

Identidades

Aportes para la educación en el Siglo XXI



Carrera Ciencias de la Educación - UMSS
Volumen 2. Número 7
Junio de 2026



Análisis del mercado laboral de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Simón: Competencias demandadas y brechas formativas

DOI: <https://doi.org/10.47993/idce271792>

Nivia Suarez Vega

Correo electrónico: n.suarez@umss.edu

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4842-8008>

Depósito legal: 2-3-794-2026 P.O. (Impresa)

Depósito legal: 2-3-793-2026 P.O. (En línea)

ISSN: 3080-1230 (Impresa)

ISSN: 3134-688X (En línea)



Recibido el 07 de abril de 2026 - Aceptado 03 de junio de 2026

Análisis del mercado laboral de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Simón: Competencias demandadas y brechas formativas

Labor Market Analysis of the Bachelor's Program in Educational Sciences at Universidad Mayor de San Simón: Competency Requirements and Educational Training Gaps

Nivia Suarez Vega¹

Resumen

Históricamente, el perfil del educador se ha confinado a la docencia en aulas regulares; sin embargo, las dinámicas contemporáneas indican una apertura hacia nuevos espacios ocupacionales. El presente estudio tiene como objetivo explorar y describir las características estructurales del mercado empleador, las modalidades de contratación, las competencias profesionales demandadas y las debilidades observadas en los egresados de Ciencias de la Educación en Cochabamba. Con respecto a la metodología, esta fue de tipo cuantitativa, de diseño no experimental y alcance descriptivo, sustentada en un paradigma pragmático. Mediante un muestreo no probabilístico, estudiantes universitarios previamente capacitados encuestaron *in situ* a 110 empleadores de los sectores público, privado y de convenio. Los resultados muestran que el mercado local está dominado por el sector privado y las microempresas. El reclutamiento opera mayoritariamente a través del *mercado oculto* (referencias y redes sociales), con una fuerte exigencia de experiencia laboral previa. En cuanto al perfil profesional, las instituciones priorizan las habilidades blandas, especialmente la empatía y el trabajo en equipo, mientras que en las competencias técnicas destacan el diseño instruccional y la ofimática. A su vez, los empleadores advierten una brecha significativa entre la sólida base teórica de los egresados y su capacidad de aplicación práctica. Se concluye que el mercado no se encuentra totalmente saturado, sino en una fase de expansión latente que demanda una modernización curricular urgente.

Palabras clave

Educación y empleo, pertinencia de la educación, Ciencias de la Educación, mercado de trabajo y competencia profesional.

¹Economista por la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia; Magíster en Investigación Científica y en Educación Superior; además, Doctora en Investigación y Educación Superior. Actualmente, es docente e investigadora en el Instituto de Investigaciones “Juan Araoz Úzqueda” de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Simón.

Correo electrónico: n.suarez@umss.edu; ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4842-8008>

Abstract

Historically, the professional profile of educators has been largely confined to teaching in conventional classroom settings; however, contemporary dynamics indicate an expansion toward new occupational domains. This study aims to explore and describe the structural characteristics of the employment market, recruitment modalities, the professional competencies demanded by employers, and the weaknesses identified among graduates of Educational Sciences in Cochabamba. Regarding the methodology, the study adopted a quantitative approach, a non-experimental design, and a descriptive scope, grounded in a pragmatic paradigm. Using a non-probability sampling strategy, previously trained university students conducted on-site surveys with 110 employers from the public, private, and agreement-based sectors. The results reveal that the local labor market is dominated by the private sector and microenterprises. Recruitment processes operate predominantly through the hidden job market (personal referrals and social networks), with a strong emphasis on prior work experience. Concerning the professional profile, institutions prioritize soft skills, particularly empathy and teamwork, whereas instructional design and office software proficiency emerge as the most valued technical competencies. Employers also identify a significant gap between graduates' solid theoretical foundation and their ability to apply knowledge in practical contexts. It is concluded that the labor market is not fully saturated; rather, it is undergoing a phase of latent expansion that calls for urgent curricular modernization.

Keywords

Education and employment; educational relevance; Educational Sciences; labor market; professional competence.

1. Introducción

La transición de la vida universitaria al entorno laboral constituye un desafío estructural para los jóvenes en la actualidad. En las últimas décadas, las dinámicas del empleo han experimentado transformaciones radicales, creando una brecha cada vez más visible entre lo que las instituciones de educación superior enseñan y lo que el tejido productivo y social demanda. Ya en el Informe a la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI, Delors (1996) advertía la necesidad de transitar de un aprendizaje basado exclusivamente en la acumulación teórica hacia una formación integral que articule el saber, el saber hacer y el saber ser.

