

Págs. 95 - 115

***Nuevas dinámicas del mercado laboral  
para profesionales del siglo XXI:  
“mitos y realidades”***

***New dynamics of the labor market  
for 21st-century professionals:  
“myths and realities”***

*Ivan Felix Cuevas Paucara  
ihansaveuc3@gmail.com*

*<https://orcid.org/0009-0008-4734-9708>*

***Fecha de recepción: 16/11/2025***

***Fecha de aceptación: 19/03/2026***

**RESUMEN**

En la actualidad se considera que los profesionales que egresan de las distintas carreras universitarias deben contar con competencias acordes al contexto y las exigencias del mercado laboral que es dinámico y cambiante, pero también se suma a este aspecto la empleabilidad como variable determinante del acceso al trabajo que puede tener requisitos básicos o exigentes que debe cumplirlos el joven profesional a la hora de postular a una fuente laboral, por lo cual en este artículo se comparten resultados referentes al estudio denominado “Mercado Laboral y las Nuevas Dinámicas de Empleabilidad de Profesionales en Ciencias de la Educación”, donde se planteó 3 categorías de análisis como líneas de acción institucional, formación y pertinencia, y por último requisitos y empleabilidad.

La población de estudio fueron 54 instituciones públicas y privadas a las que se aplicó instrumentos como ficha de encuesta y entrevistas. Los resultados presentados permitirán analizar las nuevas dinámicas del mercado y la empleabilidad, comprendida como requisitos que se deben cumplir para poder acceder a un empleo en las instituciones públicas o privadas.

### **PALABRAS CLAVE**

Empleo, formación, requisitos, mercado laboral, competencias profesionales.

### **ABSTRACT**

Currently, it is considered that professionals graduating from various university programs must possess skills aligned with the context and demands of the dynamic and ever-changing labor market. However, employability is also a key factor in accessing employment, and it can involve basic or demanding requirements that young professionals must meet when applying for jobs. Therefore, this article shares the results of the study entitled "Labor Market and the New Dynamics of Employability for Professionals in Education Sciences," which established three categories of analysis: institutional lines of action, training and relevance, and finally, requirements and employability.

The study population consisted of 54 public and private institutions, to which instruments such as survey forms and interviews were administered. The results presented will allow for an analysis of the new dynamics of the market and employability, understood as the requirements that must be met to access employment in public or private institutions.

### **KEYWORDS**

Employment, training, requirements, labor market, professional skills.

## INTRODUCCIÓN

Hablar del mercado laboral puede ser una categoría polisémica en el sentido de comprensión ontológica y epistemológica donde el mercado puede ser visto como una oportunidad de mejorar la calidad de vida o en su caso un espacio de competitividad social reflejada en el acceso a fuente laboral que garantiza todos los beneficios sociales.

Cada año miles de estudiantes concluyen sus estudios universitarios en las distintas carreras del sistema de educación superior boliviana y esperan poder insertarse al mercado laboral en cual tiene ciertos prerrequisitos que se deben cumplir en los procesos de postulación formal, pero en algunas situaciones la búsqueda de un empleo relacionado la formación y requerimientos institucionales puede ser una actividad difícil de cumplir siendo que hay una serie de aspectos que deben ser considerados en la empleabilidad.

Al referirnos al “empleo” no solo implica hablar del salario económico, espacio de estabilidad y ejercicio profesional,

sino que también se debe hacer una reflexionar sobre los requerimientos institucionales “perfil de trabajador” experiencia laboral, competencias o habilidades blandas, formación académica y pertinencia profesional, esos 4 aspectos no siempre son considerados relevantes por los jóvenes profesionales a la hora de buscar y postular en un empleo.

Como señala (Tunal, 2005 ) las nuevas perspectivas reconocen que no todos los trabajos se rigen por la lógica del capital, sino que nos encontramos ante la presencia de mercados de trabajo totalmente heterogéneos. En resumen, dichos enfoques se caracterizan por una perspectiva pluridimensional en donde se reconoce que los mercados de trabajo son un fenómeno concreto y por tanto difícil de aislarlo en una sola categoría teórica, como una vez lo hicieron los enfoques clásicos.

Existe una contradicción de análisis de percepciones del mercado laboral vistas desde los empleadores y los empleados, siendo que cada

una de estas dos miradas tiene sus características relevantes de conveniencia, por un lado el mercado laboral está sujeta a las necesidades institucionales y requerimientos que se traducen en perfiles laborales que deben cumplir los postulantes, pero por el otro lado esta la mirada de oportunidades, contraste teórico y práctico, accesibilidad a una fuente laboral, rédito económico y estabilidad; en cualquiera de los casos se debe tomar en cuenta las variaciones del mercado laboral (estacional, accidental y de tendencia). En la actualidad las variaciones son accidentales, siendo que la sobreoferta, ingresos económicos por debajo del salario básico y cambios emergentes de empleo integradas con las tecnologías de información y comunicación han que exista desempleo por situación.

