

Políticas públicas Empleabilidad y evaluación de la educación superior en México

Carlos Brockmann de Anda
y Javier González Gómez*

Uno de los fines de las escuelas, sobre todo en los niveles medio-superior y superior, es educar para la vida laboral. ¿Cómo lograr que los egresados de bachillerato, preparatoria y universidad tengan los conocimientos y destrezas que buscan los empleadores?

Para el año 2013, el Gobierno federal anunció un incremento en el gasto para ciencia, tecnología e innovación de aproximadamente 15% respecto a lo asignado en 2012, y se espera una tendencia de gasto creciente para el año que inicia. Dado el bajo crecimiento económico y las condiciones de restricción presupuestal en las finanzas públicas nacionales, resulta relevante este esfuerzo por priorizar el desarrollo de un rubro estratégico que permita ubicar a México en niveles de inversión similares a otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Aun cuando es innegable la importancia del incremento anunciado en ciencia y tecnología, como en otras políticas de índole nacional, es pertinente evitar la tentación de priorizar el presupuesto cuantioso por encima del presupuesto de calidad (gastar mejor). No se trata solamente de “llenar los problemas de dinero”, sino de basar la inversión en un diagnóstico sólido y consistente de las dificultades estructurales que han impedido el desarrollo acelerado de ese sector.

Uno de estos problemas estructurales es el de la empleabilidad de los egresados de la educación superior en

México. No puede imaginarse un impulso acelerado real de la innovación y la tecnología sin un capital humano que posea las competencias, los conocimientos y las habilidades suficientes para incorporarse al sector productivo de manera exitosa.

En este sentido, resulta de gran relevancia contar con un conjunto de indicadores que provean la información necesaria para identificar los cuellos de botella que impiden el tránsito fluido del sistema educativo al mundo laboral. En consonancia con la máxima de Gracián, “lo bueno, si breve, dos veces bueno”, los indicadores no deben ser muy numerosos, pues ello

dificultaría su seguimiento, y sí en cambio lo suficientemente eficaces para retratar con la mayor fidelidad posible el estado de la empleabilidad en nuestro país.

Un indicador claro, observable, contundente y de planteamiento simple es el siguiente: ¿En qué medida los egresados de las universidades mexicanas son empleados/empleables en áreas relacionadas con su profesión? O visto de otra forma: ¿En qué medida consideran los empresarios a los egresados “empleables” o preparados para ser productivos? La respuesta a esta pregunta esbozaría no solo un panorama del estado de la educación superior en

México, sino también de la vinculación que guarda con el sector productivo. Una baja empleabilidad revelaría una relación desfasada entre universidad e industria, cuestionaría la pertinencia del modelo vigente y, sobre todo, alertaría sobre el incremento del riesgo y la pérdida de la competitividad del país en el contexto de la economía global.

Diagnóstico

¿Qué tan empleables son los universitarios mexicanos? Una condición necesaria para la empleabilidad, aunque no suficiente, es contar con los conocimientos técnicos



mínimos requeridos para desempeñarse de manera exitosa en un puesto laboral. De acuerdo al Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) que aplica el Ceneval, entre 45 y 50% de los egresados no cuenta con el saber básico de su profesión, de modo que para las empresas la calidad de un egresado es prácticamente una apuesta equivalente a un volado.¹ Lo anterior, sin duda, juega en contra de los universitarios, pues un empresario adverso al riesgo se lo pensará dos veces antes de contratar a un egresado del que no posee suficiente información; requerirá evaluaciones de personal o, en su caso, capacitaciones que representan altos costos. De acuerdo con los resultados de una encuesta realizada por Manpower Group, en México 43% de los empleadores manifestó dificultades para cubrir vacantes, principalmente debido a la falta de talento disponible.² Los empleadores buscan gente dispuesta a crecer y que sepa aprender. Un 49% de los encuestados exhibió que para superar la escasez deben otorgar capacitación adicional y desarrollar al personal existente como primera opción para cubrir vacantes. Es notable que, de acuerdo al estudio, en la región solo 10% de los empleadores genera alianzas con instituciones educativas para crear programas de formación alineados con las necesidades de talento.

