Cahiers de Psychologie Politique

N° 15 | 2009
Perspectives ibéro-Américaines Juillet 2009

Educación superior y empleo en paraguay

Carlos Guillén Gestoso
Nidia Glavinich
Zully Greco
Angélica Martínez

Édition électronique :
URL : https://cpp.numerev.com/articles/revue-15/583-educacion-superior-y-empleo-en-paraguay
DOI : 10.34745/numerev_369
ISSN : 1776-274X
Date de publication : 24/06/2009

Cette publication est **sous licence CC-BY-NC-ND** (Creative Commons 2.0 - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification).

Pour **citer cette publication** : Guillén Gestoso, C., Glavinich, N., Greco, Z., Martínez, A. (2009). Educación superior y empleo en paraguay. *Cahiers de Psychologie Politique*, (15). https://doi.org/https://doi.org/10.34745/numerev_369

Este trabajo se realiza dentro del marco institucional de la Universidad Autónoma de Asunción, la Universidad de Cádiz y los auspicios de Programa de Intercampus de Cooperación Internacional entre España e Iberoamérica de la AECI.La investigación ha planteado, por un lado, la necesidad de conocer las competencias adquiridas por los alumnos durante la carrera, para afrontar el desafío que demanda el mercado laboral, y por el otro, el destino de los profesionales egresados de nuestras universidades.
A tal efecto, en una primera etapa, han sido encuestados, estudiantes de últimos años de la carrera, egresados universitario y empleadores, para tener una perspectiva respecto a las competencias de profesionales más valoradas por éstos por los empleadores así como las profesiones más demandadas; y, en la segunda etapa, han sido encuestadas las mismas unidades de análisis además de los docentes, y la investigación se centró en las competencias genéricas y específicas de los egresados de la Carrera de Administración.
Para la segunda etapa de la investigación se ha adoptado el cuestionario aplicado en el marco del Proyecto Tuning América Latina, para la determinación de las competencias genéricas y específicas de la Carrera de Administración, lo que posibilitó realizar el análisis de la importancia que otorgan los empleadores, egresados, docentes y estudiantes, a las competencias genéricas y específicas adquiridas por los egresados de la referida carrera durante su paso por la universidad, y la percepción que tienen los mismos sobre el nivel de desarrollo de dichas competencias.La reflexión sobre los puntos mencionados ha posibilitado el aporte de información relevante respecto a las necesidades reales del mercado laboral, lo cual es de fundamental importancia al momento de diseñar ofertas académicas.

Mots-clefs :

Introducción

La investigación ha sido realizada en dos etapas. En la primera, el objetivo fundamental ha sido diagnosticar la demanda de profesionales que existe en el mercado laboral paraguayo, específicamente en Asunción, en función a la formación académica de alumnos y egresados (tanto de pre como de post grado) de la Universidad Autónoma de

Asunción. En la segunda etapa del estudio, la investigación ha tomado como desafío el interés de la Universidad respecto a indagar acerca de las diferentes competencias, tanto genéricas como específicas, que demanda el mercado laboral, con el propósito de mejorar la oferta académica y facilitar programas comparables a nivel nacional e internacional. Para este trabajo se ha tomado como marco referencial el proyecto Tuning América Latina, adoptando sus instrumentos de recolección de datos1. El objetivo ha sido determinar la importancia que los empleadores, graduados, docentes y estudiantes conceden a las competencias genéricas y específicas referentes a la Carrera de Administración, así como también conocer la percepción de los miembros de los estamentos mencionados con respecto al nivel de desarrollo de dichas competencias por parte de las Universidades.

Es sabido que el nivel educativo de una población está intrínsecamente ligado al nivel de desarrollo socioeconómico y político alcanzado por el país. Es así que, las consecuencias positivas generadas por el sistema educativo se integran y se asumen tanto a nivel personal como a nivel del país, de manera tal que una nación con un nivel de educación más desarrollado generará mejores relaciones sociales, y mayor productividad reflejada en el crecimiento económico. La actitud de la juventud con relación a su oportunidad laboral se genera a partir de las señales que recibe del mercado de trabajo en correlación a lo que podría obtener con la capacitación. Es decir, el esfuerzo económico empleado en alcanzar mayor educación, está en función al retorno esperado del mismo (DGEEC/GTZ, 2003).

En cuanto al tema de la educación y el empleo, es importante mencionar que desde el inicio de la década de los noventa se produjo un crecimiento geométrico de universidades privadas en el país. La expansión de las instituciones fue una de las más grandes de la región en términos porcentuales (Rivarola, 2000).

El nivel de competitividad en las universidades tradicionales ha aumentado progresivamente, y por tanto, se plantea la necesidad de ofrecer una “respuesta” responsable a los grandes desafíos académicos y del mercado laboral paraguayo dentro del marco de la globalización. No basta solamente con la provisión de títulos universitarios, sino fundamentalmente se trata de ofrecer calidad académica que esté estrechamente vinculada a las demandas del mercado laboral.

Por otra parte, existe una legítima preocupación respecto al “destino” de los profesionales que egresan anualmente de nuestras universidades y se requiere una mayor información sobre lo que sucede con ellos en el mercado laboral en general. Asimismo, es importante indagar acerca de la validez de las competencias que han adquirido para desempeñarse en la vida profesional, así como de la percepción en relación con el nivel de desarrollo de dichas competencias en las Universidades.

El estudio se ha planificado con el propósito de reflexionar acerca de las necesidades reales del mercado laboral nacional, para que desde los centros de educación superior, se pueda realizar una “oferta” educativa racional acorde a lo que el país necesita.

Educación, formación y capacitación de los jóvenes

> "La problemática vinculada a la educación, la formación
>
> y la capacitación de los adolescentes y los jóvenes constituye
>
> un tema fuertemente priorizado en el mundo entero,
>
> incluido los países desarrollados" (Abdala, s/f).