En el contexto boliviano, las Ciencias de la Educación enfrentan una crisis de identidad laboral propia de su naturaleza disciplinar. A diferencia de otras humanidades, su campo de acción se ha percibido históricamente limitado al aula, lo que ha generado una narrativa de saturación. Sin embargo, esta desconexión responde más a la incapacidad de la universidad para identificar nuevos sectores pedagógicos emergentes. En muchos casos, se ignora si la falta de vacantes responde a un mercado agotado o, por el contrario, a la existencia de nuevos sectores emergentes que requieren competencias pedagógicas pero que la universidad no ha logrado identificar (Mosquera, 2016).

Cabe destacar que el presente artículo expone los resultados parciales de una investigación macro e interinstitucional titulada *Análisis de las dinámicas del mercado laboral y las competencias de los titulados de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSS*. Dicho proyecto aborda el fenómeno desde una perspectiva dual y exhaustiva, analizando tanto la trayectoria de los profesionales titulados como la visión de los empleadores. En este documento, el enfoque se centra exclusivamente en describir el campo ocupacional desde la óptica y las demandas de las entidades contratantes de profesionales de la carrera de Ciencias de la Educación.

Para fundamentar esta exploración, es necesario delimitar los conceptos que articulan el estudio. El eje central es el mercado laboral, entendido como el espacio social y dinámico donde interactúan la oferta de competencias de los egresados y la demanda de perfiles específicos por parte del tejido productivo (Weller, 2007). Dentro de este entorno, se sitúa la empleabilidad, que trasciende la mera disponibilidad de empleo. Según Gamboa Navarro (2014), la empleabilidad es un constructo psicosocial que engloba el conjunto de conocimientos, habilidades y atributos personales que incrementan la capacidad de un individuo para obtener, mantener y progresar en un empleo que le resulte satisfactorio.

El segundo concepto fundamental es la competencia profesional. Le Boterf (2001) define la competencia no como un estado, sino como un proceso: es la capacidad de movilizar adecuadamente los recursos teóricos en contextos de incertidumbre. En el mercado contemporáneo, la literatura clasifica estas competencias en dos dimensiones. Por un lado, las *habilidades duras* (*Hard Skills*), que son los conocimientos técnicos, cuantificables y procedimentales adquiridos a través de la instrucción formal, como el manejo de un software, un idioma o el diseño curricular. Por otro lado, las *habilidades blandas* (*Soft Skills*), entendidas como atributos socioemocionales e interpersonales transversales que determinan cómo una persona interactúa en su entorno laboral (IONOS, 2023). Autores como Vásquez Pajuelo et al. (2021) sostienen que, en el siglo XXI, las habilidades duras operan como un requisito mínimo de ingreso, pero son las habilidades blandas (empatía, liderazgo, trabajo en equipo) las que garantizan la permanencia y el éxito.

Finalmente, para el análisis del mercado laboral, esta investigación adopta una categorización operativa de las organizaciones. Se distingue entre *organizaciones tradicionalmente contratantes*, aquellas que constituyen el nicho histórico de la profesión (colegios, institutos, ONGs educativas); y *organizaciones tradicionalmente no contratantes*, entidades corporativas, comerciales o industriales que no tienen la educación como fin principal, pero que representan un mercado potencial para funciones de diseño instruccional y capacitación de talento humano.

Ante la brecha de evidencia empírica en la región, la presente investigación se plantea como interrogante principal: ¿Cuáles son las características estructurales, modalidades de contratación y competencias demandadas por el mercado empleador de Ciencias de la Educación en Cochabamba? En correspondencia, el artículo tiene como objetivo explorar y describir el estado actual de dicho mercado, detallando las vías de reclutamiento y las brechas formativas observadas, con el fin de proporcionar insumos objetivos para la actualización curricular.

El presente artículo se estructura en cinco secciones. Tras esta introducción, se detalla la metodología cuantitativa y el procedimiento de muestreo. Posteriormente, se exponen los resultados organizados por dimensiones laborales. En la cuarta sección se discuten los hallazgos a la luz de la teoría y, finalmente, se presentan las conclusiones y retos para la formación profesional

2. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transeccional de alcance descriptivo (Hernández-Sampieri et al., 2014), guiado por un paradigma pragmático que busca generar información útil para la actualización curricular universitaria. La población de estudio abarcó a las entidades empleadoras del departamento de Cochabamba, considerándose infinita debido a la falta de un censo exacto. Para determinar el tamaño de la muestra se establecieron parámetros estadísticos para estudios de diagnóstico (Hernández-Sampieri et al., 2014): un nivel de confianza del 90%, una probabilidad de éxito y fracaso del 50% ($p=q=0.5$) y un margen de error aceptado del 10%. Bajo estos criterios, el tamaño mínimo requerido fue de 68 organizaciones; sin embargo, gracias al trabajo de campo de estudiantes universitarios, de materias del área de investigación previamente capacitados en técnicas de entrevista y control de sesgos, se logró la recolección de datos de 110 instituciones empleadoras. Este excedente en la muestra permite reducir el margen de error real al 7.8%, fortaleciendo la fiabilidad de los hallazgos descriptivos; abordando un muestreo no probabilístico, intencional y por conveniencia. Para garantizar la diversidad de los datos, se aplicó una estrategia donde cada encuestador seleccionó deliberadamente tanto a instituciones tradicionalmente contratantes (escuelas), como a entidades no tradicionales (empresas privadas y de servicios), lo que permitió explorar la apertura de nuevos nichos de mercado.

El trabajo de campo fue ejecutado por estudiantes universitarios cursantes de materias afines a la investigación, previamente capacitados. Se aplicó un cuestionario estructurado de 34 preguntas, validado mediante juicio de expertos y prueba piloto. El estudio garantizó el consentimiento informado y el anonimato corporativo, asegurando la fiabilidad del proceso mediante un control de calidad cruzado vía telefónica al 5% de la muestra.

El análisis se centró en variables de naturaleza nominal (sector de la organización, modalidades de contratación, competencias demandadas) y ordinal (niveles de experiencia y valoración de habilidades), procesadas mediante frecuencias absolutas y porcentuales.

3. Resultados

En este segmento, como veremos a continuación, se analizan tres dimensiones clave: la configuración del mercado laboral, la demanda de perfiles híbridos (habilidades duras y blandas) y las barreras estructurales que enfrentan los recién egresados.

3.1. El mercado laboral y las formas de contratación

Esta primera sección explora en qué sectores se están generando las oportunidades de empleo y mediante qué mecanismos las instituciones seleccionan a su personal. Analizar esto es relevante, ya que permite descubrir si la profesión se ha estancado o si está logrando abrirse paso en nuevos espacios de la economía, y a qué obstáculos se enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo.

Para empezar a trazar este mapa laboral, es indispensable observar la actividad principal de las instituciones que demandan o podrían demandar a estos profesionales.

Tabla 1. Distribución de categorías laborales según sector y actividad principal

Categoría/rubro	Frecuencia	%	Descripción de las actividades incluidas
Docencia en educación formal	45	41%	Comprende la enseñanza en los niveles inicial, primario y secundario del sistema educativo formal, así como la educación superior y preuniversitaria.
Apoyo y cuidado estudiantil	18	16%	Actividades centradas en el bienestar y soporte al estudiante, como el cuidado de niños, ayuda en tareas, centros de apoyo infantil, etc.
Formación y capacitación específica	12	11%	Cursos, talleres y formación no necesariamente ligadas al sistema educativo formal, como cursos preparatorios, formación académica, etc.
Educación y proyectos sociales	9	8%	Labores educativas en el marco de proyectos sociales y comunitarios, incluyendo la promoción y desarrollo social, y la educación en contextos de riesgo o vulnerabilidad.
Gestión y administración educativa	7	6%	Tareas administrativas y de gestión dentro de instituciones educativas, como la dirección, coordinación y planificación educativa.
Servicios profesionales y consultoría	6	5%	Prestación de servicios especializados como asesoría de viajes, servicios financieros, y consultoría en el ámbito educativo o de formación.
Otras actividades no educativas	13	12%	Variedad de roles como la venta de llantas, almacén, gastronomía, y servicios a mascotas, reflejando una diversificación del campo laboral.
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. La tabla detalla los rubros a los que pertenecen las organizaciones encuestadas.

Los resultados muestran un cambio de paradigma sumamente importante para la profesión. Si bien la docencia en educación formal (colegios y universidades) sigue siendo el pilar histórico con un 41%, el dato más revelador es que el 59% de la demanda laboral ya se encuentra fuera del aula tradicional. Este porcentaje se distribuye en áreas de apoyo estudiantil (16%), formación y capacitación específica dentro de empresas (11%), consultorías especializadas (5%) e incluso actividades no directamente educativas (12%).

Este fenómeno corrobora los planteamientos de De Ibarrola (2016), quien sostiene que el trabajo pedagógico se ha *desescolarizado*. Las empresas, las ONG y los centros de salud han comprendido que capacitar a su personal o educar a sus usuarios requiere de una metodología profesional y no de simples charlas informales.

