

Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19

Labor insertion of university graduates during the COVID-19 pandemic

Inserção profissional de graduados universitários durante a pandemia de COVID-19

DOI: <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3821>

Iván de Jesús Contreras-Espinoza
Universidad Autónoma de Baja California
México
ivancontreras@uabc.edu.mx
ORCID: 0000-0003-2935-2125

Ingrid Kuri-Alonso
Centro de Enseñanza Técnica y Superior
México
ingrid.kuri@cetys.mx
ORCID: 0000-0003-3683-8254

Recibido: 02/05/24
Aprobado: 03/07/24

Cómo citar:
Contreras-Espinoza, I. D. J., & Kuri-Alonso, I. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(2). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3821>

Resumen

Este estudio se centra en el análisis del proceso de inserción laboral de egresados en educación de una universidad pública en el noroeste de México durante los años 2020 y 2021, un período impactado por la pandemia de COVID-19 y la consecuente crisis global de salud y económica. Se empleó el método biográfico narrativo para exponer cinco casos de egresados, y se complementó con un sistema categorial para realizar el análisis cualitativo del contenido y análisis narrativo. Los resultados revelan que los egresados enfrentaron complejidades en su inserción laboral, atribuidas al contexto adverso mencionado. Se destaca la relevancia de las habilidades adquiridas durante la formación para adaptarse a nuevas modalidades de empleo y a las dinámicas laborales emergentes. Según lo expresado por los participantes, se concluye que el desarrollo de competencias para la empleabilidad durante la formación resultó fundamental para acceder al mercado laboral. En particular, consideraron que habilidades como organización, liderazgo, emprendimiento y el manejo de tecnologías de la información y comunicación (TIC) les ofrecieron mayores oportunidades de empleo en el ámbito educativo. Esta investigación proporciona una comprensión más profunda de los desafíos y las estrategias que influyen en la inserción laboral de los egresados en educación en contextos de crisis a nivel mundial.

Abstract

This study examines the process of integrating education graduates from a public university in northwestern Mexico into the labor market during 2020 and 2021, a period heavily affected by the COVID-19 pandemic and subsequent global health and economic crisis. The research uses the narrative biographical method to present five cases of graduates, supplemented by a categorical system to conduct qualitative and narrative content analysis. The findings show that the graduates encountered challenges in their job placement, attributed to the aforementioned adverse context. The relevance of the skills acquired during training to adapt to new employment modalities and emerging labor dynamics is highlighted. As expressed by the participants, it is concluded that the development of skills for employability during training was essential to access the labor market. In particular, they considered that skills such as organization, leadership, entrepreneurship and the management of information and communication technologies (ICT) offered them more significant employment opportunities in the educational field. This research provides a deeper understanding of the challenges and strategies that influence the employment of education graduates in crisis contexts worldwide.

Palabras clave:

mercado laboral, egresados, educación superior, inserción laboral, competencias.

Keywords:

labor market, graduates, higher education, labor demands, skills.

Resumo

Este estudo centra-se na análise do processo de inserção no mercado de trabalho de graduados em educação de uma universidade pública do noroeste do México durante os anos de 2020 e 2021, período impactado pela pandemia da COVID-19 e pela consequente crise sanitária e econômica global. O método biográfico-narrativo foi utilizado para apresentar cinco casos de egressos universitários, e complementado com um sistema categorial para realizar a análise qualitativa do conteúdo e a análise da narrativa. Os resultados revelam que os egressos enfrentaram complexidades na sua colocação profissional, atribuídas ao contexto adverso acima mencionado. É destacada a relevância das competências adquiridas durante a formação para a adaptação às novas modalidades de emprego e às dinâmicas laborais emergentes. Conforme expresso pelos participantes, conclui-se que o desenvolvimento de competências para a empregabilidade durante a formação foi essencial para o acesso ao mercado de trabalho. Em particular, consideraram que competências como organização, liderança, empreendedorismo e gestão de tecnologias de informação e comunicação (TIC) lhes ofereceram maiores oportunidades de emprego na área educacional. Esta pesquisa proporciona uma compreensão mais profunda dos desafios e estratégias que influenciam o emprego de licenciados em educação em contextos de crise em todo o mundo.

Palavras-chave:

mercado de trabalho, graduados, educação superior, inserção laboral, competências.

Introducción

La alta tasa de desempleo en recién egresados en México es una preocupación destacada, ya que la posesión de un título universitario no garantiza la inserción laboral exitosa. Los profesionales universitarios se encuentran con un mercado laboral cada vez más competitivo, en parte debido a la globalización, que ha elevado las exigencias en todas las áreas (Medina *et al.*, 2010). Como señalan Mackay-Castro *et al.* (2020) la pandemia de COVID-19 ha exacerbado esta situación, ya que el cese de operaciones de empresas, la pérdida de puestos de trabajo y el cambio hacia el trabajo desde casa tuvieron consecuencias inmediatas en el mercado laboral. Un considerable número de personas quedaron desempleadas o experimentaron reducciones en sus horas de trabajo, lo que impactó la estabilidad tanto económica como social. Es crucial considerar este contexto al abordar la problemática del desempleo en los recién graduados, pues requiere soluciones adaptadas a los desafíos actuales de la economía global y la realidad post-pandemia.

