

**Factores de empleabilidad de estudiantes y egresados de la Licenciatura en Lenguas
Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana**

Nicholas James McGregor

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en Lenguas Modernas con
Énfasis en Inglés y Francés

Asesora: Adriana María Salazar Sierra, Magíster (MSc) en Lingüística



Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de Comunicación y Lenguaje
Licenciatura en Lenguas Modernas con Énfasis en Inglés y Francés
Bogotá D.C., Colombia

2024

Citar/How to cite (McGregor, 2024)

Referencia/Reference McGregor N. J. (2024). *Factores de empleabilidad de estudiantes y egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana*. [Trabajo de grado profesional]. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Estilo/Style:
APA 7ma ed. (2020)



Repositorio Institucional Javeriano
repository.javeriana.edu.co

Bibliotecas Pontificia Universidad Javeriana

Biblioteca General Alfonso Borrero Cabal S.J. - Bogotá.

Pontificia Universidad Javeriana - www.javeriana.edu.co

Bogotá - www.javeriana.edu.co

Editorial Pontificia Universidad Javeriana - www.javeriana.edu.co/editorial

Teléfono: (+57) 601 320 8320

Dirección: Cra 7 No 40 - 62

Tabla de contenido

1. Generalidades.....	10
1.1 Contexto.....	10
1.2 Planteamiento del problema.....	10
1.2.1 Antecedentes	11
1.3 Justificación	13
1.4 Objetivos.....	14
1.4.1 Objetivo general.....	14
1.4.2 Objetivos específicos.....	14
2. Apartados teóricos.....	16
2.1 Definición del egresado de Lenguas Modernas	16
2.2 Empleabilidad	16
2.2.1 Adaptabilidad personal.....	17
2.2.2 Identidad profesional	18
2.2.3 Capital humano y social	19
2.3 Factores de empleabilidad para esta investigación	19
2.3.1 Identidad profesional	20
2.3.2 Formación académica.....	21
2.3.3 Características demográficas	21
2.3.4 Networking	22
3. Metodología	24
3.1 Tipo de investigación.....	24
3.2 Perfil de los participantes.....	24

3.3 Instrumentos de recolección de datos.....	25
3.3.1 Cuestionario	25
3.3.2 Grupo focal	26
3.4 Instrumentos de análisis de datos	28
4. Resultados.....	30
4.1 Tendencias en la categoría de Identidad Profesional (IP)	30
4.2 Tendencias en la categoría de Formación Académica (FA)	33
4.3 Tendencias en la categoría de Características Demográficas (CD)	37
4.4 Tendencias en la categoría de Networking (NW)	41
4.5 Discusión	44
5. Conclusiones	46
6. Referencias	50
7. Anexos.....	52

Lista de tablas

Tabla 1 Ficha técnica.....	28
Tabla 2 <i>Esquema de codificación</i>	28
Tabla 3 <i>Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor IP</i>	30
Tabla 4 <i>Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor FA</i>	33
Tabla 5 <i>Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor CD</i>	37
Tabla 6 <i>Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor NW</i>	41

Lista de figuras

Figura 1 Modelo heurístico de Empleabilidad, por Fugate et al., (2004)	17
Figura 2 Variables de empleabilidad en relación con las dimensiones del modelo	20
Figura 3 Factores según su nivel de preponderancia en los resultados de empleabilidad obtenidos por los participantes.	46

Resumen

La presente investigación pretende caracterizar las condiciones de empleabilidad de estudiantes de últimos semestres y recién egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana en el mercado laboral colombiano pospandemia COVID-19. Este estudio se realizó a partir de un enfoque metodológico cualitativo. Para ello, se recopilieron datos a través de un cuestionario aplicado a 14 participantes y un grupo focal compuesto por seis individuos. Entre los resultados se destaca una adaptabilidad desarrollada en las estrategias de búsqueda de empleo de los participantes, así como una percepción variada sobre el oficio del licenciado y la versatilidad de las competencias adquiridas durante sus estudios dadas las demandas del mercado laboral. Se concluye que la red de contactos y la identidad profesional son factores críticos que influyen en la empleabilidad. Este estudio espera contribuir al entendimiento de la empleabilidad vista desde las experiencias de estudiantes y egresados en su inserción al mercado laboral y tiene la esperanza de servir como retroalimentación en la construcción de programas educativos relacionados con la formación de Licenciados en Lenguas Modernas.

Palabras clave: empleabilidad, licenciados en lenguas modernas, transición de egresados, identidad profesional, mercado laboral pospandemia, adaptabilidad al mercado laboral

Abstract

This research aims to characterize the employability conditions of graduates from the bachelor's degree in modern languages at Pontificia Universidad Javeriana in the current post-COVID-19 labor market. A qualitative methodological approach was used, gathering data through a questionnaire applied to 14 participants and a focus group composed of six individuals, including students from the last semesters of the studies plan 03 and graduates from the 2021-2022 cohort. The results highlight the adaptability developed in the participants' job search strategies, as well as a varied perception of the professional role and versatility of the competencies acquired during their studies in response to current labor market demands. It was observed that networking and professional identity are critical factors influencing the employability of graduates. This study hopes to contribute to the understanding of employability as seen through the experiences of students and graduates in their integration into the labor market and aims to provide feedback for the development of educational programs in the teaching of modern languages.

Keywords: employability, modern languages graduates, job placement, professional identity, post-COVID-19 labor market

Résumé

Cette recherche vise à caractériser les conditions d'employabilité des diplômés de la licence en langues modernes de l'Universidad Pontifical Javeriana dans le marché du travail actuel post-COVID-19. Une approche méthodologique qualitative a été utilisée, collectant des données à travers un questionnaire appliqué à 14 participants et un groupe de discussion composé de six individus, incluant des étudiants des derniers semestres du plan d'études 03 et des diplômés de la cohorte 2021-2022. Les résultats mettent en lumière l'adaptabilité développée dans les stratégies de recherche d'emploi des participants, ainsi qu'une perception variée du rôle professionnel et de la polyvalence des compétences acquises au cours de leurs études en réponse aux exigences actuelles du marché du travail. Il a été observé que le networking et l'identité professionnelle sont des facteurs critiques influençant l'employabilité des diplômés. Cette étude espère contribuer à la compréhension de l'employabilité vue à travers les expériences des étudiants et des diplômés dans leur intégration au marché du travail et vise à fournir des retours pour le développement de programmes éducatifs dans l'enseignement des langues modernes.

Mots-clés : employabilité, diplômés en langues modernes, placement professionnel, identité professionnelle, marché du travail post-COVID-19

1. Generalidades

1.1 Contexto

Esta investigación se sitúa en un periodo de cambios significativos tanto en Colombia como a nivel global. Los procesos de globalización y digitalización de la economía han transformado el mercado laboral, incrementando la necesidad de profesionales bilingües y multilingües. Esta tendencia se logra evidenciar desde varios sectores: existe un déficit de profesores de lengua en el sector educativo (Rincón, 2017), un crecimiento acelerado en el sector de hotelería y turismo (Alonso, 2022) que, a su vez, ha aumentado la demanda de trabajadores cualificados en el dominio de varias lenguas. Además, el aumento en la inversión extranjera ha traído consigo un incremento en el número de empresas dedicadas a la tercerización de procesos de negocio (VUI, 2024) para compañías extranjeras, las cuales requieren principalmente personal con dominio de lenguas modernas como inglés, francés y portugués.

Estas dinámicas crean un entorno propicio para los egresados y estudiantes de lenguas modernas, quienes encuentran en este contexto una alta valoración de sus competencias, reflejada en mejores beneficios y compensaciones salariales. Sin embargo, a pesar de la creciente demanda, aún existe una falta de claridad respecto a los ingresos reales y las trayectorias profesionales de los graduados de lenguas modernas inmediatamente después de obtener su título. De igual manera, existe una considerable falta de información sobre el papel que desempeñan los estudiantes activos que participan en dicho mercado laboral, situación que se ve facilitada por la flexibilidad que algunos empleadores ofrecen. Esto despierta un gran interés por comprender las condiciones de empleabilidad específicas para este segmento de la población, a partir de la siguiente pregunta ¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad que tienen los egresados y estudiantes de últimos semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas de las cohortes 2021-2024 en el mercado laboral pospandemia?

1.2 Planteamiento del problema

En este, la presente investigación se enfoca en caracterizar la empleabilidad de los estudiantes de últimos semestres y egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas, en adelante LLMOD, de la Pontificia Universidad Javeriana, en adelante PUJ. El estudio pretende identificar

los factores que facilitan su vinculación al mercado laboral colombiano en el contexto pospandemia. Para ello, se consideran cuatro dimensiones fundamentales: la **identidad profesional**, que busca comprender cómo los egresados se perciben a sí mismos y sus aspiraciones profesionales; la **formación académica**, para determinar el impacto de las materias complementarias y actividades extracurriculares en sus resultados de empleabilidad; las **características demográficas**, investigando cómo las circunstancias personales influyen su adaptabilidad y empleabilidad para este mercado laboral; y el **networking**, analizando cómo una red de contactos robusta puede abrir puertas a mejores oportunidades laborales. Este enfoque integral, fundamentado en las contribuciones de Fugate et al. (2004), permite abordar la empleabilidad desde múltiples perspectivas, ofreciendo una visión diversa de los elementos clave que influyen en la inserción laboral de estudiantes y egresados de la LLMOD en el cambiante mercado laboral colombiano.

1.2.1 Antecedentes

Durante la búsqueda de antecedentes para este estudio, se examinaron diversos artículos científicos, trabajos de grado y publicaciones en revistas. Aunque ninguno se centra específicamente en la empleabilidad de los egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana, estos se seleccionaron como antecedentes relevantes debido a su exploración de factores sociales y económicos que influyen de diferentes maneras en los resultados de empleabilidad de estudiantes de últimos semestres y recién graduados de esta carrera.

Entre los antecedentes destacados se encuentra el estudio descriptivo llevado a cabo por (Carmona, 2012), el cual incluyó entrevistas y encuestas a estudiantes de distintos programas ofrecidos por la PUJ, incluyendo Lenguas Modernas, con el objetivo de investigar las representaciones sociales sobre los egresados de esta licenciatura. Este estudio reveló percepciones sobre la baja remuneración y el prestigio limitado asociado a la profesión, así como la creencia generalizada de que la LLMOD conduce exclusivamente a una carrera en educación. Estos hallazgos son pertinentes para comprender las nociones de identidad profesional en los estudiantes de Lenguas Modernas, aspecto crucial para la empleabilidad. Además, sería interesante comparar estos hallazgos con los datos aquí recolectados y analizar si persisten las mismas percepciones y desafíos en el contexto de esta investigación.

Adicionalmente, se consideraron como antecedentes relevantes el trabajo de (Ramírez-Romero, 2011), que documenta la trayectoria laboral de egresados de una licenciatura en enseñanza de inglés en México, y la investigación de (Osorio & Quiñones, 2018) sobre la inserción laboral de egresados de administración en una universidad peruana. Ambos estudios ofrecen valiosas perspectivas metodológicas que pueden orientar el diseño de los instrumentos de recolección del presente trabajo.

Por último, la revisión documental de Quevedo (2018) sobre la representación social del licenciado en lenguas modernas, proporciona una comprensión amplia de las percepciones sobre el rol y las funciones de estos profesionales desde diferentes instituciones. Este análisis es fundamental para entender cómo estas representaciones pueden influir tanto en las demandas del mercado laboral como en la identidad profesional de los licenciados en Lenguas Modernas.

En el aspecto teórico, es relevante destacar el artículo de González-Romá et al. (2016), donde se llevó a cabo un estudio longitudinal que analiza la empleabilidad de egresados de diversos programas universitarios. Este estudio tiene su fundamento teórico en las dimensiones propuestas por Fugate et al. (identidad profesional, adaptabilidad personal y capital humano y social), las cuales sirven como base para la caracterización de la empleabilidad en el presente trabajo. Los resultados obtenidos demuestran la validez y utilidad de este modelo multidimensional al investigar la empleabilidad de estudiantes universitarios desde dicho marco teórico.

