

---

## RELEVANCIA Y EFICACIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO DE CASO

---

MARISOL SILVA LAYA / ADRIANA RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

### RESUMEN:

Se presentan los resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad de Occidente con la finalidad de valorar su relevancia y eficacia. Se aplicó una encuesta a 670 egresados y a 61 empleadores y se realizaron grupos de enfoques con 18 organizaciones. Los resultados revelan altos niveles de satisfacción entre los empleadores y egresados. Se registraron logros sobresalientes en la formación de profesionales competentes y en su inserción en el mercado laboral; ello remite a niveles de eficacia aceptables. Sin embargo, también se presentan problemas de desempleo y sub-empleo, que exigen iniciativas coordinadas entre la academia y los sectores productivos para enfrentarlos. Además, a la educación se le reconoce una importante función social en la formación de profesionales integrales que actúen con ética y responsabilidad social.

**PALABRAS CLAVE:** Educación superior, relevancia, eficacia, trabajo, ingresos.

### INTRODUCCIÓN

Este texto presenta los resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad de Occidente –Estado de Sinaloa– con la finalidad de valorar dos dimensiones de la calidad de la educación: relevancia y eficacia. La primera, como apunta Muñoz Izquierdo (1991), se refiere al grado en que la educación responde a las necesidades e intereses de cada uno de los sectores a los cuales se dirige. Mientras que la eficacia da cuenta del grado en el que la educación alcanza las finalidades intrínsecas a la misma –como la adquisición de conocimientos, el desarrollo de ciertas actitudes y habilidades, y la internalización de determinados valores– y su impacto en la empleabilidad del egresado.

---

El análisis evitó hacer una lectura unívoca entre los resultados de la universidad y las demandas de los sectores productivos. Hasta los años 90 los seguimientos de egresados otorgaban un peso excesivo al ajuste del perfil profesional con puestos específicos en el mercado laboral, pero las condiciones del trabajo han cambiado por lo que el desempeño laboral es más flexible y esta condición debiera ser tomada en cuenta al analizar la relación educación-trabajo.

Actualmente existe un desajuste estructural entre la oferta y la demanda de profesionales, como resultado de una inadecuada coordinación entre el desarrollo de los sistemas productivo y escolar. Tal desarticulación conlleva al desempleo y el subempleo estructural, que hace referencia al hecho de que la escolaridad que es exigida en los mercados laborales para desempeñar las diversas ocupaciones se eleva constantemente generando una “espiral de calificaciones” (Muñoz Izquierdo, 2008). Como consecuencia, pareciera que la importancia de la educación se debilita, por la imposibilidad de “garantizar” un empleo como en otros tiempo. En este contexto, resulta fundamental, profundizar en las funciones de la educación y sus contribuciones no sólo al desarrollo económico, sino también al social. En este sentido, el estudio que se reporta responde a la necesidad de la UDO de revisar su oferta educativa de cara a las exigencias del contexto regional y nacional.

## **MARCO CONCEPTUAL**

El estudio de las relaciones entre la educación y los mercados de trabajo debe gran parte de su interés a la necesidad de explicar la función económica de la educación en un contexto en el que la educación goza de gran confianza como impulsora de la movilidad social y como condición para el desarrollo económico. Muchas explicaciones de estas relaciones se han sustentado en las teorías del capital humano y de la funcionalidad técnica de la educación.

La teoría del capital humano supone que los ingresos que perciben los individuos en el mercado de trabajo, están en función de su participación en la productividad marginal en el trabajo y que dicha capacidad productiva está estrechamente relacionada con los grados de educación formal con los que el

---

sujeto cuenta (Márquez, 2002). Sin embargo, esta teoría entraña límites, pues no se ha demostrado la relación entre la educación y los niveles de productividad marginal de los trabajadores, según su nivel de escolaridad (Muñoz Izquierdo, 1985).

Por su parte, la teoría de la funcionalidad técnica de la educación –y el enfoque de planeación de previsión de mano de obra–, sostiene que es posible planear el crecimiento del sistema educativo ajustándolo a los requerimientos de mano de obra del sector productivo. La propuesta se enmarca en la idea de lograr una “ingeniería social” que posibilite la realización de estimaciones sobre la cantidad de recursos humanos que serían requeridos en cada sector y rama de la economía, lo cual alimentaría la oferta educativa de las instituciones de educación superior (Muñoz Izquierdo, 1985). Esta teoría también enfrenta limitaciones ya que las evidencias muestran poca concordancia entre los niveles educativos y ocupacionales de los individuos (Márquez, 2002). Es decir, personas con diferente nivel educativo pueden desempeñar ocupaciones semejantes.