En el contexto actual, la mera obtención de un título universitario se considera insuficiente, dado que se demanda una gama de competencias para enfrentar las cambiantes exigencias del mercado laboral (Puentes, 2012). De acuerdo con un informe reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), la inserción laboral resulta especialmente desafiante para jóvenes mexicanos de 25 a 34 años que han completado estudios superiores, en comparación con sus pares en otros países de la OCDE. La tasa de empleo para los egresados en México es del 80.7 %, por debajo del promedio de la OCDE, que alcanza el 84.1 %. Esto sugiere que una proporción significativa de graduados enfrenta dificultades para encontrar empleo adecuado, a pesar de sus esfuerzos por hacerlo.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) han mostrado un interés creciente en comprender los procesos de inserción laboral de sus egresados. Esto incluye analizar la correspondencia entre las demandas de los empleadores y la oferta educativa de los planes de estudio, con el objetivo de ajustarlos para equipar a los futuros profesionales con las competencias necesarias para enfrentar la transición universidad-empleo. Este enfoque cobró particular relevancia en el contexto de la incertidumbre y volatilidad socioeconómica y laboral derivada de la emergencia sanitaria mundial declarada en México en marzo de 2020 (DOF, 2020), que ha exigido adaptaciones en los procesos formativos para preparar a los estudiantes adecuadamente.

Planteamiento del problema

En México, los universitarios enfrentan dificultades significativas para acceder y mantenerse en el mercado laboral, experimentando obstáculos en su proceso de inserción. Esta problemática se manifiesta en mayores desafíos para los graduados en comparación con aquellos sin formación profesional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), en el tercer trimestre de 2019 había 15.090.000 profesionales en el país, de los cuales el 70.1 % tenían empleo; de esos, el 46 % trabajaban en áreas distintas a su formación.

Además, la OCDE (2019) señala que los jóvenes mexicanos de 25 a 34 años, que se gradúan de instituciones de educación superior, encuentran más dificultades para conseguir empleo en comparación con sus pares en otros países miembros de la

OCDE. A pesar de tener un porcentaje de contratación del 80.7 %, inferior al promedio de la OCDE (84.1 %), muchos egresados enfrentan dificultades para encontrar trabajos adecuados.

Esta situación se debe a varios factores, como la falta de sincronía entre la oferta y la demanda de profesionales en el mercado laboral, las condiciones laborales desfavorables, la escasez de empleos, el crecimiento de la población, la saturación de carreras tradicionales, las aspiraciones personales y el contexto socioeconómico, entre otros (Salas & Murillo, 2013).

La calidad educativa de las instituciones de educación superior también se ha señalado como un factor determinante en esta problemática. Las instituciones se han quedado rezagadas en la formación de habilidades y competencias que el sector productivo demanda, lo que contribuye al desajuste entre la oferta y la demanda laboral, así como al aumento de las tasas de desempleo entre los profesionistas recién egresados. A pesar de estos desafíos, la responsabilidad de abordar esta problemática recae en una colaboración conjunta entre el gobierno, el sector productivo y las instituciones de educación superior (Márquez, 2011).

El presente estudio tiene como objetivo analizar el proceso de inserción laboral de una muestra de egresados, específicamente profesionales universitarios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación (LCE) del plan de estudios 2012-2 de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Campus Ensenada. A partir de esta premisa, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el proceso de inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación y qué competencias formativas contribuyen a su empleabilidad en el ámbito laboral? Caracterizar el contexto social, económico y laboral que influyó en sus procesos de inserción facilita la planificación de acciones concretas para acercar a los egresados al mercado laboral en un entorno marcado por el distanciamiento social y la "nueva normalidad". Estos hallazgos serán útiles para ajustar el programa de estudios de la universidad, proporcionando a los egresados las herramientas necesarias para una transición orgánica del ámbito educativo al laboral.

Marco de referencia

En este apartado se abordarán tres aspectos fundamentales para analizar la inserción laboral de los egresados universitarios, específicamente en el campo de la educación. En primer lugar, se realizará un análisis conceptual de la inserción laboral y los factores de empleabilidad, destacando las competencias y habilidades necesarias para acceder y mantenerse en el mercado laboral actual. Posteriormente, se presentarán los fundamentos teóricos que sustentan los estudios sobre egresados universitarios, incluyendo las principales corrientes de pensamiento y enfoques metodológicos utilizados en este campo de investigación. Finalmente, se examinará el impacto que los cambios en las políticas públicas educativas han tenido en la inserción laboral de los egresados de licenciatura en educación, considerando cómo las reformas y acciones gubernamentales han influenciado las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de estos profesionales.

Análisis conceptual de inserción laboral y factores de empleabilidad

Se han desarrollado múltiples concepciones sobre la inserción laboral, abordadas desde diversas perspectivas y campos de estudio, especialmente los relacionados con aspectos económicos y sociales. De acuerdo con Bisquerra:

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad. (Pelayo & Meza, 2012, p. 18)

En tiempos recientes, resalta el planteamiento de Rodríguez (2013), quien expone la noción de la inserción laboral "se aborda como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida" (p. 90). Por lo tanto, el proceso de inserción laboral se inicia cuando el recién graduado planifica su inserción en el mercado laboral, con el objetivo de obtener un empleo acorde a su formación y que le brinde una cierta estabilidad económica (Simón, 2015). Mientras tanto, Pelayo & Meza (2012) desarrollan una definición más amplia.

El proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad. (p. 18)

Esta perspectiva conceptual aborda los elementos determinantes de la inserción laboral, que incluyen la empleabilidad, relacionada con las habilidades y conocimientos individuales, y la ocupabilidad, vinculada al contexto laboral. En resumen, la inserción laboral para los egresados universitarios implica una transición influenciada por factores internos y externos que facilitan la transición desde la educación superior hacia el mercado laboral.

Es evidente que la empleabilidad se erige como un elemento adicional esencial en el proceso de inserción laboral. Esta cualidad se percibe como un atributo interno que facilita la consecución de empleo para los egresados. Por consiguiente, resulta imperativo definir y comprender tanto los fundamentos como la conceptualización de la empleabilidad, con el fin de desentrañar su papel y su impacto en la inserción laboral de los egresados.