Finalmente, se incluyen los aportes del trabajo de grado realizado por Turriago & Roa (2017), centrado en la empleabilidad de recién egresados de psicología en varias universidades de Bogotá. Este estudio, al ser local, contribuye significativamente a la construcción de los fundamentos teóricos y conceptos de empleabilidad adaptados a nuestro contexto. Concluye que la empleabilidad es un concepto multidimensional que no solo determina la inserción en el mercado laboral, sino que también influye en la trayectoria profesional de los egresados desde el inicio de sus estudios, otorgando responsabilidad a los estudiantes sobre su futuro profesional.

En este sentido, las investigadoras encontraron que la empleabilidad de un egresado en psicología está influenciada tanto por sus aptitudes y actitudes como por las demandas del mercado laboral, siendo la experiencia un requisito clave que dificulta la inserción de los recién egresados.

Es interesante examinar si los desafíos identificados por (Turriago & Roa, 2017) se replican en el contexto de la inserción laboral de estudiantes y egresados de la licenciatura en lenguas modernas.

1.3 Justificación

Este estudio se enfoca en analizar la empleabilidad de los estudiantes y recién egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la PUJ, inspirado en dos interrogantes fundamentales derivados de la experiencia personal del autor durante su formación académica. En primer lugar, se aborda la incertidumbre sobre las opciones laborales disponibles para los licenciados, que parecen limitarse a la enseñanza de idiomas predominantemente. A pesar de que el perfil del egresado proporcionado por la institución sugiere diversas salidas laborales, es evidente que no se contempla la totalidad de oportunidades reales existentes en el mercado laboral. Esto sugiere la existencia de una laguna en la orientación profesional proporcionada a los estudiantes, subrayando la necesidad de explorar y visibilizar un espectro más amplio de las posibles trayectorias profesionales disponibles para un estudiante o egresado de la LLMOD.

Adicionalmente, la investigación busca responder a cómo la pandemia de COVID-19 ha transformado el panorama laboral, introduciendo tanto desafíos como oportunidades para los recién egresados. Las restricciones globales y la transición hacia oportunidades laborales más flexibles, como el teletrabajo, han alterado significativamente las dinámicas del mercado (Azuara, 2022). Sin embargo, estas nuevas realidades laborales han sido escasamente documentadas en la literatura existente sobre la empleabilidad de los egresados de lenguas modernas alrededor del mundo, lo cual resalta la necesidad de explorar cómo estas tendencias están reconfigurando las perspectivas y trayectorias profesionales de los licenciados.

La revisión de antecedentes confirma una notable ausencia de investigación sobre las trayectorias profesionales y las oportunidades laborales que tienen los egresados y estudiantes de últimos semestres de la LLMOD, específicamente en el contexto pospandemia y sus repercusiones en el mercado laboral. Este vacío en la literatura subraya la necesidad urgente de explorar detalladamente las experiencias de egresados y estudiantes para identificar cómo sus competencias adquiridas durante su formación académica se alinean con las demandas de los empleadores en diversos sectores de la economía. Este estudio no solo pretende informar a la universidad sobre

información que permita la adecuación de la preparación académica de sus alumnos, sino que también aspira contribuir al desarrollo de estrategias más efectivas para la inserción laboral (Christie, 2016). Además, la inclusión de estudiantes de últimos semestres en esta investigación es crucial, pues sus experiencias profesionales durante la etapa final de la formación académica tienen un impacto significativo en la construcción de su identidad profesional y futura inserción en el mercado laboral después del grado (Jackson, 2016).

La finalidad de este trabajo no solo está en llenar estas brechas en el conocimiento actual, sino que también aspira a contribuir información valiosa que pueda ser utilizada por la universidad para ajustar el programa de estudios y los servicios de orientación vocacional a los estudiantes, buscando que estos reflejen las realidades del mercado laboral. Además, el análisis de las experiencias de los egresados y estudiantes de últimos semestres servirá para entender mejor cómo la formación recibida, entre otros factores, influye en la construcción de su identidad profesional, adaptabilidad e integración efectiva al entorno laboral. Este enfoque contribuirá al cuerpo académico con nuevos conocimientos sobre la empleabilidad de los licenciados en lenguas modernas, también se propone servir como base para futuras investigaciones en esta rama.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Caracterizar la empleabilidad de egresados y estudiantes de últimos semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana en el mercado laboral pospandemia.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la empleabilidad de los egresados y estudiantes de últimos semestres en el mercado laboral durante y después de la pandemia del COVID-19 y su identidad profesional como licenciados de lenguas modernas.
- Identificar la relación entre la formación académica del egresado o estudiante de últimos semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas y su empleabilidad en el mercado laboral pospandemia.

- Vincular las características demográficas de los egresados y estudiantes de últimos semestres con sus resultados de empleabilidad.
- Establecer la correlación entre la red de contactos del recién egresado o estudiante de últimos semestres (networking) y su capacidad para conseguir y mantener un empleo.

2. Apartados teóricos

2.1 Definición del egresado de Lenguas Modernas

La noción del Licenciado en Lenguas Modernas ha evolucionado en años recientes para abarcar una formación integral que trasciende el ámbito pedagógico, integrando competencias que responden a las demandas contemporáneas del mundo profesional y cultural actual (Quevedo, 2018). Según el Ministerio de Educación Nacional, el Licenciado es aquel profesional que, habiendo culminado satisfactoriamente sus estudios universitarios en el área de la enseñanza, posee un título expedido por instituciones de educación superior certificadas. Este profesional se distingue por su capacidad para **enseñar** y difundir conocimientos dentro de su área de experticia (Ministerio de Educación Nacional, 1994, como se cita en Carmona, 2012).

En el contexto específico de la Pontificia Universidad Javeriana, el Licenciado en Lenguas Modernas con énfasis en inglés y francés es reconocido como un profesional crítico y creativo. Formado en lingüística, pedagogía y estudios culturales, este licenciado no solo se desempeña como profesor, sino que también ejerce como mediador intercultural y lingüístico en diversos escenarios, ampliando el espectro tradicional de la enseñanza a roles como asesor en la construcción de propuestas educativas, investigador, administrador educativo, empresario y director de programas de capacitación, entre otros (Pontificia Universidad Javeriana, 2022).

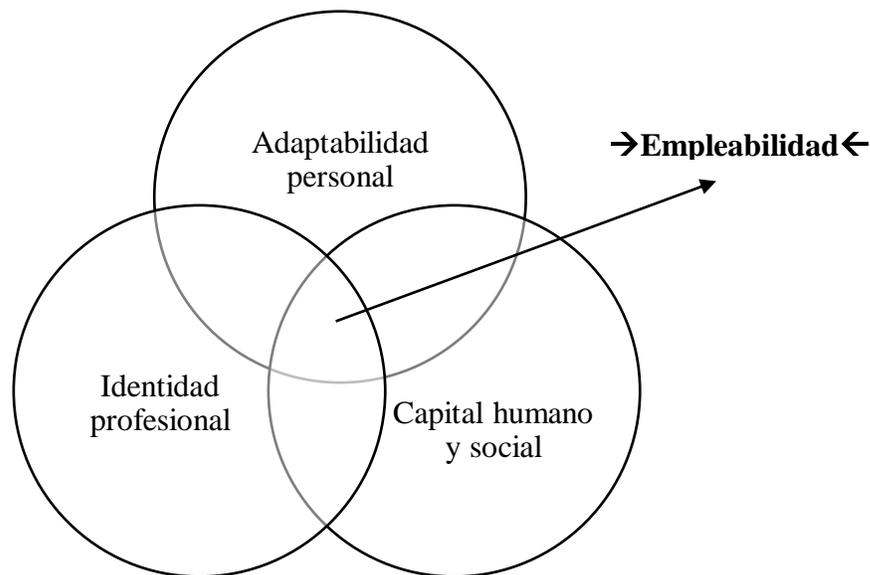
2.2 Empleabilidad

La empleabilidad, un concepto dinámico y multidisciplinario, refiere a la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes que facilitan la inserción, desarrollo y éxito de un individuo en el ámbito laboral. Aunque su definición varía según el contexto y en ocasiones incorpora elementos macroeconómicos, en esta investigación se opta por una concepción centrada en el individuo. Fugate et al., (2004) exploran esta visión desde tres dimensiones: la identidad profesional, la adaptabilidad personal y el capital humano y social, como se observa en la *figura 1*. Estos autores proponen un modelo de empleabilidad que subraya la capacidad de adaptarse y evolucionar ante las demandas del mercado laboral como uno de los pilares de la empleabilidad, resaltando así el papel activo del individuo en su propio desarrollo profesional. Este enfoque no solo reconoce la relevancia de las competencias técnicas y transversales, sino que también enfatiza

la construcción de una identidad profesional sólida, el fomento de una red de contactos significativa y el desarrollo de la capacidad para navegar y adaptarse a diferentes entornos laborales con el fin de obtener buenos resultados de empleabilidad.

Figura 1

Modelo heurístico de empleabilidad, según la propuesta de Fugate et al. (2004)



Nota. Adaptado de “Employability: A psycho-social construct” (p. 19), por M. Fugate et al., 2004, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1)

2.2.1 Adaptabilidad personal

La adaptabilidad personal según (Fugate, et al., 2004) no es solo una capacidad para reaccionar ante los cambios, sino un rasgo proactivo que implica la iniciativa de mejorar las circunstancias actuales o crear nuevas, desafiando el *statu quo* en lugar de adaptarse pasivamente a las circunstancias existentes. Esta perspectiva resalta la importancia de cultivar una disposición hacia el aprendizaje continuo, la apertura a nuevas experiencias, y la confianza en la propia habilidad para influir en su contexto, facilitando así la identificación y realización de oportunidades de carrera dentro y entre organizaciones. Una persona adaptable, es una persona que entiende, puede y quiere cambiar sus factores personales para ajustarse mejor a las demandas de un nuevo escenario (Ashford & Taylor, 1990; Chan, 2000 como se citó en Fugate et al, 2004).

2.2.2 Identidad profesional

La identidad profesional se entiende como un constructo mental que proporciona coherencia y significado a las experiencias laborales de un individuo a lo largo de su carrera. La identidad laboral integra aspiraciones personales y profesionales en un marco coherente de metas, esperanzas, temores, personalidad, valores, creencias, normas, estilos de interacción, horizontes temporales, etc. en el contexto del trabajo. Por ejemplo, la identidad se ve moldeada por el deseo de causar una impresión favorable (motivación intrínseca) en figuras clave como posibles empleadores que ofrezcan buenos salarios (motivación extrínseca) (Fugate, et al., 2004, p. 7).

La identidad profesional responde a las preguntas ¿quién soy? y ¿quién quiero ser? dentro del contexto profesional, y va de la mano con la adaptabilidad personal que permite al individuo navegar y responder activamente ante las oportunidades y desafíos que se presentan en su carrera. Estas dimensiones funcionan como una brújula cognitiva, vital para alinear las identidades personal y profesional, y construir un sentido de propósito y dirección en la carrera profesional.

En síntesis, la identidad profesional busca dar sentido a las experiencias pasadas y presentes mientras se traza un rumbo para el futuro, haciendo énfasis en la integración de estas experiencias laborales como elementos para construir narrativas mentales significativas que el individuo usa para definirse. En lugar de ser simplemente una suma de eventos en la hoja de vida, con todos los lugares en los que ha trabajado, se convierte en un elemento de la personalidad e identidad propia, es decir, se vive diariamente. (Meijers, 1998, como se cita en Fugate et al., 2004).

Denise Jackson (2016) expande esta visión y la adapta para el estudio de la empleabilidad de estudiantes y recién graduados al introducir el concepto de identidad pre-profesional. La autora propone que la identidad profesional se empieza a formar desde el momento en que se escoge el programa de estudios; de allí, germina un proceso dinámico que les permite a los estudiantes conectar sus aprendizajes académicos con las realidades del mundo profesional. La formación de esta identidad implica la reflexión de los estudiantes sobre sus intereses, habilidades y aspiraciones profesionales, en relación con las habilidades prácticas, normas, valores y conductas esperadas en su futura profesión.