Por su lado, la matrícula universitaria muestra un fuerte sesgo hacia la formación orientada a los servicios, saturando ese segmento del mercado y dificultando el empleo de los jóvenes en esas áreas. Destaca el caso de las carreras de administración, contaduría y derecho (ver la Tabla); si bien tienen una importante demanda por parte de las empresas, esta resulta insuficiente frente al número de solicitantes, lo que repercute en la presión de los salarios a la baja. Además, un profesionista mexicano recibe un ingreso mensual de 10 mil 337 pesos en promedio, el cual, según la OCDE, es superior en solo 10% al salario de un trabajador que no cursó la universidad.³

La consecuencia natural de esta saturación del mercado laboral en el sector servicios es la aparición de áreas de oportunidad para los jóvenes universitarios en sectores de alta demanda y poca oferta de egresados, y en donde la creación de valor agregado es muy elevada, por ejemplo en la industria de la transformación o en los sectores tecnológicos. Es por esta razón que las áreas mejor pagadas son las de

ciencias físico-matemáticas e ingenierías, en la que se perciben 14 mil 300 y 11 mil 570 pesos mensuales, respectivamente (ver la Gráfica 1). En cambio, las áreas que tienen los menores ingresos son ciencias de la salud (10 mil 271 pesos), ciencias sociales (9 mil 701 pesos) y educación (8 mil 566 pesos).

Pocos programas universitarios ofrecen oportunidades para acumular experiencia de trabajo intensa por encima del requisito de servicio social: aprendizajes más rápidos y prácticos o, en su caso, aprendizajes basados en el cúmulo de herramientas y experiencias necesarias para desarrollar proyectos productivos.

Se ha observado, por otra parte, una desconexión clara entre la oferta educativa y las fuerzas del mercado, la cultura local y sus particularidades, las habilidades existentes, el ecosistema local y los recursos disponibles (incluyendo la capacidad y el enfoque de las universidades, el conocimiento generado en centros de investigación y otros medios al alcance para promover proyectos). Además, la educación vocacional, técnica o práctica, sigue teniendo un estatus inferior que la de licenciatura, aunque en muchas ocasiones sirva mejor a las empresas locales, al proporcionar herramientas más útiles a los estudiantes.

Este desequilibrio entre la oferta de egresados y los requerimientos de la industria mexicana deriva en una estructura del empleo que castiga a los universitarios y premia a quienes tienen un nivel menor de estudios, que frecuentemente recurren a la economía informal. Por ejemplo, en la Gráfica 2 se muestra que aquellos con educación media superior y superior son los más desocupados. La población desocupada se reduce drásticamente conforme la escolaridad disminuye, siendo mínima para quienes no terminaron la primaria. En ese sentido, resulta revelador que, según datos del INEGI, prácticamente la mitad de los jóvenes de entre 20 y 29 años con carrera terminada se empleen en ocupaciones que requieren de conocimientos profesionales. Se trata de un gran costo para el país, pues el dato sugiere que casi la mitad de sus jóvenes está subutilizando sus capacidades.

Estos datos subrayan la urgencia de debatir a fondo el sistema universitario mexicano, discutir el grado de relevancia de las carreras predominantes en las universidades mexicanas y orientar cada vez más la formación académica hacia la empleabilidad.

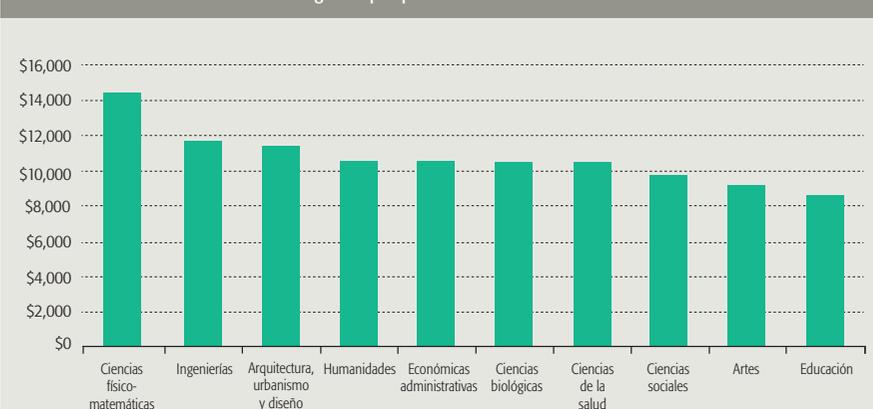
La falta de habilidades básicas y la estructura de la matrícula universitaria no son los únicos problemas endémicos de la

TABLA Profesiones con mayor demanda y número de ocupados

Carreras con mayor número de ocupados	Miles de personas	De las cuales, se ocupan en lo que estudiaron (%)
Administración y gestión de empresas	719.7	38.8
Contabilidad y fiscalización	697.3	61.6
Derecho	645.8	63.7

Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>>.