La demanda educativa no sigue las pautas que predicen estas teorías, sino que está influida por una serie de factores sociales que requieren abordarse mediante teorías sociológicas. De acuerdo con los planteamientos de la teoría de la fila, la educación proporciona a los patrones elementos para seleccionar a los trabajadores que pueden entrenarse con mayor facilidad basados en valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela (Navarro, 1998: 16). Así, los grados de escolaridad alcanzados sirven como medio para seleccionar los recursos humanos.

Por otro lado, la teoría del bien posicional parte del supuesto de que “en condiciones de una creciente densidad educativa de la fuerza laboral, es cada vez mayor la proporción de sujetos que desempeñan cada puesto con una escolaridad mayor a la obtenida por las personas que se van retirando de los mercados de trabajo (Muñoz Izquierdo, 1996:22). En ese contexto, quienes adquieren mayor escolaridad lo hacen con la finalidad de estar en mejores condiciones de competir por determinado estatus.

---

La teorías referidas ayudan a comprender y valorar la eficacia de la educación para lograr uno de sus objetivo: promover la empleabilidad de sus egresados. Otro elemento que debe tenerse en cuenta atañe a los contenidos de la educación y no sólo a la escolaridad. Conviene preguntarse cuál es la contribución efectiva de las IES al desarrollo de las competencias necesarias para un desempeño profesional adecuado. En el presente texto, emplearemos el término competencia para identificar las capacidades –que integran conocimientos, habilidades y actitudes- con las que cuentan los egresados universitarios para responder eficazmente a las exigencias del ejercicio profesional (Silva, 2008; González y Wagenaar, 2003).

### **METODOLOGÍA**

El estudio tuvo un alcance descriptivo, pero también se indagaron elementos que permitieran interpretar las relaciones entre las categorías y variables. Se aplicó una encuesta a una muestra de 670 egresados –de 11 programas de licenciatura en las 6 unidades de la UDO- que concluyeron sus estudios en 2005 y 2006, y otra a 61 empleadores. Se realizaron grupos de enfoque con empleadores de 18 organizaciones de Mochis, Culiacán y Mazatlán.

### **RESULTADOS**

Los resultados apuntan a que la UDO opera con niveles de relevancia y eficacia favorables, aunque requieren constante mejoría. Se detectaron altos niveles de satisfacción entre los empleadores de sectores productivos y sociales (95%), así como de los egresados en torno a la función y desempeño de la UDO (85%), lo que es reflejo de su relevancia. Sin embargo, algunos programas presentan evidencias de saturación en el mercado laboral y hay competencias que aún requieren consolidarse. Además, se registraron logros sobresalientes en lo relativo a la formación de profesionales competentes y su inserción en el mercado laboral que remiten a niveles de eficacia aceptables. Aunque, un sector de sus egresados enfrenta desempleo o sub-empleo.

### **Situación laboral, ocupación, ingresos**

---

Las tres cuartas partes de los egresados contaban con un empleo (75.8%). La gran mayoría (88.7%) es empleado, las tres cuartas parte de ellos tienen un contrato por tiempo indeterminado. EL 8% es propietario o socio y sólo un 3.8% es trabajador independiente.

La mayoría (65.8%) tiene un puesto de nivel medio y el 7.2% tiene un puesto medio alto o alto. Sin embargo, alrededor de la cuarta parte ocupa puestos de nivel medio bajo.

Más de la mitad percibe un ingreso menor a 7 mil pesos (58.3%). El 30.1% tiene ingresos entre 7 y 10 mil pesos, mientras que el 11.6% restante tiene un salario superior a los 10 mil pesos. Una amplia proporción (42%) se ubica muy por encima del salario promedio mensual de los profesionistas recién egresados en Sinaloa (5,698 pesos) (Observatorio Laboral, 2008). Hay mayor concentración de egresados no titulados en el rango salarial más bajo (62.1% vs. 53.5%).

Estos datos dan cuenta de una inserción laboral en condiciones favorables para proporciones importantes de los egresados de la UDO, contrario a lo que ocurre a nivel nacional donde alrededor de una cuarta parte de los recién egresados carece de prestaciones sociales o trabaja sin contrato y más de la mitad (52.2%) recibe ingresos muy precarios (equivalentes a tres salarios mínimos de ingreso o menos) (SEP, 2009).

### **Trayectoria laboral**

Aunque la trayectoria laboral es corta, debido a su juventud -85% tiene 25 años o menos- y recién egreso, puede afirmarse que refleja indicadores de prosperidad: rápida inserción, ascenso en la jerarquía ocupacional, puestos profesionales. La gran mayoría (85.8%) aprecia una mejoría en su puesto actual en relación con el que ocupó al egresar. Casi la cuarta parte (23.2%) experimentó una movilidad ocupacional ascendente. Disminuyó la proporción de quienes ocupan puestos de nivel medio bajo de 43.8% a 27%.

