



**PROYECTO DE GRADO: RETOS DE LA INSERCIÓN AL MUNDO LABORAL DE
LOS JÓVENES DE LAS UNIVERSIDADES DEL SUR DE CALI.**

AUTORES

DAYANA MARCELA BASTIDAS LOZANO

MARIA CAMILA CALERO ARANA

DIRECTOR DEL PROYECTO

TOMAS LOMBANA BEDOYA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

PROGRAMA DE MERCADEO INTERNACIONAL Y PUBLICIDAD-

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

SANTIAGO DE CALI

2022

Tabla de Contenido

Resumen	4
Palabras Clave.....	4
Abstract.....	4
Key Words	5
1. Antecedentes	5
1.2 Introducción.....	5
1.3 Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo de la Población Joven Total Nacional	5
1.4 Mercado Laboral Según el Sexo.....	7
2. Objetivo General.....	9
3. Objetivos Específicos.....	9
4. Marco Teórico.....	9
4.1 Inserción al Mundo Laboral	9
4.2 Políticas Públicas	10
4.3 Competencias Laborales con Respecto al Desempeño Laboral.....	11
4.4 Competencias Empresariales.....	11
4.5 Inseguridad Social.....	13
4.6 Psicología Positiva.....	14
4.7 Inteligencia Emocional	16
4.8 Influencia de la Inteligencia Emocional sobre el Desarrollo de las Competencias Laborales.....	17
4.9 Choque Epistemológico en Pasantes.....	18
4.10 Vulnerabilidad de los Profesionales en la Inserción al Mundo Laboral.....	18
5. Planteamiento del Problema.....	19
6. Pregunta Central del Proyecto	20
7. Justificación	20
8. Metodología	22
8.1 Batería de Preguntas.....	22
9. Discusión de resultados	24
9.1 Estudiantes Universitarios.....	24
9.2 Recursos Humanos.....	26

9.3 Centro de Desarrollo Profesional CEDEP27
10. Conclusiones28
11. Bibliografía.....29

Listado de Tablas

Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población
joven.....Página 6

Tabla 2. Brecha en la tasa de desempleo por dominio geográfico
.....Página 7

Tabla 3. Brechas en las tasas de participación, ocupación y desempleo
.....Página 8

Resumen

La inserción al mundo laboral es una de las actividades más importantes para la formación de todo profesional, especialmente para los jóvenes universitarios de último año. Durante esta, ellos adquieren y refuerzan conocimientos sobre el desempeño de lo aprendido teóricamente en la academia. La forma en la que estos se desenvuelven afecta tanto su proceso profesional, así como los procesos internos que desempeñan en las empresas; por esto ambas partes necesitan contrarrestar los posibles impactos profesionales y productivos que pudiesen enfrentar los practicantes, para tener como resultado buena calidad del trabajo, construyendo un pronto y activo aprendizaje en este proceso. Todo lo anterior está diseñado para permitir que los nuevos aprendices superen los desafíos de la transición entre lo académico al mundo empresarial y logren una transición mutuamente satisfactoria.

Para lograr lo anterior se trabajará con tres perspectivas: Caza talentos, profesionales del CEDEP de la Universidad Icesi, jóvenes próximos a salir a prácticas.

Palabras Clave

Palabras clave: Mundo laboral, jóvenes universitarios, inteligencia emocional, habilidades, competencias empresariales.

Abstract

Entering the world of work is one of the most important activities in the training of any professional, especially for young university students in their final year. During this, they acquire and reinforce knowledge about the performance of what they have learned theoretically in the academy. The way in which they develop affects both their professional process and the internal processes they perform in the companies; therefore, both parties need to counteract the possible

professional and productive impacts that the trainees may face, in order to have as a result a good quality of work, building an early and active learning in this process. All the above in order for the young interns to be able to overcome the challenges of the change from the academic world to the working world, achieving a satisfactory transition for both parties.

In order to achieve the above, we will work with three perspectives: Talent hunters, CEDEP professionals from Universidad Icesi, and young people about to leave for internships.

Key Words

Working world, young university students, emotional intelligence, skills, entrepreneurial competencies.

1. Antecedentes

1.2 Introducción

El cambio de lo académico al mundo laboral trae consigo una serie de retos en los jóvenes universitarios. Por lo tanto, afecta a empresas que reciben practicantes como a los jóvenes que se enfrentan a esto. Decidimos realizar un estudio que diera una idea de lo que está pasando ahora y pudiera informar tanto a universitarios como a empresas.

1.3 Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo de la Población Joven Total Nacional

El DANE en su boletín de “Mercado laboral de la Juventud” del trimestre de diciembre del 2021 a febrero del 2022 donde se halló que la tasa global de participación TGP es de 55.5%.

La tasa de ocupación (OT) para toda la población de 15 a 28 años fue del 43,8%, frente al 42,5% del trimestre móvil de diciembre de 2020 a febrero de 2021. En la comparación con el trimestre móvil de diciembre de 2020 a febrero de 2021 (24,2%), el desempleo juvenil fue del 21,1% de la población.

Tabla 1.

Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población joven

Total Nacional			
Tasas (%)	Diciembre 2021- Febrero 2022	Diciembre 2020- Febrero 2021	Variación absoluta (p.p)
TGP	55,5	55,0	0,5
TO	43,8	42,5	1,3
TD	21,1	24,2	-3,1

Nota: Esta tabla indica los datos del total nacional durante el trimestre móvil diciembre- febrero (2020-2022).

Fuente: Elaboración propia basada en (DANE, GEIH, 2022)

En el trimestre móvil de diciembre de 2021 a febrero de 2022, la tasa de participación global (TGP) juvenil nacional fue del 55,5%, en comparación con el 55,0% en el mismo período del año pasado. La ocupación total (TO) para jóvenes de 15 a 28 años fue del 43,8 %, en comparación con el 42,5 % en el trimestre móvil de diciembre de 2020 a febrero de 2021. En la

tasa de desempleo (TD) el mayor valor se da con 24,2 de diciembre 2020 a febrero del 2021 (DANE, GEIH, 2022).

1.4 Mercado Laboral Según el Sexo

Tabla 2.

Brecha en la tasa de desempleo por dominio geográfico

Dominio Geográfico	Tasa Desempleo (%)		
	Hombres	Mujeres	Brecha en p.p.*
Total Nacional	10,0	16,8	-6,8
Centros Poblados y Rural Disperso	6,0	16,4	-10,4
Otras Cabeceras [^]	11,8	19,4	-7,6
10 Ciudades ^{^^}	11,6	18,4	-6,8
13 Ciudades y áreas metropolitanas	11,0	15,3	-4,3

Nota: Esta tabla indica la tasa de desempleo (%) en el dominio geográfico para hombres y mujeres durante el trimestre móvil diciembre 2021- febrero 2022.

Fuente: Elaboración propia basada en (DANE, GEIH, 2022)

Al observar la anterior tabla se evidencia que las mayores brechas de desempleo la tienen las mujeres, y con un 10,4% en zonas rurales ya que en estas zonas del país las mujeres suelen dedicarse a la economía de los “trabajos domésticos” y estos no son remunerados o a trabajos informales, y otras cabeceras con una brecha del 7,6%, en cuanto al total nacional son las mujeres mayormente afectadas por el desempleo con 16,8% y los hombres sólo un 10,0% con

una variación de -6,8% aquí evidenciamos que el género realmente es importante frente al acceso al empleo, o estar desempleados (DANE, GEIH, 2022).

Tabla 3.

Brechas en las tasas de participación, ocupación y desempleo del trimestre móvil diciembre 2021- febrero 2022

Tasas	Dic 21- Feb 22		
	Hombres	Mujeres	Brecha en p.p. *
TGP	76,2	50,9	25,3
TO	68,5	42,4	26,2
TD	10,0	16,8	-6,8

Nota: Esta tabla indica los datos del total nacional durante el trimestre móvil diciembre- febrero (2021-2022).

Fuente: Elaboración propia basada en (DANE, GEIH, 2022)

En el trimestre móvil de diciembre de 2021 a febrero de 2022, la brecha entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres en el período de diciembre de 2021 fue de -6,8 puntos porcentuales y la tasa de empleo fue de 26,2 puntos porcentuales. La participación fue mayor entre los hombres, con la mayor población en edad de trabajar con 68,5, con una diferencia general en la participación de 25,3 puntos porcentuales. Por ejemplo, la presión demográfica sobre el mercado laboral. Aquí también vemos que el mayor número y la desigualdad recaen sobre las mujeres (DANE, GEIH, 2022).

2. Objetivo General.

Analizar cómo los jóvenes universitarios enfrentan los retos de la inserción al mercado laboral, desde tres puntos de vista, joven empleado, empresa y caza talento.

3. Objetivos Específicos.

1. Conocer cómo es la gestión de las emociones frente a los retos que los jóvenes deben enfrentar, durante la inserción al mercado laboral.
2. Identificar los miedos, inseguridades que experimentan los jóvenes universitarios en la inserción al mundo laboral.
3. Indagar que esperan las empresas/cazatalentos de los jóvenes actuales que están próximos a graduarse en su capacidad emocional.
4. Indagar que esperan el centro de desarrollo profesional de la Universidad Icesi de los jóvenes actuales que están próximos a graduarse en su capacidad emocional.

4. Marco Teórico

4.1 Inserción al Mundo Laboral

Los jóvenes deben pasar por la inserción laboral que es un conjunto de acciones para lograr una integración social de forma específica en el mercado laboral, donde realiza acciones colectivas, de participación ciudadana y esto se logra a través de las relaciones interpersonales, sus habilidades empresariales y es vivida normalmente por una población con mayor probabilidad de exclusión social. La juventud no es "más que un nombre", una criatura social que define una época en la que deben cumplirse ciertas expectativas, pero no siempre es considerada un actor social decisivo. (Bourdieu, 1990)

Comentado [MCCA1]: Cita revisada

4.2 Políticas Públicas

El pasado 18 de mayo del 2021 el Gobierno Nacional dará un subsidio del 25% de un salario mínimo para los empleadores que formalmente vinculen a personas de la población joven entre 18 a 28 años. Ángel Custodio Cabrera Baéz es el ministro de Trabajo y afirmó que ese incentivo permitirá la creación de 500 empleos para jóvenes y este empezó a regir el 01 de Julio del 2021 (Ministerio del Trabajo, 2021).

