condiciones dignas, esto al menos en el campo de la psicología en la ciudad de Cali.

Los participante empleados mencionaron recurrentemente característica como proactividad y creatividad en concordancia con Villarroya y Ramos-Villagrasa (2017), donde en su estudio los participantes contratados destacaron en autonomía, iniciativa, seguridad en sí mismo y madurez. Todas estas habilidades fueron evidenciadas en los relatos de las participantes incluso desde su experiencia de práctica. La seguridad en sí mismo se hizo más evidente en los participantes del grupo “B”, quienes se encontraban empelados, es posible que además, que el desempleo genere una afectación en aquellos que se encuentran en esta situación, lo que a su vez podría afectar su desempeño y motivación, en los participantes del grupo “A” se pudo evidenciar como algunos participantes comienzan a cuestionarse a sí mismo, pero con una inseguridad en la edad.

Por ultimo, se concluye entonces que el componente de la dimensión individual que más aporta a la empleabilidad de los psicólogos recién egresados es el componente relacional debido a la gran influencia que tuvieron las relaciones sociales en la consecución de un trabajo para los participantes de este estudio. Seguido del componente psicológico, puesto que las competencias y habilidades generadas por medio de la experiencia y trayectoria de vida de los participantes aporta a su atraktividad a las empresas. Finalmente, no se puede dejar de lado el componente acreditable debido a que sin esos títulos o credenciales obtenidas en instituciones acreditadas las personas no podrían acceder al mercado laboral profesional.

Por otro lado, el contexto socioeconómico configura las oportunidades disponibles en el mercado laboral, las condiciones para que los participantes pudieran ingresar y además el papel de la universidad privada en cuestión en la empleabilidad de los egresados de psicología. Condiciones como la economía del país y la política, constituyen el mundo del trabajo, así como las condiciones de trabajo, aspectos como el salario, oportunidades en entidades públicas, el salario mínimo vigente en el país, la regulación a las universidades sus egresados, en Colombia hay condiciones que se consideran precarias y que no retribuyen la inversión de la educación superior en ocasiones, así como el mercado de los psicólogos en Cali se considera con mucha oferta y oportunidades limitadas en condiciones precarias, pero oportunidades con condiciones favorables a las que las organizaciones vinculan por recomendación.

Finalmente, es necesario recalcar que la empleabilidad es un fenómeno multidimensional, relativo y situacional puesto que es necesaria la relación de ambos componentes tanto individual como contextual para que la persona se pueda mover de una manera efectiva dentro de los diversos mercados de trabajo que constituye la psicología. De tal manera que los psicólogos logren efectivamente ingresar al mercado, mantenerse en el, pero también hacer una valoración de las nuevas ofertas que llegan de tal manera que logren moverse de acuerdo con las oportunidades identificadas o ofrecidas a ellos. Claramente el reto principal evidenciado es la consecución del primer empleo para poder ganar experiencia y recursos relacionales, una manera evidencia en que se gana estos recursos en periodos de desempleo es el emprendimiento, el voluntariado y trabajos independientes, para esto, actitudes como la proactividad resultan indispensables.

Para próximas investigaciones se recomienda tomar en cuenta el papel del componente emocional dentro del plan de entrevista, de modo que los participantes puedan expresar sus sentimientos y preocupaciones frente a su trabajo o a la falta de este. Que se indague específicamente acerca de los diferentes mercados de trabajo para los psicólogos dependiendo del campo de la psicología.

REFERENCIAS

Andréu, J. (2000). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada.

- Fundación Centro Estudios Andaluces - Universidad de Granada*, 10(2), 1 – 34
- Alvarez, J., y Ariel, R. (2015). La Empleabilidad de Graduados Universitarios en el Contexto Latinoamericano. *Revista Científico Pedagógica*, 4(32), 1–15. Recuperado de <https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/169>
- Amaya, L., Berrío, G., y Herrera, W. (2015). Ética psicológica. Recuperado de 8 principios éticos website: <https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/itemlist/category/8-principios-eticos>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83–97. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202505.pdf>
- ASCOFAPSI. (s. f.). Miembros. Recuperado 17 de enero de 2021, de <https://www.ascofapsi.org.co/index.php/pages/courses>
- Ayala-Calvo, J. C., & Manzano-García, G. (2020). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research and Development*, 39(3), 1–16. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 115–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro, un análisis psicológico y social* (1st ed.). Barcelona: Promociones y publicaciones Universitarias.
- Bogotá. (9 de agosto de 2017). Un bogotano tarda 20 semanas, en promedio, para encontrar empleo. *El tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/bogota/cuanto-tarda-un-bogotano-en-encontrar-trabajo-117848> .
- Botero-Sarassa, J., y Rentería-Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), 1-26. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Botero-Sarassa, J., Rentería-Pérez, E., y Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario.

- Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(1), 1–16.
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>
- Cámara de comercio de Cali. (Febrero, 2020). Ritmo laboral # 61. *Grupo de Estudios Empresariales y de Competitividad*.
- Catacutan, K. J. A., Maramag, F. R. A., Bartolome, M. A., Hiquiana, R. M., & Mendezabal, M. J. (2020). Employability study of the business administration graduates of catholic educational institution. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1), 156–161. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080119>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2020). Barómetro de enero 2020. Recuperado de: http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2020/Documentacion_3271.html
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284.
<https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Cudina, J. N., Ossa, J. C., y Restrepo Forero, M. (2017). *Análisis descriptivo de los programas de formación en psicología de Colombia*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Nov 2019 - Ene 2020). Mercado laboral de la juventud. In *Boletín técnico*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- Daryanto, D., & Hendrawan, R. F. (2019). Employability skills: Industry perspective and achievement of student of employability skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(2), 1–5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/2/022049>
- Edman Stålbrandt, E., Falkner, K., & Ornellas, A. (2019). Enhancing graduates' employability skills through authentic learning approaches. *Higher Education, Skills*

- and Work-Based Learning*, 9(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2018-0049>
- Espinoza, A., y Portalanza, C. (2015). Estudio de empleabilidad de los egresados y/o graduados de la maestría en marketing (Vol. 1).
- Florentino, J. (2016). *Empleabilidad de los egresados y egresadas de la Universidad Central del Este de las promociones 2012 al 2014*. *UCE Ciencia Revista de postgrado* 4(2), 1–14 Recuperado de <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/82/75>.
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Verbruggen, M. (2015). Notions of employability in a dynamic chane. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 56–64.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. X Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp.3-23). New Brunswick, London: Transaction Pu- blishers.
- Giraldo, A. L., Rentería, E., y Malvezzi, S. (2018). *Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de trabajo de recién egresados de una universidad pública Colombiana*. II(Marzo 2019).
- González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2018). University Graduates' Employability, Employment Status, and Job Quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132–149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>

- Guàrdia-Olmos, J., Però-Cebollero, M., Martínez-Ricart, M., Cañete-Massé, C., Turbany-Oset, J., & Berlanga-Silvente, V. (2018). Employability of recent graduates opinions of Catalanian companies and institutions. *Educacion XXI*, 21(2), 155–157.
<https://doi.org/10.5944/educXXI.19871>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: McGraw Hill Educación.
- Hindi, N., Osmani, M., Tillal, E. & Weerakkody, V. (2019). Graduates employability skills: A review of literature against market demand. *Journal of Education for Business*, 94(7), 423–432. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1545629>
- Leonardi, S. (2019). *Asociación entre depresión y desempleo : un estudio transversal en Colombia* (tesis de maestría). Recuperada de
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/42735#.XoDOTqSTSmY.mendeley>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (Tim. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Mieles, M., Tonon, G., y Alvarado, S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74, 195–226.
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). Encuesta a empleadores de recién graduados de nivel pregrado. En *Educación Superior en Cifras* (Vol. 16). Recuperado de
http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-356407_recurso.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). Encuesta a empleadores de recién graduados de nivel pregrado. En *Educación Superior en Cifras* (Vol. 16). Recuperado de
http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-356407_recurso.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). Perfil Nacional Valle del Cauca. Recuperado de Observatorio Laboral de Educación website:
<http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/perfil-nacional>.
- Nación. (5 de abril de 2020). Trabajadores denuncian cientos de despidos en medio de la pandemia. *El tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/denuncian-en-colombia-despidos-de-trabajadores-durante-pandemia-de>

