

Capítulo 5. Las prácticas Profesionales: una respuesta al problema de la empleabilidad en futuros egresados del nivel superior.

Elsie Adelina Antonio Miranda
Georgina Tejeda Vega

Universidad Autónoma de Baja California
<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.5>

Problema de investigación

Sin duda alguna, el motivo por el que muchos jóvenes ingresan a una carrera universitaria, es porque desean una educación de alta calidad que los prepare para mejorar su nivel de vida, sin embargo, tener una licenciatura no es garantía de que se podrá acceder a un trabajo en el área para la cual se perfilaron. Acorde a esa idea, María del Carmen Salgado Vega resaltó el desajuste que existe entre educación y empleo, al aseverar que la transición del sistema educativo al ámbito laboral se ha convertido en una etapa turbulenta para la mayoría de los egresados del nivel superior mexicanos, debido en parte a la situación económica del país, la cual repercute en la composición del mercado de trabajo, no obstante, también influye la falta o poca vinculación que existe entre dicho mercado y las universidades (Salgado Vega, 2005).

Lo anterior se pone de manifiesto al verificar los datos del INEGI correspondientes al primer trimestre del 2015, en donde se observó que existían 884,237 personas desempleados a pesar de contar con el respectivo grado académico, lo cual resultó por demás preocupante, porque tampoco se vislumbraban oportunidades inmediatas de conseguir una actividad remunerada, de ahí que contar con un título universitario no parecía ser significativo, por lo menos en lo que concierne al posicionamiento laboral. Así, la realidad en México es muy clara: la tasa de desempleo fue más alta para los egresados universitarios en relación a los que tan sólo habían cursado el nivel de bachillerato (Gracia, 2015), opinión que no cambió a través del tiempo, pues Anker (1997), ya apuntaba que la desigualdad en oportunidades de acceso e integración al mercado laboral se volvía más frecuente en la educación superior, aunque ahondaba en los factores intervinientes como la edad, el sexo y el tipo de universidades de donde provenían (privadas o públicas).

De hecho, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2017, la tasa de inactividad de trabajadores jóvenes con título de educación superior en México fue de 14.5% (OCDE, 2018), desafortunadamente los años posteriores no marcaron una diferencia a nivel nacional, ya que a decir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), citada por Zepeda (2022), al final del año 2021, la cantidad de personas desocupadas sumaban 2.1 millones, y de éstos, 1.2 millones (57.1%) correspondían al segmento de egresados de educación media y media superior en su conjunto. Esta realidad persistente, obliga a indagar sobre ella para intentar encontrar paliativos que abonen a su solución, tal es el caso de los programas de prácticas profesionales (PP) con que cuentan las Universidades del país como un mecanismo que los estudiantes pueden usar para lograr insertarse en el ámbito laboral de una manera más armónica.

Objetivos del estudio.

Determinar el impacto de los programas de Prácticas Profesionales en los alumnos de las carreras de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Baja California como un mecanismo para lograr la inserción laboral.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

Con base en lo anterior, este primer acercamiento, muestra la relación entre la empleabilidad, el nivel de educación superior y la práctica profesional, por ello, la revisión de la literatura se enmarca en estos tres ejes según se muestra en la construcción del marco teórico adyacente. Por lo tanto y para fines de este ejercicio investigativo, se entenderá como empleabilidad al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo (Suárez Lantarón, 2016). Así mismo cuando se haga alusión a la vinculación, se indicará la relación que existe entre las Instituciones de Educación Superior (IES), el sector productivo y las instituciones gubernamentales, por ello, es el medio que permite a las Universidades interactuar con su entorno, coordinando eficaz y eficientemente las funciones de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios, a la vez que enriquece su capacidad de relacionarse con el sector productivo en beneficio mutuo, con la intención de favorecer su posicionamiento estratégico (Alcántar Enríquez & Arcos Vega, 2004). Mientras tanto, la práctica profesional se define como el conjunto de actividades y quehaceres propios de aplicación de la formación profesional y la vinculación con el entorno social y productivo, mediante las cuales se contribuye a la formación integral del alumno al combinar las competencias adquiridas para intervenir en la solución de problemas prácticos de la realidad profesional (UABC, 2004).