El beneficio aplicará, dijo el viceministro Uribe Medina, para: *“personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y cooperativas, que contraten o vinculen formalmente a jóvenes entre 18 y 28 años a partir del mes de julio y durante el resto de la vigencia 2021”*. Agregó: *“este aporte estatal, que podrá recibirse de forma mensual y por cada uno de los jóvenes contratados o vinculados, puede entregarse hasta por 12 meses y sin exceder del 31 de diciembre del año 2022”* (Ministerio del Trabajo, 2021). Ahora bien, los jóvenes para hacer parte del mundo laboral deben pasar por una inserción laboral es un proceso donde personas desempleadas, recientemente egresadas de la educación superior buscan pertenecer a acciones colectivas y este paso se da por medio de redes de contactos.

4.3 Competencias Laborales con Respecto al Desempeño Laboral.

La aplicabilidad es el conjunto de habilidades y conocimientos que posee una persona para tareas y puestos específicos que inciden directamente en su nivel de desempeño. Las habilidades laborales se dividen en tres categorías:

1. Competencias cardinales: Son lo que todos los integrantes de la organización deben ser y alinearse con la misión, valores y ética de la empresa a la que pertenecen. Algunas de ellas son: responsabilidad, honestidad, lectoescritura.
2. Competencias gerenciales: Son aquellas que tienen las personas que ocupan cargos de jefes, gerenciales o de dirección en una organización, estas deben tener como fin gestionar un eficiente desempeño colectivo. Algunas de ellas son: Liderazgo, amplitud perceptual, visión estratégica y flexibilidad.
3. Competencias específicas o de área: Estas se refieren a contar con el conocimiento especializado de un área específica y van de acuerdo con las necesidades del cargo y empresa.

4.4 Competencias Empresariales

El autor Varela Villegas en su libro Innovación Empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresa, mencionan 13 competencias empresariales que son un conjunto de habilidades, capacidades que son innatas o se desarrollan con el trabajo y experiencia laboral; estas influyen directa e indirectamente en el desempeño laboral individual, colectivo de la empresa (Varela, 2008). Ahora se va a explicar cada una brevemente:

1. Visión de carrera empresarial: La capacidad de usar la imaginación para desarrollar planes de acción con objetivos a largo plazo y ejecutarlos.
2. Autoconfianza: Optimismo sobre el éxito de sus emprendimientos porque cree que tiene los conocimientos, las habilidades humanas y profesionales, la actitud y la energía para lograr sus objetivos.
3. Amplitud perceptual: Explorar fuera de tu experiencia y marco de referencia para encontrar nuevas oportunidades.
4. Orientación al logro: Preocupación por lograr un estándar de excelencia que supere los estándares existentes.
5. Orientación a la acción: Tiene la energía, la fuerza, el coraje y la determinación para tomar las medidas necesarias para hacer realidad las ideas.
6. Sensibilidad Social: El progreso y la prosperidad deben basarse en el respeto por las personas y la naturaleza, beneficiar a todos los actores sociales, y todos deben trabajar dentro de la ética y un proceso de conciencia social.
7. Empatía: Comprender los sentimientos, necesidades e intereses de los demás y buscar la adecuada reconciliación con el individuo.
8. Toma de decisiones: Analizar el mejor camino para decidir y responsabilizarme de los resultados alcanzados.
9. Flexibilidad: La voluntad de cambiar el método o forma de percibir la realidad para crear otras posibilidades que puedan hacer que las cosas funcionen bien.
10. Gestión de redes: Construya, mantenga y aproveche las relaciones con personas y organizaciones para lograr sus objetivos comerciales.

11. Gestión de empresa: Recopilación creativa e integración de los recursos necesarios para iniciar, mantener y desarrollar un negocio.
12. Orientación al mercado: Las condiciones del mercado siempre se tienen en cuenta en todas las decisiones comerciales.
13. Pensamiento conceptual: Identificar relaciones que existen entre diferentes componentes de una situación compleja que no están directamente relacionados y construir conceptos o modelos que sean fácilmente aplicables.

4.5 Inseguridad Social

El autor que se investigó para la inseguridad social es Robert Castel, la define como estar desprotegido y expuesto a los imponderables que pueden degradar el estatus social de un individuo. Así, experimentando la incapacidad de ganarse la vida trabajando, se cuestiona el registro de la pertenencia social del individuo que extraña su salario y los medios para la subsistencia, es decir cuando un individuo es incapaz de gobernar sobre su existencia a partir de sus propios recursos. Debido a que el individuo no puede asegurar por sí mismo su independencia social, y debe ser asistido para sobrevivir por el Estado (Castel, 2015).

