

Competencias de empleabilidad de los egresados en educación superior: Un enfoque de la industria maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas, México

Employability skills of higher education graduates: An approach from the maquiladora industry of H. Matamoros, Tamaulipas, Mexico

Erika Janeth Villarreal-Castañeda ^{1*}, Alicia Estrada Torres ¹

¹ Universidad Tecnológica de Matamoros UTM

*Correo para correspondencia: erika.villarreal@utmatamoros.edu.mx

RESUMEN

El presente artículo tiene el objetivo de jerarquizar las competencias de empleabilidad de los egresados de educación superior en la industria maquiladora en H. Matamoros Tamaulipas durante el año 2022. Esta investigación exploratoria es cuantitativa con alcance descriptivo y diseño transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario bajo la escala de Likert. Los resultados obtenidos permitieron jerarquizar las tres competencias con mayor demanda en la industria maquiladora siendo en primer lugar la flexibilidad y adaptación al cambio, en segundo lugar, la capacidad de aprendizaje y, en tercer lugar, trabajo en equipo. Lo anterior, permite concluir que la Industria maquiladora en la ciudad de H. Matamoros, Tamaulipas, México demanda egresados de las instituciones de Educación Superior con competencias transversales para cumplir sus objetivos organizacionales y contrarrestar los efectos disruptivos de contingencias atípicas como la pandemia COVID-19.

Palabras clave: empleabilidad, competencias de empleabilidad, competencias transversales, competencias clave, trabajo decente, educación superior.

ABSTRACT

This article has the objective of prioritizing the employability skills of higher education graduates in the maquiladora industry in H. Matamoros Tamaulipas during the year 2022. This exploratory research is quantitative with a descriptive scope and cross-sectional design. For data collection, the survey technique was transmitted with a questionnaire under the Likert scale. The results obtained made it possible to rank the three skills with the greatest demand in the maquiladora industry, being flexibility and adaptation to change in the first place, learning capacity in the second place, and teamwork in the third place. The foregoing allows us to conclude that the maquiladora industry in the city of H. Matamoros, Tamaulipas, Mexico demands graduates from Higher Education institutions with transversal skills to meet their organizational objectives and counteract the disruptive effects of atypical contingencies such as the COVID pandemic. -19.

Keywords: employability, employability skills, transversal skills, key skills, decent work, higher education.

INTRODUCCIÓN

La pandemia COVID-19 que enfrentó el mundo en este siglo tuvo un impacto negativo en la economía global. Esta crisis sanitaria ocasionó una grave disrupción en los mercados laborales y produjo altos niveles de desempleo. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México, entre marzo y abril del 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2021). Este panorama profundizó la problemática de empleabilidad de los egresados universitarios.

En la actualidad, contar con un título profesional no es garantía de la obtención de un buen trabajo o empleo digno, sino que se requiere que el egresado posea las competencias necesarias para ser contratado. Según el informe de diagnóstico de la estrategia de habilidades de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]: México 2017, los empleadores sostienen que los egresados de educación superior carecen de las competencias que ellos requieren, tanto en lo que se refiere a conocimientos específicos de una disciplina, como a competencias transversales (OCDE, 2017).

La parte vital de la universidad son los estudiantes, por lo cual es imperativo que las instituciones comprueben el trayecto de sus egresados en cuanto a sus logros y éxitos en su vida laboral y profesional, pero eso es solo posible si su planificación curricular está adecuada a las necesidades de los empleadores y al contexto local (Solano, García & Uzcátegui, 2017).

Formichella y London (2013) mencionan que los mercados cambiantes y heterogéneos en los que las mejoras tecnológicas se evidencian cada vez con mayor velocidad, así como la intensificación de mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las competencias de empleabilidad pretendidas para los egresados de educación superior.

Es frecuente que los egresados estén desempleados u ocupen posiciones laborales distintas a su carrera profesional. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OECD por sus siglas en inglés] (2019) “El desfase entre las habilidades que los estudiantes adquieren en la educación superior y las habilidades que demanda el mercado laboral es un obstáculo importante para la inclusión, innovación y el crecimiento económico en México”. En el estudio de educación superior en México, resultados y relevancia para el mercado laboral (OECD, 2019) establece que la formación de los solicitantes de empleo no está alineada a sus necesidades por la falta de competencias laborales. Aunque las políticas públicas del gobierno mexicano han sido incrementar la calidad de la educación superior, los resultados de las investigaciones demuestran lo contrario. En México la tasa de empleo en 2020 fue de 54,4%, esta tasa muestra el porcentaje de personas en edad de trabajar que tiene un empleo (OECD.2019).