La recomendación de las Naciones Unidas como definición práctica del grupo "juventud" toma a la población de entre 15 y 24 años de edad. El límite inferior de 15 años obviamente no traduce la realidad de muchos de los países de la región, donde la entrada al empleo se produce mucho antes. Sin embargo, el Convenio sobre edad mínima de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1973 establece los 15 años como límite mínimo de admisión al empleo, por debajo del cual se considera trabajo infantil.

Tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en desarrollo se verifica una situación similar respecto a la tasa de desempleo de jóvenes, que supera sustancialmente a la de los adultos. En este sentido, en América Latina la diferencia es más acentuada, así específicamente, estudios realizados concluyen que la tasa de desempleo de jóvenes (de 15 a 24 años) es, en promedio, dos veces y medio mayor que la general; además la inserción laboral de los jóvenes se da en el marco de la alta informalidad, caracterizado por la inestabilidad, la falta de contratos, de beneficios, de protección social, y menor salario.

Uno de los motivos fundamentales de la segmentación del mercado laboral, constituye el requisito de acceso para el ingreso a espacios laborales modernizados, que resulta exclusivo de los jóvenes de las clases sociales más favorecidas, ya que son altamente valoradas las destrezas, las aptitudes, el perfil actitudinal y comportamental, y, por lo general, la selección para el trabajo se realiza a través de redes familiares o grupales. Dentro de este marco de heterogeneidad e inequidad que caracteriza a América Latina, hay países en la región que realizan un esfuerzo importante por aumentar las matrículas en función a la demanda del mercado con miras a mejorar esta situación.

Competencias, una aproximación conceptual

El término competencia comenzó a ser utilizado en 1973, cuando el profesor David Mc Clelland publicó su artículo *Examinando la Competencia en lugar de la Inteligencia*, en el que consideraba que la inteligencia que miden los tests no necesariamente son útiles para predecir el éxito en el trabajo o en la vida personal, también planteaba que el concepto de inteligencia no tendría ningún interés para la educación ni para el desarrollo de los recursos humanos, y en su lugar propuso el concepto de competencia (Pérez, 2006).

En este sentido hay autores que coinciden en que “la competencia se estructura en base a tres componentes fundamentales como el querer actuar, saber actuar y poder actuar, es decir: un conjunto de conocimientos, entendidos como información organizada, y que se traduce en un saber; técnicas o habilidades, que podemos considerar como capacidades y prácticas de tipo manipulativo, relacional (social) o intelectual, que se traducen en un saber hacer; y, actitudes que se construyen a partir de creencias y valores que el individuo aplica a la percepción y categorización de la realidad, determinando en gran medida su actuación en diferentes contextos” (Buckley, y Caple, 1991; Le Boterf, Barzucchetti y Vincent,1992)2.

Por su parte, Etkin y Schvarstein (1989) definen a las competencias como capacidades disponibles para ser utilizadas al servicio de los objetivos de la empresa, es decir, no se trata de la simple contabilización de los recursos existentes en la institución sino de estar "preparados para".

El Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2004) plantea que las competencias pueden ser agrupadas en base a las áreas del conocimiento y así podrían ser clasificadas en “competencias de conocimientos generales (saber conocer), competencias de saberes técnicos (saber hacer), competencias relacionadas con actitudes personales (saber ser) y competencias sociales (saber convivir) (Delors, 1996).

Por su parte, Irigoin (2002) plantea tres tipos de competencias. La primera, vinculada a la lecto-escritura y al razonamiento lógico y es conocida como competencia básica; la segunda, tiene que ver con competencias que son comunes a familias de instituciones y son las competencias genéricas o transversales; y, la tercera, es la competencia específica o técnicas vinculadas a profesionales de un área específica.

Complementariamente, Cecilia Kaluf (2004) indica que las competencias básicas son las destinadas a satisfacer las necesidades fundamentales del aprendizaje, incluyendo los conocimientos, las actitudes y las aptitudes para afrontar las tareas y las exigencias de la vida cotidiana, que deberían ser adquiridas durante la educación básica obligatoria.

Las competencias en el desarrollo del nuevo paradigma educativo – Tuning América Latina

De acuerdo al informe final del Tuning Europeo (2003), el nuevo paradigma educativo3 focaliza sus esfuerzos educativos en la persona que aprende. Estas ideas están íntimamente relacionadas con la concepción de la educación dentro de un contexto más amplio: educación continua, donde el individuo necesita ser capaz de manejar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es apropiado para un contexto determinado, estar en permanente contacto con las fuentes de información, comprender lo aprendido de tal manera que pueda ser adaptado a situaciones nuevas y rápidamente cambiantes” (González, 2003).

La relación entre competencias y empleo se remontan a la búsqueda de una manera

confiable de predecir el éxito en el mundo laboral, saliéndose de las medidas de inteligencia, personalidad y conocimientos. “En este contexto las competencias y destrezas pueden relacionarse mejor y preparar a los graduados para la solución de problemas cruciales en el mundo laboral en una sociedad en permanente transformación.” (González et. al. 2003).

El proyecto ALFA Tuning–América Latina[4] surge en un contexto de reflexión sobre Educación Superior tanto a nivel regional como internacional. Los principales objetivos del proyecto Tuning América Latina apuntan a: contribuir al desarrollo de titulaciones de modo que sean fácilmente comparables y comprensibles dentro de América Latina; así como a crear una estructura curricular modelo expresada por puntos de referenciapara cada área, promoviendo el reconocimiento y la integración latinoamericana de titulaciones; y, crear puentes entre las universidades y otras entidades apropiadas y calificadas para producir convergencia en las áreas de las disciplinas seleccionadas.