Empleabilidad

Según varios autores, el término "empleabilidad" tiene sus raíces en la década de los cincuenta, pero se vuelve más relevante en las décadas de los ochenta y noventa, según Gazier y Berntson (Suárez-Lantarón, 2016). De acuerdo con Font & Largarita (2015) en tiempos más recientes, la noción de empleabilidad se originó en la Cumbre de Luxemburgo en 1997 y luego en la Estrategia Europea para el Empleo de 2001,

donde, sumando otras concepciones, se consolidó como un pensamiento innovador con impacto en las políticas sociales y laborales.

Desde el siglo XX, la búsqueda de empleo seguro y estable ha sido fundamental debido a la creciente competitividad en un mercado laboral globalizado que evidencia altos índices de desempleo. Los empleadores demandan niveles de competencias y habilidades que influyen en la empleabilidad de los trabajadores (Suárez-Lantarón, 2016). Por consiguiente, la empleabilidad desempeña una función crucial en los procesos de inserción laboral, dado el entorno altamente competitivo del mercado laboral, donde la capacidad de adaptación y la adquisición de habilidades son esenciales para la obtención y mantenimiento del empleo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) introduce el concepto de empleabilidad, resaltando la importancia del desarrollo de competencias entre los universitarios para facilitar su inserción en el mercado laboral. En este contexto, se destaca la necesidad de sociedades innovadoras que demanden jóvenes mejor capacitados y con mayores oportunidades laborales, lo que les permitirá alcanzar un mayor bienestar en sus vidas. Este enfoque subraya la relevancia de preparar a los estudiantes universitarios para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual y promover su éxito en la vida profesional.

Es evidente que la empleabilidad ha emergido como un concepto relevante en la investigación sobre el comportamiento del mercado laboral. A lo largo del tiempo, su definición ha evolucionado, incorporando diversos elementos. Como describe García-Gutiérrez (2014), el desarrollar ciertas competencias aumentan la habilidad de las personas para unirse y mantenerse en el mercado de trabajo, incluso tras periodos de ausencia. Suárez-Lantarón (2016) presenta dos perspectivas: una general, que aborda variables explicativas del empleo y desempleo, incluyendo el autoempleo; y otra individual, centrada en las competencias intrínsecas que facilitan el acceso y mantenimiento del empleo, así como la satisfacción de necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo.

La empleabilidad se describe como el cúmulo de competencias, habilidades y capacidades que facilitan a la persona el acceso y mantenimiento de un empleo (Villa & Poblete, 2007; Suárez-Lantarón, 2016). Es crucial destacar que el término empleabilidad está estrechamente vinculado con el desarrollo de competencias. Como destaca Kohler (2004), "el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración" (p.4); estas habilidades son esenciales en la educación de los estudiantes universitarios, preparándolos para su futuro laboral.

Competencias transversales: instrumentales, interpersonales y sistémicas

Se asume que la empleabilidad se refiere al conjunto de competencias que habilitan a una persona para conseguir un empleo (Villa & Poblete, 2007). Esto destaca la necesidad de identificar las habilidades más apreciadas por los empleadores al seleccionar a graduados universitarios. En esta perspectiva, tal como indican González & Wagenaar (2003), "la búsqueda de una mejor manera de predecir un desempeño productivo en el lugar de trabajo más allá de medidas de inteligencia, personalidad

y conocimientos, se considera a menudo como el punto de partida de la reflexión sobre competencias" (p. 35).

Conforme a lo expuesto, Villa & Poblete (2007) identifican tres categorías de competencias que influyen en la inserción laboral de las personas en cualquier campo profesional: instrumentales, interpersonales y sistémicas (ver Tabla 1), basándose en el marco conceptual del Proyecto Tuning propuesto por la Universidad de Deusto (2006).

Las competencias instrumentales se refieren a habilidades y destrezas empleadas como herramientas para alcanzar objetivos; las interpersonales se relacionan con la capacidad de interactuar efectivamente con otros individuos; y las sistémicas se centran en la capacidad de comprender y resolver situaciones combinando imaginación, sensibilidad y habilidades.

Tabla 1
Organización de las competencias transversales

Competencias transversales		
Instrumentales	Cognitivas	Pensamiento analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo
	Metodológicas	Gestión de tiempo
		Resolución de problemas
		Toma de decisiones
	Tecnológicas	Uso de las TIC
		Utilización de base de datos
	Lingüísticas	Comunicación verbal
		Comunicación escrita
		Manejo del idioma extranjero
Interpersonales	Individuales	Automotivación
		Diversidad e interculturalidad
		Resistencia y adaptación al entorno
		Sentido ético
	Sociales	Comunicación interpersonal
		Trabajo en campo
Sistémicas	Organización	Tratamiento de conflictos y negociación
		Gestión por objetivos
		Gestión de proyectos
	Capacidad emprendedora	Orientación a la calidad
		Creatividad
		Espíritu emprendedor
	Liderazgo	Innovación
		Orientación al logro
		Liderazgo

Nota. Relación de competencias transversales de la Universidad de Deusto (Villa & Poblete, 2007).

Como consideración acerca de este apartado, la inserción laboral se concibe como el proceso mediante el cual un individuo adquiere y mantiene un empleo, siendo la empleabilidad un factor crucial. Entonces, el conjunto de habilidades y competencias que facilitan la inserción exitosa en el mercado laboral se conoce como empleabilidad.

Fundamentos teóricos de estudios de egresados universitarios

Según Angulo *et al.* (2012), los estudios de egresados universitarios pueden validar las contribuciones de la teoría del capital humano. Este grupo representa individuos altamente capacitados que han invertido en su formación, poseen experiencia laboral y, en cierta medida, están calificados para empleos. Su reciente incorporación al mercado laboral permite verificar las bases teóricas de la economía de la educación.

