

Modelo estratégico para la inserción profesional basado en competencias.

DRA. MA. SOLEDAD CASTELLANOS VILLARRUEL¹

DR. LUCIO GUZMÁN MARES²

DRA. MARÍA ELVIA EDITH ALANÍS PÉREZ*

Resumen

Nuestras investigaciones realizadas bajo una metodología hipotético-deductiva, han demostrado que existe un desajuste entre la oferta formativa y la demanda empresarial, provocando que los egresados de nivel superior tengan sentimientos de incertidumbre e inestabilidad laboral.

Mientras que las organizaciones han respondido con estrategias de sobrevivencia para proteger sus finanzas, las universidades se han dado a la tarea de participar en sistemas de calidad que certifiquen sus procesos educativos adoptando nuevos modelos educativos con la intención de entregar a la sociedad profesionistas competitivos con habilidades para solucionar problemas en su entorno; sin embargo, los resultados demuestran que existe deficiencia en la participación social.

Ante tal desajuste, hemos diseñado un modelo integral con el objeto de proponer estrategias colaborativas para efectivizar los procesos de inserción profesional de los egresados de educación superior a fin de participar en el crecimiento económico e institucional y generar alternativas que disminuyan los índices de desempleo.

Palabras clave: modelo estratégico, inserción profesional, educación por competencias.

Abstract

Our research conducted under a hypothetical-deductive methodology, have shown that there is a mismatch between the training and business demand, causing the top-level graduates have feelings of uncertainty and job instability.

While organizations have responded to survival strategies to protect your finances, universities have been given the task of participating in quality systems that certify their educational processes by adopting new educational models intended to give the company competitive professionals with skills to solve problems in their environment, but the results show that there is deficiency in social participation.

Given this mismatch, we have developed a comprehensive model in order to propose strategies for realizing collaborative processes employability of higher education graduates to participate in economic and institutional growth and generate alternatives that lower unemployment rates.

Keywords: strategic model, employability, competency-based education.

¹ Instituto Tecnológico de Ocotlán

²*Universidad de Guadalajara-Centro Universitario de la Ciénega

1. Introducción

Investigar del aprovechamiento del capital humano como clave del crecimiento competitivo a través de un análisis a profundidad concerniente a la transición de los jóvenes al mercado del trabajo y del ajuste dinámico entre las características de los puestos que ocupan y los jóvenes que acceden a ellas “son un elemento esencial para la comprensión de las transformaciones sociales y económicas” (garcía-montalvo, 1999).

Este estudio propone un modelo estratégico que alude a la formación de alianzas de cooperación en la sociedad y la necesidad de formar profesionistas bajo el enfoque de competencias, ya que derivado de nuestra evaluación integral se detectaron importantes desviaciones o desajustes entre las potencialidades que poseen dichos universitarios en su formación académica y la infrautilización o el subempleo de lo que son objeto por las organizaciones que los emplean.

Entre los resultados encontrados detectamos un gran número de indicadores relacionados con los procesos de inserción que pueden ser las trayectorias académicas, los desequilibrios entre la oferta de formación y la demanda empresarial, las atribuciones causales del desempleo y los comportamientos del mercado laboral desde la perspectiva de los propios universitarios y sus empleadores. También se presentan datos sobre las competencias adquiridas y las que no obtuvieron en su formación académica a fin de justificar nuestro modelo por el desfase en torno al perfil profesional y la actividad principal que realizan.

Hemos identificado a los estudiantes que concluyen sus estudios de licenciatura y con temor van por sus primeros intentos de búsqueda de empleo y no son totalmente conscientes de las dificultades y adversidades que han de presentar. La fase de transición que deben afrontar encierra una serie de aprietos y requiere de una gama de aprendizajes y un despliegue de estrategias y técnicas para poder tener éxito y ver el fruto de la inversión que han hecho a lo largo de su trayectoria escolar. Los estudios de inserción laboral que hemos realizado hicieron necesario el diseño de un modelo estratégico para abrir nuevos horizontes que dan cabida a estudios psicosociales no estudiados en nuestra localidad, aquellos que se encuentran vírgenes y que no han despertado el interés por el mismo desconocimiento. Dicho modelo integral ayuda también a que los universitarios reflexionen sobre sus potencialidades y que si encuentran trabajo, que sea de su perfil a fin de acceder tanto a la esfera económica de la sociedad como a otro tipo de esferas (social, política, cultural), y que se desarrollen dentro de un entorno que resulta educativo para ellos. “tiene que ver también con los

aspectos sociales y laborales ya que no se limita solo al trabajo por lo económico sino que es el bienestar profesional e integración social de la persona” (agulló, 1997).

2. Definición del problema

A consecuencia del sistema educativo mexicano y a los problemas macroeconómicos en los últimos años, se han integrado situaciones críticas que demandan los cambios estructurales, la identidad cultural y académica como parte importante del crecimiento económico del país. Esta situación constituye una disyuntiva que ha creado fuertes tensiones en cada uno de los sistemas que intervienen en la formación profesional, en tanto que no han existido modificaciones impactantes que alcancen las exigencias de la globalización la cual no ha sido adaptarla a las realidades regionales creando graves conflictos sociales y supone, en todo caso, ajustes profundos en las estructuras del conocimiento (franch y perelló, 2005). Rechazar el problema podría significar condenar a las sociedades intelectuales a su marginación de la economía internacional.