Las líneas de trabajo del proyecto Tuning América Latina están relacionadas a las competencias (genéricas y específicas); a los enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; a los créditos académicos; y a la calidad de los programas. Dentro de lo que hace a las competencias genéricas el referido proyecto busca identificar atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad y para las competencias específicas aquellas que se relacionen con un área temática determinada.[5] Paraguay participa en el proyecto a través de su Centro Nacional Tuning y de los participantes de sus universidades que los representan en las áreas temáticas.

Situación general de la educación y el empleo en Paraguay

El país cuenta con una superficie de 406.752 Km^2, su densidad poblacional es de aproximadamente 12,7 personas por km^2, una de las más bajas de América Latina, y con una distribución espacial de la población entre la región Oriental y Occidental marcadamente desigual. Así, la región Occidental o Chaco cuenta con 246.925 Km^2 y reúne apenas al 2,6% de la población total. Paraguay es un país con una población eminentemente joven, una de cada cuatro personas tiene entre 15 y29 años de edad y el 37,1% tiene menos de 15 años. La población total del país es de 5.163.198 habitantes, observándose una mayor concentración en las áreas urbanas (Censo Nacional de Población y Viviendas, 2002).

El 2,1% de la población accede a cursos superiores no universitarios. El mayor porcentaje (48%) recae en jóvenes de entre 20 y 29 años, lo que podría sugerir que los mismos no tuvieron posibilidad de acceder a las universidades. El 4,9% de la población tiene estudios universitarios. Del total de personas con formación universitaria, el 37% tiene el cuarto curso o más aprobados. Un problema frecuente es el abandono de los estudios en el ámbito de la universidad, que aumenta a medida que aumenta la edad.

Solo 62 de cada 100 jóvenes paraguayos de 15 a 19 años estudian, lo que sugiere que al momento de empezar el ciclo secundario, una proporción importante de los mismos

deserta. La tasa de participación económica de los jóvenes de 15 a 29 años es particularmente más elevada en hombres (79,0%) que en mujeres (50,5%) (EPH, 2005). Entonces, las personas que abandonan el sistema educativo, quedan así al margen del mismo y del mercado laboral, lo que podría sugerir como hipótesis de trabajo que, quienes tienen menor nivel educativo tienen menores posibilidades de acceder al mercado laboral.

Composición del mercado laboral

Vinculado a lo expuesto con anterioridad, las estadísticas de la EPH (2005) revelan la precaria situación laboral de los jóvenes. El 9,9% no tiene la oportunidad de trabajar, y el 35,5% está sub ocupado, de estos últimos, el 28% forma parte de la subocupación invisible, es decir, son jóvenes que trabajan informalmente y que no ganan siquiera el salario mínimo vigente (1.219.795 Gs., aproximadamente 225 dólares americanos), y el 7,5% corresponde a la categoría de subocupados visibles, es decir jóvenes que trabajan menos tiempo del que desearían.

Objetivos

En líneas generales la investigación realizada se ha planteado, por un lado, la necesidad de conocer las competencias adquiridas por los alumnos durante la carrera profesional, para afrontar el desafío que demanda el mercado laboral, y, por el otro, indagar el destino de los profesionales egresados de nuestras universidades.

Dentro de este marco, la primera fase planteó como objetivo general, realizar un diagnóstico de la demanda de profesionales en el mercado laboral de Asunción en función al nivel de educación formal y áreas de interés. Como objetivos específicos fueron propuestos los siguientes:

- Indagar acerca de la inserción laboral actual y las expectativas, de los estudiantes y egresados de la UAA.
- Determinar la demanda de profesionales a partir de avisos publicados en los medios de prensa escrita.
- Analizar la demanda de profesionales desde la perspectiva de las empresas.

Por su parte, la segunda fase ha indagado los siguientes objetivos:

Determinar la **importancia** que otorgan los estudiantes, egresados y docentes a las competencias genéricas y específicas adquiridas durante la Carrera de Administración.

Indagar la percepción que tienen los estudiantes, egresados y docentes, respecto al **nivel de desarrollo** de las competencias genéricas y específicas de la Carrera de Administración.

Determinar la **valoración** que otorgan los empleadores a las competencias genéricas y

específicas del área administración de su empresa.

Indagar la percepción que tienen los empleadores respecto al **nivel de desarrollo** de las competencias genéricas y específicas de la Carrera Administración,en las Universidades.

Metodología

Se ha tomado a la Universidad Autónoma de Asunción (UAA) como un caso para el estudio del tema que nos hemos propuesto. Vale la pena indicar que la misma tiene su origen en una Escuela de Negocios: la Escuela Superior de Administración de Empresas (ESAE), fundada en 1978, con el objetivo de formar recursos humanos para la gestión de empresas. La institución se constituye como una asociación civil sin fines de lucro, con la misión de producir y difundir el conocimiento en un área específica de las Ciencias Sociales: las Ciencias Empresariales, con un amplio alcance, sin importar la condición política, social o religiosa del interesado en adquirir conocimientos.

Con la apertura política en Paraguay (1989), la institución fue transformada en 1991 en Universidad: La Universidad Autónoma de Asunción, se rige por las normas establecidas en la Ley Nº 136/93 de Universidades y por sus propios estatutos, gozando de autonomía económica, financiera, orgánica y académica. Por su carácter y Estatutos, no tiene configuración política ni confesional.

La UAA está organizada en cinco Facultades, en las que se imparten 23 Carreras de Grado y cursos de Postgrados (especializaciones, maestrías, doctorados, diplomados, actualizaciones). Actualmente tiene una población aproximada de 5.000 alumnos (grado y postgrado);350 profesores y 100 funcionarios (personal administrativo y de servicios).