Bajo este contexto, es factible abordar los conceptos de inserción laboral y empleabilidad de los egresados universitarios desde la perspectiva de la teoría del capital humano. Como se discutió en la sección de conceptos, la inserción laboral representa un proceso continuo que va más allá del mero ingreso al mercado laboral, implicando la capacidad de mantener el empleo. Por otro lado, la empleabilidad refleja tanto las competencias profesionales adquiridas durante la formación como las características personales del individuo, que facilitan su acceso al mercado de trabajo.

Existe relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, pero con un importante matiz, y es que las competencias son algo más que características individuales, ya que también hacen alusión, entre otros aspectos, a los conocimientos adquiridos por los sujetos por medio de la experiencia. (Martínez-Rodríguez, 2009, p. 466)

Según Villalobos & Pedroza (2009), los conocimientos y habilidades adquiridos y desarrollados por las personas a lo largo de su vida constituyen las herramientas que les permiten contribuir eficazmente al proceso productivo. Esta afirmación se basa en la teoría del capital humano. El capital humano se adquiere durante la juventud y se mantiene vigente a lo largo de la vida, mientras que los conocimientos y las habilidades pueden transferirse a través del proceso de enseñanza aprendizaje. De esta manera, cuando la inversión de una persona se utiliza a nivel comunitario, laboral o social, otros individuos se benefician de su capital humano.

En cambio, la depreciación del capital humano surge cuando los conocimientos y habilidades no están actualizados conforme al progreso tecnológico, generando un proceso productivo ineficaz en la oferta de bienes y servicios, lo que repercute en la economía empresarial (Villalobos & Pedroza, 2009).

La empleabilidad contribuye a enriquecer el capital humano de los trabajadores al aumentar su valor en el mercado laboral. Adicionalmente, la promoción de la disciplina y eficiencia laboral mediante incentivos por parte de las empresas mejora la productividad y reduce problemas asociados a disparidades educativas como la sobreeducación. Finalmente, se ha demostrado que existe una fuerte correlación entre la empleabilidad y el valor económico de las empresas, donde un mayor nivel de empleabilidad se relaciona con un mayor valor económico organizacional (Angulo *et al.*, 2012, donde se citan: Spagnoli *et al.*, 2001; Muhla & Lindenberg, 2003; Álvarez & Miles, 2006; Median *et al.*, 2008).

Después de examinar las contribuciones de la teoría del capital humano, ampliamente reconocida como un fundamento teórico robusto en diversas investigaciones sobre el mercado laboral de egresados universitarios, resulta relevante contemplar los cambios en las políticas públicas educativas en las últimas dos décadas y su impacto en los procesos de inserción laboral de los egresados de licenciaturas en educación.

Cambio en las políticas públicas educativas y el impacto en la inserción laboral de egresados en licenciatura en educación

México ha experimentado transformaciones sustanciales en sus políticas públicas, particularmente en el ámbito educativo. La reestructuración del Sistema Educativo Nacional de México ha sido provocada por las modificaciones en la política mexicana para la incorporación de nuevos docentes en las escuelas públicas, lo que tiene un impacto directo en la inserción laboral de los egresados que buscan empleo en este sector.

El primer cambio reciente fue en 2013, durante la administración del expresidente Enrique Peña Nieto, donde se implementó la Reforma Educativa con el propósito de mejorar la calidad educativa en México, destacando la evaluación docente como un medio para lograr dicho objetivo. Esta reforma condujo a la promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente (DOF, 2013), que estableció los procedimientos para el ingreso, permanencia, promoción y reconocimiento del personal docente. Un aspecto destacado de esta ley fue la ampliación de oportunidades laborales para profesionales no formados en educación, como egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación (LCE), permitiéndoles aspirar a plazas docentes en cualquier nivel educativo.

El segundo cambio significativo ocurrió con la llegada de la nueva administración pública encabezada por el presidente Andrés Manuel López Obrador, el 1 de diciembre de 2018. Durante este periodo, se introdujo la Nueva Escuela Mexicana (NEM), la cual busca alcanzar la excelencia educativa mediante la reducción de la desigualdad educativa a través de la transformación de las prácticas escolares. Además, se eliminó la obligatoriedad de la evaluación docente para la promoción, mientras que los ascensos se basarán en las capacidades y aptitudes observadas, retomando el modelo previo a la reforma de 2012 (INEE, 2019).

La Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Maestras (DOF, 2019) estableció los estándares y pautas para los procesos de admisión, promoción, reconocimiento y capacitación del personal docente en diciembre de 2019. Perfiles, dominios, criterios e indicadores específicos son parte de los mecanismos de coevaluación y evaluación utilizados para llevar a cabo estos procesos. Los exámenes de idoneidad fueron suprimidos y en su lugar se implementó un sistema que considera los puntajes obtenidos de la sumatoria de diplomados, cursos, formación académica y años de experiencia en la docencia.

Esta reciente dinámica coloca en situación desfavorecedora a los maestros principiantes, particularmente a aquellos provenientes de licenciaturas en Ciencias Educativas y Pedagogía, con carencias de una sólida formación en el ámbito de la docencia. En contraste, los egresados de escuelas normales tienen cierta ventaja debido a su formación y prácticas profesionales integradas en el sistema educativo público. Esto plantea la necesidad de reestructurar el plan de estudios de la

Licenciatura en Ciencias de la Educación (LCE), ya que sus egresados enfrentarán nuevas exigencias en el mercado laboral educativo.

