

EL DESAFÍO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

The Employability Challenge of College Graduates

MsC. Li Jun Yu (Elena)⁴

Máryuri García González⁵

ORCID 0000-0002-2734-6541

maryurigarciagonzalez@gmail.com

Alfredo García Rodríguez⁶

ORCID 0000-00002-7823-3547

Resumen

Se realiza un análisis sobre la empleabilidad, la situación del empleo en los graduados universitarios en las diversas carreras y las problemáticas reales para encontrar empleo acorde con los estudios realizados, en aras de lograr un posicionamiento laboral estable, reconocido y valorado por la sociedad y el ser humano. Se concreta entonces la relación entre la empleabilidad de los graduados universitarios y la realidad socioeconómica imperante que dominan este aspecto social de tanto interés en nuestra sociedad.

Palabras claves: Empleo, graduados, universidad, egresados.

Abstract

An analysis is carried out on employability, the employment situation in university graduates in the various careers and the real problems to find employment in accordance with the studies carried out, in order to achieve a stable job position, recognized and valued by society and the public. human being. The relationship between the employability of university graduates and the prevailing socioeconomic reality that dominate this social aspect of such interest in our society is then specified.

Keywords: Employment, graduates, university, graduates.

⁴ (Master en Ciencias de la Educación)

⁵ Dra. C Máryuri García González (Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular – Investigadora del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. (CEPES). Universidad de la Habana.

⁶ Profesor auxiliar de la Facultada de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Pinar del Rio. Cuba

Introducción

Existen diversas conceptualizaciones sobre la empleabilidad de los graduados de la educación superior, la más reconocida es aquella que considera como la combinación de factores, que van desde la situación económica, el desarrollo alcanzado por el país de residencia y una mayor o menor demanda o saturación de profesionales (por especialidad) en el mercado laboral; así como las competencias y habilidades adquiridas en la educación superior, la experiencia, las cualidades y aptitudes personales que permiten conseguir un empleo en función de los conocimientos adquiridos, permanecer empleado y progresar a lo largo de sus carreras laborales. Felgueroso, (2015, p. 30)

Lo anterior explica en parte, el por qué en momentos de crisis económica la empleabilidad para los egresados de la educación superior tiene dos momentos, en uno disminuye la oferta general del empleo mientras que, en el otro, por lo general, la falta de empleo afecta con mucha más intensidad a las ocupaciones que requieren de menor calificación. Pero también las posibilidades de emigrar y obtener empleo, son más favorables para los graduados universitarios que para los que no lo son.

No obstante, las posibilidades de empleo varían en función de la carrera cursada, la empleabilidad tiene más posibilidades en el caso de los graduados de las carreras técnicas, las ingenierías; sin embargo, no son las más solicitadas por los jóvenes internacionalmente. Según Li Jun Yu, (2017), en el caso de Argentina, aunque válido para otros países, “En el mercado laboral local, hoy las ingenierías, las ciencias exactas y las carreras asociadas con las nuevas tecnologías son las más demandadas, según datos del Ministerio de Trabajo y de consultoras privadas. La necesidad de estas profesiones ha aumentado en los últimos años y, en muchos casos, la empleabilidad de los egresados está prácticamente garantizada”; lo cual se justifica por ser las que más impactan en las estrategias de desarrollo económico de los países.

Es evidente que una parte de los graduados universitarios no vinculados con carreras de alto nivel de empleabilidad, no logran acceder a empleos en correspondencia con su título. Según información aportada por el Observatorio Laboral para la Educación, de la República de Colombia, “... en el 2012, el 78,7% de los recién graduados de educación superior se encuentra trabajando en el sector formal, realizando aportes al

Sistema de Seguridad Social, y el 3,1% continúa estudiando un programa de Educación Superior”; de lo que se desprende que el 18.2% no ha logrado emplearse.

En la actualidad, la empleabilidad constituye una preocupación tanto de las familias, las instituciones de educación superior; como por el gobierno de los diferentes países, particularmente en la República Popular China, ante el incremento de los graduados universitarios en las diferentes carreras, los que no siempre coinciden con las necesidades nacionales y sobre todo territoriales, lo que da lugar a que muchos de ellos no obtengan trabajo de inmediato o pasan a ocupar plazas que no están en relación con los estudios cursados.

En la consideración de Li Jun Yu y García González, M. (2021), es muy válida la observación que hace Laurie Percey, (2014, p. s/n) ex jefe ejecutivo del Consejo Empresarial China-Australia y actual jefe de estrategia y desarrollo de China en la UNSW, al señalar que para el logro de la empleabilidad "... las universidades necesitan estar activamente persiguiendo las alianzas con la industria que alinearán el desarrollo de las carreras estudiantiles con las necesidades reales de las compañías..." Es por ello necesario realizar un estudio que establezca las pautas respecto a la realidad existente hoy en China sobre la posibilidad real de empleo de los recién graduados y las posibles causas que afectan el fenómeno de la empleabilidad.

1.1 Bases teóricas de la empleabilidad de los graduados universitarios.

Aunque a veces se utilizan indistintamente los términos empleo y empleabilidad, estos tienen significados diferentes, "Empleo es sinónimo de estar ocupado, mientras que la empleabilidad está asociada con las características personales que facilitan y promueven las buenas oportunidades de ocupación", Salas Velasco, M, (2014, p. s/n)

La palabra empleabilidad surgió del término inglés "*employability*", que proviene de la unión de las palabras: "*employ*" (empleo) y "*hability*" (habilidad) Redchuk, (2013, 10). Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década de los 50 del siglo XX, haciendo referencia a la preocupación acerca de la posición de las personas desamparadas en el mercado de trabajo.

Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él, según Redchuk, (2013, p s/n).