Otro de los aspectos relevantes a analizar es con respecto a la modalidad y canales de contratación de nuevos empleados, cuya información se encuentra a continuación.

Tabla 2. Modalidad y canales de contratación de nuevos empleados

Modalidad de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Referencias o recomendaciones internas (sindicatos, personal)	39	35%	35%
Redes sociales (LinkedIn, Facebook, etc.)	25	23%	58%
Convocatorias públicas y concursos de méritos (SEDUCA, Min. Educación)	22	20%	78%
Medios de comunicación (TV, radio, periódico)	7	6%	84%
Bolsas de empleo universitarias	4	4%	88%
Otros	13	12%	100%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Canales preferidos por las organizaciones para la búsqueda y captación de talento humano.

Los datos muestran una realidad que a menudo se ignora: el mérito académico no siempre garantiza el empleo. El 35% de los empleadores prefiere contratar por referencias y un 23% utiliza redes sociales. En total contraste, las vías institucionales y meritocráticas, representadas por las convocatorias públicas y concursos de méritos (20%), resultan ser minoritarias.

Esta dependencia de las *recomendaciones* se explica a través de lo que Weller (2007) define como el peso del *capital social* en América Latina. Para algunas instituciones, contratar a un desconocido representa un riesgo financiero y operativo; por ello, confían en la recomendación de alguien de su entorno para asegurar confianza. Esto pone en gran desventaja al joven recién egresado que tiene excelentes notas, pero que carece de una red de contactos profesionales que lo respalde e impulse su currículum.

Otro de los factores importantes para las instituciones es la experiencia mínima que requieren al momento de contratar a su personal. Para analizar este aspecto con mayor detalle, la información se presenta a continuación.

Tabla 3. Requerimiento de experiencia previa como filtro de selección

Experiencia requerida	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 1 a 2 años	59	54%	54%
De 3 a 4 años	21	19%	96%
Más de 4 años	4	4%	100%
Sin experiencia previa	26	24%	77%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Años de trayectoria laboral que exigen las empresas como filtro básico de ingreso.

Observando los datos de la tabla 3, la exigencia de experiencia es contundente: el 54% de las organizaciones requiere que el candidato tenga entre 1 y 2 años de trabajo previo comprobable. Sumando los otros rangos, se puede ver que el 76% de los empleadores filtra a los candidatos basándose en su trayectoria, dejando solo un 24% de oportunidades para quienes buscan su primer empleo real. Este escenario muestra perfectamente la *trampa de la experiencia* descrita por Jacinto (2010): el joven egresado se frustra porque el mercado le exige experiencia para contratarlo, pero simultáneamente el mercado le niega la oportunidad de trabajar para adquirir dicha experiencia.

Para confirmar cómo esta situación incide en la selección final, se consultó a los empleadores sobre sus preferencias de contratación cuando disponen de múltiples candidatos.

Tabla 4. Tipo de perfil personal y profesional preferido al momento de contratar

Personal preferido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Profesionales con experiencia	61	55%	55%
Recién egresados de la universidad	18	16%	72%
Bachiller	10	9%	81%
Técnico superior	8	7%	88%
Profesionales con posgrado	4	4%	92%
Escuela superior de maestros / Profesionales normalistas	2	2%	94%
Otros	7	6%	100%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Preferencia directa de los empleadores al elegir entre distintos niveles formativos y de trayectoria.

Tal como se puede apreciar en la tabla 4, el 55% de los empleadores prioriza indiscutiblemente a los profesionales con experiencia, dejando al recién egresado universitario en un distante 16%. Aún más revelador y preocupante para la profesión es que algunos empleadores prefieren contratar bachilleres (9%) o técnicos superiores (7%) antes que a un licenciado en educación.

¿Por qué ocurre este fenómeno? Desde una perspectiva socioeconómica, estos datos reflejan una tensión en la valoración de las credenciales universitarias frente al pragmatismo del mercado laboral. Como señala De Ibarrola (2016), la masificación de la educación superior ha generado una paradoja donde el título pierde exclusividad y las lógicas de contratación cambian. Para ciertas organizaciones, incorporar a un licenciado sin experiencia significa asumir el costo de un salario profesional y, simultáneamente, invertir tiempo en su entrenamiento práctico. Ante esta situación, las empresas optan frecuentemente por perfiles operativos (técnicos o bachilleres), los cuales no solo representan un menor costo salarial, sino que suelen mostrar mayor flexibilidad para adaptarse a las normativas de la empresa. Esta dinámica evidencia que el título universitario, por sí solo, ha dejado de ser un escudo protector garantizado contra el desempleo o el subempleo.