GRÁFICA 1 Promedio mensual de ingresos por profesión



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>>.

empleabilidad en el país. Además de los conocimientos técnicos propios de su campo de estudios, es cada vez más aceptada la necesidad de que los universitarios desarrollen una serie de habilidades que incrementen sus posibilidades de obtener empleo y escalar en las pirámides organizacionales. Una de esas habilidades es el conocimiento de otros idiomas. Según el portal de empleo occ, 97% de las empresas que utilizan su plataforma requieren trabajadores con dominio del inglés.⁴ Otros portales, como <empleonuevo.com>, estiman que entre 80 y 90% de las vacantes requieren de algún grado de conocimiento de ese idioma. En cuanto al número de mexicanos con dominio pleno del inglés, la cifra más optimista lo ubica en alrededor de 4.4 millones, en tanto que la más conservadora es de 2.2 millones, lo que refleja una brecha enorme entre los requerimientos del sector productivo y los solicitantes de empleo. Aunque hay un impulso fuerte para incorporar programas de inglés en las universidades e institutos de educación pública del país, en 2013 pocos de ellos dedicaron un presupuesto importante o cuentan con una plantilla de profesores suficientemente capacitados con posiciones de tiempo completo.

Estos datos son relevantes debido, por un lado, al rezago frente a los requerimientos de la industria y, por el otro, a la pérdida de competitividad ante otras economías, como China y Brasil. Se estima que actualmente 300 millones de personas están aprendiendo inglés, mientras que en Brasil la cifra ronda los 50 millones. De acuerdo a una nota de *El Economista*, un ejemplo de la seriedad del problema es el de un *call center* en el estado de Jalisco, que había planeado incorporar una plantilla de mil trabajadores pero solo logró generar 300 plazas debido a la insuficiencia de personal bilingüe. Otro ejemplo está en el estado de Puebla, donde se estima que solo 10% de los empleados formales dominan el inglés, cifra por debajo de los requerimientos de la industria de la entidad.⁵

Por otra parte, aunque existen muchos exámenes de inglés académico, hay pocas mediciones concretas sobre el dominio del idioma inglés para fines profesionales y técnicos.⁶ Se ha podido observar que hoy en día se requiere tener un nivel de inglés funcional para llegar a niveles directivos de prácticamente cualquier empresa.

Cada vez se revela con mayor fuerza que el problema no se restringe al idioma inglés, ya que la falta de universitarios que dominen el alemán, el chino o el japonés comienza a representar un riesgo para la competitividad del país. Se sabe que las empresas de los estados y ciudades del norte del país, en particular de Tijuana, están incrementando su demanda de personal con conocimiento del japonés. Y si se advierte el crecimiento sostenido de la economía china, puede avizorarse un importante reto para los próximos años también en esta lengua.

En cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), las empresas lo consideran cada vez más otro de los factores que condicionan las posibilidades de conseguir empleo. Un estudio realizado por On Device Research muestra

que 1 de cada 10 jóvenes de entre 16 y 24 años ha sido rechazado al buscar trabajo debido al contenido de su perfil en las redes sociales, mientras que 2 de cada 3 aspirantes señalan estar despreocupados por el efecto negativo que pueda tener el uso de estas redes en sus perspectivas de empleo.⁷ Estos datos son preocupantes pues indican una falta de comprensión de

Cada vez se revela con mayor fuerza que el problema no se restringe al idioma inglés: la falta de universitarios que dominen el alemán, el chino o el japonés comienza a representar un riesgo para la competitividad del país

los riesgos y oportunidades de las TIC en la nueva sociedad del conocimiento y, en consecuencia, alertan al sector productivo sobre la pérdida de competitividad que puede derivarse de emplear jóvenes que no identifican el potencial de los nuevos instrumentos de comunicación virtual. Más allá del dominio de redes como Facebook y Twitter, se incrementa la necesidad de que los egresados cuenten con capacidades de programación básica, herramientas de colaboración y programas estadísticos sofisticados como SPSS o STATA.