Al respecto, las universidades deben adoptar medidas positivas para la construcción del conocimiento adaptándolo al nuevo enfoque global e interviniendo en los cambios políticos y sociales que los gobiernos y los sectores productivos y de servicios les demandan a través de sus universitarios. Aunque se reconocen estas oportunidades de mejora, persiste sin embargo el problema de cómo lograr una interrelación efectiva e integrativa entre universidad-empresa-gobierno. Esto es, cuáles son las condiciones para que tales medidas sean aceptadas y viables para llevarlas a la práctica. En este sentido, “las políticas educativas y de calidad proponen a las instituciones diagnosticar o revisar permanentemente sus diseños curriculares pertenecientes a los distintos niveles y modalidades de educación” (cruz, 2000) para orientar a sus universitarios hacia la integración de *competencias y habilidades* que los dotarán de herramientas, tales como la comunicación oral, la ética, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, resolución de problemas y todas aquellas aunadas al aprendizaje teórico-práctico. Entonces, es responsabilidad compartida de la universidad-gobierno-empresa contar con políticas y acciones que rompan la dinámica de la exclusión de lo laboral, que implicaría una exclusión de lo social. Todo ello se puede reforzar con estrategias que no se vean como fin sino como un medio.

Por lo anterior, se necesita un compromiso decidido de los generadores del cambio que se involucren en distintas estrategias facilitando el desarrollo de competencias en los estudiantes dentro de los contextos laborales cuyas características no es posible reproducir en los planteles, e implantar modelos (si es que no los tienen ya) que permitan conocer la capacidad cognitiva de los

mismos para resolver problemas y tomar decisiones. Es indispensable difundir nuestro modelo estratégico que integra un profundo análisis con base a las modalidades existentes, diseñado bajo una metodología rigurosa y completa para que genere la transformación social y financiera en las organizaciones, dando soluciones al problema de desempleo e improductividad.

3. Fundamento teórico

Los estudios realizados en europa sobre inserción profesional muestran una serie de fenómenos que se repiten en diversos países. Cachón (1999) comenta que “hay tendencias comunes que analizan el conjunto de cambios técnicos sobre la estructura del empleo, el alargamiento de la formación inicial de los jóvenes, la transformación de las estrategias de las empresas para la selección de la mano de obra ligadas al endurecimiento de las condiciones de competencia en el mercado del trabajo y la intervención de los poderes públicos para establecer mecanismos especiales de inserción laboral de los jóvenes generándose, en este sentido un espacio nuevo entre la formación y el empleo que institucionaliza formas diversas de inserción en la vida activa”. Esto es que la formación para el trabajo requiere de mecanismos donde participen no solo la universidad que los forma sino que los sectores productivos o servicios que también los formarán para la vida profesional. La investigación documental refiere que existen múltiples teorías que han estudiado la transición de la escuela a la empresa.

Tabla 1: teorías existentes de los procesos de inserción laboral

Teorías de los procesos de inserción laboral		
1	Teorías de origen económico y social	Neoclásicas
		De capital humano: movilidad laboral y acoplamiento al puesto de trabajo.
2	Teorías credencialistas	Modelo screening
		Modelo de competencias
3	Teorías de base marxista	Cognitivas de base individual
		Logro de estatus
		De la correspondencia
4	Estructurales	----
5	Complementarias	De la expectativa
		De la indefensión
		Cogni-conductuales
		Agencia
		Incongruencia mental

Spilerman (1997), valero (2003), figuera (1996), martínez (2001), garcía (1998), casal, planas y majuan (1990), caballero (2011), goffman (1981), sicherman y galor (1990), alba (1993), jhonson (1978), jovanovic (1979), collins (1979), requena (1991), guerrero (1996), piore (1983), dowles y gintis (1985), blow y duncan (1967), abramson (1978), slocus (1966), feather (1981), sligman (1975), lent y hacket (1987), tazelaar (1989), festinger (1957) y bandura (1977).

Fuente: elaboración propia.

Deseamos hacer alusión a un punto muy importante que trata sobre la inserción profesional desde la formación académica: es trabajar con y por los estudiantes bajo la convicción de la prevención integral. ¿a qué nos referimos? En primer lugar a que las escuelas de educación superior habrían de estudiar formas de mejorar las condiciones de proporcionar la educación. Es decir, presionamos y motivamos a los estudiantes para que desarrollen día a día las mejores cualidades o competencias para generar el conocimiento de forma eficiente, pero el sistema educativo mexicano y el mismo entorno del joven no es coherente con este deseo. Debemos instalar políticas educativas democráticas y consensuar a códigos éticos de valores y principios ejercidos por todos los que nos relacionamos con ellos: académicos, personal, directivos, etc., como ya se ha visto en instituciones privadas de alto desempeño. En segundo lugar difundir la cultura emprendedora tratar de mejorar la comunicación con las empresas en un ambiente de tolerancia y empatía para obtener experiencia técnica y los egresados obtengan guías laborales a través de ellos.

La competitividad se convierte en una fuerte emoción y se compite más que por el producto por el deseo de ganar. Es un sentimiento o emoción por la que el trabajador, más que por el sueldo lo que pide a gritos es una empresa a la que pueda serle fiel y que se sienta orgulloso de pertenecer. Igual debe ser la institución donde se forja el futuro trabajador de esa empresa que no podrá desprenderse de las emociones. Así los accionistas (empresarios) estarían ávidos de recibir dividendos (trabajadores asertivos) con una formación integral y de valores.

En este estudio, y con base a los resultados, se muestra el desajuste entre estas cualificaciones adquiridas y las requeridas para su desempeño profesional del universitario. La literatura investigada nos dice sobre las cualificaciones que “es la conjugación de títulos, certificados y acreditaciones de la experiencia laboral para referirla a la competencia personal necesaria al buen desempeño de un trabajo” (retuerto, 1997). En México son conocidas como *competencias o habilidades profesionales* en que la formación profesional dota a los estudiantes de capacidades que les sirven de herramientas para lo laboral.

La *competencia* se produce del latín *competens, competentis* (mencia, 2004), se refiere a quien tiene autoridad legal o aptitud para resolver una determinada situación o al que es experto en una materia o ciencia (lisbona *et al.*, 2002). Para lévy-leboyer (2003), se entiende por *competencia* la adquisición de la misma que viene determinada por la situación y estructura del mercado de trabajo, en tanto que competencias profesionales para zarifian (1987), son el conjunto de conocimientos,

técnicas, aptitudes y destrezas directamente útiles y aplicables en el contexto particular de un puesto o situación de trabajo.