Conforme a dichos preceptos, existen voces que aseveran que las instituciones educativas no van al mismo ritmo que los cambios que se suscitan a nivel internacionales, en buena medida ocasionada por la brecha que existe entre el proceso de formación de los profesores y el mundo escolar, lo que a su vez repercute en las condiciones de empleabilidad de los recién egresados, quienes se ven sometidos a la influencia de siete factores externos relacionados a la selección de la institución formadora, la influencia del establecimiento educacional de origen, el salario interno, el capital cultural, las redes de contacto, la adaptación al contexto y la autosuficiencia (Geeregat et al., 2016).

Por su parte y gracias a la encuesta de opinión que lideró ManpowerGroup, conocida como Escasez del Talento 2018, se pudo identificar la percepción desde el punto de vista de los empleadores, quienes señalaron la dificultad a las que se enfrentaron, al indicar que en aquella época, “al 50% de las empresas mexicanas se les dificulta encontrar talento” para cubrir los puestos vacantes, derivado del surgimiento de las tecnologías emergentes y las necesidades cambiantes de habilidades que los dejan sin candidatos idóneos lo cual amenaza la productividad, la eficiencia y el crecimiento futuro de las organizaciones. Por otro lado, lograron identificar siete factores que inciden en el problema como es la falta de solicitantes (28%), los aspirantes carecen de las habilidades profesionales (26%), no cuentan con experiencia (18%), además esperan un pago mayor al que se les ofrece, carecen de las habilidades técnicas o pretenden mejores beneficios de los ofrecidos (11%, 7% y 2% respectivamente), aunque también detectaron un problema específico de la organización (4%).

De esta forma, también enumeraron las diez posiciones que con mayor dificultad podían cubrir: 1) operadores de máquinas; 2) Representante de ventas; 3) Personal de apoyo en oficinas; 4) Oficios Calificados; 5) Choferes; 6) Técnicos; 7) Ingenieros; 8) Personal de contabilidad; 9) Profesionales calificados; 10) Gerentes y ejecutivos. Por ello, los roles lucieron diferentes a como se veían hace una década y continúan cambiando, por lo tanto, se requerirá de nuevas habilidades y entrenamiento (ManpowerGroup, 2018).

Bajo este escenario, la encuesta nacional de egresados 2019 (Centro de Opinión Pública UVM, 2019), indicó que el egresado obtenía su primer empleo a la edad promedio de 23 años, a pesar de que en su edición 2018 fue de 21 años. Así mismo, se supo que el 58 % de ellos afirmó que su primer empleo si estaba relacionado con su programa educativo, lo que representó una disminución del 8% respecto al año anterior, también el 45 % consideraron que obtener su primer empleo fue difícil o muy difícil, porque se enfrentaron a diversos obstáculos tales como el hecho de no contar con práctica o experiencia (44%), la falta de vacantes en el campo de estudios (20%) y los salarios bajo y prestaciones nulas (18 %).

Además, se detectó como relevante, que entre más tiempo tardan en conseguir empleo, el salario percibido es menor respecto a quienes logran colocarse rápidamente. Cabe destacar que la universidad de origen del egresado fija una diferencia en relación al medio que utilizan para conseguir un empleo, dependiendo de si se trata de una institución pública o privada (ver Figura 1). Por lo anterior, se determinó que sólo el 20% de ellos consiguen su primer empleo a través de la vinculación que realizó la propia universidad con las unidades económicas. De ahí que se les recomienda emplearse en menos tiempo, tener un empleo vinculado a su formación académica, conseguir trabajos por medio de canales profesionales como el servicio social y las prácticas profesionales, estar titulado y contar con experiencia laboral.

Figura 5.1
Medios para conseguir el primer empleo



Fuente: Encuesta Nacional de Egresados 2019

En ese mismo tenor y siguiendo la pista a los resultados publicados por la Encuesta Nacional de Egresados en su edición 2021, se reitera que del cien por ciento de los participantes, se señalaron como principales dificultades al momento de intentar conseguir el primer empleo, a la carencia de experiencia o práctica (44%), seguida de la falta de vacantes en el área de estudio (21%), de los bajos salarios o prestaciones ofrecidas (15.8%), de no estar titulado (6%), y por no contar con una recomendación (5%).

