

# Empleabilidad e inserción laboral de los Egresados de Postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional De Pilar, cohortes 2019 a 2022

Silvia Guirland<sup>1</sup>

[silviaguirland@yahoo.com](mailto:silviaguirland@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0001-1649-0636>

Universidad Nacional de Pilar

## RESUMEN

Las universidades necesitan dotar a los estudiantes de las habilidades para hacer frente a los nuevos mercados y los conocimientos que necesitan para hacer frente en el ámbito laboral. Sin embargo, la empleabilidad e inserción laboral de los egresados de programas de postgrados dependen no solo de la universidad sino también de otros factores tanto internos como externos. Por lo que el seguimiento de los egresados de programas de postgrado, es sumamente útil para las instituciones educativas para la toma de decisiones sobre los programas educativos, ya que se deben tener en cuenta los cambios científicos, tecnológicos, humanos y sociales, así como el mercado laboral. Por ello, el presente trabajo de investigación busca analizar la empleabilidad e inserción laboral de los egresados de cursos de postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Pilar, en las cohortes de 2019 a 2022. Por medio de un estudio de enfoque mixto, con un diseño no experimental de tipo descriptivo, observacional y de corte transversal. A través de un muestreo no probabilístico por casos consecutivos. Los resultados arrojaron que de forma predominante los egresados eran del sexo femenino, con un rango de edad de 31 a 35 años. De forma predominante eran docentes, y realizaron el curso de postgrado de Maestría en Ciencias de la Educación. Un 37% mencionó que el cargo laboral que desempeña se encuentra relacionado al curso de postgrado culminado. Un 55% respondió de forma neutral sobre la relación del curso de postgrado y la obtención de mejores oportunidades laborales. Además, un 53% manifestó estar de acuerdo en cuanto al nivel de satisfacción sobre el programa de postgrado. El desempeño docente y los aranceles fueron los factores que consideraron que deben ser mejorados por parte de la institución mencionada.

**Palabras clave:** empleabilidad; inserción laboral; postgrado; universidad.

---

<sup>1</sup> Autor Principal

# **Employability and labor insertion of graduates of postgraduate from the Faculty of Humanities of the University National de Pilar, cohorts 2019 to 2022**

## **ABSTRACT**

Universities need to equip students with the skills to cope with new markets and the knowledge they need to cope in the workplace. However, the employability and employability of graduates of graduate programs depends not only on the university but also on other internal and external factors. Therefore, the monitoring of graduate program graduates is extremely useful for educational institutions in making decisions about educational programs, since scientific, technological, human and social changes, as well as the labor market, must be taken into account. Therefore, the present research work seeks to analyze the employability and labor market insertion of the graduates of postgraduate courses of the Faculty of Humanities of the National University of Pilar, in the cohorts from 2019 to 2022. By means of a mixed approach study, with a descriptive, observational and cross-sectional non-experimental design. Through a non-probabilistic sampling by consecutive cases. The results showed that the graduates were predominantly female, with an age range of 31 to 35 years. They were predominantly teachers, and they completed the postgraduate course for a Master's degree in Educational Sciences. Thirty-seven percent mentioned that the job position they hold is related to the graduate course they completed. Some 55% responded neutrally about the relationship between the graduate course and obtaining better job opportunities. In addition, 53% agreed with the level of satisfaction with the graduate program. Teaching performance and fees were the factors that they considered should be improved by the institution.

***Key words:*** *employability; job placement; graduate; university.*

## INTRODUCCIÓN

La educación superior enfrenta cambios permanentes, producto del proceso de globalización y de las demandas económicas y sociopolíticas que emergen en la actualidad. Por esta razón, las universidades necesitan dotar a los estudiantes de las habilidades para hacer frente a los nuevos mercados y los conocimientos que necesitan para hacer frente en el ámbito laboral. De esta manera, los estudiantes pueden contar con importantes oportunidades para la creación de redes sociales y profesionales (Mungaray, 2001).

Es de suma importancia que las instituciones de educación superior puedan hacer un análisis reflexivo y autocrítico sobre los egresados que lanzan al mercado profesional y laboral, ya que, por medio de dicho análisis, podrá ser posible una reestructuración sus métodos de enseñanza, así como los cursos impartidos, para satisfacer las necesidades existentes del entorno económico, cultural y social (Molero, 2000).