Metodología

La investigación adopta un enfoque interpretativo, según el cual los individuos construyen diversas interpretaciones de la realidad social en la que se encuentran inmersos (Rodríguez, 2011). Se opta por un diseño de estudio cualitativo, empleando el método biográfico narrativo para visualizar las experiencias de los participantes, el que facilita hacer visible al individuo a lo largo de su vida o en relación con un evento específico (Ferrarotti, 2007). El diseño de la investigación que se propone es de tipo descriptivo, ya que de acuerdo con Denzin & Lincoln (2011) ayuda a captar las complejidades y matices del comportamiento humano y los contextos sociales, proporcionando una comprensión rica y detallada de los fenómenos en estudio. La selección de los cinco participantes se realiza mediante la estrategia de bola de nieve, enfocándose en individuos que hayan experimentado la inserción laboral durante la pandemia de COVID-19, con al menos dos años de haber egresado.

Para la presente investigación cualitativa, se diseñó una entrevista en profundidad con el objetivo de captar las complejidades y matices de los procesos de inserción laboral, empleabilidad y ocupabilidad de egresados de la Licenciatura en Educación durante la pandemia de COVID-19. El propósito de la entrevista fue comprender en detalle las experiencias y percepciones de los participantes en relación con estos fenómenos en el contexto de crisis global. Se desarrolló un guion de entrevista estructurado con preguntas abiertas, formuladas de manera clara y neutral, organizadas en una secuencia lógica, desde temas generales hasta específicos. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas para un análisis detallado, utilizando la codificación para identificar temas y patrones emergentes, así como la triangulación para verificar la consistencia y validez de los datos. Los resultados fueron presentados de manera estructurada, destacando hallazgos relevantes y elaborando conclusiones basadas en estos. Este enfoque metodológico garantiza que la entrevista en profundidad es una herramienta robusta y eficaz para obtener datos ricos y significativos, proporcionando una comprensión detallada y contextualizada del fenómeno estudiado (Gurdián, 2007).

Para la configuración del instrumento utilizado en esta investigación, se optó por emplear el diseño categorial desarrollado por Contreras-Espinoza (2022). Este diseño estructuró los componentes temáticos en dos categorías apriorísticas para el análisis: la inserción laboral y la empleabilidad. Estas categorías fueron concebidas con base en fundamentos teóricos derivados de diversos autores relevantes en el campo, entre los que se incluyen Pelayo & Meza (2012), Rodríguez (2013), Simón (2015), Villa & Poblete (2007), así como Suárez-Lantarón (2016). Cada categoría incluyó objetivos específicos y subcategorías que guiaron la formulación de 16 preguntas. La estructura general del guion se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2

Estructura general del guion de entrevista para egresados de la LCE

Categoría de análisis	Objetivo de la categoría	Subcategoría
Inserción laboral	Caracterizar el proceso de inserción al mercado laboral	Ritmos de inserción Inmersión laboral Permanencia laboral
Empleabilidad	Determinar las competencias transversales que favorecen la inserción laboral	Competencias instrumentales Competencias interpersonales Competencias sistémicas

Nota. Propuesta de categorización formulada por Contreras-Espinoza (2022).

Además, para asegurar la validez y fiabilidad de esta investigación se siguieron varios pasos cruciales. En primer lugar, tanto el guion de entrevista como el libro de códigos fueron revisados por expertos en investigación cualitativa. Además, se llevó a cabo una intercodificación por pares y se utilizó una fórmula para calcular el índice de confiabilidad. Por otro lado, el diseño del método fue examinado por un comité compuesto por especialistas del área, quienes evaluaron la fiabilidad del procedimiento mediante juicios y valoraciones. Según Cáceres (2008), en el ámbito cualitativo, el juicio de expertos facilita la evaluación del grado de confiabilidad del estudio. Estos profesionales poseen una vasta experiencia en el diseño de métodos dentro del enfoque cualitativo, lo cual fortaleció el rigor académico de la investigación.

El análisis de los datos se realizó mediante dos enfoques: análisis cualitativo del contenido y análisis narrativo, ya que facilita una codificación precisa de categorías y una interpretación profunda de los relatos, asegurando una comprensión integral y detallada del fenómeno estudiado (Denzin & Lincoln, 2011; Patton, 2014). Se consideró la ética en todas las etapas del estudio, incluyendo la obtención del consentimiento informado de los participantes y la protección de su confidencialidad. El protocolo ético del estudio fue aprobado por un Comité de Ética en Investigación, quien dio veracidad del cumplimiento de los estándares éticos requeridos.

Resultados

La organización y presentación de los hallazgos se divide en dos subapartados. En el primero se evidencian los resultados sobre la inserción al mercado laboral de los egresados de LCE, los ritmos de inserción y el estatus laboral. En un segundo apartado se establecen las competencias transversales (instrumentales, interpersonales y sistémicas) relacionadas con el proceso de inserción laboral que ayudan a los egresados de la LCE a encontrar trabajo a través de experiencias personales. Es fundamental destacar que las unidades de análisis se fundamentan en lo delineado por Contreras-Espinoza (2022), lo cual da riqueza y sustento a los resultados expuestos.

Proceso de inserción laboral, la transición universidad-empleo

La caracterización del proceso de inserción al mercado laboral de los egresados de la LCE se basa en tres dimensiones:

- la incorporación al mercado laboral,
- el ritmo de inserción,
- la permanencia en el empleo.

La entrada al mercado laboral, la rapidez con la que se logra y la duración de los empleos obtenidos se consideran componentes del proceso de inserción laboral (Pelayo & Meza, 2012; Rodríguez, 2013; Simón, 2015). La Tabla 3 muestra cómo se organizan y muestran estos resultados.

Tabla 3
Organización y presentación de los resultados de acuerdo con la categoría Inserción laboral

Categoría de análisis	Subcategorías de análisis	Códigos
Inserción laboral	Proceso de incorporación	Vacante Postulación Entrevista Ocupación del puesto
	Ritmo de inserción	Periodo transcurrido egreso-primer empleo
	Permanencia laboral	Permanencia en el primer empleo Experiencia en el primer empleo

Nota. Propuesta de categorización formulada por Contreras-Espinoza (2022).