De acuerdo con lo anterior, el objetivo de esta investigación es jerarquizar las competencias de empleabilidad de los egresados de educación superior en la industria maquiladora en H. Matamoros Tamaulipas, México en el año 2022.

Competencias de empleabilidad

De acuerdo con la Real Academia Española (2022) la empleabilidad se define como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo. Al respecto, Solano et al., (2017) mencionan que es la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en consideración la interacción entre sus características personales y mercado laboral.

Las competencias de empleabilidad se refieren a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten para encontrar y conservar un trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

El término de competencias de empleabilidad es asociado a las competencias genéricas, transversales, blandas o claves por ser valoradas en las decisiones de selección de personal sin estar circunscritas a un puesto determinado de trabajo o empleo específico (OIT, 2020). Finn (2000, citado en Solano et al., 2017) puntualiza que la empleabilidad se evidencian tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia mejores empleos.

La empleabilidad depende de las competencias laborales que posean los aspirantes para ocupar una posición laboral. En este contexto, las investigaciones de Wolff y Booth (2017, citados en Díaz, 2019) argumentaron que las universidades deben decidir cómo fomentar y evaluar el desarrollo de competencias para la empleabilidad en sus estudiantes. De igual manera, garantizar la pertinencia de la oferta educativa a través de los planes y programas de estudio considerando el modelo de competencias profesionales que atiendan a las necesidades de los empleadores para que los egresados se coloquen con facilidad en empleos bien remunerados.

La dinámica de cambio del mercado laboral exige competencias para el trabajo y la vida. Esta vertiente, vincula la enseñanza, la formación técnica y profesional para que los jóvenes adquieran las capacidades, conocimientos, valores y actitudes que necesitan para encontrar un trabajo decente y contribuyan a la construcción de un mundo pacífico, sano, justo y sostenible (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022). El trabajo decente es sinónimo de un buen trabajo o empleo digno; es el que permite el desarrollo de las propias capacidades, derechos laborales fundamentales, un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación (OIT, 2020).

La encuesta de la International Association of Universities (IAU, Marinoni et al., 2020, p.11, citado en Ordorika, 2020) reveló que la educación postpandemia representa una “oportunidad importante para proponer posibilidades de aprendizajes más flexibles” en este sentido, desarrollar las competencias de empleabilidad para que los egresados tengan mejores oportunidades para la obtención de un empleo y salario digno.

Las competencias de empleabilidad que facilitan el ingreso al mercado laboral y la conservación de un trabajo decente, incluyen dimensiones convergentes como las habilidades básicas o fundamentales (alfabetización, uso de números y uso de tecnología), habilidades conceptuales y de pensamiento (recopilar y organizar información y resolución de problemas), habilidades para aprender a aprender (pensar de manera innovadora y creativa) y habilidades relacionadas con las personas (comunicación y trabajo en equipo) (OIT, 2020). Cabe señalar, que estas competencias seleccionadas se basaron en el estudio realizado por la OIT de documentos publicados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la OCDE y el World Economic Forum (WEF).

Según reporte de investigación de Piedrahita y Mina (2019) las competencias más valoradas por los empleadores son: proactividad, trabajo en equipo, adaptabilidad, compromiso, análisis, liderazgo, comunicación oral y escrita, manejo de herramientas, orientación al resultado, trabajo bajo presión, pensamiento crítico, solución de problemas, entre otras. Por otra parte, los resultados de Gómez (2012) muestran las competencias que más se valoran en el personal, las cuales son: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje, liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio.

Tipos de competencias de empleabilidad

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (2018) las competencias son el conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes individuales. Es decir, son las aptitudes de las personas que las hace capaces para desarrollar una actividad de excelencia en su vida laboral.

Las competencias laborales más demandadas en el mercado (Cognos Online, 2021)

Capacidad de aprendizaje se define como el interés por aprender en un puesto nuevo de trabajo o afianzar los conocimientos previos. Para un empleador es fundamental la motivación que el trabajador demuestre motivación por aprender.

Responsabilidad se relaciona con los aspectos generales en torno a las políticas laborales, como son la puntualidad, cumplimiento de objetivos, buen comportamiento, garantizar la confidencialidad de la información corporativa y compromiso con su propio puesto de trabajo y con los de los demás.