coronavirus-480852

- Niu, Y., Hunter-Johnson, Y., Xu, X., & Liu, T. (2019). Self-Perceived Employability and Subjective Career Success: Graduates of a Workforce Education and Development Program. *Journal of Continuing Higher Education*, 67(2–3), 55–71.
<https://doi.org/10.1080/07377363.2019.1660843>
- Organización Internacional del Trabajo (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo. Noticia, 1-2. Recuperado de
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019. Recuperado de
<https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-the-2017-revision.html>
- Peiró, J. M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En M. de T. y S. Social (Ed.), *Simposio Internacional Sobre Juventud, Trabajo y Desempleo: un Análisis Psicosociológico* (pp. 159–178). Toledo, España.
- Pérez, P., y Busso, M. (2015). Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades. *Trabajo y Sociedad: Indagaciones Sobre El Empleo, La Cultura y Las Prácticas Políticas En Sociedades Segmentadas*, 10(24), 147-160.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289.
<https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. In *Psicología: tópicos de la actualidad* (pp. 47–84). Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/278784432_Metodologia_de_Investigacion_Cientifica_Cualitativa
- Rentería-Pérez, E. (2019). *Psicología(s) organizacional (es) y del (de los) trabajo (s)* (1era ed.). Cali: Universidad del Valle.
- Rincón-Baéz, W., Becerra, G., y Arias-Velandia, N. (2020). *Tasa de cotizantes e ingresos de graduados por área de conocimiento en Colombia de 2007-2016*. Bogotá.
- Rivera-Aguilera, G., Bork, A., y Nova, C. (2019). El sector empresarial y su influencia en las políticas de empleabilidad juvenil en Chile. *Studia Politicae*, 47, 101-128.

- <https://doi.org/10.22529/sp.2019.47.05>
- Rodriguez, A. (1998). Introducción. En *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones* (pp. 23–35). Madrid: Piramide.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit, 1*(13), 71–78. <https://doi.org/10.17169>
- Sandino, M., Espinoza, E., y Ruiz, R. (2017). Competencias tecnológicas de egresados / graduados universitarios de Nicaragua , Guatemala , Colombia y. *ATICA*, 649–658.
- Santana, L. E., Bello, E., y García, F. . (2018). Career paths and employability competencies of young national and immigrant people at risk of social exclusion | Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educacion, 29*(2), 355–369. <https://doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Shafiq, M. N., Toutkoushian, R. K., & Valerio, A. (2019). Who Benefits from Higher Education in Low- and Middle-Income Countries? *Journal of Development Studies, 55*(11), 2403–2423. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1528351>
- Sinha, N. (2018). Understanding the Effects of Unemployment in Indian Graduates: Psychological, Financial and Social Perspectives. *Psychological Studies, 63*(3), 315–324. <https://doi.org/10.1007/s12646-018-0447-9>
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital, 11*(3), 3–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v11n3.955>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work, 20*(4), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>
- Valencia, M. (2009). Versiones de empleabilidad profesional 1. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 28*(2), 184–197.
- Villarroya, R., y Ramos-Villagrasa, P. J. (2017). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones e Investigaciones Sociales, 37*(37), 215. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372193
- Wall Street Journal. (2020). *The Job Market 'Hurricane' Facing College Seniors.*

Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=tsZbh-u34GU>

Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work, 29*(8), 877–901.

<https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

ANEXOS

Anexo 1

Comparativo de indicadores nacionales vs locales

Indicador	Diciembre 2018 – Febrero 2019		Diciembre 2019 – Febrero 2020	
	Total Nacional	Cali	Total Nacional	Cali
Tasa Global de Participación %	64,1	66,7	63,1	69,0
Tasa de Ocupación %	56,8	58,1	55,8	60,0
Tasa de Desocupación %	11,4	12,9	11,5	13,0
Ocupados (Miles)	22,225	1,215	22,104	1,272
Desocupados (Miles)	2,864	181	2,886	191
Inactivos (Miles)	14,037	697	14,636	657

La tabla muestra un comparativo de varios indicadores relacionados con el trabajo entre la ciudad de Cali y a nivel nacional DANE (2020).

Anexo 2

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante

Desde la asignatura Trabajo de grado, a cargo por el docente Jimena Botero Sarassa, los estudiantes José Miguel del Castillo Morejón y Sergio Armando Gómez Paternina, pertenecientes a la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali, están llevando a cabo la investigación “Empleabilidad en psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali.” dado que el objetivo general corresponde a analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali. Para cumplir con este objetivo se realizará una entrevista semiestructurada para conocer a fondo la empleabilidad de un psicólogo o psicóloga recién egresado/a de una universidad privada de la ciudad de Cali.

Se le invita a participar en la investigación, en la que se realizará una entrevista por medio de la plataforma zoom de carácter semiestructurada que tendrá una duración aproximada de 45 minutos. Los beneficios que usted puede obtener por su participación son: identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con su situación de empleabilidad con base en la comprensión de la configuración de la empleabilidad en la ciudad y, para tomar acción frente a sus estrategias de ingreso o movimiento en el mercado laboral. La realización de la entrevista no representa ningún riesgo para usted. La participación en la investigación consta de la realización de una entrevista semiestructurada para después analizar sus respuestas. Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación, debe de tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en la investigación es completamente PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA.
- Su entrevista será grabada para después ser transcrita y analizada
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente CONFIDENCIALES, por el contrario, se utilizará un PSEUDÓNIMO para identificarlo.
- En el transcurso del estudio usted podrá SOLICITAR información actualizada sobre el mismo.
- En el transcurso del estudio usted podrá RETIRARSE en cualquier momento, agradeciendo que nos informe las sus razones.
- En el transcurso del estudio nosotros podremos retirarnos en cualquier momento, y le explicaremos nuestras razones.
- NO recibirá ningún beneficio económico por su participación.
- NO tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.