En esta perspectiva, se detalla el comienzo en el primer trabajo, los desafíos encontrados en ese momento y el campo en el que comenzaron a trabajar; además, se analiza el lapso desde que se graduaron hasta conseguir el primer empleo, la duración y vivencias en el mismo y, finalmente, el tiempo que permanecieron en el trabajo y su experiencia durante ese período laboral.

Se plasmó el proceso que cada participante siguió para emplearse en la categoría de inserción laboral: desde su incorporación, el ritmo de inserción y la permanencia laboral. En la categoría de ingreso, se evidenció que los graduados obtuvieron oportunidades laborales a través de bolsas de trabajo, contactos cercanos o familiares, y aquellos que ascendieron al centro educativo donde realizaron prácticas o servicio profesional, así como aquellos que optaron por emprender.

La participante E3, luego de graduarse, dedicó dos meses a elaborar un plan de negocio para crear un centro de asesoramiento y clases particulares enfocado en niños con rezago escolar, dificultades de aprendizaje y necesidades especiales durante la pandemia. Su intención era presentar este plan a cinco compañeras de su

generación, algunas de las cuales habían finalizado un diplomado para trabajar como maestras sombra.

Ha sido un reto, pero, pero, la verdad, ahora sí me sirvió lo que nos enseñaron de ver el problema y buscar una solución, así que nosotras vimos que se necesitarían asesorías para los niños que estarían en línea y fue una oportunidad. (E3, 2021)

A partir del análisis del proceso de inserción laboral de esta participante, se observa que no todos los egresados tienen como objetivo obtener un puesto de trabajo en una institución pública o privada. En cambio, existe un conjunto de profesionistas que eligen el autoempleo mediante el emprendimiento. Durante el desafiante período del confinamiento sanitario, ella reconoció una oportunidad para lanzar un centro educativo de tutorías enfocado en niños de preescolar y primaria.

El ritmo con el que se incorporaron al mercado laboral varió; algunos participantes lo hicieron seis meses o un año después de graduarse, e incluso algunos encontraron empleo antes de graduarse. Por ejemplo, el participante E1 empezó a trabajar como docente desde que estaba en quinto semestre, ya que en una materia se requerían prácticas de 30 horas en alguna institución escolar. Esto lo motivó a buscar un lugar donde realizarlas, y se acercó a un colegio privado donde, una semana después, lo llamaron para cubrir a una maestra.

Fue y es una experiencia muy bonita, pues tuve la oportunidad de trabajar sin experiencia, la verdad estoy muy agradecido porque ya tengo tres años frente a grupo, con niños de diferentes estilos de aprendizaje, es muy bonito. (E1, 2021)

Para aquellos que consiguieron empleo mientras cursaban la licenciatura, las prácticas profesionales fueron fundamentales. Les permitieron ser contratados en la unidad receptora, donde pudieron aplicar sus conocimientos en un entorno laboral real. La experiencia adquirida durante las prácticas les proporcionó una ventaja al demostrar sus habilidades y capacidades, lo que facilitó su inserción en el mercado laboral y les brindó una sólida base para su desarrollo profesional futuro.

En relación con la permanencia laboral, dos de los participantes aún ocupan posiciones en las instituciones donde llevaron a cabo sus prácticas profesionales. Una de ellas sigue involucrada en el negocio de asesorías que inició durante su formación. Por otro lado, dos participantes experimentaron movilidad laboral: uno buscó una posición en una escuela pública y el otro desempeñó interinatos en diferentes instituciones.

De acuerdo a lo manifestado por la participante E4, tras un periodo prolongado de espera, frustración y desánimo, comenzó a vislumbrar un futuro prometedor. Este cambio se debió a una combinación de factores y circunstancias que le permitieron incorporarse como asesor técnico pedagógico interino. Sin embargo, el proceso de selección y contratación para este interinato resultó ser engorroso y burocrático, llegando a ser desgastante en ciertos aspectos, lo que requirió de ella un considerable esfuerzo y dedicación de tiempo.

Muchas vueltas. Me pidieron una copia de mi carta pasante, registro del SAT, acta de nacimiento [...] Bueno, me pidieron varios documentos que ya había enviado previamente para poder ingresar a la lista del sindicato, pero una vez que te hablan te vuelven a pedir copias de todo otra vez. Te piden que cotejes carta de pasante, acta de nacimiento y todo para poder hacerlo válido. (E4, 2021)

En una línea similar, la burocracia laboriosa representa un desafío sin resolver en los procedimientos de admisión a la carrera docente en México. Estos procedimientos se caracterizan por ser tediosos, fatigosos y, en cierta medida, complicados.

Empleabilidad, factores internos implícitos en la inserción laboral

En este apartado se identifican las competencias transversales —instrumentales, interpersonales y sistémicas— que influyen en el proceso de inserción laboral y afectan la empleabilidad de los egresados de la LCE. Los factores internos implícitos se refieren a las competencias profesionales —formación recibida— y personales —características individuales— que ayudarán al graduado a conseguir un empleo (Villa & Poblete, 2007; Suárez-Lantarón, 2016). Como se detalla en la Tabla 4, la organización y presentación de los resultados se centran en la categoría empleabilidad.

Tabla 4
Organización y presentación de los resultados de acuerdo con la categoría empleabilidad

Categoría de análisis	Subcategorías de análisis	Códigos
Competencias transversales	Competencias sistémicas	Capacidad de organización Capacidad emprendedora Capacidad de liderazgo
	Competencias interpersonales	Vínculos con los demás Formas de relacionarse
	Competencias instrumentales	Habilidades cognitivas Habilidades metodológicas Habilidades tecnológicas Habilidades lingüísticas

Nota. Propuesta de categorización formulada por Contreras-Espinoza (2022).