Comunicación es la capacidad de hablar en público y de expresar ideas de forma oral o escrita para permitir una interacción más asertiva y facilitar el trabajo en equipo.

Trabajo en equipo es la capacidad de los empleados para interactuar entre si creando un buen ambiente laboral de respeto y de empatía para lograr los objetivos organizacionales.

Flexibilidad y adaptación al cambio es la característica que asume el trabajador para salir de su zona de confort y adaptarse al constante cambio de las organizaciones.

Iniciativa es la actitud proactiva que tiene un empleado para la solución de problemas, desarrollar ideas o proyectos.

Toma de decisiones es la capacidad de autonomía para anticiparse a los a los acontecimientos y resolver las problemáticas.

Creatividad e innovación es la capacidad para desarrollar nuevas ideas y formas de enfrentar problemas y aprovechar oportunidades. Por su parte la innovación es la implementación de un producto, servicio o proceso nuevo o significativamente mejorado que crea valor para una empresa, gobierno o sociedad.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación sobre las competencias de empleabilidad de los egresados de educación superior de Matamoros durante el año 2022 es exploratoria ya que por la pandemia del COVID-19 se desconocen que competencias fueron las más demandadas de los egresados. Por tanto, se debe explorar el fenómeno para poder tener un acercamiento y comprender sus características. Es cuantitativa ya que se aplican procesos de análisis de datos básico-numéricos de porcentaje en que se presenta el fenómeno de interés y sus características generales como señala Ramos (2020). Su diseño es transversal ya que se realizó en un solo momento, con un nivel descriptivo ya que no se correlacionan las variables, sino que solamente se describen sus características (Hernández et al., 2014).

Se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta en la que se aplicó un cuestionario con 20 ítems con escala tipo Likert a una muestra determinada simple de 60 maquiladoras del

parque industrial 1. La selección de este tipo de muestra determinada permitió realizar un estudio viable y creíble siempre delimitado por los objetivos del estudio. El procesamiento de los datos fue a través del programa de Microsoft Excel en que se analizaron las categorías y respuestas de las encuestas para posteriormente realizar a través de gráficas de barras el análisis de los resultados con porcentajes de frecuencias.

RESULTADOS

A los resultados de la presente investigación muestran las competencias de empleabilidad de mayor demanda en la industria maquiladora de H. Matamoros Tamaulipas como se muestran en las siguientes figuras:

Figura 1

Competencia de empleabilidad Nro. 1 en la industria maquiladora

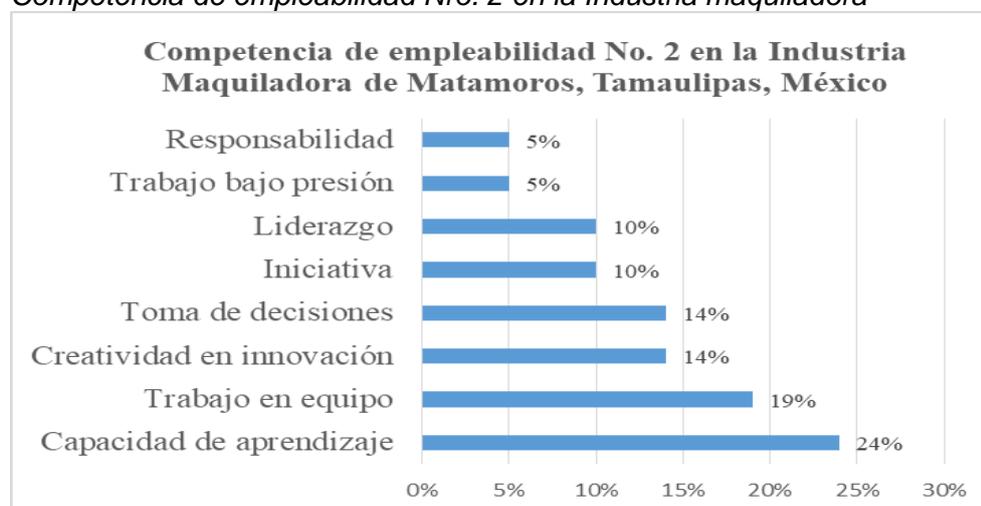


Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la figura 1, muestra que la competencia que tiene mayor demanda para la empleabilidad de los egresados es la de flexibilidad y adaptación al cambio con el 35 % de las respuestas de las industrias encuestadas, posteriormente la competencia de responsabilidad con 25% y trabajo en equipo y creatividad e innovación con 15% respectivamente.