“La inseguridad social no sólo mantiene viva la pobreza. Actúa como un principio de desmoralización, de disociación social, a la manera de un virus que impregna la vida cotidiana, disuelve los lazos sociales y socava las estructuras psíquicas de los individuos.” (Robert Castel, p 40)

4.6 Psicología Positiva

El padre de la psicología positiva es Martin Seligman y él decía: “la psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (Seligman, 2003)

Ahora bien, La psicología positiva es un enfoque psicológico que examina científicamente cómo apoyar las fortalezas y virtudes del carácter humano, como el optimismo, la felicidad, la inspiración, la motivación y el sentido del humor, para fomentar y promover una actitud positiva hacia una vida plena, fluida y prevenir problemas, trastornos mentales. (Escudero, 2018)

Cuando las personas experimentan emociones positivas, según Seligman, se producen cambios en su pensamiento y conducta, y aumentan su comportamiento y estilos de afrontamiento, optimizando sus recursos personales a nivel físico, psicológico y social (Fredrickson, 2001). Por el contrario, las personas pesimistas tienen más probabilidades de deprimirse cuando fracasan, les va mal en la escuela, en los deportes y en la mayoría de los trabajos, y tienen peor salud y relaciones más inestables (Seligman, 2005).

Además, Martin Seligman afirma que crear felicidad es una actividad humana consciente que consta de cinco pilares (Seligman, Felicidad Auténtica , 2011):

1. Emociones positivas: Consiste en concentrar la atención en la producción y vivencia de emociones positivas como lo son la alegría, satisfacción, gratitud etc. con el fin de

aumentar los momentos de felicidad a diario para tener una mayor satisfacción con la vida en general, aceptando nuestro pasado y futuro.

2. Compromiso con la tarea: La capacidad de "fluir" y entregarse por completo a una actividad, encontrar tranquilidad, serenidad en el desarrollo de una tarea con la concentración exclusiva en la misma.
3. Significado de la vida: Poner nuestras habilidades, fortalezas al servicio y en pro de ayudar a los demás a potencializar sus talentos, fortalezas y así encontrar el sentido trascendental de las experiencias vividas con nosotros mismos y en comunidad.
4. Relaciones interpersonales positivas: Cultivar vínculos de relaciones interpersonales positivas, es decir aquellas que te corrigen cuando es necesario y te apoyan en tus procesos con aciertos y caídas, que te ayudan a ser mejor ser humano.
5. Sentimiento de logro: El cumplimiento metas, objetivos en las diferentes áreas de la vida, para sentirse capaz y con el poder de construir su propio camino con los estándares que cada uno desea o sueña tener en sus vidas.

La relación entre la psicología positiva con el mercado laboral, es que los jóvenes al enfrentarse a la inserción al mundo laboral actual de la ciudad de Cali, deben procesar, gestionar emociones positivas y negativas; si los jóvenes enfocan su atención en las personas, oportunidades, beneficios que le brinda la empresa donde realiza su práctica laboral tendrá una felicidad a largo plazo, y mayor satisfacción laboral sin olvidar que hay dificultades o cosas negativas, pero es no dejar que esto nuble nuestra realidad y disminuya nuestra felicidad.

4.7 Inteligencia Emocional

El autor principal de la inteligencia emocional es Daniel Goleman, quien la define como la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas. Las medidas de inteligencia como el coeficiente intelectual no explican completamente la capacidad cognitiva. Se divide en dos categorías, la primera es la inteligencia emocional interpersonal, que es la capacidad de comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas; la otra es la inteligencia interior, que es la capacidad de comprenderse a uno mismo y evaluar los propios sentimientos, miedos, y motivaciones (Goleman, 2018).

La inteligencia emocional tiene dos campos de aplicación:

1. El primero es la aptitud personal y se da en cinco formas:
 - Autoconocimiento: Conciencia emocional, autoevaluación precisa, confianza en sí mismo.
 - Motivación: Deseo de ganar, determinación, iniciativa y optimismo.
 - Autorregulación: autocontrol, fiabilidad, responsabilidad, adaptabilidad e innovación.
2. El segundo es la aptitud social y se da en dos formas:
 - Habilidades Sociales: Influencia, comunicación, liderazgo, catalizador del cambio, trabajo en red, cooperación y colaboración, habilidades de equipo.
 - Empatía: Comprender a los demás, ayudar a los demás, orientación al servicio, utilizar la diversidad y la conciencia política.

4.8 Influencia de la Inteligencia Emocional sobre el Desarrollo de las Competencias

Laborales.

Según un estudio empírico realizado por 3 profesores e investigadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del Valle Cali, la inteligencia emocional tiene un fuerte impacto en el desempeño laboral debido al componente psicológico de cada persona que desarrolla habilidades en el trabajo. Nos permite comprender que el logro de nuestras metas en el ámbito laboral está directamente relacionado con la toma de conciencia de los sentimientos y emociones, nos permite comprender nuestras fortalezas como personas y hace que desarrollemos las habilidades que asegurarán nuestros buenos resultados laborales. También debemos recordar lo que nos enseñó el autor Fernández en su artículo *“Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”* que existe una fuerte correlación entre la competencia, el talento y el comportamiento y su influencia en las emociones y sentimientos. parte de la vida cotidiana humana. (Duque Ceballos , García Solarte, & Hurtado Ayala, 2017)

Por otro lado, la inteligencia emocional ayuda no solo a comprenderse a sí mismo, sino también a construir mejores relaciones con el entorno que lo rodea, permite aceptar y comprender mejor lo que dicen los demás, la capacidad de liderar y comunicarse de manera efectiva. Equipo, equipo de trabajo. La gestión de la inteligencia emocional en una organización es importante porque un adecuado control, comprensión y autogestión de la inteligencia emocional puede conducir a mejores resultados. «Por igual motivo, la inteligencia emocional puede ser una inoculación que proteja la salud y fomente el crecimiento. Si una empresa tiene las aptitudes que brotan del conocimiento de uno mismo y la autorregulación, motivación y empatía, habilidad de

liderazgo y comunicación abierta, es probable que sea más adaptable a lo que el futuro traiga» (Goleman, 2000, p.380).