2.2.3 Capital humano y social

El concepto de capital humano en el modelo psico-social de la empleabilidad, incorpora las inversiones personales en educación y formación como estrategias clave para aumentar el valor de un individuo en el mercado laboral. Inspirado en los trabajos de Gary Becker y Jacob Mincer en los años 60, el capital humano ilustra cómo las inversiones de tiempo, dinero y esfuerzo en adquirir habilidades y conocimientos específicos pueden mejorar sustancialmente las perspectivas profesionales de una persona a largo plazo, incrementando así su empleabilidad (Rebolledo & Cofré-Vega, 2021). Por ejemplo, optar por un diplomado relevante no solo alinea las competencias de un profesional con los requisitos de un puesto específico, sino que también aumenta su atractivo frente a futuros empleadores.

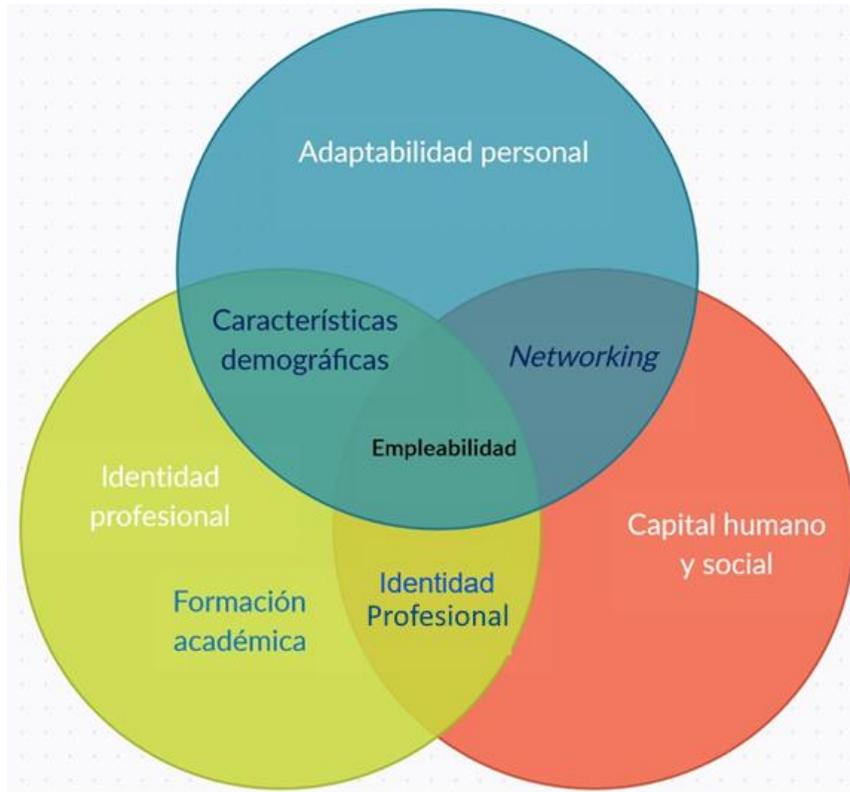
Por su parte, el capital social se centra en el valor de las relaciones y redes de contactos que facilitan el acceso a oportunidades laborales. Este enfoque expande la idea de “inversión” más allá de las capacidades individuales, incluyendo las conexiones con amigos, colegas y familiares que pueden brindar acceso a potenciales oportunidades laborales. La amplitud y calidad de estas redes son fundamentales para la empleabilidad, ya que permiten a los individuos acceder y postularse a empleos en distintos sectores y regiones, lo que frecuentemente resulta en oportunidades que de otro modo serían inalcanzables (Dess & Shaw, 2001; Seibert et al., 2001; Higgins & Kram, 2001 citados en Fugate et al., 2004). La interacción entre el capital humano y social destaca la comprensión holística de la empleabilidad a la que Fugate y sus colegas apuntan, subrayando la necesidad de adoptar un enfoque comprensivo que abarque tanto el desarrollo personal y profesional como la construcción y mantenimiento de una red de contactos sólida para navegar con éxito el mercado laboral.

2.3 Factores de empleabilidad para esta investigación

A continuación, se presenta una adaptación del diagrama del modelo de empleabilidad usado en este estudio. Incluye las dimensiones propuestas por Fugate et al., (2004) en texto blanco, como también las variables que se tendrán en cuenta en texto azul. Se reconoce que las variables existen en la intersección de las dimensiones propuestas en el modelo utilizado ya que estas son multifacéticas e interdependientes.

Figura 2

Variables de empleabilidad adaptadas (en azul) de las dimensiones del modelo de empleabilidad por Fugate et al., 2004 (en blanco)

**2.3.1 Identidad profesional**

En el marco de la investigación propuesta, la identidad profesional resulta esencial para entender como los estudiantes y egresados de la LLMOD enfrentan el mercado laboral pospandemia. La selección de la identidad profesional como factor a considerar por este estudio se basa en su reconocida importancia en el marco teórico propuesto por Fugate et al. (2004), quienes describen la identidad profesional como una dimensión crucial que refleja la autopercepción de los roles y responsabilidades de un individuo dentro de su campo profesional.

Esta investigación incorpora la identidad profesional bajo la premisa de que la auto-indagación ante la pregunta: “¿quién soy yo como profesional?” es un determinante clave de las oportunidades a las que un individuo consideraría postularse. Adicionalmente, la identidad pre-

profesional que propone Jackson (2016), se desarrolla durante la época de estudios y resulta de igual manera un predictor esencial de la empleabilidad de los estudiantes de últimos semestres, ya que proporciona una base para la reflexión sobre los conocimientos y habilidades que están adquiriendo, en conexión con las demandas del mercado laboral en el cual participan.

Siendo así, se podría afirmar que la identidad profesional se moldea también a través de la experiencia laboral acumulada, lo que permite a los individuos adaptar su autoconcepto profesional en función de sus experiencias previas. De esta manera, al enfocarse en la identidad profesional, esta investigación busca comprender cómo las percepciones de roles y la trayectoria profesional justo después del grado, influyen en el potencial de empleabilidad de los estudiantes de últimos semestres y egresados de la LLMOD.

2.3.2 Formación académica

La formación académica se selecciona como un factor relevante para esta investigación partiendo de la hipótesis de que tanto las actividades extracurriculares como las materias de énfasis, complementarias y electivas constituyen un factor diferenciador clave en la empleabilidad de estudiantes y egresados de la LLMOD. Este enfoque se respalda en el trabajo de Jackson (2016), quien destaca la relevancia de las actividades extracurriculares en la construcción de una identidad preprofesional robusta, lo cual afecta positivamente la empleabilidad de los individuos.

Además, esta investigación se propone observar y analizar la manera en que los participantes aplican los conocimientos y habilidades adquiridos durante la época de estudios en sus empleos actuales, es decir, observar cómo hacen uso de su capital humano. También se considerará la adaptabilidad de los participantes al usar estas habilidades y conocimientos en diversos perfiles laborales, más allá de los definidos por el perfil del egresado.

2.3.3 Características demográficas

Este factor se considera esencial como una variable de estudio debido a su influencia directa en la autopercepción profesional y adaptación de los individuos al mercado laboral. Las características demográficas, tales como la edad, lugar de residencia, identidad de género, raza y otros factores personales, no solo moldean su identidad personal y profesional (Fugate et al.,

2004), sino que también determinan las oportunidades y barreras a las que se enfrentan en distintos contextos laborales. Como señala Christie (2016), las limitaciones geográficas pueden afectar la confianza de los egresados y sus percepciones sobre las oportunidades laborales disponibles, influyendo en la disposición de los individuos a buscar o aceptar empleo en determinadas áreas. De igual manera, las obligaciones económicas pueden restringir las opciones de empleo que los estudiantes y egresados estarían dispuestos o serían capaces de considerar incluso, lo cual limita su acceso a ciertas vacantes que requieren inversión de tiempo y desplazamientos, o que inicialmente su remuneración no sea la requerida por la situación económica personal.

Adicionalmente, esta investigación busca vincular el uso de las características demográficas de los participantes en el proceso de selección para diferentes empleos, explorando cómo estos factores demográficos influyen en sus resultados de empleabilidad. Por tanto, este factor no solo enriquece la perspectiva teórica y metodológica del estudio, sino que también alinea la investigación con los objetivos establecidos y los resultados contribuirán al desarrollo de estrategias individuales efectivas para mejorar la vinculación laboral de egresados y estudiantes de la LLMOD.

2.3.4 Networking

El término *networking*, préstamo de la lengua inglesa, alude al proceso de búsqueda y establecimiento de redes profesionales. Esta actividad implica un intercambio de información de contacto y la creación de vínculos con otros individuos con el fin de avanzar profesionalmente. Dicho proceso puede ser tanto formal como informal, se puede desarrollar en una variedad de contextos como salones de clase, cafeterías, conferencias y plataformas de redes sociales. La importancia del *networking* en la empleabilidad ha sido ampliamente destacada por la literatura; numerosos estudios, incluyendo el de English et al. (2021), han identificado al *networking* como un elemento crítico para potenciar los resultados de empleabilidad, especialmente para los recién graduados. Este factor no solo facilita el acceso a oportunidades laborales que de otro modo permanecerían ocultas, sino que también promueve el intercambio de información vital sobre oportunidades de empleo y procesos de selección. Además, al fortalecer el *networking* desde la etapa académica, se cultiva un capital social que les ofrece a los estudiantes y recién egresados la

oportunidad de recibir mentoría y recomendaciones de profesionales experimentados, lo cual es invaluable al inicio de la carrera profesional.

En este contexto, el presente estudio incluye el networking como una de las variables clave a investigar, no solo por su evidente relevancia en el campo de la empleabilidad, sino también por la ventaja competitiva que ofrece a estudiantes y recién egresados por igual. Esta investigación pretende establecer la correlación entre el networking y los resultados de empleabilidad alcanzados por los participantes, también se desea recopilar las experiencias de los participantes al tejer esta red de contactos y explorar el rol que juega la PUJ en este aspecto.

3. Metodología

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación adopta un enfoque metodológico cualitativo de tipo exploratorio diseñado para recopilar las experiencias de estudiantes y egresados de la Licenciatura en Lenguas Modernas (LLMOD) de la Pontificia Universidad Javeriana (PUJ) y entender sus condiciones de empleabilidad en el mercado laboral pospandemia COVID-19. Este enfoque se seleccionó debido a su capacidad para recoger información subjetiva como percepciones, opiniones y significados que los participantes otorgan a sus experiencias laborales y educativas.

La metodología cuantitativa permite una exploración abierta de temas complejos y poco documentados desde la perspectiva de las personas involucradas, facilitando la emergencia de hallazgos y entendimientos sobre estas opiniones y motivaciones personales. Esta investigación se considera exploratoria porque el objetivo es generar una comprensión amplia de un tema que aún no ha sido estudiado profundamente dentro de las nuevas dimensiones que el impacto de la pandemia en el mercado laboral ha creado.

3.2 Perfil de los participantes

La selección de participantes se efectuó mediante la técnica de muestreo bola de nieve, basándose en criterios específicos como el perfil profesional, la experiencia laboral y la fecha (estimada) de graduación. Este proceso buscó asegurar una muestra representativa que reflejara de manera fiel las características y experiencias del cuerpo estudiantil y de los egresados de la LLMOD en el contexto del mercado laboral postpandemia.

Se revisó la selección de cuatro participantes para el grupo focal y catorce para responder el cuestionario. La inclusión en el estudio estuvo condicionada a que los participantes cumplieran al menos con uno de los siguientes perfiles establecidos:

- Egresado A
 - Debe estar laborando en el sector educativo (Colegio)

- Egresado B
 - Debe estar laborando o haber laborado recientemente en una empresa que requiera dominio y uso de inglés y/o francés para fines no educativos (Ejemplo: BPO, turismo, mediación cultural, etc.)
- Egresado C
 - Debe desempeñarse en cualquier área que esté fuera del perfil del egresado.
 - Debe laborar de manera independiente/FreeLancer en cualquier tipo de empresa.
- Estudiante A
 - Debe estar finalizando el plan de estudios (semestres 8 a 10).
 - Debe laborar en una empresa que requiera dominio y uso de inglés y/o francés para fines no educativos.
- Estudiante B
 - Debe estar finalizando el plan de estudios (semestres 8 a 10).
 - Debe desempeñarse en el sector educativo.