La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la **Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006**, establecida por el Congreso de la Republica de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la **Resolución No. 008430 de 1993** que regula de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar el siguiente Consentimiento Informado.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi participación en la investigación. En tal sentido, la firma del consentimiento informado, implica autorización para yo realizar una entrevista semiestructurada con el objetivo de analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali.

Yo, _____, identificado con
CC _____ declaro que he sido informado(a) de los objetivos, fines del

presente estudio a realizar por estudiantes de la Pontifica Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO la participación en esta investigación. Se firma a los días ____ del mes _____ del año 20____.

FIRMA PARTICIPANTE

Teléfono: 3104707195

Nombre: _____

CC: _____

Teléfono: _____

ESTUDIANTE 2

Nombre: Sergio Armando Gómez Paternina

CC: 1144109573

Teléfono: +5521988822749

ESTUDIANTE 1

Nombre: Jose Miguel del Castillo

CC: 1114896974

TESTIGO 1

Nombre: _____

CC: _____

Teléfono: _____

TESTIGO 2

Nombre: _____

CC: _____

Teléfono: _____

DIRECTORA DE TRABAJO DE GRADO

Nombre: _____

CC: _____

Teléfono: _____

Anexo 3

Consentimiento informado ajustado a la plataforma Google Forms

Consentimiento Informado
Configuración de la empleabilidad en psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali.
***Obligatorio**

Fecha de la entrevista *

DD MM AAAA
/ /

Escriba su Nombre Completo (Nombres y Apellidos) *

Tu respuesta

Escriba su número de cédula *

Tu respuesta

Desde la asignatura Trabajo de grado, a cargo por el docente Jimena Botero Sarasa, los estudiantes José Miguel del Castillo Morejón y Sergio Armando Gómez Patrón, pertenecientes a la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali, están llevando a cabo la investigación "Empleabilidad en psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali" dado que el objetivo general corresponde a analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali. Para cumplir con este objetivo se realizará una entrevista semiestructurada para conocer a fondo la empleabilidad de un psicólogo o psicóloga recién egresado/a de una universidad privada de la ciudad de Cali. Se le invita a participar en la investigación, en la que se realizará una entrevista por medio de la plataforma zoom de carácter semiestructurada que tendrá una duración aproximada de 45 minutos. Los beneficios que usted puede obtener por su participación son: identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con su situación de empleabilidad con base en la comprensión de la configuración de la empleabilidad en la ciudad y, para tomar acción frente a sus estrategias de ingreso o movimiento en el mercado laboral. La realización de la entrevista no representa ningún riesgo para usted. La participación en la investigación consta de la realización de una entrevista semiestructurada para después analizar sus respuestas. Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación, debe de tener en cuenta lo siguiente: • La decisión de participar en la investigación es completamente PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA. • Su entrevista será grabada para después ser transcrita y analizada • Sus datos personales y la información obtenida son completamente CONFIDENCIALES, por el contrario, se utilizará un PSEUDÓNIMO para identificarlos. • En el transcurso del estudio usted podrá SOLICITAR información actualizada sobre el mismo. • En el transcurso del estudio usted podrá RETIRARSE en cualquier momento, agradeciendo que nos informe las sus razones. • En el transcurso del estudio nosotros podemos retirarnos en cualquier momento, y le explicaremos nuestras razones. • NO recibirá ningún beneficio económico por su participación. • NO tendrá que hacer un gasto económico durante su participación. La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006, establecida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y los artículos 1, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la Resolución No. 008490 de 1993 que regula de los aspectos técnicos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud. Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de sus capacidades, manifieste su participación en la investigación. En tal sentido, la firma del consentimiento informado, implica autorización para su realización una entrevista semiestructurada con el objetivo de analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali. *

Acepto
 No acepto

Enviar

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.
Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.
NoPica_jaz/inadecuado - Termina del Servicio - Política de Privacidad

Google Formularios

Enlace a la encuesta: <https://forms.gle/uwpoaDQme7reG4K58>

Anexo 4

Entrevista ajustada– Empleabilidad en psicólogos recién egresados

Inicio.