4.9 Choque Epistemológico en Pasantes.

En el artículo “They Treated us Like Employees Not Trainees: Patient Educator Interns Experiences of Epistemological Shock”, la inserción al mundo laboral de los jóvenes se encuentra con una diferencia entre lo que ellos esperan que será el aprendizaje dentro de una organización y el que realmente se les brinda. En este estudio los pasantes entran a una vida profesional real donde la forma de enseñanza es diferente a la de la academia, permiten en varias ocasiones enfrentarse a situaciones que no hacen parte de sus responsabilidades y son desafiantes para los jóvenes, exponiéndolos a casos reales, generando en ellos un choque epistemológico en el cual los practicantes sienten que sus necesidades no fueron o no son entendidas (Almoayad & Ledger, 2018).

Por otro lado, a las organizaciones les hace falta un plan de actividades enfocadas a la enseñanza para que haya una transición entre la universidad y el trabajo, teniendo en cuenta la forma en la que los jóvenes perciben lo que es el aprendizaje y sus creencias epistemológicas. Sin embargo, con el paso del tiempo estas también cambian, ya no esperan una enseñanza formal si no que acogen el aprendizaje que viene de la participación, las interacciones dentro del área laboral lo que gradualmente podría permitirles adquirir un nivel de confianza en ellos mismos e independencia de los instructores (Almoayad & Ledger, 2018).

4.10 Vulnerabilidad de los Profesionales en la Inserción al Mundo Laboral.

En el artículo del autor Sánchez nos habla sobre la vulnerabilidad que se está presentando actualmente dentro de los profesionales debido al cambio que se ha venido dando en el país

gracias a la implementación de políticas neoliberales, esto trae consigo una inestabilidad en las condiciones laborales y altas tasas de desempleo. Todo lo anterior genera dificultades para los profesionales para la inserción al mercado laboral lo que afecta directamente a la población que queremos abarcar en este proyecto. (Salcedo, 2011)

Se ha considerado que este privilegio de tener acceso a un puesto laboral tiene, según Sánchez, viene con aspectos determinantes como: las condiciones del mercado de trabajo, el sexo, la titulación obtenida y las relaciones interpersonales, estas últimas son unas de las más importantes dentro del mercado del trabajo profesional, la existencia de estos contactos ayuda en la consecución de empleo brindando de alguna manera estabilidad a los profesionales que están en el periodo de inserción laboral (Salcedo, 2011).

5. Planteamiento del Problema

Este proyecto se hace con el fin de investigar sobre los retos a los cuales los jóvenes universitarios de último año de: Icesi, Autónoma de Cali se enfrentan en la inserción al mundo laboral actual, cómo esto afecta su futura vida profesional dependiendo las decisiones que tome, cómo maneje las diferentes situaciones que se presenten durante este tiempo de pasantías, qué emociones experimenta durante este proceso. Esto permitirá dar a conocer tanto a jóvenes que estén próximos a enfrentarse al mundo laboral por primera vez, como también a las empresas que reciben pasantes, e identificar los diferentes retos y situaciones que pueden llegar a presentarse para que estos lo tengan en cuenta a la hora de enfrentarse a este cambio, además permite tener una noción de lo que se puede llegar a enfrentar, y ser consciente para construir un plan de acción con el fin de evitar, mitigar o eliminar situaciones, retos y emociones que se viven durante la inserción al mundo laboral actual de la ciudad de Cali.

6. Pregunta Central del Proyecto

¿Cuáles son los retos de la inserción al mundo laboral de los jóvenes entre los 22 - 28 años de último año de la Universidad Icesi y la Universidad Autónoma de Occidente del sur de Cali?

7. Justificación

Este proyecto se hace porque queremos conocer cuáles son los retos que trae consigo el cambio de un ambiente académico a uno laboral, si esto interfiere en un futuro en su proyecto de desarrollo profesional o no, si todos esos retos que van a asumir afectan su estado emocional y cómo van guiando las decisiones que se toman durante el proceso. Esto se hace como guía futura para aquellos estudiantes de último año de universidad mostrándoles cómo se vive este cambio, y tengan una idea más real. Esto también es de interés para aquellas empresas que deseen vincular pasantes de las universidades del sur de Cali, les va a permitir conocer las aspiraciones y preocupaciones de los jóvenes con respecto a la vida laboral.