De manera destacada, debe mencionarse la insuficiencia de capacidades técnicas básicas, como gestión de la información, procesos, matemáticas, lógica, orden y análisis de datos, además de otras habilidades “blandas” como un eje central de la educación universitaria. Este tema es materia de importantes debates en países como el Reino Unido.⁸ También conocidas como habilidades interpersonales o de empleabilidad, las *soft skills* son el conjunto de herramientas y destrezas que permiten a un profesionista interactuar de manera óptima con sus colaboradores y ser productivo. Usualmente incluyen la actitud positiva hacia el trabajo, la capacidad de negociación y resolución de conflictos, el pensamiento estratégico, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Según la encuesta de Manpower Group citada, los empleadores buscan preferentemente candidatos con:

- Entusiasmo y motivación;
- Profesionalismo (apariencia, puntualidad, etcétera);
- Habilidad para comunicarse;
- Flexibilidad y adaptabilidad;
- Capacidad de hacer frente a la ambigüedad y la complejidad;
- Resolución de problemas;
- Mentalidad de aprendizaje y curiosidad intelectual;
- Pensamiento analítico y crítico;
- Atención al detalle.

De acuerdo con un documento de McKinsey & Company,⁹ que podría ser el primer estudio longitudinal en el mundo sobre empleabilidad, lo más importante para los empleadores es el trabajo en equipo, la ética de trabajo y la mentalidad de aprendizaje,

a diferencia de los educadores, quienes valoran las habilidades blandas de forma similar a otros conocimientos más duros. Por eso no sorprende que en México 77% de las universidades e institutos tecnológicos consideren que prepararon a sus egresados adecuadamente, mientras que solamente 40% de los empleadores están de acuerdo en ello. Otros datos son igualmente relevantes. 50% de los jóvenes no está bien informado para tomar buenas decisiones, tanto de expectativas de trabajo como de aspiraciones salariales, por lo que, al ser cuestionados, más de la mitad mencionó que escogería “otra área de estudio”. De acuerdo con esta fuente, 23% de los mexicanos no trabaja, ni estudia ni está en algún tipo de capacitación.

Estudios realizados en España indican que las habilidades blandas son las más demandadas por las empresas (buscan en particular profesionistas proactivos y emprendedores),¹⁰ lo cual no dista mucho de las necesidades de las empresas mexicanas. En esa línea, de acuerdo con la Matriz de Competencias de la Industria —un interesante ejercicio elaborado por la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información—, los aspirantes a ocupar ciertos puestos especializados deben también contar con habilidades de liderazgo, consultoría y asesoría a fin de ir escalando a niveles superiores en las empresas afiliadas a esa organización.¹¹

De acuerdo con investigaciones realizadas por el Comité de Educación de la American Chamber Guadalajara, para estudiantes universitarios las habilidades blandas tardan hasta dos años o más en adquirirse. Sin embargo, ha sido difícil obtener datos duros porque no hay mediciones concretas o estandarizadas de empleabilidad, ni en México ni en otros países.

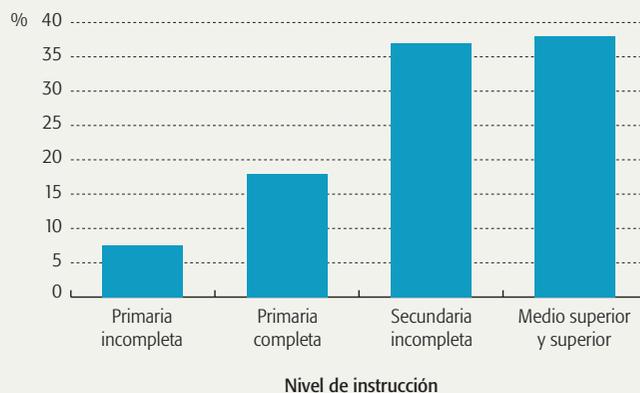
¿Hacia dónde orientar las políticas públicas?

A partir del análisis de los problemas de fondo que afectan la vinculación entre las universidades y el sector productivo, pueden sugerirse ajustes a las políticas en marcha que aumenten las posibilidades de que los egresados se inserten satisfactoriamente en el mercado laboral, aprovechando más eficientemente los recursos adicionales asignados, por ejemplo al sector de ciencia y tecnología. Podría al mismo tiempo utilizarse la empleabilidad como un componente central de un siste-

ma de evaluación de competencias desde la universidad. Esta relación empleabilidad-competencias debería considerar al menos los siguientes puntos:

