

## **“La empleabilidad de los graduados y la curricula”**

MAE. ANTONIA CORDERA CÁRDENAS\*

MASS BERTHA LUZ MARTÍNEZ HERNANDEZ

### **RESUMEN**

La posición actual de los egresados en el mercado laboral y el rol de las instituciones de educación superior en los intentos por aumentar la empleabilidad de los egresados, ha llevado a establecer y ampliar el vínculo entre las universidades y el sector económico, analizando los medios en que las instituciones de educación superior tratan de promover las habilidades profesionales de sus estudiantes, comparando las competencias de los egresados y las expectativas de los empleadores, centrándose en las exigencias y la dinámica de la economía mundial y consultando a empleadores nacionales e internacionales sobre las capacidades necesarias para una transición exitosa al mercado laboral, reforman los currículos de los programas de estudios tradicionales e introducen cursos con enfoques profesionales. La empleabilidad de los egresados es un criterio para la evaluación de la calidad en la educación

**Palabras Clave:** calidad, empleabilidad, educación, egresados

### **ABSTRACT**

The present position in the working market of the graduates and the rol of the educatinal institutions to increased the possibility of working of the graduates, has lead to wide the link between the universities and the economic field. They study how to increase the professional skills of the students so the graduates can fill the expectatives of the employers, according to the world economy, compairing the national and international employers. The skills that the graduates must have for the successful change to the working market. Changing the programs from the traditional studies to more dynamic professional targets. The easy entrance to the labor market will show the quality of the education.

**Key words:** skill, graduates, education

---

\* Universidad Autónoma del Estado de México

## INTRODUCCIÓN

La educación superior siempre ha sido una parte esencial de las sociedades, pues su misión es la de producir personas que posean los conocimientos para realizar desarrollar e innovar, y con esto poderlos llevar a un nivel superior en el campo de investigación, liderazgo y producción económica, la calidad se ha incorporado en los planes estratégicos de educación, convirtiéndose en un factor importante por el cual se evalúa el desempeño de las universidades. Por mucho tiempo las instituciones de educación superior dieron a la empleabilidad de egresados de educación superior como un hecho, porque formaban un grupo privilegiado que hizo fluidamente la transición al mercado laboral y rindió buenos resultados en términos de remuneración y desarrollo profesional.

Sin embargo después de algún tiempo los empleadores se quejaron que los egresados no poseían las capacidades que necesitaban, esto no origino desempleo, porque se necesitaron a todos los egresados universitarios para cumplir con la demanda (Mason, Williams, & Guile, 2003:3). No obstante, después ocurrió una expansión impresionante de la educación, por lo que la oferta de personal altamente calificado aumentó rápido y los egresados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital humano, pudieron hacer una selección de los egresados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral. Aunado a esto, ocurrieron otros desarrollos que influyeron la posición de los profesionales, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes. Hoy en día existe un debate mundial sobre la empleabilidad de egresados y, en general, sobre el objetivo de la educación superior con relación al mercado laboral. Dado que la transición al mercado laboral se ha puesto más compleja y duradera para los egresados, se discute la necesidad de modificar los programas de educación superior y adaptarlos mejor a los requisitos de los empleadores.

En esta investigación se analiza la inserción de los egresados en el mercado laboral y el rol de las instituciones de educación superior en los intentos de aumentar la empleabilidad de estos. Se da una visión del conjunto de políticas que las instituciones han elaborado para establecer y ampliar el vínculo entre las universidades y el sector económico. Se estudian los diferentes tipos de formación profesional y los modos en que las instituciones de educación superior tratan de promover las habilidades profesionales de sus estudiantes.

Se investiga la inserción de los egresados en el mercado laboral y la dinámica del juego de oferta y demanda de personal académico. Analizando después, la calidad de la posición de los egresados en el mercado laboral evaluada por medio de satisfacción con el empleo. Finalmente, se hace una comparación entre las competencias de los egresados y las expectativas de los empleadores, haciendo conclusiones sobre la empleabilidad real de los egresados y el valor profesional de una formación universitaria.

**HIPÓTESIS.** ¿Qué estrategias se requieren para instrumentar un cambio de forma planificada?

**METODOLOGÍA.-** Que sustenta este trabajo es Investigación bibliográfica y de campo colaborando en ella personal docente y alumnos, el alcance de este estudio es considerado como explicativo (Baptista, 2005), dado que el propósito principal es referir la empleabilidad de los egresados, al igual que mostrar la calidad que se tiene en la educación

**OBJETIVO:** Establecer las bases sobre las que se apoya, el funcionamiento de la institución, la información, comunicación y enlaces necesarios y disponibles con los empleadores, así como las recomendaciones para el cambio planeado.