En la primera etapa el trabajo se ha desarrollado con un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y el tipo de estudio ha sido de carácter exploratorio-descriptivo. En la segunda etapa se trabajó con un enfoque más bien cuantitativo y el tipo de estudio ha sido de carácter descriptivo. Las unidades de análisis han sido conformadas por estudiantes, graduados y docentes de distintas carreras impartidas en la UAA; así como por graduados de la Carrera de Administración de distintas universidades, y empleadores de egresados de Carreras de Administración.

La muestra ha sido del tipo intencional-selectiva y no probabilística, motivo por el cual los resultados no son generalizados a la situación país, sin embargo ellos han posibilitado realizar una caracterización del comportamiento de las diferentes unidades de análisis contempladas.

Resultados

Entre los meses de setiembre y noviembre de 2006 se recolectó la información para la realización del "Diagnóstico de la demanda de profesionales en el mercado laboral de Asunción en función al nivel de educación formal y áreas de interés".

Unidad de Análisis y Marco Muestral

Las unidades de análisis están conformadas por: estudiantes y egresados de la Universidad Autónoma de Asunción (UAA), empleadores y anuncios de prensa escrita.

Unidad de análisis	Marco Muestral	Muestra
Estudiantes	4.031	348
Egresados	116	92
Empleadores	---	20
Anuncios de prensa	---	174

Los empleadores que conformaron la muestra representan empresas tanto estatales como privadas. Los anuncios de oferta de empleos seleccionados provienen de periódicos tales como Abc Color y Última Hora, que son los de mayor tirada en el país. Este diagnóstico tomó como ejes fundamentales la vinculación de la muestra al mercado laboral; la vinculación entre educación y empleo; y las características de la demanda de profesionales a partir de anuncios publicados en medios de prensa y de encuesta a empleadores. La recolección de datos se realizó entre agosto y noviembre de 2006.

Vinculación al Mercado Laboral

En lo que a vinculación al mercado laboral se refiere, la mayoría de los alumnos (56,6%) y egresados (68%) afirma que trabajaba al **inicio de su carrera**. El tipo de empresa empleadora, ha sido mayoritariamente las pertenecientes al sector privado (82,4%), y solo un 15,1% de los mismos indicó trabajar en empresas del sector público. La muestra de egresados, tuvo el mismo comportamiento, ya que el 66,7% se encontraba trabajando en empresas privadas, y solo 27,3% en empresas públicas.

Al consultar a los sujetos de la muestra sobre los motivos por los cuales no trabajaban al inicio de sus estudios universitarios, 30,8% declaró que *no tuvo oportunidad*, o *no conseguía trabajo*; sin embargo, el 28,7% indicó que la prioridad era estudiar. Los egresados mantuvieron la misma línea de opinión: sus padres solventaban sus estudios (32,1%), y no tuvieron oportunidad o no consiguieron trabajo (25%). Es importante señalar que el 77,9% de los estudiantes encuestados se encontraba trabajando al momento de la recolección de datos.

Con respecto al tipo de inserción laboral, el 54,6% de los estudiantes indicó estar trabajando a tiempo completo (8 horas diarias), el resto a medio tiempo o en otro régimen laboral. En el caso de los egresados, donde la casi totalidad de la muestra

(94,6%) indicó estar trabajando actualmente, 70% lo hace a tiempo completo.

El sector privado sigue siendo el principal empleador tanto para estudiantes (77,9%) como para egresados (71,3%). Estas empresas pertenecen a las distintas áreas de la actividad económica: educativa, financiera, jurídica, bancaria, ambiental, deportiva, editoriales, salud, transporte, construcciones, entre otras.

Los estudiantes, en la actualidad, están insertos en cargos Administrativos (24,1%), Secretariales (13,3%), de Asistencia (11,9%), Auxiliares (7,8%), Ventas (8,9%), y Docencia (4,1%), entre otros. Los cargos ejercidos con mayor frecuencia por los egresados son los Administrativos y de Contabilidad (26,4%), Docencia y Evaluación (14,9%), en algunos casos ejercen la Dirección de empresas en las que están insertos, y en otros, aunque en menor medida, se mantienen en cargos de Auxiliares (8,0%) y Asistentes (6,9%), lo que estaría demostrando que su paso por la universidad no sirvió para mejorar su inserción laboral.

Vinculación entre educación y empleo

La preparación o instrucción que pueda adquirir una persona a lo largo de su vida, podría marcar diferencias importantes a la hora de competir en el mercado de trabajo. Para determinar la relación entre la educación universitaria y el empleo, se han formulado preguntas a estudiantes y egresados respecto al grado de relación entre su carrera y su trabajo actual y al valor operativo del título, y de las competencias que la enseñanza universitaria les hubiera facilitado. Al respecto, el mayor porcentaje (31%) de respuestas indica una relación *muy alta y alta* entre la carrera cursada y trabajo que desarrolla en la actualidad. El 21,2% indicó que la relación es entre *baja o muy baja*.

Los egresados, quienes evidencian una mejor situación laboral, respondieron de la siguiente manera: más de la mitad de los mismos considera que la relación entre la carrera cursada y el trabajo actual es muy alta o alta; el 30,4% declara que la relación es de nivel medio; y un porcentaje mínimo la evalúa como baja y muy baja.

Ante la consulta, a los miembros de la muestra, sobre si consideran que el título obtenido les sirvió o les podría servir para obtener una promoción dentro de la empresa en la que están insertos (o podrían estar), los estudiantes respondieron de la siguiente manera: el 38,2% consideró que fue “bastante” importante; 32,2% que fue “muy” importante; mientras que el resto opinó que fue “poco” o “nada” importante. En cuanto a los egresados, casi la mitad de ellosconsidera que el título les sirvió o servirá de “mucho”, o por lo menos “bastante”.

