

¿EN QUÉ SE OCUPAN LOS SOCIÓLOGOS EGRESADOS DE UNIVALLE?

**Un análisis de algunos itinerarios de inserción laboral de egresados del
Programa de Sociología de la Universidad del Valle, 2009-2017**

**Trabajo presentado por
LILIANA LÓPEZ BUENO
Para optar al título de Socióloga**

**Director:
JAIME ESCOBAR MARTÍNEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
ENERO DE 2019**

**A Fede por su compromiso
inalterable con mis proyectos de
vida, por el apoyo incondicional y
la ayuda de siempre. Este trabajo
va dedicado a él.**

AGRADECIMIENTOS

A través de estas líneas quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que con sus aportes han colaborado en este trabajo de grado.

Quiero agradecer en primer lugar a mi director de trabajo de grado, profesor Jaime Escobar Martínez, Director del Departamento de Extensión de la Universidad del Valle, por la acertada orientación, el soporte y discusión crítica que me permitió avanzar en el ejercicio realizado.

A la Universidad del Valle por haberme otorgado la oportunidad de retomar mis estudios de Sociología.

A la profesora Rosa Emilia Bermúdez Rico, evaluadora de mi trabajo de grado, mi profundo agradecimiento por sus aportes que fueron valiosos para la consolidación teórica y analítica de este informe.

Agradezco a Marcela Mariaca Arroyave, Coordinadora del Proyecto Observatorio Laboral de Egresados de la Universidad del Valle, por su generosidad y constante apoyo en la elaboración de los instrumentos y el permanente contacto con los egresados para consolidar el producto de este ejercicio académico.

A todos los egresados participantes de la investigación, por el tiempo, disposición y aportes que nos permitieron conocer sus experiencias y sus trayectorias laborales.

Especial mención al equipo del Observatorio Laboral de Egresados de la Universidad del Valle que con su soporte y logística aportaron en la realización de este trabajo.

Finalmente, agradezco a mi familia y especialmente a mi hermana Sandra quien me alentó a continuar con esta tarea. A mi hijo Sergio, quien ha estado a mi lado siempre compartiendo mis alegrías y mis avatares.

CONTENIDO

RESUMEN.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
1. REFERENTES CONCEPTUALES	19
1.1. TRAYECTORIAS LABORALES E IDENTIDADES PROFESIONALES	19
1.2. DE LA SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL	28
1.3. EL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN COLOMBIA	31
1.3.1 ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN COLOMBIA	32
1.3.2 CALIDAD DEL EMPLEO PROFESIONAL EN COLOMBIA.....	35
1.3.3 GRADUADOS EN COLOMBIA POR ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	39
1.4 DE QUÉ SE HAN OCUPADO LOS SOCIÓLOGOS EN COLOMBIA	43
2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	54
3. EL CASO DE LOS SOCIÓLOGOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, 2009-2017	59
3.1 SÍNTESIS HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.....	59
3.2 CONDICIONES INICIALES ALCANZADAS EN LA FASE DE PRESOCIALIZACIÓN DEL EGRESADO	60
3.3 CONDICIONES QUE OTORGA LA FASE DE SOCIALIZACIÓN ACADÉMICA.....	63
3.4 CONDICIONES QUE OTORGA LA FASE DE SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL	67
3.4.1 ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y CONDICIONES DEL PRIMER EMPLEO PROFESIONAL	67
3.4.2 ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y CONDICIONES DEL EMPLEO ANTERIOR AL ACTUAL.....	74
3.5 PERFIL DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE DE EGRESADOS DE SOCIOLOGÍA: 2009-2017	98
3.6 EVOLUCIÓN DEL PERFIL DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE.....	101
3.6.1 EXPERIENCIA LABORAL	101
3.6.2 OCUPACIÓN.....	102
3.6.3 SECTOR	106
3.6.4 POSICIÓN OCUPACIONAL	108
3.7 EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL EMPLEO EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE.....	113
3.7.1 ESTABILIDAD DEL EMPLEO.....	113
3.7.2 JORNADA LABORAL	116

3.7.3 INGRESOS	117
3.7.4 MOVILIDAD.....	119
3.8 ESTUDIOS DE POSGRADO	126
4 CONCLUSIONES.....	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	134
ANEXO 1	139
ENCUESTA SOBRE TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE SOCIOLOGÍA.....	139
ANEXO 2	140
TESTIMONIO BIOGRÁFICO DE LOS SOCIÓLOGOS EGRESADOS	140

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Proceso de socialización profesional.....	29
Gráfica 2. Fases del proceso de socialización profesional	30
Gráfica 3. Proporción de graduados por área de conocimiento en Pregrado, 2009-2017	39
Gráfica 4. Graduados Pregrado por área del conocimiento 2009-2017	40
Gráfica 5. Graduados Ciencias Sociales y Humanas 2009-2017	40
Gráfica 6. Graduados a nivel nacional Programa de Sociología (2009-2017)	41
Gráfica 7. Circuito de interacción virtuoso entre Ciencia, Tecnología y Técnica.....	51
Gráfica 8. Nivel de satisfacción con el primer empleo profesional	74
Gráfica 9. Estrato socioeconómico comparado entre el primero y “segundo” empleos	75
Gráfica 10. Tenencia de vivienda, comparada primero y “segundo” empleos.....	76
Gráfica 11. Comparación del tipo de empresa entre primero y “segundo” empleos.....	77
Gráfica 12. Ámbito territorial comparado entre el primero y “segundo” empleos	78
Gráfica 13. Nivel jerárquico comparado entre primero y “segundo” empleos	79
Gráfica 14. Cargo desempeñado comparado entre primero y “segundo” empleos	80
Gráfica 15. Movilidad comparada entre primero y “segundo” empleos	81
Gráfica 16. Comparación entre las funciones desempeñadas durante el “primero” y “segundo” empleos	83
Gráfica 17. Tipo de contrato comparado entre primero y “segundo” empleos	84
Gráfica 18. Tiempo de duración del “primer” empleo comparado con el “segundo” empleo	85
Gráfica 19. Jornada laboral semanal comparada entre primero y “segundo” empleos	86
Gráfica 20. Rango salarial comparado entre primero y “segundo” empleos.....	87
Gráfica 21. Comparación entre la búsqueda de empleo en el primero y el “segundo empleo”	88
Gráfica 22. Comparación entre las dificultades del primero y el “segundo empleo”	89
Gráfica 23. Comparación de los factores contribuyente a la consecución del primero y el “segundo empleo”	90
Gráfica 24. Grado de satisfacción comparada entre primero y “segundo” empleo.....	91
Gráfica 25. Comparación del nivel de satisfacción entre primero y “segundo empleo”.....	92
Gráfica 26. Comparación del nivel de satisfacción con la estabilidad laboral entre primero y “segundo” empleo	92
Gráfica 27. Comparación entre el nivel de satisfacción entre primero y “segundo” empleo.....	93
Gráfica 28. Relación comparada de la relación entre el primero y “segundo” empleos con la carrera	93
Gráfica 29. Comparación del carácter de la empresa entre primero y “segundo” empleo.....	94
Gráfica 30. Comparación del tamaño de la empresa entre primero y “segundo” empleo.....	94
Gráfica 31. Comparación de los factores que contribuyeron al primero y “segundo” empleo	95
Gráfica 32. Comparación del estrato socioeconómico entre el primero y el empleo actual	100
Gráfica 33. Trayectoria de la estructura de los tres momentos del empleo, según tipo de ocupación o cargo.....	103
Gráfica 34. Trayectoria ocupacional de la cohorte según tipo de función desempeñada durante..	105
Gráfica 35. Evolución de la satisfacción con el empleo durante la trayectoria laboral de la cohorte	106
Gráfica 36. Carácter de las empresas que contratan los sociólogos por momento del empleo	107
Gráfica 37. Ámbitos de actuación de las empresas que definen estructura ocupacional	108
Gráfica 38. Posición ocupacional según tipo de empresa	109
Gráfica 39. Estructura por nivel del cargo según los momentos de la trayectoria	110
Gráfica 40. Evolución del tamaño de la empresa empleadora a través de la trayectoria	111

Gráfica 41. Evolución de la satisfacción con el nivel del cargo ocupado a través de la trayectoria	111
Gráfica 42. Distribución del empleo, desempleo y Pluriempleo de los egresados. 2018.....	113
Gráfica 43. Evolución del tipo de contrato en la estructura ocupacional a través de la trayectoria	114
Gráfica 44. Evolución de la duración del contrato de los empleos, en la estructura ocupacional a través de la trayectoria.....	115
Gráfica 45. Evolución de la satisfacción con la estabilidad laboral alcanzada en cada momento de la trayectoria de la cohorte	116
Gráfica 46. Evolución de la jornada laboral en la trayectoria	117
Gráfica 47. Evolución de la estructura ocupacional a partir de los ingresos de cada empleo	118
Gráfica 48. Evolución de la satisfacción con los ingresos durante la trayectoria de la cohorte	119
Gráfica 49. Estructura de la participación de los estratos socioeconómicos en los tres momentos de la trayectoria	120
Gráfica 50. Evolución de la acción ‘búsqueda de empleo’ durante la trayectoria	120
Gráfica 51. Evolución de las causas de búsqueda de empleo, en los tres momentos de la trayectoria	121
Gráfica 52. Evolución de los ascensos logrados a través de la trayectoria de la cohorte	122
Gráfica 53. Evolución de la apreciación de los sociólogos (as) sobre la relación del trabajo con la carrera durante la trayectoria,	123
Gráfica 54. Evolución de los factores que influyeron en la consecución del empleo a través de la trayectoria.....	124
Gráfica 55. Evolución de los factores que dificultaron la consecución del empleo a través de la trayectoria.....	125

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Graduados del Programa de Sociología y encuestas aplicadas, 2009-2017	56
Tabla 2. Dimensiones, categorías, variables, del modelo conceptual propuesto para el análisis	57
Tabla 3. Distribución de la edad al ingreso a la Universidad del Valle	60
Tabla 4. Nivel de formación de los padres	61
Tabla 5. Tipo de ocupación de los padres y las madres al momento del estudiante ingresar a la Universidad	62
Tabla 6. Tipo de actividad laboral en la que participó con remuneración	64
Tabla 7. Ingreso mensual por actividad laboral principal durante la carrera	64
Tabla 8. Función principal de la actividad laboral durante la carrera	65
Tabla 9. Distribución por grupos de edad, al momento de obtener el grado de sociólogo(a)	66
Tabla 10. Promedio de años entre el ingreso a la carrera y la obtención del título	66
Tabla 11. Tiempo transcurrido entre el grado y el primer empleo profesional	68
Tabla 12. Tipo de empresa en la que se desarrolla el primer empleo	69
Tabla 13. Duración del primer empleo.....	70
Tabla 14. Horas dedicadas al trabajo primer empleo	70
Tabla 15. Rango de ingresos en el primer empleo	71
Tabla 16. Cargo ocupado en el primer empleo	71
Tabla 17. Actividad principal desarrollada durante el primer empleo	72
Tabla 18. Factores determinantes de la inserción en el primer empleo.....	72
Tabla 19. Factores que dificultaron la inserción durante el primer empleo	73
Tabla 20. Estrato socioeconómico al momento del “segundo empleo”	75
Tabla 21. Tenencia de la vivienda en “segundo empleo”	76
Tabla 22. Tipo de empresa en el “segundo empleo”	77
Tabla 23. Ámbito territorial de la empresa del “segundo empleo”	78
Tabla 24. Nivel jerárquico en el “segundo empleo”	79
Tabla 25. Cargo desempeñado durante el “segundo empleo”	80
Tabla 26. Ascenso en el “segundo empleo”	81
Tabla 27. Función principal durante el “segundo empleo”	82
Tabla 28. Tipo de contrato en el “segundo empleo”	83
Tabla 29. Tiempo de duración del “segundo empleo”	84
Tabla 30. Duración de la jornada laboral semanal	85
Tabla 31. Rango salarial “segundo empleo”	86
Tabla 32. Busca empleo aún teniendo “segundo empleo”	88
Tabla 34. Factor que ayudó a conseguir “segundo empleo”	90
Tabla 35. Grado de satisfacción con el “segundo empleo”	91
Tabla 36. Satisfacción con la remuneración.....	92
Tabla 37. Satisfacción con la estabilidad laboral	92
Tabla 38. Satisfacción con la posición jerárquica	93
Tabla 39. Relación del “segundo empleo” con la carrera	93
Tabla 40. Carácter de la empresa del “segundo empleo”	94
Tabla 41. Tamaño de la empresa en el “segundo empleo”	94
Tabla 42. Factor que contribuyó a la consecución del “segundo empleo”	95
Tabla 43. Dimensiones, categorías y variables del perfil de la trayectoria laboral de la cohorte.....	98
Tabla 44. Distribución por edad, 2018.....	99
Tabla 45. Estrato socio económico actual, 2018.....	100
Tabla 46. Ciudad de residencia actual, 2018.....	101

Tabla 47. Ciudad de residencia en el primer empleo	101
Tabla 48. Frecuencia de cambio de empleo desde el primer empleo hasta el actual	102
Tabla 49. Estructura del empleo según tipo de ocupación o cargo durante la trayectoria	102
Tabla 50. Estructura ocupacional según tipo de función desempeñada durante la trayectoria	104
Tabla 51. Situación de empleo, desempleo y pluriempleo de los egresados 2018.....	113
Tabla 52. Tiempo de búsqueda de empleo de los desempleados en el momento de la encuesta	114
Tabla 53. Evolución de la mediación por redes en la consecución de los empleos en la trayectoria	126
Tabla 54. Formación alcanzada posgradual	127
Tabla 55. Formación posgradual en curso.....	127
Tabla 56. Mercados Parciales de trabajo de los Sociólogos egresados entre 2009-2017, Universidad del Valle	132

“Cuando se quiere huir del mundo tal como es, se puede ser músico, se puede ser filósofo, se puede ser matemático. Pero ¿cómo huir siendo sociólogo?”

(Pierre Bourdieu, entrevistado por Beate Kraus, editora de la edición alemana de «El oficio de sociólogo»).

“En 1982 fui invitado a dar una conferencia en la Universidad de California a lo cual pregunté: ¿por qué yo?, me dijeron que porque los alumnos sentían curiosidad por saber cómo había sobrevivido, crecido y hasta prosperado dentro de la sociología haciendo lo que me venía en gana, relativamente ajeno a todas las escuelas de pensamiento que compiten por la supremacía de la sociología contemporánea”.

(Bennet M. Berger, profesor de Sociología en la Universidad de California)

“Existen diferentes clases de carreras profesionales. Algunas se dan por puro azar, al escoger algo, al emprender un nuevo camino. Otras están encauzadas desde el principio por la ambición de uno de los padres o la visión de un mentor. Todavía hay otras que son impuestas por la necesidad: un trabajo disponible, la ley suprema de la supervivencia. Mi carrera no transita por ninguna de esas rutas... (pero sí es) la historia de mi vida ...desde mi temprana infancia”.

(Pepper Schwartz, profesora de sociología y profesora adjunta de psiquiatría y ciencias de la conducta en la Universidad de Washington)

¿EN QUÉ SE OCUPAN LOS SOCIOLÓGOS EGRESADOS DE UNIVALLE?¹

Un análisis de algunos itinerarios de inserción laboral de egresados del programa de Sociología de la Universidad del Valle, 2009-2017.

RESUMEN

El presente informe de investigación da cuenta de una síntesis comprensiva de la indagación realizada sobre la cuestión de cuáles son los itinerarios laborales seguidos por los egresados y las egresadas del Programa de Sociología e intenta darle respuestas para el contexto institucional de la Universidad del Valle, a partir de la construcción de un caso, constituido por los egresados entre 2009 y 2017. Se diseñó un estudio longitudinal, retrospectivo, cuantitativo y cualitativo, descriptivo, basado en información aportada por los egresados (as). Se aplicó una encuesta vía *on-line* a 52 egresados (as) en el mes de agosto de 2018 y se realizó una entrevista en profundidad a un grupo focal de 15, entre los que contestaron la encuesta y atendieron la convocatoria de la Dirección de Extensión de la Universidad. El estudio indagó sobre el funcionamiento de los mercados parciales de trabajo en los que participan los sociólogos(as) graduados de la Universidad del Valle en ese período y describe sus dinámicas de inserción laboral en esos mercados laborales, a partir de un análisis basado en el primer empleo, el empleo actual y el anterior a este último. Los estudios sobre las ocupaciones de los sociólogos y sociólogas en Colombia (Hernández, 1997; Cataño, 2005; Arango, 2007; Martínez y Anaconda, 2007; Restrepo y Castellanos, 2007; Cubides, 2011; Vélez, 2012; Univalle, 2013; Beltrán y Berrío, 2016), están de acuerdo en que los mercados laborales de los sociólogos(as) se distribuyen entre cuatro actividades: investigación, docencia, consultoría y trabajo con comunidades. Este estudio, muestra resultados en conformidad con esos mercados, pero, también logra identificar otros, que podrían ser derivaciones emergentes, iniciadas por las transformaciones sociales y del capitalismo del siglo XXI, que han coaccionado las elecciones de los individuos y de las comunidades humanas, y, ciertamente, además, las modificaciones de los mercados; resultado de ello, los sociólogos, hoy, se insertan en otros mercados, que son considerados, como alternativos y, en muchos casos, marginales (Restrepo y Castellanos, 2007)

PALABRAS CLAVE

Sociología, Egresado, socialización profesional, Trayecto Laboral, Mercado parcial de trabajo

¹ Trabajo de Grado para optar al título de Socióloga, en la Universidad del Valle, 2018. Se realizó gracias a la dirección y acompañamiento del profesor Jaime Humberto Escobar Martínez, Economista y Magíster en Economía del Sector Público, director de la Dirección de Extensión y Educación continua de la Universidad del Valle. Igualmente, se contó con el apoyo de otros profesionales de dicha Dirección, quienes colaboraron con las convocatorias, información y envíos del link de la encuesta a los egresados.

INTRODUCCIÓN

Esta indagación alude al *campo* (Bordieu y Wacquant, 2005) sociológico en el ámbito local de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia, y se pregunta por el desarrollo de la sociología como profesión, en referencia, desde luego, a los marcos de determinación de su transcurrir histórico como lo son la misma sociología como disciplina científica, la evolución del espíritu del capitalismo en el mundo occidental (Boltanski y Chiapello, 2002), el comportamiento de los mercados laborales locales, como de igual manera, refiere a la relación de la identidad profesional con las movilidades y tendencias formativas del sociólogo en Colombia.

Pensar el *campo* de la sociología, es “pensar relacionamente”, es develar una red de relaciones, -solidarias, unas, opositivas, otras; pero, en todo caso, siempre conflictivas-, que configuran “relaciones objetivas entre posiciones”. Desde las tensiones que suscitan estas relaciones entre las distintas posiciones jerárquicas al interior de los ámbitos de la sociología disciplinar y de la sociología profesional, se demandan tendencias formativas profesionales que definen un perfil del sociólogo. Es, por tanto, dentro del campo de la sociología misma, que se define una identidad profesional del sociólogo. Disciplina y profesión la definen, mediante un modelado que le entrega capacidades para comportarse en cualquier ocupación, sea en la disciplina académica o bien en el trabajo como sociólogo profesional: así, lo forman como ‘actor social’².

Si se pudiera aislar de la red de relaciones y configuraciones de distintas combinaciones de las posiciones que constituyen el *campo* algunas de sus partes, habría que diferenciar los componentes de sociología del trabajo, sociología de las ocupaciones y sociología de las profesiones. Esta última, la de las profesiones, es la que nos permite comprender la sociología como un *campo* en el que acontece una combinación de trabajo y enseñanza (Ballesteros Leiner, 2007: 8), actividad gremial y actividad laboral, disciplina y profesión.

Más allá de un modelo profesional ideal en la sociología, ligado a cualquiera de los dos grandes ámbitos y determinado por los esquemas hegemónicos de las profesiones concretas, como el médico o el abogado, es preciso, hoy, comprender la sociedad, como nos lo enseña Alain Touraine (2000:52), como aquella en la que desaparece poco a poco la influencia del modelo profesional como un “principio regulador de las conductas”.

La sociedad que vislumbra Touraine, se describe como aquella en la que vivimos en “un mundo de mercados, de comunidades y de individuos, y ya no en un mundo de instituciones” (Touraine, 2000). Este resquebrajamiento de las redes tradicionales y de los valores inmersos en una visión del Estado en la que prevalece el carácter social y de derecho, pródigo y asistencialista que entró en crisis a partir de los años 70 (Chevalier, 2015:43-46), facilitó a los grupos de interés en el libre mercado establecer un Estado menos interventor, proclive a promover la iniciativa privada en todas las áreas de la sociedad y empoderado

² Comprendemos aquí “actor social” en el sentido de Alain Touraine, (2000), un sujeto que emerge en su individuación como un ser político, es decir, un individuo de la acción, que se ocupa o dinamiza su rol desde una acción transformadora de las realidades sociales.

fundamentalmente de las tareas de control social, en consonancia con lo que Boltanski y Chiapello (2002) han denominado un “nuevo espíritu del capitalismo”.

Estos autores señalan dentro de la evolución de capitalismo la llegada de un “nuevo espíritu” que parte de la condición de una “fase financiera” que determina fuerzas ideológicas y económicas que configuran una “nueva realidad social”. Estas condiciones afectan la vida social en todos los ámbitos, creando un nuevo orden social, una nueva sociedad que afecta la posición de los individuos en ella y, por supuesto, conlleva a una transformación de los mercados laborales.

Estas nuevas configuraciones de las relaciones y de las distintas posiciones de los individuos, ponen en crisis “nuestro sistema de protección social” (Touraine, 2000), panorama en el que surgen las organizaciones humanitarias como proveedoras del faltante asistencial. Corolario de la sustitución parcial de las responsabilidades del Estado, respecto a los problemas sociales que derivan de la desigualdad, la pobreza y el desarrollo constreñido, la asistencia social padece de una enfermedad: se ha vaciado de su contenido político, y puede ahora tomar cualquier otra intencionalidad o interés.

Estas nuevas formas de asistir los problemas sociales y a los actores involucrados, vienen interesando a los actores académicos y profesionales de la sociología. La historia de la sociología en Colombia, desde la síntesis comprensiva aún vigente del profesor Gonzalo Cataño (2005:33-83), nos muestra cómo las tensiones de la formación de los sociólogos y de las identidades profesionales descritas por él, halladas en la investigación empírica nacional sobre el asunto, han resultado en configuraciones ocupacionales que demuestran que la investigación y la docencia siguen siendo el paradigma profesional del sociólogo, aunque desde los años 90, la “intervención social” como opción profesional, ha contribuido de manera eficaz en la diversificación ocupacional de los sociólogos en Colombia, ayudada estas variaciones por las realidades políticas y económicas globalizadas y por la poderosa presencia de la informática y sus dispositivos conexos. (Avent R., 2017)

El estudio de la profesión de sociólogo, desde la sociología, permite entenderla como producto de las “dinámicas que en el orden político y cultural se han generado a partir de las modificaciones de la estructura social, de los ajustes ético-profesionales que surgen del cambio axiológico en el sistema socio-cultural” (Ballesteros Leiner, 2007:9) y de la movilidad social esperada en relación con su ejercicio profesional. Descubrimos en una profesión, según Ballesteros, dos características: un período de formación y un período de rentabilidad articulado al ejercicio de una ocupación o un rol; tal rentabilidad, que constituye la fuerza mayor de la movilidad social, se condiciona por un código de ética, un código gremial y por los principios de “calidad” y “eficiencia”, constitutivos de los mercados laborales posmodernos.

Son escasas las investigaciones que se ocupan de la sociología de la profesión de sociólogo y no ha habido acuerdo sobre un perfil único, en el caso de los profesionales no académicos. La revisión de la historia de la fundación de la sociología en Colombia nos da pistas sobre las idas y venidas de los perfiles identitarios de los sociólogos, entre el teórico y el que toma contacto con territorios y comunidades.

Desde el año 1959³, año en el que aparece la primera Facultad de Sociología en la Universidad Nacional de Colombia, se institucionaliza la sociología en el país y después de múltiples conflictos entre los enfoques empíricos y políticos, entre los teóricos funcionalistas y los teóricos “revolucionarios”⁴, las tensiones de la formación finalmente se dirigen hacia una sociología entendida como una práctica-investigativa-científica (Acuerdo 045 de 2008, Consejo Académico)⁵, citado por Vélez Quintero (2012: 45-52). El Proyecto Educativo del Programa de Sociología de la Universidad Nacional (2017) y la Autoevaluación del Programa de Sociología (2018), dan cuenta de la continuidad de este propósito formativo; de igual manera, el Acuerdo 162 de mayo de 2018, fortalece el propósito mediante la introducción de asignaturas optativas referidas a problemas colombianos contemporáneos.

Tal espíritu formativo también se hallará similar, en intención y contenidos, en el proceso de fundación y puesta en marcha del Departamento y del Programa de Sociología de la Universidad del Valle. Desde el año 1977, el plan de estudios, que iniciara en 1979, contiene explícito el carácter de una sociología entendida como una práctica-investigativa-científica⁶ (Vélez Quintero, 2012: 52-58).

Contrario a lo que ocurre en el ámbito de la sociología disciplinar, - académica -, en la que encontramos mayor claridad y acuerdo, ámbito donde, no cabe la menor duda, el “tipo ideal” de profesional de la sociología lo constituyen el “profesor universitario” y el investigador, o una combinación idealizada y variada de los dos roles, en el ámbito del desempeño profesional no académico, las cosas han sido a otro precio. En este ámbito, la sociología mantiene un debate entre la investigación, teórica o aplicada, con la práctica intervencionista social en cualquiera de sus variaciones (Castel, 2002:29-58), tal como señala Gonzalo Cataño en su ya clásico texto “La sociología en Colombia, un balance crítico” (Cataño, 2005, p. 33-73).

³ En este mismo año se crearon tres Programa de Sociología: Uno en la Universidad Nacional de Colombia y dos en Universidades Pontificias, Javeriana de Bogotá y Bolivariana de Medellín. Estas dos últimas con escaso anclaje en los grandes marcos teóricos de la sociología contemporánea y con un enfoque que pretendía formar técnicos en intervención social. (Cataño G., 2005:37-42)

⁴ Entendido como aquellos enfoques teóricos que se fundan en aspiraciones de un cambio social totalizador, con el que se esperaba mejorar, mediante la comprensión del “sistema hegemónico capitalista”, las condiciones de vida y las relaciones sociales, en referencia a los valores de solidaridad, libertad, equidad e inclusión, enfoque hoy por hoy cercano a perspectivas ingenuas de la acción social. (Cataño, G., 2005: p. 43-52)

⁵ Vélez Quintero, TG 2012, transcribe en su Trabajo de Grado de Maestría, la definición de Sociología para el Departamento de Sociología de la Universidad Nacional en el año 2008, consignada en el Acuerdo 045 del Consejo Académico de la Universidad, como un saber disciplinario “orientado a la investigación” y define su misión formativa “de acuerdo a los parámetros teóricos y metodológicos clásicos y contemporáneos que permiten identificar, describir y explicar los hechos, las relaciones y conflictos sociales considerándolos desde diferentes dimensiones como lo religioso, lo cultural, lo político, lo urbano, etc., involucrando para este fin diversas herramientas metodológicas de investigación”

⁶ La creación del Departamento y del Programa de Sociología en la Universidad del Valle fue precedido de la creación en 1976 del *Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómico*, CIDSE, centro que concibe existe un espacio institucional favorable para la creación de un programa de sociología orientado a la formación investigativa. Al año siguiente, 1977, aparece el documento “El Proyecto de creación de un plan de estudios de sociología, documento que entendía la sociología como “una disciplina relevante en el campo de las Ciencias Sociales para realizar la tarea de investigar las relaciones sociales”.

Los distintos campos (salud, educación, agricultura), funciones (investigador, procesador, interprete simbólico), y roles (líder, coordinador, administrativo, planificador, directivo, político), en los que ha diversificado sus ocupaciones profesionales el sociólogo, dan cuenta de las dificultades, obstáculos y saturación del mercado laboral universitario y de investigación teórica fuerte, a la vez, entrega un balance prometedor en la ampliación del espectro de opciones laborales, sin embargo, el proceso de precarización laboral actual, no favorece las opciones reales de trabajo en el campo sociológico, ni lo hace el incremento significativo de Programas de Sociología en las universidades del país, que parece saturar, igualmente, las plazas de trabajo en este ámbito profesional (Beltrán y Berrío, 2016; Beltrán y Torres, 2015).

Consecuencia de este panorama de cambios en los ámbitos académico y profesional que afecta al sociólogo, emergen preguntas de toda índole. En la perspectiva de una sociología de la sociología como profesión, el profesor Arturo Ballesteros (2007: 7), refiere que desde el estudio de este objeto emergen interrogantes como: “¿Qué papel ha jugado la sociología en la formación de otras profesiones?, ¿Cuáles son los referentes teóricos que fundan las profesiones como objeto de estudio de la sociología?, ¿Cómo establecer para el conjunto del sistema social el rol de los grupos de profesionales, su relación con la movilidad social y sus vínculos con el sistema educativo?”. Para esta investigación, las dos últimas preguntas son de interés.

Desde la perspectiva de una sociedad en cambio que reconfigura, en tiempos presentes, los ámbitos del ejercicio profesional de los científicos sociales, tanto en los privados como en los públicos, según los profesores Justino Gómez y Mario Sandoval, en su libro “Más allá del oficio de sociólogo” (2004:19-22), surgen, pertinentes a esta investigación, las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las transformaciones que están experimentando los ámbitos de trabajo profesional y de intervención de la realidad social, de los sociólogos, en el contexto de una nueva sociedad que deviene indefectible?
- ¿Cuáles son los desafíos que presentan las nuevas problemáticas sociales a los sociólogos, en términos de recomposición de sus identidades y sus prácticas? ¿Cuáles las nuevas posibilidades que emergen en esa nueva sociedad? y ¿Cuáles las nuevas capacidades que se requieren desarrollar en el sociólogo en el futuro?
- ¿Cuál es la experiencia que tienen los sociólogos profesionales de este proceso de transformación en las comprensiones sobre el campo de lo social y del ámbito de la actividad profesional de las ciencias sociales, en general, y de la sociología, en particular?
- ¿Cómo construyen y definen hoy sus identidades los profesionales y qué valor se le asigna a la dimensión de intervención?
- ¿En qué medida se ha fortalecido o han perdido relevancia los roles del sociólogo como académico e investigador, en el contexto de la sociología colombiana?

La investigación emprendida trata de aportar posibles respuestas a estas preguntas fundamentales, a través de responder nuestra pregunta radical, guía de la investigación: ¿En qué se ocupan los sociólogos egresados de la Universidad del Valle, entre 2009 y 2017?, así como otra dos preguntas derivadas: ¿Cuáles son los itinerarios de inserción laboral de los

egresados de este período? y ¿Qué relación existe entre la pre-socialización (capital social y cultural de ingreso), la socialización académica (competencias adquiridas durante la formación) y la socialización profesional (competencias adquiridas con el ingreso al mundo laboral), con la movilidad social del individuo formado como sociólogo?⁷ (De Venanzi, 1990:93-165)

Conocer los itinerarios de las dinámicas de inserción laboral de los egresados graduados del programa de Sociología de la Universidad del Valle, contribuye, de un lado, al análisis del plan curricular mediante el que se formaron; de otro, al seguimiento de los egresados en el medio, así como al conocimiento de las dinámicas particulares de inmersión laboral de los sociólogos y de sus trayectorias ocupacionales individuales en relación con los mercados laborales parciales de los sociólogos en Colombia.

Son escasos los estudios en Colombia que respondan a las preguntas clave respecto de los itinerarios de inserción laboral de los egresados de sociología (Beltrán y Berrío, 2016). Saber en qué se ocupan, en qué ámbitos ocupacionales de la sociología se desempeñan, quién los contrata, cuáles son los itinerarios regulares para vincularse a los mercados de trabajo y cuáles las condiciones en las que se insertan, son preguntas que interesa contestar en orden a comprender tales dinámicas laborales; y, evaluar la correspondencia entre los propósitos de formación del programa y las competencias laborales que demandan los mercados a los sociólogos, permite establecer la pertinencia o no de la formación que reciben en referencia a aquellos.

El seguimiento de los egresados de un programa académico corresponde directamente a la responsabilidad social de la Universidad, articula la institución y el programa con el contexto social y coadyuva a la construcción de la identidad del egresado sociólogo. En este sentido, sin embargo, al revisar los trabajos de grado de los egresados, en el Centro de Documentación (CENDOC) de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, para el período 1986 a 2018, tanto para el pregrado de Sociología como para la Maestría se encontraron cuatro dedicados a las trayectorias laborales⁸, hecho que evidenció el escaso interés de los investigadores por el tema en la Universidad del Valle, lo cual es congruente con lo referido por Beltrán y Berrío (2016) para Colombia y con Lubet Orozco (2016) para América Latina, respecto de la escasez de estudios al respecto.

⁷ Augusto de Venanzi (1990) propone un modelo para la comprensión de los procesos de socialización profesional, que nos ha servido como punto de partida para el análisis, que ampliamos, reformulamos y ajustamos a nuestro enfoque. Este modelo está dividido en tres fases: la pre-socialización, socialización académica y socialización profesional. Realizamos una interpretación *a-posteriori* del modelo de análisis, asimilándolo al enfoque de De Venanzi, diferenciándonos, fundamentados en las teorías sociológicas de las formas del capital de P. Bourdieu y en las teorías sobre la identidad de Dubar (2002).

⁸ Se revisó la Base de Información de los Trabajos de Grado del Centro de Documentación-CENDOC- de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Universidad del Valle, actualizado junio 30 de 2018, encontrándose ocho trabajos de grado que abordan trayectorias laborales. En el pregrado de sociología se hallaron cuatro trabajos de grado realizados entre el 2005 y el 2012. Abordaron las trayectorias laborales de los trabajadores en la ciudad de Cali, dos se centraron en trayectorias laborales de inmigrantes colombianos en Estados Unidos y uno sobre trayectorias profesionales en odontólogos. Dos de los cuatro trabajos de grado de la Maestría en Sociología abordaron trayectorias laborales profesionales, uno más en trabajadores con discapacidad y el otro sobre trayectorias de inmigrantes internacionales que retornan.

Nuestro análisis, evidencia, junto con Beltrán y Berrío, que la “ausencia de datos acerca del ejercicio profesional de la Sociología en Colombia ha dejado un vacío sobre las condiciones y oportunidades de quienes viven de la Sociología”. De los sociólogos, por lo general, sólo sabemos de ellos cuando sus publicaciones en la vida académica los visibilizan; no obstante, de la práctica cotidiana del sociólogo profesional y de sus vicisitudes laborales, pocas noticias nos llegan. Algunos estudios más o menos actuales representan la excepción, entre ellos los de Beltrán (2016), Martínez y *et al.* (2007) y Arango (2007).

El antecedente más lejano que encontramos sobre estudios de naturaleza similar al presente lo constituye el trabajo de Hernández (1997) quién había realizado una breve historia del programa de sociología de la Universidad del Valle, en la que menciona cuatro ámbitos en los que se desarrolla la “práctica sociológica” en Cali: el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad, las universidades de la región, las instituciones gubernamentales y entidades regionales de la sociedad civil.

Diez años después, Martínez y *et al.* (2007), en un ejercicio académico cuyo objetivo era la consolidación de un base de datos con información de los 253 egresados del Programa de Sociología de la Universidad del Valle, logró, al final, 33 registros con los cuales se recabó información relacionada con los perfiles en dos momentos de su trayectoria laboral, lo mismo sobre información relacionada con el carácter de las instituciones que los empleaban y los tipos de contrato con los que los vinculaban.

Más reciente, el estudio de Beltrán y Berrío (2016) recogió y evaluó información, desde la perspectiva de los mercados parciales de trabajo, desempeñados por egresados y egresadas del Departamento de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, a partir de los sociólogos graduados entre 2000 y 2010. A través de encuesta y entrevistas se pidió información sobre la entidad que los contrató, la actividad desempeñada y las condiciones laborales de su primer trabajo y del trabajo desempeñado en el momento del estudio. Los investigadores muestran que el desempeño laboral de los egresados y las egresadas se concentró en cuatro mercados laborales parciales: investigación, docencia, consultoría y trabajo con comunidades. Además, el estudio revela que los cargos desempeñados en el primer trabajo presentaban una mayor variedad de actividades que los del último, y que las condiciones laborales parecen mejorar, mostrando en general una trayectoria ascendente.

Siendo este el panorama sobre los estudios de trayectorias laborales de los Sociólogos en Colombia, consideramos necesario actualizar, para el programa de Sociología de la Universidad del Valle, el estado de las trayectorias laborales de sus egresados en tiempos presentes, toda vez que el estudio más reciente data de 2007; es pertinente y relevante este conocimiento en el marco de los procesos de acreditación, de un lado, y de otro, el inventario de los mercados laborales en los que se ocupan hoy los sociólogos, permite retroalimentar el desarrollo curricular del programa y crear estrategias orientadas a una mejor inserción laboral de sus egresados y egresadas.

La investigación realizada, aborda la cuestión de los itinerarios seguidos por los egresados e intenta darle respuestas para el contexto institucional de la Universidad del Valle, a partir de un caso conformado por los egresados entre 2009 y 2017. Con los sujetos egresados durante el intervalo señalado se conformó una cohorte de sociólogos a quienes se les realizó un

seguimiento longitudinal retrospectivo que permitió explorar sus ocupaciones y los eventos de inserción laboral entre momentos de su trayectoria.

La selección del intervalo señalado (2009 y 2017), obedeció a los siguientes criterios: a) los requerimientos de los procesos de reacreditación del Programa de Sociología, que implican la evaluación y seguimiento a egresados, durante un período que incorpore la vigencia de la acreditación anterior (Resolución MEN 0204 de 17 febrero de 2015); b) que los egresados incluidos en la cohorte hubiesen cursado el mismo plan de estudios, que para el caso de Univalle se estableció mediante la Resolución del Consejo Académico No. 029 de 2002, vigente actualmente, el cual propende por *“una formación respalda en la investigación y en la creación de conocimiento científico para atender los procesos de acreditación nacional e internacional”* e incorpora la asignatura “Modos de Intervención Social”; c) la exposición de todos los egresados a las mismas opciones de trabajo de grado, cuyo reglamento se expidió mediante Resolución No.016 de mayo 20 de 2009; d) si bien se consideró inicialmente un período de 10 años para el análisis, entre 2007 y 2017, solo contestaron egresados a partir del año 2009; e) la selección de una década permitiría realizar un análisis que asegurara tanto la cobertura de empleos parciales, empleos a término fijo, empleos precarios, pluriempleo y empleos constitutivos de estabilidad laboral; d) en los estudios revisados, el período promedio para alcanzar la primera inserción laboral de los profesionales se encuentra que para el caso de Colombia es de 24 meses (Cataño, 1986, 2005) y 18 meses (Orejuela y Bermúdez, 2013), lo cual implica que un período quinquenal conllevaría el riesgo de limitar el período de análisis a tres o menos años, y de paso dejar por fuera eventos y transiciones importantes para el seguimiento a las trayectorias.

1. REFERENTES CONCEPTUALES

1.1. TRAYECTORIAS LABORALES E IDENTIDADES PROFESIONALES

El ingreso a un itinerario laboral de un sujeto, obedece a las determinaciones multinivel ya señaladas, entre ellas a la historia familiar que entrega capital económico, social y cultural como condiciones de ingreso a la carrera, a la historia académica del sujeto que le entrega valores paradigmáticos sobre las ocupaciones de mayor éxito en la disciplina y la profesión, y a la historia laboral que le socializa como profesional y le otorga valores organizacionales y societales.

Todo este itinerario laboral y profesional se realiza a través de procesos identificatorios que Claude Dubar (2002:113-149) ha descrito para la comprensión del proceso de socialización profesional. La investigación transcurre en la ruta de una hipótesis teórica que propone que son los procesos identificatorios del individuo y las formas identitarias resultantes los que orientan al egresado hacia un mercado de trabajo u otro.

El componente opositivo a esta tensión identificatoria, en el contexto del ámbito disciplinar y académico de la sociología, se halla el “sistema ocupacional”, es decir, el sistema de ocupaciones y oficios que emerge de las configuraciones cambiantes de las fuerzas productivas sociales y de las cadenas de determinaciones multinivel originadas en la fase financiera actual del capitalismo y en las estructuras económicas resultantes, que terminan definiendo los mercados de trabajo que funcionan, en nuestro caso, para los sociólogos.

En este sentido, juegan las fuerzas coactivas de las identidades profesionales tradicionalmente aceptadas como ocupaciones de ‘la’ sociología y que ejercen su papel movilizandolos imaginarios del sociólogo profesional hacia los modos interpretados por sus profesores y pares gremiales. Este modo identificatorio, denominado por Dubar como “identidad desde el otro”, comporta la construcción de unos “yo identificados con su grupo local y su cultura” (Dubar, 2002:37).

En consecuencia, la trayectoria laboral de un sujeto se realiza en las tensiones que se crean entre las formas identitarias provenientes de identidades de arraigo cultural en contraste con aquellas que obedecen a elecciones racionales asignadas a modos identificatorios “desde sí mismo”, que fungen, por cierto, como fuerza creadora de nuevas identidades. A las primeras, Dubar las llama “formas identitarias legitimantes” o “estatutarias”, a las otras las reconoce como “formas narrativas”, a las que les atribuye cierto carácter transformador de los social.

Hasta aquí hemos encontrado los articuladores entre trayecto laboral como proyecto biográfico y narrativa individual, con los modos identificatorios del sujeto respecto a las identidades profesionales. Conforme con A. Giddens (1997), citado por Claudia Jacinto (2010:26), “si bien las trayectorias se estructuran según el acceso a recursos y oportunidades, también se construyen a partir de decisiones y estrategias personales e individuales, condicionadas, pero no determinadas (absolutamente) por lo estructural y lo contextual.

De acuerdo con Kalmanovitz (2001), la Constitución de 1991 modificó la orientación económica fundamental que Colombia adoptó desde el año 1950, el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, lo que sugiere que, con la Constitución de 1991, surge un nuevo modelo económico. No obstante, el grado de protección de la economía no está abordado en la Constitución colombiana, existía cierto acuerdo a favor de disminuirla y prepararse para una economía más abierta. De esta forma se da el tránsito de una economía protegida hacia una apertura generalizada que se evidencia en una serie de reformas adelantadas en la década de los noventa que impactaron los diferentes ámbitos como la salud, el trabajo y la tributación. Así mismo, la apertura económica marcó la crisis del “Estado-Providencia”⁹, modelo que existía junto con el modelo de economía protegida y que ofrecía una serie de beneficios y seguridades a sus trabajadores, beneficios derivados de las protecciones sociales que brindaba.

Las últimas décadas, desde los setenta del siglo pasado, el mundo se abocó a transformaciones, que produjeron el crecimiento de las oportunidades de trabajo por los procesos de industrialización, fenómenos de los que se generaron conflictos entre las necesidades de protección social a los trabajadores, en rápido crecimiento y los intereses de los industriales y propietarios de los medios de producción. En Colombia, el desmonte del “Estado – providencia”, inicia con el Acto Legislativo No.1 de 1986, que da lugar a los procesos de descentralización administrativa y se consolidan con la Constitución de 1991, que legitima la privatización de los servicios públicos, aunque se mantiene el espíritu garantista de los derechos individuales y colectivos desde el papel del Estado en el control y el aseguramiento del acceso a ellos.

Los problemas sociales que surgen de estas transformaciones dan lugar a una nueva cuestión social, provocada por la transformación del modelo providencialista del Estado, en un modelo más regulador y menos interventor, con mayor compromiso con el gasto público social, la privatización de empresas estatales y mayor libertad económica, además de las crisis económicas y sociales causadas por las coacciones derivadas del libre mercado, las tensiones globalizadoras (Bauman, 1999) y la crisis del pleno empleo. Esta nueva cuestión social, alude a otra crisis que interesa a este trabajo: los mecanismos sistémicos de integración social (y de socialización profesional) y la inserción laboral de los jóvenes. Claudia Jacinto (2010), se refiere a estos nuevos problemas sociales:

“Los jóvenes, en particular los de menores recursos, se ven en riesgo de encontrarse confinados a un segmento de trabajos precarios e inestables, y/o ubicados en la condición de “asistidos” a través de programas de subsidios públicos. La exclusión o vulnerabilidad laboral de aquellos que no cuentan con un capital socioeducativo de donde pueda provenir un buen empleo, reflejan una marcada segmentación intergeneracional que se profundiza a causa de las dispares oportunidades educativas” (Jacinto C., 2010:11).

⁹ Siguiendo a Chevalier (2011), quien se basa en Dominique Schnapper (2002) que define en su texto “La Democracia Providencial”, el *Estado-providencia* implica una transformación de las funciones de Estado, que despliega y amplía el ámbito de intervención, mediante el suministro directo de prestaciones al público: supuestamente investido de su misión – y dotado con la capacidad- de satisfacer las necesidades sociales de todo tipo, el “Estado-providencia- está encargado de realizar la igualdad real de los individuos, en nombre de la justicia social.

La conversión de este problema social en un problema sociológico, justifica esta investigación; deriva en la necesidad de comprender globalmente el problema. Los procesos de transición hacia el empleo, vistos al interior de los procesos de socialización profesional, en un mundo que abandonó la idea del pleno empleo, problematiza la transición de los individuos desde la educación al trabajo, paso que ya no ocurre “naturalmente”, como se esperaría en un mundo que aspiraba llegar al pleno empleo. Hoy, estamos persuadidos, entendemos que ese mundo probablemente no llegará (Avent R., 2017), por lo tanto, pensar estos temas contribuyen a aclararlos y a discernir estrategias para enfrentarlos.

El tránsito de una economía protegida hacia una apertura generalizada incide, entre otros aspectos, en la crisis del Estado-providencia. Además de los factores económicos, puso en crisis el proceso de integración de las generaciones jóvenes a la sociedad, proceso que antes estaba definido por una secuencia de pasos institucionalizados que garantizaban el tránsito del mundo de la educación al mundo laboral.

La consecuencia resultó en que la inserción laboral de los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior se constituyó en un problema social y después en un problema sociológico, en cuanto la situación de los jóvenes que aspiran a insertarse en los mercados de trabajo exige reflexionar las condiciones de las relaciones entre educación y trabajo, y las políticas públicas orientadas a hacer equitativo el acceso a las oportunidades.

Se trata de poner en crisis los mecanismos de entrada a la vida laboral de los jóvenes y recién egresados profesionales, de dar garantías reales a la movilidad intergeneracional, y, de igual manera, reinventar la naturaleza del contrato social y el contenido de las políticas públicas (Dubar, 1994).

Siguiendo los argumentos de Dubar (2002, 2005) y de Castel (1997), abordados desde el campo de la sociología del trabajo, considerando sus aportes a la comprensión de las transformaciones en las formas de organización del trabajo, sus estudios sobre socialización profesional y construcción de identidades profesionales en contextos de precarización laboral (Dubar, 2002), han permitido comprender los cambios en las relaciones de los jóvenes con el empleo. Estos autores muestran como los procesos de individualización condicionan las trayectorias de inserción del egresado, partiendo de los recursos sociales y culturales que les otorga la organización singular y social de sus ciclos de vida, las trayectorias escolares, el paso de la educación al trabajo, las movilidades en el curso por distintos mercados parciales de trabajo y el proceso de salida de un mercado a otro. Estos momentos claves de los procesos de socialización están en crisis, tanto en la perspectiva de las instituciones como de los individuos (Castel, 1997; Dubar, 2002).

Las transiciones educación-trabajo, llamadas a lugar en este trabajo como fases de presocialización, socialización académica y socialización profesional propiamente dicha, son el centro que ordena comprensiones y teorizaciones sobre los jóvenes egresados en los estudios sociales, sin embargo, “se trata de un campo inacabado y en permanente construcción, incluso lejos de mostrar suficiente acumulación (Dubar, 2001). El propio concepto de *inserción*, afirma Claudia Jacinta (2010:20) ha sido cuestionado por las dificultades para establecer un punto de vista compartido sobre cuáles serían las fronteras de un período dado. El concepto, de salida del sistema educativo, se ve relativizado por la bien

conocida “educación permanente y para toda la vida”; muchos estudiantes de educación superior hoy en Colombia trabajan durante su carrera. Se podría concluir que entre educación y trabajo no hay una ruptura clara y potencialmente definible y que más bien lo que llena el intersticio entre las dos instituciones es una “transición”, representada por múltiples transiciones, que comportan un “conjunto de procesos biográficos de socialización que proyectan al joven (egresado) hacia la emancipación profesional y familiar” (Casal, 1996)

Acoplados los conceptos de: socialización profesional, identidad profesional, transición entre educación y trabajo, inserción laboral, mercados de trabajo y trayectorias laborales, tendremos a nuestro haber, los componentes que nos permiten describir y explicar los fenómenos sociales imbricados en la estructura de los mercados parciales de trabajo por los que transitan los sociólogos y sociólogas. Nos centraremos en las trayectorias laborales de los egresados de esa disciplina y profesión, para conocer en qué se ocupan los sociólogos. El concepto de trayectoria laboral es medular para el desarrollo de esta investigación. Sin embargo, toda vez que el abordaje metodológico seguido no usa métodos biográficos y la trayectoria comporta el proyecto biográfico de cada individuo, la metodología explicará cómo el concepto de trayectoria permea el método aplicado, y, resultado de ello, aun sin entrevistas biográficas, pudimos establecer la naturaleza estructural de la trayectoria para la cohorte de egresados examinada.

Será preciso, a estas alturas, delimitar el estudio desde un enfoque teórico y una perspectiva metodológica que brinde el encuadre conceptual desde el cual abordemos el concepto de *trayectoria laboral*. Para tal idea, nos guiaremos por la revisión que realizó Leticia Muñiz Terra (2012).

Los estudios sobre trayectorias laborales se inscriben en el enfoque biográfico, método de las ciencias sociales, usado tanto por la sociología, la antropología como por la psicología social. Las historias de vida, han vuelto a dar valor al ser humano concreto, como sujeto de estudio y actor social, recuperando para la investigación toda la carga de la subjetividad que porta, sus experiencias, su trayectoria, su sentido del mundo el que refleja la época en que vive, las normas que lo coaccionan y los valores que le otorgan la comunidad a la que se vincula. El método biográfico, controla las “excesivas abstracciones y la deshumanización del cientifismo positivista” (Pujadas Muñoz, 2002:7-14).

Podemos acercarnos a un trayecto biográfico usando distintos métodos, entre los cuales hoy ocupa lugar preferencial la entrevista, sin desmedro de los métodos cuantitativos, como la encuesta, para obtener información de un trayecto biográfico. Los métodos de sondeo se califican de positivistas poniendo en entre dicho su capacidad para interrelacionar los datos objetivos que obtiene con las relaciones sociales, como son los fenómenos de *cambio social* que definen cada momento de una historia de vida¹⁰.

Sin embargo, a partir del acuerdo sobre la utilidad del método biográfico mediante la entrevista cualitativa, los sondeos establecen un soporte complementario a la historia de vida,

¹⁰ Pujadas Muñoz (2002:9), cita a Wright Mills (1970:225-227) cuando éste apela a “la necesidad de considerar constantemente las relaciones entre biografía, historia y una estructura social en la que se cruzan biografía e historia”

cuando además pueden ayudar a definir un trayecto ya no biográfico, a partir de momentos predefinidos que pueden ser estructurados mediante la información cuantitativa recabada por la encuesta, en referencia a un grupo o cohorte de individuos que transcurren en sincronía por trayectos diversos, pero que pueden ser clasificados en una tipología ideal agrupados por alguna característica, como puede ser un período de tiempo durante el que se exponen a eventualidades similares, como la educación recibida y el mercado de trabajo en los que se insertan (Pujadas Muñoz, 2002).

La agrupación de la forma señalada, permitiría agrupar también algunas características relevantes de los recorridos biográficos. Si un recorrido biográfico lo constituye la sucesión de situaciones que le acontecen a un individuo en diferentes ámbitos y por la historia de las configuraciones sucesivas que estructuran la articulación entre dichos ámbitos, con la agrupación de los recorridos en un tipo representativo de estructura, se pueden seguir las configuraciones de la estructura conformadas en distintos momentos sucesivos y específicos sobre los que se recabó información particular, y que darían cuenta de un trayecto grupal.

Una historia de vida relaciona dos niveles de realidad: los hechos objetivos (fechas, actores, eventos) y las percepciones, representaciones e interpretaciones subjetivas del actor. La entrevista biográfica desde luego aborda con suficiencia todos los dos niveles. La encuesta permite el nivel objetivable del asunto, pero no se cierra como método a la posibilidad de medir percepciones de los individuos, aunque poco es de utilidad para establecer representaciones o interpretaciones de los individuos observados (Muñiz Terra, 2012: pp. 47-52).