**SUJETO. UNIVERSO, INSTRUMENTO Y MUESTRA.-** La Universidad Autónoma del Estado de México está comprometida con una misión que se renueva en lo esencial sin demeritar sus tradiciones históricas, siempre atendiendo su vigencia, evoluciona y se transforma en la medida que el conocimiento y las sociedades tornan los futuros en tiempos presentes.

Un egresado es una persona capaz de manejar estratégicamente las ideas con una visión global e interdisciplinaria, capacitado para proponer y dirigir proyectos que contribuyan al progreso de nuestro país. Tendrá también la capacidad de intervenir directamente en el debate de ideas convirtiéndose en un líder de opinión que le brindara la capacidad de diálogo y argumentación en las facetas.

El Universo que se maneja en esta investigación es de jóvenes egresados de la UAEMéx, FCA, en las tres licenciaturas que esta ofrece. En tanto la muestra que se utiliza es la correspondiente a sujeto-tipo ya que esta investigación es exploratoria que va definiendo precisamente al perfil de cada alumno de la UAEmex, el tipo de investigación es relativo a las características sociales.

Nos basaremos en instrumentos elaborados para la realización de la investigaciones tales como la observación para conocer la relación de los miembros de la comunidad con el sector económico

## POLÍTICAS PARA FOMENTAR EL ACERCAMIENTO ENTRE UNIVERSIDADES Y EL MERCADO

El crecimiento en el número de estudiantes universitarios hace que las instituciones de educación superior deban pensar en nuevas formas de enseñanza-aprendizaje, ya que el gran número de egresados universitarios produce una oferta de personal calificado que no siempre concuerda con la demanda en los diferentes sectores económicos. La oferta excedente de empleados y postulantes con un título universitario impide la inserción rápida de graduados en el mundo laboral y causa desempleo y subutilización de capacidades académicas. Además, cuando existe una situación de sobreoferta de egresados, los empleadores que cubren vacantes dejan de considerar la formación universitaria como un criterio decisivo, dado que ya no es un bien escaso, y se concentran en criterios adicionales como experiencia laboral, habilidades especiales, cursos y pos títulos. Un egresado obtendrá el empleo sólo si su posición en la línea es suficientemente alta con respecto a la cantidad de postulantes. Este modelo de cubrir vacantes se llama la teoría de cola (*queuing theory*) (Lindberg: 2008: 57).

Aunque los egresados disponen de varias habilidades avanzadas y de una capacidad mental académica, a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral Santiago, P (2008:201). argumenta que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, como consecuencia, los egresados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica

Estas consecuencias de la expansión de la educación traen consigo una reacción de parte de las instituciones de educación superior han formulado varias políticas para mejorar la empleabilidad de los egresados, centrándose en las exigencias y la dinámica de la economía mundial y consultando a empleadores nacionales e internacionales sobre las capacidades necesarias para una transición exitosa al mercado laboral, reforman los currículos de los programas de estudios tradicionales e introducen cursos con enfoques profesionales.

La palabra clave en todas estas medidas es “empleabilidad”; por eso es importante considerar el significado de este concepto antes de analizar las políticas que se toman para promoverla.

“Empleabilidad es más que tener ciertos conocimientos académicos disponibles; es una combinación de competencias, conocimientos generales y realizaciones personales que aumentan la probabilidad de los egresados de encontrar trabajo y ser exitosos en sus profesiones”. (Metcalf & Gray: 2005: 11).

El aprendizaje de conocimientos y habilidades forma una parte importante de la preparación de los estudiantes para el mercado laboral, pero no es suficiente para garantizar su éxito profesional después de la graduación. Para eso es necesario que aprendan a aplicar sus capacidades en la práctica y que se acostumbren a utilizar al máximo sus aptitudes.

La empleabilidad representa en este sentido una mezcla entre conocimientos y habilidades y una alta disposición a aplicarlos en situaciones profesionales reales (Su: 2008: 1). Representan, básicamente, la capacidad de una persona para trabajar en equipo, comunicar, negociar, planificar y dirigir.

Los egresados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos.