1. *Dominio de idiomas, en particular del inglés.* Es preciso implementar medidas de gran alcance para revertir la carencia de profesionistas bilingües. El rezago es de tal magnitud que su solución requerirá de un esfuerzo conjunto de Gobierno e iniciativa privada, para lograr competitividad en términos lingüísticos. Esta preocupación ya ha permeado en distintos ámbitos de gobierno; por ejemplo, el Congreso de Jalisco ha discutido obligar a las escuelas de nivel medio superior y superior a impartir la mitad de sus clases en un idioma extranjero.¹² Sin embargo, si se considera que solo 20% de los profesores de inglés están debidamente capacitados para tal fin,¹³ la pregunta natural es cómo revertir el problema en un horizonte de corto y mediano plazos. Un camino que podría explorarse es crear un programa nacional de enseñanza del idioma inglés, para el cual podrían contratarse profesores nativos de países del Caribe o de Estados Unidos que ayuden, a un bajo costo, a expandir el dominio del idioma a lo largo y ancho del territorio. También es posible buscar fuentes de financiamiento dentro de los propios mecanismos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, lo cual sin duda contribuiría a fortalecer, en mayor medida, los objetivos de ese acuerdo trinacional.
2. *Apostar a las habilidades blandas.* Además del fortalecimiento de los programas de estudios orientados al aprendizaje y la aplicación de los conocimientos técnicos, es necesario promover en las universidades el diseño de cursos específicos de habilidades blandas, que vayan desde la elaboración de un currículum vitae y el compromiso con el trabajo hasta el liderazgo y la visión estratégica. La evaluación para la aprobación de estos cursos podría incluir entrevistas o exámenes con reclutadores profesionales, así como los resultados de las prácticas que muchos estudiantes realizan en diferentes industrias antes de su titulación.
3. *Dominio digital.* Como se enunció anteriormente, en la actualidad los jóvenes no han logrado dimensionar cabalmente la magnitud de los alcances, riesgos y oportunidades que implica la utilización de las nuevas tecnologías. Por esta razón, resulta pertinente que los profesionistas dominen y comprendan las diversas herramientas que ofrecen las TIC, para convertirlas en una palanca que potencie la productividad y la creación de valor agregado en las empresas. La Estrategia Digital Nacional, presentada en noviembre de 2013, incluye líneas de acción con gran potencial en esta materia.
4. *Flexibilidad y vinculación “desde temprano”.* Los casos de éxito incorporan una fuerte vinculación pragmática y maleabilidad: algunas empresas ofrecen a sus empleados como maestros

GRÁFICA 2 Población desocupada en el primer trimestre de 2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI
<<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>>

y diseñadores de programas, mientras que los estudiantes pasan mucho tiempo aprendiendo en las empresas con grandes posibilidades de obtener un empleo. Los conductos/opciones de carrera están bien definidos y ofrecen expectativas realistas para los egresados. En algunas escuelas vocacionales, por cada año cursado se entrega una acreditación, con lo que el programa puede abandonarse en cualquier momento, o el estudiante puede cambiarse a otra área con el mismo tronco común.



En Australia, por medio del programa *vetis*, 40% de los estudiantes de bachillerato del país participan en educación vocacional de manera integrada, con la flexibilidad de cambiar en cualquier momento y terminar con certificaciones reconocidas.¹⁴ En los países y regiones con tasas de desempleo juvenil más bajas hay una relación cercana entre educación y empleo. Inclusive, los países nórdicos proporcionan una garantía a los jóvenes de un trabajo o entrenamiento útil.¹⁵

- Existen innovaciones que podrían adaptarse a México para incrementar la experiencia de trabajo y empleabilidad mientras se estudia. Una de ellas es el uso de simulaciones mediante “juegos serios” —como el *INNOV8* de IBM, implementado exitosamente para la administración de procesos de negocio—, que ayudan a generar escala creando experiencia de trabajo inicial útil. Otra es el uso de cursos impartidos y evaluados por empleadores en relación con las conductas y expectativas de los alumnos, como *YearUp*, en el que 84% de los alumnos que lo cursan encuentran empleo en menos de cuatro meses. Finalmente, la emisión de certificaciones de empleabilidad por parte terceros reconocidos, como *Work Keys Assessment* de la empresa *ATC*, y la elaboración de cursos modulares y flexibles, permiten a los egresados adquirir capacidades vocacionales y certificaciones rápidamente, al tiempo que los programas responden pronto a cambios en la industria.

Además de estos temas, para impulsar la empleabilidad de los profesionistas mexicanos será importante diseñar y actualizar los programas de estudio, tomando como base las necesidades específicas de la industria, los problemas sociales más amenazantes y la perspectiva a 20-30 años, considerando la evolución de la pirámide poblacional del país.