1. Presentación de los investigadores.
2. Explicación del objetivo general (*“El objetivo de esta investigación será analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la configuración de la empleabilidad de psicólogos recién egresados de una universidad privada en Cali”*).
3. Enunciar la importancia de su participación y lectura del consentimiento informado para su posterior firma.
4. Se le pide al participante la elección de un pseudónimo (*“Para mantener la confidencialidad de la investigación es necesario que elija un pseudónimo, ¿cuál va a escoger?”*)
5. Solicitud y asentimiento de iniciar la grabación de voz.
6. Realización de la presentación formal pidiendo los elementos de los datos sociodemográficos:
 - I. Nombre pseudónimo o clave.
 - II. Edad.
 - III. Ocupación.
 - IV. Escolaridad.
 - V. Estrato.
 - VI. Fecha de graduación
 - VII. Tiempo de experiencia laboral-profesional.

Desarrollo.

1. Me gustaría conocer como ha sido su relación con el trabajo ¿A qué edad tuvo su primer trabajo (formal o informal), como logro conseguirlo, que tenía que hacer, quien le ayudo a conseguir este trabajo, cuanto tiempo estuvo en ese trabajo, ¿cuáles fueron los resultados más importantes?
2. Que paso luego con su trayectoria de trabajo...Cuales fueron los trabajos más relevantes..
3. En su época de estudiante universitario, tuvo la posibilidad de realizar paralelamente algún tipo de trabajo. Cual, que tenía que hacer, como lo consiguió.
4. Como fue la consecución de práctica, donde la realizó que tenía que hacer, quien le ayudo a conseguirla.
5. Como ha sido su proceso de transición de la Universidad al mundo laboral. Para ello quisiera pedirle que me hablara acerca su trayectoria laboral desde que se graduó hasta el día de hoy. ¿Qué hizo o ha hecho durante ese tiempo?
6. ¿Cómo ha sido para usted graduarse y empezar la búsqueda de trabajo?
7. ¿En que consistieron los procesos de selección en los que ha participado?
 - a) ¿Cómo llego su hoja de vida a esos procesos?
 - b) ¿Cómo han sido los procesos de evaluación en que ha participado?
 - c) ¿Quiénes participaron en dichos procesos?
 - d) ¿Que razones considera que incidieron en que le contrataran o descartaran?
8. ¿Qué condiciones o dinámicas del contexto (políticas, económicas, culturales) considera que han incidido en sus procesos de búsqueda de trabajo? ¿De qué manera? Podría darme algún ejemplo concreto.
9. ¿Qué oportunidades de trabajo ha identificado como psicólogo en Cali?
10. ¿Durante su búsqueda de trabajo la universidad le sirvió de ayuda? ¿Cómo?
11. ¿Qué características de la universidad han influido en su capacidad para insertarse en los mercados de trabajo?
12. ¿Qué criterios de evaluación considera que prevalecen actualmente en las organizaciones que le han evaluado?
13. ¿Qué aspectos de los procesos de selección han sido para usted más fáciles o complejos?
14. ¿De los procesos de selección en los que ha participado, qué etapa cree que tuvo más importancia en su resultado?
15. ¿Qué aspectos o condiciones han sido relevantes para usted a la hora de buscar trabajo?

16. ¿Qué habilidades o características personales considera que han incidido en su capacidad para encontrar trabajo? ¿De qué manera? Podría darme algún ejemplo concreto.
17. ¿Alguna persona cercana a usted (familiar, amigo, colega) le ha ayudado o recomendado para conseguir una entrevista de trabajo? ¿De que manera? ¿Cuál fue el resultado?
18. ¿Qué importancia han tenido sus gustos o preferencias personales a la hora de conseguir un trabajo?
19. ¿Cuáles son las dificultades o brechas que considera más significativas a la hora de buscar trabajo?
20. ¿Qué condiciones o recursos personales le han favorecido o limitado su empleabilidad?

Preguntas adicionales para quienes han logrado insertarse en los mercados de trabajo como profesionales en Psicología:

21. ¿Cómo fue el proceso de adaptación a la organización a la que se vinculó?
22. ¿Qué lo caracteriza a usted en su trabajo actual, como piensa que lo describirían?
23. ¿Ha considerado buscar otro empleo? Si, si: ¿Qué ha hecho? ¿Qué resultados ha obtenido?
24. ¿Cómo valora sus condiciones de trabajo actuales (salario, tipo de contrato, recursos organizacionales, etc)?
25. ¿Qué es lo que usted considera que le ha permitido llegar al punto donde se encuentra?

Cierre

- Se agradece al participante por su tiempo y su participación en el estudio
- Se pregunta si existe cualquier tipo de duda frente a la entrevista realizada