Muñiz Terra (2012), expone dos tipos de conceptos usados para estudiar las trayectorias laborales. Una de esas perspectivas proviene de los sociólogos estadounidenses e ingleses y acogen una corriente teórica denominada “cursos de vida” o “carrera”. En Francia se acogieron los conceptos de “recorrido” y “trayectoria”, mientras en Alemania se usaron más las nociones de “historia de vida laboral”, “trayectoria” y “proyecto biográfico laboral”.

La teoría del “curso de vida” se refiere a que es posible analizar la transición de las personas a lo largo de la vida mirando los movimientos de los individuos y los modelos temporales que afectan su transición; cita aquí, Muñiz a Elder (1985)¹¹. En la dimensión del trabajo, la perspectiva tratada mira la carrera laboral desde dos corrientes alternativas: los estudios que enfatizan el rol de los actores en el desarrollo de la carrera y aquellos estudios que hacen análisis estructurales que tratan de explicar la carrera como resultado de fuerzas estructurantes de diversos tipos. En los de la primera alternativa, Muñiz Terra involucra las perspectivas de la sociología interaccionista y los enfoques económicos clásicos.

La sociología interaccionista define la “carrera” o “trayectoria” como efecto y resultado del encadenamiento de secuencias en la vida laboral de los actores. En la transición entre las secuencias pueden evidenciarse intencionalidades de los actores, sus representaciones y su desarrollo complejo y dinámico. Para esta concepción, la interacción “propicia y produce” el cambio en la trayectoria de las personas.

¹¹Citado por Muñiz Terra (2002: 41): Elder, Glen (1985), *Life course dynamics: trayectorias and transitions*. 1968-1980. Ithaca. Cornell University Press.

El enfoque económico define la carrera laboral como “el resultado de las inversiones realizadas por los trabajadores en recursos de capital humano”, de las que el trabajador espera rendimientos con los que recobrar los costos de inversión realizados. De esa forma, las diferencias entre las carreras se explicarían por las diferencias entre las inversiones realizadas en capital. Conlleva lo anterior, que quienes más capital han adquirido gozarán la posibilidad de tener más y mejores oportunidades en un mercado de trabajo regulado por la oferta y la demanda. (García Blanco, 1996)

Con respecto al enfoque estructural, este permite mirar las trayectorias laborales en la perspectiva de: (1) la existencia de segmentos de mercado de trabajo; (2) la teoría de la competencia por los puestos de trabajo; y, (3) la influencia de variantes societales e institucionales en la configuración de la movilidad social. (García Blanco, 1996)

Refiere Muñiz Terra, que los estudios franceses sobre trayectos biográficos “resaltan la importancia de la temporalidad en los estudios longitudinales. Godard (1998:37), citado por Muñiz¹², distingue el concepto de “recorrido” del de “trayectoria”. Hablar de “recorrido” para este autor, hace referencia a “los procesos de encadenamiento de los acontecimientos a lo largo de la vida de las personas que son narrados por ellas mismas”. En cambio, hablar de “trayectoria” refiere a “los esquemas de movilidad definidos por el investigador a los que se incorpora un individuo”; lo que es esencial, para esta perspectiva, son los momentos que se definen a través de los cuales se construye la trayectoria. Este último enfoque, pensamos, puede acoger y legitimar el uso del método de sondeo, mediante un cuestionario diseñado para indagar por momentos singulares y específicos de una trayectoria laboral, definidos previamente por quien investiga.

Deriva de lo anterior, una conclusión: el recorrido permite una interpretación subjetiva de la realidad contada por el actor, en tanto, el concepto de trayectoria permite objetivar la historia de vida, en el entendido que la trayectoria se puede comprender desde la noción de temporalidades sociales, es decir, de momentos que se componen ante sí y ante los otros como regularidades de las relaciones sociales y de los individuos. Cada historia individual, desde esta mirada, está constituida por cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de la formación e historia laboral. De esta manera, los acontecimientos se enlazan, combinando los diferentes eventos de cada historia y describe la influencia de una sobre otra.

Por último, el punto de vista de los alemanes¹³, refiriendo a sus estudios sobre la cultura obrera. Dombois (1998) argumenta que las historias de vida laboral, así como las trayectorias laborales, comportan una mirada al proceso por el cual los individuos se ubican en el mercado de trabajo, en un tiempo inscrito en su biografía e historia. Es importante ahondar en este

¹² Citado por Muñiz Terra (2002:43): Godard, F. (1998), “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.

¹³ Citados por Muñiz Terra a: Dombois, Rainer (1998), “Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”, en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II; y, a Pries, Ludger (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*. México. Mimeo

asunto, en cuanto los argumentos a continuación dan lugar a poder legitimar nuestro enfoque metodológico.

Para Dombois (1998), la historia de vida laboral presenta un diferencial que la caracteriza. Esta enfatiza la biografía individual, concibe la persona como actor que interpreta su situación frente al trabajo y al mercado laboral, desarrolla estrategias propias y decide en referencia a su contexto social y su historia de vida. El concepto de trayectoria, hace relación a las “pautas biográficas típicas de los colectivos de actores sociales o grupos”, que dan la posibilidad de “identificar formas y determinantes” de la diferenciación social.

Para este sociólogo alemán, una trayectoria laboral se compone de secuencias de experiencias laborales estructuradas en el tiempo mediante dos dimensiones: el tiempo biográfico, que establece secuencias tipo acordes con los ciclos de vida; y, el tiempo histórico, que define espacios diferentes para trabajos y empleos de cohortes y generaciones distintas. Existen, desde luego, en esta perspectiva, instituciones y normas sociales que determinan las secuencias laborales y orientan las estrategias de los actores en formas “típicas”, lo que significa, agrupables por alguna característica particular de los actores (agrupamiento diacrónico) o por la temporalidad social que los determina.

De lo dicho por Rainer Dombois, se concluye que las trayectorias están influenciadas y se estructuran a partir de la acción de las instituciones sociales: educación, salud, industria, comercio, economía, etc.; al mismo tiempo, influyen en ellas las características particulares del actor como: edad, sexo, antecedentes familiares, laborales, etc.

El aporte de Pries (1999), citado por Muñiz Terra, consiste en introducir el concepto de “proyecto biográfico laboral”. Lo entiende como un lanzamiento al futuro, en términos de los que el individuo considere como lo “normal” para él, como lo “deseable, alcanzable y realizable”, proyección que tiene que entenderse como producto de experiencias anteriores, tanto propias como de las que transitan intergeneracionalmente. Señala, a la vez, que el “proyecto laboral” está estructurado por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa u organización, el oficio o profesión, y el clan; todos apropián el sentido del concepto “proyecto” en tanto se articulan a lo largo del tiempo.

Pries, piensa que en la recuperación de un “proyecto biográfico laboral” debe mediar una síntesis entre los aspectos objetivos y medibles del trabajo y las concepciones más subjetivas de éste, indicando su interrelación y dependencia, en el transcurso de la trayectoria.

Algunos autores introducen el elemento contingente a lo largo de la linealidad pasado, presente y futuro que las concepciones hasta aquí comentadas han construido. Muñiz Terra cita a Elder (1985), Abbot (2001), Machado País (2007), como representantes de esta introducción conceptual¹⁴, denominado como “punto de inflexión”. Se comprende como un proceso en el que se produce una alteración del curso de vida que lleva al actor a evaluar opciones de cambio y estrategias a seguir. Estos cambios pequeños reorientan el proceso y

¹⁴ Citados por Muñiz Terra (2002: 45): Abbot, Andrew (2001), *Time matters. On theory and method*. Chicago. University of Chicago Press; Machado País, José (2007), *Cholos, chapuzas y changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*. Barcelona. Antrhopos.

otorgan nuevas rutas a la vida de los actores. Godard llama a estos eventos: “lo inesperado”; estos imprevisibles se tornan en “puntos de bifurcación que pueden cambiar el destino” (Godard, 1998)¹⁵. Tales eventos pueden corresponder al propio actor (casarse, nacimiento de un hijo, muerte de un familiar, migrar) o pueden ser externos al actor (por determinaciones derivadas de los períodos históricos, ciclos económicos globales y locales, cultura en la que se pertenece, estructura jurídica del Estado, etc.)

Leticia Muñiz Terra, señala, siguiendo a Godard, que las particularidades estructurales de un determinado período histórico, pueden producir rupturas y bifurcaciones que significan para el individuo transformaciones en su destino, que pueden inducir, - agreguemos -, nuevas formas identitarias.

La autora Muñiz Terra refiere que las trayectorias de las carreras, sus rupturas y bifurcaciones, se estudian en el contexto metodológico de estudios longitudinales y pueden ser retrospectivos o prospectivos. Los estudios prospectivos de trayectorias laborales usan técnicas de encuestas y entrevistas en profundidad para recoger información, en un punto inicial y repite la recolección cada cierto tiempo. A su favor cuenta con la memoria a la mano de los actores. Los estudios longitudinales retrospectivos usan, preferencialmente, la entrevista biográfica, la cual permite conocer en profundidad las representaciones, las concepciones, los sentidos y valores y los cambios o rupturas a lo largo del recorrido laboral. Tiene por inconveniente que la memoria hará esfuerzos por recordar y no olvidar, y en tal esfuerzo realiza ‘una’ selección, consciente o inconscientemente, de recuerdos, situaciones, acontecimientos, que, de hecho, contará la versión de su interpretación, al estar mediada ya por todas las experiencias posteriores a lo que recuerda. Así, lo que cuenta será una “selección de eventos”, productos de una evaluación particular de la realidad vivida por el actor¹⁶.

El reconocimiento de rupturas, bifurcaciones, contingencias, experiencias traumáticas, incluso, empuja a buscar metodologías que superen las visiones lineales de una historia continua sin transiciones ni cambios, como lo haríamos si aceptamos la versión del actor como la mejor versión de los hechos. Bien sea que usemos técnicas como la entrevista biográfica o técnicas de sondeo mediante cuestionarios estructurados, es preciso cuidarse de la linealidad que le presta el actor a su propia historia, de no reificar la historia de vida del actor, o de hacerla presta para lanzar la historia de un héroe o de un fracasado.

Nos vemos en la necesidad de llamar en auxilio conceptual de una suerte de vigilancia biográfica, que diseñe la reconstrucción biográfica sobre la base de hipótesis previas acordadas, que definan una estructuración “tipo” de los acontecimientos de la vida de los individuos, de acuerdo a conocimientos “empíricos” previos y en el marco de una teoría.

Muñiz Terra subraya el pensamiento de Godard (1998) en cuanto a considerar en él la posibilidad de contar con una teoría que no desprestigie el método biográfico, a partir del relato del individuo, sino de poner en un plano distinto, y privilegiar la construcción de un cuerpo teórico que se origina en la “identificación de acontecimientos centrales”, con los que

¹⁵ Citado por Muñiz Terra (2002:46)

¹⁶ Muñiz Terra, se basa, para estas afirmaciones, en Paul Ricoeur (1995), *Tiempo y Narración*. Argentina. Siglo XXI; y, Franco Ferrarotti (1990), *La historia y lo cotidiano*. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina.

podríamos comprender la cadena de determinaciones en la vida de aquel. Godard ve en esto, dice la autora, el “método sociológico de la biografía”, en la que se da más énfasis al relato reconstructivo del investigador que al del individuo, y con esto propone, incluso, pasar de una “sociología del sujeto” a una “sociología del acontecimiento”.

Los estudios sobre trayectorias, cuantitativos o cualitativos, usen técnicas como la encuesta o la entrevista biográfica, dan cuenta de las transformaciones que han experimentado los trabajadores en el mundo. El origen de la perspectiva biográfica sobre itinerarios laborales en las ciencias sociales se remonta al año 1920 en los Estados Unidos cuando se publicó el trabajo *El campesino polaco en Europa y Estados Unidos*, de Thomas y Znaniecki (1958), pertenecientes a la Escuela de Chicago (Muñiz Terra, 2012).

En los estudios cuantitativos el concepto de trayectoria laboral se entiende como la secuencia de categorías ocupacionales o de actividades que el individuo recorre en un período de tiempo. En tal virtud, se asocia al sentido de la trayectoria, las evoluciones estadísticas del mercado de trabajo, en distintos tiempos. Estos estudios se focalizan en la trayectoria laboral recorrida por cada individuo desde la perspectiva de la “variabilidad ocupacional que presentan los segmentos de población considerados” y la de la relación con los cambios y transformaciones de los mercados de trabajo.

Entre estas investigaciones se pueden mencionar los estudios comparativos de las trayectorias laborales de los obreros de Colombia y Alemania, realizados por Rainer Dumbois (1998), los análisis estadísticos de las biografías de migrantes y trabajadores en Ecuador, de Barbary y Dureau (1998)¹⁷.

La revisión anterior sobre las principales aproximaciones teórico-metodológicas para el abordaje de las trayectorias laborales, nos permiten establecer que éstas han sido estudiadas desde distintas perspectivas y que según la naturaleza del problema de investigación a estudiar se pueden hacer uso de distintos conceptos relacionados con el enfoque biográfico y aplicar, bien sea estudios prospectivos o retrospectivos, metodologías cuantitativas, cualitativas o una articulación de ambas.

Bien que apliquemos métodos cuantitativos o cualitativos, la descripción y el análisis de las trayectorias debe abordar la combinación y/o tensión de elementos objetivos y subjetivos ubicados en el tiempo y el espacio, cada uno de los cuales estructurados a partir de la voz del sujeto y en distintos niveles de análisis macro, meso y micro como lo señala Leticia Muñiz Terra (2012)

¹⁷ Citado por Muñiz Terra (2002:53): Barbary, Olivier y Dureau, Françoise (1998), “De la recolección al análisis estadístico de biografías migratorias y laborales. Ejemplo de una encuesta realizada en Quito”, en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales. Colombia. Anthropos.

1.2. DE LA SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL

Ya mostramos las relaciones de inter - determinación que conlleva la socialización progresiva del individuo a través de su evolución biográfica, los procesos de identificación que la acompañan y las decisiones individuales que le definen a un sujeto incurrir en una trayectoria laboral o en otra. Tal proceso de socialización tiene lugar al interior de la tensión surgida entre las experiencias pre – universitarias, familiares y sociales, la vida universitaria en la que acontece la formación del sociólogo y su inserción laboral en el mercado de trabajo.

Las trayectorias laborales resultan de la combinación de factores cuyos antecedentes provienen de las historias de vida previas a las experiencias y prácticas laborales, de las mediaciones institucionales que definen las experiencias y las prácticas académicas durante el período de formación, y del “sistema ocupacional” que determinan las variaciones de los modelos de Estado y económico.

Los factores provienen, entonces, de distintos niveles de comprensión del hecho social. El “sistema ocupacional” (Beck, 2006), que hace referencia a las relaciones, la localización y el tiempo de trabajo, afectado por las transformaciones del Estado y la economía, se constituye en un contexto estructural coercitivo sobre el sujeto y representa un nivel del análisis; así mismo, los tipos de capital que porta el sujeto como resultado de su socialización previa al ingreso a la formación, como son el capital económico personal y familiar, el capital social definido por las redes en las que se articula y el capital cultural que le brinda valores hacia la educación y el trabajo, capitales todos que facilitan la inserción en los mercados de trabajo.

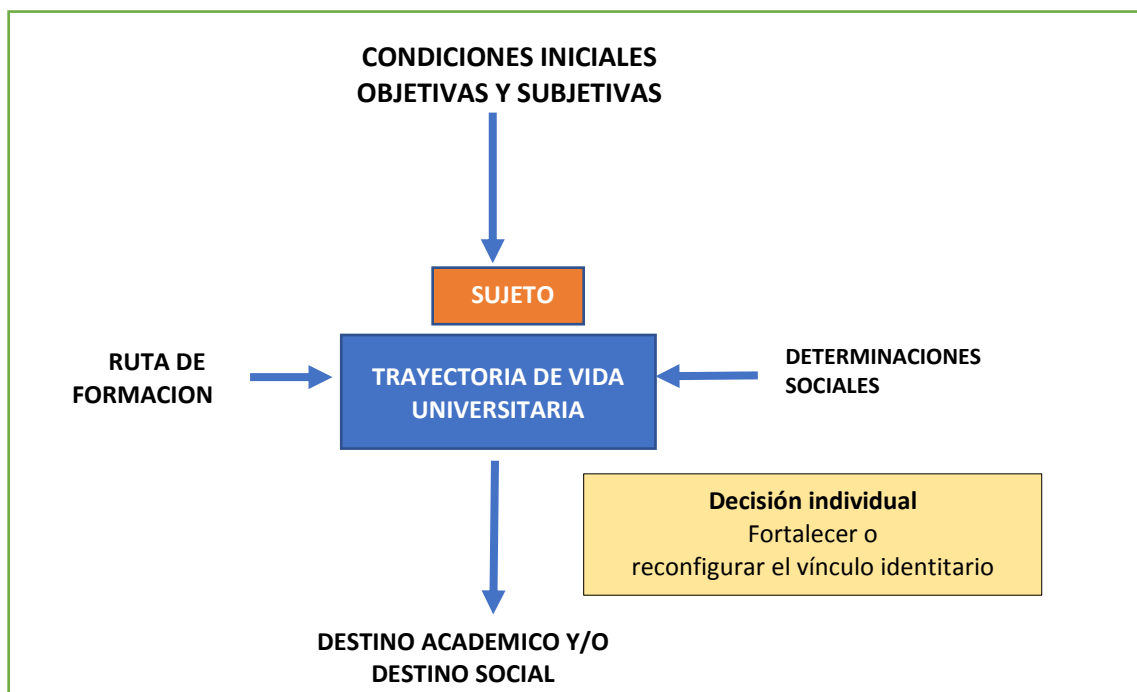
El proceso que inicia al individuo en la cultura e ideología de un grupo profesional, es entendido aquí como socialización profesional, que lo conduce por entre coerciones normativas que guían sus comportamientos y organizan su vida en función de la aspiración identitaria laboral. Sin embargo, esta socialización no se circunscribe a la universidad, sino que se extiende desde la familia y continúa con el ejercicio profesional.

De Venanzi (1990:100-165) propuso un modelo para comprender los procesos de socialización profesional. El profesor venezolano plantea que éste sucede en tres etapas fundamentales: la presocialización, la socialización académica y la socialización profesional. La primera, resalta el autor, incumbe a las actitudes ocupacionales a las que está expuesto el sujeto antes de ingresar a la universidad y se modela a partir de las opiniones de la familia y redes de amistad sobre una determinada profesión u oficio; la segunda, se vincula a las actitudes y valores ocupacionales que el sujeto reconoce en sus profesores; y el tercero, que lo constituye las relaciones sociales que el sujeto establece con el mundo del trabajo, estructuradas por las ideologías, valores y culturas predominantes en la organización que lo emplea, y que incluyen a los otros como colegas.

Con base en Venanzi, se propuso un modelo de análisis que permitía comprender el proceso de socialización del sujeto a través de sus trayectorias de vida, en las que se incluyen las trayectorias académicas formativas y las trayectorias laborales. Todo punto de llegada laboral no puede ser explicado por el azar o el destino predeterminado de un individuo, sino que se arriba a él después de un camino en el que una variable confluencia de factores, procedentes de distintos niveles del fenómeno social, coaccionan las decisiones del sujeto en orden a

tomar una ruta específica en su trayectoria vital o para desviarse a conciencia hacia otro punto al que desea llegar. Allí el capital económico, social y cultural que porta le servirán de viáticos para el trayecto y deberá contar, además, con una estructura social o situación ocupacional que le facilite el curso del mismo.

Gráfica 1. Proceso de socialización profesional



Fuente: elaboración propia

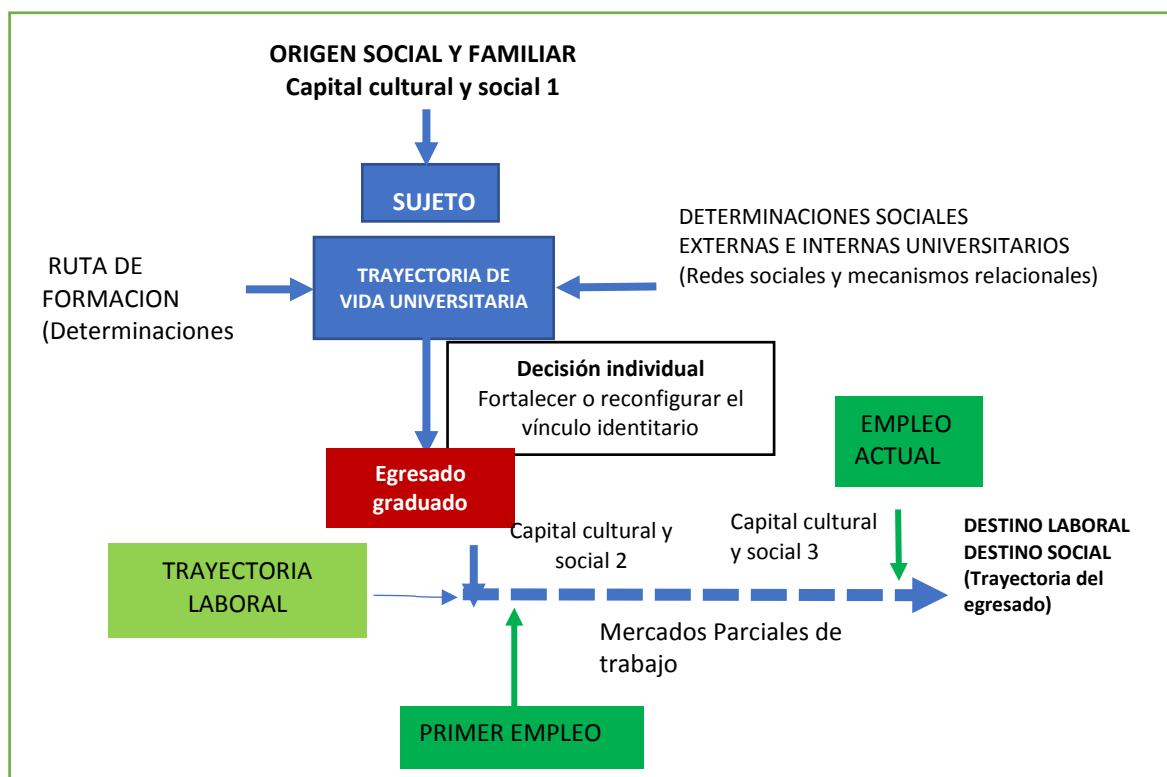
La gráfica anterior, muestra el capital económico (condiciones objetivas) y los capitales sociales y culturales como inicio de la trayectoria vital de socialización del individuo, fase que denominamos ‘condiciones iniciales’ y se corresponden con la fase de presocialización, de ocurrencia previa a la selección de ruta de formación en congruencia con la profesión u oficio escogido. Con este menaje ingresa el sujeto a la trayectoria universitaria. Hasta aquí el individuo ha hecho inmersión en su identidad, ha realizado una elección identificadora fuerte en beneficio de su subjetivación (Dubar, 2000:9-22).

Durante la trayectoria académica, sobre el individuo actúan fuerzas modeladoras de su identidad provenientes de determinaciones externas concernientes al modelo de Estado y al económico. Las tensiones entre todos estos vectores, dan por resultado un destino¹⁸

¹⁸ El concepto ‘destino’ requiere una delimitación a este nivel del análisis. No nos referimos aquí a una predestinación, porque si algo se introdujo en las nuevas modernidades se refiere a que toda certidumbre que pretenda prever un punto de llegada único e indefectible, si y sólo si, las mismas condiciones de entrada al proceso se garantizan. Al contrario, la trayectoria de un individuo tiene alto riesgo de diferenciarse al final, aunque las condiciones de entrada sean las mismas, y dadas las condiciones de un “sistema ocupacional” incierto, al que se suman la incertidumbre y las múltiples fuerzas coercitivas del Estado y de su modelo socioeconómico. El destino así visto es reducido a una esencia potenciadora cual es la de ser en simultánea “punto de llegada” y “punto de partida”.

académico y/o social, mediado por la decisión personal de mantenerse en los límites y, también, libertades que le conceden la identidad profesional elegida, u opta por reconfigurar el vínculo identitario orientando su subjetividad hacia una ocupación específica desligada de su decisión inicial. El componente de decisión identitaria inicial que lo lleva a hacerse parte de una comunidad académica particular lo introduce en la fase de socialización académica mencionada, y su decisión de mantener o reconfigurar el vínculo identitario con esa ‘comunidad’ lo conduce hacia la socialización profesional como destino social. La “mutación” de las identidades individuales, a partir de los años 80 del siglo pasado, es un aspecto clave del planteamiento de Dubar.

Gráfica 2. Fases del proceso de socialización profesional



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 2, se quiere resaltar la fase de socialización profesional, la cual recibe un sujeto en el que su capital social y cultural han variado con la inmersión universitaria y académica en la disciplina y la profesión. Ahora el sujeto pertenecerá a más redes profesionales y sociales, y los valores que le atribuye al trabajo se han esclarecido, lo han venido diferenciando como individuo y se ha definido una identidad social y profesional.

La trayectoria laboral se dirige hacia el destino previsto, bien como académico, reforzando el vínculo identitario con la disciplina o bien reconfigurándolo para facilitar su articulación a los mercados de trabajo actuales que se han flexibilizado, precarizado y, ante todo, como lo propone Fernando Cubides (2007) a partir del análisis de las ponencias del IX Congreso

Nacional de Sociología, a mercados de trabajo para el sociólogo que presentan un desenlace en el siglo XXI caracterizado por la “hibridación y la diversificación”

Resultan relacionadas, en el campo de la sociología, las categorías disciplina, profesión, socialización, trayectoria e identidad profesional, las que se constituyen en ejes articuladores que direccionan la reflexión a realizar sobre los mercados parciales de trabajo, de aquellos de los que los sociólogos ‘viven’ y de aquellos en los que los sociólogos incurren como ‘nuevas ocupaciones’.

Se describe, así, el marco contextual que resulta de las comprensiones de las determinaciones que facilitan o constriñen los movimientos del sujeto – sociólogo dentro de las trayectorias, y con estas herramientas conceptuales en mano podemos abordar el desafío de esta investigación y describir, explicar y comprender “en qué se ocupan” estos profesionales en tiempos presentes.

1.3. EL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN COLOMBIA

Antes de examinar la situación laboral de los egresados de Sociología, es conveniente contextualizar la inserción laboral de los profesionales en nuestro país.

El comportamiento del mercado laboral de los profesionales en Colombia ha estado determinado a lo largo de su historia por múltiples factores como el incremento de los titulados profesionales, el crecimiento de la demanda relativa de trabajadores calificados, los salarios relativos que sufrieron un cambio radical en su decrecimiento y los incentivos de remuneración laboral que otorga un año adicional de educación que disminuyeron en relación a los estudios universitarios, pero aumentaron en el caso de los estudios de posgrado (Farné y Vergara, 2006).

Con la llega del nuevo siglo el crecimiento de la demanda relativa de trabadores calificados continuó, sin embargo, los salarios sobrellevaron un cambio sustancial. Mientras que los ingresos de los trabajadores con niveles de estudio de primaria y bachillerato se incrementaron, los de los profesionales presentaron una tendencia a la disminución. Pueden señalarse algunos factores de carácter institucional que han favorecido la reducción de la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados. Uno de estos se origina en la política salarial, cada año, el gobierno ha tratado de subir su poder adquisitivo real, induciendo un efecto de arrastre sobre los ingresos de los demás trabajadores de menor nivel educativo. Y, por otro lado, el aumento, -tributarios como de seguridad social- que se han aprobado en los últimos años han impactado en mayor medida a los trabajadores de ingresos (y educación) medio – altos.

En promedio, un profesional gana aproximadamente tres veces más que un trabajador con sólo bachillerato y un posgraduado multiplica los ingresos laborales de este último por más de cinco veces (Farné y Vergara, 2006). No obstante, un elevado porcentaje de profesionales se considera subempleado por competencias inadecuadas, pero sobre todo por bajos ingresos, 23.6% si el trabajador tiene pregrado y 17.5% si tiene posgrado.

Igualmente, la proporción mayor de la oferta sobre la demanda de mano de obra calificada y la baja calidad de algunos programas de la educación superior colombiana generan dificultades a la hora de conseguir un empleo. En primer lugar, los primeros puestos de trabajo son ocupados por los que tienen formación posgradual, y, en segundo lugar, los empleos de calidad son competidos por los demás profesionales que aspiran a un trabajo que se ajuste a sus expectativas salariales y ocupacionales. Algunos de estos profesionales no están dispuestos a aceptar un trabajo precario disponible inmediatamente y optan por dilatar el periodo de búsqueda de un mejor trabajo que pueden financiar gracias a sus soportes - ahorro, familia-. Como resultado de lo anterior, se concluye que los profesionales son más propensos a engrosar las filas del desempleo de larga duración que los no profesionales, lo cual equivale, además, a elevar sus tasas de desempleo. Hoy, al igual que en el pasado, los profesionales colombianos experimentan periodos de desempleo más largos que los demás trabajadores (Farné y Vergara, 2006).

1.3.1 ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN COLOMBIA

La descripción de los mercados laborales de los profesionales se toma de manera rigurosa siguiendo los aportes de Orjuela et al (2013: 77-88), en los que confluyen varios de sus trabajos sobre este tema. Para el análisis que propone Orjuela, utiliza en la información reportada a partir de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del tercer trimestre del año 2004, que realiza trimestralmente el DANE.

Desde la segunda mitad del siglo XX, las credenciales educativas universitarias han sido consideradas como el viático fundamental para la movilidad social ascendente de los individuos. Sin embargo, las décadas que van del presente siglo esta determinación de la educación sobre la inserción laboral es cuestionada. En el caso colombiano, un conjunto de transformaciones en la estructura productiva y en la legislación laboral implementadas desde los años noventa “han configurado un nuevo escenario laboral caracterizado por la flexibilidad y la precariedad en el empleo”.

La ECH reporta que para el año 2004, la población mayor de 12 años, que representa la Población en Edad de Trabajar, PET, con estudios superiores en Colombia era de 3.276.243 personas, que representa el 21.8 % de la PET total en estas áreas. De estas, el 47.6% (1.560.613) eran hombres, y el 52.3% (1.715.630), mujeres con estudios superiores. Como se ve es una cifra que delimita el grupo poblacional más escolarizado del país en la estructura de la población productiva del país, con alta participación de la mujer.

En contraste, la población inactiva con estudios superiores en Colombia, para las áreas geográficas encuestadas, fue el 21.69 % del total de la PET con este nivel educativo. Es decir, un poco más de la quinta parte de las personas que habían cursado estudios superiores no participaban del mercado laboral, proporción significativa para este nivel de calificación, hecho que obliga a indagar sobre los factores que explicarían tal “subutilización” de esos recursos”.

De otro lado, la participación en el mercado laboral, expresada en la Tasa Global de Participación (TGP)¹⁹ de la población con estudios superiores completos fue superior con respecto a la población con otros niveles educativos, tanto para hombres como para mujeres (91.2% y 85.2%, según la ECH, 2004).

Las características y el nivel del empleo en el 2004, mostraron que la Tasa de Ocupación de los hombres con estudios superiores completos es de 84.4%, y la de las mujeres, de 76.4% en ese mismo nivel educativo, muy superiores a las tasas promedio para el resto de la población colombiana: 63.1% y 45.4% para hombres y mujeres, respectivamente.

No obstante, se observa que la tasa de ocupación de la población con estudios superiores es superior al resto de la población, sus valores muestran que un porcentaje importante de la población calificada queda excluida del empleo. Así, resulta fundamental estudiar detenidamente la tasa de desempleo profesional.

Frente al desempleo²⁰, se señala que la tasa de desempleo para el total de la población fue bastante alta, 15.1%, comparándonos con estándares internacionales. Las Tasa de Desempleo de las mujeres, para todos los niveles educativos, fue más alta con respecto a la tasa de desempleo de los hombres. Sin embargo, la brecha de desempleo entre sexos disminuyó en casi todos los niveles educativos, en favor de las mujeres.

La tendencia general hallada en el análisis de los datos de la ECH, evidencia que la brecha que más disminuyó fue la del desempleo entre hombres y mujeres más escolarizados, 12.1 % para hombres y 14.6% para mujeres. Esta situación, Orjuela (2013), la explica por el aumento de la Tasa de Desempleo de los hombres y la disminución en el caso de las mujeres.

El porcentaje de subempleados de la población ocupada con estudios superiores fue de 39.2% en los hombres, y de 33.4% en las mujeres, lo que confirma que el aumento en la ocupación ha ocurrido a costa de un alto nivel de subempleo en este grupo poblacional en Colombia.

¹⁹ La tasa global de participación (TGP) expresa la relación entre la (PEA/PET*100).

²⁰ En la encuesta continua de hogares, ECH, a partir del año 2001, para mejorar la caracterización de los desempleados, se incluyen las preguntas referentes al motivo principal por el que la persona no hizo diligencias para conseguir trabajo y la de medios de búsqueda de empleo (complementaria de la del medio de consecución que se aplica a las personas con empleo). La implicación inmediata de la nueva definición, aunque precisa la medición, capta un menor número de desempleados. En la medición que se venía realizando una persona queda clasificada como desempleada si cumple con los siguientes criterios: 1. Estaba sin empleo en la semana de referencia; 2. Hizo alguna acción para conseguir el empleo; 3. Realizó la acción en la semana de referencia; 4. No realizó la acción en la semana de referencia, pero sí en el último año. La norma internacional exige que además de los criterios anteriores debe incluirse el de disponibilidad para iniciar el trabajo. De tal manera que una persona se encuentra en una situación de desempleo abierto si durante la semana de referencia no tenía trabajo, realizó acciones efectivas para conseguir empleo o trabajo, no realizó acción en la semana de referencia, pero sí durante las últimas cuatro semanas, y se encontraba disponible para empezar a trabajar durante la semana de referencia. También, para determinar el desempleo oculto se ha elegido la definición flexibilizada según la cual una persona está en esta situación si: en la semana de referencia carecía de trabajo; no realizó diligencias para conseguir trabajo en las últimas cuatro semanas, pero sí en los últimos doce meses e informa una razón válida de desaliento; y estaba disponible para empezar a trabajar durante la semana de referencia. Anexo metodológico de la ECH, septiembre de 2004, www.dane.gov.co (Orjuela, 2013)

Para Orjuela et al, sus indicadores y análisis coinciden con los hallazgos presentados por Farné et ál. (2006) en su estudio sobre el mercado laboral colombiano a partir de series de las encuestas de hogares corregidas para tal propósito.

Refiriéndose al nivel educativo, Ortiz, Uribe y García, (2007), citados por Orjuela (2013:82), muestran que también existe segmentación por este factor, lo cual implica que, sumado al factor local, un año adicional de educación en cualquier área metropolitana se traduce en menor remuneración que en Bogotá. Estos autores logran deducir, a partir de modelos de análisis numéricos tipo *Spline*, usando variables de educación, que “la rentabilidad agregada por educación se explica por los aportes de la educación primaria y la educación universitaria, y que esta última es más importante”. Afirman, siguiendo a Orjuela, que cuanto mayor es el nivel de educación, más formales y estables son las relaciones salariales. No obstante, solo el 57 % de los trabajadores disfruta de contrato laboral escrito, cifra que indica la precariedad de las condiciones laborales del país (Ortiz y Uribe, 2006, citados por Orjuela, 2013).

En síntesis, refiere Orjuela, que la población con estudios superiores en Colombia solo representa el 11% de la población del país, así que se puede afirmar que ésta constituye una élite privilegiada en términos de capital escolar en un país que presenta profundas desigualdades sociales. El análisis de la Tasa Bruta de Educación superior en la década 2000 a 2010 en Colombia, pone en evidencia la baja cobertura en educación superior, quedando por fuera del sistema educativo al 65% de la población en la edad estándar para acceder a este nivel educativo. En tal sentido, no podríamos afirmar que estamos frente a un “proceso de masificación de la profesionalización en el país”, si atendemos indicadores internacionales de acceso a la educación superior.

Así, resumiendo, resalta que la población con mayor nivel de educación ha sido una de las más afectadas en el mercado laboral colombiano; los indicadores han desmejorado, desde la perspectiva del análisis de la tasa de ocupación como de la tasa de desempleo. Como vemos, adquiere relevancia la investigación sobre las condiciones laborales y la calidad del empleo de este grupo poblacional, al igual que saber cómo los profesionales colombianos enfrentan estas nuevas condiciones laborales y de empleo. Del mismo nivel de relevancia resulta indagar sobre las consecuencias psicosociales de esta situación en términos del impacto sobre las subjetividades y las identidades profesionales, sobre los proyectos de vida de los sujetos implicados, sobre el aumento del tiempo para alcanzar el objetivo social de las trayectorias laborales de los individuos, el deterioro de la calidad de vida, los obstáculos para acceder a la formación de posgrados y a las posibilidades inserción laboral y desarrollo de la empleabilidad, por cuanto se incrementan los niveles de endeudamiento y se limita el acceso a los circuitos de consumo.

Vemos que los indicadores del año 2004 muestran que tanto hombres como mujeres incrementaron su nivel de participación en el mercado laboral. El empleo, refiere Orjuela (2013), “aumentó su nivel en mayor medida para las mujeres que para hombres, pero deja una importante proporción de la población altamente escolarizada excluida del empleo. De ahí que el nivel de desempleo, tanto en hombres como en mujeres, sigue siendo elevado”.

Es evidente, que el mayor deterioro en el empleo lo sufren los hombres, en tanto que la proporción de subempleados con respecto a los ocupados, tanto en hombres como en mujeres, presenta porcentajes muy altos: 32.2% y 33.4%, respectivamente (Orjuela, 2013:83).

De lo dicho, podemos concluir que estas poblaciones de profesionales se enfrentan cada vez más a “mayores condiciones de precariedad laboral cuando tienen trabajo y a fuertes barreras a la inserción cuando no lo tienen”, y a la experiencia del desempleo con las consecuencias de deterioro psicosocial que conlleva. Queda evidenciado con este análisis, que “la alta participación en el mercado laboral no se corresponde con los niveles de educación alcanzados”, y que las tasas de desempleo se han incrementado sin que hayan vuelto a los niveles que tuvieron en la década final del siglo XX, si bien hoy muestran tasas por debajo de los dos dígitos. Además, preocupa, que los bajos incrementos en la ocupación se presenten junto con un alto nivel de subempleo y empleo temporal en este grupo poblacional que se caracteriza por alto capital cultural.

1.3.2 CALIDAD DEL EMPLEO PROFESIONAL EN COLOMBIA

Ortiz y Uribe (2004, citados por Orjuela, 2013:83), refieren que el mercado laboral formal es pro-cíclico –el empleo aumenta en los auges y disminuye en las recesiones– y que el sector informal tiene un comportamiento anti-cíclico. En opinión de estos autores existe segmentación laboral en Colombia en la dimensión “sectorial”, segmentación de escala, que se causa por las restricciones de acceso al capital físico y al capital humano, y la dimensión “regional”, segmentación regional, que se debe a las barreras de movilidad del trabajo y de otros factores en tres regiones.

De acuerdo con Ortiz, Uribe y García (2007), dice Orjuela, aplicando un “modelo econométrico de regresiones de Mincer”, los hombres enfrentan una “mayor presión social por conseguir remuneraciones mayores”; refiere que la existencia de discriminación laboral femenina puede incidir en una mayor remuneración masculina y que el “ingreso aumenta con la educación”, con la experiencia, el sexo masculino y con la condición de jefe de hogar.

Ortiz, Uribe y García (2007), muestran como la movilidad laboral de una empresa pequeña a una grande está restringida en muchos casos por la dificultad de acumular los requerimientos mínimos de capital físico y capital humano, por lo cual se ven impelidos a permanecer en pequeñas empresas. Se deriva de esto que “los profesionales están participando cada vez más del empleo informal o temporal”, así, cuando tienen empleo formal lo tienen en empresas pequeñas que no pueden ofrecer empleos de mayor calidad, con mejores salarios, seguridad social, tipos de contrato apropiados a la estabilidad, formación permanente para sus empleados y beneficios extralegales. Evidencia tal situación un proceso de segmentación laboral, pues solo a mayor tamaño de la empresa se obtiene mayor remuneración. Otras pruebas de segmentación regional la relación directa que existe entre informalidad y tamaño de las ciudades, así “a mayor tamaño de ciudad, menor tasa de informalidad, y muestran que otras áreas metropolitanas del país presentan desventajas con Bogotá respecto a los niveles de ingresos.

Siguiendo a Ortiz y Uribe (2006), Orjuela reconoce que la segmentación de los mercados laborales no alude solamente a los ingresos, y propone utilizar otros indicadores que también

evidencian tal segmentación laboral en Colombia. Las limitaciones educativas en algunos sectores sociales representan un obstáculo para la movilidad laboral. Para estos autores, refiere Orjuela, es posible afirmar que la educación “favorece la consecución de puestos más estables y con mayores niveles de ingreso, además de estar relacionada con la pertenencia a sindicatos, lo que también se constituye en barrera de entrada para los trabajadores externos, pues como lo recuerdan Boltanski y Chiapello (2002), la experiencia sindical es un factor de exclusión en los procesos de selección de personal”.

Otras barreras señaladas por Ortiz y Uribe, que impiden pasar libremente de un sector a otro en relación con la segmentación son: características personales, actividad ocupacional, características de la trayectoria laboral, tamaño de las empresas, barreras tecnológicas, mercados internos del trabajo que solo existen en el sector de referencia, dificultades para acumular capital físico y humano requerido, especialmente en países subdesarrollados (Ortiz y Uribe, 2006).

De acuerdo con el Boletín número 9 del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, editado por la Universidad Externado de Colombia, dedicado

El mercado del trabajo de los profesionales colombianos, presenta una coyuntura laboral en franca mejoría, pero aún insuficiente, según Stefano Farné (2006). Farné señala que en el período 2002-2005, aumentó la subcontratación y el doble trabajo, es decir, las relaciones de multiempleo, como también el número de cooperativas de trabajo que se duplicaron, lo que significa que “no tenemos mejores empleos, sino empleos igual de malos que antes”. La informalidad solo ha disminuido entre los profesionales, pero estos han sufrido una caída de sus ingresos reales al igual que los trabajadores por cuenta propia, lo que indica que “el trabajo profesional se ha degradado y están amenazadas las condiciones de calidad del empleo, que han aparecido más empleos contingentes, ha aumentado el empleo en la modalidad de subcontratación y el doble trabajo temporal y que hay cobertura parcial en salud”; se evidencia, entonces, un deterioro de la calidad del empleo de la Población en Edad de Trabajar.

Farné (2006), indica que la degradación en los indicadores laborales básicos es debido a “razones de carácter demográfico”, explicadas porque “el crecimiento de la oferta de profesionales superó el crecimiento de la demanda tanto en el caso de hombres como en el de mujeres”, solo que para los primeros la diferencia fue mayor y el deterioro de los indicadores laborales fue más notorio: la tasa de ocupación de los profesionales hombres cayó 4.7 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres apenas solo 2.2 puntos (Orjuela et al, 2013:85). Además, las mujeres graduadas siguen teniendo niveles de ocupación inferiores y están más desempleadas que los hombres, si se comparan en los mismos campos.

Entre 1997 y 2005, a nivel nacional, los ingresos laborales de los trabajadores perdieron poder adquisitivo, aunque la diferencia entre graduados y no graduados se disminuyó en el favor de los trabajadores con diploma de primaria; significa que los profesionales perdieron mayor poder adquisitivo. En apenas ocho años los ingresos de los profesionales independientes se redujeron a casi la mitad en términos reales. Los profesionales del sector público experimentaron también la contracción de sus salarios, del orden del 12 por ciento (Orjuela, 2013:85).

Mientras que los ingresos laborales de los trabajadores con bachillerato y primaria en los últimos tres años han aumentado, los de los profesionales han mostrado una evidente tendencia a la baja. Farné (2006), atribuye esto a las asimetrías en el poder de negociación de los profesionales en el mercado laboral y a los incrementos impositivos, tanto tributarios como de seguridad social, propios de los últimos años (Farné, S. 2006, citado por Orjuela, 2013:85).

Si bien, la remuneración de los profesionales ha disminuido en los últimos años, a partir de los años 90, en la primera década del siglo XXI el deterioro se basa en la afectación del ingreso relativo de los trabajadores independientes con formación técnica o profesional; y, además, este deterioro no está relacionado tanto con el carácter profesional sino con la condición de trabajadores independientes. Es decir, en la opinión de Orjuela, Bermúdez et al (2013) “el factor más asociado con este desmedro salarial no es la educación sino la posición ocupacional”.

Un indicador sensible ante el desmedro de las condiciones laborales de los profesionales en el periodo 1997-2005, consiste en que estos han padecido desempleo por más largo tiempo que otros trabajadores. El 31% de los graduados universitarios buscó empleo por más de un año antes de colocarse, refiere Orjuela, en su investigación sobre la inserción laboral de los jóvenes psicólogos de la Universidad de San Buenaventura. Hay un exceso de oferta de profesionales en el mercado laboral, afirma. Durante estos años, los profesionales “deterioraron su tasa de ocupación, aumentaron su desempleo y subempleo e incrementaron los tiempos de espera para conseguir trabajo. Para este investigador, los tiempos de inserción laboral han aumentado y están entre seis y dieciocho meses en algunos sectores profesionales, afectando más a los profesionales de las ciencias sociales. Igual, se han aumentado los periodos y la frecuencia de la reinserción laboral.

En cuanto a la forma de acceder al empleo, para el 2005, el 45.5% de los profesionales consiguió empleo por intermediación de redes familiares y de amigos; el 28.2% se lo consiguió acercándose personalmente en las empresas y el 18.7 % a través de convocatorias. Muestra este hecho que las relaciones y los contactos son la forma más efectiva de conseguir empleo. Refiere Orjuela que tal constatación en la forma de conseguir empleo, indica que “aún los mercados no son tan modernos, que los procesos de selección no son tan racionalizados y que existen desigualdades sociales que se mantienen por esa vía”. No es posible negar hoy que quienes posean mejor capital social y cultural original tienen mayor oportunidad de lograr un empleo.

Los profesionales trabajan sólo 43.5 horas semanales en promedio; por tanto, son quienes menos trabajan en comparación con quienes solo cuentan con bachillerato (47.6 h) y primaria (46.2 h). El pluriempleo que da evidenciado en que el 10.3 % desarrolla más de una actividad laboral. Existe, en relación con esto, diferencias entre sexos; los hombres trabajan menos que las mujeres y las profesionales trabajan más que las de formación primaria, quienes además llevan en su mayoría sobre sí el peso de la triple responsabilidad: la laboral, la doméstica y la extradoméstica.

Los datos de la ECH. 2004, muestra que el 70% de los profesionales son asalariados y trabajan en el sector privado y el 40% y el 30% restante en el sector público. El 21% trabaja

por cuenta propia y el 8.8% es empleador. Para el caso de los profesionales de las ciencias sociales y humanas la condición de empleador es casi nula o nula. De los que trabajan por cuenta propia, la principal actividad es educar (el 27.4%), a la que siguen las actividades inmobiliarias (13.5%), el comercio (11.1 %), los servicios a las empresas (10.5%) y la salud (10.3). Advierte Orjuela J., que los trabajadores que tienen mayores niveles de satisfacción laboral, a pesar de estar sometidos a la autoexplotación, son los autoempleados (Ortiz, 2007. Citado por Orjuela, 2013:87).

En relación con la calidad del empleo, Orjuela muestra que el 92% de los profesionales tenía contrato a término fijo o indefinido en el 2005. Muchos asalariados de grandes empresas estaban sindicalizados, pues es en estas empresas donde hay sindicatos, sobre todo en el sector público. La mayor parte de los profesionales estaban afiliados al régimen contributivo de la Seguridad Social.

Hemos de aceptar con Orjuela, que la segmentación laboral no solo se expresa en las diferencias de ingresos de los trabajadores, sino que está asociada a factores institucionales, sociales, políticos y económicos que se reflejan en la capacidad de negociación de los diferentes grupos laborales. En el sector laboral moderno existen compensaciones extrasalariales, sobre todo en el sector formal, como primas de vacaciones, primas por productividad, bonificaciones, bonos de compra, educación para el trabajador y su familia, recreación, orientadas al bienestar de los trabajadores y que se relacionan con la segmentación, que están disminuyendo, sobre todo por la pérdida del poder sindical que luchaba por estos beneficios que al “socavarse su protagonismo como consecuencia de la flexibilización productiva y las reformas laborales” van en declive.

En relación con la satisfacción en el empleo, esta aumenta con el nivel educativo, en virtud de que la educación y los ingresos están asociados positivamente, los profesionales refieren sentirse satisfechos con el trabajo que tienen (Orjuela.J., 2013:87)

En conclusión, argumenta finalmente Orjuela, que los datos anteriores evidencian la segmentación del mercado laboral urbano colombiano. El mercado profesional ha sido particularmente afectado a partir de los noventa, “pues si bien la ocupación del personal calificado ha aumentado de manera significativa en nuestro país, de forma más rápida lo ha hecho el nivel educativo de la población colombiana y la oferta potencial de profesionales”.

Consecuencia de ello, las condiciones laborales de los profesionales empeoraron, sus salarios perdieron poder adquisitivo, el subempleo aumentó, se redujeron los ingresos laborales reales por la carga tributaria y contributiva y la tasa de retorno disminuyó en relación con la inversión en educación (Farné, S., 2006, citado por Orjuela, 2013:87).

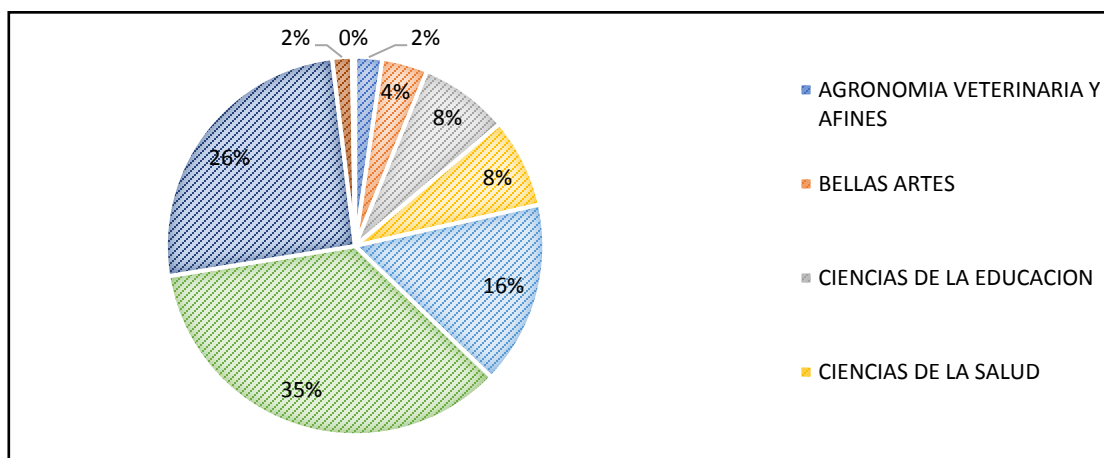
Sorprende que los niveles de satisfacción laboral sean altos en este grupo ocupacional. Para el caso colombiano se confirman los planteamientos de Rosanvallon (1995) y Castel (2004), citados en el trabajo de Orjuela, Bermúdez et al, respecto de la “inminente precariedad de la fuerza laboral altamente calificada”.

1.3.3 GRADUADOS EN COLOMBIA POR ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

Colombia cuenta con 19 programas de sociología, ofertados por 15 universidades, 10 públicas y cinco privadas, uno de esos programas es ofrecido en metodología virtual. Del total de egresados de sociología para el período 2009-2017, 3595, 1529 (42,53%) son hombres y 2066 (57,47%) son mujeres.