El propósito de seleccionar esta muestra es recopilar una diversidad de experiencias que contribuyan a caracterizar el amplio espectro de oportunidades laborales disponibles tanto para estudiantes como para egresados de la LLMOD. De este modo, se busca evitar el sesgo que representaría limitar la selección de participantes exclusivamente al perfil del egresado según la PUJ. Así, se maximiza la variedad de experiencias recolectadas y se obtienen datos representativos de empleos en diversas áreas de la economía.

3.3 Instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Cuestionario

Se diseñó un cuestionario basado en los cuatro aspectos de empleabilidad seleccionados, el cual fue piloteado en noviembre de 2023. Tras unos ajustes pertinentes, se aplicó durante diciembre de 2023 y enero de 2024. Este instrumento, diseñado para ser completado en aproximadamente 15 minutos, consta de 44 preguntas: 22 en escala Likert, 14 de opción múltiple y 8 abiertas. Para su implementación se utilizó la herramienta Microsoft Forms (ver anexo), las

respuestas se recogieron de manera anónima solo después de haber leído y proveído el consentimiento informado.

3.3.2 Grupo focal

Con el fin de profundizar en algunos aspectos que se visualizaron en las respuestas del cuestionario, se propuso un grupo focal. El objetivo fue recopilar las experiencias y percepciones de los egresados de Lenguas Modernas y estudiantes de últimos semestres sobre la participación en el mercado laboral y los factores que afectan la empleabilidad. Se condujo un grupo focal de manera virtual utilizando la plataforma Microsoft Teams. En este, participaron cuatro individuos: dos estudiantes actualmente matriculados en el programa y dos egresados recientes. Todos los participantes eran mayores de edad y prestaron su consentimiento informado para el tratamiento de sus datos personales, asegurando el cumplimiento de las normativas éticas pertinentes (ver anexo).

Al comienzo del grupo focal, se expresó un sincero agradecimiento a los participantes por su colaboración, seguido de una verificación de audio y video de cada participante para asegurar una discusión fluida y sin contratiempos. Se explicó el propósito de la reunión, detallando las expectativas de la dinámica y el tiempo estimado para su duración, asimismo se informó a los participantes sobre el manejo de los datos recabados y se aseguró total confidencialidad. Además, se delineó la estructura del encuentro, preparando a los participantes para las fases subsiguientes de la discusión.

Los temas de discusión del grupo focal se organizaron según los factores propuestos. El primero se centró en la identidad profesional, donde los participantes **se identificaron** y discutieron su situación laboral actual y aspiraciones profesionales. Para el factor de formación académica, se invitó a los participantes a expresar sus opiniones sobre afirmaciones como la ventaja competitiva que brinda el título de la PUJ ante los empleadores y la necesidad de la experiencia laboral para acceder a ofertas laborales. La discusión sobre características demográficas abordó el impacto de no residir en la ciudad de Bogotá en las oportunidades de empleo y el efecto que tiene el credo, la manera de vestir y actuar en el proceso de selección para una vacante. Por último, en el factor de networking, se exploró la importancia de contar con una red de contactos robusta y se evaluó el

estado de sus redes de contacto profesionales durante los últimos semestres académicos o al momento del grado.

Tabla 1*Ficha técnica*

Metodología y tipo de estudio	Método cualitativo de tipo exploratorio
Instrumentos de recolección de datos	Cuestionario (12 participantes) Grupo focal (6 participantes)
Participantes	6 estudiantes de últimos semestres (8.º, 9.º y 10.º) 6 egresados de la cohorte 2021-2022
Lugar	En línea (Teams y Microsoft Forms)
Papel del investigador	Observador externo

3.4 Instrumentos de análisis de datos

El análisis de los datos recolectados se realizó mediante la identificación de patrones y temas generales que emergen de las respuestas aportadas por los participantes del grupo focal y las respuestas de cuestionario. La determinación de estos temas se hace inicialmente con base en las cuatro variables tomadas del modelo de empleabilidad de Fugate et. Al (2004), posteriormente el análisis conduce hacia categorías emergentes y patrones no previstos.

Para llevarlo a cabo se realizó una transcripción de los aportes de los participantes en el grupo focal y se incorporaron los datos recolectados en el cuestionario en una hoja de cálculo para su posterior sistematización.

Tabla 1*Esquema de codificación*

Etiqueta	Categorías	Subcategorías	Palabras clave
IP	Identidad profesional	Concepción de la identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión crítica • Creencias propias • Experiencia laboral
		Inserción laboral	
FA	Formación académica	Competencias y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas

		Materias y énfasis específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza apoyada en la tecnología • Experiencia laboral • Habilidades cognitivas • Flexibilidad y adaptabilidad • Inteligencia emocional
CD	Características demográficas	Ubicación geográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas del empleo
		Situación socioeconómica	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Lugar de residencia • Credo, orientación sexual o raza
NW	Networking	Acceso a oportunidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación estudiantil • Inteligencia emocional • Herramientas en línea • Crecimiento de la red de contactos
		Uso de la red de contactos profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio de práctica docente • Búsqueda de empleo • Contexto local

4. Resultados

En este apartado se presenta un análisis detallado y sistemático de las condiciones de empleabilidad de los participantes basado en sus respuestas al cuestionario y grupo focal, explorando sus percepciones y experiencias en el mercado laboral pospandemia. Los hallazgos emergen de una serie de interacciones en línea que permitieron recoger valiosas perspectivas sobre las expectativas laborales, el papel que juega la red de contactos profesional, su formación académica y características demográficas en su inserción laboral, así como la identidad profesional que han desarrollado a lo largo de su carrera. Este análisis se enriquece con citas directas de los participantes del grupo focal, asegurando una interpretación fiel de sus vivencias y expectativas, las cuales son esenciales para comprender los factores de empleabilidad en función de los objetivos de este estudio.

4.1 Tendencias en la categoría de Identidad Profesional (IP)

Tabla 2

Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor IP

Respuestas	Palabras claves
<p>Introducción: <i>¿Quién es usted? ¿Cuál es su ámbito laboral actual y a dónde espera llegar con su carrera?</i></p> <p><u>Participante 1 “Rosita”</u></p> <p>En 2021 me gradué, en diciembre. [...] Empecé como agente bilingüe, en un call center durante 1 año y medio estuve en alrededor de 3 empresas de call center. [...] el primer trabajo, al ser call center me ayudó (económicamente) un poquito. Bueno, bastante. Después estuve en un colegio bilingüe como profesora de inglés. En mi segundo año fue en otro colegio bilingüe también entonces, pues he tenido 2 (puestos laborales) y espero pues seguir en docencia por algunos años.</p> <p><u>Participante 2 “Pedrito”</u></p> <p>Yo también me gradué en 2021. Yo he camellado en hartas cosas. Mi primer trabajo relacionado a saber otro idioma fue como en asesamiento académico, como con una empresa que se dedicaba a eso</p>	<p>Cargo</p> <p>Entorno</p> <p>Modalidad</p> <p>Lengua</p>

y lo mandaba a uno; haciendo eso conocí una familia que eventualmente me contrató [...] a veces ayudando solo a una niña y al final me dieron a los 3 [...] yo era su **apoyo** algunas veces, en las tardes en la casa. Era chévere, también era como un poquito **guardería**, pero era chévere como una “**guardería académica**”. [...] eso me permitió tener clientes, no sé, como tener un poquito de experiencia y conseguir un par de clientes más^{NW} ya después de eso.

Después camellé en el **call center**. Yo tomé el énfasis^{FA} de **portugués**, entonces yo con trabajé primero en **call center** en **portugués** y trabajé 2 años en Teleperformance. Entonces era escuchar. Allá aprendí súper bien **portugués**, porque si lo tocaba con el cliente directamente. [...] me cansé un tiempo como de eso. Hubo 1 año de receso porque trabajé en American Schoolway. [...] como unos 8 meses, me gustó y fue como una experiencia **docentísima** que ahí trabajé, como en el área de **inglés** [...] No pagan tan bien, pero pues siento que aprendí mucho. Todo eso fue antes de graduarme [...] yo trabajo como **profesor** de **universidad** allá ahorita.

Pero como sucede, uno no tiene trabajo, durante todo el año completo, sino por periodos. He vuelto al **call center** durante esos periodos y he trabajado en inglés y el último trabajo que me salió fue como **guía turístico** llevando a personas en **viajes** en eso toca como ser **coordinador** y hablar en **inglés** y en **español**, como ser inclusivo y guiarles. Y también ha sido también ser **traductor**, porque en algunos viajes toca ir a unos lugares donde hay guía, pero no hay quién hable **inglés**.

Participante 3 “Juanito”

Yo soy **estudiante**, estoy en noveno semestre de la licenciatura en lenguas. Estoy haciendo mis prácticas, soy **practicante** de **francés** por el momento. A lo que quiero llegar en este momento me estoy proyectando a hacer la **asistencia de lengua**, entonces, por eso sí estoy haciendo estas prácticas en **francés**, para cumplir con el requisito (de tener experiencia).

El **colegio** donde estoy es el San Viator, entonces he visto que ahí hay como una buena red en cuestión de contactos^{NW}, entonces pues si en caso de que cualquier cosa se diera, pues iría a un **colegio** de **corte privado**, por decirlo así.

<p><u>Participante 4 “Alvarito”</u></p> <p>Actualmente soy estudiante. Estaría cursando octavo semestre, sin embargo, yo aplacé semestre. Entonces en este momento no estoy estudiando. [...] Me he desempeñado únicamente en el área del servicio al cliente bilingüe. <u>Las herramientas (que he obtenido estudiando)</u>^{FA} me han permitido ejercer.</p> <p>Hasta ahora ha sido complicado conseguir trabajo como profesor porque pues bueno, sin título no se puede ser parte de un colegio, a menos de que estés haciendo prácticas y pues en cuanto a un profesor privado creo que hay muchísimos en la red. Entonces como que calificar dentro de tanta gente es bastante complicado, como que encontrar un cliente a quien darle clases es complejo o pues lo es en mi caso.</p> <p>La verdad, me gustaría ejercer como profesor de primaria una vez que me gradúe, la verdad, siempre me ha gustado mucho interactuar con niños de edades bajas y creo que se me da bien conectar con ellos.</p>	
---	--

A lo largo de las respuestas, tanto en el cuestionario como en el grupo focal, se evidencia una gran variedad de experiencias laborales. Los participantes han logrado utilizar las habilidades que aprendieron en la carrera para desempeñarse en diversos roles, incluso antes de haber obtenido el título de licenciado. Por ejemplo, en las respuestas del **participante 1** se logra ver su intención de continuar ejerciendo en la docencia, un camino al que logró llegar después de haber trabajado en otros cargos que ejerció con el propósito de llegar a ser docente. Esto es una motivación interna que define su identidad profesional como profesora. En el caso del **informante 2**, su experiencia laboral se ve fuertemente influenciada por las exigencias del mercado laboral, si bien muestra una tendencia a definirse a sí mismo como un educador, en ocasiones ha cumplido roles de traductor, agente de servicio al cliente y guía turístico en los meses durante los cuales el cargo de profesor deja de generarle ingresos.

Los resultados del cuestionario revelan que la identidad profesional de los estudiantes y egresados se centra en ser docentes de lengua extranjera, seguido por administradores educativos y diseñadores de materiales pedagógico. Sin embargo, también se destacan respuestas fuera del

ámbito pedagógico, como el apoyo al sector turístico y el papel de embajador multicultural, que, aunque no se alinean con el perfil del egresado de la LLMOD según la PUJ, reciben una consideración significativa por parte de los participantes. A su vez, más de la mitad de los encuestados afirman tener las capacidades necesarias para desempeñarse en empleos completamente diferentes a los incluidos en el perfil del egresado. La mayoría seleccionó múltiples perfiles laborales, con una media de dos a cuatro perfiles por participante, lo cual es indicativo de que los participantes que respondieron de esta manera tienen un grado de flexibilidad y adaptabilidad de sus competencias a diferentes contextos laborales, lo cual les brinda mejores posibilidades de llegar a ser empleados y que sus cargos sean de mejor calidad (González-Romá et al., 2018).