APORTACIÓN SOCIAL: Este proyecto permite ayudar, guiar a los estudiantes próximos a hacer sus prácticas a conocer los retos que trae la transición del mundo académico al profesional, lo que brinda a los jóvenes un avance en esta inserción desde el conocimiento de lo que esto conlleva y de esta manera pueden identificar el camino a seguir y evitar las distracciones o limitantes que interfieran en su desarrollo profesional. Permitiendo de esta manera que los jóvenes tenga un campo de visión más amplio sobre a que se enfrentan o se van a enfrentar cuando pasen por ese proceso, les permitirá anticiparse a todo lo que viene y de esa manera prepararse para el cambio del mundo académico al laboral y toda la afectación emocional que esto incluye, esto podría traer consigo una reflexión en cada uno de ellos sobre qué expectativas, miedos, y retos que ellos han planteado en su imaginario son reales y cuáles no, y frente a este

proceso de autodescubrimiento organizarse y proyectarse en las metas que quieren, en los riesgos que van a tomar y de esta manera tener más claridad sobre el camino que deben seguir para lograr aquel propósito que cada uno tiene dentro del área de desarrollo profesional.

APORTACIÓN PERSONAL: Este proyecto nos ha permitido anticiparnos a investigar y diseñar planes de acción para enfrentar cada uno de los retos de la inserción al mundo laboral, cabe resaltar que somos estudiante de último año de universidad y por ende estamos próximas a conseguir nuestra práctica laboral, y ver cuáles miedos o expectativas son reales y cuales son irracionales frente a todo este proceso de descubrimiento como profesionales en administración de empresas y mercadeo internacional y publicidad. Este proyecto nos permite conocer y anticiparse al área emocional que es una que en muchas ocasiones nosotros los jóvenes olvidamos y termina siendo muy importante y decisiva dentro de nuestro desarrollo profesional.

Por otro lado este proyecto nos permitió expandir nuestra visión profesional ahondando en el endomarketing, un tema interesante de investigar por que en muchas ocasiones nos enfocamos en publicitar las marcas de puertas para afuera pero dentro de la organización se puede aplicar el marketing para promover iniciativas entre los empleados como filosofías de la organización, los valores de la empresa, las campañas de integración laboral, y así las empresas tener a sus empleados satisfechos, con sus necesidades cubiertas, y como resultado una excelente experiencia para sus clientes, por tanto una empresa que aplica este tipo de marketing dentro de la organización brindando un mejor clima laboral a los jóvenes.

8. Metodología

La metodología utilizada es la investigación cualitativa con diseño exploratorio con el uso de entrevistas estructuradas digitales por medio de herramientas como Zoom, Google meet, WhatsApp; con el fin de comprender el comportamiento, expectativas, motivaciones que tienen los jóvenes universitarios próximos a iniciar sus prácticas profesionales y el cambio que se atraviesa al iniciar en el mundo laboral. Se utilizó esta técnica ya que el propósito es recolectar datos, pero su flexibilidad permite obtener información más profunda, detallada que en principio no se tiene contemplada por los entrevistadores, debido a que se adapta a los antecedentes y características del entrevistado.

La muestra se compone de 7 estudiantes universitarios de los últimos semestres de la Universidad Icesi y la Universidad Autónoma de Occidente de Cali, 1 profesional del CEDEP de la Universidad Icesi y 1 cazatalentos. Las áreas de análisis son: Las empresas/ cazatalentos, jóvenes futuros a sus prácticas profesionales y el Centro de desarrollo Profesional de la Universidad Icesi.

8.1 Batería de Preguntas

A continuación, podrán ver las preguntas que se le realizaron a cada una de las poblaciones objetivo:

Estudiantes Universitarios

1. ¿Cómo se llama?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Dónde estudia?
4. ¿De qué carrera es?

5. ¿Qué semestre está cursando en este momento?
6. ¿Qué siente al estar tan próximo a entrar al mundo laboral?, ¿Qué sensaciones le genera? 2
7. ¿Cómo espera que sea ese mundo laboral? (clima organizacional)
8. ¿Prefiere a la hora de trabajar hacerlo en equipo o de forma individual?
9. ¿Qué expectativas tiene con ese primer empleo?
10. ¿Qué temores, miedos o inseguridades le genera esa inserción al mundo laboral 2
11. ¿Qué responsabilidades cree que usted deberá asumir al empezar a laborar y cómo planea afrontarlas? 1/2
12. ¿En qué tipo de empresa quisiera iniciar su trayectoria laboral?
13. ¿Se ha planteado la idea del trabajo remoto? ¿Qué opina sobre eso?, ¿En qué modalidad de trabajo piensa vincularse? (remota, presencial o híbrida)
14. ¿Cree usted que por su género tiene mayor facilidad o dificultad de encontrar oportunidades laborales? ¿Por qué?

Recursos Humanos y Centro de Desarrollo Empresarial

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el área de recursos humanos/ CEDEP?
2. ¿Con qué frecuencia vinculan practicantes en la organización?
3. ¿Cuáles son los retos emocionales que usted ha identificado en los jóvenes a la hora de iniciar en el mundo laboral?
4. ¿Qué perfil (características y habilidades) debe de tener un joven practicante?
5. ¿Evalúan el desempeño académico universitario para admitir a los jóvenes en la empresa/ proceso de selección?