Por último, se requieren más iniciativas de vinculación del sector productivo con las universidades, que permitan generar oportunidades auténticas para que los jóvenes obtengan experiencia de trabajo —vía incubadoras de negocios, prácticas profesionales, apoyo a proyectos productivos, inversionistas “ángeles”, entre otras—, de modo que al momento de egresar, los profesionistas puedan aportar sus conocimientos y contribuir de manera decisiva al crecimiento del sector productivo mexicano. Por su parte, las empresas pueden participar aportando personal para dar clases y evaluaciones, patrocinando/apoyando con equipamiento de laboratorios y talleres, generando programas de aprendizaje dentro de las propias empresas y ofreciendo simulaciones (juegos serios). Para ciertas ocupaciones, el entrenamiento mediante aprendizaje es más importante que una educación formal. El aprendizaje que se da “trabajando” puede incluir diversas prácticas, desde periodos cortos de observación

hasta programas de mentores de largo plazo estructurados, concluyendo con la obtención de un diploma o certificación.¹⁶

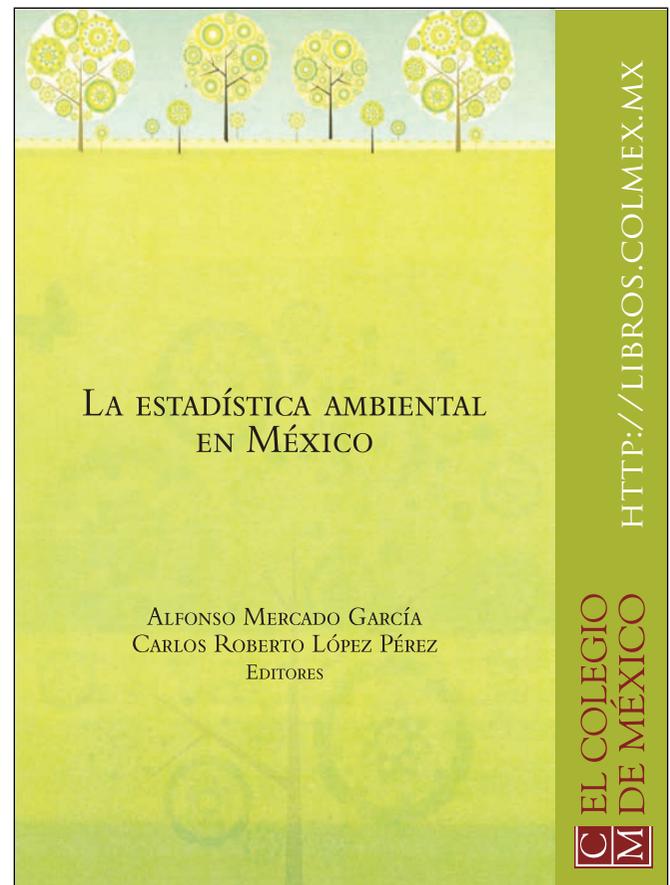
Un buen ejemplo puede mostrar la ruta a seguir en el futuro cercano. A partir de 2013, la *Coparmex* implementa en nuestro país el modelo alemán dual, que permite reducir la distancia común entre teoría y práctica por medio de un sistema de capacitación que combina los estudios de los jóvenes con trabajo en la industria. En aquellos lugares donde el sistema ha sido implementado,

hasta 80% de los jóvenes ha sido contratado al finalizar el programa. En una primera etapa, el modelo dual contará con el apoyo de empresas de los sectores automotriz, aeroespacial, agroindustrial y electrónico mexicanos, para posteriormente trasladarse a otros sectores.¹⁷ En Alemania, más de 70% de las empresas con más de 50 empleados participan.

Las políticas públicas en esta materia deben fortalecer y sistematizar sus mediciones, estadísticas y metodologías en materia de seguimiento a egresados y condiciones de empleabilidad, a fin de proyectar el estado que se quiere alcanzar y permitir la evaluación de los esfuerzos educativos en México. **Este País**

* Los autores agradecen la colaboración de Claudia García de Alba y de Erick Limas en la elaboración de este texto.

Consulte las notas de este texto en la versión electrónica <www.estepais.com>.



LA ESTADÍSTICA AMBIENTAL EN MÉXICO

ALFONSO MERCADO GARCÍA
CARLOS ROBERTO LÓPEZ PÉREZ
EDITORES

HTTP://LIBROS.COLMEX.MX

EL COLEGIO
DE MÉXICO