En conclusión, puede decirse que la empleabilidad se refiere a la posición de los egresados en el mercado laboral y su capacidad de cumplir con las expectativas de los empleadores y las exigencias de una economía mundial competitiva.<sup>2</sup>

## POLÍTICAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

Para conocer las necesidades de los empleadores es importante que las universidades incorporen a representantes del sector económico en los órganos responsables de la dirección estratégica de las instituciones o que influyen en el diseño de programas, en vez de incorporarlos sólo como asesores.

---

<sup>2</sup> Empleabilidad no sólo en el momento de graduación sino en el contexto de aprendizaje a lo largo de la vida se encuentra implícita en cada una de las definiciones de empleabilidad descritas en este trabajo. Aunque la atención se centra en la transición entre educación superior y empleo, es importante recordar que empleabilidad para la mayoría de la gente es un asunto para toda la vida (Yorke, 2004: 14).

Las instituciones deben invitar, además, a los funcionarios públicos responsables de las políticas de empleo y formación avanzada a participar con los organismos, ya que pueden ofrecer diferentes conocimientos y perspectivas sobre empleabilidad de los egresados.

Se podría argumentar que los contenidos de los programas de estudio deben ser definidos, en primer lugar, por expertos públicos o representantes de la industria, en lugar de ser mayormente influenciados por los intereses académicos de las instituciones y los profesores<sup>3</sup> (TAFE Directors, 2008: 8).

Respecto a los métodos didácticos que aplican las instituciones de educación superior, puede sostenerse que, aunque en los últimos años las instituciones han experimentado con varios métodos didácticos innovadores, los métodos tradicionales siguen predominando.

Formas innovadoras de educación, como la enseñanza basada en proyectos o centrada en la solución de problemas, se usan mucho menos que el método tradicional en que el profesor dicta cátedra ante un grupo de estudiantes.

Este modelo se caracteriza por una actitud pasiva del estudiante, mientras que los empleadores piden de los egresados que sean independientes y que a partir de la primera semana sepan contribuir a la productividad de la empresa (Allen & Velder, 2001: 33). Para promover la participación activa de los estudiantes, las instituciones han introducido métodos que destacan el rol de éstos y que promueven el trabajo en pequeños grupos (seminarios) en los cuales los estudiantes no sólo son oyentes sino que deben participar y realizar tareas concretas.

La educación superior debe establecer vínculos de cooperación con el sector económico, por ejemplo, invitando a participar a los empleadores en el diseño de cursos y a representantes del sector a dar clases, organizar talleres, convenir con ellos que los estudiantes cursen el último semestre, en sus instalaciones, tutorados por un profesor. De este modo la educación superior se torna más congruente con las necesidades del mercado laboral.

Se introducen varias innovaciones que pueden servir de ejemplo para la formación profesional en otros campos de estudio

---

<sup>3</sup> *Technical and Further Education, Australia*

- Posibilidades de educación a distancia para facilitar a los estudiantes que consiguen empleo antes de graduarse la oportunidad de completar sus estudios mientras se incorporan al mundo laboral;
- Contratos educacionales para estudiantes, o sea, contratos para estimular la participación de los estudiantes y promover competencias importantes como saber reflexionar, proponer ideas, negociar y tomar responsabilidad por su propio trabajo;
- Modelos de 'ganar mientras aprendes' que brindan a los estudiantes la oportunidad de obtener tareas o proyectos remunerados.

Las universidades que participan en procesos de acreditación deben cumplir con criterios que actualmente les exigen invertir en estudios acerca de la relevancia de sus programas y la empleabilidad de sus egresados.

#### LA INSERCIÓN DE LOS EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL

Las Instituciones de educación superior destacan la importancia de la empleabilidad y la orientación laboral de los egresados porque reconocen que aquellos que disponen de competencias profesionales tienen más posibilidades de obtener trabajos adecuados para su nivel de formación.

Argumentan que, dada la expansión de la educación superior, la competencia entre egresados en el mercado laboral se ha puesto más severa, por lo que los empleadores pueden exigir competencias adicionales, como habilidades genéricas y experiencia laboral, además de un título universitario.

Los egresados que cumplen con estos criterios obtienen las ocupaciones que exigen un nivel académico relativamente alto, mientras el resto de los egresados se ve envuelto en una dura lucha de la que a veces salen desempleados o contratados en puestos en que subutilizan sus capacidades.