A partir de finales de los años '70 la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula. Pérez, P, (2005), citado por Redchuk, (2013, p 15)

En el libro “La empleabilidad en la Universidad Española”, Belen S. Lantarón (2014, p. s/n), considera que “... la mayoría de las definiciones sobre empleabilidad hacen referencia a tres aspectos”:

- Ajuste entre la formación recibida y la requerida
- Inserción profesional y condiciones de trabajo
- Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

En tal sentido Jair (2003) considera que “... la empleabilidad es un requisito crítico, tanto para las organizaciones/empleadores que necesitan competir en un entorno variable, como para los individuos quienes la plantean como objetivo de una carrera exitosa”

Es reconocido por la mayoría de los especialistas en el tema de la educación superior, que el papel formativo de la Universidad no concluye con la graduación de estos, sino que continúa después con su superación profesional; como tampoco su misión en cuanto a la empleabilidad para la universidad termina cuando sus estudiantes se gradúan y logran empleo, “... la empleabilidad también es una responsabilidad de la universidad como institución educativa y por tanto puede incidir en su implementación entre sus graduados”. Lantarón, (2012, p. 270), citado por Li Jun Yu, (2017)

La Educación Superior ha jugado un papel determinante en la evolución del conocimiento universal. En el devenir histórico de la Universidad se ha ido definiendo con mayor precisión y amplitud la participación y relaciones de la educación superior con determinadas funciones y demandas, ya no solo políticas, ideológicas y de acumulación y desarrollo del conocimiento en general, sino también de respuesta a las crecientes exigencias económicas, de amplia repercusión mediata e inmediata para el desarrollo social. La formación de profesionales, como una de las tareas básicas de la Educación Superior, se encuentra en el centro de esta problemática.

Cada vez más se exige a la educación superior responder a las demandas del mundo del trabajo con el objetivo de una más rápida y eficiente inserción laboral de los graduados, para lo cual es necesario conocer y anticipar esas demandas. No obstante, la educación superior y profesional no puede estar organizada solo en función de esos objetivos, pues es fundamental que los graduados también tengan sólida formación en las ciencias que sustentan su profesión para poder ser creadores o promotores de nuevos conocimientos, tecnologías o técnicas, fundados en valores sociales y culturales explícitos. El vínculo entre educación, conocimiento, desarrollo social, formación de recursos humanos altamente competentes y progreso científico técnico se ha vuelto más estrecho. Iñigo Bajos, E. (2000).

La formación universitaria no determina por sí sola cual será el comportamiento posterior de quienes se titulan, pero, sin dudas, incide fuertemente en la forma de concebir las relaciones humanas y las del hombre con la naturaleza. La formación que se ofrece en las universidades no es neutral, ni es ajena al contexto de la sociedad y la cultura que la rodea y penetra. Los graduados habrán recibido allí las bases conceptuales de las ciencias que sustentan su titulación junto con las concepciones éticas, epistemológicas, sociales, económicas y políticas que, en forma implícita o explícita, se enseñan como parte del ser y del quehacer, en tanto integrantes de una comunidad de universitarios y graduados.

La internacionalización y facilidad de acceso a la información y la cultura que provee el avance en los medios de comunicación ha provocado cambios en el comportamiento de las nuevas generaciones. Las formas de comunicación, los valores sociales que reconocen, las modalidades de vinculación entre sí, con terceros, con los objetos de estudio y con el trabajo, los intereses que les mueven, son diferentes a los que “tradicionalmente” se suponían en los estudiantes y profesionales universitarios.

En el ambiente laboral se observa una mayor movilidad, motivada por un aparente menor apego o compromiso con el lugar de trabajo y la permanente búsqueda de nuevas oportunidades de mejora salarial o de las condiciones de trabajo. Por otra parte, los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos demandan de parte de los profesionales la definición de posiciones éticas, sociales y políticas, relativas a su aplicación o a su desarrollo. Estos factores deben estar considerados en forma explícita en los procesos de formación de los profesionales.

La enseñanza activa como instrumento metodológico requiere un mayor esfuerzo operativo e intelectual, y por lo tanto requiere también del compromiso y la motivación tanto del estudiante como del docente.

La educación superior no puede desligarse de la producción de conocimiento, por lo que deben elaborarse políticas efectivas de incorporación de todos los estudiantes desde muy temprano a los ámbitos de creación de conocimiento, desarrollo e innovación, tanto en la Universidad como en otros ámbitos de la sociedad y del sector productivo con los cuales, cada vez con más frecuencia, se establecen acuerdos de mutuo beneficio.

Por consiguiente, es vital preparar a los estudiantes desde la universidad para acceder y mantener sus empleos, dotándolos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para ello; siendo la empleabilidad elemento clave.

La empleabilidad en términos generales, es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. Campos Ríos, 2002, citado por Redchuk, (2013, p 40).

Una definición más amplia, es la de Weinberg, P (2004), citado por Redchuk, (2013, p 49): "La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida".

En efecto, el fenómeno de la empleabilidad abarca diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, la capacidad de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras Martínez Gómez (2009)

El enfoque de Fuster (1999), citado por Redchuk, (2013, p 53) va un poco más allá y establece que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece. Su visión

se adapta a la definición de empleabilidad brindada por la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, por sus siglas en inglés) de España, la cual expresa: "La empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida". Citado por Rodríguez Espinar, (2010)

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado considerablemente.

A su vez, el contexto social ha cambiado por lo que el "empleo para toda la vida", deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos, los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo.

El empleo de toda la vida se considera como algo del pasado, según criterios de Li Jun Yu (2017). La reducción de personal elimina las opciones de trabajo. Una carrera se compone de trabajos que son inseguros, las oportunidades de promoción o ascenso en las organizaciones están decreciendo, depende de los intereses de los empresarios, lo que sea capaz de aportar el empleado y la situación del mercado en ese momento.

Por otro lado, las organizaciones están retrasadas, las escalas corporativas han desaparecido, la carrera ya no es un proceso hacia arriba dentro de una jerarquía ocupacional u organizacional. Malton, (1999), citado por Redchuk, (2013, p 60). Ahora se ve más que las personas progresarán en una variedad de organizaciones y deberes, ganar cada vez en su formación postgraduada y en demostrar sus competencias profesionales y laborales.

Lo cierto es que en cuanto a la empleabilidad y las oportunidades de empleo, algunos pensadores de la administración argumentan que: "en vez del enfoque tradicional acerca del empleo, el enfoque debe ser ahora en la empleabilidad. En otras palabras, debemos olvidarnos acerca de aferrarnos desesperadamente a un trabajo, una compañía, o un plan de carrera; lo que importa ahora es tener las habilidades

competitivas requeridas para encontrar trabajo, cuando lo necesitemos y dónde lo encontremos" Waterman, (1994), citado por Redchuk, (2013, p 63).

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. Por su parte FUNDIPE, Fuster, (1999), citado por Redchuk, (2013, p s/n), divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

1. **Actitudes de la persona:** Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso. De acuerdo a una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo.
2. **Seguridad y competencia emocional del empleado:** Se refiere especialmente a la capacidad para interactuar con los demás.
3. **Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas:** Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.
4. **Conocimiento del entorno:** Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Jiménez Vivas (2009a), considera que para la empleabilidad son imprescindibles un grupo de competencias; incluye, las competencias genéricas (que no se relacionan con una ocupación específica), las transferibles (que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje), las generativas (que permiten que continuamente se creen nuevas habilidades) y las medibles (aquellas cuya obtención y desarrollo puede ser medido).