Los encuestados muestran confianza en sus habilidades para la búsqueda de empleo, así como en su capacidad para reconocer y acceder a oportunidades de crecimiento ofrecidas por los empleadores. Además, consideran tener las habilidades necesarias para superar procesos de selección y ser contratados en roles acordes al perfil del egresado. Describen sus currículums como competitivos, lo que favorece su búsqueda y obtención de empleo.

4.2 Tendencias en la categoría de Formación Académica (FA)

Tabla 3

Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor FA

Respuestas	Palabras claves
<p>Alvarito</p> <p>“A mí me agradó mucho el componente lingüístico de la carrera, como: todas las lingüísticas. Como decía Juanito, creo que es súper interesante entender cómo funciona la lengua de uno, porque pues uno nace, pues acá crece hablando español, pero no sabe [...] cómo funciona.”</p> <p>“(La lingüística) nos ayudó mucho a aprender una segunda, una tercera lengua y creo que, si quisiéramos aprender, bueno, aquí ya saben hasta cuatro, pero si quisieran aprender una quinta, se les haría mucho más fácil porque ya saben cómo desglosar todo eso y aprenderlo como por sí mismos. Entonces me parece que eso fue algo súper importante y valioso, al menos desde mi punto de vista.”</p>	<p>Materias específicas</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Usos en la vida laboral</p> <p>Motivación</p> <p>Reflexión</p>

<p>Pedrito</p> <p>“Yo creo que indudablemente es una muy buena formación. Uno sale muy bien preparado, sabiendo hay muchas cosas, pienso yo que me ha sucedido, que llego a un trabajo y se de lo que están hablando, como que la Universidad en general te da (un impulso muy grande) a tu profesión como docente.”</p> <p>“Yo hice el énfasis en portugués, como ya lo dije y pues tal cual como a Rosita me abrió la puerta a aprender más [...] ya aprendí trabajando en eso y también, digamos ahorita en mi camino, también enseño portugués y he dado clases particulares de portugués y hice el énfasis en ELE y trabajaba también enseñando español online.”</p> <p>Juanito</p> <p>“Yo había elegido ELE pues previamente yo había visto una clase que se llamaba morfología y sintaxis. Y eso, pues fue una cachetada en la cara [...] nos dijeron que cuando uno no sabe su propia lengua, lo demás es mera especulación. Entonces una cachetada porque no sabía nada de español y creo que eso como que me motivó también.”</p> <p>“Me gustó de la universidad, fue que te dan muchas herramientas y algunos profesores son muy libres al hablar y tener una conciencia crítica de la enseñanza. En una materia de lingüística que no me acuerdo bien cuál era, uno comienza a encontrar muchas cosas que en el papel es bonito, pero en la realidad no: [...] como que tuvieras un profesor que simplemente pudiera hablar como si diera la gana, porque honestamente, él ya estaba jubilado y no le importaba si lo echaban o no. <u>Creo que (eso) te da unas bases para que a la hora de hacer tu ejercicio como docente</u>^{IP} o como políglota, etcétera, te permita como ser un poco más consciente, más sensible hacia ciertos temas.”</p> <p>“Sí, porque obviamente puede que en un momento uno diga cómo: yo quiero ser profesor, pero si en algún momento se da la oportunidad de decir no de yo quiero hacer relaciones internacionales, una maestría y meterme en el ámbito de los negocios (lo puedo hacer). Pero la academia [...] te permite cómo vivir siempre como mirando tu ejercicio, como docente o como persona que habla idiomas o como ser humano en general. Entonces creo que eso fue como lo que me, como que me ha marcado de la universidad.”</p>	<p>Formación académica continua</p>
---	-------------------------------------

<p>Rosita</p> <p>“Yo creo que la carrera es muy buena, la de la Javeriana, porque a comparación, por ejemplo, a otras que se enfocan solo en la filología o en la pedagogía [...] los énfasis ayudan mucho a abrir una perspectiva, por ejemplo, el idioma que tú puedes elegir. Yo en mi caso elegí mandarín, pues eso me motivó ya a abrirme un mercado que es un poco ya más exclusivo.”</p> <p>“A mí me sirvió el énfasis, (aunque) más el de la cuarta lengua, porque el de traducción también me sirvió, pero sinceramente, no está tan bien pago. Ya que me doy cuenta sobre todo (traducción) escrita y desde el inglés; precisamente ya hay mucha demanda. También por los límites (que impone) el examen que tienes que presentar para ser traductor oficial y eso, pero igualmente se rescata mucho lo de los énfasis.”</p>	
---	--

Cantidad de participantes	Pregunta 18 Énfasis del pregrado
9	Español para extranjeros
5	Pedagogía y didáctica
1	Traducción
7	Tercera lengua

Cantidad de participantes	Tercera Lengua
3	Portugués
1	Alemán
1	Mandarín
1	Italiano

En primera instancia, se reconoce que todos los participantes de esta investigación pertenecen a la misma carrera y, por lo tanto, tienen una formación académica muy similar. Sin embargo, el análisis se enfoca en variables diferenciadoras en el programa de estudios como los énfasis escogidos, la participación en actividades extracurriculares y la experiencia laboral para encontrar patrones y temas relevantes a la pregunta de investigación.

En general, los participantes del grupo focal expresaron una percepción positiva del programa de formación proporcionado por la universidad. No obstante, al describir las materias que tuvieron un mayor impacto en su formación académica, se observa un enfoque casi exclusivo en las asignaturas del área de lingüística y énfasis de profundización. Sorprendentemente, las asignaturas relacionadas con pedagogía, a pesar de constituir un componente importante del plan de estudios de la licenciatura, fueron menos mencionadas por los participantes.

Entre los énfasis disponibles en el plan de estudios, se destaca que el énfasis de enseñanza de español a extranjeros es el más popular, seguido del énfasis en tercera lengua. Por el contrario, el énfasis de traducción es el menos elegido por los estudiantes. Esto sugiere una preferencia por áreas que aportan más valor al capital humano al ofrecer mayores y más diversas oportunidades de empleo, como la enseñanza de español. Algunos participantes del grupo focal mencionaron que la traducción puede percibirse como menos atractiva debido a obstáculos como los exámenes de certificación, que pueden dificultar el ingreso al mercado laboral. Puesto de esta manera, los estudiantes escogieron el énfasis cuyo retorno de la inversión es, inicialmente, más alto y fácil de obtener (Becker, 1964).

Los resultados del cuestionario muestran congruencia con los del grupo focal en la medida en que los participantes se muestran generalmente satisfechos con la inversión realizada a su capital humano, los encuestados confían en que las habilidades, competencias y conocimientos adquiridos les han permitido vincularse al mercado laboral haciendo uso de estas. Sin embargo, algunas respuestas indican la necesidad de mejorar la proyección profesional y la orientación vocacional ofrecida por la universidad a sus estudiantes y egresados. La mayoría de los encuestados muestran desconocimiento o indiferencia hacia las necesidades del mercado laboral colombiano y la proyección profesional de la carrera a nivel local, nacional e internacional. Esta falta de información podría tener un impacto negativo en la empleabilidad de los estudiantes y egresados, destacando la importancia de fortalecer la conexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral.

4.3 Tendencias en la categoría de Características Demográficas (CD)

Tabla 4

Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor CD

Respuestas	Palabras claves
<p>Tema de discusión: Discriminación por parte de los empleadores a la hora de contratar por como viste, actúe o piense.</p> <p>Juanito “Es que depende del entorno. [...] hay unos que son menos tradicionales en el aspecto. En los call [...] les da igual porque nadie te va a ver, nadie te va a tocar, nadie te va a mirar, pero digamos en los colegios he notado que son de corte como de esto privado y algunos son de credo, entonces son como muy nada de Jeans rotos. Procura usar de lunes a jueves lo más formal que puedas, entonces nada de tenis de lunes a jueves recuerda un corte (de cabello) tradicional. Nosotros somos un colegio que apoya el libre desarrollo de la personalidad, pero lo tienen concebido de una manera rara”</p> <p>“(Si eres diferente) los empleadores comienzan a vigilarte más [...] y esperan cualquier cosita para sacarte. Así le pasó a una amiga, ella tenía sus tatuajes, el pelo pintado y un poquito de rapado [...] ella se vestía acorde a la situación, pero entonces los tatuajes (eran visibles) y por ahí comenzaron, ella tiró el paperazo y adiós. ¿Sí? en cambio, a otros les daban la oportunidad. Entonces, depende mucho del entorno en el que quieras desarrollarte.”</p> <p>Alvarito “Y pues en cuanto a mí, como únicamente he trabajado, pues en servicio al cliente, eso realmente es algo que, pues no importa mucho ellos realmente, como dijo Pedrito: lo que les importa es que hables el idioma y que sepas interactuar en él, y ya está, puedes tener el cabello como quieras, las perforaciones que quieras, los tatuajes que quieras, realmente todo eso les da igual la religión también, entonces no, no he experimentado algo así por el estilo.”</p> <p>Rosita</p>	<p>Características demográficas</p> <p>Exigencias de los empleadores</p> <p>Expresiones de la personalidad</p> <p>Entorno</p>

“Yo me presenté a este Colegio [...] que es solo femenino y católico. Bueno, hice todas las pruebas de psicología y de idioma (y pasé). Después me remitieron con un padre que era también psicólogo y pues él me preguntó, Bueno, ¿y tú de qué religión eres? Y yo le dije, no, pues soy cristiana, como que de una vez hubo un sesgo. Creo que si hubiera dicho soy atea hubiera sido menos grave y creo que no me eligieron por esa razón. Él me dijo: ¿Tú eres consciente de que tendrías que ir a misa en las mañanas cuando la niña les toque ir y todo eso no? y yo: (pausa por un momento y cambia de tema).”

“Yo estaba muy primípara estaba buscando trabajo ya como profesora después de haber salido de call center y entonces yo me sentí incómoda en ese momento porque pues me hizo repensar (la búsqueda de empleo). [...] Yo preferí después meterme la verdad a otro colegio, pues que sí era un poco más laico, pero pagaban un poco menos. Pues bueno, fue a costa de haberme sentido un poco mejor con las costumbres del colegio que elegí, a no someterme [...] a esos colegios así. Yo, pues, nunca digo nunca, pero la verdad no tengo en mis planes, por ejemplo, meterme en un colegio católico.”

Tema de discusión: *Requisito de experiencia previa para conseguir empleo y la significancia de haber estudiado en la Pontificia Universidad Javeriana.*

Alvarito

“No, en mi caso no, no, pues en todos los en los trabajos en los que he estado nunca me han pedido experiencia realmente, pues como que preguntan si uno la tiene, pero no ha sido un requisito, digamos, imprescindible para aplicar el cargo y para obtener el trabajo.”

Juanito

“Yo creo que es un aspecto muy negociable porque puede que uno no tenga la experiencia formal de decir: sí, tuve un contrato con tanto tiempo en tal colegio o en tal institución, pero pues [tengo] una base y tuve no sé, 6 meses de tutoría o clases informales de lengua, y ya con eso, como que lo validan por ese aspecto, entonces digamos, y en un colegio casi nunca les importa, honestamente.”

Rosita

“Hay más cantidad de egresados de **universidades públicas** (que privadas) en nuestra carrera. y eso también, pues bueno, influye en los (reclutadores) que **estén buscando docentes para los colegios se inclinen más por la experiencia** que por pues solo el nombre de la javeriana. [...] y pues lo que más veo es que los **grandes colegios** buscan experiencia, pero también digamos **que (los candidatos) hayan certificado su idioma.**”

Pedrito

“Hay otro tipo de universidades que son enfocadas al trabajo, como en la que yo estoy, en la que estoy trabajando. **Trabajo en una en una carrera similar** a la a la de nosotros, no es lo mismo, pero es similar. Se llama educación bilingüe. Yo veo que ser de cualquiera de las universidades famosas pesa más que ser de una Universidad Chiquita. [...] Los mismos pelados me lo han dicho, como que: Ay, siempre se queda con el camello alguien de la Nacional, alguien de la Peda, alguien de la Distri.”