Respecto a las tendencias educativas en el país entre los años 2009 y 2017, se destacan las áreas de Economía, Administración, Contaduría y Afines con un 35% de los graduados seguida de las áreas de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines y Ciencias Sociales y Humanas con un 26% y 16%, respectivamente. Estos datos resultan ser muy aproximadas a la caracterización del comportamiento de la oferta y la demanda del empleo en Colombia. (Gráfica 3)

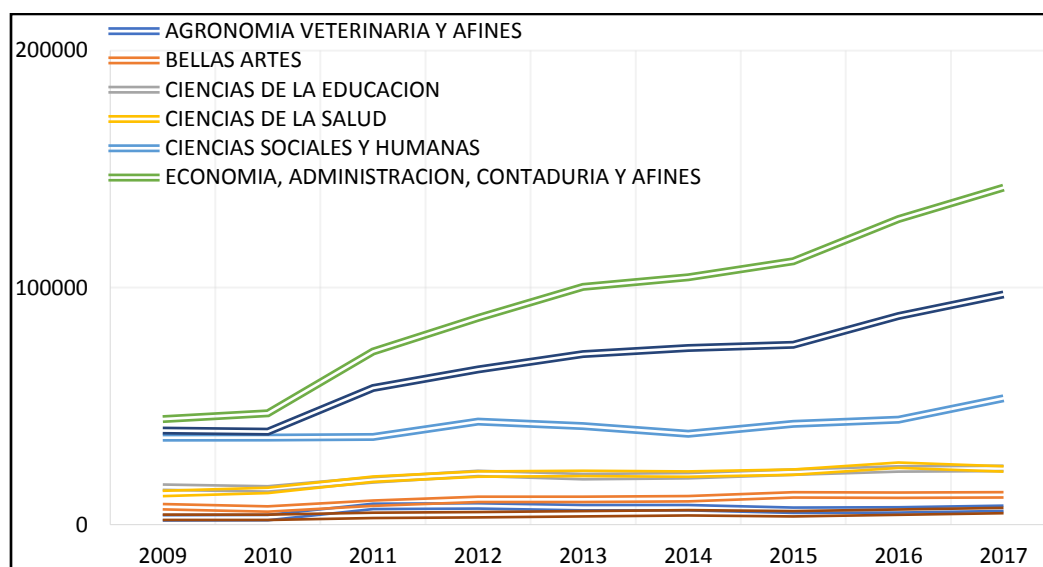
Gráfica 3. Proporción de graduados por área de conocimiento en Pregrado, 2009-2017



Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Observatorio Laboral para la Educación–OLE-2018

La Gráfica 4 indica la evolución de los graduados de las diferentes áreas del conocimiento entre los años 2009 y 2017. En todas las áreas es posible observar una tendencia creciente que se acentúa especialmente en las áreas que corresponden a Economía, Administración, Contaduría y Afines; Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines y Ciencias Sociales y Humanas, evidenciado en el aumento significativo en la demanda de estas carreras.

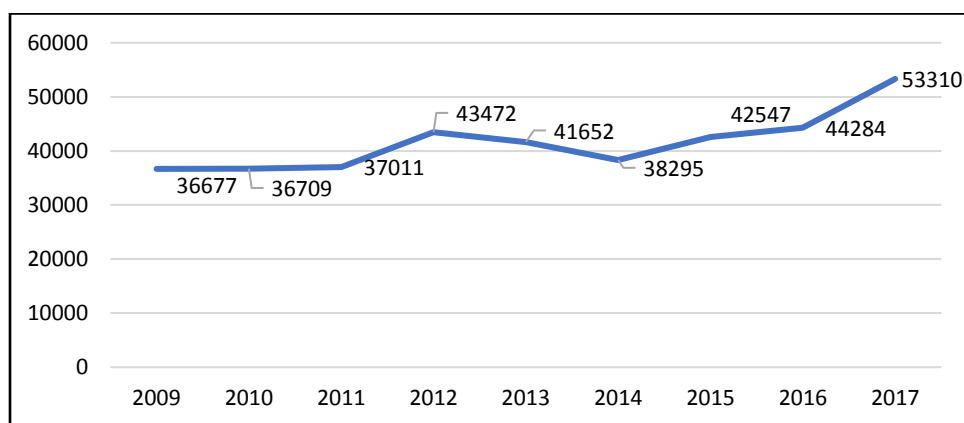
Gráfica 4. Graduados Pregrado por área del conocimiento 2009-2017



Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Observatorio Laboral para la Educación –OLE. 2018

La Gráfica 5 representa la evolución del número de graduados de las áreas pertenecientes a las Ciencias Sociales y Humanas; en ésta se observa un aumento sostenido en el número de graduados a partir del año 2014, lo que indica un aumento en la oferta de estos profesionales.

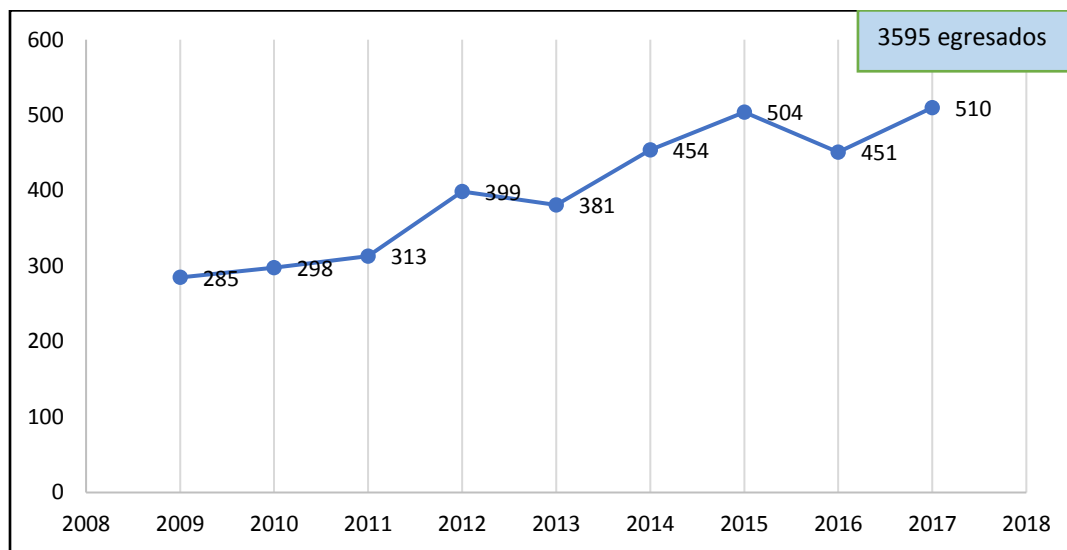
Gráfica 5. Graduados Ciencias Sociales y Humanas 2009-2017



Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Observatorio Laboral para la Educación –OLE- 2018

Como se aprecia en la gráfica 6, el número de graduados de Sociología en Colombia entre el año 2009 y 2017, fue de 3595. En el mismo período la Universidad del Valle graduó 248 sociólogos, que representan el 6.9%.

Gráfica 6. Graduados a nivel nacional Programa de Sociología (2009-2017)



Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Observatorio Laboral para la Educación –OLE- 2018

Beltrán y Berrío (2016:123), señalan que cuando hablamos de la empleabilidad de los sociólogos en Colombia, “desde finales de la década de 1980, el Estado, las universidades y las organizaciones no gubernamentales (ONG) han desempeñado un papel preponderante como empleadores de sociólogos(as) (Martínez *et al.* 2007); las competencias que imparten los programas curriculares (conceptualización, teoría, técnicas de investigación, etc.) no contribuyen a encauzar el desempeño profesional de los estudiantes hacia labores específicas, lo que conlleva a que sean aplicables a múltiples ocupaciones sin resultar idóneas para ninguna en particular (Cataño 1986; Gómez 2003) ello evidencia el desfase entre la formación recibida y las demandas del mundo del trabajo.

Esta ausencia de caracterización por parte de los sociólogos, además del desconocimiento de la carrera, ha llevado a que las personas egresadas de Antropología, Psicología, Trabajo social y Ciencia Política, así como de Sociología compiten por las mismas vacantes, pues los potenciales empleadores no suelen distinguir las diferencias entre unos y otros, haciéndolos fácilmente sustituibles en el mercado laboral” (Gómez 2003).

En este sentido, el futuro laboral que aguarda a los recién egresados de sociología es incierto; pues en virtud del grado de desconocimiento de la carrera en el país, en promedio se demoran más que otros egresados(as) de las instituciones de educación superior (IES) en conseguir su primer empleo. Tal y como lo indica el estudio de Beltrán y Berrío “Seis meses después de graduados(as), 66,2 % de las personas encuestadas se encontraban empleadas, mientras el promedio nacional para egresados(as) de Instituciones de Educación Superior es aproximadamente 91 %” (2016, pp.125-26).

Respecto de las principales ocupaciones de los sociólogos, según el estudio de Beltrán y Berrío (2015:126), encontramos que los principales nichos de mercado son: el trabajo con

comunidades - que comprende un conjunto de actividades de gestión, concertación y organización, orientadas a grupos (étnicos, regionales, laborales, socioeconómicos, etc.) específicos -, la docencia, la investigación y la consultoría.

Estas tres primeras ocupaciones adelantadas por los sociólogos se localizan fundamentalmente en instituciones públicas regionales y nacionales, ONG, universidades y empresas con ánimo de lucro. Por su parte la consultoría, por lo general se circunscribe a un ámbito de acción específico y depende básicamente de la acreditación de experiencia laboral y de estudios de posgrado, así como las políticas internas de las empresas contratante (Beltrán y Berrío, 2015:126).

En la actualidad para los sociólogos resulta frecuente que deban afrontar temporadas en las que se ven obligados a atender dos o más compromisos laborales con diferentes contratantes, para posteriormente enfrentar períodos en los que no tienen empleo. Esta situación está asociada con el crecimiento de las contrataciones por prestación de servicios.

Según los datos suministrados por el OLE-2018²¹, para el período 2009-2017, la cantidad de graduados de sociología en Colombia es de 3086, de éstos, 2270 (73.53%) son graduados que cotizan, es decir, graduados que se encuentran trabajando y hacen aportes al Sistema General de Seguridad Social. Para el Valle del Cauca, la proporción de cotizantes es de 64% y para la Universidad del Valle es de 71,83%.

La tasa de cotizantes de los egresados de la Universidad del Valle es menor que el promedio nacional y mayor al promedio regional. Por su parte, la tasa para el nivel nacional fue menor en los años 2009 y 2011 que para los egresados de Univalle. La tasa de la Universidad del Valle alcanza su máximo en el año 2009 con 78.9% y registró la menor tasa en el año 2013, con 64.4%. Estas cifras muestran que aún queda una proporción significativa de egresados sin vinculación formal al mercado o, al menos, que no cotizan al Sistema de Seguridad Social. De acuerdo con el OLE (2018), el ingreso²² promedio anual de los graduados de sociología en el período 2009-2016 es de \$2.055.377 pesos²³, para la región es de \$1.371.649 pesos y para la Univalle de \$1.246.623 pesos.

21

http://bi.mineduacion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Situacion+Laboral%2FVinculaci%F3n+2009+-+Ingreso+y+Tasa+de+Cotizantes+por+Nivel+de+Formaci%F3n%23_public

²² Los datos de ingreso corresponden al Ingreso Base de Cotización (IBC) de los graduados que trabajan como empleados dependientes y hacen aportes al régimen contributivo. El valor del salario se calcula con base en los IBC reportados en su orden por el Ministerio de Protección Social a través del PILA, FOSYGA y Base Única de Aportantes; el Ministerio de Hacienda y crédito Público, a través del Registro Único de Aportantes RUA y las Cajas de Salud de las universidades estatales. Las diferentes bases conforman la Base Integrada de Graduados de las cuales se extrae toda la información relacionada con el ingreso de los graduados (OLE, 2018).

²³ Los valores de ingresos se muestran a precios corrientes, según lo reporta el Observatorio Laboral de Egresados.

1.4 DE QUÉ SE HAN OCUPADO LOS SOCIÓLOGOS EN COLOMBIA

Para el análisis que abordaremos formulamos la siguiente hipótesis de trabajo. De los problemas sociales que se han ocupado los sociólogos en Colombia se derivan dos consecuencias que sirven a los propósitos de esta investigación: la primera refiere a que desde esos problemas los sociólogos colombianos han hecho la sociología local y, la segunda, que en el contexto del abordaje de dichos problemas los sociólogos colombianos han encontrado su ocupación, es decir, han realizado sus aspiraciones profesionales como sociólogos. El argumento justifica identificar los problemas sociales y los contextos determinadores que les han servido de interés y motivación para sus investigaciones, con el fin de seguir la emergencia de los *mercados parciales de trabajo*²⁴ en los que los sociólogos encuentran sus nichos de desarrollo y desempeño profesionales.

En la década de los años cincuenta del siglo XX, tiempos de institucionalización de la disciplina sociológica, la sociología se entrecruzaba con los procesos de modernización de la sociedad y del Estado, que a su vez era el más importante empleador, en medio de un conflicto por sostener posturas críticas antiburguesas o funcionales al proceso modernizador, provenientes estas últimas de la sociología estadounidense que recién llegaba, y frente a la cual la utilidad de la sociología estribaba en comprender los procesos modernizadores desde las orillas de la crítica social y la crítica a la democracia. (Dubet, 2012:10-13)

Dubet (2012:13-18), expone tres conceptos sobre la utilidad de la sociología que sugieren de qué se ocupan los sociólogos. El primero se identifica con el develamiento de los mecanismos de la dominación capitalista y con desenmascarar todas las formas de poder, que representan las tensiones ocupacionales, bien académicas o bien profesionales, de los sociólogos en la década del 60, sobre todo posterior a los sucesos de mayo de 1968. Unos, dice Dubet, como Foucault y Bourdieu, piensan que “dejar al desnudo la dominación permitirá que los actores sean menos ingenuos en sus acciones y acaso en sus luchas”, mientras otros actores seguidores de este concepto, como Louis Althusser se “vinculan de forma más directa a un proyecto revolucionario”. Podemos, no sin riesgos, afirmar que las ocupaciones congruentes con esta tendencia navegan entre la inmensidad marítima de la política revolucionaria y la disciplina académica, cuyo representante, la investigación teórica y empírica, son el tipo ideal de actividad al interior de las recién creadas instituciones sociológicas en las universidades.

El segundo de los conceptos expuestos por Dubet, lo encarnan aquellos sociólogos que piensan que la sociología “debe incrementar el grado de racionalidad de las sociedades” y participar más en la implementación de un “buen gobierno”. Expuesta a la sospecha de funcionar al servicio del poder de turno, dice Dubet, esta sociología estudia las organizaciones, los mecanismos de decisión y las políticas públicas, de cuyo estudio y

²⁴ Beltrán y Berrío (2016) anotan que el “mercado de trabajo general” es el conglomerado de mercados parciales de trabajo, definidos con base en las características tanto de empleos (labores para las cuales la fuerza de trabajo es comprada y vendida) como de empleados(as) (categorías de fuerza de trabajo que son compradas y vendidas) que los integran; así mismo, definen los “mercados parciales de trabajo”, citando a Werner Sengenberger (1988) como “Unidades estructurales del mercado de trabajo general que están delimitadas por determinadas características de los puestos de trabajo o de la mano de obra y dentro de las cuales la asignación, remuneración y cualificación de esta última están sujetas a una normativa especial más o menos institucionalizada”

comprensión señala los impedimentos, los efectos perversos y los modelos culturales que debilitan la capacidad de acción de los actores sociales.

Finalmente, señala Dubet un tercer concepto relativo a la utilidad de la sociología. Esta concepción “apunta a la intervención de los sociólogos en la formación misma de los actores sociales”. Touraine, citado por Dubet (2012:15), propone, en el texto *La sociedad postindustrial* (1969), que la sociedad avanza hacia otro tipo de sociedad en la que la sociología debería acompañar coadyuvando a levantar el grado de conciencia de los actores y “propiciando el nacimiento de nuevos movimientos sociales”. El colorario de esta afirmación resulta en la idea de aunar un proyecto de conocimiento a uno de intervención sobre los actores, no mediado por mediciones y observaciones, sino por la atención y asistencia a la constitución misma de los actores.

Más allá de categorizar a todo sociólogo en una de estas concepciones habremos de aceptar que cada uno interactúa con todas en relación con sus condiciones de trabajo, sus proyectos, sus intereses y los contextos políticos y sociales en los que está comprometido. Lo dicho por Dubet no implica que la manera de ser útil la sociología se derive del “modo de hacer sociología”; de ahí que un trabajo de intervención puede ser útil y de impacto social independiente de si tiene o no un valor científico y, un trabajo sociológico con valor científico puede serlo sin que requiera ser probado su valor instrumental.

La década de los años ochenta recoge los frutos del trabajo sociológico, disciplinar y profesional, de los años sesenta y setenta, producto del reconocimiento de las ciencias sociales entre el público intelectual y general en esas décadas, y su utilidad se reconocía en los crecientes lectores de textos de los más representativos sociólogos, y, además, por la penetración de conceptos sociológicos que fueron usados por educadores, críticos culturales, creativos publicitarios, como fueron así usados los de “impedimento”, “incertidumbre”, “efectos perversos”, “hábitus, violencia simbólica y distinción”, sumados a los ya reconocidos pero cada vez menos ponderados de “movimientos sociales”, “clase”, “estructura”, “sistema” y “organización”. Tal popularidad, nos refiere Dubet, indica que la sociología responde a una demanda provenientes de las configuraciones cambiantes de relaciones sociales específicas.

En esta década de los ochenta se promovieron centros de investigación y el acceso de los sociólogos en cargos de poder de la administración pública, la empresa privada e incluso los medios masivos de comunicación, tratando variados temas: conflictos sociales de comunidades específicas o prácticas sociales de cualquier tipo. Así, la profesionalización fuerte de esta década transcurrió articulada a un fuerte proceso de especialización de los sociólogos en ámbitos muy particulares a cada individuo, facilitando su vinculación como especialista y experto en un solo objeto de interés a la redes nacionales e internacionales de su profesión. Dubet refiere:

“Por fuera de los grandes temas clásicos (el trabajo, los movimientos sociales, las organizaciones, la educación, la familia, la religión) la sociología se constituyó paulatinamente como una suerte de ciencia de los problemas sociales emergentes: las periferias urbanas, las migraciones, las minorías, las políticas públicas, los medios masivos de comunicación, los jubilados, los pensionados, el medio ambiente, la ciencia, las técnicas,

la salud...en el seno de cada uno de estos conjuntos se forman otras especialidades más refinadas aún...como sucedió en el mundo médico...” (Dubet, 2012:19)

Responde este fenómeno a la creciente “demanda de pericia”. Por ejemplo, los procesos de descentralización y la consecuente multiplicación de los lugares para la toma de decisiones durante la década de los ochenta, propició la necesidad de evaluar las políticas públicas y se transformara en una actividad prioritaria de las administraciones, requiriéndose estudios previos a cada reforma, al igual que la evaluación de los efectos de su aplicación. La necesidad de sociólogos profesionales aumenta en la misma forma que los contratos de investigación que requiere este mercado, que evoluciona tanto en los sectores público como privado.

Algunos sociólogos han tildado esta tendencia del mercado de trabajo como riesgosa por cuanto conlleva una forma de renuncia a la autonomía, valor apreciado por la profesionalización y por quienes actúan bajo principios de la ciencia, y, en tanto el sociólogo se pone al servicio de una organización, cuyos intereses contradirían a quienes prefieren una profesión independiente. Estas críticas provienen generalmente de sectores que usan las ventajas del crecimiento significativo de las oportunidades que les brinda la profesionalización, mientras alertan como académicos sobre el riesgo mencionado y desestiman, muchas veces, el oficio profesional de quienes por necesidad de sobrevivencia toman la opción de la intervención como forma identificatoria.

Es, por demás, odiosa, la división que plantea este problema, entre experto y académico. Tal purismo se aleja de las prácticas profesionales. Los sociólogos participan tanto de la sociología que los legitima como académicos como de la especialización sociológica que les da acceso a las redes profesionales, a los contratos y a los empleos, por fuera de la institución universitaria. La mayor dignidad concedida a los sociólogos investigadores, entendible como “tipo” idealizado y paradigma difundido por los programas académicos, no conlleva a que los sociólogos se dediquen a un objeto o un problema como profesionales y especialistas en el ámbito de la intervención social.

En Colombia, la tensión institucionalizadora de la sociología venía desde los años treinta incrementando el número de cátedras en las universidades del país, a la vez impulsando la investigación empírica y las reflexiones sobre la evolución de la sociedad colombiana. La investigación empírica se logró colar en instituciones del Estado y las universidades se interesaron por formar investigadores. El mercado laboral para el sociólogo se abría profesionalmente, complementario con los ejercicios teóricos de los académicos que acompañaban la reflexión sobre el país. (Cataño, 2005: 25-28)

Con la fundación en 1959 de las primeras escuelas de sociología, advino la sociología profesional. La especialización comentada antes, inicia en esta década de los sesenta, a los que se les formaba en teoría sociológica y se les entrenaba en métodos y técnicas de investigación social. El sociólogo ya no es solo un catedrático e intelectual, ahora es un “profesional con experiencia en investigación y ha adquirido la capacidad para formular estrategias y programas de cambio social”, sin embargo, su mirada crítica al interior del Estado produce conflicto con las élites colombianas y con las mismas políticas públicas. Esta tensión “contestaria” ha definido un imaginario sobre el sociólogo en Colombia que afecta

la opinión pública y, por lo pronto, también, a las opciones de entrada a uno de sus mercados de trabajo. (Cataño, Ibidem)

La década de los sesenta se inaugura con una sociedad colombiana evolucionando hacia la modernización de su Estado y de sus instituciones. El Frente Nacional que conjuraba supuestamente la violencia, la reforma agraria que se creía indispensable para quitarle leña al fuego de la violencia, programas de vivienda financiados en zonas marginales de las ciudades cuyos habitantes crecían a la vista de todos producto de migraciones y desplazamientos, la creación de institutos descentralizados que daban fe de la necesidad de la especializaciones dentro del Estado que se ocupaban del Crédito Territorial y de vivienda, del desarrollo, de la cultura, del desarrollo de acueductos en los municipios, de la Ciencia y la Tecnología, etc., y la aparición de las oficinas de planificación nacional y regional. Estos procesos de modernización se realizaron con ayuda de agencias internacionales y el auspicio de la “Alianza para el Progreso”. (Melo J. O, 2018:231-250)

El Estado colombiano “se encontraba en un proceso controlado de modernización de la economía, la asistencia social y la administración pública” (Castaño, 2005:37). Este panorama del impulso modernizador en Colombia se acompañó así mismo de un período de inestabilidad política que el Frente Nacional trataba de ocultar, pero que desfogaba vía las luchas obreras, la explosión demográfica de las ciudades, el auge y ocaso de los populismos y dictaduras en América Latina, la apología a la revolución cubana por parte de las juventudes y los intelectuales, la organización de las primeras guerrillas, la expansión de las universidades y la presencia de los movimientos estudiantiles nacionales.

Así y todo, los Programas de Sociología en el país habían sido creados en virtud de esas políticas de modernización, a la par de otras disciplinas que se convertirán para el sociólogo en competencia sobre los mercados de trabajo, fueron ellas: el Trabajo Social, la economía, la antropología, la psicología y la historia. Esta huella fundacional de la sociología la hizo en sus comienzos instrumental, sobre todo en virtud de la experiencia sobre la investigación aplicada. La influencia inicial de la sociología empírica norteamericana se ajustaba a este carácter instrumental, la amparó y le dio sustento teórico, al punto que no se encontró resistencia de los gobiernos, a su papel intermediador entre las políticas públicas y lo grupos asistidos. Cataño (2005) refiere que este hecho se corrobora “con el éxito ocupacional de los primeros egresados” de los programas de Sociología. Afirma que

“El Instituto Colombiano de la Reforma Agraria (INCORA) y demás entidades vinculadas con el desarrollo rural, lo mismo que los ministerios, los institutos descentralizados y las oficinas de planificación, absorbieron rápidamente las primeras promociones de sociólogos” (Cataño, 2005:38)

Gonzalo Cataño, aludiendo a un prospecto de 1961, del Programa de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, en el que la Sociología, “*como como ciencia aplicada va indicando el camino para lograr cambios con un mínimo de traumas*”, haciéndonos pensar en ella como un instrumento para evitar oposiciones, conflictos, con las comunidades en las que se deseaba introducir una transformación social. El posicionamiento de la escuela de sociología de esa universidad contribuyó a la asimilación de sus equipos e instalaciones

a una agencia de asesorías y consultorías para el Estado Colombiano, y de suyo un mercado de trabajo para los sociólogos experimentados y para los recién graduados.

Especial lugar en este momento histórico lo tiene una particular capacidad que debía desarrollar un sociólogo para trabajar con comunidades. Por la influencia de la sociología norteamericana de Talcott Parsons y de Emile Durkheim y Max Weber – a quienes conocimos por esta sociología-, y la de los aportes teóricos y metodológicos del profesor Fals Borda, florecieron los estudios, - por ende, así mismo, el mercado de trabajo relacionado a este enfoque -, para los que se solicitaba un perfil de “animador, consejero y perito en la elección de la vía más expedita para alcanzar los objetivos deseados”, en dirección a ayudar a pequeñas comunidades a superar por sus propios esfuerzos los obstáculos que los separaban del “desarrollo” (Cataño, 2005).

La satanización de estas ocupaciones, instrumentalizadas por los sociólogos de esas primeras dos décadas de la sociología en Colombia, le fue otorgada gracias al prestigio que adquirieron las posturas de rechazo a toda teoría del cambio y del desarrollo, en virtud de que no involucraba en sus planes consideraciones relativas a cambios estructurales, optando por la eficiencia que se obtiene cuando se atiende preferencialmente los ajustes más inmediatos, más cercanos a la intervención dentro de la cadena de causalidad, y la de aquellas actitudes complementarias como la de promover la reciprocidad funcional entre el contratante (publico / privado) y el actor comunitario.

Las escuelas pontificias, Javeriana y Bolivariana, se adhirieron unánime y autoritariamente a este modelo metodológico y profesional, proponiéndose formar “agentes de cambio”. A juicio de aquellos, el funcionalismo no promovía el cambio real de las relaciones de poder y, al contrario, parecía más bien una ideología que legitimaba el orden, como natural y necesario.

Las tensiones surgidas de los conflictos entre los sociólogos que pugnaban por no compartir tal postura y dicho prestigio, y los que eran profesionales de esas metodologías, tuvo por consecuencia que los sociólogos derivaran sus intereses hacia: el perfeccionamiento de la cientificidad de su saber, en la perspectiva de “objetividad, independencia, rigor teórico y metodológico”, y en intereses mayores y más decididos y comprometidos con aspectos de la vida nacional. Son de especial importancia mencionar, en cuanto que ayudaron a establecer opciones de trabajo hasta constituirse en un mercado real: la violencia, la familia, los indígenas, la salud, la asistencia social y los movimientos estudiantiles.

La reforma curricular de la Universidad Nacional de Colombia de 1969, se realizó en el contexto de la denuncia del plan anterior de “tecnicista” y servil a intereses extranjeros. Los sociólogos en su mayoría ahora están convencidos de que las transformaciones sociales que requería Colombia no se lograban sin cambios radicales en la estructura de propiedad de la tierra, ni sin una democratización del acceso al poder, ni tampoco sin adelantar una asistencia social efectiva para paliar los problemas sociales de los colombianos.

Emerge entonces una sociología comprometida, la investigación-acción, pero a la postre, resultaría desviada de su impulso emancipador, enfocándose hacia la lectura exegética como venerable y piadosa de ciertos clásicos. Las derivas apuntaban a fortalecer una sociología

propia latinoamericana en la que se formasen sociólogos con la capacidad de pensar el país para apoyar efectivamente las responsabilidades que imponían los procesos de transformación social. No menos importante el hecho de que la reforma mencionada mantenía en sus límites la primacía de la investigación empírica y reificaba la teoría para el servicio de la investigación social.

Entre 1965 y 1970 se crearon cinco facultades²⁵, tres por comunidades religiosas, en los años setenta se fundan cinco nuevas facultades de sociología, cuatro de ellas privadas, para un total de 13 al final de la misma (Cataño, 2005: 52-54). Como consecuencia se presentó una explosión de sociólogos presionando los mercados de trabajo. Se multiplicó por 10 el número de sociólogos graduados en 1962 (que fue de 22) en los setenta y aumentaron igual los graduados de disciplinas como el trabajo social, la antropología y la economía que con similares capacidades llevó a limitaciones de acceso laboral a los programas de asistencia social, de desarrollo de las comunidades y a las dependencias de planeación y formulación de proyectos de desarrollo económico y social.

Administradores, investigadores, profesores, planificadores, formuladores de proyectos, evaluadores de proyectos, evaluadores del impacto de políticas públicas, diseñadores de políticas sociales, y políticos, de acción o de representación, son el espectro que abarcan las opciones del mercado de trabajo para los sociólogos al finalizar la década de los setenta e iniciar la del ochenta.

La competencia señalada adquirió mayor riesgo y constriñó aún más el acceso laboral de los sociólogos, toda vez que el Estado en la década del setenta desaceleró los programas de desarrollo, los planes de modernización y de asistencia social. Las ideologías sobre el cambio en las Facultades fueron tildadas de idealistas y cuando no de subversivas, a tal nivel que el presidente Turbay les endilgó que “con el deseo de defender lo justo, hay personas que exceden los límites de lo posible”.

De esta manera el rótulo de “revolucionarios” y “conflictivos”, incapaces de anteponer sus responsabilidades laborales a sus ideas políticas, como se espera de un buen burócrata, y, por lo mismo, la empresa privada y el Estado se cuidaban de contratarlos. El sociólogo se obligó a reorientar su identidad ocupacional hacia un profesional que valorara sus habilidades técnicas en función de vender su fuerza de trabajo más que en el desarrollo de una identidad autónoma interesada por el futuro de los individuos inmersos en la sociedad. Cataño nos dice:

“Los aplausos recibidos en el pasado como codiciados ‘agentes de cambio’, se transformaban ahora en el peor obstáculo para su realización ocupacional: representan un peligro que las empresas, los programas de desarrollo y las oficinas del Estado debían evitar a toda costa” (Cataño G., 2005:59)

²⁵ Las cinco facultades fueron de las siguientes universidades: Universidad Santo Tomás (1965), Universidad de La Salle (1966), Universidad Autónoma Latinoamérica (1966), Universidad de Antioquia (1967) y la Universidad de San Buenaventura (1967)

Los años ochenta heredan un mercado de trabajo contraído para los sociólogos y que perdura hasta los noventa, caracterizado por desempleo y subempleo. En ciudades de provincia un sociólogo demoraba en promedio más de dos años para lograr un trabajo estable, mientras en la ciudad los puestos de trabajo para el perfil de un sociólogo se hallaban copados. De nuevo, el sociólogo se obliga a reorientar sus búsquedas hacia otros mercados de trabajo como la educación escolar primaria y secundaria, consejeros escolares, en posiciones subordinadas y de limitados ingresos, igualmente, en algunos casos, se vinculan a ocupaciones de tiempos parciales, de corta duración, (Cataño, 2005).

Gonzalo Cataño (2005:60), afirma que la sociología como profesión estaba sufriendo en los años ochenta de un “proceso de movilidad social descendente”. Ante este panorama, los sociólogos optan por obtener títulos de especialización o maestría y certificaciones que los especialicen en su campo o, incluso, en campos diversos al suyo, previendo las dificultades derivadas de la contracción de sus mercados de trabajo naturales y de aquellos logrados a partir de su lucha por la institucionalización y la profesionalización.

Gabriel Restrepo *et al.* (2007:144) publica un artículo resultado de una investigación encargada por el Departamento de Planeación Nacional, en el que se propone examinar los problemas de la inserción y la movilidad laboral de los sociólogos profesionales, es decir de aquella porción muy significativa de sociólogos que se ubican en lo que él llama “tecnocracia”, equivalente a lo que Jaques Delors (1996:34) denominó el “saber hacer”²⁶, saber que, en Colombia es subestimado frente al saber teórico, refiere G. Restrepo²⁷. Concluye, que tal visión representa una actitud negligente frente a ámbitos como “la empresa, la innovación tecnológica y las dimensiones aplicadas de la economía y otras ciencias sociales”. Y anotemos, aún más: la disciplina, como un campo que lo habita un saber “canónico y académico”, representa para la identidad del futuro sociólogo mayor prestigio que la profesión, que se representa por una acción o un saber práctico que le sigue a aquel de forma subordinada.

Entre los científicos sociales, los usos prácticos de la sociología en la actualidad están en desuso. Estos usos son poco cercanos a los sociólogos dedicados a la disciplina académica, sí, pero aparecen posicionados como una “tecnología social” de uso habitual por el sociólogo profesional. La proximidad conceptual y empírica de estos usos prácticos con la sociología positivista facilita a la crítica tildarlos de “ingeniería social” o de “sociología clínica”. La tecnocracia y la disciplina (sociológica) se muestran divorciadas. La primera se le juzga subordinada y la segunda no la acepta como fuente de desarrollo teórico ni disciplinar (De Paulo A, 2004)

²⁶ Delors afirma en su informe de 1996, que la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, *aprender a hacer*, aprender a vivir juntos, aprender a ser. Aprender a hacer a fin de adquirir...una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo...en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza...

²⁷ Gabriel Restrepo (2007:144) afirma que esta actitud descalificadora es uno de los grandes problemas culturales de Colombia heredados de la Contrarreforma.

Podemos tomar el riesgo y afirmar que, originado en el prestigio brindado por el paradigma ocupacional, representado en los académicos y su objeto disciplinar, sumado esto a la introducción reglamentaria de las ciencias sociales en la educación (Ley 115 de 1994), los sociólogos encuentran un ámbito ocupacional en la educación media y secundaria. En el campo educativo no universitario encuentran los sociólogos un mercado de trabajo potencial y por desarrollar. Aquí el rol del sociólogo otorga capacidades a la escuela para formar ciudadanos capaces de “vivir juntos”. La acción profesional y el efecto relacional esperado están aún en deuda con la sociedad colombiana.

Mientras en los años ochenta sucedía tal descenso de la trayectoria de la movilidad social de los sociólogos, al mismo tiempo, en esa década, con la promulgación del Acto legislativo No. 1 de 1986, que instituyó la elección popular de alcaldes y facilitó la autonomía municipal de forma regulada, se crearon oficinas de Planeación en casi todos los municipios y el poder de decisión se multiplicó y pudo darse mayor autonomía a lo local. El panorama ocupacional que se abrió contrarrestó la tendencia descendente de las oportunidades laborales de la década de los ochenta (Restrepo y Castellanos, 2007:145).

El mercado de trabajo en los municipios, para la sociología profesional, ofreció abundantes oportunidades ligadas a la intervención social, la planeación del desarrollo local y de los marcos económicos y sociales. Se transformó en un juego de posibilidades que indican una tarea hacia el 2019, refiere Restrepo y Castellanos (2007:151), encaminada a reconstituir los poderes municipales y locales, a partir de los cuales sea posible articular con las agendas nacionales, regionales y locales de lucha contra la pobreza, la inequidad y la desigualdad y del fortalecimiento de la democracia; la reintegración de los excombatientes y la construcción de capital social y cultural.

En general, la sociología profesional se ha ejercido en el Estado, que ha sido el mayor empleador²⁸, se ha convertido en el mercado de trabajo que mayores posibilidades laborales ofrece al sociólogo con vocación aplicada, incluso poniéndola al servicio de las corporaciones de servicios y diseño, como marginales de la publicidad y el marketing. Aquí, en las personas jurídicas denominadas “corporaciones”, se configura un mercado de trabajo más entre las opciones laborales que se pueden derivar, de los asuntos de los que se ocupan los sociólogos como comunidad académica y, a la vez, con la misma intensidad de su influencia, de la acción del propio sociólogo profesional que hace de su proyecto de vida una trayectoria laboral que sirve de guía a otros que apenas inician sus procesos de identificación ocupacional.

La ductilidad que se puede inferir de la existencia de una diversidad ocupacional y una variedad de mercados de trabajo, en los sociólogos profesionales, desde luego amerita una formación específica. Sea cual sea el estilo de hacerlo, habrá que pensar en el desarrollo de capacidades humanas como aquella con la que aprendimos a seguir aprendiendo. Equivocadamente podría pensarse que para formar un “sociólogo profesional” no se

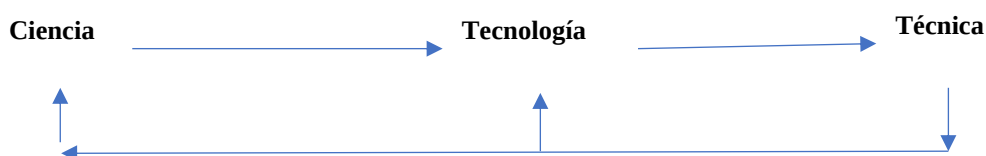
²⁸ Citado por Gabriel Restrepo (2007: 144), en EEUU, en el año 2003, el Estado solo proveía el 11% de todos los puestos de los trabajadores profesional del mercado laboral total, para el caso de Colombia de acuerdo a los datos obtenidos de Farné y Vergara (2006: 21) es de 18.5%.

requeriría enseñar a controlar el conocimiento. Pero hay que asegurarse, que cuando hablamos de profesión aludimos explícitamente a que el profesional controla más los conocimientos que las técnicas, más condicionadas éstas por los oficios, por lo tanto, la disciplina siempre tendrá que anteceder a la profesión, como de una tradición (Gadamer) desde la que se inicia el noble profesional.

“A diferencia de las habilidades de la profesión surgen, en cambio, de una familiaridad con un cuerpo abstracto de conocimientos. Así pues, el control de la ocupación equivale al control del conocimiento que generan las técnicas” (Uricoechea, 1999:1-2).

Restrepo y *et al.* (2007:147) llegan incluso a sugerir que las innovaciones técnicas y tecnológicas (costos sociales e impacto, participación de la comunidad, Escuela Nueva, Investigación-Acción-participación, etc.) que ocurren en los programas sociales en virtud de las acciones de los sociólogos profesionales en su interacción con otros profesionales con interés manifiesto por objetos sociales parecidos (psicólogos, antropólogos, trabajadores sociales) podrían llegar a “inducir transformaciones” en la sociología como disciplina. Edgar Morin, hubiese construido un “circuito virtuoso”, de esta manera:

Gráfica 7. Circuito de interacción virtuoso entre Ciencia, Tecnología y Técnica



Fuente: elaboración propia.

Y concluye, Restrepo, que la sociología profesional ha realizado contribuciones importantes al desarrollo social colombiano en las dimensiones de formulación y del seguimiento de políticas sociales públicas, entre ellas, destaca las relacionadas con la reducción de la pobreza. La vía de contribución señalada debe dejar claro que la profesionalización de la disciplina del sociólogo no puede verse como un asunto de oficios residuales que apenas satisface la sobrevivencia económica sin añadir nada a la construcción de la identidad del sociólogo.

Se reconoce, una concentración temática de la sociología en el Estado y el Gobierno, particularmente en su rama ejecutiva, mientras se descuidan otros tópicos de la vida civil, como el deporte, la fiesta, la moda, la belleza, la cocina, la empresa, la industria, los estilos de vida contemporáneos, la juventud, el género y otros. Todos ámbitos en los que existen potenciales mercados de trabajo para la expresión de la sociología profesional. (Restrepo y Castellanos: 2007)

Darle la posibilidad de enaltecer la sociología desde su aplicación profesional, ante los ojos de todos los académicos y no académicos, amplía el campo de acción del sociólogo en referencia a los mercados laborales que le son afines y brinda a la disciplina una fuente nueva de teoría para la sociología colombiana, así demore un poco el reconocimiento. Algunas de las innovaciones más importantes han surgido del Estado, pero también de movimientos sociales, es el caso de la Investigación-Acción-Participación que tardó varios años en ocupar

el puesto de paradigma que ocupa ahora y que le permite inmiscuirse con las grandes ligas de la teoría sociológica de nuestros planes de estudio.

Para el 2007, Restrepo Gabriel, calculaba 6000 a 8000 sociólogos y proyectaba 20.000 para el 2019, a quienes les auguraba un amplio mercado en actividades de intervención en la transformación social y económica de los 1.101 municipios colombianos, como una manera de apoyar la creación de sociedad civil; además, agrega, la participación de la sociología en las empresas aumentaría. La sociología tendría un papel crucial en la consolidación de la democracia creando capital social y capacidades para la civilidad, si supera la división entre disciplina y profesión. Toma potencia nuestro análisis dándole fuerza y vigencia a los mercados de trabajo vinculados a la transformación de la educación básica, secundaria y media, a los programas de reducción de la pobreza, a la acción organizada de la comunidad y, en general, a las ocupaciones relacionadas con la intervención en la transformación de la vida municipal.

El IX Congreso de Sociología, realizado en 2006, Fernando Cubides (2007) identifica otros campos no aludidos hasta ahora en nuestro análisis. Para ellos se basa en dos pautas que descubre a partir de los temas de los que se ocuparon las ponencias de ese Congreso, la “hibridación y la diversificación”. Esos campos de interés novedoso de los sociólogos podrían, sin equívocos, convertirse en mercados de trabajo.

Uno de ellos fue el fenómeno religioso apreciado desde todas las formas de creencia que hoy emergen en la sociedad y de prácticas religiosas que las acompañan, lo mismo desde “la subjetividad del nuevo tipo de creyentes”. Las iglesias, el ecumenismo, los grupos de laicos comprometidos, las familias, el turismo religioso, la formación pastoral y sacerdotal, etc., surgirían como nuevos ámbitos de actuación para el sociólogo profesional.

En la perspectiva global, los sociólogos tendrán que empezar a pensar la sociología de las redes y las comunidades virtuales. Ya se ha acuñado un tema para tratar los temas de la “cibersociología” y la “sociología de la informática”. Las capacidades que requiere un negociador internacional requieren dominar técnicas de comunicación, de negociación y un conocimiento estratégico a cerca del otro. Por este mismo camino, hoy pervive el interés por continuar estudiando el fenómeno de la violencia, ahora ligada a redes internacionales de terrorismo y delitos, a los conflictos regionales y a las violencias locales sexuales, familiares, vecinales, raciales y religiosas, problemas con los que comenzó la sociología en Colombia.

La empresa y la industria son un mundo particular de relaciones sociales por el que es creciente el interés por la sociología del trabajo y la sociología de la industria. Por entre los polos empresariales e industriales de las ciudades colombianas irrumpen opciones laborales reales, para el sociólogo empresarial, tal como la disciplina sociológica abrió la posibilidad del sociólogo para los hospitales y la escuela, se abriría paso en la empresa y en la industria con más fuerza en este decenio que viene.

El IX Congreso, también le dio lugar al “marketing social”, particularmente en Antioquia y en Medellín. Los estudios de mercado se le asemejan, pero aquel elucida temas como el de las variaciones relacionales entre jefe y subordinado, la influencia sobre el comportamiento de las innovaciones tecnológicas, sin embargo, los estudios de opinión y las preferencias

políticas, pueden incluirse en el set de ofertas del marketing social. Los datos de estos estudios hoy ocupan gigantescas bases de información sobre ciudadanos y consumidores que son usadas para orientar gustos y deseos y que están en mano de grandes corporaciones multinacionales que las venden en el mercado legal de insumos.

La sociología profesional, de vocación aplicada, se nos presenta a la vista como una realidad concreta, y la pertinencia de su disciplina, se demuestra en la respuesta a “tan variada demanda de conocimiento y de gestión” (Cubides, 2007). Se hace necesario circunscribir todo mercado de trabajo en el que cabe el oficio de sociólogo en un espacio compuesto de oficios disciplinares y de oficios profesionales no académicos.

De estas digresiones, logradas a partir de la revisión y del diálogo con algunas referencias autorizadas sobre los temas de los cuales nos hemos ocupado los sociólogos(as) durante los 60 años de la institucionalización de la sociología en Colombia, dejan entrever, que es en la disciplina académica y en los oficios profesionales, en los que se definen sus “mercados parciales de trabajo” y desde éstos, es también que se vislumbran las posibles nuevas ocupaciones del futuro sociólogo; esto último exige, desde luego, una investigación aparte.

2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Es necesario, para mejor comprensión del modelo analítico propuesto, introducir algunos conceptos complementarios. La afirmación sobre que las trayectorias laborales se enmarcan en un proyecto biográfico individual es preciso incorporarla al modelo bajo una perspectiva ajustada y atemperada a él. Para la presente investigación el concepto de trayectoria ha sido ajustado a las limitaciones del método utilizado, por cuanto no “mediremos” trayectorias laborales individuales propiamente, sino, la ‘trayectoria laboral de la cohorte’. Y por cohorte, para el caso, entenderemos el grupo de egresados durante el período estudiado, distinguiéndolo del concepto de cohorte en el contexto educativo donde define un grupo que ingresa a la universidad o a un programa académico en igual tiempo y bajo unas mismas condiciones académico administrativas institucionales.

Esto significa que el objeto de estudio ‘trayectoria laboral de la cohorte’ es una categoría conceptual compuesta por las posiciones ocupacionales del individuo en el mercado de trabajo y por las movilidades observadas en las ocupaciones individuales a través de momentos específicos y claves en su trayectoria laboral. Esta categoría, construida para esta investigación, permite establecer la posición de la ‘cohorte’ en la estructura del mercado de trabajo que se corresponde con un momento específico y representativo del trayecto laboral, describiendo la cohorte mediante indicadores cuantitativos en orden a dimensiones como: estructura ocupacional, condiciones laborales, formación académica y destino social del proyecto biográfico en el contexto de las fases de socialización.

Cada momento clave seleccionado en la trayectoria, - primer empleo, empleo anterior al actual y empleo actual -, se consideraron mercados de trabajo en los que se articulan varios mercados parciales que le otorgan a aquel una estructura y le definen unas condiciones laborales específicas.

Las preguntas: ¿En qué se ocupan los sociólogos egresados de la Universidad del Valle, entre 2009 y 2017?, así como las preguntas derivadas: ¿Cuáles son los itinerarios de inserción laboral de los egresados de este período? y ¿Qué relación existe entre la pre - socialización (capital social y cultural de ingreso), la socialización académica (competencias adquiridas durante la formación) y la socialización profesional (competencias adquiridas con el ingreso al mundo laboral), con la movilidad social del individuo formado como sociólogo?, fueron la base para definir el método usado para la indagación.

El punto de ignición que abrió el interés fue verificar la escasa investigación en relación con los mercados de trabajo de los sociólogos en Colombia y sobre las trayectorias laborales de los egresados del Programa de Sociología de la Universidad del Valle. La Dirección de Extensión, a cargo de las tareas de seguimiento a los egresados, acogió la idea de realizar un estudio específico para resolver estas necesidades de conocimiento, pero, también, propuso ampliar el margen de interés inicial hacia el diseño de una base de datos que permitiese regularmente encontrar datos actualizados sobre trayectorias laborales de los egresados de la Universidad del Valle.

Se diseñó un estudio longitudinal, retrospectivo, cuantitativo, exploratorio y descriptivo, basado en la aplicación de un cuestionario *on-line* a egresados del Programa de Sociología entre 2009 y 2017, con el que se configuró una base de datos y, conjuntamente, se realizó una entrevista a un grupo focal, constituido con 14 egresados que asistieron a la convocatoria de la Dirección de Extensión, a quienes se indagó por información biográfica complementaria y referida a la percepción de los egresados sobre los mercados de trabajo de los que podían añadir experiencias; se recogieron 52 registros de egresados con los cuales se conformó la cohorte objeto del análisis.

El instrumento aplicado consta de 185 preguntas, compuesto de nueve secciones: características sociodemográficas (16), trayectoria académica durante la carrera (16), trayectoria laboral durante la carrera (12), trayectoria académica como egresado (10), inserción en el primer empleo (33), inserción en el empleo anterior al actual (28), inserción en empleo actual (29), inserción laboral en referencia al desempleado (27), relación entre desempeño y los propósitos de formación del programa (11) y dos (2) preguntas abiertas referidas a la opinión de los egresados sobre debilidades y fortalezas del programa.

Como se anotó, se construyó un instrumento de seguimiento a la trayectoria laboral de los egresados conformado por 185 preguntas y dos dimensiones de interés para la Dirección de Extensión: una de ellas soporta la investigación sobre inserción laboral, trayectorias laborales y mercados parciales de trabajo de los sociólogos (172 preguntas) y la otra dimensión registra información sobre el impacto de los egresados que indaga por la correspondencia entre la formación ofrecida por el Programa y las competencias laborales que los mercados de trabajo les han exigido.

Se consideró el estudio sobre los mercados de trabajo de los sociólogos como el núcleo de indagación de la presente investigación, razón por la que sólo se usaron para la ocasión, la información aportada por las respuestas a las preguntas relativas a ese núcleo. Las demás preguntas, serán de utilidad próxima para el seguimiento a egresados en la Dirección de Extensión, igual que lo serán los resultados del presente estudio para el Programa de Sociología.

Privilegiamos en la investigación, el análisis en torno a las problemáticas sociológicas propias del *campo* de la actividad profesional, en el que suceden jerarquizaciones y conflictos, se establecen fronteras y se reflexiona sobre la legitimidad de pertenecer a él y a ciertos mercados laborales. En este trabajo, a diferencia de los estudios de egresados, se profundiza en problemáticas relativas al empleo de los sociólogos y a la inserción laboral en los mercados de trabajo. Significa que el mercado laboral y la inserción en él se relaciona menos con las capacidades y competencias profesionales adquiridas durante la trayectoria académica de pregrado y más con las condiciones bajo las que existen mercados laborales para la sociología, en congruencia con lo que Beck llama “sistema ocupacional”.

Construido el instrumento, se aplicó una prueba piloto a cinco egresados, acompañado de una guía de evaluación bajo los siguientes criterios: coherencia de las preguntas con respecto a la especificidad para conocer de trayectorias laborales, aspectos que no se indagaron y podrían ser incluidos, aspectos que se indagaron pero podrían excluirse, consistencia de las dimensiones, variables y preguntas de la encuesta en el sentido de mantener una relación

causal pertinente con el objetivo de la encuesta y, finalmente sobre el funcionamiento del aplicativo usado para la encuesta *on-line*. Con los resultados obtenidos se ajustó el cuestionario y se transcribió en el aplicativo Google Forms.

Desde 1979 hasta 2018, se registran 567 egresados, de los cuales 248 (43,7,0%) egresaron durante el período de estudio 2009-2017. Se envió a 164 (66,1%) egresados del período de estudio, un link desde la Dirección de Extensión, en el marco del Observatorio Laboral de la Universidad del Valle, a aquellos de los que se contaba con la dirección de correo electrónico.

Los 52 registros logrados, representan una muestra del 21% de los graduados para el período de estudio. La proporción mayor de participación correspondió a los egresados graduados en el 2010 con el 38,8% (18) de los graduados de ese año y la participación menor de los graduados de 2017, con 12,5% (3).

De los 52 egresados encuestados, 29 (55,8%) son mujeres y 23 (44,2%) son hombres. El rango de edad al ingreso al Programa de Sociología fue de 16 a 27 años. El 90,4% tenía entre 16 y 20 años. La pertenencia étnica se distribuye entre 45 (86,5%) mestizos, 1 indígena (1,9%), 1 blanco (1,9%) y 5 (9,6%) no respondieron esta pregunta. De los 52, al momento de la encuesta, 9 manifestaron que conservaron el primer empleo y 12 estaban desempleados.

Tabla 1. Graduados del Programa de Sociología y encuestas aplicadas, 2009-2017

AÑO	GRADUADOS	ENCUESTAS	%
2009	32	7	24,1
2010	18	7	38,8
2011	24	5	20,8
2012	30	5	16,6
2013	31	7	22,6
2014	25	9	36,0
2015	34	5	14,7
2016	32	4	12,5
2017	22	3	13,6
TOTAL	248	52	

Fuente: Dirección del Programa de Sociología, Universidad del Valle, enero de 2018.

El método seleccionado para responder a las preguntas de investigación, consta de una encuesta aplicada a la muestra indicada y un conversatorio con un grupo focal de egresados. El enfoque para la elaboración del cuestionario se basó en el reconocimiento del método biográfico como piedra angular para obtener información pertinente a las trayectorias laborales, no obstante, optamos por canalizar el método biográfico mediante una encuesta que indagó por seis momentos de la trayectoria del egresado: (1) la presocialización; (2) la socialización académica, (3) la inserción laboral durante el trayecto de formación académica en la Universidad, y la trayectoria laboral profesional de la que se indagaron tres momentos: (4) el primer empleo, (5) el empleo anterior al último o actual, y (6) el empleo actual.

El método nos permitió, de un lado obtener información de las trayectorias, basados en los tres momentos anotados de la socialización profesional, y se realizaron dos tipos de

clasificaciones: por tipos de mercados de trabajo y por la tendencia en cuanto a la movilidad social alcanzada. Por otro lado, nos permitió describir los mercados parciales de trabajo a los que pertenecieron y/o pertenecen los sociólogos egresados durante 2009-2017 en cada uno de los momentos señalados antes. Las condiciones iniciales de ingreso a la carrera, aportaron una base para realizar un seguimiento al capital económico, social y cultural de los encuestados durante la línea de tiempo en la que se desarrolló la trayectoria biográfica; así mismo, permitió realizar algunas inferencias respecto de los procesos de identificación de los sociólogos de ese período que podrían explicar el ingreso a un mercado parcial de trabajo particular.

