



IX

¿Qué pueden aportar los empleadores en la evaluación de los planes de estudio?



¿Qué pueden aportar los empleadores en la evaluación de los planes de estudio? © 2024 por Coordinación de Evaluación, Innovación y Desarrollo Educativos de la Universidad Nacional Autónoma de México tiene licencia CC BY-NC-SA 4.0

COORDINACIÓN DE
EVALUACIÓN, INNOVACIÓN
Y DESARROLLO EDUCATIVOS

Dr. Melchor Sánchez Mendiola

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN
EDUCATIVA

Dr. Adrián Martínez González

SUBDIRECCIÓN DE
EVALUACIÓN DE PROCESOS
Y PROGRAMAS ACADÉMICOS

Mtra. Laura Elena Rojo Chávez

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Santa Isela Ibarra Bocardo
Ana María Obregón Lemus

FOTOGRAFÍA

<https://unsplash.com/es>

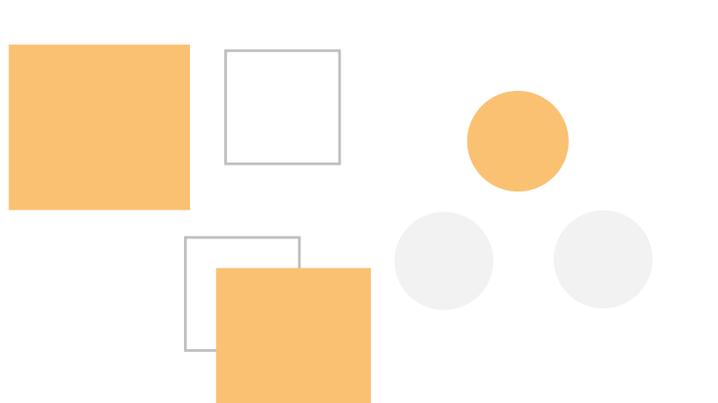
CONTENIDO

Los empleadores	04
Perfil de los empleadores	05
Participación de los empleadores en la evaluación de planes de estudio	06
Visión experta de los empleadores	07
Estrategias de participación de los empleadores	08
Limitaciones al no involucrar a los empleadores	09
Estrategias para contactar a los empleadores	10

Los empleadores

Son entidades, personas físicas o jurídicas, que asumen la responsabilidad de contratar profesionales con competencias específicas, alineadas con las necesidades de un espacio laboral. La responsabilidad comprende, a su vez, la provisión de un entorno propicio para el desarrollo profesional en un marco de condiciones legales y éticas.





Perfiles de los empleadores

En el campo de la educación superior interesa visualizar dos grupos de empleadores, los reales y los potenciales



Reales

Son instituciones, organizaciones, empresas o personas que ya han contratado o actualmente tienen egresados a su cargo.

Potenciales

Son instituciones, organizaciones, empresas o personas que tienen espacios laborales atractivos para los futuros egresados.

Participación de los empleadores en la evaluación de planes de estudio

La participación de los empleadores en la evaluación cumple diversos propósitos, dependiendo del contexto y de los planes de estudio:

Diseñar planes y programas de estudio: Los empleadores pueden ser consultados durante el diseño de los planes y programas de estudio para apoyar la visualización de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en el ámbito laboral.

Informar sobre el desempeño de los egresados: Cuando en un plan de estudios se requiere conocer si sus egresados se encuentran laborando en el área para la que el plan de estudios los formó y cuál es la calidad de dicha formación los empleadores pueden participar valorando los conocimientos, habilidades y actitudes de los egresados, ya sea a través de encuestas, entrevistas o grupos focales.

Evaluar los planes de estudio: Al momento de evaluar un plan de estudios, es deseable recuperar la opinión que tienen los empleadores sobre los egresados para conocer en qué medida tienen la formación que el ámbito laboral requiere ya que proporcionan retroalimentación que orienta la mejora continua de su formación.



Visión experta de los empleadores

La información que proporcionan los empleadores en la evaluación de los planes y programas de estudio permite valorar la:

Pertinencia de un plan de estudios

Se Identifica si los conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en el plan de estudios responden a las necesidades reales del ámbito laboral.

Efectividad de los egresados

Permite evaluar el grado en que los egresados están preparados para desempeñarse en el ámbito laboral.

Empleabilidad de los egresados

Aportan información para incrementar las probabilidades de conseguir empleo.