Sin embargo, las cosas tienden a ser más complejas. Aunque los resultados de los estudios acerca de la empleabilidad de los egresados demuestran que hay una cierta tensión en la dinámica entre la oferta y la demanda de personal calificado y que los empleadores prefieren a los egresados que disponen de conocimientos tanto teóricos como prácticos, otros estudios muestran que los empleadores no siempre basan su elección en factores como la experiencia laboral o las habilidades profesionales.

Es interesante, por lo mismo, analizar el proceso de inserción de los egresados en el mercado laboral, estudiando, por ejemplo, el desempleo entre egresados, el tiempo que demoran en encontrar trabajo y la diferencia en las oportunidades profesionales de los egresados universitarios de aquellos egresados de otros niveles educacionales.

## OFERTA Y DEMANDA DE PERSONAL CALIFICADO

Los egresados que hacen la transición al mercado laboral buscan en general puestos de trabajo que reúnan tres criterios:

- 1) posibilidad de utilizar adecuadamente el conocimiento adquirido,
- 2) un vínculo con el campo de estudio y
- 3) oportunidades de hacer carrera.

Los empleos que cumplen con estos criterios se llaman “profesiones de graduado”, las que, a su vez, se califican en “profesiones tradicionales de graduados” y “ocupaciones para carreras de graduados”

Las profesiones de graduado tradicionales son cargos de alto nivel que siempre han tenido cierto prestigio, como la profesión de médico, abogado, ingenieros calificados, profesores y posiciones administrativas y técnicas de alto nivel.

Las ocupaciones para carreras de graduados exigen un nivel de formación avanzado y a menudo dan acceso a posiciones de mayor nivel, o sea, proporcionan la oportunidad de hacer carrera profesional. Son puestos que tradicionalmente fueron ocupados por egresados de otros niveles pero que, por la introducción de las nuevas tecnologías y la potencial mayor complejidad de las tareas envueltas, atraen cada vez más a graduados universitarios.

También porque son una buena alternativa para quienes no quieren o no consiguen trabajo en las profesiones de graduado tradicionales. Estas ocupaciones incluyen, por ejemplo, empleos administrativos de nivel secretarial, técnicos, cargos comerciales y profesiones humanitarias calificadas. (Mason, Williams, & Cranmer 2006: 15).

En opinión de expertos, el mercado laboral para egresados de la educación superior es predominantemente determinado por la oferta. Argumentan que la demanda real, que muchas veces



difiere de los pronósticos que predicen una sobreoferta de egresados, sobrepasa la oferta de personal calificado, por lo que la mayoría de los egresados obtiene trabajo en un espacio de tiempo relativamente corto y encuentra un empleo que (más o menos) cumple con los criterios antes dichos (Lindberg, 2008:48).

La duración de la búsqueda de trabajo, sin embargo, nada dice acerca de la calidad del empleo. Los egresados que trabajan a tiempo parcial, que tienen un empleo temporal o que se encuentran en puestos en que no pueden desarrollarse o aprovechar sus conocimientos académicos, son incorporados en los estudios como empleados, por lo que se considera exitosa su inserción en el mercado laboral a pesar de que en realidad el tipo de trabajo que tienen no es el adecuado para su nivel de formación.

En consecuencia, para obtener un cuadro real de la transición de los egresados hacia el mercado laboral, es necesario investigar también las características del primer empleo. (Allen: 2007: 8-9). Cada vez más egresados desempeñan labores `no-tradicionales´, que hasta hace poco no eran llevadas a cabo por licenciados de la universidad por estar sobre-calificados, pero que por las estructuras cambiantes de la economía, relacionadas con la profesionalización y la competencia crecientes, requieren hoy de una mano de obra más calificada.

Los egresados sacan provecho de esta ampliación del campo laboral, aunque también es cierto que un número creciente de ellos está empleado en funciones que se consideran inferiores al nivel profesional. En este tipo de funciones (en su mayoría `ocupaciones para carrera de egresados) el trabajo inicial es generalmente poco desafiante, pero los egresados disponen de oportunidades de ampliar gradualmente sus competencias y elevar el nivel del empleo que ocupan (Harvey, 2000:6). Otras características importantes para evaluar la empleabilidad de egresados y su transición al mundo laboral son la seguridad de mantener el trabajo y la cantidad de horas que trabajan en su primer empleo.