Es por ello que se vuelve de suma importancia analizar la empleabilidad y la inserción laboral de los universitarios como profesionales en el mercado laboral, ya que ayudará a repensar las ofertas académicas que se ofrecen con el fin de reformarlas y mejorarlas para que el campo laboral y profesional de los egresados pueda ser aumentado (Jiménez, 2009).

Según la teoría del capital humano, la capacidad y el conocimiento son una inversión y no un gasto. Es por ello, que la mencionada teoría sostiene que el nivel de educación y los años de formación académica determinan la productividad de una persona en un trabajo en particular. Por lo que, para resolver la situación laboral de los egresados de posgrado, no solo se debe observar desde la perspectiva de las habilidades o conocimientos adquiridos en el ámbito universitario, sino que es necesario analizarlo desde múltiples ángulos para comprender la problemática existente en el mismo. Puesto que, existen tantos factores externos como factores internos (Didier-Pino, 2014).

En primer lugar, es necesario señalar que la empleabilidad puede entenderse como las posibilidades de obtener un puesto de trabajo debido a las capacidades y habilidades que posee una persona. Asimismo, la empleabilidad interna determina cuán competitivo es un trabajador en la empresa, mientras que la empleabilidad externa se entiende como un indicador de la competitividad en el entorno general del mercado laboral (Guillén C. , 2013).

De acuerdo con Alegre, Fonrodona & Vallés (2020), la empleabilidad es el conjunto de habilidades o destrezas que poseen las personas para que puedan ser efectivas en el lugar de trabajo y, gracias a dichas habilidades, puedan ganar seguridad laboral, capacidades y actitudes.

Asimismo, Alarcón, Rojas & Rueda (2012) argumentan que la empleabilidad, en realidad, depende no solo del conocimiento sino también de las características individuales de la persona. Por lo que, las personas que sean conscientes de este hecho, reforzarán sus conocimientos y buscarán su crecimiento académico y profesional, para lograr oportunidades laborales importantes.

Por otro lado, la inserción laboral puede ser pensada como el proceso mediante el cual las personas son incorporadas al mercado laboral con el propósito de realizar actividades remuneradas, por lo que buscan lograr estabilidad financiera mientras adquieren experiencia, nuevos conocimientos y habilidades (Paredes & Ortíz, 2019).

El desarrollo de mercados laborales más productivos se encuentra en constante cambio. Esto ha llevado a una mayor búsqueda del desarrollo de las capacidades educativas, por lo que se requiere que el sistema educativo se adapte a las nuevas demandas en el campo laboral para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan ya la gran competitividad existente (Estrada, 2012).

Los graduados universitarios buscan un trabajo que les pague bien y satisfaga sus expectativas y necesidades, sin embargo, en muchos casos una educación universitaria no garantiza mejores condiciones de trabajo. Esto puede deberse a diversos factores existentes como la demanda de determinadas titulaciones universitarias, fuentes de trabajo, competencias adquiridas por los egresados, etc. (Caballero, López & Lampón, 2014).

En un estudio presentado por Paredes & Ortíz (2021), había significativamente menos graduados en ocupaciones relacionadas con la educación y las humanidades en comparación con los graduados en otras ocupaciones, principalmente mujeres graduadas.

Un análisis de Rodríguez (2003) mostró que solo entre el 28% y el 42% de los egresados de carreras relacionadas con la educación y las humanidades están empleados a tiempo completo en trabajos relacionados con sus estudios.

Es por ello que los modelos económicos actuales exigen no solo conocimientos académicos, sino también habilidades y competencias específicas relacionadas con el manejo de las nuevas tecnologías,

así como habilidades sociales, compromiso social y laboral, y apertura al aprendizaje continuo. Esto pone en las universidades la responsabilidad de interesarse en la preparación de los estudiantes y preocuparse por su inserción y empleabilidad (Quiles & Latorre, 2010).

El presente trabajo de investigación se fundamenta en la importancia de conocer la situación laboral de los egresados de programas de postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Pilar, desde el año 2019 a 2022, a los efectos de saber en dónde están, cuál es la relación entre la formación académica y el sector sociolaboral en el que se mueven. Así como también, busca obtener información válida, confiable y oportuna tanto del desempeño en el empleo como su trayectoria profesional, lo que al mismo tiempo posibilita medir el éxito de la universidad, determinar la pertinencia de los programas de postgrado en el contexto local y regional, basado en el resultado de sus estudiantes. Es por ello, que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la empleabilidad e inserción laboral de los egresados de postgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar, en las cohortes de 2019 a 2022. Puesto que, las instituciones de educación superior deben garantizar a sus egresados el acceso al mundo laboral y que los mismos desempeñen eficientemente el ejercicio profesional, compitiendo en un entorno laboral cambiante.

Por tanto, la información que proporciona el presente trabajo de investigación se basa en datos de rigor científico sobre la empleabilidad e inserción laboral de los egresados de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar los cuales son de suma utilidad para diagnosticar la situación de los egresados en cuanto a la inserción laboral.

Asimismo, el seguimiento de egresados constituye un programa de gestión de cursos para evaluar el desempeño y desarrollo profesional de los egresados, y también permite analizar la adecuación de la formación recibida y el perfil profesional. A través de la aportación de datos significativos, se pueden tomar decisiones para retroalimentar el plan de investigación.

Por otra parte, el seguimiento de los egresados se utiliza a su vez para tomar decisiones sobre los programas educativos, aunque no es la única variable a considerar al momento de plantear propuestas académicas. Ya que deben tenerse en cuenta las cambiantes necesidades científicas y tecnológicas, humanas y sociales y las necesidades del mundo del trabajo, incluidas las opiniones de los

empleadores. Por lo que investigar el impacto de los graduados es fundamental para el proceso de autoevaluación de una universidad (Escobar & Sena, 2005). Por lo tanto, el seguimiento de los egresados es muy relevante y debe ser visto como un medio importante para evaluar la calidad de la enseñanza, los resultados y la implementación de planes de mejora institucional.

## **METODOLOGÍA**

El presente trabajo de investigación se basó en un estudio de enfoque mixto, con un diseño no experimental de tipo descriptivo, observacional y de corte transversal. A través de un muestreo no probabilístico por casos consecutivos se tomó de un total de  $N=41$ , una muestra de  $n=19$ . Teniendo como criterios de inclusión a todos los egresados de programas de postgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar, egresados de las promociones de 2019 al 2022, que hayan decidido participar del estudio y hayan firmado el consentimiento informado.

El presente trabajo de investigación buscó primeramente determinar las características sociodemográficas de los egresados de postgrado según su sexo, edad, curso de postgrado, año de obtención del título, profesión, cargo que desempeña, rango salarial. Así como, identificar la cantidad de egresados que trabajan en áreas relacionadas al curso de postgrado culminado. Además de conocer la percepción de los egresados sobre la obtención de mejores oportunidades laborales luego de la culminación del curso de postgrado, y averiguar el nivel de satisfacción de los egresados sobre la formación recibida en el curso de postgrado realizado.

Para ello, se empleó como instrumento un cuestionario basado en el estudio realizado por Guillén (2013), y adaptado a las variables del presente estudio. Dicho cuestionario se aplicó por medio de una encuesta a través del formulario de Google, el cual fue enviado de forma online, con el propósito de encuestar a la mayor cantidad de egresados ya sea que se encuentren en territorio nacional o en el extranjero.

Para el análisis de los datos se realizó primeramente la recolección de datos en una ficha técnica previamente elaborada. Los resultados fueron presentados en frecuencia y porcentaje, y para la presentación de los datos se emplearon tablas con sus respectivas descripciones.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado se exponen los datos obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta. Del total de egresados de cursos de postgrado N=41, de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar, cohortes 2019 -2022, se tomó como muestra a n=19, quienes cumplían con los criterios de inclusión establecidos.

**Tabla 1**

*Datos Sociodemográficos de los encuestados*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Masculino	3	16%
Femenino	16	84%
<b>Edad</b>		
31 a 35 años	10	53%
36 a 40 años	2	10%
41 a 50 años	5	26%
51 a 60 años	2	11%
<b>Profesión</b>		
Docente	11	58%
Abogado	3	16%
Psicólogo	2	10%
Contador	3	16%
<b>Curso de posgrado realizado</b>		
Maestría en Ciencias de la Educación	19	100%
<b>Año d egreso</b>		
año2019	5	26%
año 2020	2	11%
año 2021	7	37%
año 2022	5	26%
<b>Cargo que desempeña en la actualidad</b>		
Funcionario público	7	37%
Jefe	2	10%
Docente	7	37%
Director	2	11%
Profesor particular	1	5%
<b>Rango Salarial</b>		
Menor a salario mínimo	2	11%
Igual a salario mínimo	5	26%
Mayor a salario mínimo	12	63%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla 1, en la población de estudio existe una predominancia de egresados del sexo femenino, donde el 53% se encuentran dentro del rango de 31 a 35 años. Lo cual se asemeja parcialmente a los datos presentados por Zuta (2020) puesto que, entre la población encuestada para su análisis existió una cantidad igual de egresados del sexo femenino como del masculino, pero sí se presentó una población predominantemente joven. Sin embargo, no condice con el estudio realizado por Guillén (2013), puesto que los egresados del postgrado eran en un 61% del sexo masculino, pero sí se asemeja en cuanto a la edad debido a que, la mayor parte de los encuestados se encontraban dentro del rango de 26 a 30 años.

Por otro lado, se observó que la totalidad de los egresados realizaron la Maestría en Ciencias de la Educación, por lo que es importante mencionar que un 58% tienen como profesión la docencia. Por ello, es posible señalar que la realización del curso de postgrado se encuentra directamente relacionada con su perfil.

Así mismo, un 37% mencionó que desempeña un cargo docente en la actualidad. Por lo que se puede deducir que el curso de postgrado realizado se encuentra acorde al rol que desempeñan en el campo laboral.

Además, el 63% de la población encuestada mencionó percibir un salario mayor al mínimo, sin embargo, este dato no se encuentra directamente relacionado a la realización del curso de postgrado.



**Tabla 2***Cuestionario realizado a Egresados de Postgrado*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>¿En la actualidad desempeña un cargo laboral relacionado al curso de postgrado que realizó en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar?</b>		
De acuerdo	6	31%
Neutral	7	37%
En desacuerdo	6	32%
<b>¿La culminación del curso de postgrado lo ayudó a obtener mejores oportunidades laborales?</b>		
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	3	17%
Neutral	11	55%
En desacuerdo	3	17%
<b>¿Se encuentra satisfecho con la formación recibida en el curso de postgrado culminado?</b>		
Totalmente de acuerdo	7	37%
De acuerdo	10	53%
En desacuerdo	2	10%
<b>¿Cuáles serían los aspectos que debería mejorar la institución en cuanto a los cursos de postgrado?</b>		
Infraestructura	2	10%
Modalidad de clases	3	16%
Desempeño docente	6	32%
Aranceles	5	26%
Calendario de clases	3	16%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 puede observarse que, sobre la pregunta: ¿En la actualidad desempeña un cargo laboral relacionado al curso de postgrado que realizó en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Pilar?, donde un 31% indicó que está de acuerdo, esto se debe a que un gran porcentaje de los encuestados se desempeñan laboralmente en el ámbito de la docencia.

Por otro lado, en cuanto a la pregunta: ¿La culminación del curso de postgrado lo ayudó a obtener mejores oportunidades laborales?, un 55% se mantuvo en una respuesta neutral, por lo que es posible pensar que en realidad el curso de postgrado realizado no fue un factor influyente en la obtención de mejores puestos laborales. Estos datos no se asemejan al estudio realizado por Guillén (2013) ya que, en un 42% respondieron que la realización del curso de postgrado ayudó positivamente en la obtención de mejores oportunidades laborales. Así también, un estudio realizado por Saavedra (2006), menciona

que los egresados de postgrado entrevistados afirmaron que la culminación de un curso de postgrado no siempre es una condición necesaria para conseguir mejores puestos laborales en la región de América del Sur. Debido a que, el conocimiento no es valorado en la medida en la que debería ser, sin embargo, no pierden las esperanzas de poder crecer en el ámbito profesional.

Finalmente, en cuanto al nivel de satisfacción (Tabla 2), el 53% mencionó estar de acuerdo, sin embargo, señalaron que los factores que necesitan ser mejorados dentro de la institución son en un 32% el desempeño docente y en un 26% los aranceles. Estos datos coinciden con el estudio realizado por Alarcón, Rojas, & Beltrán (2012), donde los egresados mencionaron encontrarse satisfechos con el curso de postgrado. Por otro lado, en un análisis realizado por Valencia (2018), los encuestados sostuvieron que el apoyo que otorgue la universidad a sus egresados, así como el reconocimiento o prestigio que pueda presentar la institución, son factores determinantes que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados arrojaron que el curso de postgrado realizado por los egresados encuestados de forma predominante se encuentra relacionado a su profesión y rol que desempeña en la actualidad, puesto que la mayoría de ellos eran docentes.

Así también, se evidenció que la realización de cursos de postgrado no aseguran en realidad la obtención de mejores puestos laborales, ya que, a pesar de que un gran porcentaje de la población encuestado percibe un salario mayor al mínimo, este no se encuentra directamente relacionado con la culminación del curso de postgrado.

Así mismo, se constató que, a pesar de sentirse satisfechos con el curso realizado, no llega a ser una satisfacción total, ya que existen factores que deben ser mejorados por parte de la institución.

Sin embargo, se considera que la empleabilidad de los egresados no solo se debe al postgrado que realicen, o a la universidad en donde estudien. Sino que son diversos los aspectos que deben considerarse tanto de forma interna como externa. Donde las capacidades y habilidades de los egresados son esenciales para el crecimiento laboral, así como la creación de nuevos puestos de trabajo, la colaboración de las universidades para la colocación de sus egresados en el mercado laboral, entre otros.

Por lo tanto, se considera de suma relevancia el seguimiento a los egresados de los programas de postgrado, ya que por medio de dicho estudio se podrá evaluar la pertinencia de cada curso, de tal forma a poder aplicar constantemente las actualizaciones que sean necesarias y que se encuentren acordes a las demandas existentes en el mercado laboral, que beneficien tanto a los alumnos como a las universidades.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alarcón, M., Rojas, C., & Beltrán, J. (2012). *Empleabilidad de los especialistas en Auditoría en Salud, Egresados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga*. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Alarcón, M., Rojas, C., & Rueda, J. (2012). *Empleabilidad de los especialistas en auditoría en salud. Egresados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, cohortes de 2008 a 2010*. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Alegre, M., Fonrodona, G., & Vallés, A. (2020). Empleabilidad e inserción profesional de la formación de posgrado en el Sistema Universitario Español (SUE). *Revsta INGURUAK*, 1-20.
- Caballero, G., López, M., & Lampón, J. (2014). La universidad y implicación con a empleabilidad de su graduados. *REIS. Rev.Esp.Investig.Sociol.*
- Calderón, M., Ríos, M., & Ceccarini, M. (2008). *Economía de la Educación* (1ra ed.). Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Cárdenas, R., & Quiles, O. (2014). Inserción socio-profesional de egresados de programas de Educación Superior Musical: Una perspectiva internacional. *Revista de Educación y Humanidades*, 1-14.
- CONPES. (2008). *Lineamientos de política pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Didier-Pino, N. (2014). Cpaital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 19-27.
- Escobar, M., & Sena, E. (2005). *Evaluación del impacto de los egresados de la carrera de bibliotecología de la Facultad Politécnica en el medio social y laboral*. Universidad Nacional de Asunción.

- Estrada, J. H. (2012). La formación por competencias y el mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. *Salud Pública*, 98.
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-293.
- Guillén, C. (2013). *Empleabilidad del egresado. Caso: Maestría en Finanzas de UNITEC*. UNITEC.
- Guillén, C. (2013). *Empleabilidad del egresado. Caso: Maestría en Finanzas de UNITEC*. UNITEC.
- Jiménez, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-2.
- Molero, A. (2000). Los manuales de historia de la educación y la formación de los maestros. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 121-139.
- Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11.
- Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIES.
- Paredes, G., & Ortiz, L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de investigación, formación y desarrollo: Generando productividad institucional*, 79-100.
- Quiles, O., & Latorre, I. (2010). Inserción socioprofesional de egresados de grado y posgrado. Un estudio sobre titulaciones universitarias musicales en Puerto Rico. *Revista Universidad de Puerto Rico*, 1-24.
- Rodríguez, C. (2003). La inserción laboral de egresados de la Educación Superior en el Estado de Hidalgo. *Revista Efectos sistemáticos de la evaluación*, 7-22.
- Saavedra, M. (2006). Posgrados y demandas laborales: la evaluación de los profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Valencia, G. (2018). *Empleabilidad: Inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de sede-universitaria 2017*. Universidad del Valle.
- Zuta, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.