Según (Torrico, 2012) señala que las teorías clásicas del salario y el empleo fueron perfeccionadas y desarrolladas por la escuela denominada neoclásica y keynesiana; justamente el mercado de trabajo neoclásico es un modelo de mercado que recoge las condiciones teóricas de un

mercado de competencia perfecta, pretende explicar el desempleo a partir de la subida de salarios siendo el ajuste automático y temporales sus desequilibrios.

Entre las categorías análisis teórico y metodológico están las líneas de acción institucional, divididas entre públicas, privadas (Organizaciones No Gubernamentales, Fundaciones, Asociaciones y Emprendimientos) que son las que emplean a los profesionales que concluyen sus estudios superiores, pero también se debe formular la pregunta de ¿Quién emplea o brinda oportunidades de empleo, el sector público o privado?, estas dos divisiones de empleo tiene sus propios criterios de contratación y selección del personal. A estos aspectos se debe sumar las áreas institucionales como: la formación, servicios, atención, consultorías, administración o capacitación.

Bajo esa premisa se puede señalar que el mercado laboral tiene nuevas dinámicas emergentes con el cambio del contextos en el cual exige que los profesionales tengan mayores competencias, estén

actualizados en referencia a la tecnología y que puedan aportar dentro de las instituciones desde un enfoque constructivista e innovador.

Las condiciones pueden variar entre instituciones siendo que dependerá de los años de funcionamiento o creación, reconocimiento social, tipos de programas que se ejecutan, modelos de administración institucionales y ofertas económicas.

Como una segunda premisa esta la formación y pertinencia profesional, siendo que el mercado laboral tiene entre sus requisitos la experiencia de 2 años como mínimo solicitada a los profesionales, siendo ese un común denominador en las convocatorias, pero la pregunta es, si todas las instituciones piden este requisito ¿dónde o en qué momento adquiere el estudiante esta experiencia?, en algunas situaciones los postulantes consideran que esa experiencia es parte de lo que se conoce como pasantías o prácticas profesionales que vistas desde el ámbito laboral y académico no cumple con el tiempo de dos años puesto que estas duran de 3 a 6 meses o en su caso cumplir de 200 a

400 horas. Entonces se estaría señalando que este requisito es idealista, pero a la vez necesario, porque lo que las instituciones de educación superior deben pensar en cómo se puede cualificar y hacer que sus egresados puedan insertarse a un empleo.

Según (Romero & Franco, 2022) “señalan que muchos trabajos evidencian que la experiencia laboral remunerada durante los primeros estudios de educación superior reduce la probabilidad del desajuste entre la cualificación del individuo y el primer empleo”, siendo que estos aspectos deben considerarse como factores determinantes para una inserción laboral de empleabilidad.

En el caso de la pertinencia de ejercicio profesional se está presentado un fenómeno interesante de analizar, siendo que hay un cruce o “invasión” del campo laboral, en sentido que los estudiantes egresan de una carrera con competencias específicas, pero en el desempeño profesional están realizando actividades y acciones de otros profesionales de otra área, disciplina o ciencia, este aspecto puede convertirse en un ejercicio de no

pertinencia formativa, como por ejemplo: un ingeniero no podría elaborar un diseño curricular, siendo que en su carrera no se contempla de manera especializada las asignaturas y competencias que se requiere para dicho actividad, si podría apoyar en el proceso u orientación de programación, pero hacer un diseño es una categoría amplia de acción que lo tendría que hacer un profesional en Ciencias de la Educación porque en su plan de estudios tiene contemplado las asignaturas que lo forman con esas competencias; pero también puede pasar este aspecto en otras áreas o disciplinas, lo cual amerita entrar en una reflexión profunda de las Carreras y las instituciones.

La tercera categoría de análisis planteado en este artículo se centra en los requisitos y empleabilidad presentados en el mercado laboral donde se presentan ciertas contradicciones en los que la dinámica de empleabilidad se centra en pedir una serie de requisitos como experiencia, ser titulado, tener formación complementaria (diplomados, especialidades o maestrías), en algunos casos esta la edad o estado civil, tener conocimientos del manejo

de herramientas de tecnologías de información y comunicación. Ante los requisitos solicitados no hay un punto de comparación del salario o la pretensión salarial que está dispuesta a pagar una institución que por lo general se adecuan al salario básico.