A diferencia de estos estudios, hay varios académicos y diseñadores de políticas que sostienen que los egresados experimentan cada vez más dificultades al hacer la transición al mercado laboral. Argumentan que los egresados se demoran actualmente en conseguir un puesto adecuado, por lo que están dispuestos a aceptar empleos que subutilizan sus competencias.

La falta de empleos adecuados hace que los egresados deban convertirse en pequeños empresarios que buscan varios huecos donde poder vender sus competencias en base de contratos a tiempo parcial y a corto plazo.

Aunque la mayoría de los egresados empieza a trabajar en su propio campo de conocimiento (o en uno equivalente) cuando por primera vez hace la transición al mercado laboral, hay una quinta parte de ellos que encuentra trabajo en un sector fuera de su campo de interés. La situación es particularmente notable en la Facultad de Contaduría donde un 36 por ciento de los graduados tiene un primer empleo que no está relacionado con la disciplina en que realizaron su formación previa.

Aproximadamente un 15 por ciento del total de los egresados opina que en su empleo actual no puede utilizar los conocimientos y capacidades obtenidos a través de la formación recibida. Además, un 16 por ciento no sabe bien si dispone de las oportunidades de utilizar y aumentar sus capacidades dentro del ambiente laboral<sup>4</sup>.

La mayoría de los egresados que realizan funciones que concuerdan con su nivel de formación indican que no experimentan una subutilización de sus capacidades. Para los que desempeñan un cargo para el que se exige un mayor nivel de educación el porcentaje que está de acuerdo con el planteamiento es aún mayor: 80 por ciento, lo que se explica por el hecho de que estos egresados están trabajando por sobre su nivel educacional.

De los egresados que tienen empleo que se consideran de un nivel inferior a su nivel educacional, un 17,5 por ciento indica que en su trabajo actual subutilizan sus capacidades. Aunque el porcentaje de quienes indican que su empleo le ofrece suficientes oportunidades de utilizar sus conocimientos es mayor (un 58 por ciento), es una cifra importante porque demuestra que por causa del sobre-calificación se pierde parte del conocimiento y de la productividad de los egresados.

#### DIFERENCIAS EN EMPLEABILIDAD Y EMPLEO ENTRE EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y PERSONAS CON OTROS NIVELES DE FORMACIÓN

Se supone que los estudiantes optan por una formación puesto que ésta les ofrece la oportunidad de desarrollar sus competencias y mejorar su posición en el mercado laboral. Tradicionalmente, una formación académica lleva a una buena carrera profesional, porque los egresados de este nivel

---

<sup>4</sup> Uaeméx facultad de contaduría y administración (2009) —Percepción de los egresados: encuestas institucionales

conforman la mano de obra más calificada y disponen de los conocimientos avanzados que las empresas (y, en general, las economías) necesitan para crecer e innovar.

Por el rápido desarrollo de las economías, la creciente competencia entre países y el surgimiento de nuevas tecnologías, se crean cada vez más funciones para las que se requiere un título académico. Por este motivo, y a pesar del rápido aumento del número de estudiantes matriculados, los egresados de educación superior tienen más oportunidades laborales que los egresados de institutos profesionales y técnicos. Es decir, la probabilidad de encontrar trabajo aumenta con la obtención de un título académico.

Varios teóricos como Santiago, P K validan la idea de que los graduados universitarios tienen una mejor posición en el mercado laboral que sus compañeros de otros niveles educacionales. En contraste con un estudio de la OCDE de 2009,<sup>5</sup> entre egresados de la educación superior muestra que el índice de empleo de aquellos con niveles superiores de educación es más alto.

Uno de los objetivos principales de la educación superior es entregar a los estudiantes conocimientos y competencias avanzadas que los hagan aptos para el mercado laboral. En este marco, las instituciones de educación superior no sólo se dedican a la transferencia de conocimientos teóricos sino que se esfuerzan por ofrecer a sus estudiantes una preparación óptima para su vida profesional después de graduarse.

Con la creciente competencia entre egresados en el mercado laboral, la apertura e internacionalización de los mercados y los rápidos desarrollos en tecnología e informática, hay cada vez más universidades e instituciones de educación no universitaria y/o de educación profesional continua que plantean la formación y orientación profesional de sus estudiantes como una de sus prioridades.