“Ahorita (en mi equipo de trabajo) **todos somos de privada**, excepto dos, pero incluso uno de los egresados de la Nacional, también tiene máster de los Andes. Entonces, pues yo sí creo como que hay un juego ahí como de respeto, pero total, lo que dice Juliana, como que: Ser de la Javeriana es como de ser del combo de los buenos [...] por decirlo, así, como que la gente y los empleadores tal vez lo ven de esa manera, pero es como el convuelo de la gente.”

Tema de discusión: Conseguir trabajo como egresado o estudiante en una ciudad diferente a Bogotá

Pedrito

“Soy de **Villao** y también **después de graduarme me fui** para allá, fui a Villao a camellar online con **Teleperformance** [...] busqué trabajo allá de profe y pues había trabajo, pero como que mal pago, como que no tan interesante como que no tan chévere.”

“Pienso que acá en **Bogotá** pues hay como más oportunidades y en ciudades también principales, sino lo otro, es presentarse al distrito, en las regiones, como presentarse de profe del Estado, sería como la única en algo cierto como trabajo.”

Durante la sesión de preguntas acerca del sesgo por parte de los empleadores, se les pidió a los participantes examinar si en su búsqueda de empleo percibieron algún tipo de discriminación o favoritismos que alterara sus posibilidades de quedarse con la vacante a la cual estaban aplicando. Las respuestas fueron muy variadas y mostraron que esto depende en gran parte del tipo de empresa o institución que ofrece la vacante pues las exigencias del perfil que buscan pueden ser muy laxas o estrictas, siendo este último el caso para las instituciones educativas privadas de carácter religioso.

Tanto Rosita como Juanito evidenciaron una elevada exigencia en sus respectivos colegios hacia el cumplimiento y adherencia a las normas impuestas por el credo de esa institución. Fugate et al., 2004, determinan cinco elementos de adaptabilidad personal que tienen una influencia importante en los resultados de empleabilidad. En el caso de Rosita, el elemento de *Receptividad* hacia la manera de pensar y actuar que buscaba la institución educativa a la que aplicó, dificultó sus posibilidades de acceder a la vacante ofrecida. En sus propias palabras, Rosita no quería verse sometida al dogma de esta institución, por ende, prefirió aplicar a otra vacante con menos salario, pero con exigencias más acordes a sus características demográficas. De todas formas, Rosita muestra cierto grado de flexibilidad y adaptabilidad a las exigencias de este tipo de empleador al decir: “yo nunca digo nunca” cuando menciona las posibilidades de trabajar en una institución religiosa en el futuro, lo cual indica que sus resultados actuales y futuros de empleabilidad se ven mejorados por su capacidad de adaptación.

Por su parte Juanito asegura no haberse visto afectado directamente por el sesgo percibido en su empleador, se puede argumentar que sus características demográficas le han permitido ejercer con menos escrutinio por parte de la institución educativa. Sin embargo, el hecho de que Juanito continúa trabajando en este colegio es muestra suficiente de que, entre otras cosas, su adaptabilidad le ha permitido obtener mejores resultados de empleabilidad que sus colegas.

Uno de los temas de discusión sobre el cuál hubo más participación por parte de los participantes del grupo focal, fue el del requisito de experiencia por parte de los empleadores y la influencia que tiene haber estudiado en la Javeriana versus otras universidades. Sobre esto, Alvarito menciona que en su experiencia como agente de call center, en ninguna empresa le han

exigido tener experiencia previa para aplicar a una vacante y obtenerla, algo que le ha permitido vincularse al mercado laboral rápidamente sin haber recibido el título de licenciado todavía.

En el caso de Juanito, él menciona que, para los colegios, el requisito de la experiencia es negociable. Juanito hace una distinción entre experiencia "formal" como enseñar en una institución educativa, con un contrato que define salario y funciones del cargo, y experiencia "informal" enseñando en clases privadas, tutorías o asistencia de lengua, sin un contrato estipulado. Juanito menciona que a los colegios casi nunca les importa qué tipo de experiencia tenga el aplicante, pero sí es importante tener algo de experiencia.

Según los resultados del cuestionario, la gran mayoría de los encuestados (85.7%) ya contaban con algún tipo de experiencia laboral diferente al de las prácticas docentes antes de graduarse. Entre ellos, el 64% afirma haber participado en actividades extracurriculares durante la época de estudios que les permitió adquirir experiencia dentro de la universidad, tales como brindar tutorías al servicio ANCLA y CAAELE, así como la participación en el periódico estudiantil Rosetta. Jackson (2016), argumenta que interactuar con miembros de la comunidad a través del servicio y el voluntariado tiene una gran importancia en los resultados de empleabilidad de los egresados, puesto que las actividades extracurriculares exponen a los estudiantes a una gran cantidad de valiosas nuevas experiencias. Visto de esta manera, los egresados y estudiantes de últimos semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas cuentan con una ventaja competitiva a la hora de vincularse al mercado laboral, ya que la universidad brinda los espacios y las oportunidades para adquirir experiencia laboral durante la época de estudios, dejando así mejor preparados a los estudiantes y egresados ante las exigencias del mercado laboral.

4.4 Tendencias en la categoría de Networking (NW)

Tabla 5

Transcripción de las respuestas de los participantes del grupo focal pertinentes al factor NW

Respuestas	Palabras claves
------------	-----------------

<p>Alvarito “Sobre todo, pues por lo menos aquí en Colombia, donde es un país de mucha palanca, realmente en muchos casos, entonces como que importa más a quién conoces y quién te puede posicionar en uno u otro cargo o en ciertos lugares que lo que sabes hacer. Al fin y al cabo, si te posicionan, aprendes a hacer lo que te ponen a hacer en ese trabajo y mientras lo haces.”</p> <p>Pedrito “Yo pues estoy en lo que yo considero es un buen colegio debido a que pues tuve una conexión más que todo de amistad con profesores que fueron mis profesores. Entonces también hubo ahí una conexión de pronto emotiva, emocional, que, pues eso solo fue un filtro de los que también obviamente veían lo académico y todo, pero eso debería ser un... es como la inteligencia emocional está valorada. [...] deberían en los últimos semestres (decir) como bueno: Entre ustedes también colabórense o presenten egresados (a los empleadores) [...] la javeriana hace eso, pues ayuda como inspiración y también como para crear contactos.”</p> <p>Juanito “Pues yo creo que uno hace también muchos contactos trabajando, o sea, como que. Dice todo el mundo y uno se da cuenta cuando sale, como que uno aprende más es trabajando y también es como hacer más contactos. Y siento que, aunque uno ya se pueda destacar en lo que sea, como que a ti nadie te va a contratar por un promedio, entonces, más bien como lo que convence es tu trabajo, lo que la gente hable de tu trabajo, lo que da el resultado de tu trabajo es lo termina como robusteciendo también esta esta red de contactos.”</p> <p>Rosita “Pues para mí, para el primer colegio en el que estuve, me sirvió sinceramente, si los anuncios de que vi como en indeed. Pero ya en el Colegio en el que estoy fue más contactos directos con, con profes de mi colegio.”</p>	<p>Crecimiento de la red de contactos</p> <p>Cooperación estudiantil</p> <p>Colegio de práctica docente</p> <p>Proceso de contratación</p> <p>Contexto local</p> <p>Portales de búsqueda de empleo en línea</p>
--	---

El *networking*, especialmente para estudiantes de últimos semestres y recién egresados, es una herramienta poderosa para posicionarse en el mercado laboral (English et al., 2021). Sin embargo, los datos recogidos indican que muchos participantes no están aprovechando

completamente estas oportunidades, sugiriendo una falta de apoyo y orientación por parte de la universidad para cultivar redes de contactos sólidas. De hecho, solo el 36% de los encuestados considera que su red de contactos actual es robusta, lo cual refleja un panorama preocupante en el desarrollo de estas conexiones profesionales.

En adición a esto, la mayoría de los encuestados señalan que la universidad no proporciona información adecuada sobre los logros de los egresados ni sobre posibles empleadores en el campo de acción de los graduados en lenguas. Esta falta de comunicación puede obstaculizar la creación de redes de contactos efectivas durante el tiempo de estudio, el cual proporciona a los estudiantes oportunidades para interactuar con posibles empleadores, mejorar su confianza en el mercado laboral y desarrollar conexiones valiosas que pueden ser beneficiosas para asegurar empleo en el futuro (Jackson & Collings, 2018).

Algunos participantes han enfrentado desafíos específicos en su búsqueda de empleo, como la dificultad para encontrar trabajo sin un título universitario o la percepción de saturación del mercado laboral en ciertas áreas. Sin embargo, aquellos participantes que han demostrado mejores resultados de empleabilidad bajo condiciones similares deben en parte su éxito a haber construido y mantenido una red de contactos sólida, han podido superar estos obstáculos y han obtenido oportunidades laborales más diversas y relevantes. De igual manera, la adaptabilidad juega un papel importante en estos, pues el participante logró desarrollar su capital social y humano de manera más amplia y efectiva al adaptarlo a las exigencias de sus diversos empleadores (Fugate, 2004). Asimismo, la discusión de los participantes del grupo focal ayudó a comprender que el Networking va más allá de simplemente conocer a personas relevantes; también implica tener experiencias y valores en común. Varios participantes mencionan que relaciones personales, como amistades con profesores o conexiones emocionales con empleadores potenciales, han influido en sus oportunidades laborales.

Aunque la mayoría de los encuestados reconoce tener un nivel competitivo para la identificación de oportunidades laborales, parece que este nivel de competitividad no proviene del uso efectivo de las redes de contactos desarrolladas durante sus estudios, sino de otros medios como portales de búsqueda de empleo en línea. Como afirma Christie (2016), el uso de redes

sociales profesionales como *LinkedIn* o *Indeed*, son también parte importante para mantener una red de contactos robusta.

4.5 Discusión

Sin lugar a duda, la empleabilidad de los estudiantes y egresados de la LLMOD es un fenómeno complejo que se ve influido por una variedad de factores interrelacionados, de los cuales esta investigación solo considera algunos. Uno de los pilares fundamentales en este proceso de búsqueda y obtención de un empleo es la identidad profesional (IP), la cual se forja a lo largo de la trayectoria académica y laboral de una persona (Fugate et al., 2004). Se observa que los participantes exhiben una amplia gama de diversas experiencias laborales; la manera como los respondientes describen su trayectoria profesional, antes y después del grado, refleja una búsqueda continua por definir y consolidar su identidad laboral (Jackson, 2016). Sin embargo, esta construcción de identidad no ocurre en un vacío, en los resultados también se logran observar los factores internos y externos que afectan la construcción de una identidad profesional (Blanco-Echeverry, 2022), tales como las aspiraciones laborales, las aptitudes y actitudes, desde un plano individual y las oportunidades de empleo disponibles y la orientación vocacional brindada por la universidad desde el plano colectivo. Estos hallazgos sugieren una identidad profesional sólida en la mayoría de los participantes, lo que facilita una búsqueda de empleo más estructurada y enfocada en roles que se alinean con su perfil, lo que a su vez se relaciona con mejores resultados de empleabilidad según **indica** González-Romá et al. (2018).