6. ¿Es relevante la participación de actividades extracurriculares para los jóvenes practicantes?
7. ¿La estabilidad psicológica y emocional es evaluada durante el proceso de selección?,
8. ¿Es esto realmente relevante a la hora de decidir si se contrata o no a una persona y por qué?
9. ¿Los jóvenes practicantes contratados en la empresa tienen la posibilidad de construir carrera profesional dentro de la misma, es decir, pueden continuar trabajando una vez terminado el contrato de aprendizaje u cuota Sena?
10. ¿Se tiene un rango de edad límite o preferido para la contratación de jóvenes practicantes?
11. ¿El género es relevante para decidir si se contrata o no a una persona? ¿Explique por qué?
12. ¿Qué percepción tiene acerca del desempeño laboral de acuerdo con el género? ¿Explique por qué?

9. Discusión de resultados

9.1 Estudiantes Universitarios

Para el primer objetivo realizamos entrevistas a los estudiantes Stefany Galvis, David Esteban Bedoya de la Universidad Autónoma de Occidente, Isabella Jaramillo, Juan David Bastidas y Yeferson Sneek de la Universidad Icesi, los cuales se encuentran en un rango de edad de 20 a 22 años y están cursando 8 o 9 semestre de sus carreras. Encontramos en los entrevistados de ambas universidades actualmente no están gestionando de forma adecuada el cambio de la academia al mundo laboral, experimentan gran incertidumbre, ansiedad, nervios y angustia debido a que es un entorno totalmente desconocido; como gestionar relaciones con sus

compañeros de trabajo, el no cumplir con las expectativas de desempeño de las empresas durante su práctica, la mayoría de ellos no cuentan con una experiencia profesional.

Además, podemos entender que los estudiantes cuentan con una serie de expectativas y preferencias frente a ese primer empleo como, por ejemplo: en las empresas les enseñen paso a paso como sería un empleo real con las funciones a desempeñar, los objetivos que deben alcanzar; en este primer empleo puedan adquirir muchos conocimientos y experiencia y así construir carrera empresarial; idealizan un buen clima organizacional donde puedan trabajar en equipo y sortear las relaciones interpersonales con los miembros del mismo; prefieren una práctica profesional presencial o híbrida porque resaltan la importancia del contacto humano dentro de una organización, por último, no consideran que el género sea una barrera para conseguir oportunidades laborales es decir ambos géneros están en igualdad de condiciones.

El segundo objetivo identificamos que los miedos, e inseguridades que experimentan los jóvenes universitarios son no contar con los conocimientos académicos necesarios y no saber cómo llevarlos a la práctica, enfrentarse a la subordinación de un jefe, no cumplir las expectativas de ritmo de trabajo y la evaluación de su desempeño, entienden que iniciar el mundo laboral es una responsabilidad muy grande y ponen en duda si podrán con esta. Sin embargo, Yefferson estudiante de la Universidad Icesi ya cuenta con experiencia a laboral a diferencia de los demás encuestados y no presenta los mismos miedos o inseguridades frente al mundo laboral, lo que le preocupa es cuando aumenta su carga laboral y lograr que esta no afecte sus emociones y desempeño, pero ya cuenta con mayor capacidad de adaptabilidad en diferentes entornos de trabajo.

9.2 Recursos Humanos

En cuanto al tercer objetivo con ayuda de la entrevistada Carolina Muñoz, las empresas contratan jóvenes con bastante frecuencia en especial al inicio de los meses de junio y diciembre, dentro de los factores relevantes para las empresas tenemos que para algunas el promedio y el haber participado o destacado en actividades extracurriculares son importantes, esto evidenciaría el dinamismo, el trabajo en equipo y la orientación al logro que tienen los aspirantes tanto como para notar que invierten en su estabilidad emocional. Dentro de algunas empresas es posible que los practicantes hagan carrera empresarial, teniendo en cuenta el desempeño que haya tenido durante su periodo laboral. Hallamos que es importante que el estudiante sea mayor de 18 años y que tenga aval de la institución académica para llevar a cabo un contrato de aprendizaje, también evidenciamos que no hay ninguna limitante por género.

También descubrimos que dentro del área de recursos humanos se ha identificado que los estudiantes están ansiosos durante el proceso de selección, lo que genera que no respondan de forma acertada las preguntas o por el contrario que piensen las respuestas teniendo una conversación muy pausada. Las empresas esperan de los jóvenes que están próximos a realizar sus prácticas profesionales que tengan seguridad en su conocimiento, buena presentación personal, que conozcan un poco de la empresa y que muestren disposición e interés frente al cargo. En el proceso de selección se revisa la estabilidad emocional teniendo en cuenta los altibajos que se puedan presentar como seres humanos, pero lo que se busca es que sea una persona segura, tranquila, que ha logrado canalizar y trabajar esas emociones y que estas no impidan o afecten su desempeño laboral.

9.3 Centro de Desarrollo Profesional CEDEP

El cuarto objetivo se evidencia desde el centro de desarrollo profesional de la Universidad Icesi con la entrevistada Carla Baena, las empresas esperan jóvenes que se muestren de forma auténtica, honestos durante el proceso de selección; los estudiantes estén consientes de la etapa de su vida que están por iniciar ya que deben tener cambios de actitudes como tener compromiso con su palabra es decir, cuando adquieren un compromiso con las empresas tomen en serio lo dicho y cumplan su palabra; cuenten con una madurez emocional para construir relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y jefe; sean flexibles para adaptarse a varias modalidades de trabajo como virtual, híbrido y presencial y los cambios de rutina que traen estos.