Estas instituciones reaccionan a un mercado laboral en el que los egresados están sometidos a una fuerte competencia nacional e internacional y donde la demanda de personal con habilidades profesionales sigue creciendo. Por la expansión significativa de la educación, los graduados deben

---

<sup>5</sup> Santiago P., K. Tremblay, E. Basri y E. Arnal (2008) —Strengthening ties with the labour market , en: P. Santiago, K. Tremblay, E. Basri y E. Arnal (2008) *Tertiary Education for the knowledge society: volumen 2 Special features: equity, innovation, labour market, internationalisation*, Paris: OCDE. p. 58.

diferenciarse de sus compañeros de estudio para destacarse en el mercado laboral y conseguir empleos adecuados a su nivel de formación.

En general, esto se logra a través de la obtención de capacidades personales y profesionales más allá de los conocimientos que los programas de estudio de las instituciones de educación superior tradicionalmente ofrecen. Experiencia laboral, competencias genéricas y atributos personales (por ejemplo, habilidades sociales, disciplina y flexibilidad) son, junto a un título de educación superior, los elementos más importantes para crear una posición laboral ventajosa.

## LAS EXPECTATIVAS DE EMPLEADORES

Muchas de las competencias que los empleadores exigen de los egresados no son nuevas. Ya que en años anteriores se definieron algunas habilidades que se consideraban indispensables para una inserción en el mercado laboral y una carrera profesional exitosas.

Se trataba de competencias genéricas como habilidades comunicativas, conocimientos básicos de aritmética, solución de problemas, capacidad de analizar, habilidades interpersonales, autodisciplina y confianza en sí mismo.

No obstante, la manera en que las instituciones de educación superior actualmente incorporan estas competencias en sus programas de estudio contrasta con su actitud conservadora. Además, los cambios tecnológicos y organizacionales que han ocurrido han hecho que se añadan nuevas competencias, como habilidades de computación, trabajo en equipo, flexibilidad, habilidades internacionales y adaptabilidad, y que se modifiquen algunos criterios para adaptarlos mejor a la sociedad contemporánea (por ejemplo, 'solución de problemas' es ahora 'solución creativa de problemas').

En general, lo que se observa es que hoy los empleadores ponen menos atención a los conocimientos teóricos, mientras que la voluntad de seguir aprendiendo y la disposición a tomar riesgos y adaptarse a nuevas situaciones se consideran competencias imprescindibles. (Harvey, 2000: 8).

En suma, puede argumentarse que varios de los desarrollos internacionales que transformaron a las sociedades y economías, influyeron también en el contenido y la composición de los programas de educación superior. El surgimiento de las 'sociedades de conocimiento', por ejemplo, hizo que se

reconsiderara cuáles eran las competencias requeridas de los egresados en relación con las necesidades de las economías contemporáneas.

Dado que las sociedades de conocimiento fomentan casi exclusivamente los sectores de tecnología avanzada y conocimiento intensivo, se presiona a las instituciones de educación superior para que provean a sus estudiantes de las competencias necesarias en estos sectores. Esto lleva a que se incorporen conocimientos específicos en los programas de estudio, como habilidades de computación, y también a que se expandan los programas con nuevas competencias profesionales, como la capacidad de aprender rápido y de trabajar independientemente.

Finalmente, la globalización y la internacionalización de las economías y los mercados laborales hicieron que la educación superior se dirigiera más explícitamente hacia los criterios de formación internacionales y que se estimulara el aprendizaje de lenguas y culturas.

Como consecuencia de estos procesos se espera pues que los egresados sean competentes en cinco áreas: experiencia profesional, flexibilidad funcional, innovación y gestión de conocimientos, movilización de recursos humanos y orientación internacional

- Ⓢ Experiencia profesional: implica un alto grado de dominio del conocimiento y las competencias relevantes en el campo de trabajo. Un graduado que dispone de experiencia profesional es capaz de utilizar este conocimiento para analizar y solucionar problemas complejos en su trabajo y de reconocer patrones. Además sabe asesorar con autoridad y actuar decisivamente en situaciones de inseguridad.
- Ⓢ Usualmente se necesitan 5 a 10 años de experiencia laboral relevante para obtener tal grado de pericia o maestría profesional, por lo que no se exige que los recién egresados posean todas estas capacidades.
- Ⓢ Flexibilidad funcional: los egresados deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios, aceptar desafíos diversos a (menudo no directamente relacionados a su propio campo de experticia) y de ampliar sus conocimientos con nueva información. Para ser flexibles, los egresados deben poseer una gran reserva de habilidades genéricas y multidisciplinarias.