El conversatorio con el grupo focal, constituido por los 14 egresados que asistieron a la convocatoria realizada por la Dirección de Extensión, permitió complementar información referida a las dificultades de inserción laboral en los mercados de trabajo, las exigencias de los mercados percibidas como nuevas habilidades o como preferidas por los empleadores, la apreciación sobre la pertinencia del programa con su desempeño laboral, y algunas “formas identitarias” (Dubar, 2002) manifiestas y explícitas o inferidas de la palabra de los egresados asistentes.

Se usaron entonces fuentes primarias como la encuesta, la entrevista, y secundarias como información de la Oficina de Registro Académico y la literatura científica señalada en la bibliografía. Todos los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS, versión 23. Se realizó un análisis a partir de procesamiento de frecuencias simples para todas las variables, y análisis bivariados para los contrastes requeridos en el ejercicio.

Para abocar el desafío de comprender las trayectorias laborales de los sociólogos y sociólogas involucrados en el estudio, desde la información a obtener mediante el cuestionario y el grupo focal, se desarrolló un modelo analítico conformado por cinco dimensiones, 13 categorías y 37 variables para estructurar el análisis, el cual se presenta a continuación, en la Tabla 2:

Tabla 2. Dimensiones, categorías, variables, del modelo conceptual propuesto para el análisis

DIMENSIONES	CATEGORIAS	VARIABLES
Socialización profesional	Presocialización	. Procedencia . Formación de los padres . Estrato socioeconómico
	Socialización académica	. Empleos . Reconocimientos académicos . Actividades de investigación . Segunda lengua
	Socialización Profesional	. Primer empleo . Empleo anterior al actual . Empleo actual
Estructura ocupacional	Experiencia laboral	. Empleos anteriores . Funciones en empleos anteriores
	Ocupación	. Ocupación principal . Satisfacción con el empleo

DIMENSIONES	CATEGORIAS	VARIABLES
	Sector estatal	. Carácter de la empresa . Tipo de empleado . Ámbito de la empresa
	Posición ocupacional	. Nivel del cargo . Ámbito de la empresa . Tamaño de la empresa . Satisfacción con la jerarquía ocupada
Condiciones del empleo	Estabilidad del empleo	. Tipo de contrato . Duración del empleo . Pluriempleo . Satisfacción con la estabilidad laboral
	Jornada laboral	. Horas por semana
	Ingreso	. Ingreso por mes . Satisfacción con el ingreso
	Movilidad	. Ascensos en el empleo . Relación del trabajo con la carrera . Buscar empleo
Formación y credenciales académicas	Estudios de posgrado	. Nivel alcanzado . Tipo de posgrado . Nivel en curso . IES

Fuente: elaboración propia

Por último, señalamos, que, para efectos de las comparaciones referidas a la tendencia de la trayectoria del grupo de egresados seleccionados, se optó por el uso del indicador porcentaje en virtud de estandarizar las comparaciones y visibilizar tales las tendencias. Por esta razón a partir del numeral 3.4 se encontrarán este tipo de análisis.

3. EL CASO DE LOS SOCIÓLOGOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, 2009-2017

3.1 SÍNTESIS HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

El Programa de Sociología, adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, se crea mediante la Resolución 167 del 27 abril 1978, posteriormente, las actividades académicas comenzaron en enero de 1979. Desde sus inicios se orientó a formar sociólogos con énfasis en la investigación social, con base en una perspectiva interdisciplinaria para el tratamiento de los problemas sociales y con “un justo equilibrio entre profesión y compromiso con la sociedad”. Se propone la idea de la sociología como un oficio, en el sentido de “una forma de artesanía intelectual, de acuerdo con la visión del sociólogo norteamericano Charles Wright Mills” (PAS, UNIVALLE, 2013).

En el año 2005, el Ministerio de Educación Nacional le otorgó la acreditación de alta calidad por nueve años, según Resolución No. 2587 y renovó su acreditación mediante la Resolución 02040 de 17 de febrero de 2015.

La investigación que se promueve en el Programa se realiza desde la convicción de que existen diferentes aproximaciones metodológicas y la aceptación en el debate sobre la participación de otras disciplinas de las ciencias, tales como: el Diseño Documental, propio de la historia, el Diseño Etnográfico de la antropología, el Diseño de Agregados de la economía y el Diseño de Sondeo, más cercano a la sociología. La investigación se considera como “el núcleo principal de la actividad académica y...fundamento del trabajo docente”, lo que permite mantener “una sintonía con los avances que se establecen en otras partes del país y del mundo”, con base en la permanente autoevaluación y autocrítica.

La experiencia investigativa de los profesores sobre temas concretos de la realidad social, facilita que los estudiantes se pongan en contacto con los problemas que les plantean su pertenencia a una sociedad regional y local concreta. De esta manera se propone el programa llevar a los estudiantes a desarrollar una “responsabilidad (sobre) las transformaciones sociales, mediante la práctica de la intervención social”. La idea, refiere el documento de acreditación referenciado, “es que los egresados estén en capacidad de participar en procesos de cambio social con base en propuestas acordes con la realidad social”.

El programa tiene una duración de ocho semestres en la modalidad presencial y en jornada diurna; recibe 65 estudiantes anualmente, en el mes de enero de cada año. El título que otorga el programa es el de sociólogo (a). Desde su creación en el año 1978 hasta la actualidad, el Programa de Académico de Sociología (PAS) ha tenido 567 egresados. La deserción calculada para el período 2008-2012 osciló entre 12,96% y 9,13%, según registra el Informe de autoevaluación con fines de acreditación (2013:47).

El profesional egresado adquiere la capacidad de: (a) manejar adecuadamente la problemática sociológica en sus dimensiones histórica, teórica y metodológica; (b) aplicar las diferentes perspectivas de la sociología al análisis concreto de la realidad social e institucional, tanto en los niveles locales, como regionales y nacionales; y (c) intervenir en la dirección de los problemas sociales en los niveles anteriormente mencionados.

De acuerdo con los propósitos indicados antes, el sociólogo(a) egresado podría desempeñarse en varios campos: investigación académica y docencia; planificación social en entidades públicas y privadas; participación en equipos multidisciplinarios de investigación e intervención social; intervención y evaluación de procesos de cambio social o resultantes de ellos; asesorías y consultorías en trabajos especializados relacionados con las ciencias sociales; y producción de análisis sociales especializados.

Los documentos del PAS de la Universidad del Valle, presentan una intencionalidad formativa que no privilegia la formación disciplinaria sobre la formación en habilidades profesionalizante aplicadas, sino que declara, explícitamente, un “justo equilibrio” formativo entre la investigación como actividad fundamental de la disciplina sociológica y las habilidades para realizar intervención social, evaluar impactos de programas o políticas y realizar análisis sociales útiles para las relaciones sociales concretas, locales y regionales.

3.2 CONDICIONES INICIALES ALCANZADAS EN LA FASE DE PRESOCIALIZACIÓN DEL EGRESADO

¿Cuáles eran las condiciones y posiciones de entrada que antecedieron a la socialización académica de los egresados? Estas fueron definidas por las características demográficas, sociales, económicas y culturales, que describen la procedencia sociocultural del egresado y su posición de entrada al campo de la sociología como disciplina, para continuar su trayectoria de socialización académica en la Universidad.

Tabla 3. Distribución de la edad al ingreso a la Universidad del Valle

EDAD	Nº	%
16-20	47	90,4
21-25	4	7,7
26-30 años	1	1,9
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Respecto al estrato socioeconómico, al momento del ingreso; se distribuyó así: 6 (11,5%) estrato 1; 12 (23,1%) estrato 2; 21 (40,4%) estrato 3; 9 (17,3%) estrato 4; 3 (5,8%) estrato 5; y, 1 (1,9%) estrato 6. La concentración del 75% de los egresados en los estratos 1-3 está conforme con la población promedio atendida por una universidad pública en Colombia²⁹.

²⁹ Perfil socioeconómico de los estudiantes de la Universidad Nacional. Oficina Nacional de Planeación UNAL, 2011. Tomado de http://www.bdigital.unal.edu.co/3670/9/10_Perfil_socioecon%C3%B3mico_de_los_estudiantes_de_la_Universidad_Nacional_de_Colombia_2_2A.PDF

Los capitales económicos, sociales y culturales obtenidos hasta aquí solo podremos observarlos en sus efectos en el transcurso de las trayectorias examinadas y que se presentarán luego en forma de tipos representativos, por ocupación y mercado parcial de trabajo.

El panorama de los antecedentes de formación en los padres y madres de los 52 encuestados es como se aprecia en la Tabla 4. Tanto los padres como las madres muestran que 16 (30,8%) no han completado los estudios de primaria y secundaria.

Se corrobora que las mujeres presentan menores niveles en primaria y bachillerato completos, 10 (19,2%), mientras que en los hombres 19 (36,5%); en el caso de los estudios superiores, se invierte la tendencia, presentándose un mayor número de mujeres, 23 (44,2%) con algún nivel de educación superior, 15 (65,2%) de ellas como profesionales universitarias, en tanto 12 (23,1%) hombres informan haber culminado algún nivel, 6 (50%) de ellos como profesionales universitarios. Sólo un caso reportó una Maestría, correspondiente al sexo masculino.

Tabla 4. Nivel de formación de los padres

ESCOLARIDAD	PADRE		MADRE	
	Nº	%	Nº	%
Primaria incompleta	11	21,2	8	15,4
Bachillerato incompleto	5	9,6	8	15,4
Estudios técnicos incompletos	-	-	1	1,9
Estudios universitarios sin terminar	3	5,8	2	3,8
Primaria completa	8	15,4	4	7,7
Bachillerato completo	11	21,2	6	11,5
Estudios técnicos completos	4	7,7	7	13,5
Estudios tecnológicos Completos	2	3,8	1	1,9
Profesional universitario	6	11,5	15	28,8
Maestría	1	1,9	-	-
No sabe	1	1,9	-	-
TOTAL	52	100,0	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Un análisis adicional de los datos, muestra que en sólo 11 (21,2%) de los egresados, tanto el padre como la madre presentan niveles alcanzados en la educación superior de forma simultánea, pero, solo en 5 (9,6%) ambos padres son profesionales universitarios, lo que significaría para estos casos un capital sociocultural significativo.

Tabla 5. Tipo de ocupación de los padres y las madres al momento del estudiante ingresar a la Universidad

OCUPACIÓN	PADRE		MADRE	
	Nº	%	Nº	%
Desempleado	1	1,9	-	-
Trabajador de empresa familiar sin remuneración	1	1,9	1	1,9
Oficios del hogar	1	1,9	9	17,3
Empleado de empresa privada	9	17,3	13	25,0
Empleado de Gobierno	1	1,9	4	7,7
Trabajador independiente / cuenta propia	26	50,0	18	34,6
Pensionado	9	17,3	4	7,7
No informa	4	7,7	2	3,8
TOTAL	52	100,0	52	100,0

Fuente: elaboración propia

El nivel de empleo de los padres y de las madres era alto al momento del ingreso del estudiante. El 100% de las mujeres están ocupadas y sólo un hombre manifestó estar desocupado en ese momento. Como es de esperar en sociedades patrilineales, 9 (17,3%) madres reportan estar dedicadas a oficios del hogar. Contaban con trabajo remunerado 36 (69,2%), sólo uno de ellos en el sector público y 26 (72,2%) de éstos como trabajadores independientes; entre las madres, 35 (67,3%) refirieron contar con un empleo remunerado, muy similar a los hombres, 4 en el sector público y 18 (51,4%) como trabajadoras independientes. El número de pensionados fue de 9 para los padres y 4 para las madres al momento del ingreso. Con lo anterior, adelanta decir que los 52 egresados tuvieron apoyo de sus padres y madres; al menos, tuvieron la posibilidad. A 36 (69,2%) de los 52 les costearon la carrera sus padres y madres y en 13 (25%) casos se reconoce autofinanciamiento.

Un factor que influye en las formas identitarias de los sujetos, es saber si han tomado una decisión identificatoria con la sociología desde el ingreso a la carrera. Entre los 52 egresados encuestados, 34 (65%) afirmaron que sociología fue la primera opción seleccionada para su ingreso a la Universidad, lo que muestra su voluntad individual de elegir una identidad como sociólogo, que igualmente había recibido información sobre el campo sociológico y se visualiza como profesional. Los 18 (34,6%) egresados, para quienes no fue la primera opción visualizarse e identificarse como sociólogos (as), observaremos, más adelante, el nivel de trayectoria alcanzado, que nueve (50%) de éstos no tienen empleo en la actualidad.

Los datos presentados, nos muestran que los 52 representantes de la cohorte de egresados 2009-2017, provienen en su mayoría de hogares con limitaciones económicas conocidas los estratos 1-3 a los que pertenecen, si bien la mayoría recibió apoyo económico al sostenimiento y matrícula; que poseen empleo asalariado de manera significativa ambos cónyuges y que una proporción de hogares cercana al 68,2% han alcanzado como mínimo el bachillerato.

3.3 CONDICIONES QUE OTORGA LA FASE DE SOCIALIZACIÓN ACADÉMICA

Esta fase inicia con un proceso identificatorio derivado de la elección positiva de la profesión o de su elección resultante del descarte de la “verdadera” primera opción en la que se participó, pero que no fue seleccionado. Se ingresa a esta fase con el capital económico, social y cultural que fue adquirido durante la historia de vida y la socialización del individuo previa a la vida universitaria, la que pudo o no tener impulsos positivos desde las redes y valores que estructuraban dichos capitales. Estos viáticos individuales los portan, al ingreso, una población en la que el 90,4% de sus miembros tiene entre 16 y 20 años.

Durante el trayecto de socialización académica (como estudiantes) los egresados acumularon algunas experiencias relevantes para su desempeño profesional, entre ellas: 21 (40,4%) realizaron pasantías, 7 (33,3%) en investigación, 4 (19,0%) en intervención social y el resto en diversas actividades relacionadas con la defensa de los derechos humanos, la educación universitaria, la educación escolar, la administración pública y en organizaciones no gubernamentales.

En relación con la participación en proyectos de investigación e intervención social se encontró que 36 (69,2%) refiere haber tenido la experiencia, sin embargo, sólo 14 (26,9%) de los 52 se articuló a algún grupo de investigación. Entre los que reconocen que participaron, los niveles de ésta son significativos para algunos: 16 (30,8%) lo hicieron en dos proyectos, 11 (21,2%) en uno, tres en 5 y otros dos en 4 y 5 proyectos, en tanto uno reconoce haber participado en 8 y otro en 10 proyectos. Esta actividad intensa da cuenta de una socialización relevante en una proporción importante de estudiantes, 69,2%.

La participación como ponentes en congresos es reconocida por 15 (28,8%) de los egresados, de ellos en seis casos (40%) participaron en ponencias internacionales en México, Argentina y Ecuador. Informan haber publicado 13 (25%) de los egresados, en dos casos en revistas internacionales, y un caso reporta 4 publicaciones, dos nacionales y dos internacionales; tres casos informan dos publicaciones nacionales.

En cuanto a reconocimientos recibidos 11 (21,2%) informan haber recibido, en una o más ocasiones becas de la Universidad por rendimiento académico; en dos casos se reportó tesis meritoria y en uno de ellos hubo reconocimiento internacional mediante una beca internacional iberoamericana, otorgada por la Fundación Carolina en el año 2010.

Además de la experiencia académica y disciplinar se indagó por la experiencia laboral durante la fase de formación como sociólogas(os). El 88,5% (46) reconoce que participó en actividades laborales que le representaban ingresos; 16 de ellos (34,8%), tuvieron un solo empleo durante la carrera, 12 reconocen dos empleos, siete reconocen tres, seis reconocen cinco empleos, uno informa 10 empleos y otro hasta 14. Estos hallazgos dan cuenta de una estrategia económica y de formación disciplinar que enriquece las redes académicas y de amigos relativas a la ampliación de sus capitales cultural y social.

Tabla 6. Tipo de actividad laboral en la que participó con remuneración

TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL	N°	%
No participó	6	11,5
Actor de teatro y cuentero	1	1,9
Asistente administrativo	3	5,8
Asistente de investigación	9	17,3
Coordinadora de Voluntariado	1	1,9
Docente de colegio/escuela	6	11,5
Educador en la Fundación Zoológica de Cali	1	1,9
Mesera y después docente	1	1,9
Monitor de la Universidad	24	46,1
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

En cuanto al tipo de actividad, Tabla 6, se observa que 33 (63,5%) informan actividades relacionadas con la Universidad, 24 como monitores y 9 como asistentes de investigación; 6 (11,5%) en docencia en básica primaria y secundaria. Llama la atención que 7 (13,5%) reportaron haber tenido diversas actividades no relacionadas con la carrera, tres de ellos como asistentes administrativos y otros como meseros, en recreación y en ventas. Se reporta una diversidad en las actividades laborales de los egresados cuando fueron estudiantes, sin embargo, hay una concentración del interés por las actividades de monitoría e investigación, bien por vocación o bien por oportunidad laboral al interior de los procesos propios de las actividades administrativas, investigativas o de consultoría de la Universidad.

Los hallazgos de la encuesta muestran que el promedio aproximado de horas semanales dedicadas a la actividad laboral principal adelantada durante la carrera, entre los 46 egresados que reportaron actividades laborales, fluctuó entre 4 y 40 horas. Tres egresados informaron que se ocuparon 40 horas a la semana cuando se engancharon en algún trabajo, y 18 (34,6%) informaron que laboraron hasta 20 horas a la semana. El 51,9% (27) indicaron haber tenido trabajo por más de 12 meses, 8 (15,4%) entre 6 a 12 meses y 10 (19,2%) seis meses o menos.

Tabla 7. Ingreso mensual por actividad laboral principal durante la carrera

RANGO DE INGRESOS	N°	%
\$1'500.001 - \$2'000.000	2	3,8
\$1'000.001 - \$1'500.000	3	5,8
\$500.001 - \$1'000.000	10	19,2
Menos de \$500.000	31	59,6
No reportaron vinculación laboral	6	11,5
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

El 59,6% (31) reportaron ingresos similares al salario mínimo (Tabla 7), lo que, de ninguna manera, aún, pueda definirse como un salario precario puesto que en forma significativa corresponden a ocupaciones relacionadas con la actividad de monitor en la Universidad, razón por la cual es más acertado relacionarlo con una actividad que brinda opciones de pertenencia a redes y de construcción de relaciones sociales al interior de los actores de la disciplina. En el sector público trabajaron 24 (46,1%), en el sector privado 18 (34,6%) y 5 casos informaron haber laborado en empresas de naturaleza mixta. Sólo 5 (9,6%) indicaron tener algún cargo de mando intermedio y sólo 4 (7,7%) un contrato a término indefinido, los 42 (80,8%) contratos temporales de prestación de servicios y 6 (11,5%) no informaron labor alguna durante su proceso formativo.

Al indagar por la función principal que desempeñaban en la actividad laboral principal cuando eran estudiante de Sociología (Tabla 8), se encontró que 13 (25%) reportaron funciones de investigación, mientras 10 (19,2%) indicaron cumplir funciones administrativas, 7 (13,5%) de docencia escolar y uno de docencia universitaria. En tanto 22 (42,3%) reportaron las funciones en el campo de la sociología, lo cual señala, también, mayoritariamente, el interés y la oportunidad antes mencionada, al interior del proceso de formación como sociólogos (as), que brinda la Universidad, en relación con la disciplina y la profesión. Llama la atención que sólo tres (5,8%) informan participación en actividades de intervención social.

Al indagar sobre la relación de su actividad laboral principal, cuando era estudiante de Sociología, con el programa, sólo nueve (17,3%) indicaron que no existía relación alguna y los demás consideraron distintos niveles de reconocimiento de dicha relación: 21 (40,4%) total y alta relación, 11 (21,2%) mediana relación y 5 (9,6%) poca relación.

Tabla 8. Función principal de la actividad laboral durante la carrera

FUNCION PRINCIPAL	Nº	%
Sin actividad laboral	6	11,5
Investigación	13	25,0
Actividades Administrativas	10	19,2
Docencia Colegio/Escuela	7	13,5
Intervención social	3	5,8
Consultorías	3	5,8
Artes escénicas, teatro	1	1,9
Cajero	1	1,9
Docencia Universitaria	1	1,9
Monitor administrativo	1	1,9
Monitor especial para estudiantes invidentes y asistente de docencia.	1	1,9
Monitoría	1	1,9
Planificación social	1	1,9
Logística	1	1,9
Manejo de equipos de impresión	1	1,9
Venta de productos y servicios	1	1,9
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Distribución por grupos de edad, al momento de obtener el grado de sociólogo(a)

EDAD GRADO (años)	N°	%
21-25	30	58
26-30	17	33
31-35	3	6
36-40	2	4
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Se graduó el 58% (30) entre 21 y 25 años y el 33% (17) lo hizo entre 26 y 27 años, indicando una población ubicada en edad productiva en la perspectiva del trabajo. Sólo 5 (9,6%) se graduaron por encima de los 30 años; el rango de edad se ubicó entre 21 y 38 años.

El promedio de años que permaneció el egresado como estudiante (Tabla 10) correspondió a un intervalo entre 6,5 años, considerado una demora ‘aceptable’, y 10,7 años, valor que dobla la duración de la carrera de acuerdo a su proyecto educativo (4 años).

Cinco de los egresados, (9,6%) logran su grado en un tiempo de ocho años; 9 (17,3%) presentaron una demora de nueve años; cinco (9,6%) de más de 10 años. Resumiendo, 47 (90,4%) tardaron 7 o más años para obtener su grado.

Tabla 10. Promedio de años entre el ingreso a la carrera y la obtención del título

AÑO DE GRADO	PROMEDIO AÑOS	N° EGRESADOS	%
2009	7	7	13,5
2010	7,5	7	13,5
2011	10,7	5	9,6
2012	6,5	5	9,6
2013	7	7	13,5
2014	9	9	17,3
2015	8	5	9,6
2016	7,3	4	7,7
2017	10,6	3	5,7
PROMEDIO	8	52	100

Fuente: elaboración propia

Se indagó, así mismo, por el dominio de una segunda lengua, preguntando por el nivel de competencia para inglés, francés, portugués, italiano, alemán y mandarín. Respecto al inglés, se encontró que 4 (7,7%) manifestaron contar con una competencia en habla de nivel alto y 21 (40,4%) nivel medio; frente a la habilidad de lectura y comprensión 15 (28,8%) afirman tener una competencia de nivel alto y 27 (51,9%) nivel medio. Tres manifestaron hablar y leer en francés en nivel alto. Para las demás lenguas el nivel hallado fue realmente bajo.

Las posibilidades de adquirir experiencia laboral y académica disciplinar, como las actividades de investigación e intervención, en sociología en la Universidad del Valle, parecen ser evidentes para todos los estudiantes; lo que no sabemos aún, es si esa posibilidad tiene por consecuencia la demora en la obtención del título. Si comparamos con los datos presentados en el Informe de Autoevaluación con Fines de Acreditación del Programa de Sociología (2013:46) se observa para los años 2008-2012, un promedio de 13,4 semestres, mientras que para el período estudiado 2009-2017, el promedio se incrementó a 16 semestres (Tabla 10).

3.4 CONDICIONES QUE OTORGA LA FASE DE SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL

La socialización profesional confirma o modifica la identidad que deriva de los modos identificatorios que el sociólogo ha elegido para y ha experimentado durante las fases de socialización anteriores. Cada momento ocupacional ofrece una cultura, una red societaria y un tiempo de exposición a valores compartidos por un grupo profesional.

Cada momento ocupacional clave de la trayectoria, - primer empleo, empleo anterior al actual y empleo actual -, son mercados de trabajo en los que se articulan varios mercados parciales que le otorgan estructura y le definen condiciones laborales específicas. Todo lo anterior, dibuja un retrato o perfil de ese momento que puede ser caracterizado según posición, es decir, valorado en referencia a la trayectoria, y según condición laboral y estructura ocupacional.

El perfil de la trayectoria laboral de la cohorte de egresados graduados 2009-2017 del Programa de Sociología de la Universidad del Valle, se hace patente en las descripciones individuales de las variables, categorías y dimensiones siguientes: (1) Estructura ocupacional, (2) Condiciones del empleo, y, (3) Formación y credenciales académicas.

Advertimos antes, que de la trayectoria laboral profesional de cada egresado se indagó por tres momentos: (1) el primer empleo, (2) el empleo anterior al último o al actual, y (3) el empleo actual.

Al ingresar al mercado laboral, en su primer empleo, los egresados se ubicaban mayoritariamente, 91% (47), entre las edades 21-30 años y el 88,5% (46) de los encuestados informaron haber adquirido alguna experiencia laboral durante ese período.

3.4.1 ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y CONDICIONES DEL PRIMER EMPLEO PROFESIONAL

Al examinar la estructura ocupacional del mercado laboral conformado por los primeros empleos obtenidos por los graduados, se observa que 17 (33%) indicó que ya venía trabajando desde antes de su grado, 6 (12%) obtienen empleo antes de un mes del grado, 14 (27%) se demoraron entre 1 y 5 meses en conseguirlo.; 13 (25%) entre 6 y 12 meses y 2 accedieron a su primer empleo después de 12 meses, alguno lo logró solo hasta el mes 16

después de su grado. El 100% de los egresados había conseguido su primer empleo dentro de los 16 meses siguientes a su fecha de grado.

Tabla 11. Tiempo transcurrido entre el grado y el primer empleo profesional

MESES	Nº	%
Ya venía trabajando	17	33
Menos de 1 mes	6	12
Entre 1 y 5	14	27
Entre 6 y 12	13	25
Entre 13 y 16	2	4
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia

Consiguieron ingresar al mercado laboral en menos de seis meses 37 (71,2%) de los egresados, mientras que 13 (25%) se tomaron hasta 12 meses y 2 (4%) más de un año.

Es válido inferir, que las redes a las que se adscriben durante la carrera los egresados de sociología son de una índole y las provenientes del capital social y cultural personal son de otra. La consecución temprana de empleo, menos de 1 mes o continuar con el empleo que traía desde antes del grado, parecen relacionarse más con las redes académicas a las que se logró involucrar, mientras el acceso más tardío parece estar relacionado con redes en las que el egresado ya tenía un nicho o se afianzaron durante la carrera, pero por fuera de las actividades académicas. Además, se observa que quienes no trabajaron sólo ingresaron a su primer empleo después de los 6 meses, siendo los más demorados en conseguir empleo.

Todos los que venían trabajando indicaron que a partir del Grado se mejoraron las condiciones laborales en términos de remuneración, tipo de contrato, duración y funciones; incluso 5 de ellos refieren haber sido ascendidos en el empleo. Para 9 (17,3%), el trabajo actual es su primer empleo.

Al momento del primer empleo 16 (30,8%) vivían en arriendo y 26 (46,2%) residía en casa de un familiar o amigo sin pagar arriendo, el resto, 10, vivía en “casa propia”³⁰. En Cali, residían 42 (80,8%), en Bogotá 3 (5,8%) el resto en otros municipios de Arauca, Valle y Nariño; uno de ellos residía en Panamá.

En el primer empleo se encontró que 23 (44,2%) eran empleados de empresa privada y en empresas del gobierno 9 (17,3%), trabajadores independientes 19 (36,5%) y 1 (2%) propietario de su empresa (Tabla 12). La presencia del Estado como empleador es menor que el sector privado; la proporción de trabajadores independientes muestra un mercado distinto relacionado con las consultorías o las organizaciones no gubernamentales.

³⁰ Alude a la casa de propiedad de la madre y el padre.

Tabla 12. Tipo de empresa en la que se desarrolla el primer empleo

TIPO DE EMPRESA	N°	%
PRIVADA	23	44,2
PUBLICA	9	17,3
TRABAJADOR INDEPENDIENTE/CONTRATISTA	19	36,5
EMPRESA PROPIA	1	2,0
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, se encontró que, en ese momento, aunque estaba empleado, 27 (51,9%) reconocieron que estaban buscando empleo. De quienes buscaron empleo, a pesar de estar insertos en uno, 18 (66,6%) lo hacían por insatisfacción con la remuneración de su primer empleo, en menor frecuencia, 4 (14,8%) buscaban estabilidad laboral; y, otros, 4 (14,8%), buscaban mejorar la cercanía a su vivienda; y, uno, no encontraba en su primer empleo expresión de alguna relación con su profesión.

La posición jerárquica representa el inicio de posibles movilidades dentro del empleo. Respecto de ello, 28 (53,8%) ocupaban cargos del nivel operativo, 19 (33,5%) cargos de nivel intermedio y 5 (9,6%) cargos de dirección o gerencia. Un dato de interés, puesto que indica inicios de movilidad ocupacional, lo representan 12 (13,5%) egresados sociólogos que fueron ascendidos en su cargo de los 52 examinados, mientras permanecían en su primer empleo.

La actividad a la que se dedicaba la empresa del primer empleo mostraba que 23 (44,2%) egresados trabajaban en el campo de la educación superior o escolar básica, 10 (19,2%) al campo profesional, científico y técnico, 6 (11,5%) al campo de la salud y la asistencia social, 8 (15,4%) a otras actividades de servicios no especificadas, 3 (5,7%) a actividades de servicio administrativo y de apoyo, y al campo del arte, entretenimiento y recreación 2 (3,8%).

Respecto al ámbito territorial en el que operaba la empresa en el primer empleo, se encontró que 22 (42,3%) eran de actuación local, 20 (38,5%) regionales, 6 (11,5%) nacionales y 4 (7,7%) multinacionales.

El tipo de contrato permite descubrir los procesos de precarización del empleo y pauperización de los ingresos. Para los egresados encuestados se encontró que 26 (50%) se hallaban vinculados mediante contrato de prestación de servicios, 12 (23%) tenían contrato a término fijo; a término indefinido 5 (9,6%) y 5 contaban con un contrato ocasional; 3 (5,8%) refirieron un contrato por obra o labor y 1 tenía contrato de aprendizaje.

Tabla 13. Duración del primer empleo

RANGO DE DURACIÓN	Nº	%
6 meses	20	38,5
6 a 12 meses	21	40,4
1 a 2 años	4	7,7
2 a 3 años	3	5,8
4 a 5 años	1	1,9
Más de 5 años	3	5,7
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia

La Tabla 13 muestra que, en el primer empleo de los egresados, 20 (38,5%) señalan que la duración del contrato fue de 6 meses, 21 (40,4%) indican que la duración fue entre 6 y 12 meses, 4 de los egresados, (7,7%) manifiestan que, entre 1 y 2 años, 2 (3,8%) entre 2 a 3 años, 1 (1,9%) entre 4 y 5 años, y 3 (5,7%) de más de 5 años.

Tabla 14. Horas dedicadas al trabajo primer empleo

RANGO HORAS	Nº	%
Menos de 10	2	3,85
entre 10 y 20	7	13,46
Entre 21 y 30	8	15,4
Entre 31-40	23	44,23
Entre 41 y 50	11	21,15
Más de 50	1	1,9
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia

Respecto a las jornadas laborales desempeñadas durante el primer empleo, Tabla 14, se encontró un rango entre 3 y 64 horas. Entre 31 y 40 horas trabajaban 23 (44,2%), entre 41 y 50 horas 11 (21,2%), entre 21 y 30 horas 8 (15,4%), entre 10 y 20 horas 7 (13,5%), y 1 más indicó que trabajaba jornadas mayores a 50 horas. Estas jornadas mayores a lo que las leyes colombianas permiten nos muestra indicios de la precarización del trabajo del sociólogo: 23% de los sociólogos en el estudio señalaron jornadas de más de 40 horas a la semana.

El nivel de ingresos es significativamente sensible sobre el nivel de satisfacción con el empleo y sus niveles lo precarizan o lo dignifican. Para los 52 egresados vinculados al estudio, 13 (25%) señalaron tener ingresos que oscilaban entre \$500.000 y \$1.000.000; 16 (30,8%) entre \$1.000.000 y \$1.500.000; 11 (21,2%) entre \$1.500.000 y 2.000.000; llama la atención que 4 (7,7%) expresaron haber percibido ingresos por debajo de \$500.000, lo cual evidencia procesos de pauperización salarial en esta cohorte estudiada. Sólo dos manifestaron tener ingresos superiores a \$3.000.000 (Tabla 15).

Tabla 15. Rango de ingresos en el primer empleo

RANGO INGRESOS³¹	N°	%
\$3'500.001 - \$4'000.000	2	3,8
\$2'500.001 - \$3'500.000	3	5,8
\$2'000.001 - \$2'500.000	3	5,8
\$1'500.001 - \$2'000.000	11	21,2
\$1'000.001 - \$1'500.000	16	30,8
\$500.001 - \$1'000.000	13	25,0
Menos de \$500.000	4	7,7
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 16. Cargo ocupado en el primer empleo

CARGO	N°	%
Asesor en recursos humanos	1	1,9
Aprendiz	1	1,9
Responsable de enfoque diferencial en población víctima del conflicto	1	1,9
Consultor en Mercadeo Social	1	1,9
Administrativo en Áreas sociales	3	5,8
Asesor de Procesos Comunitarios	12	23,0
Asistente de investigación	17	32,8
Bibliotecaria	1	1,9
Consultor	5	9,6
Docente	10	19,3
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Mediante una pregunta abierta se indagó por el cargo desempeñado. Durante el primer empleo, se desplegaron un espectro de cargos que van desde el “Aprendiz” hasta el Docente y Asistente de investigación. Dejan entrever, los cargos que refieren haber ocupado, una gama particular de campos de trabajo: Educación, Bibliotecología, Archivo, Investigación aplicada y disciplinar, Intervención social, Mercadeo Social, Administración Áreas, Proyectos y programas sociales, Violencia, víctimas y conflicto en Colombia, Organizaciones e Industria, y Recursos Humanos (Tabla 16).

³¹ Valores informados por los encuestados al momento de su primer empleo

Las actividades desarrolladas se describen en la Tabla 17. Señalan, 14 (26,9%) egresados haber realizado actividades de Intervención Social, 17 (32,7%) de investigación, 10 (19,3%) en Docencia y Educación; las consultorías, la planificación cultural y las actividades administrativas representan otras funciones a cargo.

Tabla 17. Actividad principal desarrollada durante el primer empleo

ACTIVIDAD PRINCIPAL	Nº	%
Actividades Administrativas	5	9,6
Actividades de Intervención social	14	26,9
Consultorías	5	9,6
Docencia Colegio/Escuela	10	19,3
Investigación	17	32,7
Planificación cultural	1	1,9
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Se indagó por los factores que los egresados consideraron contribuyeron más en su inserción en el primer empleo. Algunas de las más citadas fueron:

Tabla 18. Factores determinantes de la inserción en el primer empleo

FACTOR	Nº VECES QUE SE CITÓ
Experiencia laboral previa	23
Habilidad para la comunicación oral y escrita	22
Antecedentes académicos acumulados durante la carrera	19
Coincidencia de la formación que brinda la carrera con las necesidades de la empresa o institución	15
Competencias investigativas	13
Conocimiento sobre herramientas informáticas	9
Prestigio de la carrera en Universidad del Valle	8
Conocimientos de una segunda lengua	4

Fuente: elaboración propia

Los hallazgos anotados en la Tabla 18, prueban que la trayectoria académica del estudiante contribuye en mucho al proceso de inserción laboral, a las formas identitarias que componen los sociólogos para sí y para los otros, y a desarrollar las habilidades específicas propias del saber hacer que conforman sus prácticas profesionales. La experiencia laboral previa, demostrada en una mayoría significativa de los egresados encuestados, 46 (88,5%), los desempeños exitosos durante la carrera y *las habilidades comunicativas*, aprendidas a partir de las exigencias de las prácticas de aula en las asignaturas y el trabajo de grado, son algunos de los factores contribuyentes a la inserción laboral de los sociólogos de la Universidad del Valle.³²

³² La resolución N° 016 del 20 de mayo de 2009, de la Universidad del Valle, que modifica el reglamento del Trabajo de Grado en el Programa de Sociología refiere en el artículo 2, literal e, que el trabajo de grado deberá

Cuando se indagó por las dificultades para conseguir el primer empleo los encuestados respondieron como sigue:

Tabla 19. Factores que dificultaron la inserción durante el primer empleo

FACTOR DE DIFICULTAD	Nº
Escasa experiencia laboral	32
No existen vacantes disponibles en su ciudad de residencia	23
No encontraba trabajo en su profesión o trabajo apropiado a su profesión	19
Ingresos bajos	17
La carrera es poco conocida	14
No sabe cómo buscarlo	11

Fuente: elaboración propia

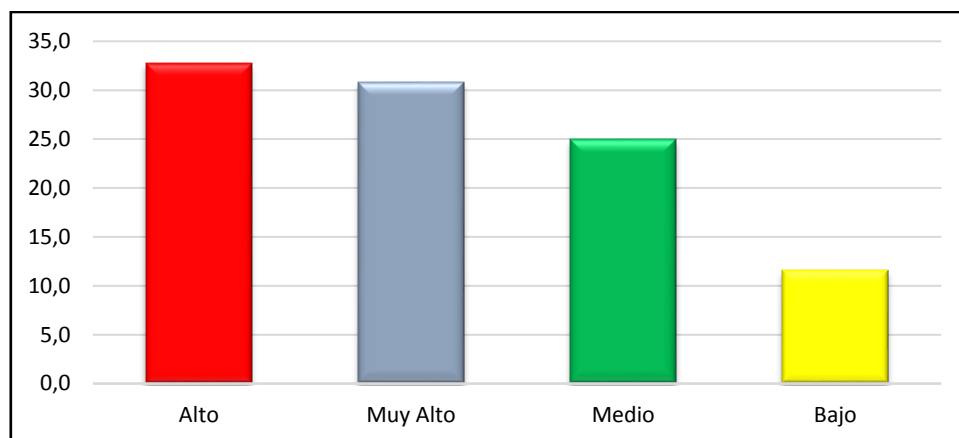
La mayor dificultad para la inserción en el mercado mencionada por los egresados, representó también la mayor facilitadora en la consecución del empleo, si se nos permite como una inferencia complementaria. Le sigue, en la opinión de los egresados vinculados al estudio, la ausencia de cargos “para” sociólogos, esperanza un poco desteñida a la luz de los desarrollos de la profesión del sociólogo en la actualidad, toda vez que la “hibridación y diversificación” (Cubides, 2007:3) de las opciones ocupacionales y los diferentes modos de identificación del sociólogo (a) han sido demostradas por varios autores.

Los ingresos bajos son de forma objetiva un obstáculo para insertarse en el primer empleo. En la Tabla 15 se puede observar que 33 (63,5%) de los 52 encuestados informaron tener ingresos iguales o menores a 1,5 millones de pesos mensuales. El otro aspecto, de amplio conocimiento para los profesionales y académicos de la sociología, es el desconocimiento de la utilidad del sociólogo por parte de la sociedad, de las organizaciones en general y del Estado mismo, problema, a nuestro modo de ver, que obstaculiza el proceso identificatorio del sociólogo, y que incluso ha servido de inspiración a muchos textos ya clásicos de la sociología, desde los muy conocidos de Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron (2002), *El oficio de sociólogo* (1973); de Bernard Lahire (2006), *¿Para qué sirve la sociología?* (2002); de François Dubet (2007), *La experiencia sociológica*; hasta el texto clásico del sociólogo colombiano Gonzalo Cataño (1987), *La sociología en Colombia*, entre otros.

La Gráfica 8 muestra el grado de satisfacción de los egresados con el primer empleo profesional. Los resultados obtenidos mostraron que el nivel era alto 17 (32,7%), 16 (38,8%) muy alto, satisfacción media 13 (25%) y baja satisfacción 6 (11,5%). Si se discrimina el grado de satisfacción por la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante la carrera, 31 (52%) responden estar suficientemente satisfechos. De modo contrario, cuando se les indaga por la estabilidad laboral, la remuneración y la posición jerárquica alcanzada, el grado de satisfacción manifestado decae a niveles de percepción en los que más del 60% indican estar entre medianamente satisfechos y muy baja satisfacción.

realizarse mediante “una presentación impecable en lo que tiene que ver con el buen uso de nuestra lengua y con la utilización de las normas convencionales para la presentación de textos académicos”.

Gráfica 8. Nivel de satisfacción con el primer empleo profesional



Fuente: elaboración propia

Los niveles de satisfacción elevados con el primer empleo profesional del 71.5% que contrastan con un porcentaje elevado de baja satisfacción con el ingreso 60%, permite entrever el significado socio-simbólico del empleo en este primer momento, probablemente relacionado con la realización de formas de superación personal, de independencia, de compromiso social y de desarrollo de la creatividad o de muchas otras formas que van más allá de la remuneración económica. La Tabla 15, indica como 33 egresados (63.5%) tienen salarios por debajo de un millón quinientos mil, 17 de ellos por debajo del valor salarial de enganche para los sociólogos señalados por el OLE-2018 de \$1.246.623.

Algunos otros datos dan cuenta de la satisfacción de los egresados con el primer empleo en la dimensión socio-simbólica³³: 19 (36,5%) de los egresados sociólogos(as) refirieron que su primer empleo tenía una alta relación con la carrera, 12 (23%) total relación, mediana relación 17 (32,7%). Sólo 4 (7,7%) manifestaron que su empleo no tenía relación con la formación recibida en la carrera. Estos últimos afirmaron que no habían “encontrado trabajo para lo que estudiaron”.

3.4.2 ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y CONDICIONES DEL EMPLEO ANTERIOR AL ACTUAL

Para obtener la información sobre este momento de la trayectoria laboral se le preguntó al egresado por el ‘empleo anterior’ al que informó como actual. La estrategia investigativa utilizada nos permite contar con un punto intermedio de análisis, entre el primer empleo y el actual, y, trazar un itinerario en el contexto de la trayectoria laboral de cada individuo. Aclarado esto, podemos denominar, por cuestiones de conveniencia, al empleo del que trata

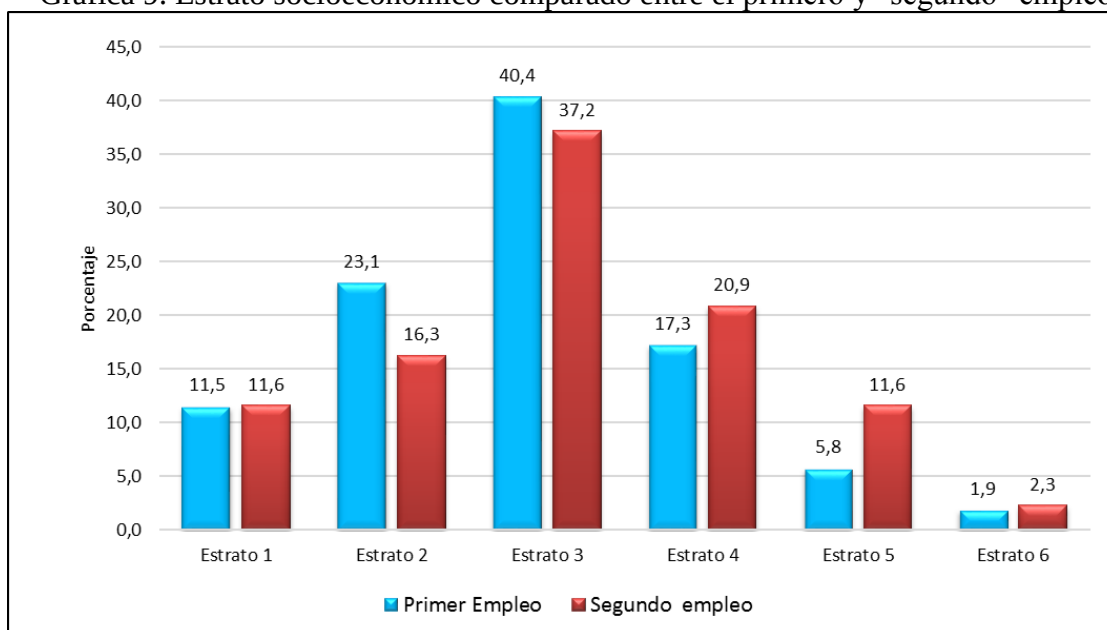
³³ Reyes Melania, 2017, citando a Lindon, (2003) refiere que el trabajo puede ser estudiado desde dos dimensiones: **una instrumental y una socio-simbólica**. “La dimensión instrumental del trabajo se expresa sobre todo cuando el sujeto se refiere a lo que le representa el trabajo en términos económicos. La dimensión socio-simbólica del trabajo surge cuando los sujetos conciben al trabajo como una forma de superación personal, de independencia, de compromiso social, de desarrollo de la creatividad, de socialización o de muchas otras formas que van más allá de la remuneración económica, la actividad realizada o el horario de trabajo”.

este acápite como “segundo empleo”. A continuación, se exponen los elementos estructurales de las ocupaciones correspondientes a este momento del itinerario laboral.

Importante es advertir que 9 de los sociólogos y sociólogas egresadas del estudio, afirmaron que el primer empleo corresponde también al empleo actual, debido a esto el total de egresados analizados para este “segundo empleo” es de 43.

Respecto al estrato socioeconómico de la vivienda donde residía, al momento del empleo anterior al tiempo de realización de la encuesta, se señala en la Tabla 20. En la Gráfica 9, se observa una comparación entre el primero y segundo momentos de la trayectoria. Se muestra que los estratos 2 y 3 disminuyen entre uno y otro, mientras que los estratos 4, 5 y 6 aumentan.

Gráfica 9. Estrato socioeconómico comparado entre el primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

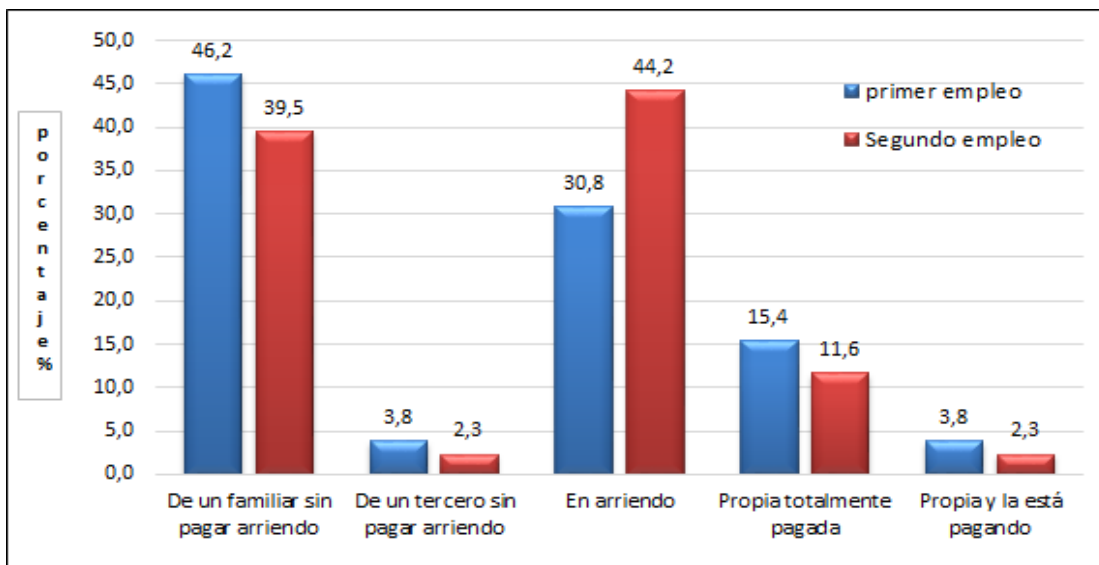
Tabla 20. Estrato socioeconómico al momento del “segundo empleo”

ESTRATO S/E	N°	%
1	6	11,6
2	7	16,3
3	15	37,2
4	9	20,9
5	5	11,6
6	1	2,3
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

La tenencia de la vivienda referida al momento del segundo empleo presenta una disminución de 6.7 puntos porcentuales y de 1,5 puntos porcentuales para el caso de personas viviendo sin pagar arriendo, aumenta ostensiblemente los que pagan arriendo en 13,4 puntos porcentuales, así como también se observa que disminuye la proporción de sociólogos (as) con vivienda propia.

Gráfica 10. Tenencia de vivienda, comparada primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

Tabla 21. Tenencia de la vivienda en “segundo empleo”

TENENCIA DE LA VIVIENDA	N°	%
De un familiar sin pagar arriendo	17	39,5
De un tercero sin pagar arriendo	1	2,3
En arriendo	19	44,2
Propia totalmente pagada	5	11,6
Propia y la está pagando	1	2,3
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 22 y Gráfica 11, se observa que disminuye el número de sociólogas(os) en la empresa privada entre uno y otro empleo, aunque se advierte que el nivel de empleo ofrecido por el sector privado sigue siendo alto, con una proporción del empleo del 34,9%. Beltrán y Berrío, (2015), también señalan en su estudio el abandono de ocupaciones en el sector privado durante la trayectoria laboral de los sociólogos egresados de la Universidad Nacional de Colombia. Al tiempo que se abandona el sector privado, aumentan los empleos en el sector público para el grupo estudiado y se incrementa el número de sociólogos(as) independientes.

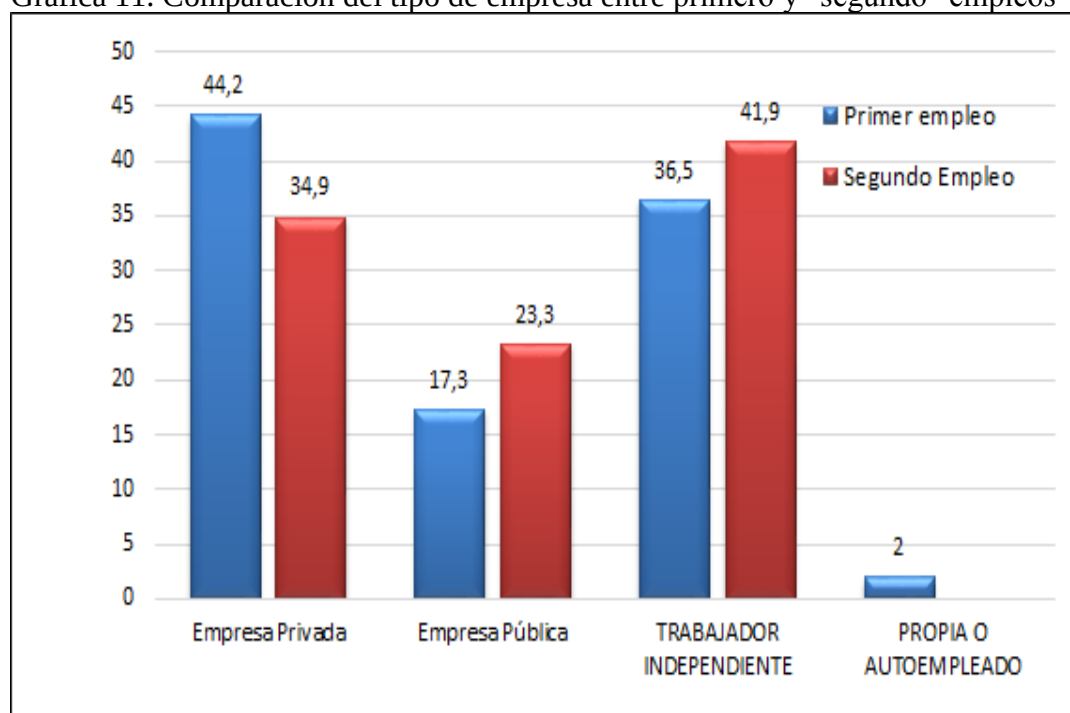
En virtud de que sólo se identificó un emprendedor entre los egresados encuestados y éste pertenece al grupo de los nueve que informan que su empleo actual es el mismo que su primer empleo, éste no aparece entre los 43 analizados para el caso del “empleo anterior al actual” o “segundo empleo”.

Tabla 22. Tipo de empresa en el “segundo empleo”

TIPO DE EMPRESA	Nº	%
Privada	15	34,9
Pública	10	23,3
Trabajador independiente	18	41,9
Propia o autoempleado	0	0
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 11. Comparación del tipo de empresa entre primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

Se aprecia, en la Gráfica 12, una disminución de 5.1 y 1.3 puntos porcentuales en el empleo por parte de empresas locales y nacionales, si bien continúan aportando el grueso del empleo a los sociólogos(as) del estudio; a su vez, aumenta significativamente el empleo por parte de empresas del orden nacional, 9.4 puntos porcentuales, y disminuye en 3 puntos porcentuales el empleo en multinacionales.