Dentro del marco de la empleabilidad, los egresados destacaron las competencias transversales —sistémicas, interpersonales e instrumentales— que consideraron fundamentales para su inserción y permanencia en el mercado laboral. Respecto a las competencias sistémicas, los participantes mencionaron habilidades como la creatividad, la organización, la capacidad emprendedora, el liderazgo y la planeación como fundamentales para su desempeño laboral.

Según lo expresado por el participante E2, las competencias de organización y liderazgo fueron las habilidades sistémicas que más fortaleció, lo cual favoreció su empleabilidad, ingreso y permanencia en el ámbito laboral. Dado que ocupaba un puesto que implicaba la supervisión de personal, consideraba fundamental contar con habilidades para dirigir eficazmente al capital humano.

Yo, al tener auxiliares, o sea personas que me ayudaban, sí tenía que saber cómo manejar sus tiempos, cómo manejar los míos. Tenía dos puntos y algunas cosillas, entonces en cada punto (de trabajo) tenía un auxiliar. Necesitaba ver sus tiempos, ver los míos, los de mis capacitados, saber cómo organizarlos, porque eran 36 personas, 2 auxiliares más mis compañeros, más el asistente, sí, esos dos temas era el pan de cada día. (E2, 2021)

Asimismo, la participante E3 identifica el emprendimiento y la organización como competencias sistémicas clave que fomentaron su empleabilidad. Su perspectiva se fundamenta en no concebirse como empleada dentro de un marco estructurado escolar, lo que resalta la importancia de estas habilidades para su inserción laboral.

La verdad es que siempre me vi como empresaria, teniendo algo, no tanto siendo parte de... la verdad eso de ser un maestro dentro de la SEP no lo veía, tal vez sí lo llegué a ver como administrativo, pero no maestra dentro de aula, porque lo que yo quería era abrir una escuela y ya estoy en eso. (E3, 2021)

Dentro del ámbito de las competencias interpersonales, se destacan habilidades como la adaptación al entorno, la automotivación, la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo, la negociación y el manejo de conflictos. Estas competencias son fundamentales para el desarrollo personal y profesional, ya que permiten establecer relaciones efectivas con los demás, resolver conflictos de manera constructiva y trabajar de forma colaborativa en diferentes contextos y situaciones.

Según lo expresado por el participante E1, la automotivación y la adaptación al entorno fueron actitudes fundamentales en su desempeño laboral. Destacó la importancia de mantener buenas relaciones con sus compañeros y de mostrar interés para participar en actividades, ya sea en equipo o en colaboración con directivos del centro escolar.

Yo no he tenido ningún problema con el personal de ahí. De hecho, siempre los he apoyado en lo que se necesita y me piden, yo siempre estoy dispuesto para apoyarlos y creo que me he convertido en el brazo derecho del director. (E1, 2021)

En cuanto a las competencias instrumentales identificadas por los egresados como fundamentales para emplearse, destacaron principalmente las habilidades cognitivas asociadas al pensamiento crítico, analítico y reflexivo. En el ámbito metodológico, aludieron a la resolución de problemáticas, la toma de decisiones y la gestión del tiempo. Respecto a las habilidades tecnológicas, señalaron que el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) los hace más competentes en el mercado laboral.

Durante la pandemia, el participante E2 destacó la importancia de poseer habilidades tecnológicas, las cuales consideró como un valor añadido en su trabajo. Estas habilidades le permitieron adaptarse eficazmente a las nuevas condiciones impuestas por la situación de crisis, demostrando la relevancia de la capacitación tecnológica en entornos laborales cambiantes y desafiantes.

Ahora me dicen "¿de casualidad sabes usar Classroom?", porque lo había puesto en las habilidades que podía desarrollar y les dije que sí, les hice todo el programa en una plataforma para docentes mayores, que a veces tienen cierto conflicto con la tecnología, y con eso me liberaron mis prácticas. [...] Es algo que me sirvió, que es una competencia desarrollada y que propició mi contratación y que es parte del uso de las TICs. (E2, 2021)

Finalmente, en relación con las habilidades lingüísticas, se hizo hincapié en la importancia de la comunicación verbal y escrita, así como en el dominio de un idioma extranjero. Estas competencias son consideradas fundamentales para la empleabilidad, ya que permiten a los egresados de la LCE desenvolverse de manera efectiva en entornos laborales diversos y comunicarse de manera clara y precisa, tanto oralmente como por escrito.

Discusión y conclusiones

Los egresados universitarios, incluidos los de la Licenciatura en Ciencias de la Educación (LCE), enfrentan una búsqueda de empleo desafiante, ya que tener un título universitario no garantiza automáticamente el éxito laboral en un mercado cada vez más competitivo y exigente. Esto concuerda con lo expuesto por Puentes (2012) quien señala que aparecen dificultades cuando el egresado llega al final de su carrera y ve que ingresar al mercado laboral es casi imposible. De tal manera que este proceso implica complejos aspectos de inserción laboral, empleabilidad y ocupabilidad, subrayando la importancia de entender la transición de la educación superior al empleo.

En este estudio se logra el objetivo de analizar los procesos de inserción laboral y la empleabilidad de los egresados en contextos cambiantes. Asimismo, se define el proceso de inserción laboral como el conjunto de etapas que van desde la postulación hasta la permanencia en el empleo, considerando factores tanto internos (empleabilidad) como externos (ocupabilidad) que impactan en la transición de la universidad al primer trabajo (Simón, 2015; Pelayo & Meza, 2012; Rodríguez, 2013).