Este autor considera que tendrán más posibilidades de empleabilidad aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades

interpersonales, de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

FUNDIPE, (1999), citado por Mora (2011) establece que los individuos que poco se aprecian a sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación a quienes sí confían en su capacidad. Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tiene a afrontar desafíos, destaca además que las personas que son estimuladas mediante el elogio, trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes.

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, pero que logra incluir qué tipo de actitudes y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.

De la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio, integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional, dependerá su acceso y permanencia al empleo.

Cuando el desempleo se prolonga por períodos mayores a un año, provoca consecuencias en las personas que son más amplias que la pérdida de un ingreso regular. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios, la confianza y la seguridad en ellos mismos, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión Weinberg, (2004), citado por Redchuk, 2013, p s/n).

Por consiguiente, la empleabilidad es un concepto difícil de medir y cuantificar, considera como la combinación de factores a partir de la situación económica y mayor o menor saturación de profesional en el mercado laboral: así como los conocimientos

específicos, las competencias requeridas y las actitudes necesarias que permiten conseguir, mejorar y mantener un empleo constantemente.

1.2 Análisis de las posibles causas de la empleabilidad, origen y comportamiento.

El paradigma productivo requiere el desarrollo de *competencias profesionales*⁷ lo que va más allá del modelo de educación estrictamente relacionado con las habilidades, calificaciones y actitudes necesarias para el desempeño de las tareas de cada puesto de trabajo Vega Mederos, (2005). En este contexto, la educación superior está siendo desafiada a reconsiderar sus objetivos fundamentales, por ejemplo: encontrar un equilibrio entre la búsqueda del conocimiento por sí mismo y un servicio directo a la sociedad, entre fomentar competencias profesionales e impartir conocimientos específicos, entre responder a las demandas expresadas directamente por el sistema del empleo y configurar anticipadamente el mundo del trabajo Vega Mederos, (2005).

Los desafíos actuales de la ciencia y la técnica y los del desarrollo socioeconómico son también retos de la formación universitaria, de los graduados que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países y por tanto un objetivo importante de evaluación en las universidades Iñigo Bajos, (2000).

El que sus hijos accedan a las carreras que ofertan las universidades, ha sido tradicionalmente una de las mayores aspiraciones de las familias, un modo deseable y positivo de proyectar el futuro de estos; sin embargo, a lo anterior se suma en la actualidad el deseo de que logren graduarse y obtener una plaza que se corresponda con su formación y las expectativas en cuanto a las condiciones laborales de estas.

La proporción de empleo informal permanece alta, y se sitúa más alta en los países emergentes y en desarrollo, pero mucho más en los países subdesarrollados. Además, las mujeres y los jóvenes se ven afectados de manera desproporcionada por el desempleo y la precariedad laboral, son los segmentos de la población más afectados en las situaciones de crisis económicas.

⁷ Díaz Barriga (2005: 92-93) *“Debemos reconocer que frente a la dificultad de precisar el término competencia, los diversos autores que se refieren al mismo coinciden, en general, en tres elementos como aspectos que es necesario contemplar para reconocer una competencia: en ella se integran de manera estructural una información, que puede ser disciplinar o multidisciplinar, la cual se combina a su vez con el desarrollo de habilidades, en la resolución de problemas inéditos.”*

Según la Conferencia de Consejos Sociales de España (2014, p. s/n), en un estudio desde el año 2003 que incluye una serie de 26 conclusiones sobre los resultados obtenidos, se destacan las siguientes:

- La tasa de afiliación (altas en la Seguridad Social) de los egresados universitarios un año después de finalizar los estudios es del 43,4% y cuatro años después es del 64,4%, es decir, 20 puntos porcentuales superior.
- Las universidades públicas el primer año muestran una tasa de afiliación inferior a las privadas, aunque esta diferencia se va acortando con el paso de los años. Este hecho podría estar relacionado con la diferente oferta de titulaciones, el origen socioeconómico de los estudiantes y la vinculación de la universidad con el ámbito empresarial.
- Sólo uno de cada dos titulados universitarios afiliados ocupa un puesto de trabajo acorde a su nivel formativo y uno de cada cuatro está contratado para realizar trabajos de carácter manual para los que no se requiere ningún tipo de cualificación.
- Se observa un desajuste importante, teniendo en cuenta el grupo de cotización, entre el tipo de formación que demanda el mercado de trabajo y la elección formativa realizada por los estudiantes.
- La base de cotización de los egresados universitarios el cuarto año se sitúa en 23.735,8 euros. No se incrementa significativamente respecto al primer año. Es necesario contextualizar estos datos en un periodo de crisis económica.

Por tanto, los recién graduados presentan dificultades significativas para encontrar y mantener empleo, pudiera ser debido a la inexperiencia en el mercado laboral. Significativo resulta también que los estudiantes que acceden a la Educación Superior son de clase acomodada donde cada vez menos los de clases más pobres se interesan o pueden estudiar en la universidad; pudiera estar dado por la realidad existente y vivencial sobre el acceso real al empleo.

Es llamativo el hecho de que las empresas no se vinculan directamente con las universidades y viceversa, sin embargo, las exigencias del mercado laboral cada vez son más altas, siendo este un punto débil al respecto. Si los empresarios contribuyeran de algún modo a la formación de estos estudiantes, su preparación sería mucho mayor, más

apegada a la realidad y la posibilidad exitosa de acceder y mantener un empleo sería mayor; porque la enseñanza superior estaría más cerca de lo que está sucediendo en las empresas y por su parte las empresas estarían accediendo a información actualizada desde el punto de vista teórico y científico.

Otro de los aspectos significativos es que las carreras de más demanda en el mercado laboral no son llamativas para los jóvenes y es necesario valorar esto para revertir la situación en aras de mejoras tanto para las empresas como para los jóvenes que acceden a la Educación Superior y necesitan empleo en lo que estudiaron y quieren ejercer. Li Jun Yu (2017)

En un momento de crisis económica mundial, este fenómeno puede agudizarse en lugar de minimizarlo, es necesario que los gobiernos, las instituciones de Educación Superior y los empresarios asuman esta situación y se sensibilicen con ella para que la empleabilidad de los jóvenes sea cada vez más efectiva y su motivación aumente y se revierte en ganancias para todos.