3.2. El perfil profesional deseado

Una vez que el currículum del candidato es aceptado, el siguiente paso es la entrevista laboral. Es en este momento donde el empleador puede evaluar directamente las competencias del postulante. En esta sección se detallarán las habilidades técnicas (duras) y personales (blandas) que las empresas buscan hoy en día. Para iniciar este

análisis, la tabla 5 presenta la impresión cualitativa general que dejan los postulantes al ser evaluados

Tabla 5. Valoración cualitativa de los postulantes durante el proceso de selección

Valoración de postulantes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tienen buen nivel de conocimiento y habilidades	63	57%	57%
Les falta experiencia práctica / Son muy teóricos	28	26%	83%
Tienen buena formación académica	11	10%	93%
Otros	8	7%	100%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Percepción de los empleadores sobre las fortalezas teóricas frente a las carencias prácticas de los candidatos.

En la tabla 5 se puede observar, por un lado, que un 57% de los empleadores reconoce que los postulantes llegan con buenos conocimientos teóricos. Esto demuestra que las universidades son eficaces en su función tradicional de transmitir información, conceptos y teorías pedagógicas. Sin embargo, la queja principal (26%) recae explícitamente en que les falta experiencia práctica y son muy teóricos.

Este 26% demuestra que muchos postulantes dominan la teoría, pero tienen dificultades para llevarla a la práctica. Aunque conocen muy bien los conceptos pedagógicos, les cuesta resolver los problemas reales que piden los empleadores como, por ejemplo, diseñar una capacitación específica para el personal de una empresa. Actualmente, el mercado laboral busca profesionales que sepan aplicar sus conocimientos para dar soluciones concretas; si el candidato se queda solo en la teoría, es probable que la empresa no lo contrate.

Teniendo en cuenta este escenario, es fundamental conocer la realidad actual de las contrataciones en el área. Para ello, la siguiente tabla muestra cuántas de las instituciones consultadas tienen actualmente en su planilla a profesionales en Ciencias de la Educación.

Tabla 6. Contratación de profesionales en Ciencias de la Educación

Contratación de profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	63	57%	57%
Si	47	43%	100%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Presencia actual de profesionales en Ciencias de la Educación en las organizaciones encuestadas.

Los resultados indican que el 57% de las empresas encuestadas nunca ha contratado a un profesional en Ciencias de la Educación, mientras que un 43% sí cuenta con ellos.

Para profundizar en el panorama laboral, aunque los resultados no se presentan de forma gráfica en este apartado, se aplicaron preguntas específicas a los empleadores sobre su proyección a futuro. Al consultarles sobre la posibilidad real de contratación, los datos revelaron una tendencia mayoritariamente positiva. Un 46% de las empresas afirmó que sí contrataría a un profesional en Ciencias de la Educación a corto plazo (dentro de los próximos 6 a 12 meses) y un 23% indicó que estaría dispuesto a hacerlo a largo plazo. En conjunto, un 69% de las instituciones muestra apertura hacia estos perfiles, mientras que solo un 31% manifestó que no tiene previsto incorporar a profesionales con esta formación.

Por otro lado, también se indagó sobre los motivos principales por los cuales algunas instituciones no tienen contratados a estos profesionales. Las respuestas obtenidas muestran que la mayoría de los encuestados (60%) prefirió no responder o no supo especificar la causa. Entre quienes sí justificaron su decisión, el 21% señaló que *no lo consideró necesario*. En menor medida, un 8% mencionó no tener presupuesto, un 5% indicó que ya cuenta con otro tipo de profesional encargado de esa área y el 6% restante aludió a otros motivos. Estos datos reflejan que, más allá de los temas económicos, el principal obstáculo para la contratación sigue siendo que las empresas aún no reconocen la necesidad de contar con un experto en educación en sus equipos.

Requerimiento de habilidades

Otro de los indicadores relevantes en este estudio es con respecto a conocer exactamente qué busca el mercado laboral hoy en día. Por ello, a continuación, se detallan las competencias específicas que los empleadores exigen a estos profesionales para contratarlos. Para un mejor análisis, estas expectativas se han dividido en dos grandes grupos: las habilidades blandas, enfocadas en la actitud y el trato interpersonal,

y las habilidades duras, referentes a los conocimientos técnicos y prácticos de la profesión.