Para establecer la real vinculación entre la educación universitaria y el trabajo, es importante definir correctamente las competencias que la enseñanza universitaria debe brindar a los estudiantes. En este sentido, se les plantea si consideran que con lo que aprenderán a través de sus estudios universitarios mejoraría la eficacia de ciertas habilidades, y responden de la siguiente manera: en promedio el 85,6% de las respuestas se encuentran concentradas entre “Mucho” y “Bastante”, lo que denota una

significativa percepción de mejoría en el desarrollo de sus habilidades en general; en cuanto a la opinión de los egresados, el 48,6% considera que lo aprendido en la universidad ha contribuido de manera muy importante a mejorar o desarrollar las habilidades, y el 37,3% dice que mejoró bastante. Las habilidades referidas precedentemente son: trabajo en equipo, adaptación a los cambios de trabajo, capacidad de aprender más rápido, tolerancia y eficacia para afrontar los problemas del trabajo, capacidad de ejecutar diversos roles (Polivalencia), capacidad de integración al ámbito, capacidad de poder comunicarme adecuadamente y expresar lo que siento y pienso en el ámbito del trabajo.

Características de la demanda de profesionales a partir de anuncios publicados en medios de prensa

A través del análisis de los anuncios sobre ofertas de empleo, publicados en los medios de prensa, se busca determinar el perfil (laboral y de educación formal) más solicitado y se obtuvieron las siguientes informaciones; la mayor parte de ellos (33,9%) no específica preferencia alguna de **sexo** en relación a los cargos (aunque un 30,5% va orientado a los hombres y un 10,3% a las mujeres). En cuanto a la **edad**, la preferencia es hacia la gente joven, principalmente aquellos cuyas edades oscilan entre los 18 y 35 años (39,1%). Una proporción muy baja (13,2%) incluye a personas cuyas edades van hasta 40 ó 45 años.

Respecto a los **requisitos** exigidos, aproximadamente 3 de cada 4 avisos analizados requieren que el candidato al cargo sea estudiante universitario o tenga una carrera concluida. Las carreras más solicitadas son: Administración, Contabilidad, Economía, Marketing, Comercio Exterior, Comercio Internacional, Informática e Ingeniería Electrónica, y en menor medida los profesionales de áreas como Ingeniería Hidráulica, Ingeniería Agronómica, Veterinaria, Ingeniería Industrial, Derecho, Diseño Gráfico, Tecnología de Producción, Análisis de Sistemas de Producción y Psicología Laboral, entre otras. En tanto que, el 25,9% de los anuncios no establecía como requisito poseer estudios universitarios (secretarios/as, modelos publicitarias, encuestadores, vendedores, mensajeros - trabajos vinculados a imprenta, asistentes de telemarketing, guardias de seguridad, encargado de depósito de mercaderías, choferes, mecánico de auto vehículos, etc.).

Respecto a la **experiencia** requerida para la contratación de personal, solo el 15% de los anuncios no lo consideraba un requisito excluyente. Para los puestos de trabajo más operativos la experiencia solicitada varía entre 6 meses y tres años, sin embargo, para los cargos gerenciales dicho requisito varía entre 3 y 5 años.

Demanda de profesionales en opinión de empleadores

Para conocer la opinión de los empleadores, respecto al perfil requerido para ocupar los puestos de trabajo en las organizaciones, se aplicó una encuesta a gerentes de empresas pertenecientes al sector público y privado. La mayoría de ellos, 56,3%, manifiesta no tener **preferencia de género** al momento de contratar personal, sin

embargo, el 18,8% indica que para ciertas actividades es más conveniente la contratación de varones o mujeres. Igual porcentaje (18,8%) indica su preferencia en la contratación de varones debido a situaciones como; tipo de trabajo, trabajo nocturno, inseguridad en las calles, menor solicitud de permiso, trabajos que requieren esfuerzo físico y áreas específicas como técnico de redes informática, entre otras. Solo el 6,3% de los representantes de las empresas manifestó que tienen preferencia por contratar mujeres y las actividades en las cuales consideran que ellas tienen mejor desempeño son las siguientes: vendedoras, recepcionistas, profesoras de educación inicial, entre otras, debido a que están mejor predispuesta para asumir mayor grado de responsabilidad, otorgan mejor trato a los demás, entre otros.

Respecto a la **variable edad**, existe una marcada preferencia por contratar a personas jóvenes (entre 20 y 35 años) y, de acuerdo a lo manifestado por las empresas de la muestra, **las profesiones más demandadas** son: técnicos en telecomunicaciones, en informática y electrónica, administradores, contadores, abogados, arquitectos, ingenieros, electricistas, nutricionistas, especialistas en gastronomía, docentes, publicistas, vendedores y mecánicos

El hecho de contar con un **título universitario** o el estar cursando los últimos años de alguna carrera son variables importantes para obtener un puesto de trabajo. Existen demandas específicas en cuanto a formación académica, relacionadas al cargo y al tipo de organización.

Las características más valoradas en términos de **conocimiento y habilidades** son: el trabajo en equipo, la habilidad para comunicarse de manera efectiva, conocimientos técnicos relacionados a su profesión, tolerancia, capacidad de apreciar distintos puntos de vista y conocimiento de nuevas tecnologías.

La mayoría de las empresas contactadas considera la **experiencia** como un requisito que garantiza el buen desempeño laboral. Para una minoría, la experiencia no es un requisito indispensable, ya que prefiere formar a sus empleados.

Los hallazgos de la etapa precedente, generaron el interés por seguir indagando acerca de cuáles serían las “Competencias genéricas y específicas de la carrera profesional de los universitarios de la UAA desde la visión de empleadores, estudiantes, egresados, y docentes de la UAA”.

