Seguimiento a graduados

Objetivo

El Observatorio Laboral para la Educación es un sistema de Información que brinda herramientas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad y de la pertinencia de los programas académicos ofrecidos. El objetivo de este proyecto promover que la oferta de programas de educación superior forme un capital humano más capacitado, acorde con las vocaciones económicas de las regiones y los requerimientos de la sociedad.

Estrategias y/o actividades

La información que ofrece el Observatorio Laboral tiene dos grandes componentes, uno de oferta y uno de demanda. El componente de oferta se ocupa de dar cuenta de la cantidad de graduados de educación superior y su vinculación al mercado laboral. Mediante el componente de demanda el Observatorio busca identificar los requerimientos de formación de recursos humano en el sector productivo.

La información de vinculación laboral del Observatorio Laboral se sustenta en el proceso de integración de la información proveniente de las Instituciones de Educación Superior con los sistemas de información de los Ministerios de Protección Social y de Hacienda. A partir de este proceso se calculan dos indicadores clave para el análisis del desempeño en el mercado laboral: el porcentaje de graduados vinculados al sector formal de la economía y su salario promedio. Como complemento a esa información se definió la Encuesta de Seguimiento a Graduados con el fin de conocer la opinión de los graduados sobre su desempeño laboral, la formación recibida y la calidad de su empleo (en términos de estabilidad y relación con la carrera estudiada).

En cuanto al componente de demanda, el Observatorio Laboral trabaja en las siguientes direcciones:

- a) Investigaciones que conduzcan a predecir la necesidad de recurso humano y conocer la percepción de los empleadores acerca de las competencias de los recién graduados. Además de realizar una encuesta a empleadores a nivel de áreas metropolitanas, desarrolló 54 informes, uno por cada NBC, que dan cuenta de la cantidad de graduados, su emplebilidad y la valoración por parte de sus empleadores acerca de las competencias laboral generales y algunas específicas. De otra parte en trabajo conjunto con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se encuentra desarrollando informes de aproximación a las necesidades de recurso humano para los 8 sectores de talla mundial con los que trabaja el Programa de Transformación Productiva.
- b) De otra parte, y con la participación del DNP, SENA y los Ministerios de la Protección Social y de Comercio, Industria y Turismo se encuentra redactando un documento Conpes que contiene los lineamientos de política y acciones necesarias para fortalecer el sistema de formación de capital humano en Colombia y en especial para crear un mecanismo de predicción de necesidades de recurso humano.

Resultados

Algunos resultados del proceso de integración son los siguientes:

- # EL Observatorio hace seguimiento a 1.174.297 graduados entre 2001 y 2008.
- # El mayor número de títulos otorgados en el 2008 se concentra en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines (31,5%).
- # El 74,8% de los graduados se encontraban vinculados al sector formal de la economía en el 2008, frente al 83.2% en el 2007.
- # Se presentó un aumento de los salarios entre 2007 y 2008 de 0,9%, aunque no en todos los niveles de formación.

Según la Encuesta de Seguimiento aplicada a graduados de pregrado entre junio de 2007 y junio 2008, los datos muestran:

- # El 76.2% de los encuestados se encontraba trabajando
- # Para cerca del 92% el tiempo promedio para conseguir empleo fue menor a seis meses.
- # El 82% de los graduados de formación universitaria cree que su empleo está directamente relacionado con su profesión
- # Las principales barreras que dificultan el acceso al campo laboral son la falta de experiencia y la falta de trabajo en la ciudad donde vive.

Según la encuesta a empleadores aplicada en las 13 áreas metropolitanas a 3.606 empresas de los sectores de industria, comercio y servicios:

- # Las principales dificultades que encontraron las empresas al momento de llenar las vacantes de técnicos y tecnólogos, fueron la poca preparación del personal y la oferta insuficiente de graduados con el nivel de formación requerido.
- # Los avisos de periódico/prensa y las recomendaciones de los amigos, fueron los principales medios que las empresas utilizaron para contratar universitarios recién graduados. Respecto a la contratación de técnicos y tecnólogos, los medios más utilizados son el Servicio Público de Empleo del SENA y las recomendaciones de trabajadores.
- # Para técnicos profesionales y tecnólogos, las tres competencias laborales generales a las que las empresas le dieron más importancia fueron: principios éticos, trabajo en equipo y plantear y resolver problemas. Para universitarios, fueron: principios éticos, uso de herramientas informáticas básicas y trabajo en equipo.
- # Las tres competencias con una percepción de alto desempeño en los tres niveles de formación fueron: principios éticos, trabajo en equipo y conocimientos generales en informática.