Análisis de las habilidades blandas. Las competencias socioemocionales han dejado de ser un *extra* agradable para convertirse en un factor de decisión crítica. Los empleadores buscan un profesional que articule ideas, lidere procesos y cuide el clima institucional. A continuación, se presentan aquellas más solicitadas y mencionadas por las instituciones empleadoras:

- Aunque la *Comunicación* es muy solicitada, destaca fuertemente el *Pensamiento Crítico* y el *Liderazgo*. El empleador no quiere a alguien que simplemente obedezca o repita manuales; busca un profesional capaz de observar un problema, cuestionar los métodos actuales y proponer soluciones innovadoras, dirigiendo a otros hacia ese objetivo.

- El *Trabajo en Equipo* es vital, apoyado en la comunicación. La dinámica diaria exige al educador no aislarse en su oficina o aula. Debe tener la inteligencia emocional para negociar presupuestos con los gerentes, coordinar horarios con otros profesionales y construir consensos sin generar conflictos.

- Finalmente, la valoración del factor humano es altísima, destacando la *Empatía*. Se espera que el educador sea como un gestor emocional de la organización, capaz de sostener climas laborales saludables y comprender las barreras personales que impiden a un estudiante o trabajador aprender correctamente.

Análisis de las habilidades duras. Mientras las habilidades blandas permiten la adaptación al entorno, las habilidades duras son el *precio de entrada*. Son las herramientas metodológicas y tecnológicas que diferencian a un profesional en educación de cualquier otra persona con buena actitud.

- La máxima prioridad es la *Planificación y diseño de programas*. El mercado busca estrategias macro. No quieren a alguien que solo dicte la clase, sino al profesional que diseña toda la malla curricular, estructura los módulos, define los objetivos y justifica teóricamente el proyecto.

- La aparición del *Análisis de datos y la tecnología* demuestra la profesionalización del sector. Se busca un perfil capaz de aplicar encuestas, medir resultados de aprendizaje mediante estadísticas concretas y manejar herramientas digitales para demostrar con datos objetivos si una intervención educativa funcionó o fracasó.

- Se reafirma la necesidad de un profesional que domine su área de conocimiento y se actualice constantemente, utilizando el análisis de datos para auditar y mejorar los procesos existentes de forma continua.

Conocer las habilidades que exigen las empresas es solo una parte del panorama. Para tener una visión completa y realista, también es necesario analizar cómo es el desempeño de estos profesionales una vez que ya están trabajando. Al consultar a los empleadores sobre su experiencia directa con los egresados en Ciencias de la Educación, salieron a la luz ciertos vacíos en su formación. A continuación, se detallan

las principales debilidades y dificultades que las instituciones han identificado en estos profesionales al momento de ejecutar sus actividades laborales diarias. Conocer estas áreas de mejora es fundamental para entender qué aspectos deben reforzarse desde la universidad.

Tabla 7. Debilidades observadas por los empleadores en los egresados de Ciencias de la Educación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de experiencia y práctica profesional	39	35%
Déficit de habilidades blandas y actitud profesional	31	28%
Falta de conocimiento o actualización	18	16%
Sin respuesta / No sabe	16	15%
Falta de compromiso o motivación	6	6%
Total	110	100%

Nota. Elaboración propia. Agrupación analítica de las principales falencias detectadas en los recién egresados universitarios.

Al analizar cualitativamente las respuestas de los empleadores, se identificaron patrones claros respecto a las áreas de mejora que requieren los profesionales en Ciencias de la Educación. Estas observaciones no representan un cierre de puertas por parte de las empresas, sino que señalan las dificultades reales que estos egresados enfrentan al momento de ejercer sus funciones. Para facilitar su comprensión, las debilidades identificadas por los empleadores se han agrupado en cuatro áreas principales, las cuales explican los mayores desafíos de adaptación que tiene este perfil en el entorno laboral actual:

- **Brecha entre la teoría y la práctica (35% de las menciones).** Esta es la debilidad más mencionada por los encuestados. Los empleadores perciben que los egresados poseen una base conceptual sólida, pero presentan dificultades para ejecutar tareas concretas. Las respuestas señalan que *solo saben teóricamente, pero nada de práctica*, lo cual les genera *inseguridad al momento de aplicar técnicas*. Asimismo, observan que a los profesionales les cuesta pasar de la teoría a la práctica y adaptarse a distintos contextos.

- **Áreas de mejora en habilidades blandas y actitud (28% de las menciones).** A pesar de tratarse de una carrera del área humanística, los empleadores identifican debilidades en el manejo interpersonal de los egresados. Las observaciones advierten *falta de liderazgo, falta de dirección* y dificultades para *entablar una comunicación con los padres con empatía*. Además, algunos empleadores describen a los jóvenes profesionales evidenciando *timidez*

e inseguridad, falta de iniciativa, llegando a percibirlos, en ciertos casos, como *profesionales poco sensibles* frente a las dinámicas del entorno.