Resulta evidente que la pandemia de COVID-19 ha generado cambios en las dinámicas laborales, con un enfoque particular en áreas como la capacitación, el emprendimiento y la docencia, lo cual representó un desafío adicional para los egresados de la LCE debido a la necesidad de adaptarse a la educación en línea.

Además, se resalta la diversidad de modalidades mediante las cuales los egresados ingresan al mercado laboral, enfatizando la relevancia de las prácticas profesionales como una primera aproximación al ámbito laboral. Esto está en línea con las investigaciones realizadas por Monteiro & Almeida (2015), quienes subrayan la importancia de incorporar prácticas profesionales en las universidades para promover la adaptabilidad profesional, lo que puede beneficiar a los egresados en su transición a entornos laborales.

Se concluye que las competencias transversales, como las habilidades tecnológicas, el liderazgo, la organización, el emprendimiento y la comunicación, resultan fundamentales para la empleabilidad. Asimismo, el contexto social por la pandemia y los cambios en la política educativa también inciden en la transición al empleo, especialmente en el sector docente; ya que ambos transformaron el panorama laboral de los egresados en Ciencias de la Educación. Por un lado, ampliando las oportunidades para profesionales no formados en educación, abriendo con ello la competencia por plazas docentes en todos los niveles, mientras que la pandemia de COVID-19 empujó a los docentes a innovar y adaptarse a las plataformas de aprendizaje en líneas, así como construir nuevos espacios laborales a distancia.

Finalmente, el abordaje cualitativo del estudio permitió explorar en profundidad fenómenos complejos y contextuales, sin enfocarse en la generalización de resultados a una población más amplia, al permitir captar la riqueza y la diversidad de experiencias individuales. Se revelaron perspectivas únicas y profundas que pueden pasar desapercibidas en investigaciones cuantitativas y, aunque los resultados no son generalizables, ofrecen una comprensión profunda de los desafíos de los egresados al ingresar al mundo laboral, destacando la importancia de adaptarse al cambio y de la investigación continua para mejorar los programas educativos.

Notas:

Aprobación final del artículo:

Dra. Verónica Zorrilla de San Martín, editora responsable de la revista.

Contribución de autoría:

Iván de Jesús Contreras-Espinoza: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, diseño de metodología, administración, supervisión, validación, visualización, escritura del borrador y revisión del manuscrito.

Ingrid Kuri-Alonso: investigación, metodología, escritura del borrador y revisión del manuscrito.

Disponibilidad de los datos:

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible para su uso público. Los datos de la investigación estarán disponibles para los revisores, si así lo requieren.

Referencias

- ANGULO, G. M., QUEJADA, R., & YÁNEZ, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.
- CÁCERES, P. (2008). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 2(1), 53-82. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol2-Issue1-fulltext-3>
- CONTRERAS-ESPINOZA, I. J. (2022). *Proceso de inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada* [Tesis de doctorado, CETYS Universidad].
- DENZIN, N. K., & LINCOLN, Y. S. (EDS.). (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN [DOF] (2013). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. SEGOB (Secretaría de Gobernación). http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN [DOF] (2019). *Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema para la Carrera de los Maestros y Maestras*. SEGOB (Secretaría de Gobernación). https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN [DOF] (2020). *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de*

enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf

FERRAROTTI, F. (2007). Las historias de vida como método. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 14(44), 15-40.

GARCÍA-GUTIÉRREZ, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir... empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Social and Behavioral Sciences*, 139, 102-109. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.034>

GONZÁLEZ, J., & WAGENAAR, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase 1*. Universidad de Deusto; Universidad de Groningen.

GURDIÁN, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. PrintCenter.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA [INEGI] (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pdf

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN [INEE] (2019). *La Nueva Escuela Mexicana*. INEE.

KOHLER, J. (2004). *The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development*. Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process, Bled, Slovenia.

MACKAY-CASTRO, C. R., LEÓN-PALACIOS, B. V., & ZAMBRANO-NOBOA, H. A. (2020). Efectos del COVID-19 en el mercado laboral. *Domino de las Ciencias*, 6(3), 1368-1381.

MÁRQUEZ, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: una breve contextualización. *Perfiles educativos*, 33(SPE), 169-185.

MARTÍNEZ-RODRÍGUEZ, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471. <http://hdl.handle.net/11162/124263>

MEDINA, C., NAVA, A., & BONG, I. (2010). Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones. *Multiciencias*, 10(2), 133-138.

MONTEIRO, S., & ALMEIDA, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLOS ECONÓMICOS [OCDE] (2019). *Educación superior en México: Resultados y relevancia para el mercado laboral*. OECD Publishing Paris. <https://doi.org/10.1787/a93ed2b7-es>

PATTON, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

PELAYO, M., & MEZA, E. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*.

PUENTES, I. (2012). No basta obtener un título profesional. En C. H. Trujillo García & M. L. Torres Villarreal (Eds), *Contribución de la Universidad del Rosario al debate sobre Educación Superior en Colombia* (pp. 189-193). Universidad del Rosario.

- RODRÍGUEZ, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España* [Tesis doctoral, Universidad de León]. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3018/tesis_d5e05f.PDF
- RODRÍGUEZ, J. M. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista Silogismo*, 4(8), 1-33.
- SALAS, I., & MURILLO, F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la educación superior*, 42(165), 63-81.
- SIMÓN, J. (2015). Las expectativas de búsqueda del primer empleo de universitarios con formación híbrida: El caso de una universidad pública mexicana. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), 33-49. <https://doi.org/10.18861/cied.2015.6.2.35>
- SUÁREZ-LANTARÓN, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2006). *Tuning Educational Structures in Europe*.
- VILLA, A., & POBLETE, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Mensajero; ICE Universidad de Deusto.
- VILLALOBOS, G., & PEDROZA, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 10(20), 275-306.