En algunos apartados se encontrarán expresiones como “competencias profesionales”, “análisis de competencias”, entre otras necesarias para su contextualización. Las competencias que existen son de diversa naturaleza: competencias emocionales, competencias sociales, competencias metodológicas competencias profesionales, entre otras; de las que hablaremos serán las competencias profesionales adquiridas en la formación académica.

Una premisa importante de la educación por competencias es que el capital humano sea altamente cualificado y con una carrera profesional que favorezca su estabilidad y seguridad (Gutiérrez *et al.*, 2012). La profesión nace de las sociedades modernas a partir del siglo XVIII que es definido como un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos, que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidas en un proceso muy reconocido de aprendizaje derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y quienes están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros.

Para valorar la importancia de lo que sustentamos situamos como ejemplo el estudio que hicieron los profesores Carmona y Casares (2005), donde exponen los resultados de una investigación que consistió en encuestar a empresarios para conocer las necesidades de profesionalización. Les pidieron, en primer lugar, que ordenaran jerárquicamente una serie de aspectos por importancia a la hora de incorporar a su empresa a un futuro trabajador. Un 75.2% de los encuestados expresó que lo más importante son “las cualidades personales que convierten al trabajador en alguien fiable y moldeable, es decir, susceptible de ser formado en las normas, creencias y valores propios de la empresa”. En segundo término, destacaron las “habilidades y destrezas técnico-profesionales” con un 19.5%; dejando en tercer lugar de la clasificación con un 5.3% “los conocimientos (teóricos) técnico-profesionales”. Estos datos ponen de manifiesto que los empresarios valoran por encima de las habilidades laborales y los conocimientos técnicos que puedan tener los futuros empleados, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien se puede confiar y tiene la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa.

Al respecto se presentó a los encuestados un listado compuesto por cuarenta valores personales encuadrados en diez categorías de valor. El empresariado debía puntuar de cero a diez cada uno de

estos valores personales en función de la importancia concedida a cada uno de ellos. En conjunto, la categoría más apreciada a la hora de contratar a una persona para su empresa tiene que ver con los valores “morales”, esto es, la “honestidad”, la “responsabilidad”, la “fidelidad” y la “obediencia” obtienen la puntuación media por categoría más elevada 9.03% (Martínez y Rodríguez, 2009).

Hoy día más que de “factores y valores personales para la inserción laboral” se habla de *competencias profesionales*. Desde que el profesor de la universidad de Harvard David McClelland (1973) utilizara por vez primera el término “competencias” en el último tercio del siglo XX, este concepto ha empezado a tomar relevancia, sobre todo, dentro del ámbito empresarial. El objetivo de estas primeras investigaciones consistía en relacionar los “rasgos de personalidad” de los trabajadores y su “desempeño profesional”, como método con el que medir la eficiencia de los trabajadores en un puesto de trabajo.

A principios de los años 70 McClelland (1973) publicó en la prestigiosa revista *American Psychologist* un artículo titulado “medir la competencia en vez de la inteligencia” (*testing for competence rather than intelligence*), en el que señalaba que ni el cociente intelectual (CI) que medían los test de inteligencia utilizados hasta la fecha, ni los expedientes académicos evaluados a través de exámenes y calificaciones escolares eran capaces de medir con precisión la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, es decir, que no predicaban con fiabilidad el buen desempeño en el trabajo y, por ende, la consecución del éxito profesional.

Sin embargo, no podemos ni debemos confundir o utilizar como sinónimos los “factores personales” y las “competencias”. Una diferencia evidente entre “rasgos de personalidad” o como los autores han denominado, “factores personales” es señalada por la profesora Lévy-Leboyer (2003) al considerar que estos “permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas”; mientras que las “competencias” hacen referencia a algo más amplio y complejo que “afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa”.

En este sentido, existe relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, pero con un importante matiz, y es que las competencias son algo más que características individuales ya que también hacen alusión, entre otros aspectos, a los conocimientos adquiridos por los sujetos por medio de la experiencia. Pereda y Berrocal (2001) también establecen

esa diferenciación entre aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, por un lado y competencias por otro lado. Para estos autores, los dos primeros conceptos aluden a aspectos que permiten diferenciar a las personas entre sí, lo que lévy-leboyer (2003) señalaba como características individuales existiendo una diferencia fundamental con respecto a las competencias y es que estos aspectos “subyacen a las conductas” es decir, que están detrás de los comportamientos observables de los sujetos. Sin embargo, las competencias apuntan a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y factores personales.

De todo lo leído sin duda, lo más destacado es que las competencias no pueden ser desarrolladas si antes no hemos fomentado los rasgos de personalidad o factores personales. Como indican lévy-leboyer (2003) y pereda y berrocal (2001), las competencias constituyen un complejo integrado de aptitudes, conocimientos, experiencias profesionales y factores personales.

Con el ejemplo anterior enfatizamos que la competencia materializa las capacidades que posee la persona. Ser competente es hacer frente al trabajo respondiendo a las exigencias del mismo de forma efectiva y eficiente (gil, 2007). En lo que corresponde a esta ponencia se adopta el concepto que nos habla de las competencias profesionales como “las técnicas que se dominan en las tareas de su puesto de trabajo” (dubar, 1993) como medio de evaluación de las aptitudes y como el conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas en su área de trabajo. Es la herramienta de desempeño adquirida en la educación para ejercer las habilidades desarrolladas en su formación profesional.

Uniendo todos los términos y ejemplos anteriormente transcritos, podemos señalar que la formación al servicio de la inserción laboral debe tener en cuenta la formación ocupacional (de paula, 1993). El esfuerzo de integrar la formación ocupacional en el marco de la inserción laboral requiere identificar y seleccionar rigurosamente a las personas para estimular la motivación, la autoestima y la capacidad de reorientar su itinerario profesional (sevilla, 1993) la formación por competencias profesionales son estrategias que las universidades deben considerar en su educación.