- ② Innovación y gestión de conocimientos: los empleadores buscan egresados que puedan ampliar y mejorar el modo de producir bienes y servicios. En este marco es importante, primero, que posean capacidad de innovar, tanto en su propio empleo como en la organización en general, y que sepa crear un ambiente que promueva la producción y distribución de conocimientos. Segundo, se espera que el egresado contribuya a los procesos de innovación a través del acceso a ideas novedosas desarrolladas en otras instituciones internacionales. Por lo tanto, los egresados deben poder desarrollar redes de contactos, poseer habilidades de computación y de lenguas extranjeras y ser capaces de implementar sus ideas, lo que requiere un alto grado de competencias organizacionales, firmeza y aptitud para negociar.
  
- ② Movilización de recursos humanos: los empleadores requieren de los egresados, sean capaces de movilizar y utilizar sus propias competencias (lo que implica la capacidad de trabajar independientemente, pero también de cooperar efectivamente con otras personas) y que sean motivados y participen activamente en proyectos de la organización. Además, se les exige saber organizar proyectos y establecer equipos de trabajo, por lo que es necesario que posean habilidades de liderazgo, que sean asertivos y que se atrevan a tomar acciones decisivas.
  
- ② Orientación internacional: la globalización y el debilitamiento de fronteras nacionales producen una intensificación de las relaciones internacionales y del intercambio de ideas, servicios y productos. Estos desarrollos no sólo exigen saber hablar idiomas extranjeros, sino también la capacidad y disposición de apreciar otras culturas y de reconocer las oportunidades de un mundo globalizado.

## CONCLUSIONES

La empleabilidad de los egresados de la educación superior es un tema que aumenta en importancia, dado que ciertas transformaciones, a nivel nacional e internacional, causan una presión creciente sobre la posición de los egresados en el mercado laboral.

Por un lado, a consecuencia de la expansión impresionante de la educación en las últimas décadas, cada año entra un mayor número de egresados al mercado laboral lo que influye en su dinámica. Aunque debido a la modernización de las economías y al surgimiento de nuevas tecnologías la demanda de personal altamente educado también ha aumentado, la oferta de egresados sobrepasa en algunos casos a la demanda.

Esto produce una situación de fuerte competencia en la cual el título universitario ya no es suficiente para destacarse y encontrar empleo a corto plazo. Los empleadores, que tienen una amplia capacidad de elección, clasifican a los graduados según competencias y experiencia laboral y, por lo general, sólo los primeros en la línea pueden integrarse directa y satisfactoriamente al mercado laboral.

Por otro lado, procesos mundiales como la globalización y la creciente movilidad de personas, productos y servicios, han intensificado la competencia, incluso a nivel internacional.

Los empleadores nacionales, a su vez, experimentan la competencia de empresas internacionales, por lo que se sienten presionados a modernizar y aumentar la productividad y eficiencia de sus organizaciones y buscan egresados que posean amplios conocimientos y habilidades profesionales que les permitan ser flexibles y productivos desde su primer día de empleo.

Existen, entonces, varias razones para que las instituciones reevalúen las competencias de los egresados e intenten encontrar maneras de hacer la educación más pertinente a las necesidades del mercado laboral.

En los últimos años se han implementado diversas políticas orientadas a promover la formación profesional de los estudiantes de la educación superior. Se propuso, por ejemplo, la incorporación de cursos profesionales y períodos de experiencia laboral (prácticas) en el currículo de los

programas universitarios y también la participación de representantes del sector económico en el diseño de los programas de estudio.

De este modo se diseñaron cursos para enseñar específicamente habilidades profesionales como negociar, escribir informes, dirigir y hacer presentaciones públicas, o bien se incorporó la enseñanza de estas competencias a los cursos ya existentes. Al mismo tiempo se amplió el número de instituciones de educación no universitaria y de formación profesional continua.

Sin embargo, las competencias de los graduados todavía no cumplen con las necesidades del mercado y las expectativas de los empleadores, lo que influye en su empleabilidad y causa fenómenos como desempleo y sobre-educación.

Estudios internacionales demuestran que aquellos egresados que pasan uno o dos años adicionales en la educación superior consiguen tener una posición más ventajosa en el mercado laboral que sus compañeros que terminan los estudios antes. El rendimiento de una inversión en formación depende, no obstante, de los conocimientos que el estudiante adquiere en estos años extra de estudio.