### **Desempleo**

El desempleo abierto afecta al 9% de los egresados de la UDO. Este dato los ubica ligeramente por debajo de la media nacional que es de 11% entre los

---

recién egresados (SEP, 2009). Sin embargo, resulta preocupante ya que es más del doble de la que registra la población general en el país (4.26%) y la estatal (3.51%).

### **Coherencia entre formación y empleo**

Los datos revelan que aún existe una estrecha relación entre la escolaridad y el contenido y la complejidad técnica de las ocupaciones en una proporción elevada de casos. Poco más de 7 de cada 10 egresados desempeña ocupaciones que requieren el nivel de licenciatura o más. Asimismo, se constata un ajuste entre perfil profesional y las actividades laborales en la mayor parte de los casos (76.5%).

Sin embargo, alrededor de la cuarta parte (27.6%) señala que su ocupación exige conocimientos más bajos. Los puestos que exigen una preparación menor a la licenciatura se concentran en el nivel medio bajo (55.2%): empleado no profesional, vendedor, asistente, por cuenta propia no profesional. Al mismo tiempo, entre estos egresados se advierte una baja o nula concordancia entre sus estudios y su trabajo. Ello es notorio en actividades tales como auxiliar administrativo, atención a clientes y ventas que pueden ser llevadas a cabo por personal sin especialización alguna. En el otro extremo, también hay un amplio grupo con funciones especializadas de administración y gerencia a pesar de que sus perfiles profesionales corresponden a otras disciplinas (19%).

En contraposición, casi la totalidad de los empleadores (91.5%) afirma que la ocupación para la que son contratados los profesionistas egresados de la UDO requiere desempeñar competencias de nivel licenciatura. Esta percepción confirma la existencia de una “espiral de calificaciones” en la que se han elevado las exigencias para ocupar puestos tales como empleado no profesional, vendedor, asistente, que en otras épocas no requerían grado universitario.

Los hallazgos permiten afirmar que si bien en el mercado laboral al que se incorporan los egresados de la UDO existe cierta flexibilidad de perfiles, ésta no se manifiesta preponderantemente en un sentido horizontal que propicie la transferencia de competencias a ocupaciones de complejidad similar, sino que

---

cuando se exige flexibilidad por lo general va acompañada de un ajuste a demandas que están por debajo de su capacitación. Ello nuevamente remite a situaciones de sub-empelo estructural. Aunque es preciso señalar que hay casos de flexibilidad horizontal en torno actividades especializadas de administración y gerencia que atraen a egresados de diversos perfiles formativos.

### **Dominio de competencias**

Casi 8 de cada 10 egresados aplica en su trabajo los conocimientos y habilidades desarrollados en la universidad. Al mismo tiempo, 4 de cada 10 consideran que su trabajo demanda competencias que no desarrollaron durante sus estudios – gestión y administración (46.7%) y competencias tecnológicas (32.6%).

Las competencias más sólidas mostradas por estos profesionales son: conocimientos generales y especializados de la disciplina, disposición para aprender constantemente y aplicar nuevos conocimientos, habilidad para trabajar en equipo, práctica profesional fundada en principios éticos, preocupación por la calidad, puntualidad, formalidad, identificación con la institución.

En contraparte, las áreas de oportunidad en la formación profesional serían: identificación y solución de problemas, habilidad para tomar de decisiones, búsqueda y procesamiento de información, manejo de riesgo, habilidad administrativa, coordinación y liderazgo de proyectos, dominio del inglés y creatividad. Los empleadores fueron contundentes al señalar la necesidad de abordar más eficazmente: la formación del espíritu emprendedor, la capacidad de respuesta, la polivalencia y la formulación, ejecución y evaluación de proyectos.

### **Valoración de la educación superior: pertinencia e impacto**

Los representantes de sectores productivos y sociales reconocen enfáticamente el papel clave de la universidad en el impulso del desarrollo del Estado, y en dicha tarea consideran que es vital articular los esfuerzos de ambas partes – sistema educativo y mercado laboral.

---

Se detecta amplio consenso entre empleadores y egresados acerca de que la función y sentido de la educación superior debiera ser la de impulsar una educación integral que tome en cuenta la formación intelectual y técnica, pero también la valoral y actitudinal.