Otro aspecto crucial que emerge de este análisis es el papel del Networking (NW) en la inserción laboral de los estudiantes y egresados. Aunque se reconoce su importancia como una herramienta poderosa para posicionarse en el mercado laboral (Jackson & Collings, 2018), los datos revelan que muchos participantes no están aprovechando completamente estas oportunidades, lo que sugiere una falta de apoyo y orientación por parte de la universidad en el desarrollo de redes de contactos sólidas. La percepción de los participantes sobre la falta de información adecuada por parte de la institución sobre los logros de los egresados y posibles empleadores refleja un déficit en la creación de redes efectivas durante el tiempo de estudio. Sin embargo, aquellos que han logrado construir y mantener una red de contactos sólida han superado obstáculos en su búsqueda de empleo y han obtenido oportunidades laborales más diversas y

relevantes (English et al., 2021). La adaptabilidad juega de nuevo un factor determinante en este contexto, pues brinda la capacidad para aprovechar diversas plataformas, como las redes sociales profesionales, las cuales emergen como aspectos importantes para mejorar la empleabilidad en un mercado laboral cada vez más competitivo (Fugate et al., 2004).

Aunque se esperaba que la formación académica tuviera un impacto directo y significativo en la empleabilidad de los egresados universitarios, como fue el caso para Christie (2016), los hallazgos reflejan una realidad más compleja. Si bien los participantes expresan satisfacción con el programa de estudios y muestran habilidades para adaptar sus conocimientos a diversos contextos laborales, el impacto directo de contenidos académicos específicos en la obtención de empleo es menos notable. Sorprendentemente, la participación en actividades extracurriculares emerge como un factor más determinante en la adquisición de un buen empleo, esto gracias a la experiencia práctica que brindan las mismas (Jackson & Collings, 2018). La formación académica parece influir más en la percepción propia de los egresados y en el fortalecimiento de su identidad profesional, así como en su capacidad para adaptarse a diferentes situaciones laborales. Por lo tanto, aunque la formación académica sigue siendo fundamental, su impacto en la empleabilidad se manifiesta de manera más indirecta a través del desarrollo de habilidades transferibles y la construcción de una identidad laboral sólida.

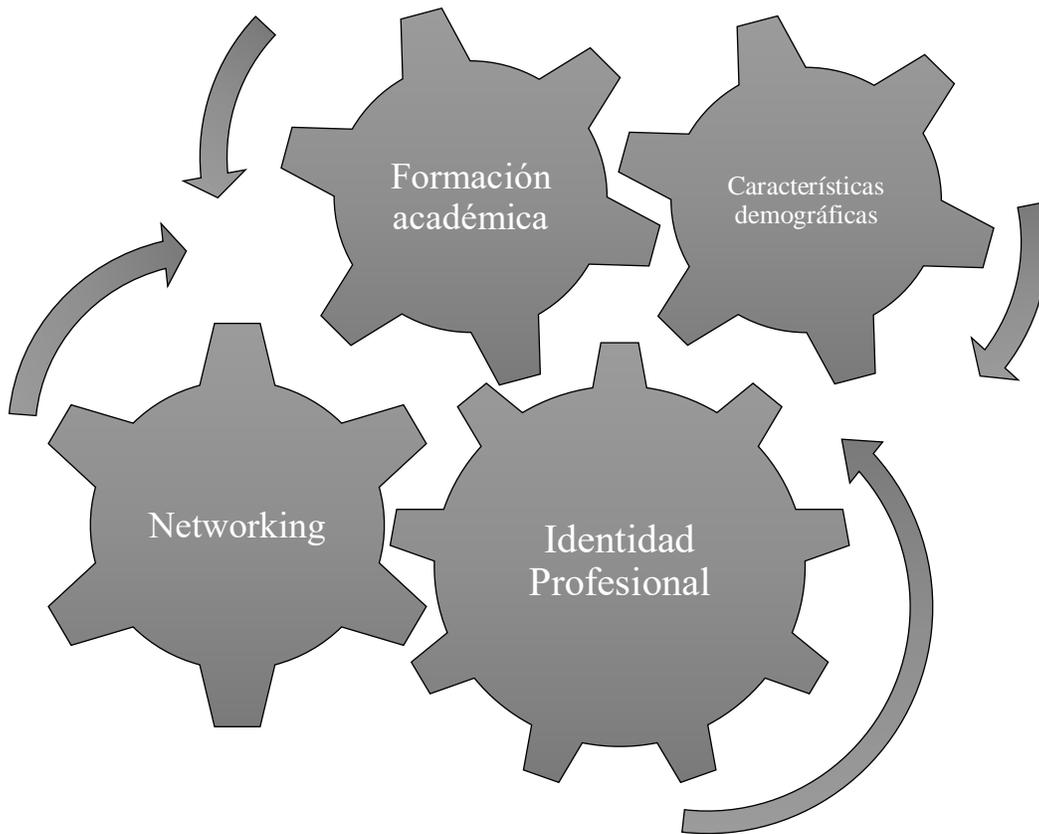
Según Jackson (2016), la práctica docente como parte del programa de estudios, juega un papel fundamental en el desarrollo de la identidad profesional de los estudiantes, ya que les permite reflexionar sobre su puesto actual y desarrollar estrategias que les permita alcanzar sus objetivos profesionales. Sin embargo, la percepción de los encuestados frente a las prácticas está dividida, ya que solo el 50% manifiesta que estas les ayudaron a obtener buenas oportunidades laborales. Esto sugiere la necesidad de revisar y posiblemente mejorar las estrategias de aprendizaje con integración laboral para aumentar su efectividad y proporcionar un mayor apoyo a los estudiantes y egresados en su transición al mercado laboral.

5. Conclusiones

En general, se logra concluir que la gran mayoría de los participantes muestran un gran interés por la docencia, la carrera que eligieron es una licenciatura desde luego. Sin embargo, sus experiencias divergen a medida que surgen desafíos específicos en su camino profesional, como la dificultad para encontrar trabajo sin un título universitario o competir en un mercado saturado de profesionales. Sin lugar a duda, la identidad profesional de los participantes se ve moldeada por sus aspiraciones laborales, sus habilidades lingüísticas, las oportunidades de trabajo a las que tienen acceso y la orientación vocacional proporcionada por la universidad.

Figura 3

Factores según su nivel de preponderancia en los resultados de empleabilidad obtenidos por los participantes.



La adaptabilidad y flexibilidad demostradas por los encuestados en la adaptación de sus habilidades a diferentes contextos laborales sugieren una identidad profesional sólida pero no fosilizada. En general, la mayoría de las participantes demuestran tener una visión clara de sí mismos con respecto a su carrera profesional y se ven motivados a seguir desarrollándose. Es por esto que, de los cuatro factores analizados, se ha encontrado que la identidad profesional es el más desarrollado en los participantes de la investigación y, por ende, el que más ha contribuido a los resultados de empleabilidad que obtuvieron los respondientes.

El factor de networking (NW) se ha determinado como el segundo más significativo en facilitar resultados positivos de empleabilidad entre los participantes. Sin embargo, es importante destacar que estos resultados se han logrado más por iniciativa individual que por las oportunidades ofrecidas por la universidad en términos de expansión de redes de contactos y capacitación en la búsqueda de empleo en línea. Los participantes han demostrado una capacidad notable para tejer redes profesionales, esto ocurre principalmente después de su ingreso al mercado laboral.

Varios autores han demostrado que la creación de una red de contactos antes de la graduación y la alfabetización de los estudiantes sobre el buen uso de las redes sociales profesionales, son determinantes en la obtención de buenos resultados de empleabilidad. Sin embargo, los resultados aquí expuestos demuestran que una parte importante de los participantes ha desestimado por completo el uso de estas herramientas causando peores resultados de empleabilidad comparado con los participantes que sí las usan. Este desaprovechamiento sugiere un área de mejora importante para la PUJ: resulta imperativo proveer espacios que fomenten el *networking*, así como integrar de manera efectiva la formación en el uso de redes sociales profesionales dentro del currículo académico. Asegurar que todos los estudiantes tengan un conocimiento práctico de estas herramientas al momento de concluir sus estudios, permitiría no solo igualar las oportunidades de empleabilidad sino también fortalecer las competencias digitales esenciales para mantenerse competitivos en el mercado laboral moderno.

Por otro lado, el análisis del factor características demográficas (CD) revela que este tiene un impacto relativamente menor en la empleabilidad de los estudiantes y egresados de la LLMOD.

Aunque se esperaba que variables como la exigencia del título y el lugar de residencia dificultaran la obtención de empleo, se observa una mayor flexibilidad por parte de los empleadores en el mercado laboral pospandemia, con oportunidades de trabajo remoto y a tiempo parcial que se adaptan a las necesidades de los aplicantes. Este panorama ha permitido a los participantes encontrar empleo desde ciudades más pequeñas con salarios competitivos, en promedio superando los 2 salarios mínimos legales vigentes (SLMLV) lo cual les permite ser económicamente autosuficientes. No obstante, se destacan algunas experiencias de discriminación que vivieron dos de los participantes por parte de empleadores en centros educativos religiosos, donde sus candidaturas o la de sus compañeros fueron menos consideradas no por sus capacidades o conocimientos, sino por su manera de pensar, sentir y actuar. Aunque estas instancias representan un desafío, se reconoce que no son generalizables y que la muestra de participantes no es suficiente para sacar conclusiones definitivas sobre este aspecto.

Con respecto a la formación académica (FA) como se ha discutido previamente, no se identifican conocimientos académicos específicos que sean determinantes en la empleabilidad de los participantes, por el contrario, se ha demostrado una capacidad notable por parte de los respondientes en adaptar sus conocimientos y habilidades a las exigencias de diversas áreas del mercado laboral. Esta investigación concluye que la FA es uno de los factores que menos incide en la empleabilidad, puesto que las diferencias entre las materias electivas y de énfasis que escogieron los participantes no parecen influir significativamente en sus resultados de empleabilidad. Sin embargo, un aspecto que sí ha mostrado ser relevante es la participación en actividades extracurriculares. Los resultados revelan que aquellos participantes involucrados en voluntariados, actividades de acompañamiento y tutorías presentan mejores resultados de empleabilidad, ya que estos espacios les ofrecen la oportunidad de practicar y aplicar los conocimientos y habilidades que el programa de estudios les provee.

En un caso particular, las horas de tutoría certificadas que otorga el programa ANCLA mejoró la posición de uno de los participantes al aplicar a una vacante, pues son consideradas por su empleador como experiencia previa. Se recomienda que la PUJ considere la certificación de otras actividades extracurriculares como CAEELE, acompañamiento desde el Centro de escritura y las tutorías de *Language Cœur*, con el fin de maximizar los beneficios que estas tienen sobre los

resultados de empleabilidad de los egresados y también incentivar la participación de los estudiantes.

Se reconoce que esta investigación se basa en una muestra pequeña de estudiantes y egresados de una cohorte específica y podría no capturar completamente la variabilidad en las trayectorias profesionales a lo largo del tiempo. De igual manera, se entiende que, al utilizar una metodología cualitativa con un grupo focalizado, enfrenta ciertas limitaciones en términos de generalización y amplitud comparativa. No obstante, su contribución radica en ofrecer una visión detallada de las experiencias directas de los estudiantes y egresados en su transición al mercado laboral en un momento tan trascendental como lo es la pospandemia COVID-19.

Esta investigación espera no solo enriquecer el entendimiento de la empleabilidad desde la perspectiva de aquellos directamente afectados, sino también servir como retroalimentación para el desarrollo y ajuste de programas educativos dirigidos a futuros licenciados en lenguas modernas. Este trabajo también resalta la necesidad de diseñar instrumentos de recolección de datos que permitan capturar otras facetas de la empleabilidad que no están aquí consideradas y de explorar más profundamente la dimensión de adaptabilidad propuesta por Fugate et al. (2004), esencial en contextos laborales cambiantes. Finalmente, este estudio se posiciona como un primer acercamiento valioso para futuras investigaciones que podrían explorar las perspectivas de otros actores relevantes, como los empleadores o la propia universidad, enriqueciendo así el panorama general de la empleabilidad en este campo.