Unidad de Análisis y Muestra

Las unidades de análisis de esta segunda fase estuvieron conformadas por: estudiantes, docentes, graduados y empleadores.

Unidad de análisis	Muestra
Estudiantes	72
Docentes	15
Graduados	116
Empleadores	21

La recolección de datos se realizó entre los meses de julio y noviembre de 2007. Tanto estudiantes y docentes provienen de la Carrera de Administración de distintas universidades. Para llevar adelante este trabajo se ha tomado como base la documentación del Tuning Latinoamericano. Vale la pena tomar en consideración que la decisión de trabajar con representantes de la Carrera de Administración, obedece fundamentalmente a que en la primera etapa el perfil profesional con mayor demanda era el vinculado a las carreras de Administración, Contabilidad, y Economía, entre otras.

Los resultados alcanzados sonpresentados a continuación, por una parte en forma general, por medio del **Gráfico Nº 1**, atendiendo el **promedio de las medias**, resultado de la valoración de la **importancia de las competencias genéricas y específicas** (**CGI, CGE**), y de la **percepción respecto al desarrollo de las competencias** en las Universidades (**CGD, CED**), por cada unidad de análisis.

Gráfico Nº1

Uno de los puntales más importantes de la investigaciónse refiere a la **importancia** que conceden los **empleadores** a las competencias. Al considerar el promedio de las medias, resulta que en forma general, tanto las **competencias genéricas** (**3,53**), comolas **competencias específicas** (**3,50**) son valoradasprácticamentecomo muy importante*, **mucho***de la escala empleada.

En el caso de los **graduados**, y de acuerdo al análisis del promedio de las medias, resulta que en forma general, tanto las **competencias genéricas** (**2,84**) como las **específicas** (**2,99**) son valoradas de igual manera como ***bastante*** importante.

Para los **estudiantes** en forma general, las **competencias genéricas** son **valoradas** como ***bastante***importante(**3,31**); y las **competencias específicas** (**3,49**) prácticamente como muy importante*, **mucho*** de la escala empleada.

Los **docentes**, en forma general, valoran tanto las **competencias genéricas** (**3,51**), como las **competencias específicas** (**3,49**) prácticamente como muyimportantes, es decir ***mucho****.*

A continuación se destacan las **competencias genéricas** y **específicas**, que en términos de promedio de medias, han merecido la **mínima** y la **máxima valoración** de la escala empleada, respecto a la **importancia** que los encuestados conceden a las mismas, y la valoración de la **percepción** que tienen los miembros de las distintas unidades de análisis, con relación al **nivel de desarrollo**, de las competencias mencionadas, por parte de la Universidad.

Para los **estudiantes** entre las **competencias genéricas mejor valoradas**,para la carrera profesional, corresponden el **compromiso con la calidad**, y la **capacidad para tomar decisiones**, consideradas como muy importante,***mucho***; y, en el caso de

las**competencias específicas** entre las consideradas como **muy importante**,***mucho***, para la carrera profesional, se encuentran **detectar oportunidades, y toma decisiones de inversión**. El **Compromiso ético**, corresponde a la **competencia genérica** valorada con el **promedio mínimo**, es decir, ***poco*** importante.

En lo referente a las **competencias genéricas en las universidades**, se debe resaltar que para la mayoría de los estudiantesel **nivel de desarrollo** en **ninguna de las competencias** ha sido consideradacomo ***mucho***(muy desarrollado). Sin embargo, la **mayor frecuencia** se verifica en la categoría***bastante***. Luego, otra **frecuencia más alta** se verifica en la categoría ***poco***, específicamentepara la **preservación del medio ambiente**, y consideran que el nivel de desarrollo de la **capacidad de comunicación corresponde** a ***nada***, en la escala empleada.

La mayoría de los estudiantes considera que ninguna de las **competencias específicas** ha sido desarrollada suficientemente, ***mucho***, en las universidades.

En el caso de los **graduados**, en los dos extremos tenemos lo siguiente**; la habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas**, es la competencia genérica valorada con el **promedio mínimo** que corresponde ***nada*** importante, y la **capacidad de trabajo en equipo** es valorada con el máximo promedio, que corresponde a ***bastante*** importante.

En cuanto a las **competencias específicas**, el resultado obtenido fue el siguiente; la **Identificación de aspectos técnicos**, es la valorada con el promedio mínimo, es decir, como ***poco*** importante, con marcada tendencia hacia ***bastante*** importante, y el **Planeamiento estratégico y táctico** es la valorada con el máximo promedio, es decir, ***bastante*** importante dentro de la escala utilizada.

Al considerar el promedio de las medias vinculadas de que manera consideran las universidades han desarrollado las **competencias tanto genéricas como especificas**, resulta que en forma general son valoradas entre ***poco*** y ***bastante***desarrolladas respectivamente.

Para el caso de los **docentes**, entre las **competencias genéricas** mejor valoradassobresalen,la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**, y la **capacidad de trabajar en equipo,** con promedios que las califica como muyimportante, ***mucho***, de la escala empleada. Por otra parte, **capacidad de comunicación oral y escrita**, es valorada con el promedio mínimo, equivalente a ***bastante*** importante.

Respecto a las **competencias específicas**, las más valorada por los docentes son la **interpretar la información contable**, y la de **administrar y desarrollar el talento humano**, valoradas con los máximos promedios, como muyimportante, ***mucho***, dentro de la escala empleada; y la valorada con el puntaje mínimo, como ***bastante*** importante, corresponde a **formular planes de marketing**.