Figura 2

Competencia de empleabilidad Nro. 2 en la Industria maquiladora



Fuente: Elaboración propia

La segunda competencia con mayor demanda para la empleabilidad de los egresados fue la capacidad de aprendizaje con 24% de las respuestas, seguido de las competencias de trabajo en equipo con 19%, la creatividad e innovación y toma de decisiones con 14% respectivamente.

Figura 3

Competencia de empleabilidad Nro. 3 en la Industria maquiladora



Fuente: Elaboración propia

La tercera competencia de empleabilidad con mayor demanda fue el trabajo en equipo y flexibilidad y adaptación al cambio con 24% cada una, seguidas de la comunicación, responsabilidad, creatividad e innovación y liderazgo con 10% cada una. Por último, las competencias de capacidad de aprendizaje, toma de decisiones y trabajo bajo presión.

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo jerarquizar las competencias más demandadas por la industria maquiladora en la ciudad de H. Matamoros, Tamaulipas, México. Se encontró que la competencia número uno es la flexibilidad y adaptación al cambio, la número dos la capacidad de aprendizaje y la tercera con igual porcentaje el trabajo en equipo y la flexibilidad y adaptación al cambio. Coincide con el informe de investigación realizado por Piedrahita y Mina (2019) para identificar las competencias que determinan la empleabilidad de los egresados desde el punto de vista de los empleadores: proactividad, trabajo en equipo, adaptabilidad y compromiso.

Paralelamente, Gómez (2012) en su estudio muestra las competencias que más se valoran en el personal las cuales son: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje, liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio. De acuerdo con lo anterior, las competencias transversales son un factor determinante para la empleabilidad de los egresados de nivel superior que demandan las organizaciones y la sociedad actual.

Conclusiones

Los resultados obtenidos permitieron jerarquizar las 3 competencias de empleabilidad que los estudiantes deben tener al egresar de las instituciones de educación superior para una inserción exitosa al mercado laboral: en primer lugar, la flexibilidad y adaptación al cambio, en segundo lugar, la capacidad de aprendizaje y, en tercer lugar, el trabajo en equipo.

Debido a las transformaciones políticas, económicas y sociales la demanda laboral ha cambiado. En ese sentido, la formación en el nivel superior va más allá de adquirir los conocimientos específicos de cada carrera universitaria.

Sin duda, el papel de la universidad es fundamental para el desarrollo de estas competencias de empleabilidad y ofrecer al mercado laboral una fuerza de trabajo competitiva de sus egresados. Por lo anterior, los planes y programas de estudio deben ser pertinentes y relevantes con el contexto local, nacional y global, que asegure la armonización entre la oferta y la demanda laboral para elevar la productividad y competitividad de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cognos Online. (19 de agosto de 2021). Cognos Online. <https://cognosonline.com/mx/blog-mx/tipos-competencias-laborales/>
- Díaz, E. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 121-138. <https://doi.org/10.33010/ierierediech.v10i19.71>
- Formichella, M. y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Open Edition Journals*, 47, 79-91. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- Gómez, M. A. (2012). La Noción de Empleabilidad: Una Mirada desde la Perspectiva de las Organizaciones. *Katharsis*, 13, 63-83. <file:///C:/Users/ICORE5/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed). México D.F.: McGraw-Hill.
- Secretaría de Educación Pública. (28 de Abril de 2018). Secretaría de Educación Pública. <https://www.gob.mx/sep/articulos/certifica-tus-competencias-labores-conoce-el-conocer#:~:text=Las%20competencias%20de%20las%20personas,excelencia%20en%20su%20vida%20laboral>
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- OECD (2019), *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*, Higher Education, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en..> https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf
- Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de la Educación Superior* 194 vol. 49, pp. 1-8. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022). *Competencias para la vida y el trabajo*. <https://www.unesco.org/es/education/skills>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/M_empleabilidad_orientaciones
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017). *Informe de diagnóstico de la estrategia de habilidades de la OCDE: México 2017*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-mexico-2017_9789264287679-en
- Piedrahita, A. & Mina, Dayana (2019). *Competencias que Determinan la Empleabilidad de los Egresados de los Programas de Pregrado de la Universidad ICESI*. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/85368/1/TG02612.pdf

-
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmerica*, 9(3), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Real Academia Española (2022). Empleabilidad. <https://dle.rae.es/empleabilidad>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2021). Impacto de la pandemia COVID-19 en el mercado laboral mexicano y en SAR. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/656430/AP-05-2021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. [UNESCO], (2020). COVID 19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>