El desempleo también afecta de manera especial a los jóvenes: “En la Unión Europea (28 países) los datos revelan que, mientras la tasa de desempleo para las personas entre 25 y 75 años es del 9,6%, el desempleo de los menores de 25 años asciende a cifras del 23,3%. OIT, (2016, p. s/n)

Las empresas demandan personas cada vez más y mejor preparadas, con una madurez fisiológica y psicológica, pudiera ser esta la causa de los altos índices de desempleo en los menores de 25 años, siendo necesario que demuestren altas competencias profesionales y emocionales para acceder y mantener un empleo.

Las habilidades profesionales deben interrelacionarse con otras, desarrollándose en una compleja red en la cual se asimilan conocimientos y posteriormente se ponen en práctica, vinculándose además con el componente afectivo del proceso, incrementando sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances García, M; García, A; Pérez, R.A; González, M; Martínez, Y (2014).

“La globalización, diversificación y especialización del mercado laboral, la temporalidad de los puestos de trabajo, el surgimiento del sector de servicios con su variedad de ocupaciones, el conocimiento profesional acelerado y la elevada tasa de desempleo, entre otros factores, hacen que la incorporación de los jóvenes al mercado

de trabajo sea un proceso complejo. La convergencia de esta multitud de factores promueve la creación de un mayor número de ocupaciones y más aún, de trayectorias profesionales” Cajide, (2004, p. s/n)

Los contextos y momentos en que se desenvuelve un país, e incluso situaciones internacionales de carácter general como es la globalización, inciden en la empleabilidad. “El término Globalización ha impactado en el mundo, definiendo una nueva era, en la que el trabajo y el empleo han cambiado radicalmente” Ball, (2009); Gothard, Mignot, Offer y Ruff, (2001), citados por Lantarón, (2012, p. 274).

Por otro lado, un área de la ciencia, como es la relativa a la economía del trabajo, la cual “... se describe y desarrolla como mercado laboral único, y que demanda empleos más flexibles acompañados de niveles de seguridad que permitan abordar simultáneamente las nuevas necesidades de empleadores y empleados. Jiménez Vivas, (2009); Do Ceu y Rodríguez, (2010), citados por Lantarón, (2012, p. s/n)

Pastor, Simón, García y Tovar, (2004), citados por Lantarón, (2012, p. s/n) considera que a la hora de determinar los factores que inciden en la empleabilidad, en la actualidad, estos “... reclaman trabajadores con un elevado nivel de capacidades y habilidades, preparados para solucionar problemas y adaptarse rápidamente a nuevas situaciones, poseer habilidades interpersonales, flexibilidad laboral, entre otros.”

En la consideración de J. Cajide (et al, 2004, p. s/n), “Desde los centros universitarios, principales responsables de la formación de los recursos humanos, se han de poner los medios adecuados para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, necesitando para ello una adaptación de las estructuras de formación a los cambios del mundo laboral”

En el criterio de Rojas, (2013, p. s/n), “... el éxito en la empleabilidad tiene que ver con la adecuación profesional basada en una buena lectura del contexto, para responder a las necesidades del país y adelantarse a los requerimientos”; -señalando a continuación- “...la importancia de que los nuevos graduados lleguen al mercado laboral con competencias profesionales en diferentes ámbitos, enfatizó en las buenas relaciones interpersonales como una de ellas, en la buena salud física y mental, así como en la idoneidad e integridad en el ejercicio de la carrera”

Otra posición en cuanto a las posibilidades de empleo en la convulsa situación existente en el presente siglo XXI, es el relativo al nivel de estudios. Según Cajide (et al, 2004) "... los jóvenes con estudios secundarios de segunda etapa presentan las tasas de paro más altas, seguidos de los universitarios: mientras que son las personas analfabetas las que cuentan con una tasa de paro más baja. Sin embargo, los universitarios son los que encuentran mayores ventajas a la hora de acceder al mundo laboral, aunque su tasa de paro es la segunda más alta, dado que, aunque pueden demorarse hasta dos años en lograrlo, al final consiguen empleo, aunque no sea en la especialidad en la que se graduaron"

Bajo estos postulados, la educación superior "... está siendo desafiada a considerar sus objetivos fundamentales, por ejemplo, encontrar un equilibrio entre la búsqueda de conocimiento por sí mismo y un servicio directo a la sociedad, entre fomentar capacidades genéricas e impartir conocimientos específicos" UNESCO, (1998, p. 4)

En la reunión cumbre de carácter global, realizada en Dubai y organizada por la Fundación Varkey, ONG con sede en Londres, con el objetivo de analizar el tema sobre "educación, equidad y empleo", Andreas Schleicher, director de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), planteó la contradicción de formar graduados universitarios que luego no encuentran empleo, en tanto que los empleadores afirman que no encuentran profesionales con las habilidades necesarias. La Nación, (2016)

Por su parte, James McAuliffe, presidente de Education for Employment, organización que se ha consagrado a abrir camino a los jóvenes en sus primeros trabajos, señaló que "... el rol de la universidad en el campo laboral ha declinado severamente, hasta el punto de afirmar que preparaba para el desempleo. La Nación, (2016, p. s/n)

En el caso específico de los Estados Unidos de América, la Reserva Federal de Nueva York señaló que, en ese país, el 44% de los jóvenes concluyen trabajando en empleos que no demandan títulos universitarios; sugiriendo como solución promover carreras cortas. La Nación, (2016, p. s/n)

En caso de la República de Argentina, un estudio promovido por la Universidad Nacional de Tres de Febrero y dirigido por el sociólogo Marcelo Gómez, señala que "... la

estructura ocupacional argentina no logra generar el nivel de empleos que satisfaga las expectativas de la creciente cantidad de egresados” Gómez et al, (2013), citado Rojas, (2013, p. s/n)

En Costa Rica, según Rojas, (2013, p. s/n), “... el porcentaje de desempleo de los graduados universitarios destacó que está por debajo del 2% mientras que el desempleo nacional es de un 8%”

En cuanto a la distribución de los empleados con Educación Superior por sectores económicos, el sector Servicios (57,5%) es el que mayor demanda genera de titulados universitarios, seguido por el sector Industrial (44,7%). Por el contrario, hay menos graduados con Educación Superior trabajando en el sector de la Construcción (28,1%) y en el Agrario (15,6%). Cajide et al, (2004)

De acuerdo con el tipo de ocupación, “...la mayor presencia de universitarios se da en las ocupaciones relacionadas con puestos técnicos científicos e intelectuales (98,4%) y de apoyo (80%). Otras ocupaciones en las que los universitarios acaparan más de la mitad de los puestos de trabajo son las de dirección de empresas y administración pública (70,5%) y empleos administrativos (67,1%). Por el contrario, los universitarios ocupados en los sectores de la agricultura y pesca y en las ocupaciones no calificadas constituyen el 16,7% y 15,3% de los empleados respectivamente” Cajide et al, (2004).