Después de hacer este recorrido, y de reflexionar sobre la relación existente entre los “factores personales” y el actual concepto de “competencias” llegamos a la conclusión de la enorme importancia que tienen las primeras para el desarrollo de las segundas. Y aunque actualmente la mirada esté centrada casi exclusivamente en el “enfoque por competencias”, los factores personales constituyen, desde nuestro punto de vista, el eje central de las mismas. Teniendo en cuenta la

relación de las competencias con los puestos de trabajo en una organización y de acuerdo también con las funciones y tareas específicas definidas para los mismos, se describe el enfoque de Hooghiemstra (1992) que sugiere competencias genéricas diferenciadas entre distintos niveles de responsabilidad dentro de la empresa, al tiempo que establece un proceso para la definición del perfil de competencias específicas. A manera de referencia se cita la clasificación realizada en función de los puestos de ejecutivo, director o empleado (tabla 2).

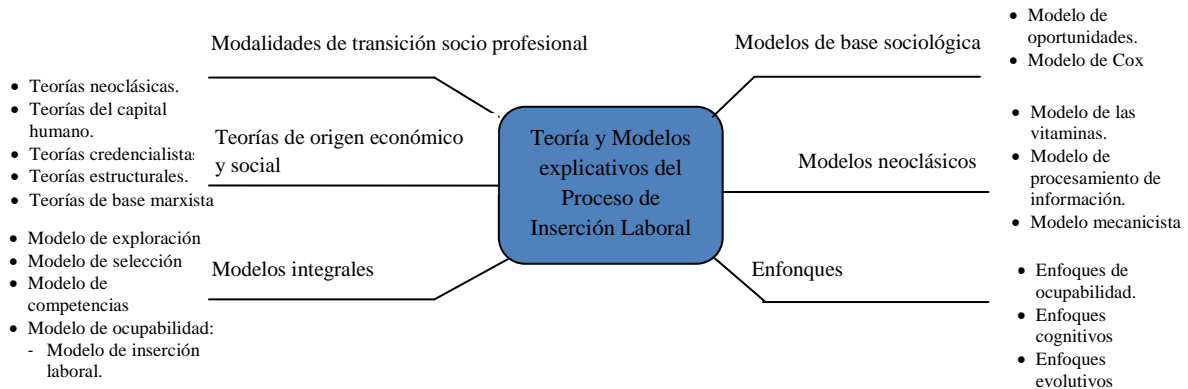
Tabla 2: clasificación de competencias por puestos de trabajo.

Grupos	Competencias genéricas
Ejecutivos	○ Razonamiento estratégico.
	○ Liderazgo de cambio.
	○ Gestión de relaciones.
Directores	○ Flexibilidad.
	○ Introducción del cambio.
	○ Sensibilidad interpersonal.
	○ Delegación de responsabilidades.
	○ Trabajo en equipo.
	○ Transferibilidad a diferentes entornos geográficos.
Empleados	○ Flexibilidad.
	○ Motivación para buscar información y capacidad de aprender.
	○ Orientación hacia el logro.
	○ Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo.
	○ Colaboración en grupos multidisciplinarios.
○ Orientación hacia el cliente.	

Fuente: elaboración propia con información de Spencer y Spencer (1993).

Para que se produzca una inserción efectiva se requieren de dos elementos, el primero el trabajo o la organización y el segundo la trayectoria académica del universitario de tal forma que nos obliga a la investigación a definir acerca de la formación como proceso de inserción laboral. A manera de conclusión se muestran los modelos existentes sobre la inserción profesional (ilustración 1), los cuales como se observa no existe uno integral que comprenda todos los procesos de trayectorias que se interrelacionen con los egresados desde que salen de la universidad hasta que encuentran su primer trabajo, lo que justifica nuestro modelo estratégico propuesto (figura 1).

Ilustración 1: modelos que estudian la inserción profesional.



Fuente: elaboración propia.

Un factor determinante para entender la importancia social de dichos procesos es el entorno desde el contexto económico internacional y las expectativas de crecimiento. Según las estadísticas, se han revisado a la baja, y “las proyecciones de crecimiento de la economía mundial se ajustaron tanto para el 2011 como para el 2012 y ahora son de 3.0 y 3.2 por ciento” (inegi, 2012). Lo anterior puede “justificar” las condiciones actuales, sin embargo, durante el 2011 la debilidad en el crecimiento económico mundial se vio acompañada por una fragilidad en el mercado de trabajo. Dos terceras partes de las economías avanzadas y la mitad de las economías emergentes y en desarrollo, están atravesando nuevamente por una desaceleración del empleo. Esto se suma a una situación laboral que ya de por sí era precaria con el desempleo mundial por encima de los 200 millones de personas, es decir, la cifra más alta jamás registrada.

“durante los próximos dos años será necesario crear alrededor de 80 millones de nuevos puestos de trabajo, 27 en las economías avanzadas y el resto en los países emergentes y en vías de desarrollo, para restablecer las tasas de empleo existentes antes de la crisis” (inegi, 2012). Sin embargo, dada la reciente desaceleración de la economía es probable que tan solo la mitad de estos empleos puedan ser creados, por lo cual se estima que los niveles de empleo en las economías avanzadas no volverán a la situación registrada antes de la crisis hasta el 2016. A consecuencia del bajo crecimiento económico mundial, los precios al consumidor en las economías avanzadas se han mantenido bajos a lo largo del año 2011. Por su parte, las economías emergentes han resentido incrementos debido a su expansión económica.