- Necesidad de actualización de conocimientos y herramientas (16% de las menciones). Las instituciones también indican que ciertos contenidos formativos requieren modernizarse. Los empleadores mencionan percibir un *conocimiento arcaico* y que los postulantes *no están actualizados en competencias*. Sumado a esto, se señala una deficiencia en el manejo tecnológico, descrita como *falta de conocimiento de herramientas digitales*. Paralelamente, se identificó una *falta de conocimiento de la estructura educativa y malla curricular nacional*, lo que limita su desempeño dentro del propio sistema educativo formal.

- Desvinculación con el contexto y limitación de campos de acción. Finalmente, las empresas observan que la formación universitaria no siempre responde a las exigencias del entorno actual. Mencionan percibir una *gran desconexión con la realidad boliviana* y que *no hay una mirada crítica de la educación en Bolivia*. Además, señalan que la preparación parece enfocarse casi exclusivamente en el rol de maestro de aula. Esto reduce su competitividad frente a un mercado laboral corporativo que hoy en día demanda expertos en educación de adultos, facilitación empresarial y desarrollo organizacional.

3.3. Barreras de ingreso y debilidades formativas de los egresados en Ciencias de la Educación

Habiendo analizado las debilidades y los desafíos formativos que presentan los egresados, es fundamental comprender el escenario general en el que intentan insertarse. Más allá del perfil individual de cada candidato, el nivel de oferta y demanda en el medio influye directamente en sus oportunidades. Por ello, se consultó a los empleadores sobre su visión global respecto al estado actual del campo laboral para los profesionales en Ciencias de la Educación. A continuación, se presenta cómo las instituciones perciben este mercado, revelando si lo consideran un espacio con oportunidades o un entorno sin capacidad para absorber a nuevos profesionales.

Tabla 8. Posibilidad y proyección de contratación de un profesional en Ciencias de la Educación

Percepción del mercado laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mercado saturado para nuevos profesionales	59	54%	54%
Aún hay espacio en áreas no exploradas	16	15%	68%
El mercado esta saturado	16	15%	83%
Las instituciones no los requieren	12	11%	94%
Otros	7	6%	100%
Total	110	100%	

Nota. Elaboración propia. Análisis retrospectivo (contrataciones pasadas) y prospectivo (apertura futura) hacia el perfil del educador.

Al consultar a los empleadores sobre su visión del mercado para los profesionales en Ciencias de la Educación, los resultados muestran una perspectiva compleja. La mayoría de los encuestados (54%) sostiene que el mercado actual se encuentra *saturado para nuevos profesionales*. A este grupo se suma un 15% adicional que considera que el mercado *está saturado* de forma general, lo que eleva a un 69% la percepción de que existe una oferta elevada para las vacantes disponibles.

No obstante, estos datos reflejan la existencia de nichos específicos. Un 15% de los empleadores identifica que todavía existe *espacio en áreas no exploradas*, lo que indica que el mercado podría estar demandando nuevas competencias que aún no están siendo cubiertas por los egresados actuales. Finalmente, un 11% de los consultados manifestó que, bajo sus necesidades actuales, *no requieren de estos profesionales*, mientras que un 6% señaló otros motivos.

Por lo tanto, este diagnóstico indica que el mercado laboral se encuentra en un proceso de ajuste. La percepción de saturación que comparten los empleadores refleja que el perfil estándar del educador requiere una actualización para responder a las demandas vigentes, permitiendo que aquellos profesionales capaces de innovar y ocupar los espacios *en áreas no exploradas* tengan una ventaja competitiva dentro del entorno laboral.

4. Discusión

La investigación muestra que el mercado laboral para los profesionales en Ciencias de la Educación en Cochabamba está cambiando rápidamente. El principal hallazgo es que el trabajo del educador ya no se concentra solo en las aulas. El 59% de la demanda laboral se encuentra en espacios como capacitaciones, consultorías, apoyo estudiantil y otras áreas fuera de las unidades educativas. Esto demuestra que muchas organizaciones privadas están empezando a valorar el trabajo pedagógico de manera más profesional. Además, los resultados sugieren que el mercado laboral no está saturado, sino que existen nuevas oportunidades que todavía no están siendo plenamente abordadas por la formación universitaria.