Es imprescindible, para garantizar la empleabilidad de los graduados universitarios, el priorizar la formación de los estudiantes, para que cuando se gradúen, lleguen al mercado laboral con competencias profesionales en diferentes ámbitos.

1.3 La empleabilidad y las competencias en los graduados universitarios.

Un aspecto importante a tener en cuenta tanto por el Estado como por las IES públicas y privadas, es el mantener informados a los estudiantes que están por graduarse, sobre la demanda de empleo que existe en su sociedad, por tipo de profesión y territorios donde hay un mayor reclamo de fuerza laboral altamente calificada. En el caso de los jóvenes que están por ingresar a la educación superior, informarlos sobre aquellas profesiones que están saturadas y los datos de oferta y demanda laboral en general.

Dado que no siempre un graduado universitario logra conseguir empleo de inmediato, existiendo también los casos que tienen que ocupar funciones inferiores a su nivel de conocimiento; las IES y los colegios profesionales, deben garantizar el

mantenerlos actualizados en cuando a su área de conocimiento a partir de cursos y otras actividades de superación.

La empleabilidad ha presentado diferentes situaciones de acuerdo al contexto económico, pero también político en el mundo, como también se expresa de diferente forma en cuanto a los estratos ocupacionales, entre los que requieren ser universitario o no y en cuanto a las específicas necesidades de tipo de profesional que requiere cada sociedad. “En este último siglo, el mercado laboral se ha visto modificado tanto desde el punto de vista sociológico, como desde el económico y el tecnológico. Estos cambios han propiciado la desaparición de algunos tipos de empleo y la aparición de otros. En este contexto, la preocupación por la inserción socio-laboral de las personas constituye el fin último de políticas y educación y abre un debate en el cual, la universidad no se queda ajena.” Latarón, (2014, p. s/n)

Hoy es el sector de los jóvenes, los más afectados en cuanto a la empleabilidad, pero sobre todo entre ellos los graduados universitarios lo cual explica que “... el aumento en las tasas de desempleo juvenil, y en concreto entre los jóvenes con estudios universitarios, promueve miradas críticas hacia las instituciones que los han formado, que suelen ser juzgadas como fábricas de empleados en el mejor de los casos, o fábricas de parados en el peor. Una sociedad que invierte en la financiación de sus universidades, espera recuperar dicha inversión en términos económicos: nuevas generaciones que aseguren la supervivencia económica y la prosperidad. Esta cuestión plantea una mayor exigencia hacia las funciones desempeñadas por las universidades” Hernández, (2008); Santana Vega, (2010); Uceda, (2011); citados por Latarón, (2014, p. s/n)

En esta dirección es fácil encontrar opiniones, artículos o trabajos que subrayan la misión o función fundamental de las universidades: “proporcionar una formación y una cualificación suficientes que garanticen la empleabilidad y la competitividad de sus titulados y, por tanto, permitan que éstos alcancen una inserción laboral plena” Martín del Peso, Rabadán y Hernández, (2013); citados por (Latarón, 2014, p. s/n)

Este debate abierto en torno a la empleabilidad de los titulados universitarios ha favorecido que afloren las críticas hacia la labor desarrollada por las instituciones de educación superior y su nuevo papel en la economía, demanda de un profundo análisis por parte de la educación superior y su nuevo papel en la economía.

- Que se revisen los estudios de seguimiento de egresados
- Qué revalorice la empleabilidad, como tasa de inserción, en el sentido de que, a mayor número de titulados empleados, mayor calidad se presupone al programa estudiado.

Además, durante décadas se ha entendido la educación superior como una inversión para el acceso al mercado laboral Jiménez Vivas (2009b); Rodríguez Mora, (2010). Por otro lado, los mismos titulados universitarios realizan una evaluación negativa de su formación, porque la mayoría cursan los estudios como llave para ganarse la vida y esta recompensación se demora en materializarse. Cardenal de la Nuez, 2006 y Latarón, (2014)

En estudio realizado en Europa por Velasco, M (2014), citado por Passarini et.al (2016) se señala que, en la actualidad, “El tiempo necesario para encontrar un primer empleo es variable entre los universitarios de distintos campos”, señalando a continuación que puede extenderse a dos años o más.

Se reduce considerablemente el tiempo de inserción laboral en algunas titulaciones de ciencias de la salud, mientras que los graduados europeos en carreras de ciencias sociales y jurídicas experimentan inserciones más lentas como resultado de carencia formativas como es la no adquisición de experiencia laboral durante los estudios. La experiencia laboral relacionada con los estudios durante la etapa universitaria es una variable que claramente acelera el proceso de inserción.

Este efecto puede deberse al valor que se le da a la experiencia en el mercado laboral, pero también a la creación de redes sociales que los graduados construyen durante su etapa universitaria.

Los graduados europeos que terminaron sus estudios universitarios con mejores calificaciones (promedio), en comparación con otros estudiantes (compañeros) que se graduaron en el mismo programa de estudios, aumentan la probabilidad de encontrar antes el primer empleo. Latarón, (2014, p. s/n)

- Por un lado, las buenas notas pueden ser vistas como una señal positiva de productividad o esfuerzo por parte de los empleadores, al asociar el éxito educativo con el éxito en el lugar de trabajo.

- Por otra parte, los estudiantes con excelentes expedientes académicos, por lo general, son más ambiciosos y buscan de manera más eficiente las oportunidades de trabajo: mayor capacidad para obtener información relevante sobre ofertas y/o mejores aptitudes para llevar a cabo una entrevista de trabajo.
- Los titulados europeos cuya madre tiene educación superior tienen una transición más rápida de la universidad al trabajo.

Este resultado, revela el hecho de que padres con un nivel alto de estudios no solo tienen más contactos personales con los que ayudar a sus hijos a encontrar rápidamente un buen empleo, sino que también pasan a sus hijos información relevante sobre las condiciones del mercado laboral, así como habilidades o competencias valoradas por los puestos de trabajo (comunicación, negociación, entre otras.)