En los estados unidos de norteamérica, por ejemplo, la actividad económica cobró impulso en el tercer trimestre de 2011. El producto interno bruto (pib) real creció a una tasa interanual de 2.5% en

ese período, como resultado del crecimiento del gasto en consumo y en la inversión empresarial. El primero aumentó a una tasa interanual del 2.4%, ya que las compras de bienes duraderos repuntaron tras una contracción en el trimestre anterior, relacionada en parte con los efectos del desastre en la economía japonesa. Al mismo tiempo, la inversión empresarial creció a una tasa interanual del 16.3% y la inversión residencial continuó recuperándose moderadamente. Los números por sí solos no nos dicen mucho, pero alcanzamos a comprender que los desajustes económicos globales han aparecido y seguirán apareciendo según las predicciones estadísticas. ¿qué nos queda por hacer? Trabajar con lo que tenemos. No olvidar las alternativas sociales que mejoran el entorno.

La situación macroeconómica tiene influencia decisiva sobre muchos factores relacionados con la transición desde la educación al empleo de los jóvenes, sobre las características de las ocupaciones y sobre su percepción del mercado laboral. En el caso del presente estudio estas consideraciones son importantes ya que complementan nuestro análisis integral, dado que la situación de la coyuntura económica en el período de referencia se describe muy distinta a lo del año anterior. Entonces, comprender estos comportamientos nos lleva a analizar el mercado de trabajo desde otras esferas.

4. Estrategias metodológicas

En virtud de que los objetivos van encaminados a difundir nuestro modelo estratégico por una parte, el estudio es inédito y descriptivo, puesto que se formó una metodología *ad hoc* producto de las ya existentes donde se estudian las condiciones laborales de los universitarios, su formación académica, la desocupación y expectativas, pero también sus necesidades de actualización formativa ante la búsqueda de una mejor calidad de vida, que en este caso son los procesos de inserción profesional en los ámbitos empresariales e instituciones de servicios. Con esta estrategia metodológica se describen los elementos suficientes de los cuales se desprenden explicaciones relativas a la conducta de los universitarios. Se desarrolló un orden metodológico a través de fases que orientan la investigación tanto de campo como la concreción en los resultados y conclusiones. En un primer momento se estableció toda la planeación del trabajo que involucran los objetivos, hipótesis y propósitos para establecer el trasfondo conceptual y teórico (los procesos de inserción en el mundo, en México, en Jalisco y local) y unirlos a la evolución y situación actual de los propios universitarios y sus empleadores. Una vez bien definidos los aspectos anteriores se procede a realizar la logística que implica una buena investigación de campo. Para ello surgió la necesidad de realizar un recorrido por todas las casas de la ciudad de Ocotlán Jalisco para localizar a los

universitarios locales que comprendió un total de 558 calles puesto que no se cuenta con registros de identificación de universitarios.

La presente investigación tiene un planteamiento hipotético-deductivo. El método que se aplicó es el deductivo e inductivo, puesto que se parte de situaciones concretas, como es el estudio de experiencias de las personas encuestadas. A través de la observación, las entrevistas, la encuesta, la investigación documental y la lectura constante, se rescataron los datos numéricos, pero también las experiencias de los profesionistas en las áreas de nivel licenciatura.

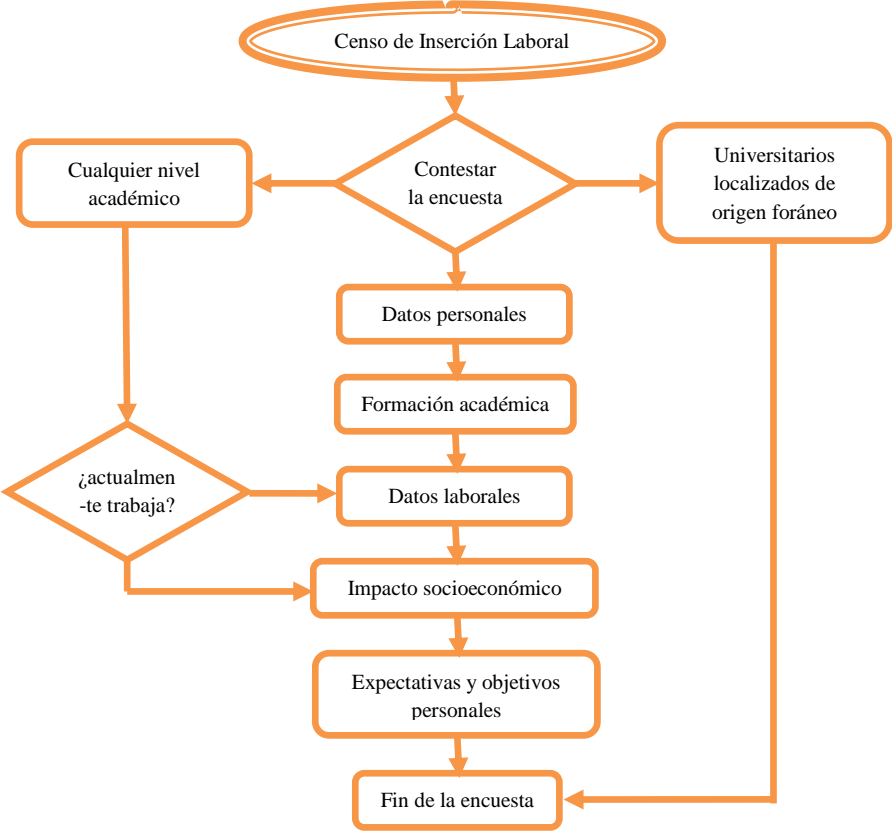
Aunque la metodología de anuies (2009) es una propuesta de seguimiento de egresados con determinación de muestreo estadístico inferencial, solo se tomaron los elementos que eran acordes al objeto y objetivos de esta investigación siendo aquellas preguntas del cuestionario que nos ayudaron a lograr los resultados óptimos. Todo esto implica la utilización tanto de metodología cuantitativa como cualitativa de tal manera que ambos métodos se complementan y se fusiones el uno al otro. Como indica beltrán (1996), “los métodos empíricos cuantitativo y cualitativo son cada uno de ellos necesarios en su esfera y en su ordenamiento para dar razón de aspectos componentes o planos específicos del objeto de conocimiento”. Tanta importancia tiene uno de otro pues igual de relevante es conocer los números como los anhelos, dificultades, necesidades y aspiraciones de los universitarios en estudio.