Sobre la inserción laboral, los resultados muestran que muchas contrataciones dependen de contactos personales. El 35% de los empleos se consigue por referencias y el 23% mediante redes sociales. Esto refleja que tener contactos influye bastante al momento de encontrar trabajo. El problema es que muchos recién egresados, aunque tengan buena formación académica, no cuentan con experiencia ni redes de apoyo, lo que dificulta su ingreso al mercado laboral. Así, se genera una contradicción: las empresas piden experiencia, pero muchas veces no brindan oportunidades para obtenerla.

Por otro lado, existe una diferencia importante entre la formación universitaria y lo que realmente pide el mercado laboral. Aunque el 57% de los empleadores reconoce que los egresados tienen buenos conocimientos teóricos, también señalan dificultades en la parte práctica y técnica. Actualmente, el mercado no solo busca profesionales con

conocimientos, sino personas capaces de resolver problemas, manejar herramientas tecnológicas y aplicar lo aprendido en situaciones reales.

Finalmente, las habilidades blandas como la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo son cada vez más valoradas. Hoy en día, el título universitario ya no garantiza por sí solo el éxito laboral. Por eso, las universidades necesitan mantener la formación teórica, pero también fortalecer la práctica, la tecnología educativa y las habilidades socioemocionales para preparar profesionales más adaptados a las necesidades actuales.

5. Conclusiones

Es fundamental precisar que los hallazgos de este estudio describen la dinámica particular del mercado laboral en Cochabamba. Si bien ofrecen luces sobre la situación nacional, su interpretación debe realizarse con cautela, evitando generalizaciones absolutas al resto del sistema universitario boliviano sin considerar las variantes económicas regionales

A partir de los hallazgos de esta investigación, se establecen las siguientes conclusiones principales sobre la situación actual y los retos del profesional en Ciencias de la Educación:

En primer lugar, la universidad cumple satisfactoriamente su misión académica, pues los empleadores reconocen el excelente nivel teórico de los egresados. Sin embargo, la mayor barrera es la ejecución. El mercado no demanda “enciclopedias humanas”, sino profesionales capaces de trasladar esos saberes a la práctica para diseñar soluciones y resolver problemas reales.

En segundo lugar, las habilidades blandas son el factor decisivo para el éxito. Pese a ser una carrera humanística, los empleadores notan en los egresados inseguridad, falta de liderazgo y dificultades de comunicación empática. Las empresas respetan el conocimiento técnico, pero contratan y retienen a quienes demuestran inteligencia emocional y facilidad para trabajar en equipo.

En tercer lugar, el campo laboral se ha expandido positivamente hacia instituciones privadas, recursos humanos y consultorías, superando los límites del aula escolar. No obstante, el acceso a estos nuevos espacios es complejo para el recién graduado, ya que el mercado actual prioriza la experiencia previa y los contactos personales por encima de las calificaciones.

Y, finalmente, el mercado no está necesariamente “saturado”, sino en busca de un perfil más moderno. Esto deja un mensaje alentador: la solución para la universidad no es enseñar menos teoría, que es una gran fortaleza, sino complementarla. Si desde las aulas se fomenta la práctica empresarial, la tecnología y el lado humano, el egresado tendrá todas las herramientas para triunfar en los escenarios laborales del siglo XXI.

Bibliografía

De Ibarrola, M. (2016). Claroscuros en las relaciones entre la escolaridad y el trabajo: Configuraciones y límites. *Páginas de Educación*, 9(2), 14-48. (Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200002)

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Ediciones UNESCO. (Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa)

Gamboa Navarro, J. P. (2014). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad [Tesis doctoral, Universitat de València]. Repositorio Institucional de la Universidad de Valencia. (Disponible en: <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09cd129995276411201c6>)

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=740150>)

IONOS. (2023, 24 de febrero). Soft skills: qué son y listado de las más importantes. IONOS Digital Guide. (Disponible en: <https://www.ionos.es/digitalguide/startup/productividad/soft-skills/>)

Jacinto, C. (Comp.). (2010). La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades. Teseo. (Disponible en: <https://www.teseopress.com/trayectoriaslaboralesdejuvenes/>)

Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Ediciones Gestión 2000. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=25483>)

Mosquera Coca, M. (2016). Mercado laboral y empleabilidad en los jóvenes de la zona sud de Cochabamba. Dirección de Investigación Científica y Tecnológica (DICyT), Universidad Mayor de San Simón.

Vásquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D. A., Tuesta-Vila, J. A., & Díaz Dumont, J. R. (2021). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 35-44. (disponible en: https://www.researchgate.net/publication/356829175_Habilidades_blandas_y_el_impacto_de_la_covid-19_en_la_educacion_superior)

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92, 61-82. (Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11192>)