Se observan diferencias estadísticamente significativas en el acceso al primer empleo por género; la duración del primer período de desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres. En el caso de España, apuntan a que un porcentaje importante de tituladas que se concentran en carreras de humanidades y educación, cuyo principal empleador es el sector público, y el tiempo medio en aprobar una oposición es superior al año.

Elevadas tasas de desempleo, por lo general, hacen que la transición sea más difícil, ello explica que los graduados noruegos, holandeses y alemanes tienen, claramente, una mayor probabilidad de encontrar antes un primer empleo que los españoles, dado que en su país la tasa de desempleo es mayor que en el resto de los países de la Unión Europea.

Continuando con el caso de España, "Si tenemos en cuenta el tiempo de inserción laboral de los universitarios por Comunidades Autónomas, los graduados que menos tiempo tardan en encontrar empleo son los de la Comunidad de Aragón (16,5 meses), Comunidad Valenciana (18,8 meses), Castilla y León (20,1 meses), Navarra (20,3 meses) y Cataluña (21,8 meses), mientras que los de la Comunidad de la Rioja (34,4 meses) y los de Ceuta y Melilla (33,7 meses) son los que más tiempo tardan en acceder al mundo laboral. En el caso de Galicia, la media en encontrar empleo se sitúa en 23,6 meses, cuatro décimas por encima de la media española (23,2 meses)". Cajide et al, (2004, p. s/n)

Por su parte, la Reserva Federal de Nueva York dio a conocer que “...en Estados Unidos, el 44% de los jóvenes concluyen trabajando en empleos que no demandan títulos universitarios; por lo tanto, la solución más práctica residiría en promover carreras cortas”- señalando a continuación que- “...la experiencia observada no era la de graduados que no consiguiesen empleos, sino que se trataba de ocupaciones con sueldos bajos, por debajo de la capacidad profesional adquirida. Es de señalar que los jóvenes profesionales no atribuían a fallas de su formación las dificultades para encontrar empleo, sino al contexto económico del país y a factores personales. El 83% estimaba que su formación era buena o muy buena, si bien hubo críticas en algunas carreras por la falta de aplicación práctica” La Nación, (2016, p. s/n)

Como puntualiza Zhang Ming, (2014) “... la universidad puede y debe incidir en un aspecto clave en la empleabilidad como es la definición, formación y evaluación de las competencias que los estudiantes deben adquirir en un título para que éste tenga relevancia profesional. Idea en la que inciden muchos otros autores.” La ausencia de esta visión de frente al mercado laboral, es lo que no siempre está presente en los directivos que se encargan de elaborar los programas de la carrera y de las asignaturas, lo cual conlleva a un divorcio entre lo que se imparte en las IES y lo que requiere la sociedad en cada momento.

Para alcanzar dicha relevancia profesional, autores como Martín Del Peso et al. (2013), y Sánchez Pozo, (2008) matizan la importancia que tiene para el diseño de las titulaciones la identificación de las competencias que un titulado ha de adquirir a lo largo de su periodo formativo”

Por otro lado, la mayoría de estudios de De Miguel, (2004); Martínez Gómez, (2004); Simón, (2006); Ortoll, (2008); Vieira, (2009); Valcárcel, (2006); Rodríguez et al., (2010); citados por Lantarón, (2012, p. s/n), “...coinciden que es preciso contar no sólo con los grupos de interés internos (académicos), sino también con grupos de interés externo (empleadores, asociaciones profesionales, entre otras) para definir el perfil profesional que recae en una titulación y determinar cuáles son las competencias que debe reunir el titulado a lo largo de la misma”.

Tras la revisión de la documentación realizada se observa que las universidades señalan contar con la colaboración de empleadores y asociaciones profesionales, e

incluso se encuentra alguna buena práctica a este respecto, como por ejemplo el Proyecto Unión Europea-Converge, experiencia que nace con el apoyo de la Fundación Universidad-Empresa y la Cámara de Comercio de Madrid, que junto con la Confederación Empresarial de Madrid desarrollan una plataforma de información y puesta en común, así como de debate, con universidades madrileñas, sobre el diseño de los nuevos planes de estudio.

Se coincide con autores como Martínez González, (2011), Pallisera, F, Planas y Del Valle (2010) y Uceda (2011), citados por Lantarón, (2012, p. s/n); en que, en la sociedad actual, es preciso que los estudiantes no sólo adquieran conocimientos especializados, sino también competencias transversales demandadas por los empleadores (como el trabajo en equipo, espíritu emprendedor, resolución de problemas, toma de decisiones, habilidades de comunicación, entre otras.) Se sugiere de forma concreta, la posibilidad de introducir prácticas externas como medida para reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados a la luz de los resultados presentados podemos indicar que, en el diseño y elaboración de las memorias de verificación, ambas cuestiones han sido tenidas en cuenta.

En cuanto a las formas de captar a los profesionales, “En España, Italia y Portugal (también en Estonia), es más probable que los empleadores usen métodos de reclutamiento informales como las referencias de familiares y amigos. Por el contrario, en Noruega y en el Reino Unido es más probable que se utilicen los métodos formales como anuncios en prensa. Por su parte las grandes empresas (250 ó más trabajadores) aumentan la probabilidad de usar “*knock doorcandidates*” en sus procesos de reclutamiento y selección, por último, se ven los efectos positivos en la rotación laboral (reduciéndola). Salas, (2014, p. s/n)

Por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnicos -científicos y culturales, hay una serie de competencias generales que se asocian más a determinadas conductas, actitudes, aspiraciones de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y situaciones laborales. García González, M, et al. (2014. p. 66)

Hoy las exigencias de los empleadores para otorgar empleo varían en función del tamaño, el nivel de la empresa y si su mercado es nacional o internacional. Pero en la mayoría de los casos, las competencias más demandadas por los puestos de trabajo según los graduados europeos Salas, (2014, p. s/n) son:

- La movilización de las propias capacidades
- Usar el tiempo de manera eficiente
- Posibilidad de rendir bajo presión
- Movilización de las capacidades de otros
- Trabajar en equipo
- Hacerte entender
- Tener un buen conocimiento especializado
- Dominio del propio campo de estudio
- Adquirir con rapidez nuevos conocimientos
- Habilidades informáticas

En el Libro Verde de empleabilidad de los universitarios de la Comunidad de Valenciana, aparecen las 5 competencias más requeridas por los puestos de trabajo según los titulados Salas, (2014, p. s/n), ellas son: *(En paréntesis, niveles medios de competencias requeridos en el trabajo, escala de 1 a 7)*

- Hacerse entender (5,67)
- Usar el tiempo de forma efectiva (5,65)
- Rendir bajo presión (5,53)
- Resolución de problemas (5,51)
- Adaptación a los cambios (5,46)

Por su parte García González, M, (2013), considera que entre las competencias más importantes para el desempeño exitoso de los profesionales se encuentran:

- 1- Aprender y actualizarse.