Por otro lado, la inserción laboral se relaciona con el porcentaje de avance en dos diferentes metas: la formación y el sistema económico. Por un lado, se necesita un razonable equilibrio entre los criterios de formación académica (conocimientos, competencias y actitudes) y los requerimientos del trabajo. En conjunto, unos y otros son elementos necesarios para desarrollarse exitosamente en el campo laboral. Por ello, es necesario equilibrar el número de egresados

de las instituciones de educación superior y la capacidad de absorción del sistema económico en condiciones laborales apropiadas para sus perfiles profesionales (Pérez Cruz & Pérez, 2021). Cuando la formación académica que recibieron los jóvenes y los requerimientos laborales del sistema económico no coinciden se genera un problema económico: el desempleo.

Adicionalmente, Antunes y Pochmann (2012), citado por Pérez Cruz & Pérez (2021) explicaron que cuando el desajuste se presenta entre el número de egresados de las organizaciones educativas y la capacidad de absorción del sistema económico surge el desempleo estructural. Este desajuste, al no ser una problemática exclusiva de los recién egresados, conlleva profundas deudas entre la formación académica y el sistema económico, lo que implica déficit en la empleabilidad, y en especial, la ampliación de las limitantes para la inserción laboral de los egresados.

Nuevamente, la encuesta de escasez en México en su edición 2022 reiteró que los empleadores no logran encontrar el equilibrio entre las habilidades técnicas y las fortalezas humanas, al destacar que las habilidades más demandadas son la autodisciplina y confiabilidad; la resiliencia y adaptabilidad; la colaboración y trabajo en equipo; el razonamiento y resolución de problemas, y el liderazgo e influencia social (en ese orden). Ello ha derivado en un crecimiento en el problema de hasta un 22% tomando como punto de partida el año 2012 a la fecha. Dicha encuesta resalta que entre las áreas con mayores dificultades se encuentran la IT y tecnología, la banca y finanzas, la educación, la salud y el gobierno (Escasez De Talento En México 2022, 2022). Esto permite comprender que el sistema educativo debe moverse en dirección a las necesidades del mercado laboral, desarrollando no solo conocimientos teóricos, sino habilidades que les permitan adaptarse de manera rápida y eficiente, por ellos las instituciones educativas como lo es la Universidad Autónoma de Baja California, ha implementado programas que ayuden al fortalecimiento del conocimiento en las áreas prácticas de los alumnos, tal es el caso de los programas de prácticas profesionales (PPP), de ahí que es imprescindible abordar esta temática desde la participación activa de las autoridades educativas del nivel superior.

Justificación y contribución del estudio

En concordancia a Ríos y Sánchez (2005), quienes mencionan que “El fracaso de la vinculación de la educación superior no es un problema exclusivo de México, el mismo proceso o el mismo comportamiento se encuentra al menos en los países de América Latina” es menester indagar más sobre la problemática, toda vez que Arocena y Sutz (2001), también dieron cuenta de ello a través los resultados que obtuvieron en varias regiones, por ejemplo, en Brasil, el 8.3% de las empresas encuestadas declararon que la vinculación con la universidad fue importante para el desarrollo y logro de innovaciones; sin embargo, las universidades son la opción menos mencionada como origen de ideas para la innovación [...], por otro lado, en México, los acuerdos de cooperación para proyectos innovadores solo alcanzaron el 6% de las empresas encuestadas [...], a su vez, en Venezuela, las vinculaciones con universidades son del 3.5%.... mientras que, en Chile, el 25% de las empresas declara haber realizado contratos con universidades; de éstas las que declaran intensidad media o alta en la firma de contratos con universidades alcanzan 3.7% del total (Arocena y Sutz, 2001).

Con estos datos se identifica que la vinculación como parte inherente de las actividades de formación en las instituciones de educación superior, permiten crear lazos entre el sector productivo y las universidades. A partir de la relación que existe, es posible medir el resultado que impacten de manera positiva al desarrollo y crecimiento del entorno, lograr una medición eficiente ayudará a determinar el grado de avance de los objetivos institucionales.