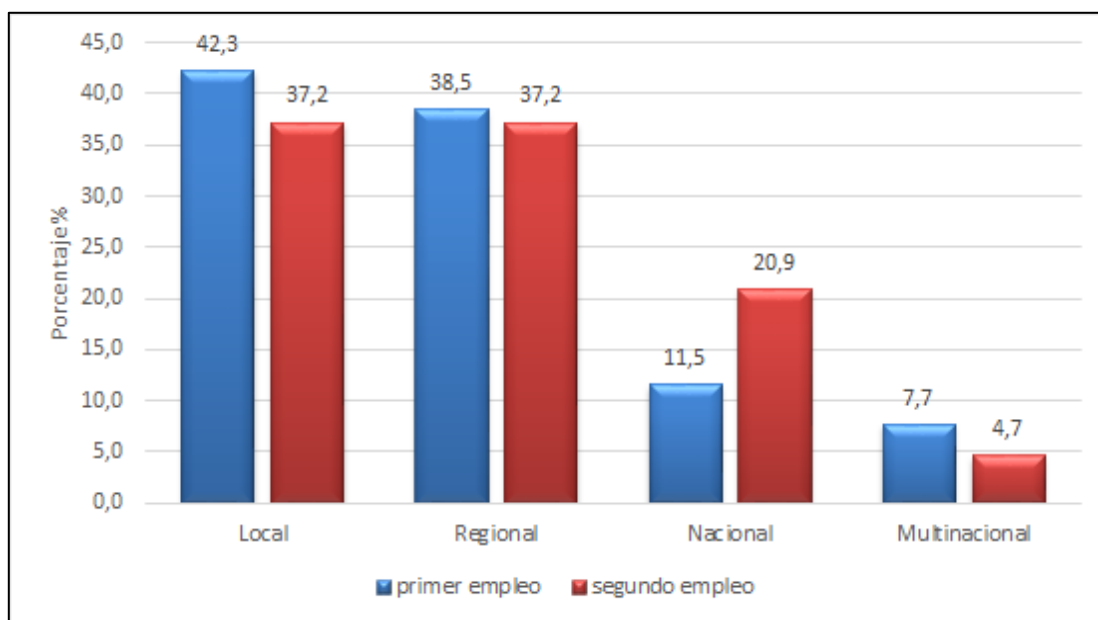
Este cambio marca un sentido ascendente de la trayectoria, mientras que parece haber indicios de un proceso de pauperización cuando examinamos los cambios en el estrato socioeconómico del lugar de la vivienda donde residían.

Tabla 23. Ámbito territorial de la empresa del “segundo empleo”

ÁMBITO TERRITORIAL	N°	%
Local	16	37,2
Multinacional	2	4,7
Nacional	9	20,9
Regional	16	37,2
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 12. Ámbito territorial comparado entre el primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

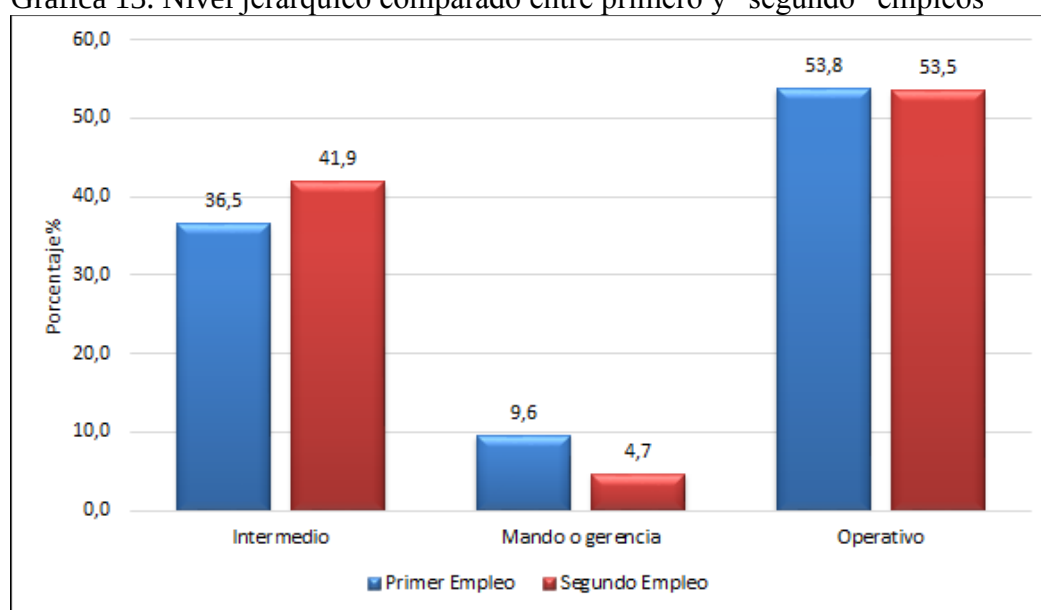
El nivel intermedio jerárquico aumentó 5.4 puntos porcentuales, pero disminuyó casi 5 puntos porcentuales en los niveles de mando o gerencia. El nivel operativo, como se aprecia en la Gráfica 13, no tuvo modificaciones. Señalamos, a partir de este hallazgo, un indicio adicional de descenso en la movilidad social en la cohorte de sociólogas(os) egresados estudiada, entre el primero y segundo empleos, aunque, el nivel operativo sigue aportando el mayor número de empleos y no se modificó.

Tabla 24. Nivel jerárquico en el “segundo empleo”

NIVEL	N°	%
Intermedio	18	41,9
Mando o Gerencia	2	4,7
Operativo	23	53,5
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 13. Nivel jerárquico comparado entre primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

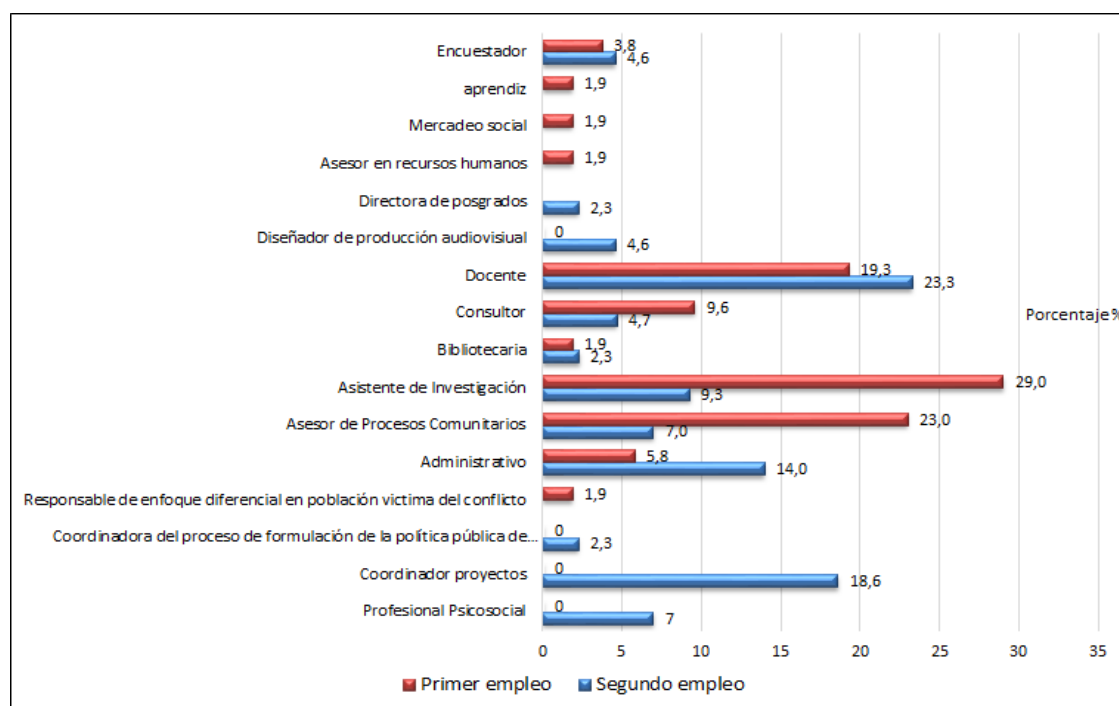
Se observa en la Gráfica 14, una dispersión del espectro de ocupaciones en el segundo empleo, apareciendo cargos como: director(a) de posgrados, diseño de producción audiovisual, coordinador de política pública de participación ciudadana, coordinador de proyectos y Profesional psicosocial. Desaparecieron algunos otros, como: Aprendiz, Mercadeo social, asesor de recursos humanos, y responsable de política pública en víctimas del conflicto.

Tabla 25. Cargo desempeñado durante el “segundo empleo”

CARGO	N°	%
Profesional Psicosocial	3	7
Coordinador proyectos	8	18,6
Coordinadora del proceso de formulación de la política pública de participación ciudadana para Santiago de Cali	1	2,3
Administrativo	6	14,0
Asesor de Procesos Comunitarios	3	7,0
Asistente de Investigación	4	9,3
Bibliotecaria	1	2,3
Consultor	2	4,7
Docente	10	23,3
Diseñador de producción audiovisual	2	4,6
Directora de posgrados	1	2,3
Encuestador	2	4,6
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 14. Cargo desempeñado comparado entre primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

El cuestionario indagó por la categoría de movilidad laboral, preguntando por el reconocimiento de ascenso laborales en cada uno de los momentos de empleo analizados. La Tabla 26 muestra que para el empleo anterior al actual o segundo empleo sólo tres manifestaron haber tenido algún ascenso.

En la Gráfica 15 se observa que la falta de movilidad laboral por ascenso, entre el primero y el segundo empleo, presentó un aumento de 23.8 puntos porcentuales, mientras que los ascensos cayeron de 13% a 7%. Se aprecia entonces, en la Gráfica 17, un estancamiento de los proyectos laborales de los sociólogos(as) entre uno y otro empleo. La investigación, es necesario aclarar, no define el tiempo transcurrido entre el primero y el segundo empleo de la trayectoria, pero sabemos se ubica en el período de nueve años, entre el año 2009 y 2018.

Tabla 26. Ascenso en el “segundo empleo”

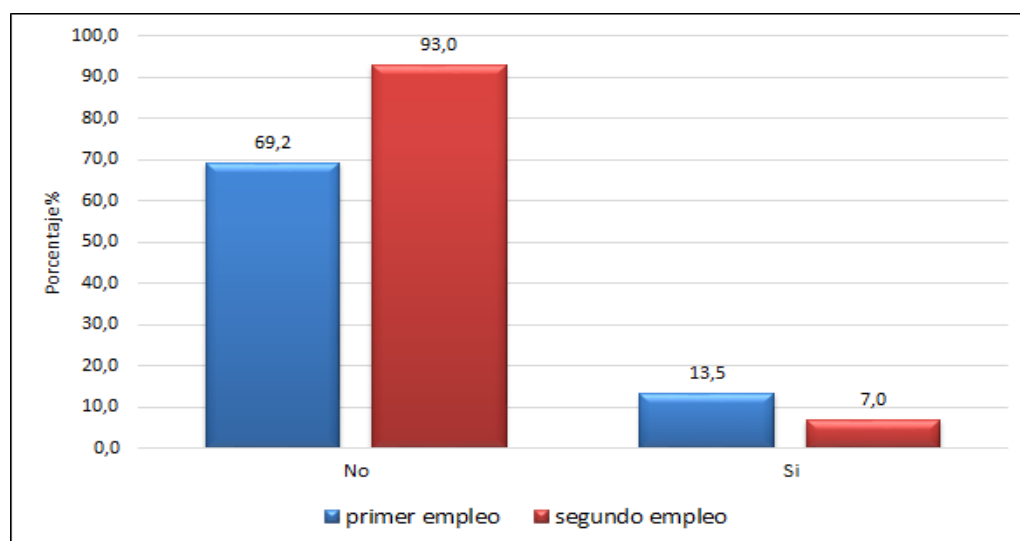
Ascenso	N°	%
No	40	93,0
Si	3	7,0
TOTAL	43	100,

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 27 se describen las funciones desempeñadas que los sociólogos (as) informaron respecto de su “segundo empleo”. En la Gráfica 16, se aprecia que las actividades relacionadas con intervención social, investigación, docencia escolar y consultorías disminuyeron de manera significativa entre el primero y el segundo empleo. La investigación, por ejemplo, disminuyó en más de 10 puntos porcentuales, la intervención social en 3.7 puntos porcentuales y la docencia escolar bajó 5.3 puntos porcentuales. La participación en funciones de planificación social aumentó levemente y las consultorías se mantuvieron estables.

Se evidencia un incremento en las funciones administrativas y aparecen funciones más complejas articuladas al ámbito disciplinar como lo es la docencia universitaria con un 9.3% y oficios como el de creación audiovisual y museográfica. Es particular la aparición de una actividad como la de mensajero informada por un sociólogo (a).

Gráfica 15. Movilidad comparada entre primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

En la Gráfica 17, se observa un leve incremento de los contratos de “aprendizaje” en 2.5 puntos porcentuales, al igual que los de obra o labor y los de término fijo que se aumentaron en 4.9 puntos porcentuales. Los de prestación de servicios continúan durante el “segundo empleo” siendo los más frecuentes, aunque disminuyen un poco, 3.5 puntos porcentuales. Decrecieron también los temporales y los de término fijo. Es difícil asegurar que se configuran indicios de precarización, pero la prevalencia de los contratos de prestación de servicios, 46.5% aún en el segundo empleo, a los que se les suman los demás tipos que informaron los sociólogos (as) encuestados, los que son iguales de limitados en el tiempo, y, el escaso porcentaje de contratos a término indefinido en este nivel de la trayectoria, sólo 3 (7%), presentan un panorama realmente precario.

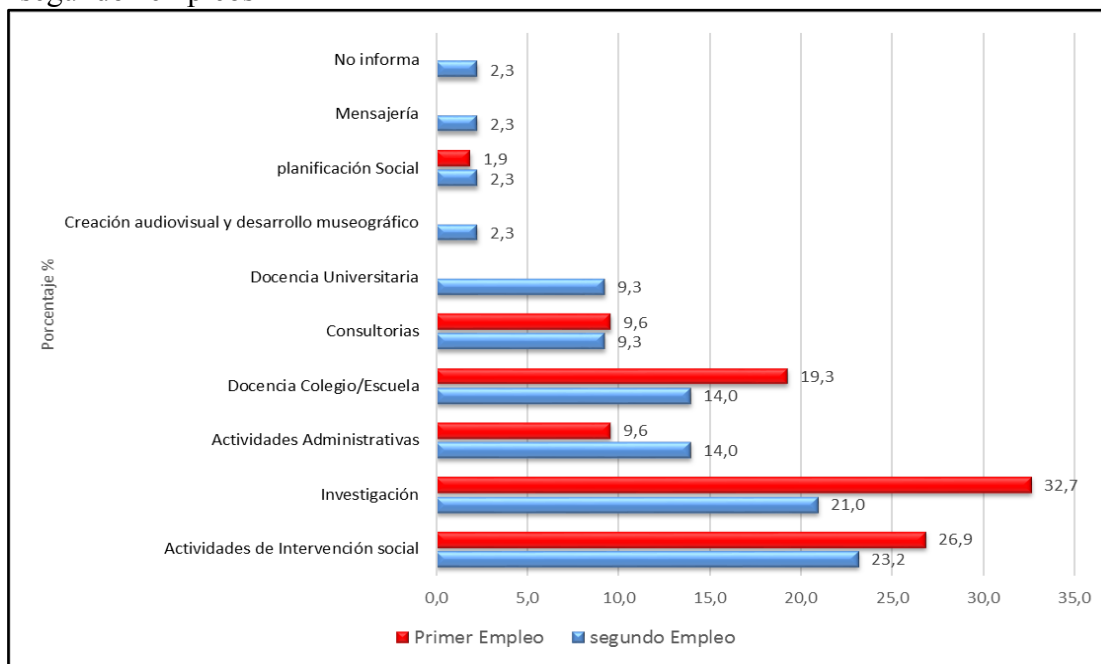
La Gráfica 18 muestra un leve incremento de la duración del empleo en el rango de seis meses, al igual que para el rango 1 a 2, 2 a 3 y 4 a 5 años, lo que evidencia una tendencia a la mejora de la contratación en la dimensión de su duración. No tenemos forma de saber si esta duración se basa en contratos más duraderos o en múltiples y secuenciales contratos. Sin embargo, la precarización sigue mostrándose en el hecho de que el 72.5% de las duraciones de los “segundos empleos” corresponden a seis meses y entre 6 y 12 meses.

Tabla 27. Función principal durante el “segundo empleo”

FUNCION PRINCIPAL	N°	%
Actividades de Intervención social	10	23,2
Investigación	9	21,0
Actividades Administrativas	6	14,0
Docencia Colegio/Escuela	6	14,0
Consultorías	4	9,3
Docencia Universitaria	4	9,3
Creación audiovisual y desarrollo museográfico	1	2,3
Planificación Social	1	2,3
Mensajería	1	2,3
No informa	1	2,3
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 16. Comparación entre las funciones desempeñadas durante el “primero” y “segundo” empleos



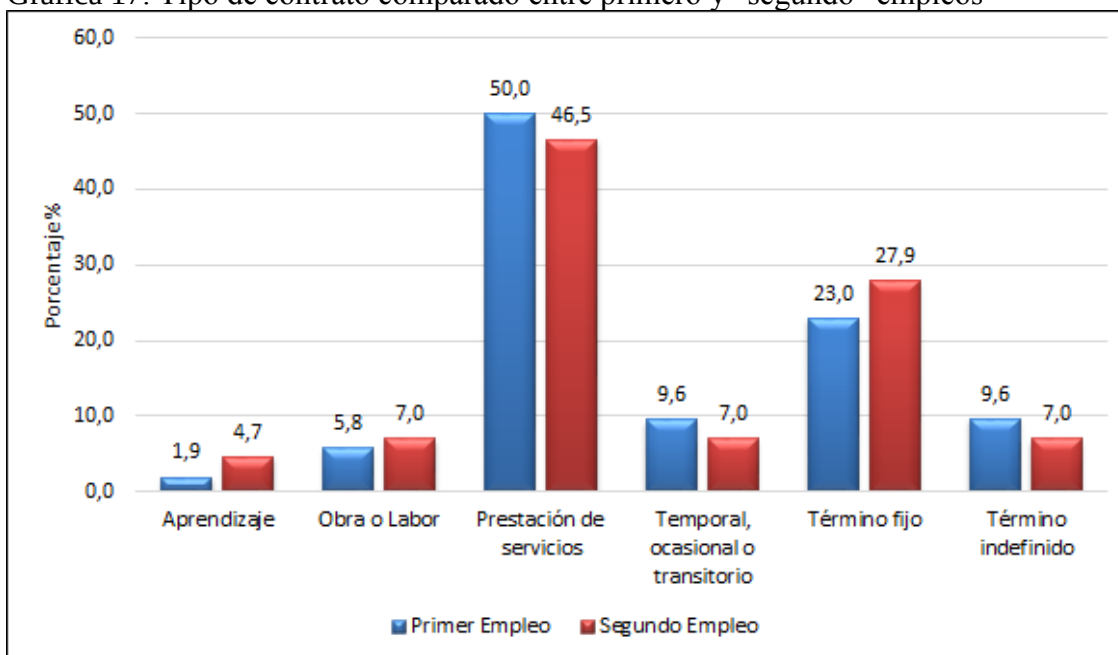
Fuente: elaboración propia

Tabla 28. Tipo de contrato en el “segundo empleo”

TIPO DE CONTRATO	Nº	%
Aprendizaje	2	4,7
Obra o Labor	3	7,0
Prestación de servicios	20	46,5
Temporal, ocasional o transitorio	3	7,0
Término fijo	12	27,9
Término indefinido	3	7,0
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 17. Tipo de contrato comparado entre primero y “segundo” empleos



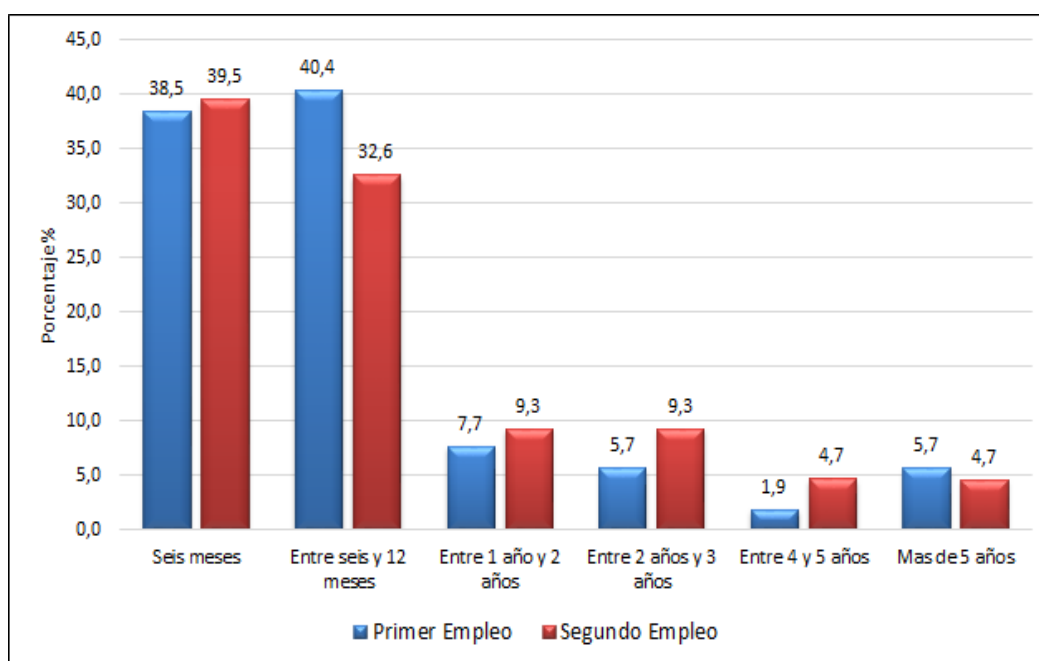
Fuente: elaboración propia

Tabla 29. Tiempo de duración del “segundo empleo”

TIEMPO DE DURACIÓN	Nº	%
Seis meses	17	39,5
Entre seis y 12 meses	14	32,6
Entre 1 año y 2 años	4	9,3
Entre 2 años y 3 años	4	9,3
Entre 4 y 5 años	2	4,7
Mas de 5 años	2	4,7
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 18. Tiempo de duración del “primer” empleo comparado con el “segundo” empleo



Fuente: elaboración propia

La jornada laboral se nota afectada por un incremento de 3.2 puntos porcentuales y de 7.5 puntos porcentuales en las jornadas cortas, de menos de 10 horas y para aquellos con jornadas entre 10 y 20 horas semanales, mostrando de nuevo el efecto de las tendencias de los mercados globales y nacionales sobre la precarización del empleo, particularmente de los sociólogos. A modo contrario, los empleos con jornadas mayores, como los de 21 a 30 horas y de 31 a 40 horas semanales presentan una disminución de 6.1 y 9.3 puntos porcentuales.

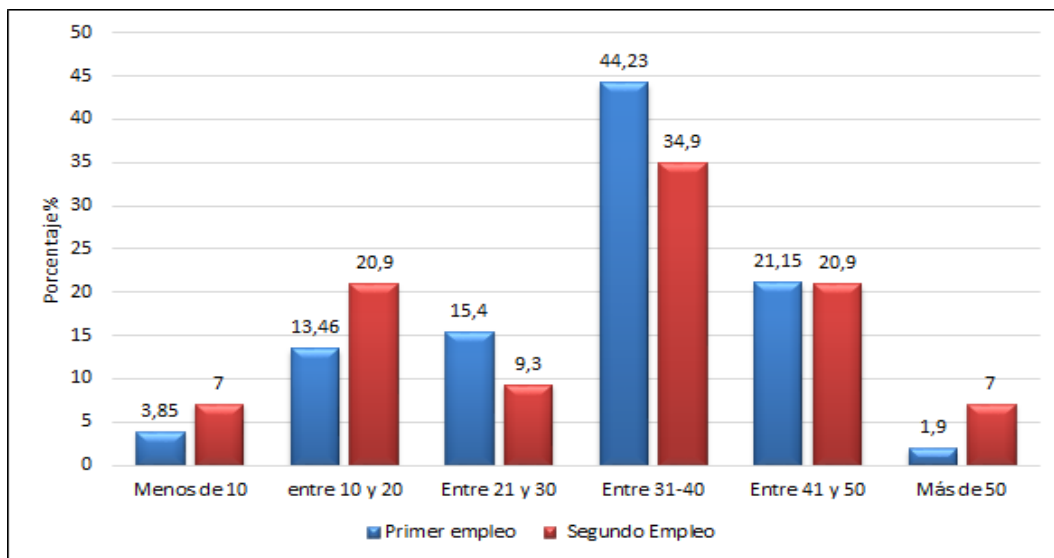
Resalta el crecimiento de las jornadas mayores a 60 horas en 5.1 puntos porcentuales, exceso de horas que también ayudan a afirmar cierta precarización y cierta degradación en el empleo de los sociólogos. Si apreciamos bien, el mayor porcentaje del empleo usa jornadas entre 31 y más de 50 horas, representado esto por el 62.8% de los “segundos empleos”.

Tabla 30. Duración de la jornada laboral semanal

JORNADA SEMANAL EN HORAS	Nº	%
Menos de 10	3	7
entre 10 y 20	9	20,9
Entre 21 y 30	4	9,3
Entre 31-40	15	34,9
Entre 41 y 50	9	20,9
Más de 50	3	7
TOTAL	43	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 19. Jornada laboral semanal comparada entre primero y “segundo” empleos



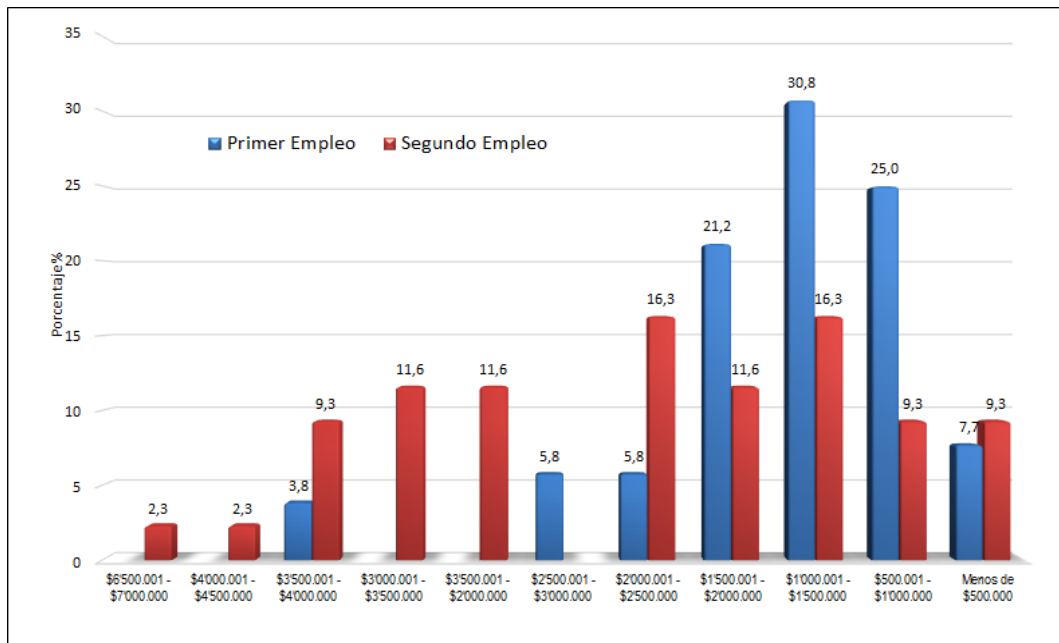
Fuente: elaboración propia

Tabla 31. Rango salarial “segundo empleo”

RANGO SALARIAL	Nº	%
\$6'500.001 - \$7'000.000	1	2,3
\$4'000.001 - \$4'500.000	1	2,3
\$3'500.001 - \$4'000.000	4	9,3
\$3'000.001 - \$3'500.000	5	11,6
\$3'500.001 - \$2'000.000	5	11,6
\$2'000.001 - \$2'500.000	7	16,3
\$1'500.001 - \$2'000.000	5	11,6
\$1'000.001 - \$1'500.000	7	16,3
\$500.001 - \$1'000.000	4	9,3
Menos de \$500.000	4	9,3
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 20. Rango salarial comparado entre primero y “segundo” empleos



Fuente: elaboración propia

Se aprecia en la Tabla 31 y Gráfica 20, que, durante este momento de la trayectoria laboral, niveles de ingresos mayores a \$4.000.000, que no estaban presentes en el primer empleo. El incremento de los ingresos mayores a \$2.500.000 es importante y alcanza un 53.4% de los ingresos informados por los encuestados, a la vez que los ingresos menores de \$2.000.000 disminuyeron en el “segundo empleo”. Es muy significativo el decrecimiento de este nivel de remuneración. Resalta el hecho de que la frecuencia de ingresos menores de \$500.000 se incrementaron en 1.6 puntos porcentuales, entre el primero y el segundo empleo, no obstante, la disminución de la precarización en la dimensión de mejoramiento salarial, en algunos egresados el ingreso decreció, pasando a devengar en el “segundo empleo” salarios inferiores o iguales a \$500.000.

Cuatro egresados reportaron para el segundo empleo salarios iguales o menores a \$500.000, todos corresponden a docentes de básica primaria con contratos de tiempo parcial. Llama la atención que uno de estos docentes reportó tiempo indefinido por más de cuatro años como docente de danza clásica y pertinencia al estrato socioeconómico de nivel 6, lo que traduciría el valor socio-simbólico del contrato y el desajuste del nivel educativo laboral presente (Nieto Ramos, Alejandro, 2017).

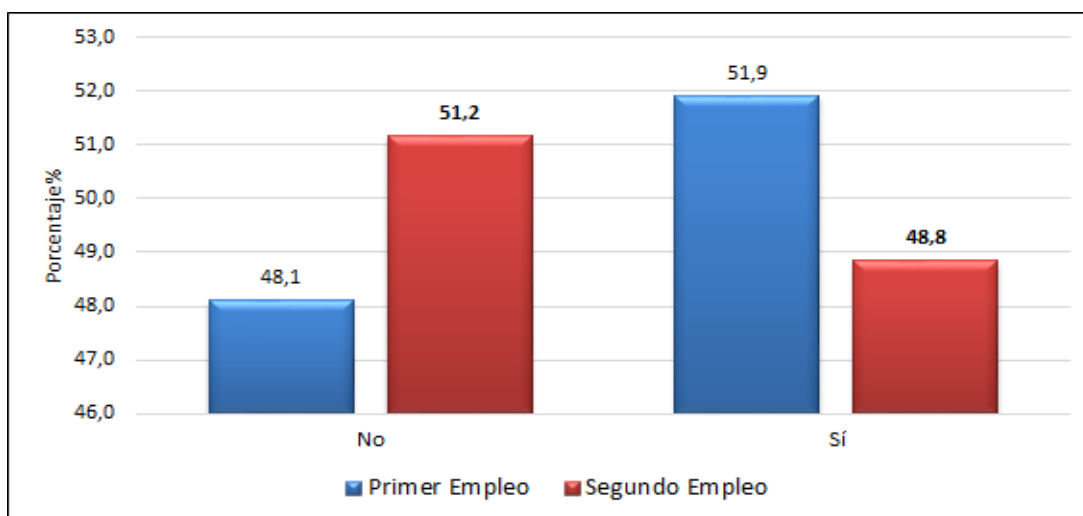
Llama la atención la disminución del número de egresados que refieren estar buscando empleo, aunque se tenga empleo, indicador de satisfacción con el que se tiene. La Gráfica 21 muestra el aumento de 3.1 puntos porcentuales en la frecuencia de la actitud de no-búsqueda y el decrecimiento consecuencial de la actitud de búsqueda de empleo que disminuyó en 3.1 puntos porcentuales. La presencia o no de esta actitud de los sociólogos (as) indica mayor satisfacción con el “segundo empleo” que con el primero. Aunque también puede guardar relación con el tiempo de graduación y una trayectoria poco consolidada.

Tabla 32. Busca empleo aún teniendo “segundo empleo”

BUSCA EMPLEO	N°	%
No	22	51,2
Sí	21	48,8
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 21. Comparación entre la búsqueda de empleo en el primero y el “segundo empleo”



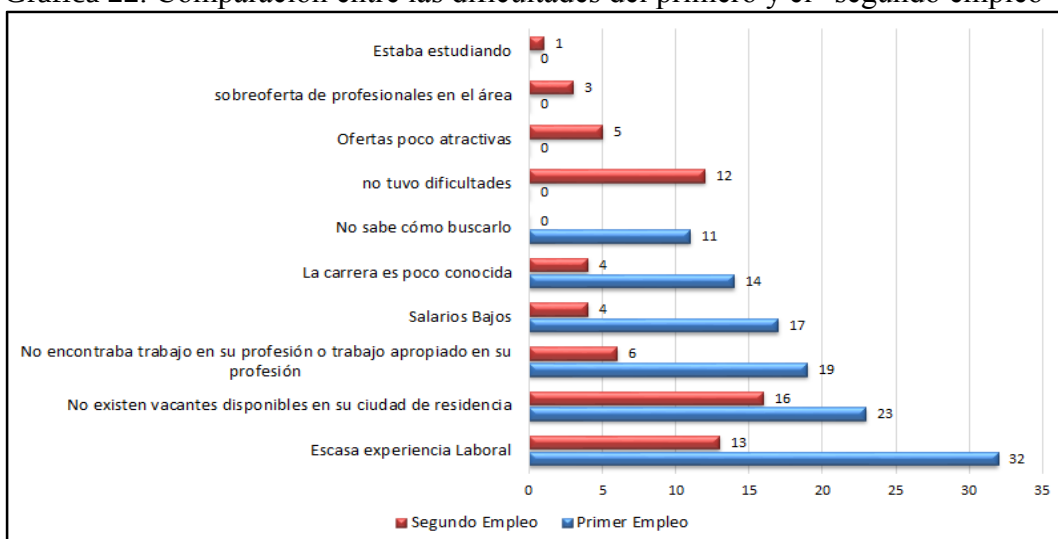
Fuente: elaboración propia

Tabla 33. Dificultades para conseguir “segundo empleo”

DIFICULTADES	N°
No existen vacantes disponibles en su ciudad de residencia	16
Escasa experiencia laboral	13
No tuvo dificultades	12
No encontraba trabajo en su profesión o trabajo apropiado en su profesión.	6
Ofertas poco atractivas	5
Ingresos Bajos	4
La carrera es poco conocida	4
sobreoferta de profesionales en el área	3
Estaba estudiando	1

Fuente: elaboración propia

Gráfica 22. Comparación entre las dificultades del primero y el “segundo empleo”



Fuente: elaboración propia

La escasa experiencia laboral es menos importante a la hora de servir de motivo de enganche en un empleo, cae de 32 a 13 su frecuencia de presentación; igual disminuyen de forma significativa, como dificultades citadas para conseguir empleo como sociólogo (a), las siguientes: el obstáculo derivado de la falta de puestos de trabajo para sociólogos (as); no encontrar empleo apropiado para una socióloga o un sociólogo; la percepción de ingresos bajos; la profesión de sociólogo es poco conocida, y, desaparece la afirmación sobre no saber cómo buscar empleo como sociólogo.

Si bien disminuye la mayoría de razones para no hallar empleo, éstas se mantienen presentes en la percepción de algunos egresados. En la entrevista adelantada en el grupo focal, (Anexo 2), uno de los egresados manifiesta algunos rasgos desde su testimonio sobre las dificultades que encuentra a la hora de aplicar a un trabajo como sociólogo:

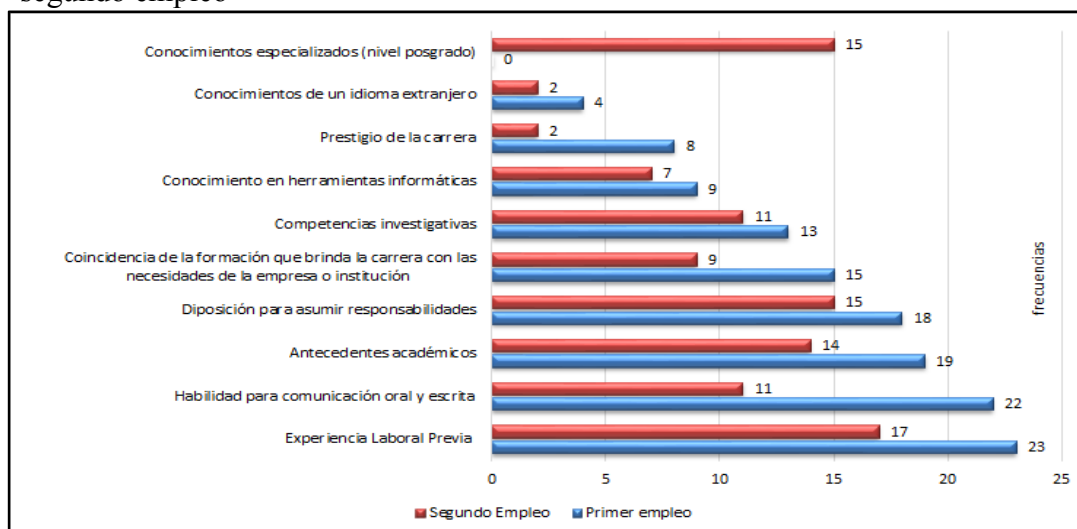
“...Cuando empecé a trabajar los sueldos eran muy bajos porque la otra experiencia no me la valían, pero sí tenía las competencias y habilidades construidas durante el tiempo que había trabajado...Porque la carrera no es muy conocida, la remuneración es muy baja, hay que aceptar trabajos que no compensan el esfuerzo de la formación, no hay ofertas en Cali, las que hay son muy mal remuneradas y/o son muy operativas...”

La disminución de las dificultades citadas parece indicar una mejora en las posibilidades de inserción laboral. Cabe preguntarnos: ¿se han eliminado barreras subjetivas vencidas por la precarización y la escasez del empleo propio para el sociólogo? ¿o, se trata de mejoras personales derivadas de la mayor experiencia o del perfeccionamiento de capacidades profesionales?

La Gráfica 23, muestra un decrecimiento general para el “segundo empleo” de todos los factores mencionados como determinantes de una posible selección positiva para un empleo, a cambio, se observa la aparición y crecimiento particular y significativo al considerar los

conocimientos especializados del nivel de posgrado como determinantes para lograr un empleo. La disminución de la importancia no se traduce en la inexigibilidad de esos valores y competencias, los cuales los sociólogos y sociólogas los indican con frecuencia todavía como factores determinantes para conseguir un empleo.

Gráfica 23. Comparación de los factores contribuyente a la consecución del primero y el “segundo empleo”



Fuente: elaboración propia

Tabla 34. Factor que ayudó a conseguir “segundo empleo”

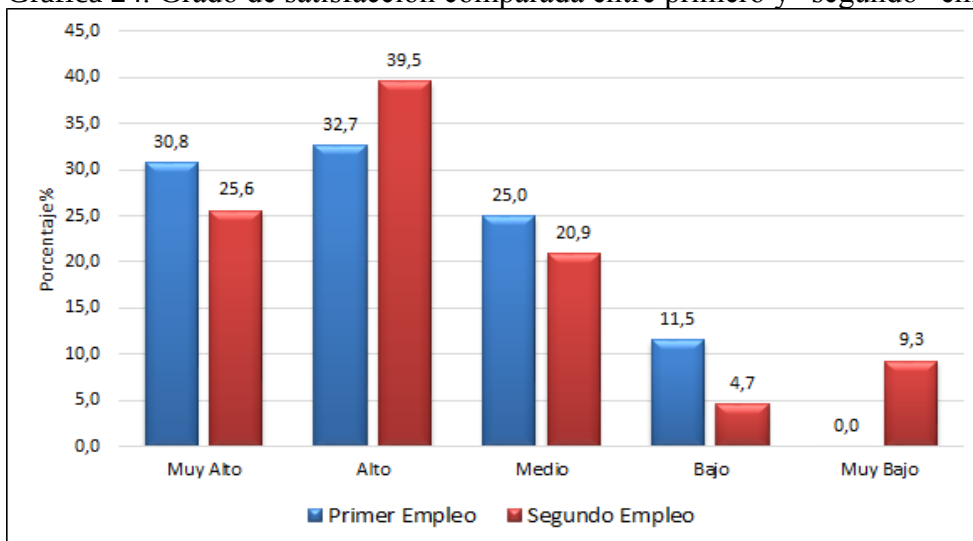
FACTOR	Nº VECES
1. Experiencia laboral previa	17
2. Habilidad para comunicación oral y escrita	11
3. Antecedentes académicos	14
4. Coincidencia de la formación que brinda la carrera con las necesidades de la empresa o institución	9
5. Competencias investigativas	11
6. Conocimiento en herramientas informáticas	7
7. Prestigio de la carrera	2
8. Conocimientos de un idioma extranjero	2
9. Conocimientos especializados (nivel posgrado)	15
10. Disposición para asumir responsabilidades	15

Fuente: elaboración propia

El grado de satisfacción manifestado con el “segundo empleo” que se muestra en la gráfica 24, disminuyó para los grados muy alto, medio y bajo. El grado alto creció en 6.8 puntos porcentuales y apareció una proporción de los sociólogos, 9%, con un grado muy bajo de satisfacción con el “segundo empleo”.

En congruencia con los rangos salariales mejorados del “segundo empleo” en éste igualmente los niveles altos de satisfacción están presentes en una proporción del 23%, más de 10 puntos porcentuales por encima de apreciación para el primer empleo. Los niveles altos de satisfacción se mantienen igual entre uno y otro.

Gráfica 24. Grado de satisfacción comparada entre primero y “segundo” empleo



Fuente: elaboración propia

Tabla 35. Grado de satisfacción con el “segundo empleo”

SATISFACCIÓN	N°	%
Muy Alto	11	25,6
Alto	17	39,5
Medio	9	20,9
Muy Bajo	4	9,3
Bajo	2	4,7
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Los niveles medios de satisfacción decrecen en casi 11 puntos porcentuales, y los niveles bajos de satisfacción frente a los ingresos se compensan, entre los bajos y muy bajos, sus alteraciones (Gráfica 25).

Tabla 36. Satisfacción con la remuneración

SATISFACCIÓN	N°	%
Alta	12	27,9
Baja	6	14,0
Media	11	25,6
Muy alta	10	23,3
Muy baja	4	9,3
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 25. Comparación del nivel de satisfacción entre primero y “segundo empleo”

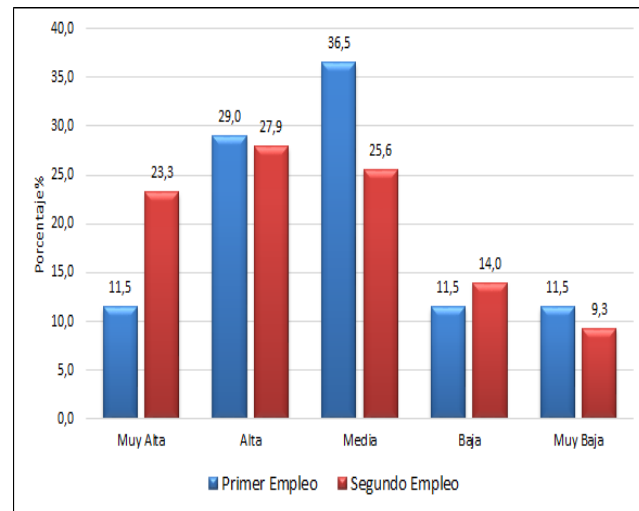
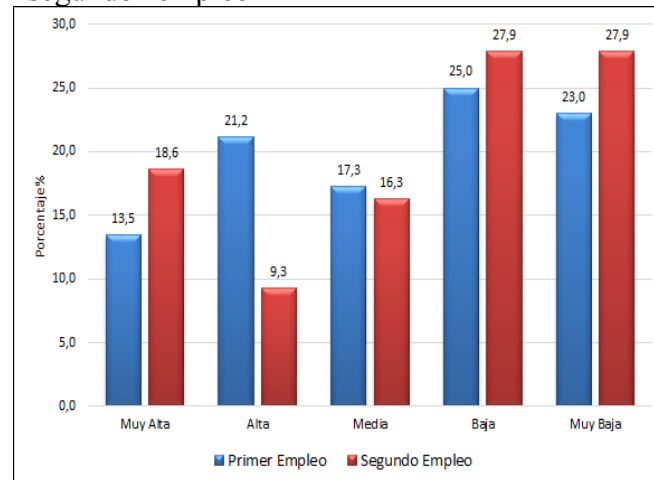


Tabla 37. Satisfacción con la estabilidad laboral

SATISFACCIÓN	N°	%
Muy alta	8	18,6
Alta	4	9,3
Media	7	16,3
Baja	12	27,9
Muy baja	12	27,9
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 26. Comparación del nivel de satisfacción con la estabilidad laboral entre primero y “segundo” empleo



El nivel de satisfacción con la estabilidad laboral se incrementa en las percepciones de muy alta, decae en alta y media, y vuelve a incrementarse en baja y muy baja. Hay que anotar que, tanto para el primero como para el “segundo empleo”, existe una proporción significativa de insatisfacción alcanzando el 55.8%, según la gráfica 26 para este último.

En referencia a la satisfacción con la posición jerárquica alcanzada en el “segundo empleo” se percibe una situación similar a la que se presenta con la estabilidad laboral: se incrementa en la percepción de muy alta, decae en alta y media y se eleva en la percepción de muy baja.

La diferencia estriba en que los mayores niveles se concentran en alta y media con 53.5% de los casos, lo que significa que hay más aceptación con la posición lograda que con la estabilidad laboral.

Tabla 38. Satisfacción con la posición jerárquica

SATISFACCIÓN	Nº	%
Muy alta	8	18,6
Alta	10	23,3
Media	13	30,2
Baja	4	9,3
Muy baja	8	18,6
Total	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 27. Comparación entre el nivel de satisfacción entre primero y “segundo” empleo

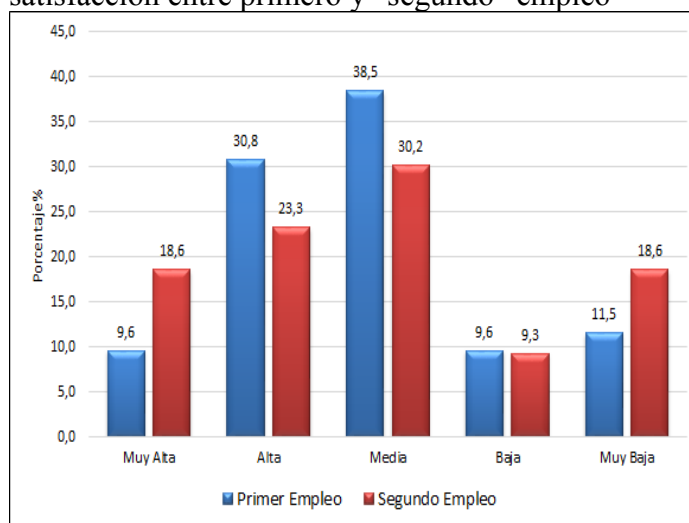
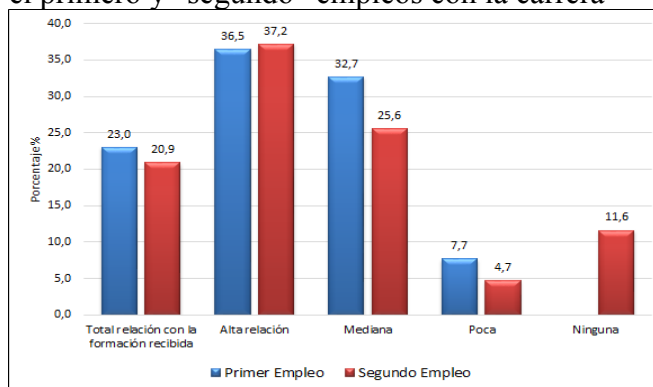


Tabla 39. Relación del “segundo empleo” con la carrera

RELACION	Nº	%
Total	9	20,9
Alta relación	16	37,2
Mediana	11	25,6
Poca	2	4,7
Ninguna	5	11,6
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 28. Relación comparada de la relación entre el primero y “segundo” empleos con la carrera



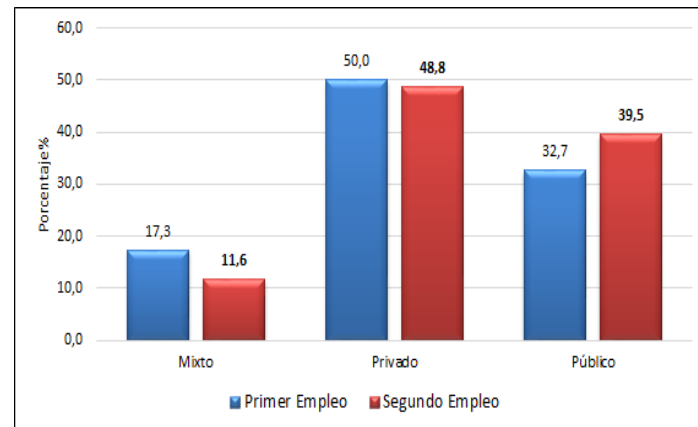
Solo el 16.3% de los encuestados refieren que el “segundo empleo” tiene poca o ninguna relación con su formación como sociólogo (a). No mayores diferencias entre primero y segundo empleos. Los que señalaron que no encontraban relación alguna adujeron razones como: “No encontré trabajo para lo que estudié” (5); “Era un trabajo de apoyo durante la carrera” (1); y “No estaba interesada en buscar empleo como socióloga en ese momento” (1).

Tabla 40. Carácter de la empresa del “segundo empleo”

CARACTER	N°	%
Mixto	5	11,6
Privado	21	48,8
Público	17	39,5
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 29. Comparación del carácter de la empresa entre primero y “segundo” empleo



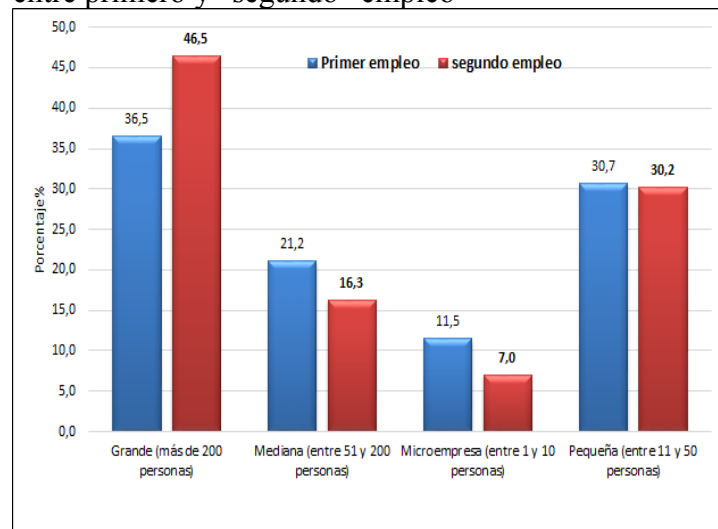
El carácter de la empresa tuvo pocas diferencias entre uno y otro empleo, incrementándose en 6.8 puntos porcentuales la participación del sector público como proveedor de empleos para los sociólogos y sociólogas encuestadas.

Tabla 41. Tamaño de la empresa en el “segundo empleo”

TAMAÑO	N°	%
Grande (más de 200 personas)	20	46,5
Mediana (entre 51 y 200 personas)	7	16,3
Microempresa (entre 1 y 10 personas)	3	7,0
Pequeña (entre 11 y 50 personas)	13	30,2
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 30. Comparación del tamaño de la empresa entre primero y “segundo” empleo



De manera significativa, como lo indica la Gráfica 30, respecto del “segundo empleo”, hay que decir que creció en 10 puntos porcentuales la participación en el mercado de trabajo de las empresas grandes, de más de 200 empleados. Las pequeñas se mantuvieron con similar participación en el mercado de trabajo de los sociólogos, mientras que la mediana y la microempresa decrecieron.