- 2- Comunicarse eficientemente tanto de forma oral como escrita.
- 3- Negociación y resolución de conflictos.
- 4- Inspirar confianza a las personas con las que se interactúa.
- 5- Desarrollo de la creatividad.
- 6- Toma de decisiones, de pensamiento analítico y conceptual.
- 7- Trabajo en equipos.
- 8- Liderazgo.
- 9- Visión de futuro.
- 10- Organizar y planificar el tiempo.

Las competencias al ser más integradoras, más holísticas permiten un mayor grado de acercamiento a la vida, y por tanto su formación es clave para lograr el ansiado desarrollo que se quiere y necesita.

Por su parte entre las competencias que se consideran en dicha comunidad que deben mejorar están: Salas, (2014, p. s/n)

- La inserción laboral de los titulados universitarios es un indicador de eficiencia en el uso de recursos públicos en la educación superior.
- Graduados parados, desajustados en sus empleos, o incluso arrepentidos de los estudios que cursaron, supone una pérdida clara de eficiencia y bienestar social y personal.
- Que los jóvenes se gradúen con un nivel adecuado de competencias que mejoren su empleabilidad es también misión de la universidad del siglo XXI.

En este cambio son piezas clave las universidades y las empresas. Cada una ellas deben llevar a cabo acciones que lo permitan:

En el caso de las universidades, estas deben garantizar: Salas, (2014, p. s/n)

- Creación y transmisión de conocimiento (producción de patentes y transferencia tecnológica).
- Formación continua con mayor colaboración universidad-empresa

- Promoción de la cultura emprendedora en las universidades
 - La formación universitaria debe reforzar la adquisición de competencias que, además de ser claves para el desarrollo integral de las personas, son determinantes en la empleabilidad de los titulados/as
 - Los modos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la universidad están en la raíz de las competencias que favorecen la empleabilidad de los recién titulados
 - El estudio de los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje implica la selección de indicadores más adecuados para medir las competencias de los titulados
 - Los estudios demuestran que la movilidad de los estudiantes es una de las herramientas más poderosas para adquirir competencias que son difíciles de adquirir en los entornos habituales de los estudiantes Salas, (2014, p. s/n)
 - Todas las universidades deberían tener un servicio de orientación profesional y empleo similar a los llamados call centers en el modelo anglosajón.
 - Estos centros orientan a los universitarios sobre las opciones del mercado laboral, talleres sobre búsqueda de empleo, preparación del curriculum vitae, entre otros.
 - Diseñar cursos, talleres y seminarios dirigidos a todo el profesorado sobre métodos docentes y el desarrollo de competencias entre los estudiantes.
- En cuanto al tejido productivo deben llevar a cabo acciones que permitan:
- Reorientarse hacia ocupaciones más cualificadas
 - El tamaño de la empresa debe crecer
 - Presencia cada vez más intensa de los titulados superiores en los puestos
 - Directivos

Por último, y de gran importancia, es la realidad palpable en todos los países de que los jóvenes universitarios tampoco se escapan de la inestabilidad laboral, por el contrario, son los más afectados por ella, pues por lo general en situaciones de crisis, los primeros que son objeto de despido son los últimos que entraron a la entidad, y esos son casi siempre los jóvenes, incluidos los profesionales. Sin lugar a dudas junto con la empleabilidad este es uno de los principales problemas del mercado de trabajo.

Se hace evidente la necesidad de que las relaciones establecidas entre la Educación Superior y el mundo del trabajo se desarrollen a partir de un proceso continuo, permanente, integrado incluso a la propia misión de las IES. Así se justifica que el “desempeño laboral de los graduados”, a partir de la formación recibida, deba responder a las demandas de la sociedad, adecuándose al constante desarrollo sirviendo a su vez, de retroalimentación a las IES como factor importante en la gestión de la calidad de la formación profesional; según criterios de Passarini Delpratto, J; Borildo Castro, C e Iñigo Bajos, E. (2016).

Los desafíos que imponen el desarrollo socioeconómico, así como el desarrollo científico y tecnológico, son el contexto donde la educación universitaria está llamada a trabajar. La formación de profesionales en este entorno debe ser adecuada para insertar a los graduados de manera activa a una sociedad, donde el conocimiento es una herramienta fundamental, tanto para su desempeño laboral como para el consecuente desarrollo económico de cualquier país.

En resumen, la falta de la adquisición de las competencias transversales es una razón de por qué tantos graduados universitarios no pueden encontrar sus trabajos de inmediato o pasan a ocupar las plazas que no están en relación con los estudios cursados. Las competencias transversales (la resolución de los problemas concretos, la adaptación a los cambios, la adquisición de los nuevos conocimientos, la habilidad de comunicación, trabajo en el equipo, entre otras) influyen en los sectores de actividad, en los lugares de trabajo, lo que más importante, están en correspondencia con las nuevas necesidades y condiciones laborales. Por otro lado, las competencias transversales es factor clave en el logro en la empleabilidad. Entonces, es muy indispensable para garantizar la adquisición de las competencias transversales de los graduados universitarios cuando se gradúen, lleguen al mercado laboral.

Referencias bibliográficas

- Cajide, J, et.al. (2004) Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios. Bajado el 12 de abril del 2016 de la página web: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/transicion-empleabilidad-graduados-246601>
- Conferencia de Consejos Sociales. (2014). Primer informe de empleabilidad. Bajado el 12 de abril del 2016 de la página web:<http://ccsu.es/content/acceso-al-primer-informe-de-empleabilidad>
- De Miguel Díaz, M. (2004). Adaptación de los planes de estudio al proceso de convergencia europeo. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis.
- Felgueroso, F. (2015). La empleabilidad de los graduados universitarios: 4 décadas de problemas estructurales. Bajado el 12 de abril del 2016 de la página web:<http://nadaesgratis.es/felgueroso/la-empleabilidad-de-los-graduados-universitarios>
- García González, M. (2013). Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera ingeniería forestal de la universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Educación.CEPES. Universidad de la Habana. Cuba.
- García González, M; et.al (2014). La gestión por competencias para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano. Revista Avances. Vol. 16, No.1 enero - marzo, 2014.
- Hernández Sandoica, E. (2008). Tres décadas de educación superior en España: universidades e investigación. Cuadernos del Instituto Antonio de Nebrija, 11 (1), 101-134. <http://www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/ARTICULO%20PEE08rev.pdf>
http://www.observatorio.udc.es/wp-content/uploads/2014/12/Exposicion_MSalasVelasco_completa.pdf
- Iñigo Bajos, E. (2000). La formación de profesionales: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. CEPES. Universidad de La Habana.