Lo que deja entrever que la vinculación con el sector productivo permite a las universidades la sustentabilidad, el crecimiento y el desarrollo económico. Analizar la posición competitiva de la UABC y de la Facultad de Contaduría y Administración nos permitirá determinar si lo que se está haciendo es suficiente o si podemos mejorar para que los alumnos salgan mejor preparados.

Propuesta Metodológica.

Este trabajo constituye en primera instancia una investigación de tipo documental, exploratoria y descriptiva, la cual incluirá un análisis de las páginas de las DES económico administrativo para determinar cuáles son las mejores prácticas que utilizan en la medición del impacto y eficiencia de los programas de prácticas profesionales (PP) en sus alumnos.

Adicionalmente, será de corte transversal y de campo la cual se centrará el estudio en dos sujetos siendo el primero el alumno, es decir, las personas inscritas a la facultad de Contaduría y Administración (FCA) y que se ubiquen entre el 70% y el 99% de avance académico, es decir, en la etapa terminal de su respectivo plan de estudios. Para ello se iniciará con la búsqueda de información de los alumnos inscritos en la FCA durante el año 2020 (en ambos periodos semestrales) que cuenten con las características requeridas para su inscripción en las PP. Como segundo sujeto de estudio se tendrá a 164 empresas, mejor conocidas como Unidades Receptoras (UR), las cuales se pueden definir como las Instituciones vinculadas con la FCA a través del programa de PP. Para determinar el universo de estudio respecto a las UR, se consideró a aquellas en la que los alumnos estuvieron inscritos en los periodos 2020-1 y 2020-2.

Métodos de recolección de la información

Para recolectar la información de fuentes primarias, se realizarán entrevistas estructuradas a los supervisores de las U.R con el apoyo de diversos profesores de tiempo completo (PTC) que se sumaron de manera voluntaria a la iniciativa, a fin de alimentar la base de datos de la Unidad Académica (UA) con la que se podrán proponer mejoras en el proceso de vinculación a través de las PP así como mejorar su influencia e impacto en la inserción laboral de la comunidad estudiantil y de los potenciales a egresar. Por lo tanto, no se incluirá una hipótesis, por virtud de que las variables son de naturaleza cualitativa.

Referencias

- Alcantar, V.M. y Arcos, J.M. (2004). La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento de las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (1). <http://redie.uabc.mx/vol6no1/contenido-enriquez.html>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de las teorías. Junta de Andalucía. http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Campos Ríos, G., y Sánchez Daza, G. (2005, 12). La vinculación universitaria: ese oscuro objeto del deseo. *Revista electrónica de investigación educativa*, 7. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412005000200005
- Centro de Opinión Pública UVM (2019, septiembre 25). Encuesta Nacional de Egresados

2019. <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2019/>
- Centro de Opinión Pública UVM (2021). Encuesta Nacional de Egresados 2021. <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2021/>
- Geeregat Vera, O., Cifuentes Gómez, G., & Villarroel Farías, M. C. (2016, 01). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. SciELO. Retrieved November 3, 2022, https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032016000100383
- Gracia, M. (2015, 07 15). México. Un país de jóvenes con falta de oportunidades. Milenio. <https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mexico-un-pais-de-jovenes-con-falta-de-oportunidades>
- ManpowerGroup (2018). Encuesta de Escasez de Talento 2018, México. Retrieved November 3, 2022, https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/db65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0/MG_EscasezdeTalentoMexico2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=db-65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0
- ManpowerGroup (2022). Escasez de talento en México 2022. <https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2022/10/Resultados-de-Encuestas-de-Expectativas-de-Empleo-en-Mexico-Julio-Septiembre-2022-Manpower.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). Education at a Glance 2018: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
- Pérez Cruz, O. A., & Pérez, R. P. (2021, 03 9). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 11. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Salgado Vega, M. D. C. (2005). Empleo y transición profesional en México. SciELO México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252005000200011&script=sci_abstract
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del Concepto. *Revista de Investigación en la Educación*, 14, 67-84. <https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Zepeda, C. (2022). Universitarios, segmento con más desempleados en México: encuesta. *La jornada*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/01/24/economia/universitarios-segmento-con-mas-desempleados-en-mexico-encuesta/>