6. Referencias

- Alonso, J. R. (2022). El turismo como motor de crecimiento económico en Colombia (2000-2019). *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 57-83.
- Azuara, O. (2022, 7 noviembre). Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia (De Banco Interamericano de Desarrollo [BID]). Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/hacia-un-nuevo-mercado-laboral-en-la-post-pandemia/>
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. En *Social Science Research Network*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blanco-Echeverry, M. D. P. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? El Ágora USB, 22(1), 426–443. <https://doi.org/10.21500/16578031.4694>
- Carmona, J. C. (2012). Estudio descriptivo de las representaciones sociales sobre el Licenciado en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana. *Monografía - Pregrado*, 1 -105.
- Christie, F. (2016). Uncertain transition: exploring the experiences of recent graduates. *Higher Education Careers Service Unit*, 1-64.
- English, P., de Villiers Scheepers, M. J., Fleischman, D., Burgess, J., & Crimmins, G. (2021). Developing professional networks: the missing link to graduate employability. *Education and Training*, 63(4), 647–661. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2020-0309>
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct,. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2018). University Graduates' Employability, Employment Status, and Job Quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132–149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research and Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jackson, D., & Collings, D. (2018). The influence of Work-Integrated Learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education*, 76(3), 403–425 doi:10.1007/s10734-017-0216-z

- Osorio , J. V., & Quiñones, E. F. (2018). Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018. *Repositorio Institucional Universidad César Vallejo*, 1-115. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29000>
- Pontificia Universidad Javeriana. (22 de Octubre de 2022). *Pregrados*. Obtenido de Carrera en Licenciatura en Lenguas Modernas con énfasis en Inglés y Francés.: <https://www.javeriana.edu.co/carrera-licenciatura-en-lenguas-modernas>
- Quevedo, J. J. (2018). La representación social del licenciado en lenguas modernas. Una revisión documental. *Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana*, 1-85.
- Ramírez-Romero, J. L. (2011). Los egresados de una licenciatura en enseñanza del inglés: una primera mirada. *Revista de la Educación Superior, XL (1)(157)*, 9-29.
- Rebolledo, O., & Cofré-Vega, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología, 14(40)*, 38-59.
- Rincón, D. (2017, octubre 3). Colombia, rezagada en inglés por falta de profesores capacitados. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/nivel-de-conocimiento-de-ingles-en-colombia-y-america-latina-137536>
- Turriago, J., & Roa, M. C. (2017). Empleabilidad en recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá. *Monografía - Pregrado*, 1-147.
- VUI. (22 de marzo de 2024). *La industria de BPO en Colombia: Un motor de crecimiento imparable*. Obtenido de Ministerio de comercio, Industria y Turismo - Ventanilla Única de Inversión Informativa : <https://vui.gov.co/es/news/la-industria-de-bpo-en-colombia-un-motor-de-crecimiento-imparable>

7. Anexos

➤ Cuestionario sobre la empleabilidad de los estudiantes y egresados de la LLMOD - PUJ

Es posible acceder a la visualización en línea por medio del siguiente enlace:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=Dpn32j-KnECbdipUdQmAAF7YPtF9MdBMLiH-M0GLuttUOVdUNFNCRUpERENEUE82Q1BXTIBDVjdUTi4u>

1. Consentimiento informado y tratamiento de datos. Soy Nicholas McGregor, estudiante de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la PUJ. En este momento estoy realizando mi Trabajo de Grado, el cual tiene como propósito caracterizar la empleabilidad de egresados y estudiantes de últimos semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana en el mercado laboral pospandemia.

El siguiente cuestionario tiene como fin recoger datos para el trabajo de grado antes mencionado. El uso de los mismos será con fines estrictamente académicos y vinculados con el trabajo de grado. Se garantiza la confidencialidad de la identidad de los participantes.

¿Autoriza el uso y el tratamiento de los datos con los fines antes mencionados?

Sí

No

2. Edad

3. Género

Masculino

Femenino

Otro: _____

4. Ciudad o municipio donde recibió su título de bachiller (High School).

5. ¿Actualmente tiene personas que dependan de usted económicamente? (Hijos, adultos mayores, etc.).

-
- Ninguna
- Una persona
- Dos o tres personas
- Más de tres personas
6. ¿Actualmente tiene obligaciones financieras cuyos pagos mensuales excedan medio salario mínimo (\$500.000)? Ejemplo: ICETEX, hipotecas, tarjetas de crédito, ahorro programado, etc.
- Sí
- No
- Otro: _____
7. Localidad de residencia
- Usaquén
- Suba
- Engativá
- Fontibón
- Chapinero
- Teusaquillo
- Los Mártires / Santa Fé / Candelaria
- Antonio Nariño
- Barrios Unidos
- Kennedy
- Bosa
- Tunjuelito / Ciudad Bolívar
- Usme
- San Cristóbal
- Soacha / Chía / Alrededores
- No reside en la ciudad de Bogotá.
8. Por favor, seleccione el estrato en el que se encuentra su lugar de residencia.
- 1
- 2
- 3

4

5

6

9. Por favor, escriba la ciudad y el país actual de residencia.

10. Por favor, seleccione la definición que corresponda al tipo de vivienda en el que habita.

Vivienda propia

Vivienda familiar

Vivienda en arriendo independiente

Vivienda en arriendo cohabitacional

Residencia estudiantil

11. Al momento de grado, ¿contaba con algún tipo de experiencia diferente al de las prácticas docentes? ¿Cuál?

12. Por favor, describa, de forma breve, el cargo que ocupa actualmente.

13. ¿Qué tipo de contrato tiene con su empleador actual?

Término indefinido

Término definido

Prestación de servicios / Obra-labor

Trabajador independiente / Freelancer

14. Seleccione la opción que corresponda a la compensación económica que recibe mensualmente por sus servicios.

	Menos de 1SMLV \$1.160M	Entre 1 y 2 SMLV \$1.160M \$2.320M	Entre 2 y 5 SMLV \$2.320M \$5.800M	Más de 5 SMLV +\$6M
Salario mensual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Indique las características de la empresa o institución para la que trabaja. (Puede elegir varias opciones).

- Sector público
- Sector privado
- Pequeña y mediana empresa
- Grandes empresas

16. ¿Su cargo actual exige tener un título de Licenciado en Lenguas Modernas?

- Sí
- No

17. Por favor, escriba el nombre de la(s) institución(es) donde realizó las prácticas docentes.

18. Por favor, seleccione el/los énfasis que tomó durante el pregrado. (Si tomó tercera lengua especifique cuál).

- Español para extranjeros
- Pedagogía y didáctica
- Traducción
- Otro: _____

19. ¿Realizó actividades extracurriculares durante su periodo de estudios? ¿Cuáles? Ejemplo: ANCLA, voluntariados, grupos estudiantiles, etc.

- Sí
- No
- Otro: _____

20. Por favor, seleccione el año en el que recibió su título o espera conseguirlo.

- 2021
- 2022
- 2023
- 2024

21. A continuación, se muestran algunas de las opciones laborales disponibles para el Licenciado de Lenguas Modernas según el perfil del egresado elaborado.

Por favor, seleccione las opciones que más se ajusten a su **perfil profesional** actual. Es decir, áreas en las que se ve a sí mismo ejerciendo dada la oportunidad.

Si su perfil profesional no se encuentra listado en la pregunta anterior, o desea agregar una opción, puede hacerlo al final de la lista.

- Docente** de lenguas extranjeras (inglés y francés)
- Asesor en la construcción de propuestas para la enseñanza de lenguas extranjeras
- Traductor** de textos escritos o intérprete
- Docente de español como lengua extranjera
- Administrador** educativo (coordinador de área, rector, etc.)
- Empresario** o emprendedor
- Director de programas de **capacitación empresarial bilingüe**
- Investigador** educativo
- Apoyo para sectores como el **turismo**, la hotelería, las relaciones internacionales, el **periodismo** y compañías multinacionales de diversas actividades
- Autor**, diseñador, representante, asesor, y vendedor de materiales en la industria editorial
- Embajador de la **multiculturalidad** o funciones **diplomáticas** y de gobierno
- Otro: _____

22. ¿Considera que sus **circunstancias personales** (edad, estado civil, nivel socioeconómico y cultural, etc.) facilitan su labor de conseguir un empleo?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Neutral
- 4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo
23. ¿Considera que actualmente es capaz de **mudarse** a otras ciudades para perseguir **oportunidades laborales**?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
24. ¿Considera usted que cuenta con las capacidades y competencias necesarias para **desempeñarse en un empleo completamente diferente** a los listados en el perfil del egresado?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
25. ¿Considera **a** que en **su** situación personal tienes acceso a las **oportunidades** que brindan los **empleadores** en cuanto a crecimiento profesional, remuneraciones y beneficios laborales?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
26. ¿Considera que gasta bastante tiempo en sus **desplazamientos** desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa? (Más de una hora por trayecto).
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

27. ¿Considera que al **momento del grado** contaba con las **capacidades** para poder **desempeñarse** en las áreas definidas en el **perfil del egresado**?
- 1. Totalmente en desacuerdo
 - 2. En desacuerdo
 - 3. Neutral
 - 4. De acuerdo
 - 5. Totalmente de acuerdo
28. ¿Considera que **actualmente** cuenta con las capacidades para poder **desempeñarse** en áreas **distintas** a aquellas definidas en el **perfil del egresado**?
- 1. Totalmente en desacuerdo
 - 2. En desacuerdo
 - 3. Neutral
 - 4. De acuerdo
 - 5. Totalmente de acuerdo
29. ¿Considera que su **desempeño académico** durante la época de estudios se tradujo a **mejores oportunidades** de empleo o mejor salario el día de hoy?
- 1. Totalmente en desacuerdo
 - 2. En desacuerdo
 - 3. Neutral
 - 4. De acuerdo
 - 5. Totalmente de acuerdo
30. ¿Considera usted que las **competencias obtenidas** durante su pregrado se relacionan con las **funciones** de su actual cargo?
- 1. Totalmente en desacuerdo
 - 2. En desacuerdo
 - 3. Neutral
 - 4. De acuerdo
 - 5. Totalmente de acuerdo
31. Durante la época de estudios, ¿considera que la **universidad** tomó acciones que fomentaran la formación e **inserción laboral** de sus estudiantes?
- 1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
32. Como egresado o estudiante de la Licenciatura en Lenguas Modernas, ¿considera que posee un nivel competitivo en **capacidades de comunicación** que le permitan conseguir un empleo que exija tercera lengua?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
33. ¿Considera que los conocimientos y **competencias** académicas y laborales **adquiridas** en la universidad **permiten** su **inserción** al mercado de trabajo?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
34. ¿Consideras que **las estrategias de vinculación** (las prácticas docentes) de la universidad con instituciones educativas en Bogotá favorecen su inserción laboral?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
35. ¿Considera que actualmente cuenta con una red de contactos profesionales **robusta**?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo
36. ¿Considera que al salir de la universidad contaba con una red de contactos profesionales sólida?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
37. ¿Considera que tiene un nivel competitivo **para la identificación de fuentes de empleo**?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
38. ¿Considera que la **universidad proporciona** a sus estudiantes de forma oportuna **información** sobre los posibles **empleadores** disponibles a sus recién egresados?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
39. Como egresado o estudiante, ¿la **universidad** brindó información respecto a los **logros de sus egresados** y los lugares donde están laborando?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
40. Como estudiante, ¿considera que la **universidad brinda información** sobre el uso de redes sociales y **bolsas de empleo** para la búsqueda de ofertas laborales?
1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
41. ¿Considera usted que los egresados y estudiantes de la Licenciatura en Lenguas Modernas **conocen las necesidades** actuales que tiene el **mercado laboral** colombiano? Ejemplo: Tipo de perfil que buscan los empleadores y requisitos.
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
42. Como egresado o estudiante de la Licenciatura en Lenguas Modernas, ¿conoce las **prospectivas profesionales** (proyecciones, crecimiento), a nivel local, nacional e internacional, de su carrera en el futuro inmediato?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
43. Como egresado o estudiante de la Licenciatura en Lenguas Modernas, ¿considera que actualmente cuenta con las habilidades necesarias para pasar un **proceso de selección** y ser contratado en su área?
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo
44. ¿Considera usted que su **hoja de vida** actual es competitiva y constituye un elemento importante en la obtención de un empleo?
1. Totalmente en desacuerdo

- 2. En desacuerdo
- 3. Neutral
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo