



Runayay

Foto: Feria de empleabilidad

El espejo del mercado: Una revisión del estado del arte sobre la empleabilidad universitaria en las Ciencias Sociales y Humanidades

NIVIA EVELIN SUAREZ VEGA

El espejo del mercado: Una revisión del estado del arte sobre la empleabilidad universitaria en las Ciencias Sociales y Humanidades

The Mirror of the Market: A Review of the State of the Art on University Employability in the Social Sciences and Humanities

Nivia Evelin Suarez Vega ¹

Recibido: 10 de julio del 2025. Aprobado: 12 de diciembre del 2025.

Resumen

El presente ensayo analiza el complejo panorama de la empleabilidad de los graduados universitarios, con el fin de establecer un estado de la situación que sirva como fundamento para una investigación mayor sobre la inserción laboral de los egresados de las facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación y de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Simón (UMSS) en Bolivia. La metodología consistió en una revisión documental y un análisis comparativo de 14 investigaciones sobre el tema, de las cuales 5 se realizaron en Bolivia y 9 a nivel internacional (Ecuador, Costa Rica, Perú, Chile, Uruguay, México y España). El ensayo argumenta que, a pesar de las diferencias contextuales, existe un persistente desencuentro entre la formación académica ofrecida por las universidades y las demandas del mercado laboral. Este desajuste se manifiesta en tres áreas clave: la brecha de competencias, donde las habilidades socioemocionales (blandas) son altamente valoradas por los empleadores pero insuficientemente desarrolladas en los currículos; la prevalencia de mecanismos informales de contratación, como las redes de contactos, que a menudo superan a los procesos formales basados en el mérito; y la creciente necesidad de que las instituciones de educación superior adopten un rol más proactivo en la actualización curricular y la vinculación con el sector productivo. Este análisis, que también reconoce las tensiones sociológicas inherentes al

¹ Docente investigadora del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia, email: n.suarez@umss.edu. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4842-8008>

trinomio universidad-mercado-sociedad, sienta las bases para comprender los desafíos específicos que enfrentan los graduados de humanidades y ciencias sociales en el contexto boliviano.

Palabras clave: Empleabilidad, Mercado Laboral, Educación Superior, Competencias, Bolivia, Sociología de la Educación, Estudios Críticos del Trabajo.

Abstract

This essay analyzes the complex landscape of university graduate employability, in order to establish an overview of the situation that can serve as a foundation for a larger research project on the labor market integration of graduates from the Faculties of Humanities and Education Sciences, and of Social Sciences at the Universidad Mayor de San Simón (UMSS) in Bolivia. The methodology consisted of a literature review and a comparative analysis of 14 studies on the topic, 5 of which were conducted in Bolivia and 9 internationally (Ecuador, Costa Rica, Peru, Chile, Uruguay, Mexico, and Spain). The essay argues that, despite contextual differences, there is a persistent mismatch between the academic training offered by universities and the demands of the labor market. This disconnect is manifested in three key areas: the skills gap, where socio-emotional (soft) skills are highly valued by employers but insufficiently developed in the curricula; the prevalence of informal hiring mechanisms, such as personal networks, which often override formal merit-based processes; and the growing need for higher education institutions to adopt a more proactive role in curriculum updating and in forging links with the productive sector. This analysis, which also acknowledges the inherent sociological tensions within the university-market-society triad, lays the groundwork for understanding the specific challenges faced by humanities and social sciences graduates in the Bolivian context.

Keywords: Employability, Labor Market, Higher Education, Skills, Bolivia, Sociology of Education, Critical Labor Studies.

Introducción

En el siglo XXI, la educación superior se ha consolidado como una de las principales vías para el desarrollo personal y la movilidad social. Millones de jóvenes en todo el mundo invierten tiempo, esfuerzo y recursos

en obtener un título universitario con la expectativa de que este les abrirá las puertas a un futuro profesional próspero y estable. Sin embargo, la transición del aula al mundo laboral se ha convertido en un laberinto cada vez más complejo y desafiante. La globalización, la revolución digital y las cambiantes dinámicas económicas han reconfigurado las demandas del mercado de trabajo, generando una tensión palpable entre lo que las universidades enseñan y lo que los empleadores realmente necesitan. Esta problemática, lejos de ser abstracta, tiene consecuencias directas en la vida de los egresados, quienes a menudo se enfrentan al desempleo, el subempleo o la precariedad laboral, a pesar de su alta cualificación.

Este ensayo surge de la necesidad de comprender a fondo esta problemática como parte de una investigación más amplia, centrada en el estudio de la empleabilidad de los graduados de las facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación y de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Simón (UMSS) en Cochabamba, Bolivia. Antes de iniciar el trabajo de campo en dichas facultades, es fundamental conocer el estado de la situación, es decir, qué se ha investigado, qué se ha descubierto y cuáles son las tendencias predominantes en el campo de los estudios de empleabilidad. Para ello, se ha realizado una exhaustiva revisión y análisis de 14 investigaciones relevantes: cinco de ellas realizadas en el contexto boliviano y nueve provenientes de diversos países de América Latina y España.

El punto de vista que guía este texto es que, más allá de las particularidades de cada país o región, emerge un patrón común: un desencuentro crónico entre la academia y el mercado laboral. Este ensayo se propone explorar las múltiples facetas de este desencuentro, argumentando que no se trata de un simple problema de falta de puestos de trabajo, sino de un desajuste estructural más profundo que involucra tres dimensiones principales, las cuales deben ser analizadas críticamente, cuestionando el rol y las responsabilidades de cada actor, incluyendo las propias demandas del mercado.

- La brecha de competencias: una disparidad entre las habilidades técnicas y teóricas (duras) que se priorizan en la universidad y el conjunto de competencias socioemocionales, prácticas y adaptativas (blandas) que el mercado demanda con urgencia.

- Los mecanismos de inserción laboral: la tensión entre los procesos de selección formales y el peso determinante de las redes informales, el capital social y el prestigio institucional.

- El rol de la universidad: la necesidad de que las instituciones de educación superior transiten de un modelo de formación tradicional a uno más dinámico, conectado con el entorno y comprometido con la empleabilidad de sus egresados.

A través del análisis comparado de los estudios seleccionados, este ensayo buscará no solo diagnosticar el problema, sino también identificar los puentes que pueden construirse para cerrar estas brechas, ofreciendo así un marco de referencia robusto y pertinente para la futura investigación en la UMSS.

El análisis de las 14 investigaciones seleccionadas revela un panorama coherente y multifacético sobre los desafíos de la empleabilidad universitaria. Aunque cada estudio se enfoca en contextos, poblaciones y metodologías específicas, sus hallazgos convergen en una serie de temas recurrentes que permiten trazar un mapa detallado del problema. Para organizar esta gran cantidad de información y defender el punto de vista central del ensayo, el desarrollo se estructura en torno a los ejes temáticos que emergieron del análisis comparado.

1. Desajuste entre las competencias académicas y las demandas laborales

El hallazgo más consistente y transversal en la literatura revisada es la existencia de una brecha significativa, entre la formación que imparten las instituciones de educación superior y las necesidades reales del mercado laboral. Este fenómeno no es exclusivo de un país o de un área del conocimiento, sino que se presenta como una característica estructural del sistema.

En Bolivia, esta tensión es claramente documentada. El estudio sobre la demanda de comunicadores en La Paz (Villegas, 2019) concluye de manera contundente que existe una permanente tensión entre la academia, los profesionales que forma y el mercado laboral, señalando que las habilidades desarrolladas en la universidad no siempre coinciden con las

que demandan los empleadores. De manera similar, la investigación sobre jóvenes en la Zona Sud de Cochabamba (Mosquera, 2016) identifica una clara incongruencia entre las ofertas académicas y las demandas laborales. Este estudio revela una paradoja preocupante: mientras las universidades continúan formando profesionales en carreras tradicionales y saturadas como Derecho o Auditoría, impulsadas por el prestigio social que estas conllevan, el mercado local demanda con creciente insistencia perfiles técnicos y tecnológicos que no se están formando en la misma proporción.

Esta realidad boliviana se relaciona fuertemente con las conclusiones de estudios internacionales. En España, un informe del Consejo Económico y Social (CES, 2015) ya advertía sobre los desajustes entre la oferta formativa y la demanda laboral, subrayando la débil colaboración entre la universidad y la empresa en aspectos cruciales como el diseño curricular. Años más tarde, un análisis más profundo sobre la inserción laboral de los universitarios españoles (Pérez & Aldás, 2023) reafirma esta idea, concluyendo que la titulación elegida es el factor más determinante para el éxito laboral y que las universidades, especialmente las públicas generalistas, necesitan adaptar su oferta a las demandas del mercado. Se observa que titulaciones de Artes y Humanidades presentan los peores resultados de inserción.

En Chile, el estudio de Espinoza et al. (2018) sobre psicólogos añade una capa de complejidad al mostrar cómo este desencuentro es percibido de manera diferente según el prestigio de la universidad. Los egresados de instituciones de menor selectividad son mucho más críticos con su formación, reportando una preparación insuficiente sobre el contexto laboral real y sus reglas. En México, la tesis de Pacheco (2023) concluye que los estudios universitarios por sí solos son insuficientes si se limitan a la técnica, y que las universidades deben actualizar sus planes de estudio para proveer a los egresados de las herramientas necesarias para la vida laboral.

Este desencuentro no es solo una cuestión de contenidos, sino también de enfoque. La investigación sobre comunicadores en la UMSA (Villegas, 2019) destaca el dilema de las carreras de Comunicación, que se debaten entre priorizar lo práctico (demandado por el mercado) o una formación generalista propia de las Ciencias Sociales, lo que dificulta conciliar la teoría con los retos profesionales. Esta tensión es, sin duda, un eco de lo que ocurre en muchas carreras de las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales. La consecuencia directa de esta falta de articulación, como advierte el

mismo estudio, es la precarización de la fuerza laboral y los bajos salarios, un círculo vicioso que afecta tanto a los profesionales como a la credibilidad de las propias instituciones educativas. Es importante notar, sin embargo, que atribuir la precariedad únicamente a un déficit formativo invisibiliza el rol estructural del propio mercado en la configuración de estas condiciones, un punto que se retomará críticamente en la discusión.

2. La demanda real de habilidades en el mundo profesional

Si existe un desencuentro, la pregunta lógica es: ¿en qué consiste exactamente? El análisis de las competencias demandadas por los empleadores revela un panorama complejo donde coexisten habilidades técnicas (duras), habilidades socioemocionales (blandas) y atributos personales. La literatura revisada es unánime en señalar la creciente importancia de las competencias blandas, a menudo por encima de los conocimientos técnicos específicos.

La primacía de las competencias blandas y socioemocionales

El estudio a gran escala realizado en Bolivia por Urquidí et al. (2020) es categórico al respecto. A nivel nacional, los empleadores reportan mayor dificultad para encontrar trabajadores con habilidades de comportamiento adecuadas que con habilidades técnicas. En ciudades intermedias y pequeñas, las competencias más valoradas son que tenga buena actitud en el trabajo y que sea responsable y honesto. Esto es significativo porque, a pesar de esta dificultad, las empresas invierten muy poco en capacitar estas habilidades (solo un 2% del esfuerzo de capacitación se enfoca en ellas), lo que indica que esperan que los profesionales las traigan de fábrica, es decir, desarrolladas a través de su formación o experiencia vital.

Esta tendencia se replica en casi todos los contextos analizados. En Cochabamba, Mosquera (2016) encontró que los empleadores priorizan las habilidades sociales (socialización, liderazgo, creatividad, trabajo bajo presión) y las cualidades individuales (responsabilidad, proactividad y autonomía). El trabajo bajo presión, la orientación a resultados y la resolución de problemas son consideradas clave. En La Paz, para los comunicadores, junto a las habilidades duras como la redacción o el manejo de redes sociales, se exigen competencias blandas como el trabajo bajo presión y la iniciativa propia (Villegas, 2019). De manera similar, la

tesis sobre los Cientistas en Educación (Romero, 2019) muestra una alta demanda de trabajo en equipo, habilidades interpersonales y creatividad, además de atributos como la capacidad de trabajo bajo presión (26%) y el liderazgo (24%).

A nivel internacional, el patrón es idéntico. El informe español más reciente (Pérez & Aldás, 2024) destaca que las empresas demandan nuevas competencias blandas como la interacción social compleja, resolución de conflictos, capacidad emocional, liderazgo, adaptabilidad y resiliencia. En México, Pacheco (2023) concluye que es fundamental desarrollar habilidades blandas como la inteligencia emocional, trabajo en equipo, resolución de conflictos, responsabilidad e iniciativa. El estudio peruano sobre las generaciones Y y Z (Lindo Loo & Ruiz Nué, 2017) también resalta la búsqueda de un clima laboral agradable y una buena conciliación entre vida personal y laboral, aspectos directamente ligados a un entorno donde las habilidades blandas son valoradas.

El problema central, como se observa en varios de estos estudios, es que estas competencias rara vez forman parte explícita y sistemática de los planes de estudio universitarios, especialmente en los modelos más tradicionales. Se asume que los estudiantes las desarrollarán por su cuenta, lo que deja su adquisición al azar y perpetúa la brecha con el mercado. No obstante, desde una perspectiva crítica, es válido cuestionar si la demanda de estas habilidades responde a necesidades pedagógicas genuinas o a exigencias de flexibilidad y docilidad propias de mercados laborales precarizados, un debate crucial para la misión universitaria.

La barrera de la experiencia para el recién graduado

A pesar del énfasis en las habilidades blandas, las competencias técnicas y la experiencia laboral siguen siendo un filtro fundamental en los procesos de selección. La demanda es a menudo paradójica: se buscan jóvenes recién egresados, pero con varios años de experiencia. En Bolivia, el estudio sobre comunicadores (Villegas, 2019) revela que se espera que los profesionales tengan posgrado y una experiencia general de 1 a 2 años, y una específica de hasta 3 años para puestos de mayor complejidad. Para los Cientistas en Educación (Romero, 2019), la experiencia general también es un requisito común. Esta exigencia de experiencia previa crea una barrera de entrada casi insuperable para muchos recién graduados, surge el clásico

dilema de no puedo conseguir trabajo sin experiencia, y no puedo conseguir experiencia sin trabajo.

La demanda de competencias duras es muy específica de cada sector. Para los comunicadores, se valora la buena redacción, la comunicación estratégica y el manejo de contenidos para redes sociales (Villegas, 2019). Para los Cientistas en Educación, se piden conocimientos en gestión de programas/proyectos y dominio metodológico/didáctico (Romero, 2019). En el sector industrial de Cochabamba, la demanda se centra en el mantenimiento, seguimiento y operación eficiente de maquinarias (Mosquera, 2016).

Internacionalmente, los estudios españoles (Pérez & Aldás, 2023, 2024) muestran cómo la demanda de competencias duras está fuertemente ligada a las grandes transiciones actuales: la digital y la verde. Se requieren perfiles con conocimientos prácticos en tecnología, análisis de datos y sostenibilidad. La investigación en Ecuador sobre administradores de empresas (Álvarez & Romero, 2015) también confirma que las competencias profesionales y la experiencia son las principales exigencias para el reclutamiento.

La combinación de la demanda de habilidades blandas (a menudo implícitas) y la exigencia de habilidades duras y experiencia (explícitas) configura un perfil de candidato ideal que muy pocos recién egresados pueden cumplir, lo que subraya la urgencia de que las universidades integren experiencias prácticas y desarrollo de competencias transversales en sus programas.

3. Mecanismos de inserción laboral más allá del mérito académico

¿Cómo consiguen los jóvenes su primer empleo? La literatura revisada indica que el mérito académico, si bien es importante, a menudo queda empañado por factores menos formales como las redes de contactos y el prestigio de la institución de origen.

El peso determinante de lo informal

El estudio realizado en Sucre, Bolivia (Oblitas & Plaza, 2020), es particularmente revelador en este aspecto. Un abrumador 68.8% de los jóvenes profesionales encuestados accedió a su primer empleo a través de

mecanismos informales: ofrecimiento directo (30.8%), recomendaciones (20%) y contactos (18%). El concurso de méritos, el camino teóricamente más justo y transparente, representó apenas un 8.2% de los casos. Este hallazgo indica que, en el contexto boliviano, el capital social, la red de relaciones que una persona posee, es un activo mucho más valioso que el capital humano medido únicamente por el expediente académico.

Esta realidad no es exclusiva de Sucre. Aunque no se cuantifica de la misma manera en otros estudios bolivianos, se puede inferir su importancia. La investigación de Mosquera (2016) en Cochabamba, al tratar con una población joven de migrantes en una zona periférica, implícitamente señala la dificultad de inserción para quienes carecen de estas redes preexistentes. A nivel internacional, el estudio mexicano de Pacheco (2023) también identifica las recomendaciones de conocidos o referencias personales como uno de los factores más incidentes en la empleabilidad, con un peso mayor que las recomendaciones familiares.

La prevalencia de las redes informales plantea un serio problema de equidad. Favorece a quienes provienen de entornos socioeconómicos más privilegiados, con acceso a contactos influyentes, y penaliza a los estudiantes de primera generación o de contextos más humildes. Para las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales, cuyos graduados a menudo aspiran a trabajar en ONGs, sector público o instituciones culturales, donde las redes pueden ser particularmente densas, este es un factor crucial a investigar.

Articulación entre el prestigio académico y la experiencia laboral temprana

Otro factor que modula las oportunidades es el prestigio de la universidad. El estudio chileno de Espinoza et al. (2018) es el que aborda este tema de forma más directa. Sus resultados muestran una correlación clara: a mayor selectividad (y por ende, prestigio) de la universidad, mayores son las oportunidades laborales percibidas por sus egresados. Las tasas de empleabilidad al primer año confirman esta percepción: 93.1% para la universidad de alta selectividad frente al 75.9% para la de baja selectividad. Esto indica que el nombre de la universidad en el currículum actúa como una poderosa señal de calidad, convirtiéndose en un filtro inicial que simplifica la decisión de los empleadores. Este mecanismo les permite

preseleccionar candidatos basándose más en el prestigio de la institución que en una evaluación detallada de sus competencias reales.

En Ecuador, la investigación de Álvarez & Romero (2015) también encontró que el prestigio de la universidad era una de las tres principales exigencias de los reclutadores, junto con las competencias y la experiencia. Esto indica que el mercado laboral no solo evalúa al individuo, sino también a la institución que lo formó.

Frente a la dificultad de construir redes o el accidente de no haber estudiado en una universidad de élite, las pasantías emergen como un puente fundamental y democratizador. El estudio de Sucre (Oblitas & Plaza, 2020) destaca que, aunque solo el 7.2% accedió a su primer empleo directamente a través de una pasantía, estas son inmensamente valoradas por los jóvenes porque les permiten adquirir la tan demandada experiencia y, crucialmente, establecer vínculos laborales, es decir, construir su propio capital social. La pasantía se convierte así en la principal herramienta formal que tienen los estudiantes para insertarse en las redes informales del mercado laboral. Informes españoles como el del CES (2015) y Pérez & Aldás (2023) también subrayan la importancia de reforzar el papel de las prácticas en empresas, criticando su limitado alcance y su débil articulación con los planes de estudio en muchos casos.

4. Determinantes estructurales de la empleabilidad en el caso boliviano

Si bien los temas anteriores son de alcance global, los cinco estudios bolivianos ofrecen una visión más nítida de las particularidades del mercado laboral en el país, que es esencial para contextualizar la investigación en la UMSS.

El informe de Urquidi et al. (2020) es fundamental para comprender la heterogeneidad estructural del mercado boliviano. La diferencia entre las ciudades grandes del eje central (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz) y las ciudades intermedias y pequeñas es abismal. Mientras en las primeras predominan los servicios y el comercio, en las segundas lo hace la agricultura y la ganadería. El acceso y uso de la tecnología también es muy desigual (28% de empresas grandes con tecnología automatizada vs. 2% en las pequeñas). Esto implica que no se puede hablar de un mercado laboral boliviano, sino de múltiples mercados con lógicas y demandas muy distintas.

Para los graduados de la UMSS, esto significa que sus oportunidades pueden variar drásticamente dependiendo de si buscan empleo en la metrópoli de Cochabamba o en municipios rurales del departamento.

Los estudios de caso en La Paz ofrecen una radiografía de la demanda en sectores específicos relevantes para las humanidades y las ciencias sociales. La investigación de Villegas (2019) sobre comunicadores muestra que los principales empleadores son empresas privadas, instituciones públicas y ONGs. Los canales de demanda más frecuentes son portales estatales como el SICOES y plataformas digitales como Facebook. Esto revela un mercado diversificado, pero con canales de acceso específicos que los graduados deben conocer y dominar.

Por su parte, el estudio de Romero (2019) sobre Cientistas en Educación de la UMSA arroja luz sobre un nicho laboral clave para las ciencias sociales: las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), que representan el 42% de la demanda, seguidas de las instituciones educativas (32%). Un hallazgo de suma importancia es la elevada demanda para la facilitación de proyectos de Desarrollo Social y Comunitario (DESCOM). Esto indica que una formación sólida en formulación, gestión y evaluación de proyectos es una competencia crucial para los egresados de áreas sociales en Bolivia, algo que las universidades deben considerar seriamente en sus currículos. Además, la demanda de dominio de lenguas nativas (18%) es una particularidad del contexto boliviano que representa tanto un requisito como una oportunidad.

El estudio de Mosquera (2016) en la Zona Sud de Cochabamba nos acerca geográficamente al objeto de la investigación principal. Sus hallazgos sobre la inserción laboral temprana de jóvenes por necesidad económica, su aspiración a carreras universitarias tradicionales a pesar de la saturación del mercado, y la creciente demanda de perfiles técnicos, pintan un cuadro complejo del entorno inmediato de la UMSS. La conclusión de que existe un desencuentro entre las aspiraciones de los jóvenes (formadas por el prestigio social) y las necesidades del mercado (formadas por la economía local) es una hipótesis central que deberá ser explorada en las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales.

Finalmente, el estudio de Oblitas & Plaza (2020) en Sucre, con su énfasis en el peso de las redes informales, complementa este panorama, sugiriendo que las dinámicas de contratación en una ciudad capital de departamento,

como Cochabamba, podrían ser muy similares, privilegiando los contactos sobre los méritos formales.

En conjunto, estos cinco estudios bolivianos confirman las tendencias globales (brecha de competencias, importancia de habilidades blandas), pero las matizan con las realidades locales: un mercado heterogéneo, la importancia del sector público y las ONGs como empleadores, la demanda de competencias específicas como la gestión de proyectos DESCOM y el dominio de idiomas nativos, y el poder abrumador de las redes informales en la inserción laboral.

5. Contexto internacional como marco de referencia para la empleabilidad boliviana

El análisis de las 9 investigaciones internacionales no solo sirve para confirmar que los desafíos de la empleabilidad son un fenómeno global, sino también para ofrecer lecciones, modelos de análisis y espejos en los que Bolivia puede mirarse para comprender mejor su propia realidad y explorar posibles soluciones.

Los estudios de España (CES, 2015; Pérez & Aldás, 2023, 2024) son particularmente valiosos por su enfoque macro y basado en datos a gran escala. Muestran la importancia de contar con sistemas nacionales de información que sigan la trayectoria de los egresados, permitiendo análisis detallados por titulación, universidad y género. Una lección clave para Bolivia es la necesidad de fortalecer la generación y el uso de datos sobre el mercado laboral para informar las políticas públicas y las decisiones de las universidades, como recomienda Urquidí et al. (2020). El hallazgo de que las titulaciones de Artes y Humanidades tienen los peores indicadores de inserción en España (Pérez & Aldás, 2023) es una advertencia directa y un punto de comparación fundamental para la investigación en la UMSS. Además, el concepto de empleabilidad cualitativa (Pérez & Aldás, 2024), que no solo mide si se tiene un empleo, sino también la calidad del mismo (salario, tipo de contrato, ajuste al nivel de estudios), ofrece un marco conceptual más rico para evaluar el éxito de la inserción laboral.

Desde América Latina, los estudios ofrecen perspectivas complementarias. El de México (Pacheco, 2023) propone un modelo multifactorial de la empleabilidad, donde el éxito depende de una combinación de conocimientos, habilidades, relaciones, documentación

(un buen CV) y contexto socioeconómico. Esta visión integral es útil para evitar análisis simplistas y reconocer la complejidad del fenómeno. El estudio de Perú (Lindo Loo & Ruiz Nué, 2017) introduce una perspectiva generacional, analizando las expectativas de los millennials (Generaciones Y y Z). Su hallazgo de que estos jóvenes buscan un equilibrio entre vida personal y laboral y valoran un clima de trabajo agradable resuena con la demanda global de habilidades blandas y entornos laborales más humanos, una tendencia que las empresas y universidades bolivianas no pueden ignorar.

El estudio de Costa Rica (Villalobos Fernández, 2016) sobre un programa técnico de Bartender y Salonero/a ofrece una visión micro, centrada en la formación técnica y vocacional. Aunque el sector es diferente, su análisis sobre la importancia de la formación en valores y actitudes y la evaluación de las competencias desde la perspectiva del empleador son lecciones transferibles a cualquier programa formativo, incluido el universitario. El estudio de Uruguay (Equipos Consultores, 2020), realizado en plena pandemia, destaca por su intento de mapear la oferta de formación técnico-profesional y compararla con la demanda laboral para identificar brechas. Este enfoque metodológico, que busca una correspondencia directa entre cursos y necesidades del mercado, es un ejemplo práctico de cómo se puede empezar a cerrar el desencuentro.

Finalmente, el estudio de Chile (Espinoza et al., 2018), como ya se mencionó, pone sobre la mesa el tema de la equidad y la reproducción de desigualdades a través del sistema de educación superior. Su conclusión de que la expansión del acceso a la universidad no es suficiente si no va acompañada de equidad en los resultados (es decir, en las oportunidades laborales) es una reflexión profunda que interpela directamente a las universidades públicas como la UMSS, cuya misión social incluye precisamente la promoción de la movilidad y la igualdad de oportunidades.

Por lo tanto, las perspectivas internacionales enriquecen el análisis al proporcionar marcos teóricos (empleabilidad cualitativa), metodologías de análisis (mapeo de oferta y demanda), nuevas variables a considerar (generación, prestigio institucional) y advertencias críticas (desigualdad en los resultados, bajo rendimiento de las humanidades) que son de vital importancia para orientar la investigación en Bolivia.

Conclusiones

Este ensayo ha realizado un recorrido analítico a través de la investigación existente sobre la empleabilidad universitaria, extrayendo información de 14 estudios, tanto a nivel nacional como internacionales, una serie de corrientes de pensamiento y hallazgos empíricos que dan como resultado un diagnóstico claro y, en gran medida, preocupante. El análisis comparado reafirma el punto de vista central de este texto: el sistema de educación superior, en su estado actual, mantiene un desencuentro crónico y estructural con el mundo del trabajo. Esta brecha no es un problema coyuntural ni exclusivo de una región, sino una característica sistémica que exige una reflexión profunda y acciones decididas por parte de todos los actores involucrados.

Los hallazgos más relevantes se pueden sintetizar en tres conclusiones principales que establecen el terreno para la futura investigación en la Universidad Mayor de San Simón:

- *La primacía del “saber hacer” y el “saber ser”*: En el mercado laboral actual, la empleabilidad ya no se sustenta únicamente en el conocimiento teórico (el saber). Ha adquirido una relevancia superior la demostración de habilidades prácticas (el saber hacer) y, de manera crucial, el desarrollo de competencias socioemocionales (el saber ser). Los estudios analizados demuestran de manera contundente que el mercado laboral ha desplazado su centro de gravedad desde los conocimientos teóricos puros hacia un conjunto híbrido de competencias.

- *El peso de los canales informales*: Se constata que, en la búsqueda del primer empleo, los canales informales de contratación a menudo devalúan el mérito académico como criterio principal de selección, otorgando una ventaja decisiva a los candidatos con mejores conexiones personales. La evidencia, particularmente la proveniente de Bolivia, es incuestionable: las redes de contactos, las recomendaciones y el capital social son, en la práctica, los mecanismos más efectivos para la inserción laboral.

- *La necesidad de una universidad proactiva*: La universidad debe asumir un rol proactivo como agente de empleabilidad, no solo como emisora de títulos. La era en que la misión de la universidad terminaba con la entrega del diploma ha quedado atrás. Los estudios analizados claman

por una transformación institucional que implica una vinculación real y permanente con el sector productivo y social para alinear los currículos con las necesidades del entorno.

Discusión

Si bien el diagnóstico presentado es claro, una contribución sustantiva requiere, tal como sugieren las revisiones, “desnaturalizar” las afirmaciones y ampliar el enfoque analítico. El “desencuentro” entre universidad y mercado no es un mero problema técnico de articulación, sino un campo de tensiones sociales, políticas y éticas. Para ello, es útil explicitar el marco conceptual de base. La teoría del capital humano, a la que se hace referencia implícita en varios estudios, postula que la educación es una inversión que incrementa la productividad y, por ende, los ingresos de un individuo. Sin embargo, este enfoque ha sido criticado por su mirada economicista, que puede reducir la educación a una mera herramienta para el mercado y al estudiante a un recurso.

En primer lugar, es necesario problematizar la reducción de la misión universitaria a la empleabilidad. La discusión propuesta en el estado del arte presupone que la inserción laboral es el principal objetivo de la universidad. Sin embargo, desde una perspectiva de la pedagogía crítica, esta visión es reductiva. La universidad tiene funciones centrales que exceden la producción de “capital humano”, como la formación de una ciudadanía democrática, la producción de conocimiento crítico y la construcción de alternativas sociales. Privilegiar la empleabilidad como único horizonte corre el riesgo de consolidar un modelo educativo instrumental que refuerza la mercantilización del conocimiento.

En segundo lugar, las propias exigencias del mercado deben ser sometidas a escrutinio. El ensayo constata la demanda de “habilidades blandas” como la adaptabilidad, la resiliencia o el trabajo bajo presión. Una mirada desde la sociología del trabajo permitiría advertir que la insistencia en estas competencias puede constituir, en realidad, una forma de normalizar la precariedad y la intensificación del trabajo contemporáneo. La formación integral no debería contemplar únicamente habilidades orientadas a la adaptación a un mercado laboral a menudo precarizante, sino también a su cuestionamiento y transformación.

Finalmente, este enfoque crítico impide depositar la responsabilidad de la precariedad laboral únicamente en las instituciones educativas. Factores estructurales del contexto boliviano, como los altos niveles de informalidad, la heterogeneidad del mercado y la dependencia económica, configuran las condiciones reales de la inserción laboral y exceden ampliamente el campo de acción de la universidad. El análisis futuro debe, por tanto, poner en diálogo el trinomio universidad-egresabilidad-mercado laboral con estos procesos macro que lo determinan. Futuros estudios podrían enriquecerse incorporando enfoques feministas e interseccionales para analizar cómo género, clase y etnicidad inciden de manera desigual en las trayectorias de empleabilidad.

Este estado de la situación, fruto de la revisión de múltiples documentos, confirma la pertinencia y urgencia de la investigación propuesta en las facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación y de Ciencias Sociales de la UMSS. Los hallazgos generales actúan como un faro que ilumina las preguntas específicas que deben ser respondidas: ¿Cómo se manifiesta este desencuentro en carreras que, por su naturaleza, no tienen una aplicación técnica directa en el mercado? ¿Qué competencias específicas (duras y blandas) son más valoradas para los graduados de estas áreas en el contexto de Cochabamba? ¿Qué peso tienen las redes informales en su inserción laboral y qué papel juega la UMSS en la facilitación de estas redes?

En definitiva, este ensayo no es un punto de llegada, sino un punto de partida. Ha trazado el mapa del territorio, identificado las brechas y señalado los posibles puentes. La tarea que sigue es caminar ese territorio, explorar esas brechas de cerca y, con los datos que se recojan, contribuir a la construcción de esos puentes para que los futuros profesionales de la UMSS puedan transitar del mundo académico al laboral con mayores certezas y mejores herramientas, haciéndolo con una doble mirada: la diagnóstica, que identifica las brechas, y la crítica, que cuestiona las estructuras y relaciones de poder que las producen.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Gavilanes, J. E., & Romero Fernández, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. Revista Atenas, 1-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Consejo Económico y Social de España (CES). (2015). Informe 03/2015: Competencias profesionales y empleabilidad. CES. Disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/522580/Inf0315.pdf>
- Equipos Consultores. (2020). Uruguay: Análisis de oferta y demanda de empleo a partir de bases de datos a 4 meses de la pandemia COVID-19. OIT/Cinterfor. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Uruguay_analisis_oferta_demanda.pdf
- Espinoza Díaz, Ó., González Fiegehen, L., Sandoval Vásquez, L., Castillo Guajardo, D., & Neut Aguayo, P. (2018). *Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad*. Revista de la Educación Superior, 47(188), 1-27. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032018000300575
- Lindo Loo, T., & Ruiz Nué, A. M. (2017). Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622920>
- M. Mosquera, I. Salguero, J. Delgado, J. Borjesson (2016). Trayectorias y Expectativas de los jóvenes del Distrito 8 de la Zona Sud. Acercamiento social al estudio del Mercado Laboral y Empleabilidad. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Mayor de San Simón & Fundación Proyecto Horizonte.
- Oblitas, A., & Plaza, N. (2020). Exclusión e inserción laboral de los jóvenes; una mirada desde la perspectiva de género” [Informe

de investigación]. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000200005&script=sci_arttext

- Pacheco Rojas, F. E. (2023). Análisis de los Factores que inciden en la Empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en los períodos 2015 al 2019 [Tesis de doctorado, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional de la Universidad Veracruzana. Disponible en: <https://cd.biblio.uv.mx/handle/123456789/49338>
- Pérez, F., & Aldás, J. Algón R. y Zaera, I. (2023). Análisis de la inserción laboral de los universitarios: Diferencias entre titulaciones. Fundación CYD. Disponible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_2023_def.pdf
- Pérez, F., & Aldás, J. (Dirs.). (2024). La inserción laboral de los universitarios 2013-2023: Evolución, diferencias por estudios y brechas de género. Fundación CYD & Ivie. Disponible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2024/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_universitarios_2013-2023.pdf
- Romero, J. (2019). Demanda del mercado laboral y características del perfil requerido en los profesionales formados en las carreras de Ciencias de la. Universidad Mayor de San Andrés. Repositorio Institucional de la UMSA. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25318>
- Urquidí, M., Foronda, C., Calvo Cárdenas, G., & Chumacero, M. (2020). Análisis del mercado laboral: Demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo & Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/analisis-del-mercado-laboral-demanda-de-empleo-habilidades-y-necesidades-de-formacion-en-bolivia>
- Villegas, S. (2019). La demanda laboral de los comunicadores: competencias, requisitos y canales [Informe de estudio]. Instituto de Investigación, Posgrado e Interacción Social (IPICOM), Universidad Mayor de

San Andrés. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-86712019000200003

Villalobos Fernández, C. (2016). Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje Escuela de Educación Técnica, Instituto Tecnológico de Costa Rica. Disponible en: <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/7862>