Vinculación universidad-ámbito laboral

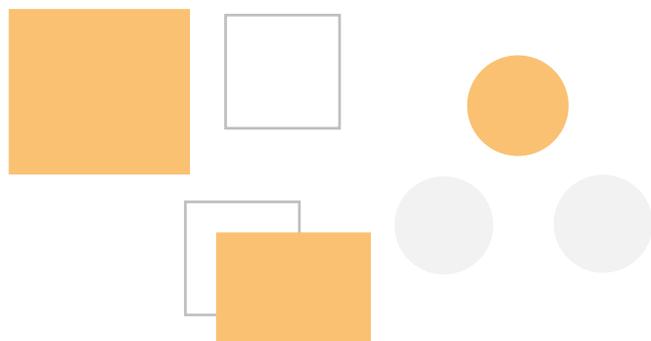
Establece puentes entre la academia y el ámbito laboral, generando sinergias y oportunidades de colaboración.

Actualización del plan de estudios

Ayuda a identificar las áreas del plan de estudios que requieren actualización para mantenerse al día con los avances tecnológicos y las tendencias del ámbito laboral.

Optimización de los recursos

Ayuda a enfocar los recursos en las áreas más relevantes para el desarrollo profesional de los estudiantes.



Estrategias de participación de los empleadores

1

Encuestas

Ayudan a explorar temas como el estatus de la población egresada, factores que influyen en la contratación del personal, áreas en las que se desempeña, grado de dominio de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas, retos que enfrentan, opinión de la institución de procedencia y sugerencias para mejorar la formación del alumnado.

Grupos focales

Permiten conocer temas estratégicos de los ámbitos laborales e identificar problemáticas puntuales de los egresados de manera más profunda sobre tópicos específicos y expectativas de los empleadores.

2

3

Entrevistas

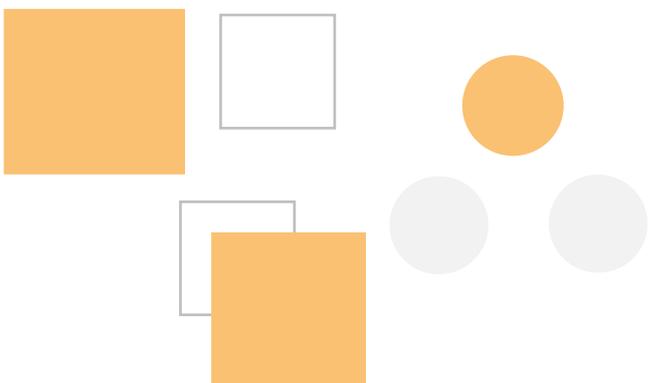
Se utilizan para identificar transformaciones y tendencias en los escenarios laborales, así como para obtener información detallada sobre los perfiles profesionales que se buscan.

Desventajas de no involucrar a los empleadores

La formación de profesionales no es un proceso aislado, sino una dinámica entre las instituciones de educación superior y el sector productivo y social. La colaboración de las universidades con estos ámbitos, es relevante para que los planes de estudio respondan a las demandas cambiantes del mundo laboral. Al omitir la perspectiva de los empleadores en la evaluación, se pierde una valiosa oportunidad de alinear la educación superior con las necesidades reales del mundo laboral. A continuación se señalan algunas de las desventajas de no involucrar a los empleadores en la evaluación de los planes y programas de estudio.



- La falta de una visión externa e integral.
- Restricción de la información que no ha sido documentada en estudios y que aún está dentro de las empresas.
- Posibles dificultades de los egresados para encontrar empleo o acceder a puestos de mayor responsabilidad o jerarquía por falta del perfil profesional requerido en el ámbito laboral.
- Al no vincular los planes de estudio con las necesidades reales del ámbito laboral, se podrían invertir recursos en áreas que no son prioritarias, lo que representaría una pérdida de tiempo y dinero.
- Frustración en los estudiantes al percibir que los conocimientos habilidades y actitudes adquiridos en la universidad no son adecuados para desempeñarse en ámbito laboral.



Estrategias para contactar a los empleadores



La colaboración entre las instituciones educativas y el ámbito laboral tiene un beneficio mutuo. Por un lado, las universidades pueden mejorar la calidad de sus planes de estudio y la competitividad de sus egresados y por otro, las empresas pueden encontrar talento cualificado y contribuir con su experiencia a la formación de futuros profesionales.

A continuación, enlistamos algunas estrategias para que las universidades establezcan contacto con los empleadores para fomentar esta colaboración y generar un impacto positivo en ambos sectores.

- Recabar con la población egresada los datos de sus empleadores.
- Invitarlos a eventos académicos (cursos, talleres, coloquios, conferencias, ferias de empleo).
- Invitar a los empleadores a participar en bolsas de trabajo.
- Formar comités consultivos integrados por empleadores para que aporten información en la evaluación de los planes de estudio.
- Establecer convenios de colaboración con instituciones y empresas para que los estudiantes realicen prácticas profesionales, estancias o participen en proyectos.
- Participación de las instituciones educativas en ferias de empleo y eventos de *networking* para establecer contactos con el sector productivo y social para conocer sus necesidades de contratación de personal cualificado.



Evaluar planes,
Transformar destinos