Para determinar una población de los universitarios que participaron en el estudio, se realizó un censo dentro del municipio para localizar a las generaciones que terminaron sus estudios. Dicho censo se hizo necesario porque no había otra forma de conocer a los graduados ocotlenses puesto que no existe un registro o directorio de egresados que fueran localizados a través del mismo. Confeccionar un censo en el municipio y obtener casa por casa los datos reales y contar con las herramientas para el desarrollo exitoso del estudio fue lo más viable ya que serían los resultados de primera mano.

de los más de veintiocho mil estudiantes que han concluido sus estudios profesionales en la ciudad, se tomaron como muestra el número que resulte de los universitarios desde el calendario escolar 1996a hasta 2011a que vivan en ocotlán y que sean localizados en el censo realizado dentro de la ciudad de ocotlán, esto es, las 437 encuestas contestadas y verificadas con el sistema *siiau* y registros de la base de datos *file maker* versión 7 de la universidad de guadalajara.

A continuación se muestra el diagrama que explica la metodología desarrollada para la investigación de campo (ilustración 2).

Ilustración 2: diagrama de flujo de aplicación de encuestas.



Fuente: elaboración propia.

La estructura del formulario de inserción laboral de los universitarios contiene cinco subtítulos de análisis, de los cuales uno es para conocer los datos demográficos, otro corresponde a la formación profesional del universitario, un tercero que da a conocer el impacto socioeconómico del cuciénega, un cuarto que detecta la ubicación laboral actual y el último que define las expectativas de desarrollo del universitario, el nivel económico y de estudios de los padres.

Estas variables nos determinan las estrategias requeridas para efectivizar los procesos de inserción a los mercados de trabajo y diseñar un modelo estratégico real y adaptado a las necesidades regionales.

5. Resultados

En jalisco la transición profesional se puede considerar como un proceso relativamente autónomo y específico que se centra en la adquisición de un trabajo diferente de la fase anterior (formación) y de la fase posterior (el empleo). Este proceso es complejo ya que intervienen aspectos ligados a la preparación para la entrada en la vida activa (adquisición de capacidades etc.) Y otros aspectos relacionados con la actividad concreta (movilidad, selección, adaptación). Esta complejidad proviene también de que la transición tiene componentes a la vez profesionales y sociales y viene acompañada de variedad de status (sin empleo, en prácticas, trabajo temporal, subempleo) y se puede producir la superposición de este tipo de factores, es decir que, utilizando un símil, la transición es el puente entre dos orillas.

Derivado de la captación de los datos, encontramos que las competencias adquiridas en la formación académica no corresponden a las competencias que requieren los empresarios de los egresados que contratan. En la tabla siguiente se muestran las competencias que los egresados adquirieron en su formación académica. Se les brindan 7 alternativas para que elijan entre tres opciones más importantes y los resultados fueron los siguientes:

Tabla 3: ¿cuáles son las habilidades más importantes adquiridas en su formación?

Competencias adquiridas en su formación académica.							
Carrera	Liderazgo	Análisis y síntesis	Verbal y escrita	Manejo de tecnología.	Idiomas	Relaciones Públicas.	Otras
Administración	24	25	23	13	3	32	1
Computación	9	15	7	25	1	11	0
Derecho	21	26	36	8	3	27	2
Industrial	11	6	6	4	2	9	1
Informática	6	5	5	13	2	2	0
Mercadotecnia	16	18	15	11	1	27	1
Negocios i.	7	5	7	8	1	9	1
Periodismo	0	4	3	0	0	3	1
Psicología	3	5	4	1	0	3	0
Química	14	19	11	7	2	11	0
Recursos h.	19	15	18	10	1	21	2
Químico f. B.	8	21	9	11	0	8	2
Contaduría p.	16	20	20	16	3	12	0
	154	184	164	127	19	175	11

Fuente: elaboración propia.

Si consideramos la columna de mayor elección por los encuestados, podemos determinar que se creen hábiles en analizar y sintetizar la información y con amplia capacidad de relacionarse en público. Si profundizamos las respuestas por carreras, detectamos que las habilidades que eligieron fueron en torno a su perfil profesional, en donde por ejemplo la carrera de derecho y contaduría pública, los universitarios se consideran hábiles en su forma verbal y escrita y la menor capacidad que tienen es el uso de lengua extranjera con solo 4.34%. Se puede apreciar que las respuestas son un tanto lógicas puesto que las disciplinas académicas los llevaron a desarrollarse en esas habilidades porque los programas de estudio lo requieren.

Se aplicó una variable para determinar las habilidades que requieren los universitarios para desarrollarse profesionalmente, se enlistaron 11 competencias más comunes para que eligieran las tres más necesarias para trabajar de acuerdo a sus funciones y nos contestaron lo siguiente.

ilustración 3: competencias requeridas por los empleadores.



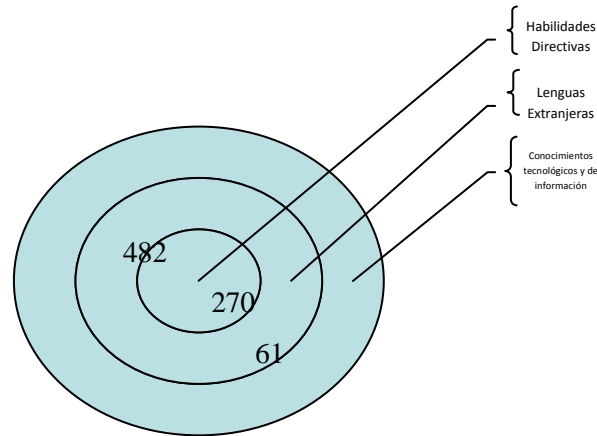
Fuente: elaboración propia.