Los programas de educación superior que proveen a sus estudiantes de una buena preparación para el mercado laboral y les ofrecen la oportunidad de adquirir experiencia laboral, generalmente producen graduados sumamente empleables, que disponen de una fuerte posición competitiva. En cambio, los estudiantes que cursan programas centrados en la enseñanza de modelos teóricos, sin ningún vínculo con el mercado laboral, tienen pocas ventajas derivadas de su formación adicional cuando hacen la transición hacia el mercado laboral.

Diversos estudios han logrado persuadir a una parte significativa de las instituciones de educación superior que el énfasis profesional con la formación aumenta las oportunidades de los egresados en el mercado laboral. Con la ayuda de y mediante vínculos con el sector productivo, establecer cursos y servicios de orientación profesional que facilitan a los estudiantes desarrollar sus competencias de empleabilidad.

Sin duda esto es un avance, pero no resuelve completamente las dificultades de inserción de los egresados en el mercado laboral. Para que problemas como la sobre-educación y la subutilización de competencias desaparezcan es necesario que las instituciones de educación superior busquen



continuamente maneras novedosas para producir egresados que reúnan las características requeridas por el mercado.

Pueden hacerlo a través del control de la matrícula de estudiantes, adaptándola mejor a la demanda de los diferentes sectores económicos; es decir, creando más diversidad y estimulando la matrícula en aquellas áreas en las que existe una gran demanda de personal altamente educado.

Otra posibilidad es que se investigue regularmente los requisitos que los empleadores demandan respecto a competencias de los graduados (a través de encuestas nacionales o invitando a los empleadores a participar en organismos asesores) y que los programas de estudio se vayan modificando continuamente para ajustarse mejor a las cambiantes condiciones del mercado laboral.

Por medio de estas medidas puede seguir promoviéndose la empleabilidad de los egresados de educación superior y fortaleciendo su posición competitiva en el mercado laboral, puesto que aún es posible y necesario mejorarla.

## **REFERENCIAS**

Allen, J., y Velder, V. D. (2001). Educational Mismatches versus skill Mismatchers: effects on wages, job satisfaction and on-the job search. *Oxford Economics Papers* , 434-452.

Baptista, P. (2005). *Fundamentos de metodología de investigación*. México, D.F.: Mx Graw Hill.

Harvey, L. (2000). New realities: the relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management* , 3-17.

Lindberg, M. (2008) *Diverse routes from school, via higher education, to employment: A comparison of nine European countries*, Turku: UNIPRINT

Santiago, P., Tremblay, K., Basri, E., & Arnal, E. (2008) Strengthening ties with the labour market, en: P. Santiago, K. Tremblay, E. Basri y E. Arnal (2008) *Tertiary Education for the knowledge society: volumen 2 Special features: equity, innovation, labour market, internationalisation*, Paris: OCDE.

## **REFERENCIAS ELECTRONICAS**

Mason, G., Williams, S. C., y Guile, D. (2003). *How much does higher education enhance the employability of graduates?* Recuperado de [www.hefce.ac.uk/pubs/RDreports/2003/rd13\\_03](http://www.hefce.ac.uk/pubs/RDreports/2003/rd13_03)

Mason, G., Williams., & Cranmer, S. (2006) Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? Recuperado de [http://www.niesr.ac.uk/pdf/061006\\_91251.pdf](http://www.niesr.ac.uk/pdf/061006_91251.pdf)

Metcalf, J. & Gray, A. (2005). Employability and doctoral research postgraduates, Learning and Employability Series 2. Recuperado de [http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id431\\_employability\\_and\\_doctoral\\_research\\_graduates\\_593.pdf](http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id431_employability_and_doctoral_research_graduates_593.pdf)

Su, Y. (2008). *Assessing graduate attributes for employability in the context of lifelong learning: The holistic approach*. Recuperado de [www.teacher.org.cn/doc/ucedu200811/ucedu20081101](http://www.teacher.org.cn/doc/ucedu200811/ucedu20081101)

TAFE Directors (Technical and Further Education) (2008). Submission to the review of Australian higher education. Recuperado de [www.tda.edu.au/download\\_files/submissions/TDA\\_Submission\\_to\\_Higher\\_Education\\_Review\\_July\\_2008.pdf](http://www.tda.edu.au/download_files/submissions/TDA_Submission_to_Higher_Education_Review_July_2008.pdf)