En lo que se refiere de que manera las universidades han contribuido a desarrollar las **competencias genéricas**, los docentes de la muestra mayor frecuencia han coincidido en que ha sido ***poco***seguido de la categoría bastante***.***

En lo que hace al **desarrollo** de las **competencias específicas**, la **mayor frecuencia** recae en la **categoría** de ***bastante,*** menor frecuencia en la categoría de ***poco*** desarrollada, y como ***muy*** desarrollada, encuentran la **administración de las infraestructuras**, y la **utilización de tecnologías de información**.

En cuanto a la opinión de los empleadores, la competencia genérica valorada con el promedio mínimo, y que corresponde a *poco* importante, es el **Compromiso ético**, mientras que la **Capacidad de trabajo en equipo** es la valorada con el máximo promedio, correspondiente a muyimportante, ***mucho*** dentro de la escala empleada. En cuanto a las competencias específicas, la **elaboración, evaluación y administración de proyectos empresariales**, es la valorada con el promedio mínimo, que corresponde a ***bastante*** importante, mientras que la **Administración y desarrollo del talento humano** es la valorada como muyimportante, ***mucho***en la escala empleada.

Respecto al grado de importancia que otorgan a las **competencias genéricas** consideradas como las **principales por los empleadores**, ubican en el primer lugar a la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**; en cuanto a las **competencias específicas,** corresponde el primer lugar al **planeamiento estratégico**.

Cuando se les consulta a los empleadores respecto al aporte de las universidades en cuanto a desarrollar en sus estudiantes las **competencias,** se debe resaltar que en opinión de los mismos, **ninguna de ellas ha sido considerada como muy desarrollada**. Por otra parte, la **mayor frecuencia** se verifica en la categoría de***poco***desarrollada para las siguientes competencias: **capacidad creativa**; **capacidad crítica y autocrítica**; **capacidad de abstracción,** y **análisis y síntesis**. Como ***poco*** desarrollada ubican también a la **capacidad de aplicar conocimientos en la práctica**; la **capacidad de aprender y actualizarse**; y la **capacidad de comunicación oral y escrita**. Por otra parte, la frecuencia más alta se verifica en la categoría ***bastante***, en las siguientes competencias: **capacidad de motivar**; y **capacidad para formular y gestionar proyectos**.

En lo que hace a las competencias específicas, la mayor frecuencia recae en la categoría de *poco* desarrollada para las siguientes competencias: administrar un sistema logístico integral; planeamiento estratégico y táctico; identificar y optimizar riesgos de negocios, e identificar y administrar riesgos de negocios. Aunque con una frecuencia más baja, se verifica la categoría *bastante.*

Conclusiones

En lo que respecta a la vinculación entre la educación superior y la demanda de profesionales, se concluye que el sector privado es el principal empleador de los estudiantes y egresados. En términos de la inserción laboral en general, se puede observar que los egresados y estudiantes mantienen la misma tendencia, ya que la mayoría indica que trabajaba al inicio de su carrera. Esto refuerza la idea del estudiante-trabajador, situación predominante en el país. Por lo general, los miembros de la muestra que indicaron no trabajar al inicio de la misma, no tenía que ver necesariamente con que no lo hubiesen querido, sino que con la falta de oportunidades. Solo un grupo minoritario indicó no trabajar porque los padres solventaban los estudios hasta tanto los concluyeran. Gran parte de los estudiantes-trabajadores tiene en la actualidad una inserción laboral a tiempo completo (8 horas diarias).

Con relación a los cargos al inicio de la carrera y los actuales, la diferencia tampoco es sustantiva, ya que al inicio los cargos principales eran: auxiliares, secretario/a y funcionario administrativo/a; y en la actualidad luego del egreso o graduación, siguen apareciendo los cargos de funcionario administrativo/a, secretarios/as y asistentes, principalmente.

En lo que respecta a la percepción que tienen los miembros de la muestra respecto al grado de relación entre su carrera y su trabajo actual, los egresados que evidencian una mejor situación laboral, consideran en su mayoría que esa relación es entre muy alta o alta.

Se percibe una opinión ampliamente optimista de los alumnos con respecto a la utilidad del título, vinculada a la obtención de una promoción en la empresa, lo que les alentaría a poner más énfasis en elestudio, en aras de mejorar su situación laboral. En cuanto a los egresados, la mayoría considera que les sirvió o servirá mucho, o por lo menos bastante, en relación con los conocimientos y el desarrollo de las habilidades que proporcionan los estudios universitarios.

La demanda de profesionales que se evidencia a partir del análisis de los anuncios publicados en los medios de prensa escrita y de las opiniones de los empleadores se concluye, que la edad es una variable importante, ya que en su gran mayoría los avisos van dirigidos a estudiantes universitarios de los últimos años o recién graduados. De manera más específica, los empleadores encuestados indicaron una marcada preferencia por contratar personas jóvenes (entre 20 y 35 años), por las siguientes razones: por su fuerza y entusiasmo, mayor dinamismo y adaptabilidad, por la facilidad para formarlos dentro de la cultura corporativa de la empresa, por lo general no tienen hijos y por tanto, no perciben beneficios sociales adicionales. Una razón subyacente, que no puede dejar de mencionarse, es el bajo nivel de remuneración que se otorga a la fuerza laboral joven.

El mayor porcentaje de anuncios de contratación de personal incluye la **experiencia**

como requisito fundamental, lo cual se contradice con la preferencia de edades mencionada precedentemente. Es decir, no es posible que personas tan jóvenes tengan un nivel de experiencia alto, situación señalada como una de las principales dificultades que deben enfrentar los estudiantes y egresados, para insertarse al mercado de trabajo. Vale la pena en este punto reforzar que la mayoría de las empresas contactadas considera la experiencia como un requisito que garantiza el buen desempeño laboral; aunque hay una minoría que considera que la experiencia no es un requisito indispensable, ya que prefiere formar a sus empleados.