Para hacer un análisis práctico se agruparon las competencias en tres grandes categorías:

1. Las que corresponden a habilidades directivas,
2. Las que tienen que ver con el dominio de idiomas y
3. Las que se relacionan con el uso de la tecnología y la información.

Con estos bloques determinamos un desfase entre las competencias genéricas que requieren los graduados para desarrollarse efectivamente en el mercado de trabajo y las adquiridas en su formación profesional.

Gráfico 1: habilidades no adquiridas en la formación académica.



Habilidades directivas							Lenguas extranjeras		Conocimiento técnico Y de información	
110	77	93	63	45	41	53	47	223	19	42

Fuente: elaboración propia.

Las habilidades directivas que integran el liderazgo, trabajo en equipo, solución de conflictos, toma de decisiones, manejo de equipos de trabajo, creatividad, comunicación efectiva y relaciones industriales están señaladas como la mayor necesidad de preparación de los universitarios para desarrollarse profesionalmente. Las lenguas extranjeras (inglés) es una necesidad prioritaria que piden los universitarios se incluya a los programas de estudio.

Podría pensarse que las 7 capacidades que engloban las habilidades directivas son las que tienen que ver con los puestos directivos y no nos equivocamos. Tanto los universitarios como los propios empleadores han mencionado que como principal necesidad para contar con un desarrollo íntegro es agregar habilidades directivas, aunque también es necesario el dominio del idioma inglés.

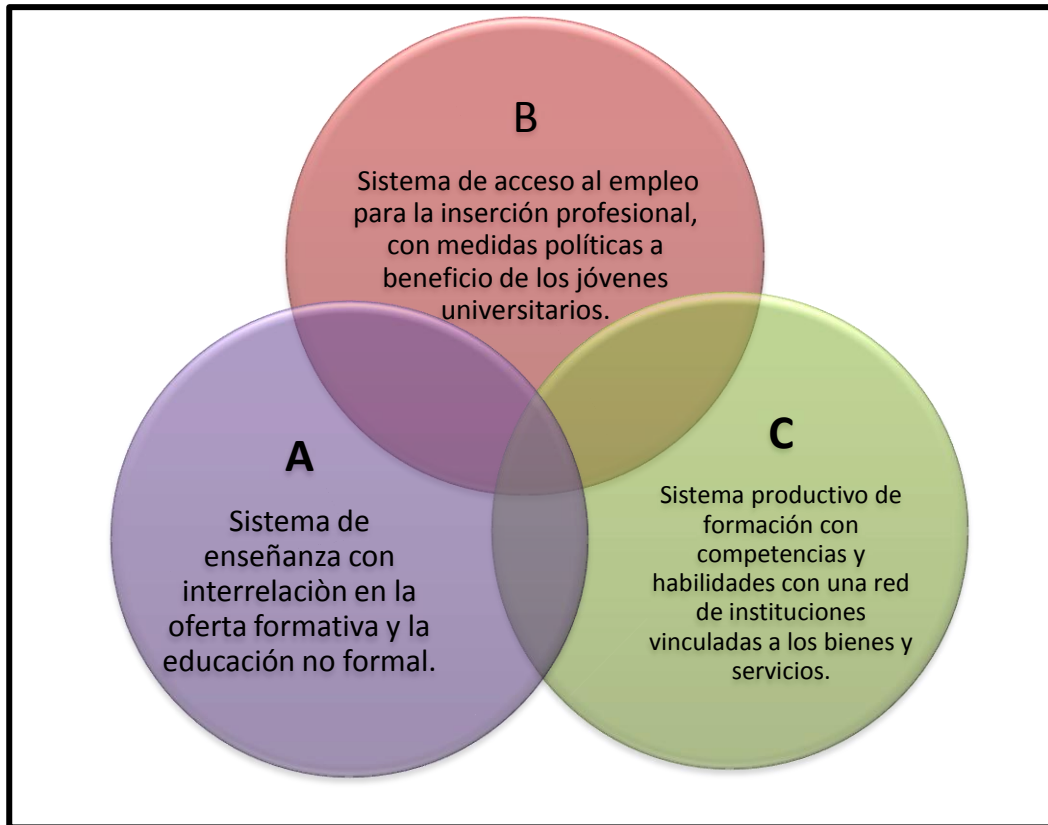
5.1. Modelo estratégico para efectivizar los procesos de inserción profesional al mercado de trabajo.

Los modelos existentes de base empírica cuentan en su haber con un análisis de la realidad y, por tanto presentan como desventaja ser parciales y limitados a contextos ambientales y poblaciones muy específicas y diferentes. Sin embargo, tanto en unos como en otros se observan tres sistemas en interacción: el demandante de un empleo, o sea el sujeto que quiere acceder a un puesto de trabajo con sus características específicas; el mercado de trabajo, con las características del empleador y de los procesos de reclutamiento y el flujo entre la oferta y la demanda; y por último, la política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo (blanch, 1990), (enguita, 1989), (figuera, 1996), (montané, 1993) y (super, 1991).

Por otra parte, hemos establecido el criterio de posibilidad de intervención sobre estas variables para ofrecer un modelo heurístico de los diferentes bloques que determinarían el proceso de inserción de forma más efectiva. En relación a este punto es interesante anotar lo que destacan al respecto figuera (1996), sobre la necesidad de tener en cuenta el mercado laboral, de lo contrario “los subsistemas formativos sin una legislación normativa clara, definida con criterios de participación de los recursos, sin cauces claros de participación en los medios materiales que les permita realmente convertirse en subsistemas propiciadores de integración laboral-social de los colectivos mencionados, acaban participando de la misma exclusión que sus propios clientes, en una especie de cárcel (simbólica) social”.

Al mismo tiempo, las actitudes, características, habilidades y capacidades de los sujetos tendrán una influencia recíproca con los recursos y el proceso de inserción que lleven a cabo. Para eliminar las desventajas que muestran los resultados, diseñamos el siguiente modelo que siendo atendido por sus actores generará impacto y disminuirá el desempleo de forma significativa.