Por otro lado, en la actualidad son muy pocas las empresas que tienen en cuenta el género a la hora de la contratación de practicantes, sin embargo, algunas empresas lo siguen haciendo de forma muy discreta y en especial por un juicio de género a las mujeres, debido a que la mujer en edad reproductiva o que tengan hijos pequeños esto les podría afectar de forma negativa en el desempeño laboral. También la importancia de que sean mayores de edad y cuenten con el aval de la institución académica para iniciar su práctica profesional. La perspectiva que se tiene frente al rendimiento académico es variable, en su gran mayoría no resulta tan importante porque el tener buenas notas no garantiza que el estudiante tenga las competencias y habilidades para el cargo que este aspirando, pero aún hay empresas en el mercado muy tradicionalistas donde si le dan importancia y prefieren personas con muy buen promedio ponderado.

Un hallazgo es que la Universidad Icesi es la única que cuenta con un centro de desarrollo profesional en la ciudad de Cali, y los estudiantes de otras universidades manifiestan que se sienten desprotegidos frente al cambio al mundo laboral, no les brindan ningún tipo de

acompañamiento antes, ni durante su práctica y se les hace más complicado el encontrar su práctica, el saber cómo prepararse para entrevistas, su hoja de vida, las relaciones interpersonales y lo consideran una desventaja frente a otros estudiantes.

10. Conclusiones

De acuerdo con lo encontrado durante esta investigación, las universidades deberían anticipar el contacto de sus estudiantes con el mundo laboral antes del periodo de práctica que es al final de su carrera universitaria, esto se puede lograr con la implementación de materias donde deben estar inmersos en una empresa, relacionarse con un equipo de trabajo, recibir la subordinación de un jefe y que este cambio no se dé bruscamente, así podrían disminuir los miedos, angustia e incertidumbre de jóvenes porque se dan cuenta que son capaces de transformar todos esos conocimientos teóricos y aplicarlos en la vida real.

También, sería de gran ayuda que todas la Universidades del sur de Cali pudieran tener un centro de desarrollo profesional donde le brinden a sus estudiantes un acercamiento y educación del mundo laboral, aquí podrán aprender a manejar motores de búsqueda de empleo, la elaboración de su hoja de vida, preparación para entrevistas, elaboración de un presupuesto mensual, el manejo de sus finanzas personales y brinden conexiones entre las vacantes de las empresas y los practicantes.

Desde el papel de las empresas sean más tolerantes con la adaptación de los estudiantes al mundo laboral, que estén abiertos a seguir enseñando con paciencia como asumir estos objetivos, delegación de responsabilidades ya que los estudiantes esperan que sea un acompañamiento constante no que “los tiren a la guerra”, saber que están enfrentando cambios en su vida profesional y personal al asumir este primer empleo. Ser un lugar donde los jóvenes puedan seguir aprendiendo, formándose y adquirir experiencia laboral.

Los estudiantes deben trabajar mucho en su inteligencia emocional intrapersonal para comprenderse así mismos sus emociones, miedos y motivaciones y la interpersonal para entender como actuar con los demás actores, estar muy conscientes de que esta nueva etapa de sus vidas requiere de flexibilidad, gestión del cambio en su rutina como lo son horas de sueño, transportarse, manejo de relaciones interpersonales, el compromiso con su palabra, continuar con el autoaprendizaje del mundo externo. La autoconfianza es un factor clave a la hora de salir al mercado laboral porque esto les permitirá confiar en si mismo y asumir nuevos retos, sabiendo que cuentan con unas bases académicas pero que deben continuar aprendiendo desde lo práctico.

11. Bibliografía

- Duque Ceballos , J., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 11. Obtenido de <http://www.elsevier.es/estudios>
- Almoayad, F., & Ledger, A. (30 de Marzo de 2018). They Treated us Like Employees Not Trainees: Patient Educator. *Health Professions Education*, 7. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.hpe.2018.03.007>
- Bourdieu, P. (1990). *La "juventud" no es más que una palabra*. Méxio: Grijalbo/ CONACULTA.
- Castel, R. (2015). *La Inseguridad Social ¿Qué estar protegido?* Manantial.
- Escudero, M. (19 de Noviembre de 2018). *Centro Manuel Escudero Psicología Clínica y Psiquiatría*. Obtenido de <https://www.manuelescudero.com/que-es-la-psicologia-positiva/>
- Fredrickson. (2001).
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Ministerio del Trabajo. (29 de Junio de 2021). A partir de julio y durante 2021, se entregará apoyo a empleadores que vinculen jóvenes entre 18 y 28 años. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/junio/a-partir-de-julio-y-durante-2021-se-entregara-apoyo-a-empleadores-que-vinculen-jovenes-entre-18-y-28-a-os>
- Seligman, M. (2003).
- Seligman, M. (2005).
- Seligman, M. (2011). *Felicidad Auténtica* . B DE BOLSILLO.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial Arte y ciencia en la creación de empresas*. Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia: PEARSON EDUCACIÓN DE COLOMBIA, LTDA.