

**XIV CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS**

TITULO DE LA PONENCIA:

“CURRÍCULA Y EMPLEABILIDAD”

*Temática: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE, DEL DESEMPEÑO
DOCENTE, LA INVESTIGACIÓN Y LA VINCULACIÓN*

Autores:

**MAE. ANTONIA CORDERA CÁRDENAS
LAE. ELENA ABAID ABRAHAM
MAE. MARGARITA CAMACHO FERNÁNDEZ.**

Institución.

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA:	Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Facultad de Contaduría y Administración.
TÍTULO	“ CURRÍCULA Y EMPLEABILIDAD ”.
TEMATICA	Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación
AUTORAS Y DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Maestra en Administración de Empresas (MAE). Antonia Cordera Cárdenas Facultad de Contaduría y Administración Profesor de Tiempo Completo. Tel. Particular (01-722) 2152809 Tel. Trabajo (01-722) 2721216 Domicilio de la Institución: Cerro de Coatepec s/n Ciudad Universitaria C.P. 50120 Toluca, Estado de México	a_cordera13@hotmail.com
Licenciatura en Administración de Empresas Elena Abaid Abraham Profesor de Tiempo Completo. Tel. Particular (01-722) 2807245 Tel. Trabajo (01-722) 2721216 Domicilio de la Institución: Cerro de Coatepec s/n Ciudad Universitaria C.P. 50120 Toluca, Estado de México	Elena_abaid@hotmail.com
Maestra en Administración de Empresas (MAE). Margarita Camacho Fernández. Facultad de Contaduría y Administración. Profesor de Asignatura. Tel. (01-722) 2165471 Cel. (722) 1584202 Tel. Trabajo (01-722) 2140011 Domicilio de la Institución: Cerro de Coatepec s/n Ciudad Universitaria C.P. 50120 Toluca, Estado de México	cfmarga@hotmail.com margarita.camacho@gmail.com

INDICE

Resumen	4
Introducción	5
Metodología	6
Hipótesis	6
Objetivo	6
Políticas para fomentar el acercamiento entre universidades y el mercado	6
Políticas para mejorar la empleabilidad de egresados	8
La inserción de los egresados en el mercado laboral	9
Oferta y demanda de personal calificado	10
Diferencias en empleabilidad y empleo entre Egresados universitarios y personas con otros niveles de formación	12
Las expectativas de empleadores	14
Conclusiones	17
Referencias	20

CURRÍCULA Y EMPLEABILIDAD

RESUMEN. La posición actual de los graduados 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 ampliar el vínculo entre las universidades y el sector económico. Analizando los medios en que dichas instituciones tratan de promover las habilidades profesionales de sus estudiantes, al comparar las competencias de sus egresados, y del mismo modo satisfacer las expectativas de los empleadores, se pretende reformar los currículos de los programas de estudios tradicionales e introducir cursos con enfoques profesionales. La empleabilidad es un criterio para la evaluación de la calidad en la educación.

Palabras Claves: calidad, empleabilidad, educación, egresados

INTRODUCCIÓN

La educación superior siempre ha sido una parte esencial de las sociedades, pues su misión es la de formar personas que posean los conocimientos para 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, los empleadores se quejaron que los egresados no poseían las capacidades que necesitaban, esto no originó desempleo, porque se necesitaron a todos los egresados universitarios para cumplir con la demanda. 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 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 en 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.

METODOLOGÍA.- Analizar el proceso de inserción de los egresados en el mercado laboral, estudiando, por ejemplo, el desempleo entre ellos, el tiempo que demoran en encontrar trabajo y la diferencia en las oportunidades profesionales de aquellos con otros niveles educacionales.

En dicha investigación prevalece la metodología cualitativa denominada por Baptista como la técnica de recolección de datos, las cuales son: Investigación bibliográfica colaboración con el personal docente – alumnos. El alcance de este estudio es considerado como explicativo, dado que el propósito principal es referir la empleabilidad de los egresados, a partir de las modificaciones que se realicen en la currícula.

H₁. La nueva estrategia en la currícula mejoraran las oportunidades laborales de los egresados.

OBJETIVO: Establecer las bases sobre el funcionamiento de la nueva currícula para brindar información, comunicación y enlaces necesarios y disponibles con los empleadores,

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 de 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 producidas. 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 académica es suficientemente alta en contraste con la calidad educativa del resto de los postulantes.

Aunque los egresados disponen de varias habilidades avanzadas a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral. Empleadores argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, como consecuencia, los egresados enfrentan varios problemas cuando deberían realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica.

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.

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. 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. Representa, 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 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.

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.

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

Se podría argumentar que los contenidos de los programas de estudio deben ser definidos, en primer lugar, por expertos en la empleabilidad y representantes de la industria, en lugar de ser mayormente influenciados por los intereses académicos de las instituciones y los profesores.

Respecto a los métodos didácticos que aplican las instituciones de educación superior, puede sostenerse que aunque en los últimos años, 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 contribuyan a la productividad de la empresa, 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

- ❁ 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, para estimular la participación 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 quedan desempleados o contratados en puestos en que subutilizan sus capacidades.

OFERTA Y DEMANDA DE PERSONAL CALIFICADO

De acuerdo a lo observado 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 tradicionales de graduados 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, 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.

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. 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.

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.

Los académicos y diseñadores de políticas sostienen que los egresados experimentan cada vez más dificultades al hacer la transición al mercado laboral. Argumentan que los egresados se demoran 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, algunos encuentran trabajo en un sector fuera de su campo de interés. La situación es particularmente notable en la Facultad de Contaduría y administración de la UAEMéx., 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. Un 16 por ciento no sabe bien si dispone de las oportunidades de utilizar y aumentar sus capacidades dentro del ambiente laboral.

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 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. De acuerdo a parámetros gubernamentales la probabilidad de encontrar trabajo aumenta con la obtención de un título académico.

Varios estudios validan la idea de que los graduados universitarios tienen una mejor posición en el mercado laboral que sus compañeros de otros niveles educacionales. Un estudio de la OCDE de 2009 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 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.

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 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 esta investigación 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

- ④ 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.
- ④ 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.
- ④ 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.
- ④ 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.

- ④ 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.

- ④ 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 formado también ha aumentado.

La oferta de egresados sobrepasa en algunos casos a la demanda laboral, produciendo 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 si su posición en la línea académica es suficientemente alta pueden integrarse directa y satisfactoriamente al mercado laboral.

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 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

Brunner, J. (2008) —Educación superior y mundo del trabajo: Horizontes de indagación, Revista Calidad en la Educación, N° 29, Segundo Semestre 2008, pp. 230-240.

NERDRUM, L., ERIKSON, T.(2001) Intellectual capital: a human capital perspective. Journal of Intellectual Capital, Vol.2, No.2, pp. 127-135.

ROBERTS, V. Global (2001) Trends in Tertiary Education Quality Assurance: Implications for the Anglophone Caribbean. Educational Administration and Leadership, 29, pp.425-440.

SHAH, A., PELL, K, BROOKE, P. (2004) Beyond First Destination: Graduate Employability Survey. Active Learning in Higher Education, 5, pp.9-26

Sauvageo, C Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Una guía práctica. Indicadores para la planificación de la educación.

Ulloa. M 2009. *Datos en bruto no publicados*. Políticas de inclusión, retención y promoción en la educación superior.

Baptista, P. (2005) H Fundamentos de metodología de investigación. México, DF. Mc. Graw