Respecto de los canales de inserción laboral, el 48.8% de los sociólogos y sociólogas refieren que consiguieron el “segundo empleo” por amigos de la Universidad y amigos en general, observándose para ambos empleos un comportamiento similar, sin embargo, para el segundo

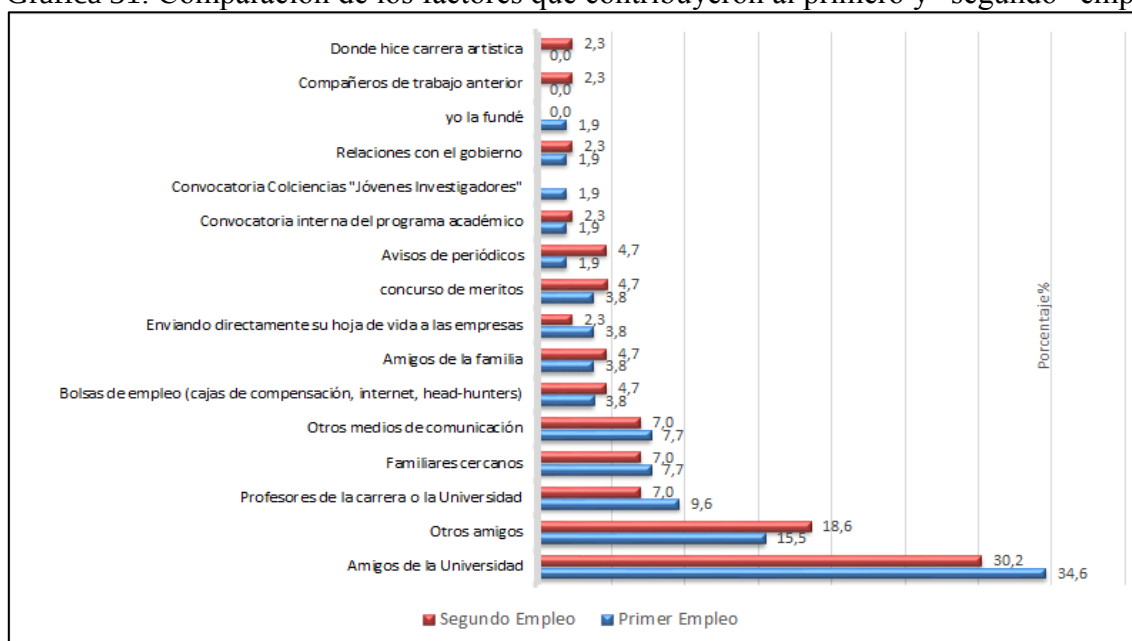
empleo creció mayormente la influencia de “otros amigos”, distintos a los de la Universidad, a la familia o a amigos de ésta. Igualmente, se observa un decrecimiento de la influencia de los profesores de la carrera que fueron importantes en los factores del primer empleo.

Tabla 42. Factor que contribuyó a la consecución del “segundo empleo”

FACTOR	Nº	%
Amigos de la Universidad	13	30,2
Otros amigos	8	18,6
Familiares cercanos	3	7,0
Otros medios de comunicación	3	7,0
Profesores de la carrera o la Universidad	3	7,0
Concurso de méritos	2	4,7
Amigos de la familia	2	4,7
Avisos de periódicos	2	4,7
Bolsas de empleo (cajas de compensación, internet, head-hunters)	2	4,7
Convocatoria interna del programa académico	1	2,3
Compañeros de trabajo anterior	1	2,3
Donde hice carrera artística	1	2,3
Enviando directamente su hoja de vida a las empresas	1	2,3
Relaciones con el gobierno	1	2,3
Yo la fundé	0	0,0
Convocatoria Colciencias "Jóvenes Investigadores"	0	0
TOTAL	43	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 31. Comparación de los factores que contribuyeron al primero y “segundo” empleo



Fuente: elaboración propia

Para el análisis de los datos correspondientes a la estructura ocupacional y condiciones del “empleo anterior al actual”, se requiere recordar, respecto del modelo analítico que se diseñó, que éste, aunque se ha llamado “segundo empleo”, en la realidad corresponde a un segundo momento metodológico diseñado para obtener un punto de referencia entre el “primer empleo” y el “empleo actual”. Así las cosas, el “empleo anterior al actual” ocurre de manera diferenciada para cada egresado en un punto de la trayectoria temporal distinto para cada uno. Este “segundo empleo” contribuye a identificar la tendencia de la trayectoria particular para los componentes de la estructura ocupacional y las condiciones del empleo en términos de movilidad ocupacional.

Hecha esta aclaración, podemos presentar algunos análisis derivados de las categorías y variables asociadas a la dimensión “estructura ocupacional”. Una de ellas es la movilidad social en relación con las determinaciones que pueden derivarse de la credencial educativa como sociólogo. Los datos comparados entre el “primero” y “segundo” empleo, muestran una disminución de la proporción de individuos en la franja de los estratos 1, 2 y 3, pasando de 75% a 65%, es decir una disminución de 10 puntos, en tanto que para la franja de los estratos 4, 5 y 6, se observa un incremento de 25% a 35%, representando un aumento de 10 puntos en relación con el número de egresados ubicados en dichas franjas entre un empleo y otro. El análisis individual por estrato, Gráfica 9, muestra una estabilidad del estrato 1, una disminución de egresados en el estrato 2 y 3 de 6.8, y 3.2 puntos, respectivamente, mientras que se observa un incremento leve de los estratos 4, 5 y 6.

Solís y Blanco (2014) y Nieto Ramos (2017), coinciden en señalar que el mundo laboral en México para los primeros y en Colombia para los segundos han sufrido procesos de segmentación, precarización y flexibilización en las condiciones de empleo, al igual que desajustes entre las credenciales educativas, los requisitos de empleo y las condiciones de la inserción laboral. En este sentido, los datos de nuestro estudio parecen corroborar tal desajuste en relación con la evidencia de salarios de enganche por debajo del nivel esperado para la profesión de sociólogos (63.5% por debajo de la línea de salario según OLE (2018) para el primer empleo y 35% para el segundo empleo) y con la imposibilidad de que las credenciales educativas por sí solas puedan generar movilidad social más allá de la estructura social de origen, situación que para estos autores, lo mismo que para Bourdieu (2001), la institución educativa cumple su función ideológica y legitimadora de la reproducción de las desigualdades, transformando las diferencias y aptitudes sociales de los individuos. Es decir, las desigualdades de origen terminan reproduciéndose en las trayectorias y transiciones laborales de los jóvenes egresados. Esto explicaría la limitada movilidad social de nuestros graduados cuya estratificación socioeconómica no fue más allá del nivel tres, manteniéndose la estructura de origen tanto en el primero como en el segundo empleos.

Al igual que Beltrán, (2015), respecto de la estructura ocupacional encontramos que, al comparar el cargo desempeñado por los encuestados, entre el “primer y segundo empleo” se encuentran significativas diferencias entre los grupos ocupacionales. Los datos más relevantes son la presencia de egresados en cargos de asistentes de investigación que pasaron de 29% a 9.3% en el segundo empleo, abandonando actividades investigativas que fueron significativas para el primer empleo facilitado esto por la experiencia en ese campo referido a la pertenencia a grupos de investigación del Programa; igualmente, se incrementan los

cargos administrativos y aparecen nuevos cargos como son los de coordinador de proyectos, profesional psicosocial y coordinador de políticas públicas (Gráficos 14 y 16).

Así mismo, desaparecen los cargos de aprendiz, encuestadores y asesores en recursos humanos. La aceptación de estos cargos obedece, entre otras cosas, por la escasa o ninguna experiencia laboral del sociólogo al egresar, razón por la cual aún no están capacitados para ejercer cargos de mayor responsabilidad; por la ausencia de credenciales educativas de posgrado y la necesidad de satisfactores socio-simbólicos “ligados a trabajar en aquello para lo cual se formaron que el trabajo tiene un sentido social que, sin ignorar su dimensión instrumental, provee recompensas simbólicas” (Orejuela y Bermúdez, 2013:124).

Si bien encontramos que para el primer y segundo empleos los niveles de satisfacción con el trabajo eran importantes, lo que revela representaciones socio-simbólicas sobre el trabajo desempeñado acordes con las expectativas de los encuestados, evidencias de precarización de los empleos de los egresados indagados aparecieron en algunas de las dimensiones y de las variables examinadas en nuestra investigación.

El concepto de precarización aparece ligado a los cambios en los mercados de bienes y servicios que surgieron en el mundo a partir de década de los ochenta y alude a las transformaciones de los mercados de trabajo y la relación salarial, como consecuencia de algunas estrategias de las empresas como la “externalización de la producción, la tercerización y subcontratación de actividades y servicios, que fomentaron el incremento de las formas de empleo que se denominaron “atípicas”. En el campo de la sociología laboral hallamos dos enfoques que abordan la precariedad laboral. Uno sugiere la degradación de la condición salarial y del trabajo en tanto integrador social y el otro considera esta década como un período de intensificación de la explotación intrínseca a la relación capital-trabajo. La economía laboral ofrece distintos tipos de respuestas para explicar el fenómeno: algunos enfoques se centran en las características individuales del trabajador, mientras que otros rastrean las causas en la dinámica de la acumulación. (Fernández Massi, 2014:233).

El concepto de 'precariedad' se liga a la inestabilidad en la contratación y a las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, y se operacionaliza indagando por la vinculación a la seguridad social, la duración del contrato, la dimensión salarial, la flexibilización de la jornada, y, en algunas corrientes, con aspectos subjetivos y relacionales, como las representaciones de los sujetos medidas en referencia a los riesgos psicosociales, la satisfacción con el trabajo y la aplicación de los saberes y habilidades aprendidos (Fernández Massi, 2014).

En este orden de ideas, nuestros hallazgos parecen concluir que los egresados sociólogos del Programa de Sociología de la Universidad del Valle que participaron en la encuesta se han movido en el período examinado, 2009-2017, en el contexto de precarización que se reconoce para los mercados laborales de América Latina y Europa desde los años ochenta, fundamentalmente si tomamos en cuenta las formas objetivas de analizarlo, puesto que la satisfacción referida por los egresados no parece desde esta dimensión de la precarización apoyar esta afirmación.

La ausencia de movilidad ocupacional reconocida como negativa por el 93% de los encuestados (Tabla 26); la significativa presencia de contratos por prestación de servicios, ocasionales y por obra o labor (56.5%) (Tabla 28); la alta frecuencia de contratos menores a 12 meses (72.1%) (Tabla 29); la presencia de jornadas laborales mayores a 40 horas y menores a 20 horas, 27.9% respectivamente (Tabla 30); salarios menores a \$1.500.000 en el 35% de los encuestados para el segundo empleo (Tabla 31); el alto porcentaje de egresados que reconocen buscar empleo a pesar de contar con uno, el 48.8% (Tabla 32); todos estos factores objetivos indican la precarización laboral en la que se han desempeñado los sociólogos egresados de la Universidad del Valle, incluidos en la investigación. No obstante, el nivel de satisfacción elevado con el empleo.

3.5 PERFIL DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE DE EGRESADOS DE SOCIOLOGÍA: 2009-2017

Se ha señalado antes en este trabajo que la *trayectoria laboral de una cohorte* se define como un perfil que se obtiene a partir de las distintas posiciones ocupacionales del individuo en el mercado de trabajo y por las movilidades observadas en las ocupaciones individuales a través de momentos específicos y claves en su trayectoria laboral, con lo cual es posible establecer la posición de la ‘cohorte’ en la estructura del mercado de trabajo en referencia a un momento específico y representativo del trayecto laboral. Además, indicamos para este concepto, que tales posiciones se pueden describir mediante indicadores cuantitativos, de acuerdo con la estructura ocupacional, las condiciones laborales, la formación académica alcanzada y del destino social del proyecto biográfico individual (De Venanzi, 1990; Muñoz Terra, 2012).

En referencia a la organización de la secuencia del informe, se ha decidido que las estructura ocupacional y condiciones del empleo actual, realizarla en simultaneidad con la descripción de la trayectoria, de tal manera que el acápite presente la contiene. La correspondiente al primero y segundo empleo fueron descritos anteriormente. A continuación, en la Tabla 43 se especifican las categorías y variables que para cada dimensión de la trayectoria laboral se analizarán.

Tabla 43. Dimensiones, categorías y variables del perfil de la trayectoria laboral de la cohorte

DIMENSIONES	CATEGORIAS	VARIABLES ASOCIADAS
Estructura ocupacional	Experiencia laboral	. Total número de empleos . Empleos anteriores . Funciones en empleos anteriores
	Ocupación	. Ocupación principal . Satisfacción con el empleo
	Sector	. Carácter de la empresa . Tipo de empleado . Ámbito de la empresa
	Posición ocupacional	. Nivel del cargo . Tamaño de la empresa . Satisfacción con la jerarquía ocupada

DIMENSIONES	CATEGORIAS	VARIABLES ASOCIADAS
Condiciones del empleo	Estabilidad del empleo	. Desempleo y pluriempleo . Tipo de contrato . Duración del empleo . Total número de empleos . Satisfacción con la estabilidad laboral
	Jornada laboral	. Horas por semana
	Ingreso	. Ingresos por mes . Satisfacción con el ingreso
	Movilidad	. Estrato socioeconómico . Buscar empleo . Causas de búsqueda de empleo . Ascensos en el empleo . Relación del trabajo con la carrera . Factor para conseguir empleo . Dificultades para conseguir empleo . Redes sociales de ayuda
Formación y credenciales académicas	Estudios de posgrado	. Nivel alcanzado . Tipo de posgrado . Nivel en curso . Institución de Educación Superior

Atendiendo a la organizar del informe que considera perfilar el “primer empleo”, el “empleo anterior al actual” y el “empleo actual”, se decide presentar antes las variables sociodemográficas obtenidas en la encuesta para identificar la posición social y cultural de los sociólogos en el momento del empleo actual. Es decir, el primero y el segundo empleo se describieron en el informe de manera independiente, pero el tercer empleo se hará en el marco de la evolución del perfil de la estructura ocupacional a lo largo de la trayectoria y del período estudiado. A continuación, se presentan: la estructura demográfica, la distribución por género, la estratificación socioeconómica y la ciudad de residencia actual.

Al momento de la encuesta, 2018, el rango de edad osciló entre 24 y 41 años y tal como se informó antes, de los 52 egresados encuestados, 29 (55,8%) son mujeres y 23 (44,2%) son hombres. A continuación, Tabla 43, se describen por quinquenios la edad de los participantes. El 81,1% se encuentran entre 26-35 años de edad, lo que representa sujetos en edad laboral productiva en su totalidad.

Tabla 44. Distribución por edad, 2018

EDAD	Nº	%
21-25	2	4
26-30 años	22	42,3
31-35 años	20	38,4
36-40 años	7	13,4
Más de 40	1	1,9
TOTAL	52	100

Fuente: elaboración propia

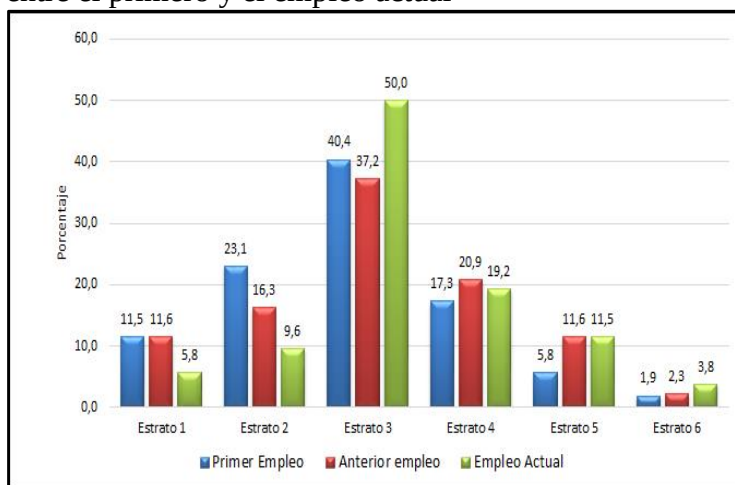
En relación al estado civil 8 (15,4%) refirieron estar casados, 32 (61,5%) registraron ser solteros, 11(21,2%) en unión libre y uno manifestó estar separado. La pertenencia étnica se distribuye entre 45 (86,5%) mestizos, 1 indígena (1,9%), 1 blanco (1,9%) y 5 (9,6%) no respondieron esta pregunta.

Tabla 45. Estrato socio económico actual, 2018

ESTRATO	N°	%
1	3	5,8
2	5	9,6
3	26	50,0
4	10	19,2
5	6	11,5
6	2	3,8
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 32. Comparación del estrato socioeconómico entre el primero y el empleo actual



La proporción de sociólogos (as) encuestados que muestra, en los estratos 1(5.8%) y 2 (9.6%) puntos porcentuales) en el empleo actual, junto con la proporción en el estrato 3 (50%) que mostró un aumento de 12.8 puntos porcentuales , la estabilidad del estrato 4, un crecimiento en el estrato 5 hacia el final de la trayectoria, con un leve aumento de la proporción en estrato 6 de 1.5 puntos porcentuales , caracteriza la situación socioeconómica en el momento de la encuesta (Gráfica 32). Es decir, los sociólogos muestran una mejora del estrato socioeconómico de la vivienda donde residen actualmente en la estructura ocupacional, entre el primer empleo y el actual, no obstante, el incremento más significativo corresponde al estrato 3 con 13 puntos porcentuales entre el “segundo empleo” y el “empleo actual”.

Pese a que en la franja conjunta de los estratos 1,2 y 3 disminuye en 10 puntos porcentuales el número de individuos, pasando de 75% a 65% entre el primero y el empleo actual, y para la franja conjunta de los estratos 4, 5 y 6, se aumenta la proporción de individuos entre 25% y 35%, de un lado se mantiene la mayor proporción de egresados en los estratos 1, 2 y 3 entre uno y otro empleo, y de otro, no hay cambios significativos de la estratificación socioeconómica para estas franjas entre el “segundo empleo” y el “empleo actual”, manteniéndose constante la distribución entre una y otra en 65% y 35%. Lo anterior muestra que la movilidad social obtenida derivada, bien sea del capital cultural portado desde la familia de origen y la credencial educativa “sociólogo”, se estabilizó a partir del segundo empleo durante los períodos examinados para la cohorte objeto de esta investigación.

Al comparar las ciudades de residencia, del primer empleo con el momento del empleo actual, se observa en las Tablas 46 y 47, una dispersión de los sociólogos hacia ciudades intermedias del Valle del Cauca y hacia algunas ciudades como París y Aix en Provence

(Francia). De los 42 egresados que residían en Cali durante el primer empleo se disminuyó a 33 en el actual.

Tabla 46. Ciudad de residencia actual, 2018			Tabla 47. Ciudad de residencia en el primer empleo		
CIUDAD	Nº	%	CIUDAD	Nº	%
Paris	1	1,9	Ciudad de Panamá	1	1,9
Aix en Provence	1	1,9	Bogotá	3	5,8
Bogotá	5	9,6	Cali	42	80,7
Buenaventura	1	1,9	Florida (Valle)	2	3,8
Buga	2	3,8	Orocué (Casanare)	1	1,9
Cali	33	63,5	Pasto	1	1,9
Florida (Valle)	2	3,8	Trujillo	1	1,9
Jamundí	1	1,9	Yumbo	1	1,9
Popayán	1	1,9	TOTAL	52	100,0
Trujillo	1	1,9			
Yumbo	1	1,9			
No informan	3	5,8			
TOTAL	52	100,0			

Fuente: elaboración propia

La dispersión de los egresados desde la ciudad de Santiago de Cali en la que residían 42 (80.7%), Tabla 47, hacia otras ciudades del país y de la región, disminuyendo a 33 (63.5%), Tabla 45, en el “empleo actual”, es probable que se relacione con los obstáculos referidos para la inserción en el primero y segundo empleos. En la Tabla 19, se observa que en 23 ocasiones se indica, por parte de los egresados, la “no existen vacantes disponibles en la ciudad de residencia”, ocupando el segundo lugar de los factores referidos que dificultaron la inserción en el primer empleo. En el caso del “segundo empleo” en 16 ocasiones se mencionó esta dificultad ocupando el primer lugar en este caso. Lo anterior puede indicar una de las dos siguientes situaciones, existe un déficit de empleo real para los sociólogos en la ciudad de Cali y en la región, o se trata de un desajuste estructural entre el tipo de oferta laboral y las expectativas de los egresados.

3.6 EVOLUCIÓN DEL PERFIL DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE

3.6.1 EXPERIENCIA LABORAL

- **Número de empleos durante la trayectoria laboral.** La experiencia laboral se relaciona con el número de empleos que los individuos han acumulado. El cambio frecuente de empleo es probablemente indicativo de la precarización de los trabajos desempeñados, en términos de lo visto hasta aquí: contratos transitorios de distinta naturaleza, insatisfacción salarial, ocupaciones no relacionadas de forma directa con la sociología o con los intereses identitarios de cada individuo, etc. De acuerdo con la Tabla 47, cambiaron de empleo en múltiples ocasiones, 43 (82.7%), en un rango de 6 a 11 veces, durante el período estudiado 2009–2018. Sólo 9 (17.3%) refirieron haber mantenido el empleo actual desde el primer empleo.

Otras variables que dan cuenta de la experiencia laboral se refieren a los empleos o cargos ocupados y las funciones desempeñadas en ellos. En virtud que ambas variables, examinadas para los tres momentos de la trayectoria de la cohorte remiten también a la categoría “Ocupación” (Tabla 43), la trataremos en esta última y a continuación.

Tabla 48. Frecuencia de cambio de empleo desde el primer empleo hasta el actual

FRECUENCIA	N°	%
No he cambiado de empleo	9	17,3
Una vez	9	17,3
Dos veces	9	17,3
Tres veces	8	15,4
Cuatro veces	6	11,5
Mas de cuatro veces	11	21,2
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

3.6.2 OCUPACIÓN

- **Tipo de ocupación principal.** En la Tabla 49, se resaltan cuatro hallazgos: el primero, la desaparición progresiva de las actividades genéricas de consultoría; el segundo, la disminución significativa del cargo de Asesor de procesos comunitarios; el tercero, está representado por la disminución igualmente significativa de las ocupaciones relacionadas con investigación; y, el cuarto hallazgo, se refiere al aumento de la ocupación de Docente.

Tabla 49. Estructura del empleo según tipo de ocupación o cargo durante la trayectoria

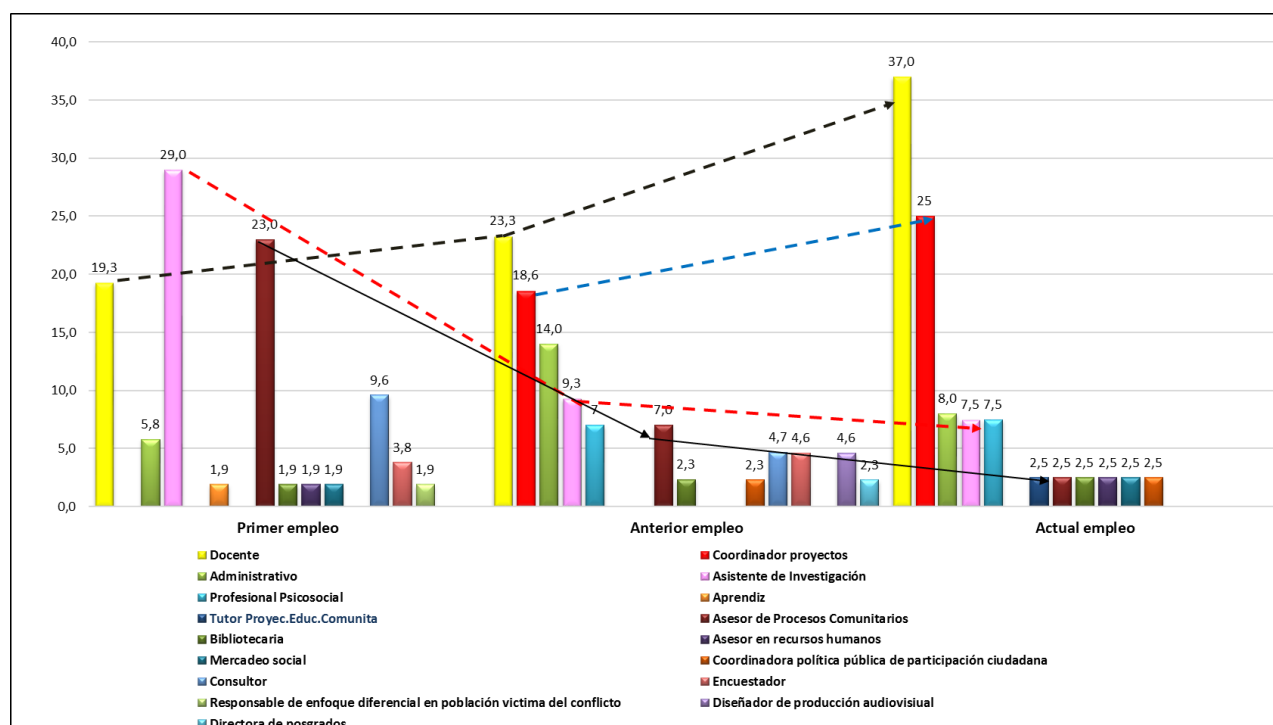
OCUPACIÓN	PRIMER EMPLEO	ANTERIOR EMPLEO	ACTUAL EMPLEO
Docente	19,3	23,3	37,5
Coordinador proyecto/programa	-	18,6	25,0
Administrativo	5,8	14,0	7,5
Asistente de Investigación	29,0	9,3	7,5
Profesional Psicosocial	-	7	7,5
Aprendiz	1,9	-	-
Tutor en proyectos de docencia comunitaria	-	-	2,5
Asesor de Procesos Comunitarios	23,0	7,0	2,5
Bibliotecaria	1,9	2,3	2,5
Asesor en recursos humanos	1,9	-	2,5
Mercadeo social	1,9	-	2,5

OCUPACIÓN	PRIMER EMPLEO	ANTERIOR EMPLEO	ACTUAL EMPLEO
Coordinadora política pública de participación ciudadana	-	2,3	2,5
Consultor	9,6	4,7	-
Encuestador	3,8	4,6	-
Responsable de enfoque diferencial en población víctima del conflicto	1,9	-	-
Diseñador de producción audiovisual	-	4,6	-
Directora de posgrados	-	2,3	-
TOTAL	100,0	100,0	100

Fuente: elaboración propia

Además, se mantiene con una frecuencia del 25% la ocupación de Coordinador de proyectos, que no apareció en el primer empleo, pero fue emergiendo como una actividad preponderante entre los sociólogos(as) encuestados, a partir del “segundo empleo”. En la gráfica 35, se pueden apreciar estas movilidades en la estructura de los tres empleos.

Gráfica 33. Trayectoria de la estructura de los tres momentos del empleo, según tipo de ocupación o cargo



Fuente: elaboración propia

Resalta, de manera particular, en el análisis de la tabla 49 y gráfico 33, el conflicto antes mencionado entre “la sociología académica” y “la sociología profesional” (Cataño, 1995; Restrepo *et al*, 2007; Martínez, 2007; Dubar, 2001; Dubet, 2012). El crecimiento significativo de la ocupación docente, puede estar representando la búsqueda de satisfactores socio-simbólicos, ligados a los imaginarios de éxito que implica el trabajo de docente e investigador en los ámbitos de la sociología académica.

Dado que el trabajo docente se articula, ciertamente, al aumento en las credenciales educativas de posgrados, no todos los sociólogos egresados tienen las competencias para esta ocupación; solo 30 reportaron posgrados en el nivel de especialización y maestrías (Tabla 54), y de éstos, 15 (37%) ocupan cargos de docentes, (Tabla 49). Igualmente, se observa que como investigadores el 7.5% (3) de los egresados permanecen como asistentes de investigación, pese a que este cargo muestra una disminución ostensible entre el primero y actual empleos, pasando de 29% a 7.5%.

Resalta del análisis, que la naturaleza de las actividades de investigación es compatible tanto con la sociología académica como con la sociología profesional, y que la significativa proporción de egresados investigadores que se observan en el primer empleo se relaciona, probablemente, como lo veremos más adelante, con la experiencia que refieren los egresados haber obtenido durante la etapa de socialización académica mientras que la actividad investigativa en momentos posteriores de la trayectoria (empleo actual) se sustenta más en las credenciales educativas de posgrado.

- **Tipo de función desempeñada.** El análisis por tipo de función desempeñada, Tabla 50, reitera el análisis por tipo de ocupación y cargo: las funciones de investigación y consultoría decrecen. Por otro lado, se mantienen fuertes las funciones de intervención social, alcanzando el 32,5% de los encuestados. Las actividades administrativas permanecen con frecuencias similares. La docencia escolar alcanzó, en el tercer momento, el 20% de los sociólogos(as), con la claridad de que en el empleo actual la participación de la docencia universitaria se incrementó hasta el 17,5% doblando al empleo anterior al actual o “segundo empleo”. Así, la actividad docente en general el 37.5%, siendo, entonces, el segundo tipo de función, después de las actividades de intervención social, que ocupa el primero con 32.5%, para el último empleo.

Tabla 50. Estructura ocupacional según tipo de función desempeñada durante la trayectoria

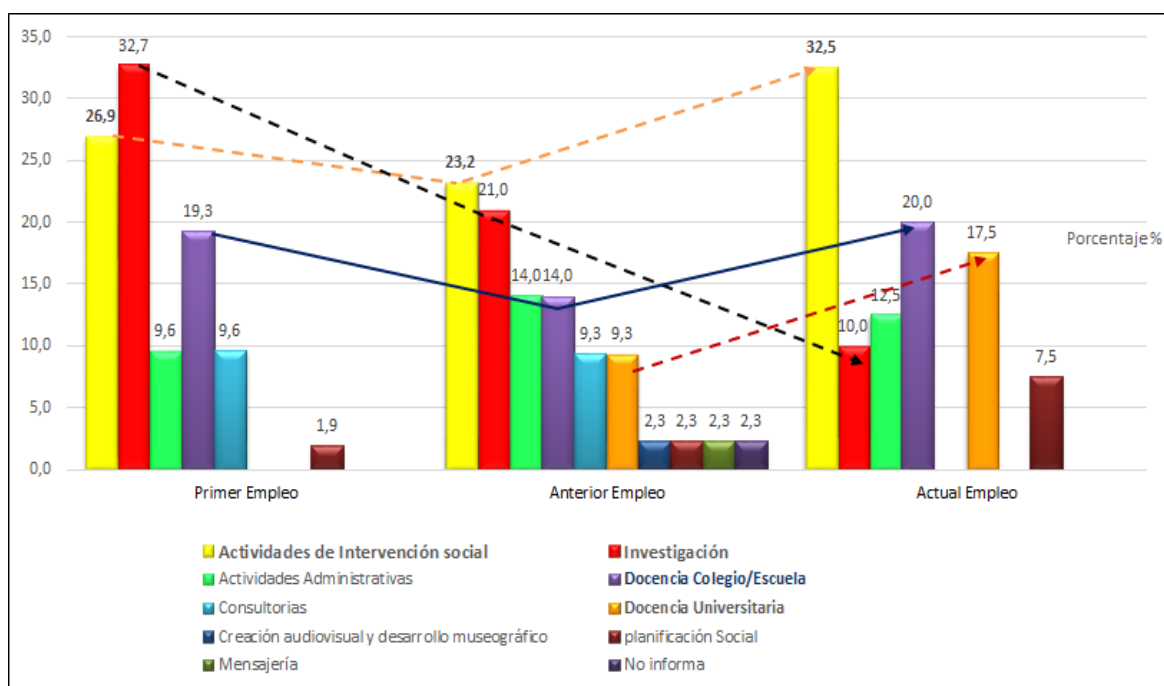
ACTIVIDADES	PRIMER EMPLEO	ANTERIOR EMPLEO	ACTUAL EMPLEO
Actividades de Intervención social	26,9	23,2	32,5
Investigación	32,7	21,0	10,0
Actividades Administrativas	9,6	14,0	12,5
Docencia Colegio/Escuela	19,3	14,0	20,0
Consultorías	9,6	9,3	-
Docencia Universitaria	-	9,3	17,5

ACTIVIDADES	PRIMER EMPLEO	ANTERIOR EMPLEO	ACTUAL EMPLEO
Creación audiovisual y desarrollo museográfico	-	2,3	-
Planificación Social	1,9	2,3	7,5
Mensajería	-	2,3	-
No informa	-	2,3	-
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

La función de Planificador(a) social presenta un incremento importante a través de la trayectoria, triplicando en el empleo actual la frecuencia del primer empleo. La Gráfica 34. nuestras las tendencias señaladas.

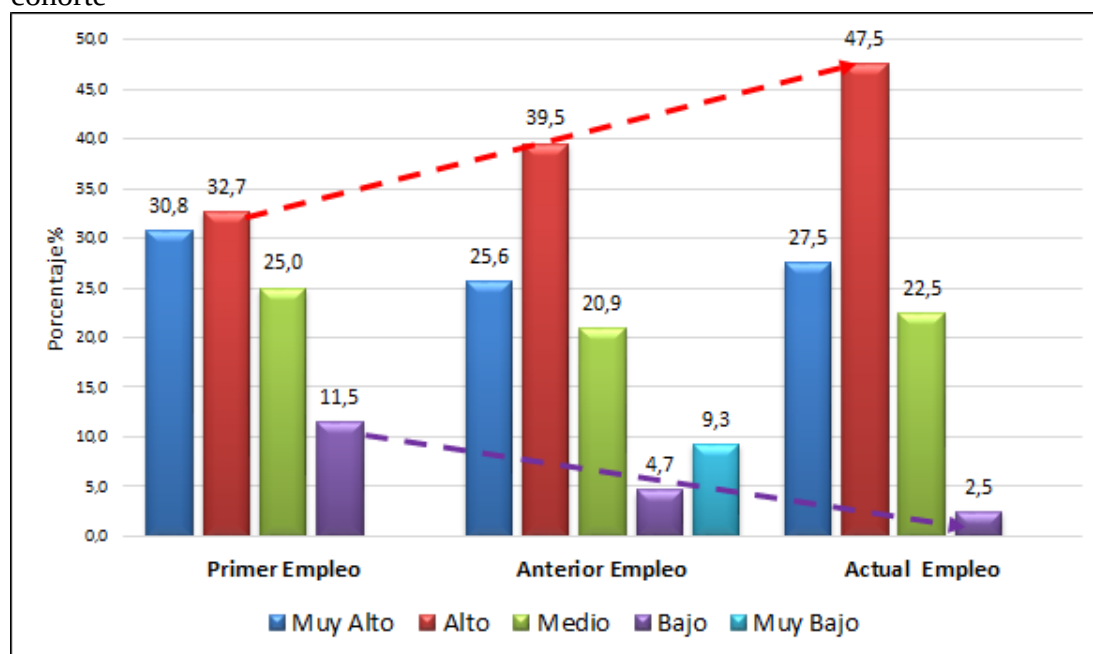
Gráfica 34. Trayectoria ocupacional de la cohorte según tipo de función desempeñada durante



Fuente: elaboración propia

- **Satisfacción con el empleo.** Otra variable en relación con la categoría “ocupación”, corresponde a la evolución de la satisfacción con el empleo, Gráfica 35, a través de la trayectoria laboral de la cohorte. Se observa un incremento de la satisfacción en la percepción, así: ‘alta’ crece casi 15 puntos porcentuales, y, en el mismo sentido de mejoramiento de la satisfacción, disminuye el nivel bajo en 9 puntos porcentuales y desaparece el nivel muy bajo, en el actual empleo. Los niveles ‘muy alto’ y ‘medio’ no sufren cambios importantes a través del trayecto.

Gráfica 35. Evolución de la satisfacción con el empleo durante la trayectoria laboral de la cohorte



Fuente: elaboración propia

3.6.3 SECTOR

Dos variables representan el perfil de esta categoría de análisis: el carácter de la empresa empleadora de los sociólogos de la cohorte 20019-2017, en la que se inscribe el empleo (público, privado y mixto o descentralizado); y el ámbito de actuación de esas empresas empleadoras.

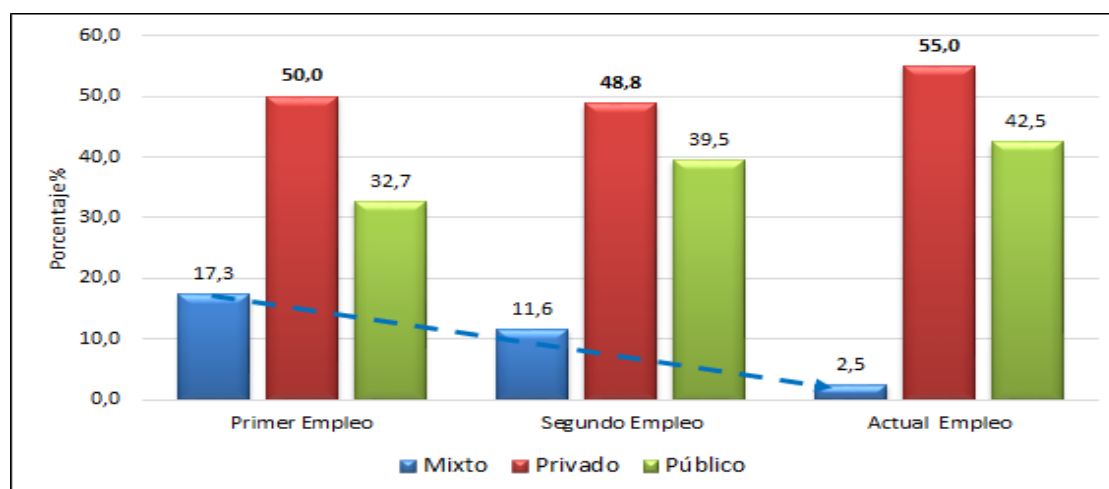
- **Carácter de la empresa.** El imaginario profesional del sociólogo, aceptado por muchos de los autores estudiados (Cataño, 2005), apunta a un académico e investigador, no cooptado ni por los gobiernos ni por los intereses privados. En tal sentido, durante los 20 primeros años de la institucionalización de la sociología en Colombia, el sector público fue catalogado como el lugar desde donde era posible hacer las transformaciones sociales y económicas que el país demandaba, y las comunidades,³⁴ el ámbito para el quehacer investigativo. Los años noventa vieron la luz una tendencia privatizadora de las responsabilidades del Estado y, conjuntamente, con la descentralización progresiva, abrió mercados antes no desarrollados para el sociólogo profesional: las ONG, los movimientos sociales, la defensa de los derechos humanos individuales y colectivos, la protección del ambiente, la evaluación de políticas públicas en todos los campos (amplió el espectro de la

³⁴ Distinguimos el concepto ‘comunidad’ del de ‘sociedad’, siguiendo a Ferdinand Tönnies, citado por Dubar, 2002:38-39) cuando aquel asigna a las formas comunitarias “relaciones sociales basadas en el sentimiento subjetivo (tradicional o emocional) de pertenecer a una misma colectividad” como el significante que brinda la coacción identitaria de pertenencia a ella. A las formas societarias las designa como “relaciones sociales basadas en el compromiso o la coordinación de intereses motivados racionalmente (en valor o en finalidad).

salud y la educación, tradicionalmente considerados sectores empleadores de sociólogos en Colombia), la industria y las organizaciones empresariales.

La estructura ocupacional a través del tipo de carácter de la empresa en las que se instalan los empleos de los 52 sociólogos, se observa en la Gráfica 36.

Gráfica 36. Carácter de las empresas que contratan los sociólogos por momento del empleo



Fuente: elaboración propia

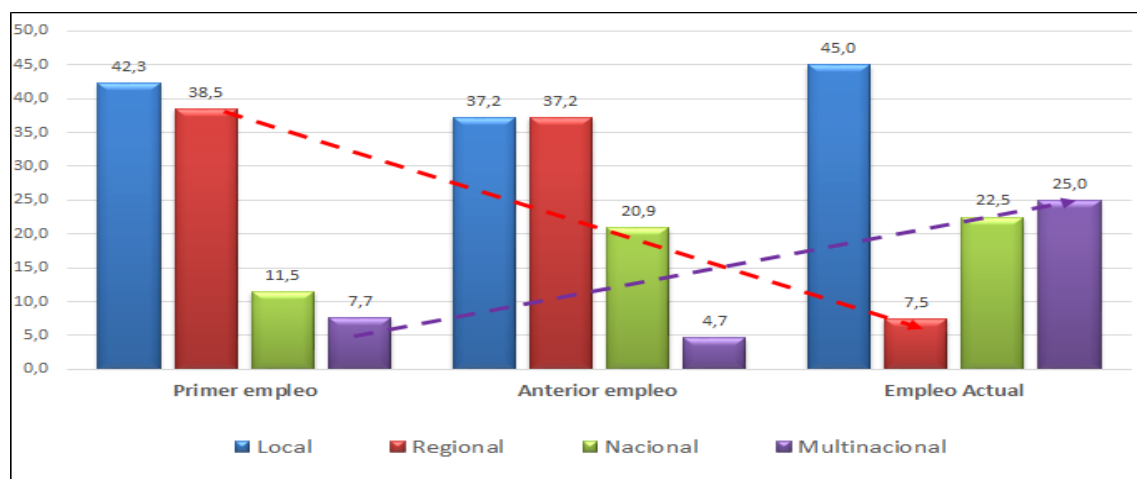
La estructura ocupacional se modifica entre el primero y el actual empleo, disminuyendo las empresas empleadoras de carácter mixto³⁵ 14,8 puntos porcentuales y acrecentando la participación de las empresas públicas en 9,8 puntos porcentuales. La participación de las empresas privadas en el mercado de trabajo también creció en ese mismo tramo en 5 puntos porcentuales. El incremento mayor observado en la composición del mercado de trabajo del sociólogo, indica una tendencia en la evolución de su estructura ocupacional. De las empresas de carácter mixto solamente permanece un sociólogo en el empleo actual en FODESEP, empresa de financiación mixta que aplica al desarrollo de la educación superior, clasificada por la CIIU, DANE, RAC, 2014, como perteneciente al sector de la Administración pública.

- **Ámbito de actuación de las empresas empleadoras.** Lo global es visto como la fuerza que impulsa hoy el mundo (Bauman, 1999). Las empresas multinacionales dan viva cuenta de la trascendencia de las fronteras, al menos en cuanto a los flujos financieros y de mercancías, y por parte de los individuos y los Estados. Contrario *sensus*, haciendo eco a movimientos altamente cargados de identidad cultural de distintos intereses, los territorios comunitarios luchan por hacer de la localidad un centro periférico de poder y decisiones autónomas, alejadas de influencias centralistas y extrañas o extranjeras. Este conflicto no

³⁵ En la categoría de empresas de carácter mixto se incluyeron como opciones en el cuestionario las categorías de la clasificación de las actividades económicas indicadas por el DANE-CIIU, 2014 (Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas), Revisión Adaptada para Colombia. En el estudio se encontraron algunas empresas de carácter mixto como: Educativas, Atención de la salud humana y de asistencia social, actividades profesionales científicas y técnicas, actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, administración pública y defensa.

identifica en particular nuestro carácter colonizado, de ninguna manera, más es también el resultado de las tensiones mundiales, entre lo local y lo global³⁶, que singularizan los intereses humanos por los territorios locales como espacios de construcción de redes básicas de capital social y cultural (Boisier, 2005:47-62).

Gráfica 37. Ámbitos de actuación de las empresas que definen estructura ocupacional



Fuente: elaboración propia

A modo de subrayar lo que se anotó antes en referencia a las tensiones globalizadoras, la estructura del empleo durante la trayectoria laboral de la cohorte, Gráfica 37, sufre cambios ostensibles representados por el aumento de 17.3 puntos porcentuales en la participación de empresas multinacionales en los mercados de trabajo de los sociólogos estudiados. El ámbito regional (departamental) cae con el avance de la trayectoria en 31 puntos porcentuales, mientras que el nacional aumenta en el segundo empleo y crece menos en el actual. Así y todo, es el ámbito de las empresas locales las que más aportan a la estructura ocupacional de esta cohorte y prevalecen en todos los momentos de la trayectoria.

3.6.4 POSICIÓN OCUPACIONAL

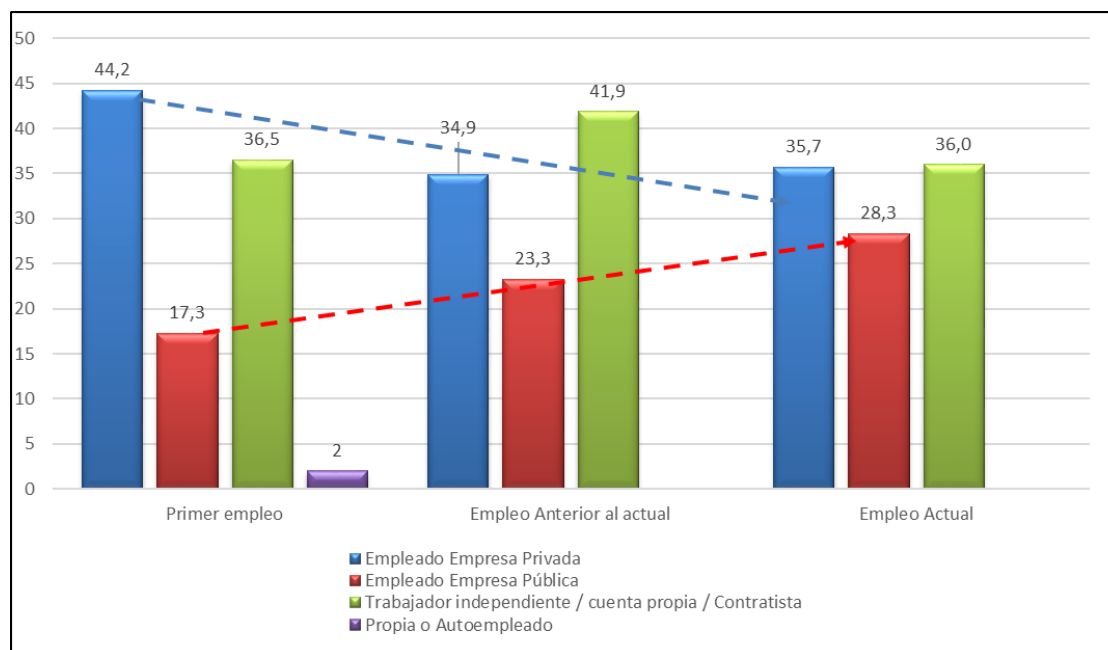
Cuatro variables pueden describir esta categoría: la posición ocupacional del tipo de empresa en la que trabajan los egresados (empresa privada, empresa pública, propietario y trabajador independiente), nivel del cargo, tamaño de la empresa y satisfacción con la jerarquía ocupada.

- **Posición Ocupacional según tipo de empresa.** Los años 90, ven en Colombia prosperar fuerzas económicas y sociales proclives a impulsar el trabajo independiente,

³⁶ La globalización como proceso implica una serie de relaciones dialécticas entre las que se encuentra la relación global-local. Boisier (2005), señala que existen dos posturas teóricas que contienen gran carga ideológica y que explican esta relación desde la perspectiva económica. La primera refiere a la desvalorización del territorio en el contexto global; la segunda postura, considera, que el proceso de globalización origina una revalorización del territorio, incrementando la importancia de los lugares y las localidades, en tanto que conforman el entramado básico que hace posible el desarrollo de estas.

emerge al final del siglo anterior y primeras décadas del siglo XXI, un individuo autosuficiente y autónomo que se asume como emprendedor y se identifica plenamente con un YO societario que toma decisiones racionalmente en el sentido de intereses, sean propios o adscritos (Touraine, 2011; Lypovetski, 2011; Elías, 1990; Dumont, 1987; Martuccelli y Singly, 2012).

Gráfica 38. Posición ocupacional según tipo de empresa



Fuente: elaboración propia

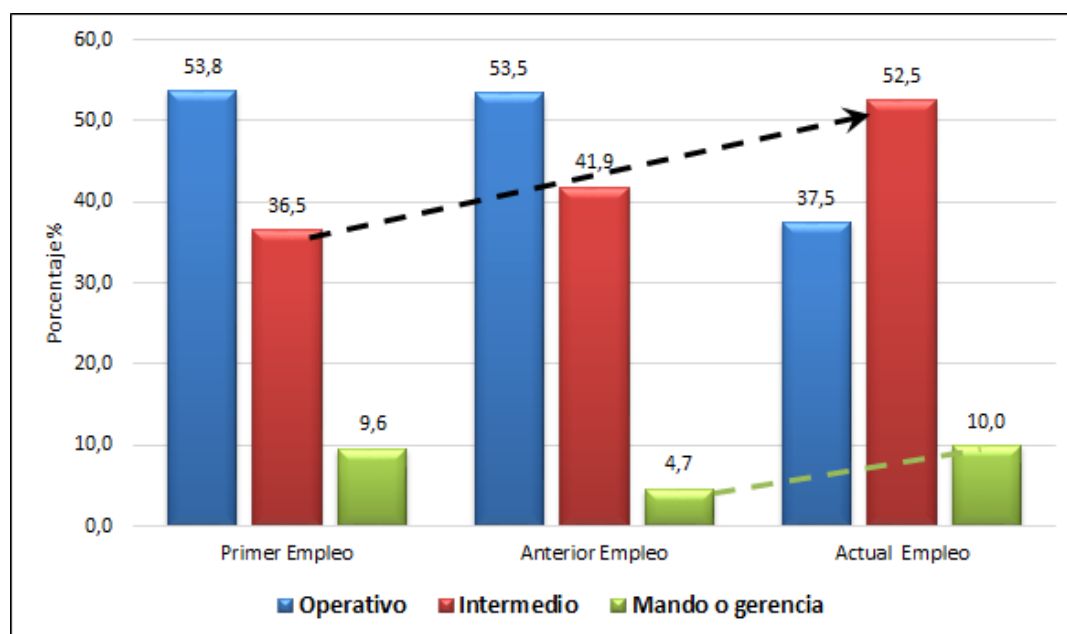
Aunque la empresa privada representa en los tres momentos el ámbito empleador mayor para la estructura ocupacional de la cohorte, en la gráfica 38 se corrobora como el trabajador independiente prevalece en la estructura de los tres momentos de la trayectoria. Catalogar, como un “tipo de empresa” al trabajador independiente, significa darle lugar protagónico y central al individuo, asignándole el rol de conductor de sus propias decisiones sobre las ocupaciones autónomas que busca y que acepta como empleos.

La persistencia de la empresa privada igual se explica en el contexto de mercados privatizados y del decrecimiento del tamaño del Estado que viene siendo reconfigurado a partir de los años ochenta con la aplicación global del modelo de mercado neoliberal (Chevalier, 2011). La empresa privada es la actividad humana por excelencia, representa un grado muy valorado de colectivización de la producción, pero en el marco de la iniciativa individual y privada. Sin embargo, a su vez, crece a través del perfil del trayecto laboral de la cohorte el componente de empleo provisto por las empresas pública, signo que bien puede indicar la persistencia, en la sociología profesional y disciplinar, de una preferencia por la acción social, técnica y pública, lo que resultaría de un *ethos* del sociólogo que los muestra ‘crítico social’, identidad muy bien vista por la profesión, recibida como aceptable y, ante todo, deseable de asumir y defender.

- **Nivel del cargo.** Se usaron tres opciones para calificar el nivel: operativo, intermedio y mando o gerencia. El nivel operativo cae, entre el “segundo empleo” y el actual, 16 puntos porcentuales; entre tanto, se destaca que el intermedio crece de igual forma en la misma cantidad. Los niveles de mando y gerencia habían mostrado una caída entre el primer empleo y el “segundo”, pero recuperan la frecuencia de presentación en el empleo actual con el 10% de participación. Se subraya que los niveles intermedios y operativos son los más presentes en la estructura ocupacional de los tres empleos, a través de la trayectoria laboral de la cohorte (Gráfica 39)

Podría ser posible afirmar, que estas movilidades, si bien no evidencian precarización, si es cierto que, al menos, las opciones sólo avanzan en el sentido de incrementar el número de sociólogos que mejoran su empleo entre los niveles operativos e intermedios.

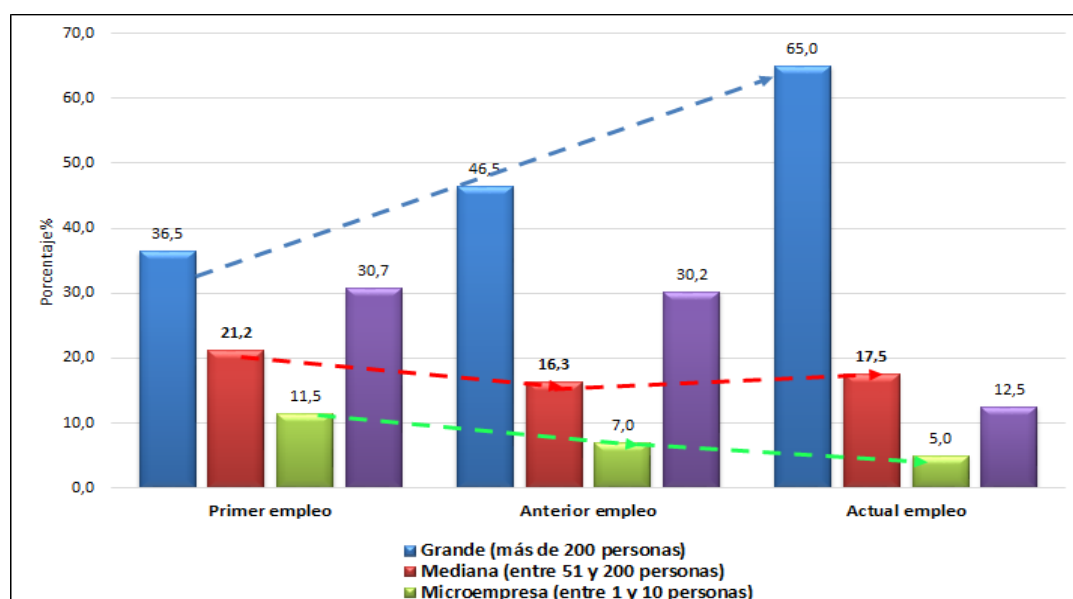
Gráfica 39. Estructura por nivel del cargo según los momentos de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

- **Tamaño de la empresa.** La participación de la grades empresas (más de 200 empleados) en la proporción del empleo evidencia un crecimiento bastante relevante, representado en 28.5 puntos porcentuales. Es congruente con el incremento de la participación de empresas del ámbito multinacional descrito.