- Jair, E. (2003). La educación en China. Bajado el 5 de mayo de 2014, de la página web: www.monografia.com
- Jiménez Vivas, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *Educar*, (44), 47-58.
- Jimenez Vivas, A. (2009a). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre Universidad y mercado laboral. *Revista iberoamericana de educación*. 50/1. formato digital.
- Jiménez Vivas, A. (2009b). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 50/1, formato digital.
- La nación. (2016). Empleabilidad de los graduados universitarios. Bajado el 10 de abril del 2016 de la página web: <http://www.lanacion.com.ar/1885641-empleabilidad-de-los-graduados-universitarios>
- Lantarón, B. S. (2012). Herramientas de la universidad española para la mejora de la empleabilidad de sus graduados. Comunicación presentada en el I Congreso Internacional e Interuniversitario de orientación educativa y profesional, celebrado en Málaga en octubre de 2012.
- Lantarón, B. S. (2013). Los servicios de orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. *Revista de Docencia Universitaria*, 11 (2), 27-42.
- Lantarón, B. S. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5 (2) Bajado el 12 de abril del 2016 de la página web: http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5%282%29_020_jett_lantaron.pdf
- Li Jun Yu. (2017). La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China. Monografía en opción al título de Máster en Ciencias de la Educación Superior. CEPES. Universidad de la Habana. Cuba.
- Li Jun Yu y García González, M. (2021). La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China. *Revista Cubana de Educación Superior*. RNPS: 2418. ISSN: 2518-2730. No 1. Vol 40. enero-abril 2021
- Martín Del Peso, M., Rabadán, A.B. y Hernández, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, (360), 244-267.

- Martínez Gómez, F. (2004). Estudio sobre las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del Proceso de Convergencia. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis.
- Martínez Gómez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, 5, 181-191.
- Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad como una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Consultado el día 16/10/2013 a través del siguiente enlace: <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
- Mora, J.G. (2011). Las competencias relacionadas con la empleabilidad. Ponencia presentada en el Seminario Bienal de Educación Superior y Empleabilidad, organizado por la Cátedra Unesco de Gestión y Política Universitaria en Madrid en 2011.
- Observatorio Laboral para la Educación. (2013). Perfil académico y condiciones de empleabilidad. Bajado el 25 de febrero del 2015 de la página web: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-195072_perfil_2013.pdf
- OIT. (2016). Estimado de desempleo en el mundo. Bajado el 26 de mayo del 2016 de la página web: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>
- OIT. (2016a). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias. Bajado el 26 de mayo del 2016 de la página web: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_444114/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). Informe sobre el trabajo en el mundo 2012: Mejores empleos para una economía mejor.
- Ortoll Espinet, E. (2008). Análisis de los procedimientos de interacción entorno-universidad en el proceso de adaptación e implementación de las titulaciones oficiales del EEES. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis. OIT Ginebra
- Pallisera, M., et.al. (2010). La adaptación al espacio europeo de educación superior en España. Los cambios/retos que implica la enseñanza basada en competencias y orientaciones para responder a ellos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 52/4, formato digital.

- Passarini Delpratto, J; Borildo Castro, C e Iñigo Bajos, E. (2016). Una nueva temporada de seguimiento de graduados como aporte a la mejora de la calidad de la educación superior. Artículo en el libro: Gestión institucional y académica en las Instituciones de Educación Superior de America Latina. Problemas y desafíos. Colectivo de autores. Red de dirección estratégico.
- Pastor, M.S, et.al. (2004). Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del Proceso de convergencia europea de educación superior. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis.
- Percey, L. (2014). Las instituciones de élite de Sydney. <http://spanish.peopledaily.com.cn/92122/8622243.html>
- Pereyra, M.A., Luzón, A. y Sevilla, D. (2006). Las universidades españolas y el proceso de construcción del EEES. Limitaciones y perspectivas de cambio. Revista Española de Educación Comparada, 12, 113-143.
- Redchuk, M. A. (2013). Desempleo y Empleabilidad, Editorial Cinterfor/OIT
- Rodríguez Espinar, S; et.al. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. Revista de Educación, (351), 107-137.
- Rodríguez Mora, H. (2010). El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- Rojas Arias, E. (2013). Universidades deben prever empleo de egresados. Bajado el 12 de abril del 2016 de la página web: <http://www.ucr.ac.cr/noticias/2013/12/23/universidades-deben-prever-empleo-de-egresados.html>
- Rojas, K. (2013). El lujo de la educación superior. Recuperado el 8 de mayo de 2014 de <http://www.china-files.com/pág.e.php?id=32159>
- Salas Velasco, M. (2014). El mercado de trabajo de los titulados universitarios: inserción laboral y competencias requeridas por los empleadores. Bajado el 12 de abril del 2016 de la página Web Acceso al primer informe de Empleabilidad de la Conferencia de Consejos Sociales de Universidades.html
- Sánchez Pozo, A. (2008). Elementos clave en el diseño de módulos y titulaciones EEES. Revista de Investigación en Educación, (5), 41-48.

- Simón, L. (2006). Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo (SPE) de las universidades de la Comunidad de Madrid. Madrid: ACAP.
- Valcárcel Cases, M. (2006). Reflexión sobre el proceso de transición hacia el EEES en las universidades españolas. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis.
- Vega Mederos, J.F. (2005). Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo. Tesis presentada en opción al título de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de la Habana. Cuba.
- Vieira, M. J. (2009). El análisis de la demanda formativa del mercado laboral en el diseño de los nuevos planes de estudio. Madrid: MEC-Programa de estudios y análisis.
- Zhang Ming. (2014). La empleabilidad en la educación superior china. Departamento de Inversiones Internacionales de la Academia de Ciencias Sociales de China. Bajado el 25 de mayo del 2016 de la página web: <http://www.20minutos.es/noticia/1888738/0/universitarios-graduados/china/desempleado/desempleados/#xtor=AD-15&xts=467263>
- UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción. Conferencia Mundial sobre educación superior. Paris. Francia.