Al mismo tiempo, los empleadores insisten en la pertinencia de que la UDO anime el compromiso social de sus estudiantes. Estiman fundamental que conozcan la realidad más profundamente y con una actitud crítica y propositiva. Esta necesidad también es manifestada por los egresados quienes están convencidos de que la Universidad les permitió desarrollar competencias para desenvolverse mejor en diferentes ámbitos de la vida, pero no tuvo la misma efectividad para ayudarlos a conocer mejor la realidad del país, especialmente la problemática social y económica. No obstante, es preciso tener presente que entre los egresados existe conciencia de las posibilidades que entraña su perfil profesional para contribuir a resolver problemas críticos de su entorno. En esta medida, se podría afirmar que existe una predisposición positiva al compromiso social, que bien podría estar articulada con su formación universitaria.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

Nuestros hallazgos reiteran la importancia que tiene la escolaridad superior para la inserción en el mercado laboral en condiciones favorables. Muestra de ello es la exitosa trayectoria laboral que experimentan contingentes importantes de egresados de la UDO. Además, este estudio arroja evidencias que permiten afirmar que además del valor económico de la educación, a ésta se le reconoce una importante función social, en la formación de profesionales integrales que actúen con ética y responsabilidad social.

Sin embargo, no todos los egresados escapan al desajuste entre oferta y demanda laboral. El 9% está desempleado y al menos la cuarta parte padece sub-empleo. Ello obliga a revisar la relevancia y la eficacia de la educación en un contexto amplio de interacciones sociales, económicas, políticas y culturales. Para ello resulta apremiante que la UDO emprenda acciones dirigidas a optimizar su función económica y social, tales como:



- 
1. Apuntalar el papel de la universidad en la investigación y generación de conocimiento para contribuir al desarrollo regional. Como sugiere Muñoz Izquierdo (2008), conviene revisar las funciones de docencia, investigación, servicio y difusión, para incluir el análisis, interpretación y generación de alternativas de solución de los problemas que afectan a las actividades productivas. Con el fin de impulsar el desarrollo de sectores económicos rezagados que constituyen espacios potenciales de captación de profesionales.
  2. Generar un debate sobre las condiciones sociales, económicas y culturales que caracterizan a la región actualmente y cuál es el rumbo de cambio deseable. Ello implica el vínculo y diálogo entre los sectores productivo, social y educativo.
  3. Promover la convergencia entre academia y sectores productivos y sociales para crear nuevas ocupaciones productivas y para emprender proyectos que generen empleos.
  4. Revisar la relevancia de programas que presentan la mayor concentración de egresados desempleados y sub-empleados.
  5. Tener presente que la universidad no puede adaptarse acríticamente a las demandas del mercado laboral, sino que debe privilegiar la sólida formación científica, tecnológica y humanística que favorezca un desempeño flexible en diferentes ámbitos, incluido el laboral.
  6. Hacer transversal la formación para el desempeño de funciones de carácter general -diseño, planeación, administración y evaluación de proyectos, procesos y productos-, para fortalecer la flexibilidad y polivalencia.
  7. Reforzar las prácticas profesionales para estrechar el vínculo educación-trabajo y enriquecer la formación profesional.
  8. Impulsar la educación integral. Tomar en cuenta la formación intelectual y técnica, pero también la valoral y actitudinal. Hacer más énfasis en el conocimiento y análisis de la realidad socioeconómica del país y la región y estimular un mayor compromiso social.

---

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a las autoridades de la UDO, especialmente a la Mtra. Ana Isabel Chávez, su apertura para la difusión de los resultados.

## REFERENCIAS

- González, J. y Wagenaar, R (ed.) (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase uno*. Bilbao, Universidad de Deusto/Universidad de Groningen.
- Márquez, A. (2002) *Educación superior y mercados de trabajo: un análisis de los factores macro y micro sociales relacionados con la demanda por educación superior en México*. Tesis doctoral.
- Muñoz Izquierdo, C. (2008). *Síntesis: cuatro décadas construyendo conocimiento sobre la calidad y efectos socioeconómicos de la educación (1968-2008)*. (En prensa)
- Muñoz Izquierdo, C. (1991). "Hacia la evaluación integral de la educación superior". *Revista de la Educación Superior*, núm. 79, pp. 113-119
- Muñoz Izquierdo, C. (1985). Aplicación de la teoría económica a la planeación de la educación superior. *Revista del Centro de Estudios Educativos*. Vol. V, No. 3, 109-117
- Navarro, M. (1998) Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En ANUIES, *Esquema básico para el estudio de egresados*. México: ANUIES. pp. 11-18.
- Observatorio Laboral (2008). Disponible en [http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola\\_panorama\\_estatal\\_prof](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola_panorama_estatal_prof), consultado el 20/11/08
- SEP (2009). *Boletín 34*. Disponible en <http://sep.gob.mx/wb/sep1/bol0340209#> consultado el 19/02/09.
- Silva Laya, M. (2008) "¿Contribuye la Universidad Tecnológica a formar las competencias necesarias para el desempeño profesional? Un estudio de Caso". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol XIII. Núm. 38, 773-800.