La mayoría de las empresas no tiene **preferencia de género** al momento de contratar personal, sin embargo, indica que para ciertas actividades es más conveniente la contratación de varones o mujeres.

Por otra parte, las características más valoradas en términos de **conocimiento y habilidades** son: el trabajo en equipo, la habilidad para comunicarse de manera efectiva, conocimientos técnicos relacionados a su profesión, tolerancia, capacidad de apreciar distintos puntos de vista y conocimiento de nuevas tecnologías.

El estudio realizado ha permitido también identificar las **áreas de mayor interés**, y las mismas corresponden principalmente a las relacionadas con Ciencias Empresariales y Tecnológicas, y excepcionalmente profesionalesprovenientes del área de las ciencias humanísticas o sociales. El contar con un **título** o el estar cursando los últimos años de alguna carrera es importante para obtener un puesto de trabajo.

Con relación a las **competencias genéricas y específicas** de la carrera profesional de los universitarios de la UAA desde la visión de empleadores, estudiantes, egresados, y docentes mismos de la UAA, se puede concluir que de la **importancia** que conceden los encuestados a las **competencias genéricas**, en forma general, se corrobora que tanto los **empleadores** como los **docentes** consideran que son ***muy importantes***, mientras que los **graduados** y **estudiantes** coinciden en que son ***bastante importantes***. Con relación a las **competencias específicas** cabe destacar la coincidencia verificada, nuevamente entre la opinión de **empleadores y docentes**, por una parte, al atribuir un grado de importancia similar a la que atribuyen a las competencias genéricas, esto resulta de considerar el promedio de las medias, como ***muy importante*** también; y por otra parte la opinión de los **graduados** quienes conceden **la misma importancia** a las **competencias específicas** de las que han concedido a las **genéricas; y** los **estudiantes** que valoran mejor a las **competencias específicas,** en forma general, prácticamente las consideran como ***muy importantes,*** al igual que empleadores y docentes.

En cuanto a la percepción de los miembros de las distintas unidades de análisis, respecto al **nivel de desarrollo de las competencias**, tanto **genéricas** como **específicas**, por parte de la Universidad, cabe destacar que en **ninguna unidad de análisis** considerada se percibe un **nivel de desarrollo**, en promedio, resultante con el **máximo valor de la escala utilizada**, que corresponde a muy desarrollado. En forma general se puede concluir que el **nivel de desarrollo** de las **competencias**

genéricas, en promedio, es considerado ***poco*** y solamente para el caso de opinión de **estudiantes** el nivel de desarrollo de la mayoría de las competencias es considerado, en promedio, bastante desarrollado. Cabe destacar que la valoración de los **empleadores**, corresponde al **mínimo promedio en opinión de los encuestados**, que perciben como ***poco*** el nivel de desarrollo de la mayoría de las competencias consideradas. Respecto a las **competencias específicas**, por su parte los estudiantes, graduados y docentes, valoran, en promedio, como ***bastante*** el nivel del desarrollo de las competencias específicas, y nuevamente la valoración, en promedio, de los empleadores corresponde al **mínimo** y es considerado como ***poco.***

Se concluye que los resultados a los cuales se han arribado, cuanto menos servirían como una fuente de información que pueda orientar la reflexión acerca de la elaboración de ofertas académicas acordes a la importancia que conceden los empleadores, los graduados, los docentes y los estudiantes a las competencias genéricas y específicas de la Carrera Administración, sobre todo teniendo en cuenta que las competencias genéricas el Proyecto Tuning busca identificar atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad y en cuanto a las competencias específicas que son relevantes porque se encuentran específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática.

1 Tuning-América Latina (http://www.rieoei.org/rie35a08.pdf - fecha de acceso: 23/04/07).

2 Citado en Seminario IX: "La Organización de Servicios y la Gestión por Competencias". Carlos Guillen Gestoso, Jesús Castelle, Miguel A. Fragoso, 2006/2007.

3 González Julia; Wagener Robert (2003) Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno. España.

4 Tuning-América Latina (http://www.rieoei.org/rie35a08.pdf - fecha de acceso: 23/04/07).

5 Idem.

Referencias Bibliográficas

Buckey, R. y Caple, J. (1991). La Formación. Teoría y Práctica. Madrid, Díaz de Santos.

Cáceres, Enrique. Et.al. 2005. Educación Superior Privada en Paraguay. Observatorio de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. UNESCO.

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. París, UNESCO.

Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (DGEEC).2002. Censo Nacional de Población y Vivienda.

Encuesta Permanente de Hogares. 2005. Secretaría Técnica de Planificación/Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (STP/DGEEC). Asunción, Paraguay.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Paidós, Buenos Aires, Argentina.

Guillén Gestoso, C. et.al. (2006-2007). Seminario IX: La Organización de Servicios y la Gestión por Competencias. Universidad de Cádiz, España.

González, J. y R. Wagener (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final, Fase Uno. España.

Informe Económico del Banco Central del Paraguay (2005). Asunción, Paraguay.

Irigoin, M y F. Vargas (2002). Competencia Laboral: Manual de Conceptos, Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR–OPS. http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm

Juventud en Cifras Paraguay (2003). Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos/GTZ (DGEEC/GTZ). Asunción, Paraguay.

Kaluf, C. (2004). Informe sobre Competencias. CINDA. Boletín Informativo Nº 106. Julio.

Programa de Apoyo al Desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación (2004). CONACYT/OEA. Asunción, Paraguay.

Rivarola, Domingo. 2002. Informe Nacional sobre la Educación Universitaria en el Paraguay. Asunción, Paraguay. Asunción, Paraguay.

Tuning-América Latina. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. (http://www.rieoei.org/rie35a08.pdf - Fecha de acceso: 23/04/07).