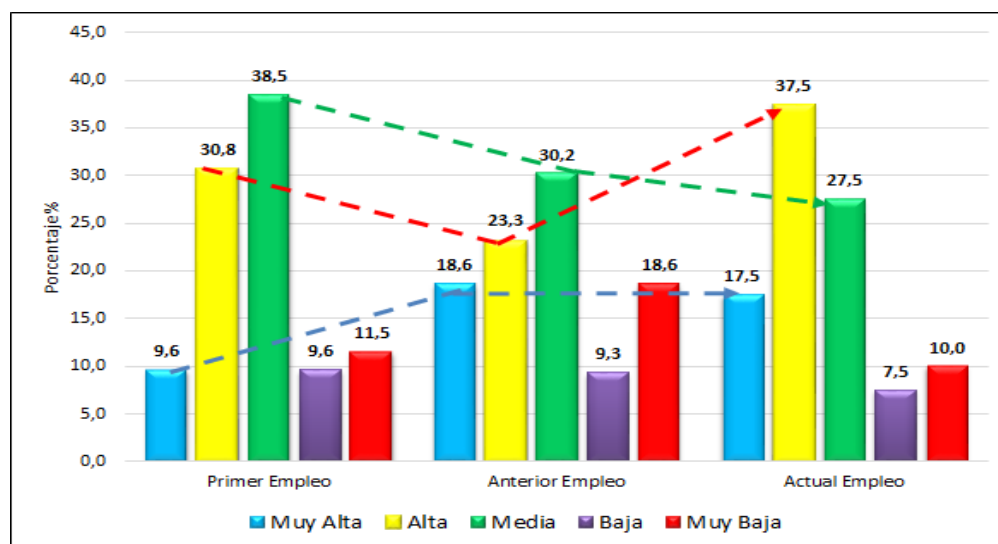
Gráfica 40. Evolución del tamaño de la empresa empleadora a través de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

- **Satisfacción con la jerarquía.** Como se observa en la Gráfica 41, la percepción ‘muy alta’ y ‘alta’ aumentan entre el primero y “segundo” empleos. La frecuencia de niveles intermedios de satisfacción cae de 38,5% a 27,5 % (9 puntos porcentuales). El nivel ‘muy bajo’ alcanza el nivel más alto en el “segundo” empleo, mientras el ‘bajo’ se mantuvo más o menos constante a lo largo de la trayectoria.

Gráfica 41. Evolución de la satisfacción con el nivel del cargo ocupado a través de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

Un primer acercamiento del análisis de la posición ocupacional lo otorga la condición de asalariado o no asalariado. Como se observa en la Gráfica 38, en los tres momentos de la trayectoria examinada, predomina el empleo asalariado en empresas privadas y públicas, siendo mayor en las primeras. El empleo asalariado tiene la perspectiva instrumental de asegurar la estabilidad laboral a través de contratos laborales, patrimonio personal y familiar mediados por el aseguramiento de los ingresos, las prestaciones sociales y la movilidad ocupacional a través de ascensos en los cargos.

No menos significativo, en el caso de los 52 participantes de la investigación, es la proporción notable de los trabajadores independientes a través de todos los momentos de la trayectoria, tal como se observa en la Gráfica 38.

Ser un trabajador independiente significa asumir todos los riesgos derivados de la prestación de un servicio, que incluye la inestabilidad ocupacional, la variabilidad en el nivel de ingresos y el pago de sus prestaciones sociales, posición ocupacional que aumenta o disminuye su proporción en los mercados laborales, en relación a los procesos de flexibilización, tercerización y precarización ya comentados, o con las fluctuaciones de las oportunidades de trabajo, pero, igualmente, podrían responder estas fluctuaciones a la búsqueda de independencia, autonomía y de oportunidades asociadas a las habilidades propias relacionadas con la capacidad de emprendimiento, lo cual refiere directamente a las representaciones socio-simbólicas que propician satisfacción por el esfuerzo individual (Henry, 2013; Burbano y Burbano, 2011).

De esta forma el trabajador independiente resulta serlo por consecuencia de las condiciones de precarización del trabajo, por defecto derivado de la disminución en las oportunidades laborales o por una decisión propia y confianza en las capacidades individuales. Las dos primeras resultan ser producto de las transformaciones del mundo del trabajo desde los años ochenta y la segunda pertenecen a la idealización liberal de los mercados que centran expectativas exorbitantes en las capacidades del individuo, tal como lo propone Boltanski para la reorganización del capitalismo y de la ideología que lo sustenta.

El análisis de la categoría trabajador independiente en nuestro grupo de estudio mostró que en su gran mayoría corresponden a contrato de prestación de servicios que reflejan más los procesos de precarización, tercerización y segmentación de trabajos que las empresas deslocalizan de su interior a partir de este tipo de vinculación. Solo durante el primer empleo se encontró un sociólogo emprendedor o trabajador independiente por cuenta propia. La mayor proporción de la movilidad ocupacional ocurrió hacia empleos asalariados del nivel intermedio o técnicos, pasando del 36.5% en el primer empleo al 52.5% en el empleo actual (Gráfico 39), y hacia empresas de carácter público (Gráfico 36).

3.7 EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL EMPLEO EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LA COHORTE

3.7.1 ESTABILIDAD DEL EMPLEO

- **Desempleo y Pluriempleo.** Conciernen a esta Categoría (Tabla 51), de manera directa, la condición de precariedad del trabajo que se le atribuye a la evolución de los mercados laborales a partir de las transformaciones de la sociedad y del Estado de los años setenta. Para Robert Castel (2002:335-386), la precarización del empleo es un fenómeno mucho más importante que el desempleo, llama “supernumerarios” a los empleados que ya no pueden aspirar a un contrato de tiempo indefinido. Una consecuencia de la precarización es el pluriempleo. Tanto el desempleo como la contratación por cada vez menos tiempo, nutren, como nuevos modos estructurales del empleo, la vulnerabilidad social y la desafiliación a los sistemas de protección social.

Un primer acercamiento a la condición de la estabilidad laboral, entonces, comienza por conocer la situación de empleo, desempleo y pluriempleo. Durante el primero y “segundo” empleo, todos los sociólogos y sociólogas encuestadas estaban empleados. La diferencia se marcó en el empleo actual que respondieron como se observa en la Tabla 51 y la Gráfica 42.

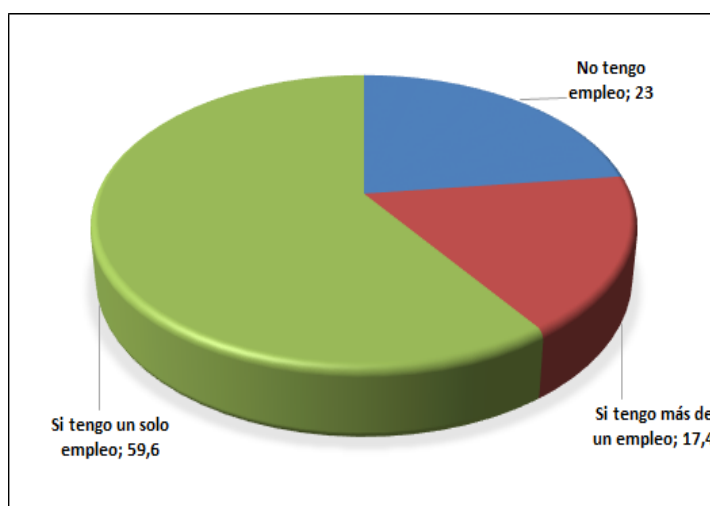
Doce de los sociólogos(as) manifestaron que no contaban con empleo en el momento actual. Nueve manifiestan tener más de un empleo y 31 (59.6%) cuentan con sólo un empleo. Nueve refieren tener en el momento de la encuesta más de un empleo.

Tabla 51. Situación de empleo, desempleo y pluriempleo de los egresados 2018

OCUPACIÓN	Nº	%
No tengo empleo	12	23
Si tengo más de un empleo	9	17,4
Si tengo un solo empleo	31	59,6
TOTAL	52	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica 42. Distribución del empleo, desempleo y Pluriempleo de los egresados. 2018



Al preguntarles a los que no tienen empleo, Tabla 52, si están buscándolo y hace cuánto lo están haciendo, 5 (41.8%) manifestaron que entre 1 a 3 meses; dos entre 8 a 12 y uno dice estar buscándolo hace 16 meses; tres no están buscando empleo.

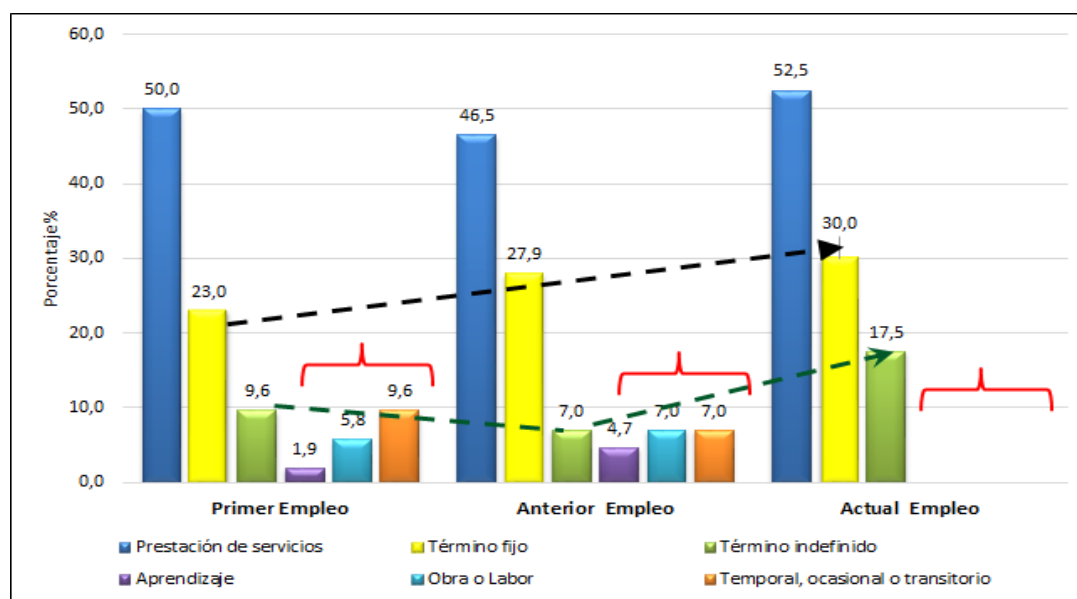
Tabla 52. Tiempo de búsqueda de empleo de los desempleados en el momento de la encuesta

MESES	N°	%
Entre 1 y 3	5	41,8
Entre 8 y 12	2	16,7
16 meses	1	12,5
No busca	3	25,0
No informa	1	12,5
TOTAL	12	100

Fuente: elaboración propia

- **Tipo de contrato.** El tipo de contrato está determinado por la condición laboral del pluriempleo y de la precarización del tiempo de los contratos.

Gráfica 43. Evolución del tipo de contrato en la estructura ocupacional a través de la trayectoria



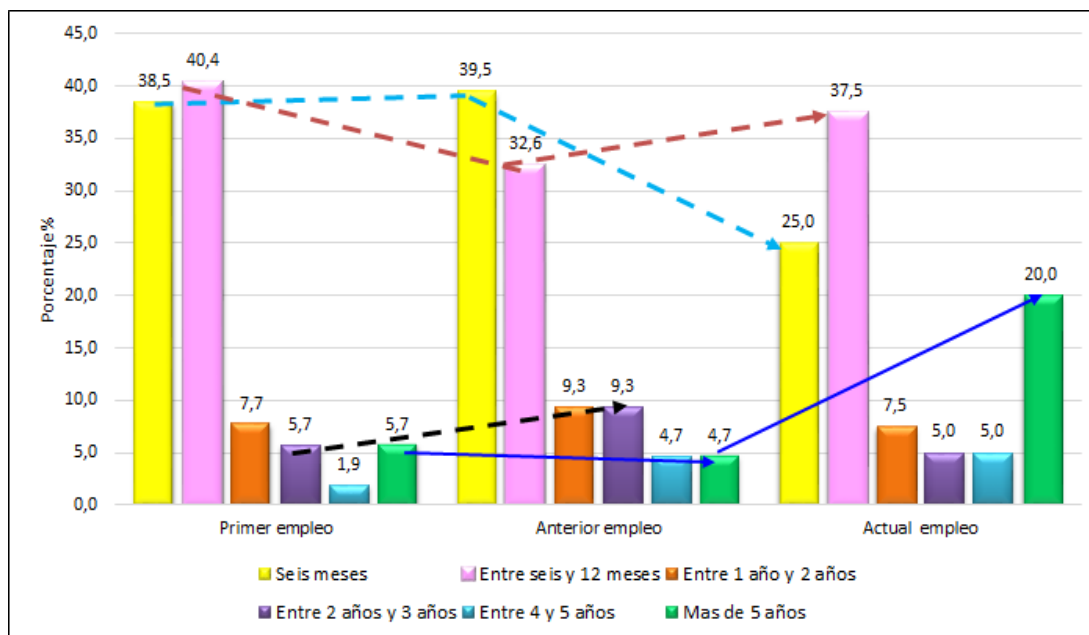
Fuente: elaboración propia

El 50% de la estructura de cada uno de los empleos corresponde a contratos de prestación de servicios, los cuales definen que la responsabilidad por la Seguridad Social es del empleado-contratista; no otorgan derecho a las prestaciones sociales de ley y la duración está sujeta a algún acuerdo contractual. La mitad, por tanto, de los sociólogos del estudio estarían en riesgo de padecer una condición laboral de precariedad.

Los contratos de termino indefinido, han mantenido su prevalencia en la estructura en un rango para el trayecto estudiado entre 9.6% y 17.5%; aumenta en la tendencia final así haya caído en el “segundo” empleo.

- **Duración del empleo.** La Gráfica 44 permite describir varios fenómenos. Los contratos de 6 a 12 meses prevalecen en todos los momentos de evolución de la estructura, aunque los contratos de 6 meses o menos caen de 39.5% a 25% (14.5 puntos porcentuales).

Gráfica 44. Evolución de la duración del contrato de los empleos, en la estructura ocupacional a través de la trayectoria



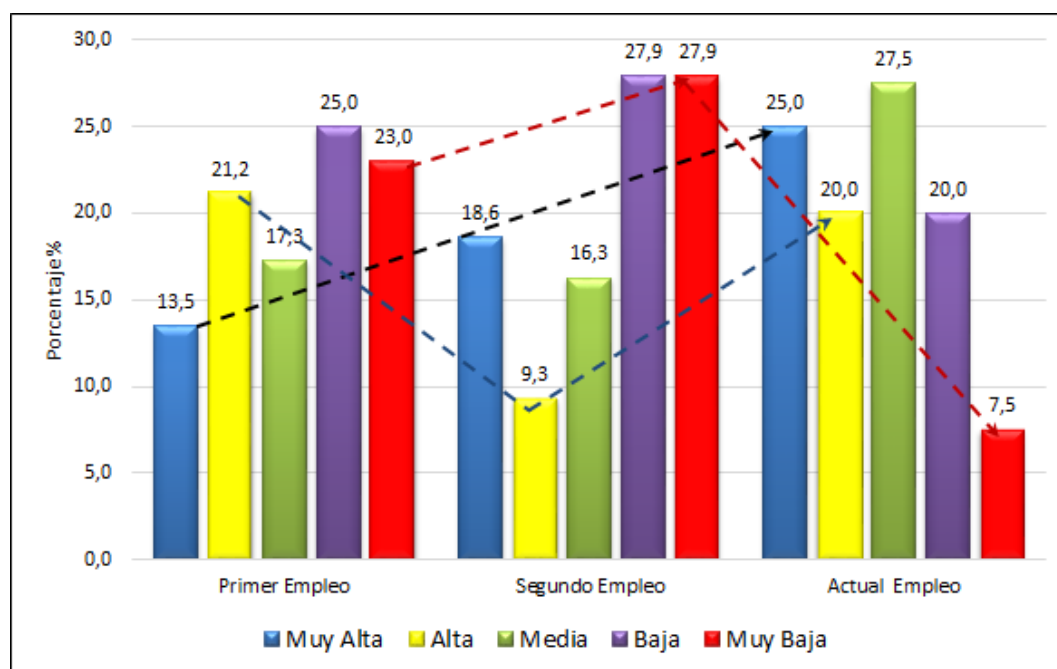
Fuente: elaboración propia

Se aprecia un crecimiento sustancial de los contratos pactados a más de 5 años, pasando de 4.7% a 20% (15.3). En el último empleo, al cruzar duración con tipo de contrato se halla que, de los que tienen contrato mayor a 5 años, siete refieren contrato indefinido en el tiempo.

- **Número de empleos durante el tiempo de trayectoria examinado, 9 años.** Las veces que se cambia de empleo puede relacionarse con precarización, con pauperización del ingreso y de los honorarios, con la contracción de los mercados de trabajo y con las habilidades laborales del sociólogo o cualquier otro profesional. Para observar este fenómeno entre los encuestados, la Tabla 48 aporta la información necesaria. Como se dijo antes, 9 (17.3) sociólogos sólo han tenido un empleo. Once (21.2%) refieren haber tenido más de cuatro, 6 cuatro veces, 8 tres veces, 9 dos, y 9 una vez. La estabilidad laboral mayor se encuentra entre los 9 que nunca cambiaron de empleo.

- **Satisfacción con la estabilidad laboral.** Se observa un crecimiento constante de las apreciaciones de ‘muy alta’ pasando de 13.5% a 25%. La percepción ‘alta’ cae en el segundo empleo a la par que, para ese mismo empleo, aumentan las percepciones ‘baja’ y ‘muy baja’. Las mayores satisfacciones son sin duda más altas en el empleo actual.

Gráfica 45. Evolución de la satisfacción con la estabilidad laboral alcanzada en cada momento de la trayectoria de la cohorte



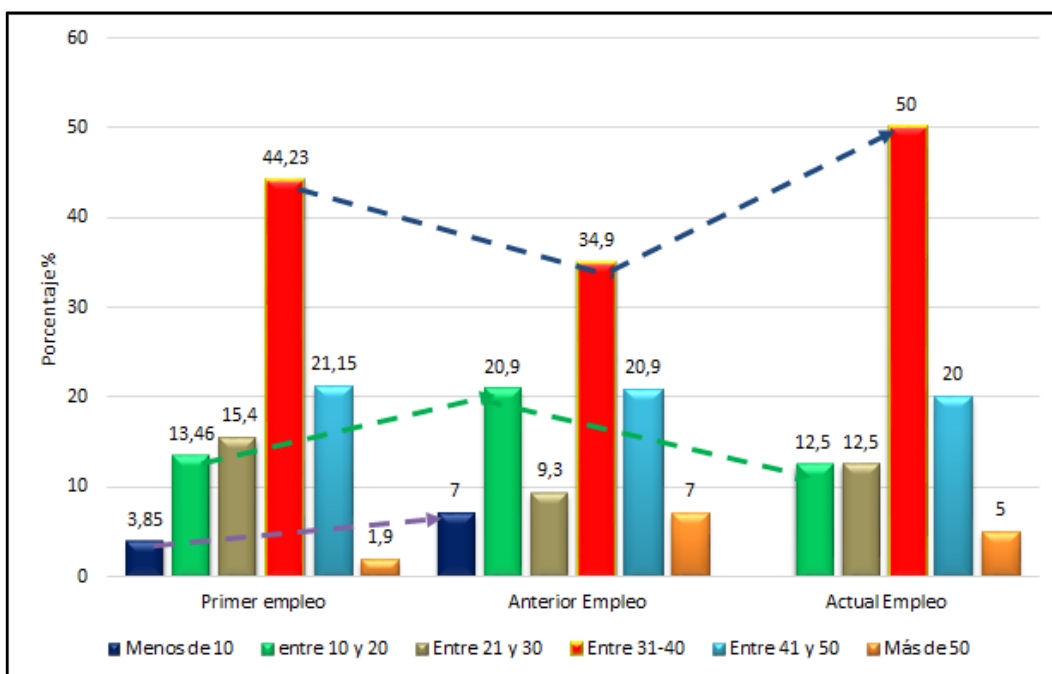
Fuente: elaboración propia

3.7.2 JORNADA LABORAL

- **Horas semanales.** Se destaca, gráfica 46, la persistencia de jornadas entre 31 y 40 horas, durante todo el trayecto de los tres empleos, que corresponden a los que en Colombia se conocen como empleo de ‘tiempo completo’, y muestran tendencia a incrementarse en el empleo actual.

Tanto extensas, mayores de 40 horas, como jornadas de 20 o menos horas, podrían entrar en la condición precaria que hemos descrito que surge como resultado de las transformaciones del estado y la sociedad. Es evidente, también, en la gráfica, la permanencia de empleos con duraciones precarias entre 10 y 20 horas semanales; para el caso el 25% de los sociólogos (as) refieren tener jornadas de esta duración, en el momento del empleo actual, no obstante, desaparecen las jornadas de menos de 10 horas que se advierten en el primer empleo, y, que, aun crecen en el “segundo” empleo.

Gráfica 46. Evolución de la jornada laboral en la trayectoria



Fuente: elaboración propia

Las jornadas extensas de más de 40 y 50 horas, no disminuyen, si se esperaría ajustarse a la norma legal colombiana. Bajo una visión ecuaníme del asunto podría interpretarse para el sociólogo, dado el carácter de sus ocupaciones, algún tipo de jornada que le implica mayores tiempos de dedicación si se le compara con la jornada laboral legal en Colombia. Para el ejercicio que nos ocupa, el primer empleo presentó una estructura conformada por el 23.1% de sociólogos que trabajaban en jornadas extensas, aumentando en el empleo anterior al actual a 27.9%, para disminuir a 25% en el actual empleo.

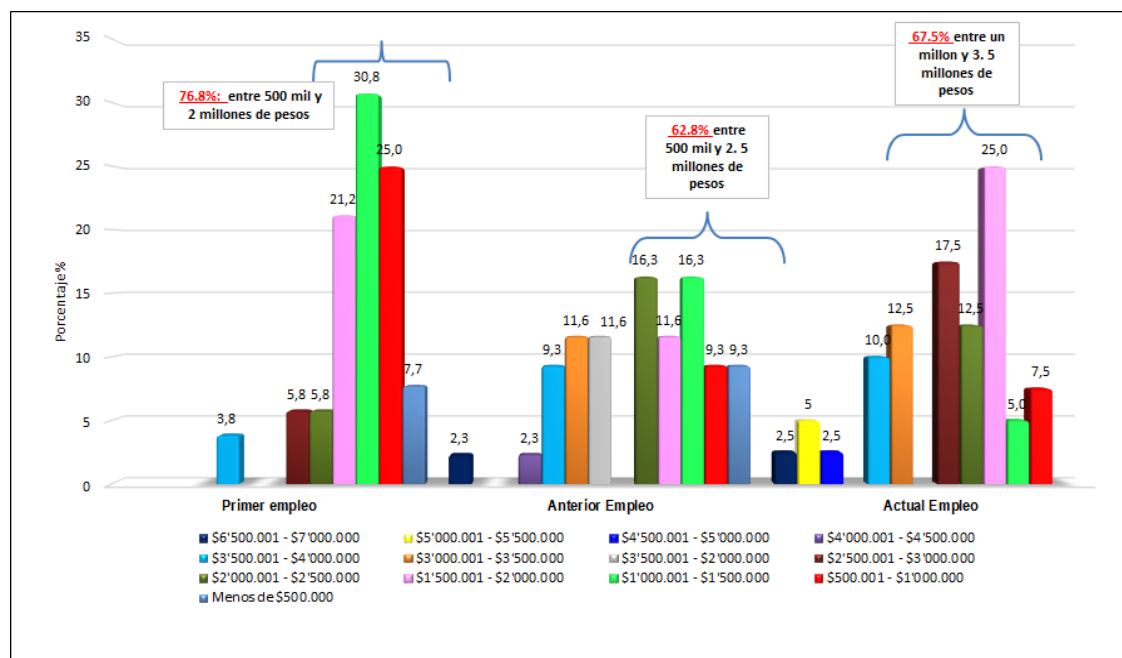
3.7.3 INGRESOS

Dos dimensiones esenciales de la condición ocupacional se han afectado por las fuerzas socioeconómicas transformadoras a partir de los fenómenos sociales producto de los cambios estructurales del Estado y la sociedad: el tiempo y los ingresos. Del tiempo se han mostrado los impactos a partir de la cohorte examinada durante la trayectoria: la jornada laboral, el tiempo de duración del contrato, el tiempo en conseguir empleo y el tipo de contrato. Tiempo y remuneración se relacionan como precarización y pauperización lo hacen.

- **Ingresos mensuales.** La entendemos como la suma de dinero que se le otorga a un trabajador por la labor realizada. Se le indagó al sociólogo(a) por sus ingresos mensuales promedio, producto de su ocupación principal. Los sociólogos y sociólogas encuestados respondieron para cada empleo y con los niveles que se muestran en la gráfica 47 se dibujó la trayectoria de la composición de la estructura de ingresos para cada uno de los tres empleos examinados en la línea de tiempo de nueve años.

Se resalta en la Gráfica 47, que el 76.8% de los sociólogos obtenía ingresos entre \$500.000 y \$2.000.000 en el primer empleo; En el segundo empleo desciende a 37.2% y 37.5% en el empleo actual. También, se encuentra un incremento de los ingresos superiores en el empleo actual, mayores de \$4.000.000, alcanzando el 10% de la composición de la estructura salarial, a la par que desaparecen los ingresos menores de \$500.000.

Gráfica 47. Evolución de la estructura ocupacional a partir de los ingresos de cada empleo

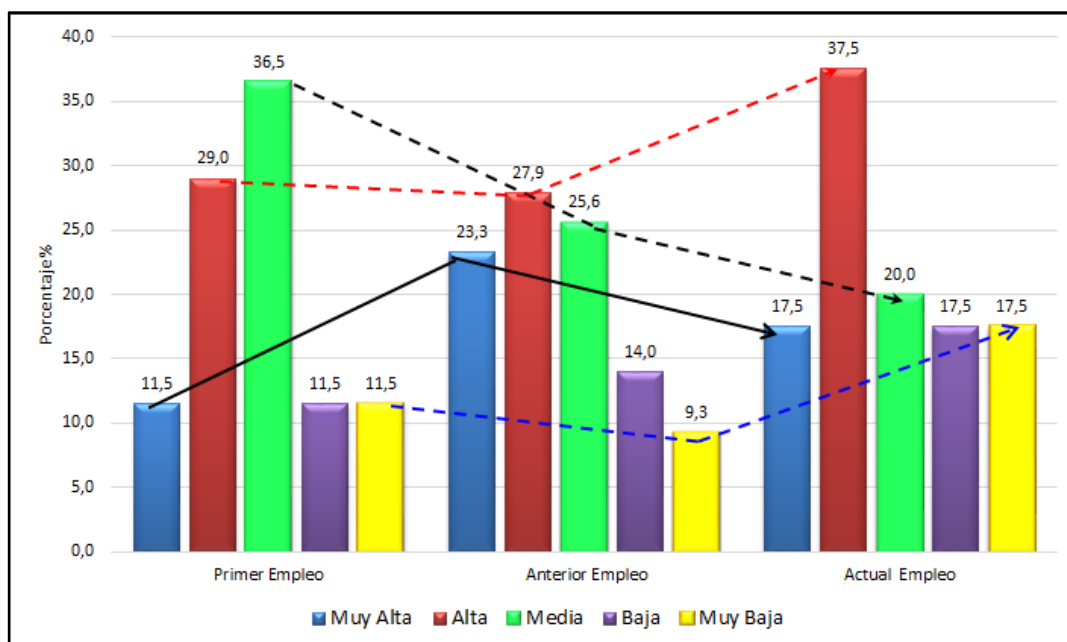


Fuente: elaboración propia

- **Satisfacción con los ingresos.** Se observa en la Gráfica 48, que el mayor nivel de satisfacción corresponde al primer empleo, decrece en el anterior al actual y baja un poco más en el actual. Si reunimos las proporciones ‘muy alta’, ‘alta’ y ‘media’ para las tres encontramos la siguiente secuencia temporal: 77%, 76.8% y 75%, además que el empleo actual evidencia el mayor porcentaje de insatisfacción con el 35%.

No obstante, los niveles de satisfacción para las categorías “muy alta”, “alta” y “media”, durante los tres momentos examinados de la trayectoria, son significativos, ya hemos señalado antes los niveles de precarización de los egresados de sociología de la cohorte seleccionada (ítem 3.4), lo cual es paradójico en relación con los niveles de satisfacción indicados, pero, representan como se ha mencionado antes, el reconocimiento en el trabajo realizado de valores socio-simbólicos que determinan los procesos identificatorios del sociólogo con la naturaleza de los trabajos desempeñados.

Gráfica 48. Evolución de la satisfacción con los ingresos durante la trayectoria de la cohorte



Fuente: elaboración propia

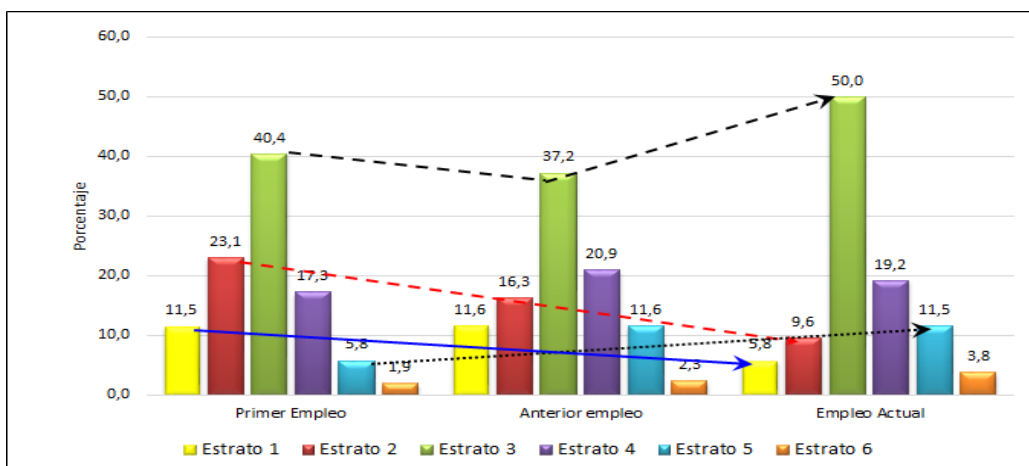
3.7.4 MOVILIDAD

Esta categoría se representa por ocho variables: estrato socioeconómico, ascensos laborales, buscar empleo (que a su vez señala insatisfacción), causas de la búsqueda, relación del trabajo con la carrera, que señala la posibilidad de moverse hacia otro empleo, factor decisivo para conseguir el empleo, dificultades para conseguir empleo y mediación para conseguirlo. En consecuencia, dos condiciones de trabajo pueden ser coaccionadas por las causales de movilidad: el mejoramiento de la satisfacción con el empleo procedente de los ascensos, y la movilidad por la precarización relativa aunada al hecho de trabajar en una ocupación no relacionada con la disciplina o profesión en la que se formó.

- **Estrato socio-económico.** Indicador cuantitativo por excelencia articulado a la movilidad social. El estrato tres es el mayor componente de la estructura ocupacional de cada uno de los tres momentos de empleo analizados en la trayectoria de la cohorte de sociólogos (as), y, además, se incrementa de 40.4% a 50% en su proporción.

En la Gráfica 49, se observa que el estrato uno disminuye la mitad, pasando de 11.5% a 5.8%, y el nivel 2 baja 2.4 veces, pasando de 23.1% a 9.6%. Los estratos 5 y 6 aumentan menos, pero se duplica y pasan de 7.7% en el primer empleo a 15.3% en el empleo actual. El estrato 4 no presenta mayores modificaciones. Se revela un mejoramiento del estrato socioeconómico a través de la trayectoria, consistente en disminución de los estratos 1 y 2 y un incremento del estrato 3, 4, 5 y 6. En tal sentido, las estructuras ocupacionales de los empleos examinados, en relación a la variable constitutiva 'estrato, son ascendentes.

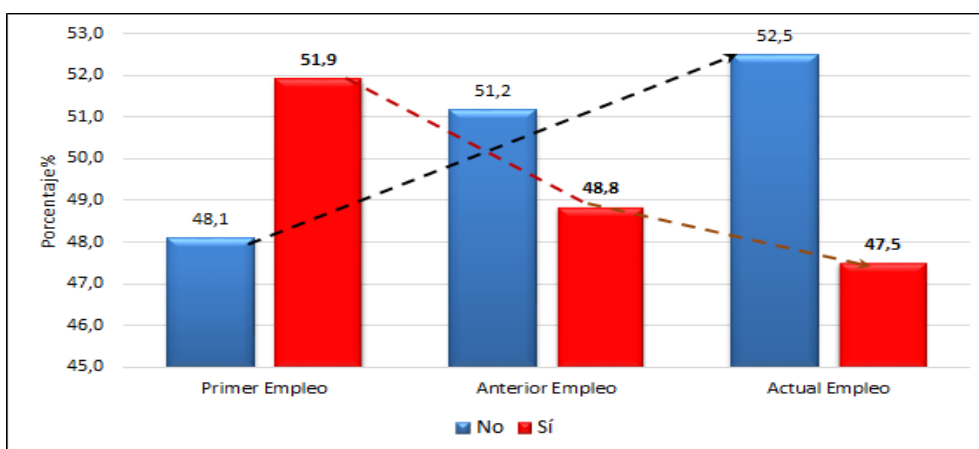
Gráfica 49. Estructura de la participación de los estratos socioeconómicos en los tres momentos de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

- **Buscar empleo.** La Gráfica 50, muestra una disminución progresiva de la acción de buscar empleo, aunque se cuente con empleo. El aumento evidente y constante de los que no buscan empleo y la disminución clara de los que sí lo hacen. La interpretación atañe a mayores niveles de satisfacción con los ingresos, el tipo de contratación y la estabilidad laboral encontrada en el empleo actual. No obstante, también podría interpretarse como actitudes de no búsqueda, porque los egresados han considerado que no “vale la pena seguir buscando”.

Gráfica 50. Evolución de la acción ‘búsqueda de empleo’ durante la trayectoria

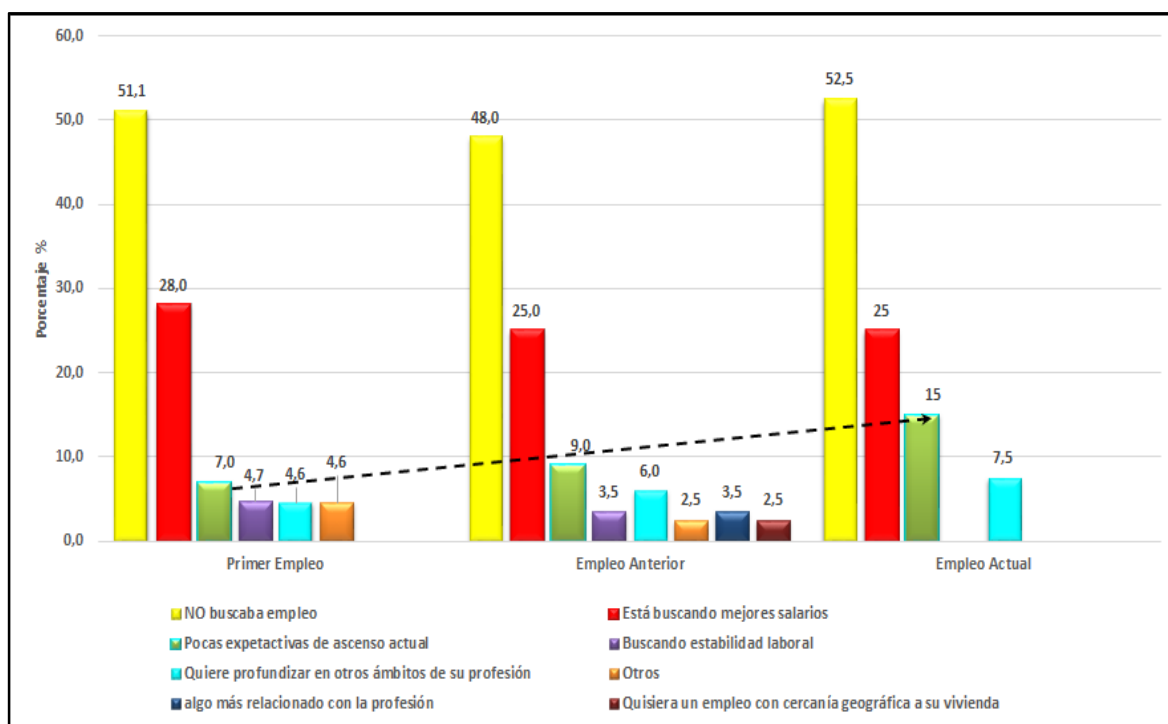


Fuente: elaboración propia

- **Causas de la búsqueda de empleo.** Poco más de la mitad de la estructura de cada empleo, indica que los sociólogos y sociólogas no buscan empleo mientras tienen uno. Es constante, a través de los tres empleos, la proporción de quienes buscan otro empleo por razones atribuibles a inconformidad con los ingresos. (Gráfica 51)

Conjuntamente, aumentan las causas de desaliento por no encontrar expectativas para ascender en la empresa que lo contrata y por considerar que pueden existir otras oportunidades y mejores en otros ámbitos de su profesión. En este último caso, pueden darse casos en los que el motivo es no estar ocupado en oficios de sociólogo(a) y puede presentarse también que el sociólogo desee experimentar nuevas ocupaciones de su profesión.

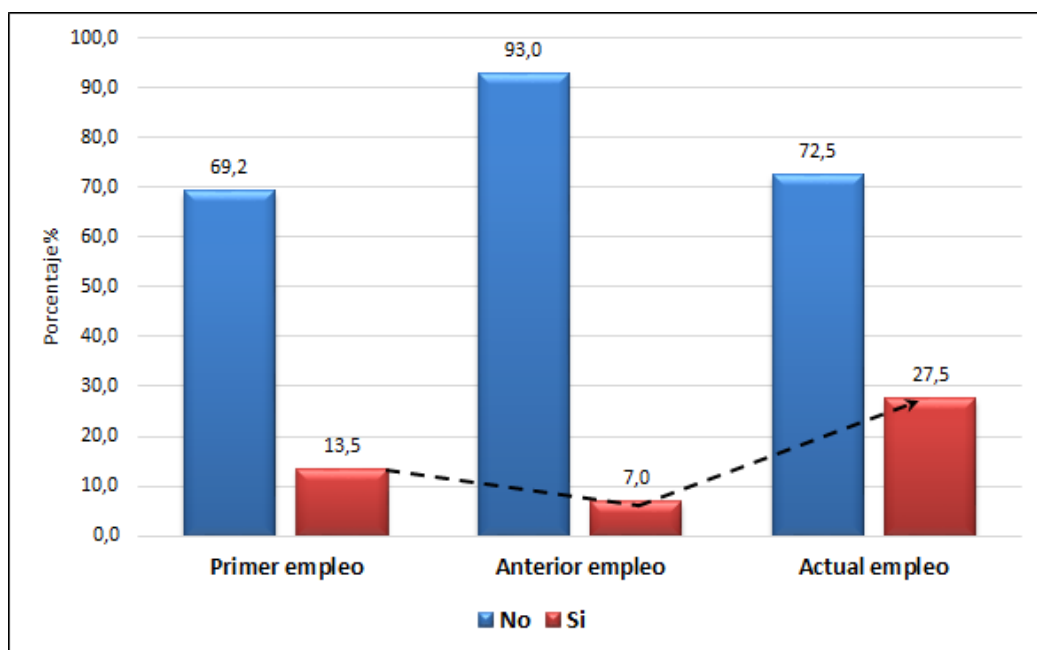
Gráfica 51. Evolución de las causas de búsqueda de empleo, en los tres momentos de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

- **Ascensos dentro del empleo.** El ascenso, la ruta ideal imaginada por toda racionalidad burocrática (Weber) no sería ajena a las formas identitarias que se dan adscritas a la condición de racionalización del trabajo presente en la sociedad a partir de la alta modernidad (Touraine, 2011:138-141), ni el campo de la sociología podría pensarse por fuera de esta tensión racionalizadora. En ese sentido, un observador externo, tendería a apreciar el ascenso en cualquier profesión, como es de esperarse, pero, un observador interno, dentro del mismo campo sociológico, podría, por lo contrario, juzgar el hecho como poco deseable frente a la postura crítica que le asiste como deber al sociólogo(a).

Gráfica 52. Evolución de los ascensos logrados a través de la trayectoria de la cohorte



Fuente: elaboración propia

Para los 52 sociólogos y sociólogas, la Gráfica 52 indica que en cualquiera de los tres empleos la proporción de profesionales ascendidos, el mayor de los casos el empleo actual, crece hasta el 27.5% de los encuestados. Las bajas frecuencias de ascensos podrían estar relacionado con el hecho de que los sociólogos son vinculados por medio de modalidades de contratación ‘prestación de servicios’, 50% de los contratos en todos los empleos y los escasos contratos de tiempo indefinido, 17.5% en el actual empleo.

- **Relación del trabajo con la carrera.** La conformidad de las ocupaciones con lo aprendido en la carrera concede al individuo satisfacción y el deseo de estabilizarse en el trabajo, haciendo lo que le agrada como profesional y lo que le ayuda a identificarse con algunos de los valores o paradigmas identificatorios conocidos por él de su profesión. La primera decisión que toma el sociólogo frente a la selección de la forma identitaria propia, lo lleva a decidir si sus prácticas se ubicarán dentro de la disciplina, como docente universitario o como investigador desde los ámbitos académicos, o si lo hace seleccionando para sí lo propio que lo identifica como individuo, asimilándose a una o varias de las diferentes opciones ocupacionales que le ofrece la profesión en la sociedad, externas a la vida universitaria y académica.

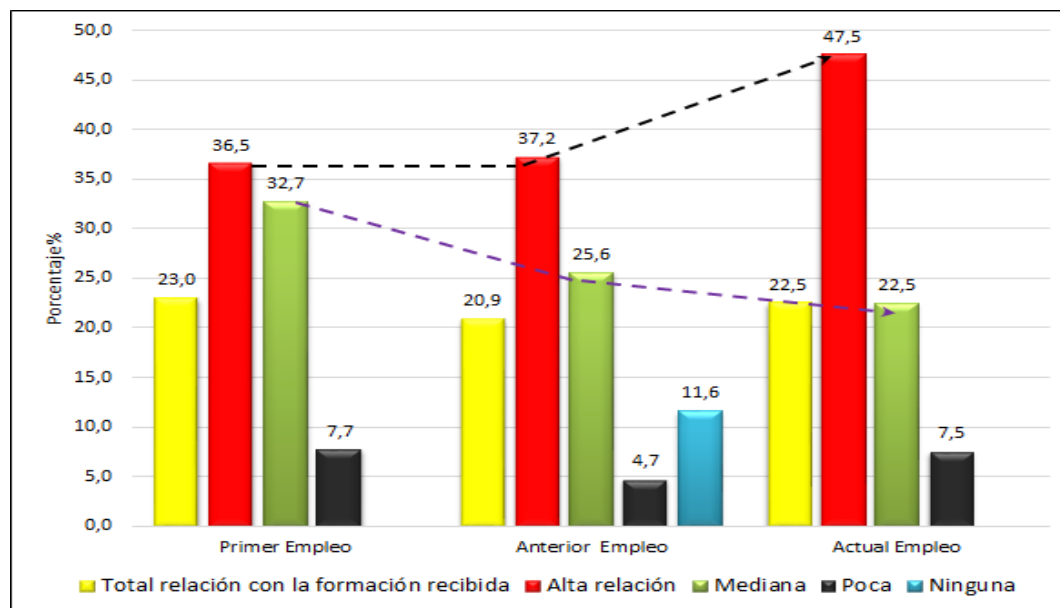
El proceso de socialización profesional, se representa, entonces, por las formas identitarias por las que se decide el sociólogo, bien estas se presuman “comunitarias” o bien se consideren “societarias” (Dubar, 2002:23-69). La decisión se toma, más por las formas identitarias cuyo modo identificatorio se da desde sí mismo, en los primeros empleos, mientras, en la medida que pasa el tiempo, crece la experiencia y el sociólogo se afianza en la comunidad profesional, los empleos creativos y novedosos respecto de los clásicos y reconocidos, son incorporados por la fuerza de conservación de la tradición.

La gráfica 53, muestra que la proporción de sociólogos que reconocen que en su trabajo desempeña actividades y funciones totalmente relacionadas con su carrera, en el caso más favorable ocurre en el 23% de los casos, durante el primer empleo, para luego disminuir un poco hacia el empleo anterior o “segundo empleo” y el actual. Distinto fue para quienes afirman que existe una alta relación, para quienes aumenta con el transcurrir de la trayectoria, pasando de 36.5% a 47.5%.

Durante el “segundo empleo” el 11.6% manifestó que no existía ninguna relación con su carrera. Cuando se examina quienes son estos sociólogos, todos manifestaron que, para ese empleo anterior al actual, “no consiguieron empleo en lo que estudiaron”, lo que los coaccionó a tomar empleos como: auxiliar jurídico, profesora de danza clásica, creador de contenido digital y mensajero.

No creo posible afirmar tajantemente que estos oficios no puedan corresponder a la profesión de la sociología, puesto que podrían tratarse, eventualmente, de nuevos oficios no contemplados por la ‘tradición clásica’ de la disciplina y de la profesión, así parezca obvia la distinción. El auxiliar jurídico en la Corporación Carnaval de Blancos y Negros, la profesora de danza en Incolballet, y, por lo mismo, los contenidos digitales podrían ser hoy un nuevo empleo afín, por sus fines, a la profesión, no así por sus medios. La proporción de quienes consideran poca relación, para el caso se mantiene constante, con una merma de 3 puntos porcentuales en el segundo empleo.

Gráfica 53. Evolución de la apreciación de los sociólogos (as) sobre la relación del trabajo con la carrera durante la trayectoria,



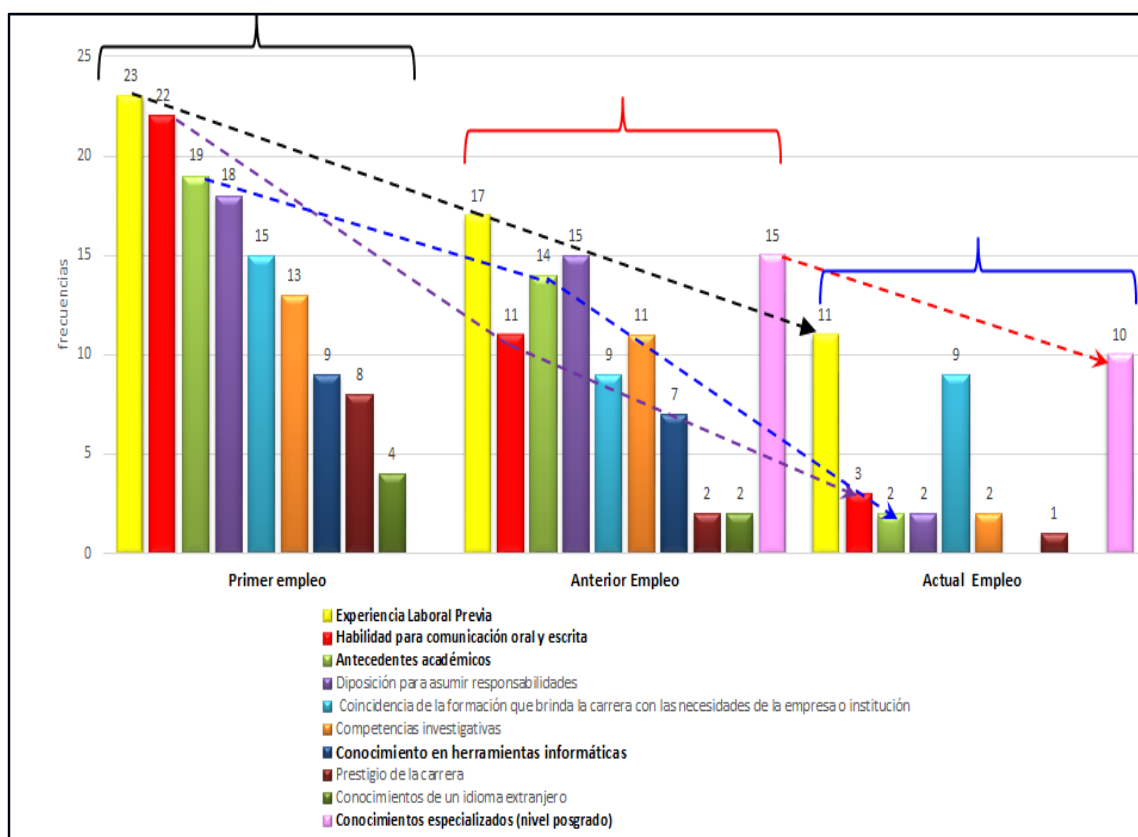
Fuente: elaboración propia

En este orden de consideraciones, las nuevas ocupaciones que los profesionales sociólogos asumen y escogen, podrían ser desvirtuadas por representantes de la disciplina, si en ellos no se ponen en evidencia las competencias específicas, que hacen al sociólogo un sociólogo.

Estas serían: las habilidades de investigación empírica y teórica sobre las relaciones sociales, las habilidades para la intervención social, y las habilidades de comunicación oral y escrita, todas acompañadas por una rigurosa comprensión de la estructura social y de las relaciones del individuo con sus grupos de pertenencia, en contexto de la teoría sociológica.

- **Factor decisivo para conseguir el empleo.** Para cada uno de los momentos del empleo, la experiencia laboral constituyó la razón más frecuentemente enunciada como factor contribuyente para conseguir empleo. Las habilidades para la comunicación fueron muy importantes en el primer empleo, pero posteriormente decae su importancia; igual acontece con los antecedentes académicos y con otros factores. De manera contraria, los conocimientos acreditados mediante un posgrado toman a partir del “segundo” empleo una importancia inusitada: de cero en el primer empleo pasa al 15% en el segundo y 10% en el empleo actual.

Gráfica 54. Evolución de los factores que influyeron en la consecución del empleo a través de la trayectoria

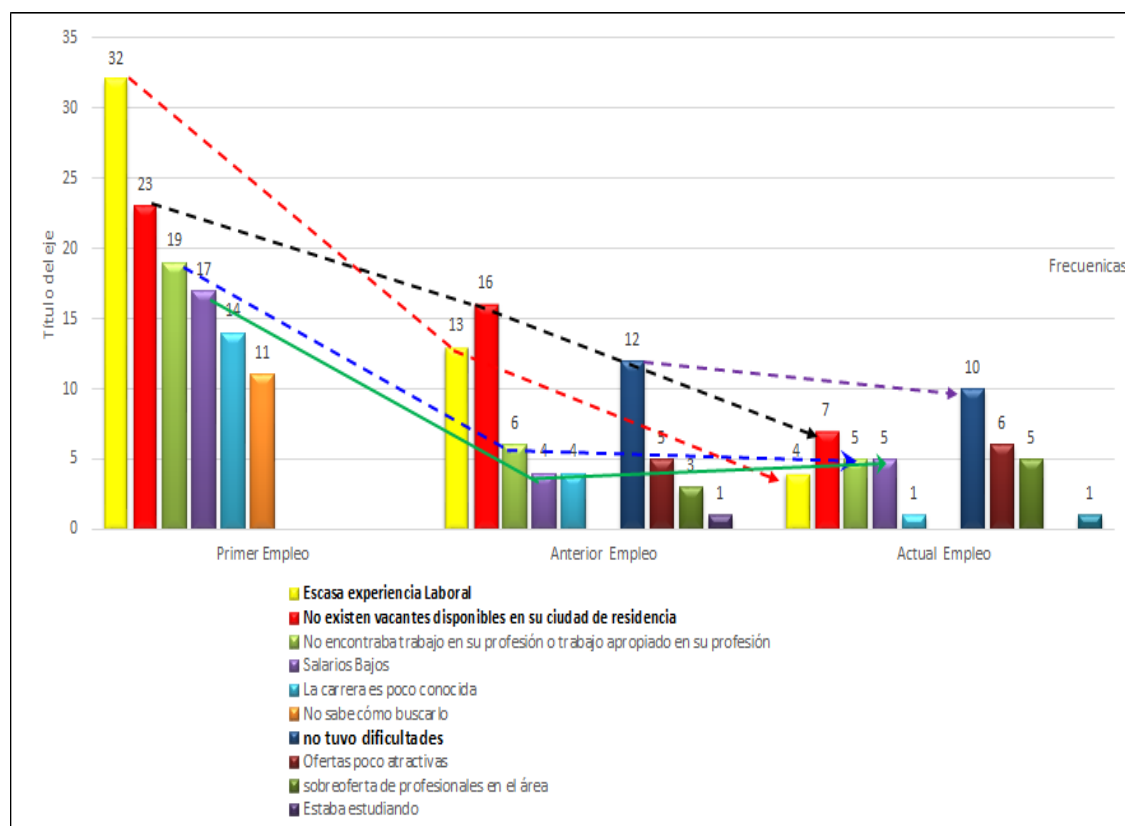


Fuente: elaboración propia

- **Factores que dificultaron la consecución del empleo.** En general, se observa en la gráfica 55, que todos los factores citados disminuyen su presencia a través de la trayectoria de la cohorte y crece la ausencia de dificultades entre el “segundo” y el empleo actual, en tanto para el primero todos informaron algún tipo de dificultad. Es explicable esta tendencia decreciente de la trayectoria en cuanto es esperable que la acumulación de experiencia y

credenciales académicas mejore sustancialmente la receptividad de los empleadores en la medida que el tiempo favorece esta acumulación de capital cultural. Es entendible, también, desde la perspectiva de mejorar las redes académicas, de amistades de distinta índole social y profesionales, que propician ayudan al sociólogo en sus propósitos de encontrar empleo cada vez más a gusto con sus expectativas personales e identitarias, profesionales y académicas. Ver Gráfica 55.