Figura 1: modelo integral de los procesos de inserción laboral: sistemas.



fuelle: elaboración propia.

Como hemos visto, existen múltiples factores que determina el acceso al empleo, son producto de la interacción bidireccional. Es una realidad compleja que no se puede analizar de forma unidimensional sino desde la transdisciplinariedad metodológica. A esto integramos el pensamiento de blalock (1984) que señala que “no se puede acceder a la realidad laboral de forma directa, sino que hay que tener presentes las características individuales y contextuales, siendo este el lugar donde adquiere su sentido”. A manera descriptiva se puede determinar que cada sistema debe comprometerse a atender las acciones que le corresponden y generar sinergias de trabajo con los demás sistemas con los que se interrelacionan entre sí.

Todos estos elementos vistos a través de las modalidades de trayectorias, teorías y modelos de inserción nos certifican para explicar la inserción laboral de los jóvenes con una perspectiva estructural del mercado laboral que deja al individuo indefenso con respecto a su situación. Nos hemos dado cuenta a través de los resultados que la inserción profesional puede ser analizada como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales y que el título universitario por sí mismo no significa acceso al empleo, ni la garantía suficiente y necesaria

para mantenerse en el mismo. A todo lo anterior no parece interponerse la menor dificultad para aplicar al mundo del trabajo los principios que hemos barajado. Universidades, empresarios, trabajadores, sindicatos, representantes políticos y las familias pertenecen a grupos diferenciados socialmente por sus propiedades, su poder social, su status, sin embargo, no puede ninguno quedar exento del proceso tan complejo pero tan apasionadamente interesante como es el de la inserción laboral; especialmente cuando se trata de los estudiantes universitarios.

REFERENCIAS

- Agulló, e.** (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: universidad de oviedo.
- Anuies** (2009). Mercado laboral de profesionistas en México: diagnóstico y perspectiva al año 2010. Mexico: www.anuies.gob.mx
- Beltrán, j.** (1996). Estrategias de aprendizaje. En beltrán, j. Y genovard, c. (eds.), psicología de la instrucción i. *Variables y procesos básicos*. Madrid: síntesis.
- Blalock,** (1984). *Construcción de teorías en ciencias sociales*. México: trillas.
- Blanch, j.** (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: ppu.
- Cachón, I.** (1999). *Política de empleo en España desde el ingreso en la unión europea*. Madrid: siglo xxi.
- Carmona, g. Y cásaes, p.** (2005). *Las demandas de los empresarios y las competencias de los pedagogos en el marco del ees: un estudio en el área metropolitana de granada*. Universidad politécnica de valencia. España
- Cruz, v.** (2000). *Modelos educativos del postgrado*. México: congreso nacional de postgrados.
- De paula, f.** (1993). *La inserción social a debate: ¿del paro a la exclusión?* Madrid: generalitat valenciana/editorial popular.
- Dubar, c.** (1993). La evolución de la socialización profesional, en f. Michon d. Y segrestin, a. (comp), *el e-empleo, la empresa y la sociedad*. Ministerio de trabajo y seguridad social. Madrid.
- Enguita, m.** (1989). Los efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta. En torregrosa, j., berguere, j. Y álvaro, j.l. (eds.). *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid: m.t. Y s.
- Figuera, p.** (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: tesis doct.
- Franch, p. Y perelló, m.** (2005). *El batxillerat a les illes balears*, anuari de l'educació de les illes balears, universitat de les illes balears.
- García-montalvo, j.** (1999). *Nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes de la comunidad valenciana*. Valencia: fvecta y fse.

- Gil, j.** (2007). *La evaluación de competencias laborales, assessment of professional competences*. Universidad de Sevilla. Sevilla: siglo xxi.
- Gutiérrez a., guijarro, m. Y agulló, e.** (2012). *Formación y profesionalización en cooperación internacional para el desarrollo humano: aportes desde el enfoque de competencia* universidad de cantabria. Cátedra de cooperación internacional y con iberoamérica (coiba)
- Hooghiemstra, t.** (1992). Gestión integrada de recursos humanos. En mitrani a. Y otros. *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: ed. Deusto.
- Inegi:** instituto nacional de estadística, geografía e informática (2012), módulo sobre transición del sistema educativo al mundo laboral.
- Lévy-levoyer, c.** (1997). *Gestión de competencias*. Barcelona: gestión 2000.
- Lisbona, a., palací, f.j. Y moriano, j.a.** (2002). *La empleabilidad como estrategia de integración y desarrollo*. Madrid: cuadernos de la uned.
- Martínez-rodríguez, f.** (2009). El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora. *Revista complutense de educación*. Universidad de granada. Vol. 20, núm. 2.
- Mcclelland,** (1973). Testing for competence rather than intelligence *american psychologist*.
- Mendia, r.** (2004). La transición a la vida activa. Recuperado el 19 de diciembre de 2011, de mac.com: http://web.mac.com/rmendia/mendia/conferencias_files/civitas.pdf
- Montané, j.** (1993). La orientación ocupacional; enfoques y técnicas. En actas de las vi jornadas nacionales de orientación escolar y profesional. Canarias.
- Pereda, s. Y berrocal, f.** (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: editorial centro de estudios ramón areces.
- Retuerto, e.** (1997). El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de toda la vida activa. En *revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales*. Serie economía y sociología no. 1 (p.p. 103-115). Madrid.
- Sevilla, j.** (1993). La inserción social a debate: *¿del paro a la exclusión?* Madrid: Generalitat valenciana/editorial popular.
- Spencer, i. Y spencer. S.** (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva york: wiley & sons.
- Súper, d.** (1991). *Models of career development*. Historical and current perspectives. Lisboa: congreso of aiosp.
- Zarifian, p.** (1987) *du taylorisme au systémisme: une nouvelle approche de la qualificaion dans l'industrie*, gip mutations industrielles, parís.