Gráfica 55. Evolución de los factores que dificultaron la consecución del empleo a través de la trayectoria



Fuente: elaboración propia

- **Mediación de redes en la consecución de empleo.** Son las amistades académicas de pares o profesores, aunado a los amigos externos, donde mayor proporción de capital relacional se despliega para mediar en la consecución de trabajos para los sociólogos encuestados. Se resalta la desaparición de las relaciones con el gobierno como favorecedoras de la adquisición del empleo, aumentando la proporción de los concursos de méritos (12.5%), la autogestión (5%), el aprovechamiento individual de la información de los distintos medios masivos de comunicación (15%), y el uso en crecimiento de las bolsas de empleo.

Se identifica una serie de mediaciones particulares del proceso de socialización académica como profesores amigos, amigos de la Universidad, convocatorias al interior del programa de sociología y de Colciencias, las cuales desaparecen para el tercer empleo, excepto la

mediación por profesores de la Facultad que mantiene influencia significativa hasta el empleo actual en 7.5%.

Tabla 53. Evolución de la mediación por redes en la consecución de los empleos en la trayectoria

REDES / CAPITAL SOCIAL	PRIMER EMPLEO	ANTERIOR EMPLEO	ACTUAL EMPLEO
Amigos de la Universidad	34,6	30,2	17,5
Otros amigos	15,5	18,6	17,5
Profesores de la carrera o la Universidad	9,6	7,0	7,5
Familiares cercanos	7,7	7,0	10,0
Otros medios de comunicación	7,7	7,0	12,5
Bolsas de empleo (cajas de compensación, internet, head-hunters)	3,8	4,7	7,5
Amigos de la familia	3,8	4,7	2,5
Enviando directamente su hoja de vida a las empresas	3,8	2,3	5,0
Concurso de méritos	3,8	4,7	12,5
Avisos de periódicos	1,9	4,7	2,5
Convocatoria interna del programa académico	1,9	2,3	-
Convocatoria Colciencias "Jóvenes Investigadores"	1,9	-	-
Relaciones con el gobierno	1,9	2,3	-
Yo la fundé	1,9	0,0	-
Compañeros de trabajo anterior	0,0	2,3	5,0
Donde hice carrera artística	0,0	2,3	-
TOTAL	100	100	10

Fuente: elaboración propia

3.8 ESTUDIOS DE POSGRADO

Representan esta categoría las variables: Nivel formativo alcanzado durante la trayectoria, tipo de posgrado, nivel de posgrado en curso, institución de educación superior en la que obtuvo su grado o cursa algún posgrado. Ya se ha señalado que los estudios de posgrado desde el empleo anterior al actual, se torna en factor decisorio para la consecución del empleo, en frecuencia similar a la experiencia laboral previa o las redes a las que pertenece el sociólogo(a).

- **Nivel de formación de posgrado alcanzado.** Las distintas credenciales académicas acumuladas por los sociólogos en el estudio se indican en la Tabla 54. El 38,5% (20) no ha realizado o culminado ningún estudio de posgrado, cinco de ellos avanzan en especializaciones y maestrías. Nueve de ellos realizaron sus posgrados en Brasil, España, Ecuador, Londres y Francia, en campos como: antropología, estudios culturales, desarrollo

territorial, conflicto armado, movimientos sociales, cooperación internacional, antropología audiovisual (FLACSO, Ecuador) y educación.

Ocho realizaron la Especialización en Procesos de Intervención Social de la Universidad del Valle; dos realizaron la Maestría en Sociología de la Universidad del Valle. Dos realizaron Especializaciones en Pedagogía, en Lenguas Extranjeras, en Medio Ambiente y desarrollo sostenible, en Cultura de paz; otros realizaron la Maestría en Salud Pública y otros en Estudios políticos y sociales.

Tabla 54. Formación alcanzada posgradual	Tabla 55. Formación posgradual en curso																														
<table><tr><th>NIVEL</th><th>N°</th><th>%</th></tr><tr><td>Especialización</td><td>13</td><td>25,0</td></tr><tr><td>Maestría</td><td>17</td><td>32,7</td></tr><tr><td>Ninguno</td><td>20</td><td>38,5</td></tr><tr><td>Otro pregrado</td><td>2</td><td>3,8</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>52</td><td>100,0</td></tr></table>	NIVEL	N°	%	Especialización	13	25,0	Maestría	17	32,7	Ninguno	20	38,5	Otro pregrado	2	3,8	TOTAL	52	100,0	<table><tr><th>NIVEL</th><th>Número</th></tr><tr><td>Doctorado en Sociología</td><td>1</td></tr><tr><td>Especialización</td><td>2</td></tr><tr><td>Maestría</td><td>4</td></tr><tr><td>Otro pregrado</td><td>1</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>8</td></tr></table>	NIVEL	Número	Doctorado en Sociología	1	Especialización	2	Maestría	4	Otro pregrado	1	TOTAL	8
NIVEL	N°	%																													
Especialización	13	25,0																													
Maestría	17	32,7																													
Ninguno	20	38,5																													
Otro pregrado	2	3,8																													
TOTAL	52	100,0																													
NIVEL	Número																														
Doctorado en Sociología	1																														
Especialización	2																														
Maestría	4																														
Otro pregrado	1																														
TOTAL	8																														

Fuente: elaboración propia

Quien hace el Doctorado en Sociología lo cursa en la Universidad del Valle, uno realiza una Maestría en antropología y estudios de desarrollo sostenible en Francia (Marsella), otros realizan Maestría en Sociología, en Historia y en Psicología de la Universidad del Valle. Dos hacen la especialización en Intervención Social de la misma Universidad.

4 CONCLUSIONES

En su gran mayoría, los estudios sobre las ocupaciones de los sociólogos y sociólogas en Colombia, Gonzálo Cataño (1986), Arango (2007), Martínez y *et al.* (2007), Restrepo (2007), Beltrán y Berrío (2016), están de acuerdo en que los mercados parciales de trabajo de los sociólogos(as) se distribuyen entre cuatro actividades: investigación, docencia, consultoría y trabajo con comunidades. Nuestro estudio, muestra resultados en conformidad con esos mercados, pero, también logra identificar otros, que podrían ser derivaciones emergentes, iniciadas por las transformaciones sociales y del Estado contemporáneo (Chevalier, 2011), que han coaccionado las elecciones de los individuos y de las comunidades humanas, y, ciertamente, además, las modificaciones de los mercados; resultado de ello, los sociólogos, hoy, optan por otros mercados, que aún continúan siendo vistos, como alternativos y, en muchos casos, marginales. (Tabla 56)

Se encontraron tres nuevos ámbitos de actividades, además de los más robustos anotados, que podrían considerarse Mercados Parciales de Trabajo para los sociólogos profesionales. Los mercados de docencia, investigación y consultoría, propuestos por los investigadores mencionados, son igualmente identificados en este estudio. El cuarto, denominado “Trabajo con comunidades”, en nuestro caso, preferimos denominarlo “Intervención Social”, porque a nuestro parecer, describe mejor los oficios y ocupaciones encontrados en el grupo de los egresados estudiados.

Los tres ‘nuevos’ mercados parciales para el sociólogo son: Planificación social, Administración y otros ámbitos ocupacionales. La pregunta por si era posible considerarlos o no como mercados, tuvo en cuenta las formas identitarias manifestadas por cada sociólogo egresado, cuando se les preguntaba por ‘su’ cargo o por su función. Se trata de una identidad desde sí mismo, atendiendo elecciones racionales propias. Esta apertura de la profesión de sociólogo, es congruente con la afirmación – realizada con ocasión del IX Congreso nacional de Sociología -, de Fernando Cubides (2011): se evidencia un proceso de “hibridación y diversificación” de los campos de interés de la disciplina y, por tanto, de los oficios derivados.

Dentro del ámbito de la planificación social el estudio detectó sociólogos que trabajaban en la planeación de servicios públicos en programas de desarrollo urbano, la planeación académica y educativa de programas escolares y universitarios, Planificación de formación y educación ciudadana, mostró 7.5% de frecuencia entre los 52 egresados estudiados. En el ámbito de las actividades administrativas (12,5%), se devela un fenómeno identificador incipiente, con roles especializados de gestión y liderazgo, sobre algunos procesos y relaciones sociales, aunque ninguno informó haber cursado un posgrado relacionado.

En cuanto a los ‘nuevos ámbitos ocupacionales’ resaltan algunos como: el mercadeo social y sondeos de opinión para medir o promover el consumo; la creación audiovisual; la bibliotecología vista como un oficio para la promoción de la lectura y de la cultura; ambientalismo; museografía en relación a la memoria histórica, intervenciones psicopedagógicas en adicciones y gestión del talento humano. Esta diversidad, que enseña la hibridación de la que habla Cubides, muestra el potencial de la disciplina sociológica para diversificar su campo e integrarse a otras disciplinas, a la vez, que muestra la adaptabilidad de las competencias alcanzadas como sociólogos(as) para adecuarlas a las demandas

cambiantes de los mercados de trabajo. No es arriesgado decir que el sociólogo, mediante nuevos modos identificatorios profesionales, encuentra nuevas formas identitarias (Dubar, 2002).

Si estos nuevos ámbitos ocupacionales son nuevas delimitaciones de las ocupaciones de los sociólogos o si se pueden catalogar como intervenciones es materia de otro interés de indagación. Por ahora, aparecen entre los oficios que realizan los sociólogos profesionales, y la actitud apropiada hacia ellos será la de observarlos atentamente para discernir si en ellos lo característico de la formación disciplinar y de la vocación aplicada de la sociología se dan explícitamente en las actividades y tareas realizadas en esa ocupación.

Al observar las funciones o actividades relacionadas con el cargo o la ocupación, se encuentra que la docencia ocupa el primer lugar de frecuencia entre los 52 sociólogos(as) examinados(as) con el 37.5%. En el segundo lugar se ubican las actividades de intervención social con el 32.5% y las actividades administrativas en el tercer lugar con el 12.5 %. La investigación ocupa el cuarto puesto con el 10%.

Si se comparan los tres momentos, correspondientes a los tres empleos que se examinaron en la trayectoria de la cohorte 2009-2017, la investigación fue la actividad que más disminuyó entre el primero y el actual. La intervención social se incrementó entre el primero y el empleo actual. La docencia, en relación con la experiencia adquirida, no está presente en el primer empleo, pasa al primer lugar en el empleo actual. Importante señalar que ya desde el “segundo empleo” o empleo anterior al actual, aparecen ámbitos ocupacionales alternos y novedosos.

La trayectoria entre los empleos muestra que los sociólogos son proclives al cambio permanente de empleo y a la migración entre mercados, lo que lleva a que cambie de contratante y de contrato permanentemente. Solo 9 de los 52, mantuvieron su primer empleo hasta el actual, los restantes reportaron frecuencias de cambio de empleo durante el período de estudio hasta 5 veces.

Se resalta el incremento del sector público como empleador a través de la trayectoria de la cohorte y la dispersión de los sociólogos desde Cali hacia municipios del Valle del Cauca, principalmente, unos pocos a Bogotá y Popayán, y dos a Francia, si comparamos el primer empleo con el actual. Igualmente, se señala la movilidad observada entre cargos, incrementándose los niveles intermedios de poder a costa de los niveles operativos.

Todas estas movilidades se dan en el contexto de acumulación de experiencia, títulos y mayores interacciones laborales y sociales. Se evidenció una mejora de los ingresos, de la duración del empleo y de la satisfacción con la estabilidad laboral conseguida, junto con un crecimiento de los contratos de prestación de servicios importante, pues mantienen una proporción mayoritaria entre los sociólogos encuestados, que desprotege al empleado, y un escaso aumento de las contrataciones a término indefinido. La jornada laboral presentó un panorama riesgoso que muestra una precarización laboral. Se diversificó el espectro de empleadores entre el primero y el empleo actual, apareciendo universidades y colegios (públicos y privados), entes gubernamentales y territoriales, ONG, Bibliotecas, empresas de audiovisuales, empresas de mercadeo social, empresas e industrias privadas, lo mismo que se diversificó el empleo, desde empresas locales y nacionales hacia organizaciones regionales, fundamentalmente, y multinacionales.

Las ocupaciones imbricadas con formas identitarias privilegiadas por los sociólogos disciplinares o académicos, como la docencia, se fortalecen en el empleo actual, no así la investigación, en nuestro caso, pero, se diversifican las formas identitarias en la medida que se multiplican los empleadores y los ámbitos ocupacionales. Las actividades de docencia e investigación se reconocen por los pares y dan prestigio a quienes las ejercen (Beltrán, 2015:142-143). Fernando Urrea (1997), citado por Martínez (2007:210), refiere que se afronta una “carencia de identidad profesional específica”, respecto de lo cual agrega Martínez, que se puede ver este fenómeno en relación con los empleadores y con las especificidades de la disciplina.

Preguntarse por cuáles son las competencias específicas que identifican a un sociólogo (a), concluiríamos que son: habilidades para la investigación científica social, habilidades para diseñar y realizar intervenciones sociales, y, de la tradición sociológica clásica, propondríamos la habilidad para interpretar los hechos y las relaciones sociales, en contexto histórico. A estos invariantes, se pueden sumar otras habilidades, que tanto podrían consolidar la identidad como sociólogo como colocarlo en una frontera en la que se puede desdibujar la disciplina, haciéndole marginal y precarizándole la identidad. Hemos defendido la tesis que racionaliza de forma positiva las decisiones de quienes ejercen la sociología profesional, rescatado la auto asignación de rol como elección esencial para validar ciertos oficios que han aceptado los sociólogos como vocación aplicada y que, guardando las habilidades invariantes, al ejercerlos no lo deslegitimarían como tal.

La flexibilización de los empleos, que aportan productividad a los sistemas de producción, conforme a las fuerzas de los mercados globales, aleja toda opción de regreso a modos de contratación más estables. Los empleos para sociólogos se diversifican, cierto, pero las modalidades de precarización de los mercados parciales de trabajo para los sociólogos, también. La diversificación de la sociología tendrá que llevarnos a aceptar que el prestigio de los oficios académicos puede ser también alcanzado en otras ocupaciones, siendo, incluso, empresario de sí mismo.

El análisis por género nos permite decir que las mujeres están más desempleadas que los hombres. De 12 desempleados, en el momento del empleo actual, 9 son mujeres. De éstas una está dedicada a las labores del hogar y las otras ocho están buscando empleo. En relación con los ingresos percibidos, las mujeres ganan menos, ubicándose 14 de 29 (48,3%) mujeres de la muestra se ubican en un rango entre \$1.500.000 y \$2.500.000, entre tanto los hombres, 12 de 23 (52.2%) ganan entre \$2.500.000 y \$6.000.000. Contrasta estos hallazgos con el estrato, donde 12 de 29 (41,4%) mujeres pertenecen a los estratos 4-6, en cambio, seis hombres (26,1%) pertenecen a los estratos anotados. La contradicción se resalta más cuando las mujeres acumulan más credenciales de maestrías.

Las mediaciones sociales usadas para conseguir empleo, que se articulan a las redes familiares, profesionales y personales, actúan de manera privilegiada en el empleo de inserción inicial; en la medida que avanza la trayectoria laboral, la experiencia como requisito incrementa su nivel de importancia para la inserción, y, en ese mismo avance, aparece de forma muy relevante, como criterio de selección en la empleabilidad de los sociólogos la formación de posgrados.

Como colofón de estas conclusiones dos señalamientos. El tamaño de la muestra logrado no permite inferir con certeza una tipificación de los mercados de trabajo encontrados, lo cual

sugiere realizar un estudio en una muestra mayor y de distribución nacional que admita de forma más conclusiva y válida la inclusión de mercados alternos que parecen estar emergiendo como opciones de trabajo para los sociólogos en Colombia. En la Tabla 64 se pueden apreciar algunos mercados laborales alternos que sólo de manera indicativa han sido señalados por el estudio. La intención de probar la hipótesis de “diversificación e hibridación” que ha señalado F. Cubides (2007), requerirá un esfuerzo metodológico mayor pero necesario, para reconocer la identidad de otros oficios relacionados con la sociología profesional.

El segundo aspecto atañe a lo que los sociólogos deben saber de los sociólogos. Dubet (2012:9) refiere que *“en general, resulta más honesto y serio decir cómo uno llegó a ser lo que es, antes que decir por qué, en nombre de cuál destino, proyecto o vocación”*. No ha sido frecuente que los sociólogos se ocupen de estudiarse a sí mismos, en relación a su desempeño laboral y a los oficios que realizan. Si decimos con Dubet, que sabiendo que los sociólogos “son tan hábiles a la hora de mostrar para qué sirven las demás disciplinas”, no sería muy bien visto en el futuro inmediato, que los sociólogos continúen privilegiando las identidades de índole académica de la profesión, mientras se velan otros aspectos de su propio oficio, al no reconocer, como alternativas ocupacionales, algunos particulares y alternos que se le ofrecen en los mercados parciales de trabajo, y que se diversifican cada día en el contexto de la interdisciplinariedad, la globalización y las redes informáticas. Esto ha constreñido formas identitarias novedosas anidadas con algunos oficios de los sociólogos profesionales, pero, infortunadamente, se ha preferido designarlas, en el mejor de los casos, como “marginales”.

En este orden de ideas, conscientes de que sólo hemos dado respuesta parcial a la pregunta ¿en qué se ocupan los sociólogos?, no obstante, surge otra pregunta movilizadora que se propone debe comenzar a ser contestada con estudios más ambiciosos y colaborativos, ésta es: ¿en qué se podrían ocupar los sociólogos en un mundo globalizado y capitalista que hace uso inmisericorde de la “destrucción creadora”? Aparece una dimensión futurista de la sociología, predictiva en este caso, referida a las ocupaciones emergentes del sociólogo.

Tabla 56. Mercados Parciales de trabajo de los Sociólogos egresados entre 2009-2017, Universidad del Valle

EMPLEO	DOCENCIA	INTERVENCIÓN SOCIAL	INVESTIGACIÓN	PLANEACIÓN SOCIAL	CONSULTORIA	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	NUEVOS AMBITOS OCUPACIONALES
Primer Empleo	• Orientador pedagógico • Docentes de colegios (públicos y privados, fundaciones)	• Coordinador social/proyectos (fundaciones, Corporaciones)	• Asistentes de investigación en IES. • Instituciones públicas • ONG • Directora de posgrados	• Planificador social /fundación Tierra Posible)	• Programas de bienestar Social • IES • ONG	• Encuestador • Creador de contenido digital • Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación • Auxiliar de oficina • Supervisora	• Interprete ambiental (jardín Botánico) • Bibliotecaria (red de bibliotecas) • Creación audiovisual y desarrollo museográfico (Centro Nacional de Memoria Histórica). • observación etnográfica de comportamientos de consumo. • Consultora de recursos humanos. • Promotor de lectura
Empleo Anterior al actual	• Orientador pedagógico • Docentes de colegios (públicos y privados) • Docentes Universitarios • Docente Danza clásica	• Coordinador social/proyectos (fundaciones, Municipio/gobernación) • Profesional psicosocial • Gerente de proyectos	• Asistentes de investigación en IES. • Instituciones públicas • ONG	• Trabajo con ONG y fundaciones	• Programas de bienestar Social • IES • ONG • Consultor Psicosocial	• Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación • Auxiliar de oficina • Supervisora • Encuestadora profesional	• Creación audiovisual y desarrollo museográfico (Centro Nacional de Memoria Histórica). • Bibliotecaria (red de bibliotecas)

EMPLEO	DOCENCIA	INTERVENCIÓN SOCIAL	INVESTIGACIÓN	PLANEACIÓN SOCIAL	CONSULTORIA	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	NUEVOS AMBITOS OCUPACIONALES
	Profesional encargada del área de posgrados						
Actual Empleo	- Docentes de colegios (públicos y privados) - Docentes Universitarios. - Orientador pedagógico	- Coordinador de Monitoreo y Seguimiento de Política Pública. - Coordinación programas: Género, Familia, infancia, sustancias psicoactivas, migraciones, salud, (cáncer) - Bibliotecaria (red de bibliotecas)	- Asistentes de investigación en IES. - Instituciones públicas - ONG	- Coordinador de Formación y Educación Ciudadana. - Coordinador programa instituto de desarrollo urbano	Gestor de inclusión laboral	- Censista cabecera - Secretaria - Coordinador programa universitario.	

Fuente: elaboración propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arango, Luz. «La sociología como proyecto profesional y de inserción social: contrastes de género y clase». En *Sociología en Colombia: balance y perspectivas*, de Pedro Quintín, 175-200. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2007.

Arango, Luis Eduardo, Parra escobar, Freddy Felipe y Pinzón Giraldo, Álvaro José. “El ciclo económico y el mercado de trabajo en Colombia: 1984-2014”, Banco de la República, Ensayos sobre Política Económica 34 (2016) 206–228. <http://dx.doi.org/10.1016/j.espe.2016.08.002>. Publicado por Elsevier España, S.L.U.

Avent, Ryan. “La riqueza de los humanos. El trabajo en el siglo XXI”. Editorial Planeta, Primera Edición, Bogotá, Colombia, 2017, pp. 379

Ballesteros Leiner, Arturo. “Max Weber y las sociologías de las profesiones”, Universidad Pedagógica Nacional, Colección Mastextos, No. 25. 2007

Bauman, Zygmunt. “La globalización. Consecuencias humanas”, Fondo de cultura económica, México, 1999. pp. 171

Beck, Ulrich. “La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad”. Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, 1998. pp. 304

Beltrán, William y Darío Berrío. “Viviendo de la Sociología: egresados(as) de la Universidad Nacional de Colombia y mercados parciales de trabajo”. *Sociedad y Economía*, No. 30 (enero – junio de 2016): 121-146.

_____ y María Raquel Torres Ortiz. “Calidad y pertinencia del Programa Curricular de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia desde la perspectiva de sus egresados”. *Revista Colombiana de Sociología*, Vol. 38, No. 2 (julio- diciembre de 2015): 139-165.

Boisier, Sergio. “¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? Revista de la CEPAL, N° 86, agosto de 2005

Boltanski, L. y Chiapello, E. “El nuevo espíritu del capitalismo”. Madrid, Akal, 2002.

Bourdieu, P. Passeron, J.P. “La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Editorial Popular, Madrid, 2001.

Bourdieu, P. y Loic Wacquant. “Una invitación a la sociología reflexiva”, Cap. “El propósito de la sociología reflexiva”, Entrevista; Editorial Siglo XXI, Editores Argentina S.A., 2005: 147-173

Burbano, S., Amanda y Burbano, C., Omar. “La precarización del Trabajo en Colombia”. Revista FACCEA, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, Universidad de la Amazonía, 1 (2), 2011. pp. 100-105.

Casal, Joaquín, García, Mariel, Merino, Rafael, Quesada, Miguel. “Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo”, Rev. Trayectorias, vol. VIII, núm. 22, septiembre-diciembre, 2006, pp. 9-20, Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, Nuevo León, México [Fecha de consulta: 21 de octubre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60715249003>> ISSN 2007-1205

Castel, Robert. “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”, Editorial Paidós-Ibérica, 2002

Cataño, Gonzalo. “La Sociología en Colombia”, Plaza y Janes Editores, Bogotá, Colombia, 2005

Clavijo, Sergio, Vera, Alejandro Vera, Malagón, David y Cuellar, Ekaterina. “Crisis económicas e implicaciones de política (1995-2016). Elaborado por ANIF para la Constructora Colpatria, octubre de 2015

Colombia, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. “metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares”, Colección Documentos, actualización 2009, N°. 83

Consejo Sindical Danés de Cooperación Internacional para el Desarrollo. “Perfil del Mercado Laboral en Colombia”, Copenhagen, 2018

Cubides Cipagauta, Fernando. “La sociología colombiana de cara al siglo XXI (1998-2007)”, Boletín Cultural y Bibliográfico, Vol. 45, Núm. 79-80, Edición Especial - Balance Bibliográfico (1997 - 2010), 2011; consultado en https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/boletin_cultural/issue/view/5

Chevalier, Jacques. “El Estado posmoderno”, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia, 2011. ps 447

Delors Jaques. “La educación encierra un tesoro Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jaques Delors”, Santillana, Ediciones UNESCO, Madrid, España, 1996

De Paulo, Antonio. “Tecnología social: una estrategia para desenvolvimiento”, Río de Janeiro, Fundação Banco do Brasil, 2004

De Venanzi, Augusto. “*La sociología de las profesiones y la sociología como profesión: un estudio del papel ocupacional del sociólogo en la Administración Pública Nacional*”. Caracas: Universidad Central de Venezuela, CDCH, 1990

Dubar, Claude. “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Año 7, N° 13, 2001, pp. 5-16

------. “La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación”. Ediciones Bellaterra, Barcelona, 2002, pp. 279

Dubet, François. “¿Para qué sirve realmente un sociólogo?”. Siglo XXI Editores, Primera Edición, Buenos Aires, Argentina, 2012.

Dumont. Louis. “Ensayos sobre el individualismo. Una perspectiva antropológica sobre la ideología moderna”, Alianza Universidad Editorial, 1987

Elías, Norbert. “La sociedad de los individuos”, Ediciones Península, Primera edición, Barcelona España, 1990

Eslava, Adolfo. “Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad”, Ecos de Economía No. 27. Medellín, octubre de 2008, pp. 75-100

Farné, Stefano y VERGARA, Carlos Andrés. “El mercado de trabajo de los profesionales colombianos”. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No. 9, Universidad Externado de Colombia, (Bogotá), 2006, pp. 1-40.

Fernández Massi M. “Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina”. Cuadernos de Economía, 2014, 33(62), 231-257.

García Blanco, José M. y Gutiérrez, Rodolfo. “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* N° 75. Madrid, 1996, pp. 269-293

Giddens, Anthony. “Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea”, Editorial Península, Barcelona [primera edición de 1991], 1997. 301 p.

Gómez de Benito, Justino. y Sandoval Manríquez, Mario. Más allá del oficio del Sociólogo: Nuevas identidades en el campo profesional. Ediciones Universidad Católica Silva Enríquez, Chile. Primera edición 2004. pp. 19-22.

Henry, Laura. “Flexibilización productiva y difusión del trabajo independiente en la prensa escrita argentina. Un estudio sobre las condiciones de empleo de los periodistas colaboradores”, Trabajo y Sociedad, N° 21, Santiago del Estero, Argentina, 2013. pp. 261-278.

Hernández, Jorge “Hacer sociología en Colombia: el primer cuarto de siglo en la experiencia de una comunidad académica”, en W. Ramírez Tobón (ed.) *La Sociología en Colombia: estado académico*. Bogotá, Asociación Colombiana de Sociología, ICFES, 1997, pp. 113-142.

Jacinto, Claudia (Compiladora). “La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades”, Primera Edición, Buenos Aires, Teseo; IDES, 2010. 400 p.

Kalmanovitz, Salomón. “Constitución y Modelo Económico”; Banco de la República, Colombia, 2001. Consultado en: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/cmodelo.pdf

Lipovetsky, Gilles. “La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo”, Anagrama, Décima edición, Barcelona, España, 2011.

López castaño, Hugo. “El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política”, Banco de la República, Borradores de Economía, N° 606, Bogotá, Colombia, 2010.

Lubet Orozco, Roxana. “El egresado de sociología y su inserción en el mercado: Un estudio de caso”. Conferencia presentada en el Séptimo Congreso Internacional de Sociología, Universidad de Sinaloa, México, cargada el 27 de septiembre de 2016 en <https://www.researchgate.net/publication/308670096>; consultado el 30 de agosto de 2018.

Martínez, Alexandra, Adriana Anacona, Teresita Sevilla y Paola Cano. “La sociología que hacen los egresados del programa de sociología de la Universidad del Valle: nuevos perfiles”. En *La Sociología en Colombia: balance y perspectivas*, de Pedro Quintín, 201-215. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2007.

Martuccelli, Danilo y de Syngly, Francois. “Las sociologías del individuo”, LOM Ediciones, Primera Edición, 2012

Melo, Jorge Orlando. “Historia Mínima de Colombia”. Capítulo: El Frente Nacional:1957-1974. Editorial Turner Publicaciones P.I, Madrid, España, Primera Edición, 2018

Muñiz Terra, Leticia. “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje”, Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, Vol. 2, N° 1, primer semestre de 2012, pp 36-65

Nieto Ramos, Alejandro. “Mercado Laboral y Educación: Desajuste educativo en Colombia”. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No. 16, Bogotá agosto de 2017.

Orejuela G. Johnny, Bermúdez R. Rosa E., Urrea B. Carmen E., delgado P. Luz A. “Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos”, Universidad de San Buenaventura Cali, 2013

Pagés, Carmen. “Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina”. Banco Interamericano de Desarrollo, Informe de desarrollo económico y social; Washington D.C., 2004. Consultado en https://issuu.com/idb_publications/docs/book_es_66658

Panchalo Arredondo, Ricardo. “La deserción universitaria, un estudio en el caso del Programa de Sociología de la Universidad del Valle”, Trabajo de Grado. Director Mario Luna, 2017

Pujadas Muñoz, Juan José. “El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales”, Centro de Investigaciones Sociológicas, Cuadernos Metodológicos, N° 5, Segunda Edición, Madrid, 2002. 107 p

Restrepo, Gabriel, Castellanos, Adriana y Restrepo Santiago. “Los usos prácticos de la sociología”; en Revista Nómadas, 142-157, Universidad Central, Bogotá D.C, Colombia, 2007

Solís, Patricio, Blanco Emilio, Robles, Hector. “Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la ciudad de México”. El Colegio de México, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México, D.F, 2014.

Touraine, Alain. “¿Podremos vivir juntos?”, Fondo de Cultura Económica, México, 2000

Sengenberger, Werner. «Dinámica de la segmentación del mercado». En *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania: mercado de trabajo, ocupación y desempleo*, 340-380. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. “Informe de Autoevaluación con fines de Renovación de Acreditación – Programa Académico de Sociología-PAS”, 2013

Universidad Nacional de Colombia. “Proyecto Educativo del Programa de Sociología. Autoevaluación y seguimiento de la calidad de los programas de pregrado”, 2017

------. “Autoevaluación del Programa de Pregrado en Sociología”, 2018

------. Acuerdo 162 de 2018, “por el cual se modifica el plan de estudios del programa curricular de Sociología de la Facultad de Ciencias Humanas”

Urrea, Fernando. “La lógica de la subcontratación en las relaciones laborales contemporáneas: el revivalismo del capitalismo salvaje o desregulado, vía la flexibilización de los procesos de trabajo en un contexto de mundialización de la economía”, Universidad del Valle, Cali, 1997

Uricoechea, Fernando. “La profesionalización académica en Colombia. Historia, estructura y procesos”, Bogotá, Tercer Mundo, 1999

Vélez Quintero, Hernando Andrés. “Práctica investigativa sobre juventud en Sociología. Los Trabajos de Grado de las Universidades Nacional y del Valle 1988-2008”, Maestría en Sociología de la Universidad del Valle, 2012.

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE SOCIOLOGÍA

ANEXO 2

TESTIMONIO BIOGRÁFICO DE LOS SOCIÓLOGOS EGRESADOS

A partir de la conformación de un grupo de 15 sociólogos egresados de la Universidad del Valle, quienes atendieron la convocatoria hecha a los 52 y asistieron al ejercicio de entrevista de grupo focal, se pueden resaltar las siguientes afirmaciones, en el sentido de contrastar los hallazgos de la encuesta.

Como nodo centralizador de estos testimonios es válida la siguiente pregunta: ¿en qué se ha ocupado y qué observaciones tiene respecto de su inserción en el mercado laboral?

Dubar (2001, 2002), llama “identidad profesional” a las normas identitarias que configuran al “yo-nosotros” y que se les puede ubicar en el ámbito laboral, especialmente cuando el trabajo es remunerado. Tales normas provienen de modelos culturales que acontecen entre actores organizados. Agrega Dubar, que las formas identitarias no son sólo de relación con las acciones que coaccionan los modelos culturales (u organizacionales) sino que también son biográficas y dan cuenta de las trayectorias durante la vida laboral. Las identidades profesionales “son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo”. Concluimos con Claude Dubar (2001) que, en Occidente se instaure una división social -y especialmente corporativa- del trabajo, que lleva a que la pertenencia a un *cuerpo profesional* representa una forma de identidad colectiva particularmente durable, fundada en el trabajo y en especial, en el oficio.

Para el caso de los sociólogos encuestados, tal como señalan reiteradamente los autores estudiados (Cataño, Restrepo, Cubides, etc.), para quienes durante el proceso de socialización profesional se observa un conflicto entre las formas identitarias ‘*disciplinarias*’ y las ‘*profesionales*’, se revelan tensiones de reconocimiento de las primeras hacia las últimas, percibiéndolas como de menor dignidad sociológica. Los testimonios biográficos evidencian las dificultades identitarias de un sociólogo profesional para lograr sentirse a gusto con oficios profesionales distintos a la docencia y a la investigación. Avanzada la trayectoria laboral parece que este conflicto mengua. El estudio deja a la luz diversas e híbridas formas identitarias de ser sociólogo, algunas pueden ser conquistas novedosas para el mercado de trabajo, es decir, mercados parciales alternos. Para el caso, el testimonio de Juan Pablo, egresado sociólogo de 33 años, quien se identifica como Profesor Universitario:

“Cuando los profesores llegan a la Universidad se piensa en el tema del doctorado, de las publicaciones, una cantidad de cosas, pero nunca se les pregunta si han hecho algún tipo de formación en pedagogía o en didáctica, puesto que se lo estima como un saber menor; así como también se habla y se asume desde la sociología que el trabajo social es un saber menor para algunos profesores”.

Dubán, egresado sociólogo de 36 años, describe así la situación durante su inserción laboral:

“...llega un momento en el que obviamente, no te vas a quedar con tus padres toda la vida, tú tienes que empezar a producir y traer comida a la casa, esas cosas ocurren y es natural; ahí es cuando empieza la crisis y uno dice: yo qué voy a hacer, qué he aprendido hasta el momento con mi carrera y cómo lo puedo aplicar ...y entra uno como en esa crisis existencial, uno es muy joven y uno piensa que con la sociología podía cambiar el mundo, y hoy me veo aquí parado y veo que el mundo me cambió a mí y eso es normal...”

Verónica, socióloga egresada de 29 años, describe su experiencia con el primer empleo:

“Cuando me enfrenté a buscar empleo por los buscadores virtuales, uno encuentra mucho tema de estudios de mercado, y que necesitan personas que levanten información y eso fue lo primero que yo hice. Como primer empleo es un poco frustrante, porque tú no estudias 4 o 5 años para ir a hacer encuestas, o para hacer una observación de consumo”.

María, de 26 años, docente universitaria, esclarece con su testimonio cómo se define la identidad profesional a través de las experiencias durante el proceso de socialización académica, que sirven de modo identificador (Dubar,2002) y resulta en la persistencia de un tipo de ideal identitario:

“Me gradué en el 2014, y mi primer trabajo lo hice estando aquí junto con otros compañeros, estaba como en octavo semestre, empecé prácticas de intervención social, y mi profesor, que incluso era nuevo en la facultad, nos convocó, particularmente me convocó porque yo vi con él dos asignaturas y me fue muy bien. Otra cosa que también me parece importante es que las asignaturas que yo vi siempre me ponían un proyecto de investigación, a desarrollar la pregunta de investigación y a resolverla y eso a mí me gustó mucho de la sociología...”

Se suma a lo anterior, la ausencia de una “comunidad de oficio”³⁷entre los sociólogos, prefiriéndose la figura de un “colectivo académico”. Sin embargo, lo que aparece son múltiples comunidades, anudadas a las Universidades de pertenencia, comunidades científicas que en general se muestran como cerrados mercados de trabajo, especializados y académicos. Este cierre es problemático porque la forma identitaria “académico” o “investigador”, tienen su mejor lugar de desenvolvimiento en las instituciones de educación superior, mercado al que acceden pocos.

³⁷ La Asociación Colombiana de Sociología, fue fundada el 11 de abril de 1962 por los sociólogos pertenecientes a la “comunidad de oficio” anidada en el Departamento (desde 1961 Facultad) de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, fue la gran animadora de los Congresos Nacionales hasta incluso el VIII en Bogotá, en 2012, cuando la Asociación deja de funcionar. Se crea la RECFADES que persiste hasta hoy. ha liderado desde el IX (Bogotá, 2006)-XII (Popayán, 20016); tanto la primera como la segunda son colectivos académicos, el primero parece tener más una vocación gremial.

La Asociación Colombiana de Sociología parece jugó un rol esencial en la fuerza otorgada, en las dos primeras décadas de la institucionalización de la Sociología en Colombia, a las formas identitarias culturales derivadas de los docentes con quienes se formaban imaginarios de investigación y enseñanza alinados a procesos de transformación social, como una suerte de “ingeniería social”, y/o, a la producción teórica en el campo, como profesión académica, no infrecuentemente, al servicio de la comprensión de diferentes conflictos ideológicos. El sociólogo pretende ser un “profesional académico”, el último especialista en lo general, o un “ingeniero social” que usa la investigación empírica.

A Duván, le inquieta una pregunta muy sociológica: ¿para qué sirve la sociología?, finalmente, apuesta por una “profesión académica”, aunque su ocupación principal es la de “educador” en políticas públicas:

“...obviamente, muchos no conocen qué es la sociología, ni para qué sirve, ni lo que puede aportar en la vida; pero, yo creo que nos hizo crecer mucho como personas, y lo que tenemos en estos momentos, debemos valorarlo, en el sentido en el que tener un pregrado en sociología nos abrió las puertas. Siento que la sociología cada vez abre más puertas; sobre todo en el sector público, uno ve convocatorias y concursos en el que piden como perfil “sociólogo”; incluso, es mucho más valorado que (el) trabajador social y, por eso, repito, yo me metí a esto, no buscando intervención social, de verdad, considero que la investigación es parte esencial y transversal de lo que somos...”

No obstante, Duván, relata en qué se ocupa, dejando saber que ha optado por uno de los tipos ideales de identificación profesional en esta fase de socialización: educación e intervención social:

“Desde el sector público, actualmente tenemos un proyecto con la Universidad que se llama “mi comunidad es escuela” y estamos llegando a más de 45 instituciones educativas” ... Tengo la oportunidad de coordinar un equipo para llegar como cultura ciudadana a las instituciones educativas”

Haber cursado un posgrado, como lo señalamos en los resultados, aunque no es criterio que se establece desde el primer empleo como exigible para conseguir empleo, sino a partir del segundo cuando aparece revelador como criterio preferencial por las organizaciones contratantes, marca la diferencia a la hora de enfrentarse a una opción de empleo. La alta y progresiva demanda de posgrados por el alto nivel de diversificación sociológica, disciplinar y del oficio, como la competencia profesional establecida con profesiones afines como la antropología, el trabajo social, la psicología, e, incluso los administradores y mercado tecnistas, genera la exigibilidad cada vez más frecuente del criterio académico.

Angela, de 32 años, apuntala la conclusión anterior y además resalta una de las fuerzas mediáticas que actúan para la inserción laboral, las redes de amigos familiares:

“Yo, después de 5 años, todavía sigo trabajando por prestación de servicios y tengo una especialización; y no estoy recibiendo un salario como especialista. Yo,

por un capital social y político que tenía en relación con mi familia, logré insertarme al mercado incluso antes de terminar la carrera”.

Carlos, sociólogo de 31 años, por lo contrario, le asigna a la especialización la concreción de su movilización al interior de la empresa:

“Llevo 9 años trabajando en administración pública, ahora estoy en la alcaldía, he pasado por diferentes partes, me han estado rotando, ahora estoy en monitoreos y seguimientos de implementación de políticas públicas, diseños de intervención, todo, porque hice la especialización”.

Luisa, egresada, 25 años, ilustra la crisis identitaria del profesional y sus consecuencias sobre el empleo, a la par de mostrarnos el valor relativo que se le asigna a un posgrado a la hora de aplicar a un trabajo:

“Una historia...en la inducción, un profesor me dijo: “se necesitan sociólogos para que manejen taxi, los sociólogos son buenos manejando taxi”, y a mí eso no se me olvida, porque ellos también dejan marcados a muchos estudiantes en el fondo, que nunca sintieron la oportunidad, en principio, de que la sociología tenía una salida; sino, que nos veían como una competencia. Incluso tengo compañeros que acabaron de llegar de París de estudiar la maestría, otros están en Argentina, dos están en Brasil, y no tienen trabajo; algunos, apenas se están insertando, pero es cuestión de que a ellos los hicieron sentir como la competencia...Pero, yo también invite a mis compañeros y esa cosa de “yo ya me abrí”, hice la ruptura y espero que sea la última opción tener que volver allá; entonces, desde la trayectoria laboral se vislumbra eso.”

La sociología profesional ha irrumpido cada vez más en diversos campos, pero algunos son parte ya de la historia de sus mercados parciales de trabajo, entre ellos el sector público, la intervención social y diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, y en ellos conquista un lugar que, aunque competido por otras profesiones se mantiene como opción:

Sin embargo, algunos testimonios insisten en las formas de socialización (identidad) profesional más proclives a la profesión académica:

Andrea, socióloga egresada, de 34 años, nos relata su desencanto:

“Yo ingresé a la Universidad en el 2003 y me gradué en el 2009. Cuando salí de la Universidad estuve un año sin encontrar un empleo que estuviera de acuerdo a mis expectativas, frente a toda esa formación que uno tiene de la Universidad, la parte investigativa y por mi falta de experiencia no tenía muchas opciones”.

Carolina, de 26 años, nos muestra una cara diferente del asunto, mucho más abierta a otros modos identificatorios en su socialización profesional:

“...la ventaja es que me ha permitido trabajar en todo, desde la comunidad hasta en proyectos ambientales y desde que me gradué todos los 4 años los he trabajado. Y a veces sobre nuestra competencia, es que la gente no está alcanzando a entender que hace un sociólogo, entonces a uno le preguntan ¿usted es trabajador social?”

La pertenencia a redes de amigos o de profesionales se resalta como forma de acceder a un trabajo en complementariedad a los criterios de tener un título de posgrado y de contar con experiencia laboral específica en relación al empleo al que se aplica. Se ha planteado como hipótesis que el capital social y cultural de ingreso y su desarrollo durante la fase de socialización académica, son determinantes a la hora de conseguir un empleo. Luz Marina, socióloga egresada de 35 años, relata:

“En mi caso, en mi condición de discapacidad, es 3 veces más complejo insertarme al mercado laboral, pero, digamos que funcionó muy bien el tema de las relaciones sociales que tiene mi familia y que me permitió insertarme al mercado; porque si yo fuera un estudiante sin ningún tipo de capital social sería complicado...”

Otro testimonio en este mismo sentido lo señala, Johana, socióloga egresada, 30 años:

“Por un capital social y político que tenía en relación con mi familia, logré insertarme al mercado, incluso antes de terminar la carrera; pero, sí encontré una serie de dificultades y es que, en aquella época, como en el 2010, más o menos antes de que empezara la especialización en procesos de intervención social, la cual realicé becada en la Facultad, por la EPIS, por el recorrido de los promedios. Y cuando entré a trabajar, entré a trabajar directamente en una Empresa Social del Estado, coordinando un proyecto de víctimas; coordinaba todo el Enfoque Diferencial... Llevo 9 años trabajando en administración pública, ahora estoy en la alcaldía”.

La búsqueda de empleo de los sociólogos encuestados se ve limitada por: la demanda que, aunque se diversifica, no responde siempre a las expectativas individuales ya anotadas sobre el “ideal” de la profesión académica, por la competencia ya señalada con otras profesiones y por el no reconocimiento de algunos oficios como posibilidades laborales de la sociología.

Oscar, de 27 años, muestra algunos rasgos desde su testimonio sobre las dificultades que encuentra a la hora de aplicar a un trabajo como sociólogo:

“Lo que dice Johana también es muy cierto, la teoría de la intervención social uno no la voltea a ver nunca. Llevo 7 años como egresado, he hecho una investigación... Cuando empecé a trabajar los sueldos eran muy bajos porque la otra experiencia no me la valían, pero sí tenía las competencias y habilidades construidas durante el tiempo que había trabajado... Porque la carrera no es muy conocida, la remuneración es muy baja, hay que aceptar trabajos que no compensan el esfuerzo de la formación, no hay ofertas en Cali, las que hay son muy mal remuneradas y/o son muy operativas...”

Fernando, 25 años, por su parte reafirma lo dicho por Oscar, agregándole que señala la importancia en el mercado laboral de los sociólogos las habilidades para la intervención social, de lo cual refieren que el programa no enfatiza lo suficiente, sin embargo, hará falta otros estudios para verificar si es así de ese modo o se trata de un velamiento identitario por virtud del ideal de identificación preferencial con los oficios de la profesión académica (docencia e investigación)

“Mi debilidad es la parte del segundo idioma, ahora que hago la maestría en la Universidad ICESI, ellos nos obligan a leer en inglés. Estamos hablando de ser internacional y la mayoría de las competencias de los egresados en inglés son mínimas en lectura, ni mencionar el habla y la escucha y lo demás... sobrevive uno por Google translate...A nosotros no nos preparan para la intervención social y es algo que los sociólogos sí deberíamos hacer... Pienso que falta esa formación para poder enfrentarse a la realidad y la intervención social y también pienso que el campo laboral desde la parte investigativa es complicado, no es fácil su acceso y uno tiene que adaptarse a eso”.

Verónica, 29 años, resalta igualmente la intervención social, a la vez como competencia no desarrollada a satisfacción durante el tiempo de la socialización y como uno de los oficios más frecuentes hoy en el marco de los mercados de trabajo de los sociólogos:

“El mercado laboral actual, en el área de las ciencias sociales, busca un perfil capaz de trabajar en espacios de intervención, más que de investigación, frente a profesionales de otras áreas tenemos desventajas en esta área que limita las posibilidades de empleabilidad. Hay pocas ofertas laborales”.

El conflicto identitario emerge con mucha fuerza en las narrativas biográficas de los egresados encuestados. Paula, egresada y socióloga de 28 años, manifiesta:

“En mi caso, que la mayoría de veces he hecho intervención social, el aporte del programa ha sido la fortaleza que se tiene en cuanto a la habilidad para aportar herramientas técnicas para medir las estadísticas. Digamos, que ese es el aporte que tiene el programa para mí...Si yo hubiera decidido seguir en mi anterior trabajo, el cual era un empleo fijo, hubiera podido quedarme ahí y jubilarme, era una empresa privada “súper bien”, pero yo no quería eso; de un momento a otro dije: yo quiero investigar, quiero la academia, me voy. Y fue renunciar y venirse a prestar servicios”.

El siguiente testimonio muestra en síntesis lo que ocurre con la inserción laboral y las trayectorias de los egresados de sociología de la Universidad del Valle. María, socióloga de 26 años, docente universitaria, comenta:

“Nosotros empezamos a trabajar con la Corporación Viviendo, incluso es el único trabajo que he tenido con el contrato más largo a pesar de que fue el de más bajo salario que he recibido, fue un contrato de 9 meses; incluso de ese trabajo salió una publicación, aplicamos encuesta, entrevista a profundidad, fue

una investigación completa y eso me formó a mi totalmente...porque yo tuve mis roces con la empresa debido a que se demoraban en pagar, pagaban COP 350.000 mensuales, vivía en Jumbo, y en ese tiempo también me quejaba mucho, a mí se me demoraban un mes en pagar y eso era catastrófico...Los trabajos siempre han sido de 3 a 6 meses, incluso antes de hacer la maestría de investigación en sociología, en Ecuador, la cual estoy terminando este año. Antes de eso mi trabajo en salud pública con la encuesta SABE (Salud, Bienestar y Envejecimiento) como auditora, también 6 meses en campo, con una maleta y copias, esa era mi vida; adonde me mandaran yo tenía que estar, estuve en zonas bastante complejas para acceder, corrimos peligro por la gente con la que me encontraba... y de ahí viene otro aprendizaje: el trabajo en campo y también aprender a relacionarse con otras personas, uno va acumulando una serie de cuestiones con cada una de las experiencias laborales y no me frustra para nada que en un trabajo me digan, “usted va hasta hoy” porque yo sé que no es mi responsabilidad y en eso me ha ayudado la sociología a entenderlo...ahora doy clases en UNICATÓLICA, doy fundamentos de sociología a los estudiantes, y la sociología nos tiene que ayudar a pensar un poco cómo funciona el mundo y cómo nosotros vamos funcionando con él, cómo nosotros vamos caminando con estos cambios sociales tan profundos y a superar estas pruebas. Lo otro es que, si yo necesito trabajo, yo lo busco, yo lo pido y mis compañeros que están a mi alrededor y que también están en esa situación, lo que yo sepa yo les roto en cuanto a información de trabajo y los recomiendo, porque es la única manera que nos podemos ayudar como sociólogos...”

Finalmente, a continuación, se presentan algunos testimonios de los egresados sobre la congruencia entre la formación y las realidades de los mercados laborales de los sociólogos encuestados:

“La enseñanza de un segundo idioma. Creo que pudo haberse profundizado más en contenidos prácticos en cuanto a la intervención social y el planteamiento de proyecto”.

“Disponer de más opciones de electivas que permitan direccionar los intereses académicos y profesionales...El programa no forma para la intervención social, y ese es el mayor campo de trabajo”.

“Si quieren saber cómo está el mercado laboral, si quieren saber cómo estamos sufriendo, pregúntenos a nosotros que somos los que sabemos, los que estamos dándonos la pela en la calle”.

“La Facultad no te prepara para las competencias del mercado de intervención social ni acompañamiento psicosocial”

“No nos forman para la docencia, a pesar de que muchos de nosotros terminamos trabajando de profesores, ni en idiomas extranjeros”

“Una de las posibilidades de insertarse en el mercado laboral para el sociólogo es en el ámbito de la intervención social, sin embargo, las clases que permiten acercarse a la intervención social son sólo los modos de intervención y las prácticas...faltaría agregar algunos ejercicios adicionales a las prácticas que contribuyan al acercamiento con la realidad social en nuestra ciudad”.

“Es un programa con una apuesta teórica-práctica que brinda buenos elementos para realizar investigación social”

“Desarrollo de habilidades de escritura y lectura, de diseño de proyectos de investigación e intervención, contribución al pensamiento crítico y reflexivo”.

En términos generales, el sentir de los egresados de Sociología es que fueron preparados para un mercado laboral que desconoce la existencia de la carrera y de lo que puede hacer un sociólogo y, al mismo tiempo, dejan saber que quienes trabajan realizan, en algunas ocasiones, funciones para las que no fueron formados.

El "desconocimiento", la "falta de información sobre la carrera" y la "insuficiente vinculación con las necesidades del medio", aludidos por los entrevistados, es la pauta para pensar en el programa de Sociología como una profesión que presenta un menoscabo en el reconocimiento como profesión no académica. Este sentir, se ve reflejado, también, en una desconexión, que los egresados manifiestan, entre su proceso formativo y el mundo laboral.