Como lo menciona (Resico, 2011) el salario es la retribución básica por el trabajo humano. La economía se focaliza, entre otros temas, en determinar las causas y variaciones en los salarios, el nivel de empleo y el nivel de ingresos. Es muy importante para entender el desempleo, que es uno de los problemas económicos más graves. Por otra parte, un objetivo de la política económica importante consiste en mantener un alto nivel de empleo.

La empleabilidad puede ser vista desde tener un puesto fijo con las prestaciones de servicios como un seguro médico, aportes sociales y estabilidad laboral o en su caso por el otro lado está el mercado intermedio profesional que sería considerado como aquel que ofrece contratos de 3 meses, consultorías cortas y concretas en las que no están

contempladas los beneficios sociales, y se tiene otro ámbito de empleo que es el informal, esporádico y el que no ofrece ninguna estabilidad o beneficio.

(Obando & Rojas, 2007) definen a los mercados laborales en el área comparten muchos síntomas que generan las condiciones propicias para la proliferación del empleo informal; y, a pesar de que estos muestran distintos niveles de gravedad o avance, se plantean los mismos retos para todos los países, sin excepción.

Se puede señalar entonces que la empleabilidad es dinámica, pero también un espacio cruel y complicado para las jóvenes profesionales que no han logrado cumplir esos requisitos que en lo posterior los puede llevar a invadir acciones y puestos de otras profesiones, tener ingresos económicos de poco rédito y no contar con los beneficios que por ley corresponden.

Las reflexiones teóricas basadas en esas 3 categorías podrían llevarnos al error de la subjetividad descontextualizada, sin embargo en este artículo se presentaran los resultados que

están relacionados al estudio sobre “Mercado Laboral y las Nuevas Dinámicas de Empleabilidad de Profesionales en Ciencias de la Educación”, donde se tendrá un contraste teórico y práctico.

## **DESARROLLO**

Existe diferentes conceptos sobre el mercado laboral como elementos de teorización y análisis, pero también se presentan los micro conceptos que permiten comprender y contrastar aspectos de la realidad y compararlos con la teoría, es por esa razón que se plasman algunos conceptos clave.

### ***Mercado Laboral***

Es un concepto polisémico, siendo que puede tener diferentes tipos de connotación o significación desde las diferentes ciencias o disciplinas, siendo que hay autores como (Maul, Bolaños, & Diaz, 2007) que lo definen como:

Una de las herramientas conceptuales favorita de los economistas es el modelo de mercados, donde interaccionan la oferta y la

demanda. Dichos conceptos vienen a simplificar el entendimiento sobre cómo se establecen los precios y las cantidades que se negocian en una economía. En el caso del mercado laboral, se busca comprender cómo se establecen los salarios y la cantidad de trabajo que se contrata, para lo cual se requiere comprender a los trabajadores, quienes ofrecen su trabajo, y a las empresas, que demandan el trabajo.

### **Empleo**

El empleo puede definírsele como un espacio en el que una persona emplea tiempo para una determinada actividad durante un tiempo en el cual se centraliza en un intercambio económico entre la fuerza de trabajo y el pago económico. (Resico, 2011) define al empleo como:

Un contrato entre dos partes, el empleador y el trabajador. Un empleado puede ser definido como la persona que presta un servicio a otra bajo contrato expreso o implícito. En el ámbito comercial, se entiende que el empleador está buscando un beneficio

en la actividad que organiza, mientras que los empleados reciben un salario como contrapartida de sus servicios (el trabajo también se realiza en empresas públicas, organizaciones sin fines de lucro, o en los hogares).

### **Empleabilidad**

Viene a ser una categoría teórica que tiene diferentes formas de comprensión de las instituciones que ven al mercado laboral como un espacio de empleabilidad a corto plazo y con determinantes cerradas, las cuales impiden un acceso pleno y de oportunidades.

La empleabilidad, entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, resulta de mucho peso al momento de estudiar un fenómeno tan complejo como es el del empleo y el desempleo. La forma misma como se aborde la definición de empleabilidad determinará las relaciones entre empleador y empleado, y las competencias que debe

tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones. (Gomez, 2011, p. 65)

### ***Empleo formal***

Se debe entender al empleo formal como aquella actividad remunerada que ofrece una seguridad social, estabilidad laboral y se cumplen los derechos de los trabajadores; puede haber diferentes conceptualizaciones, pero muchas son vistas desde un enfoque económico lo cual no esta mal, pero se debe generar una reflexión sobre lo que se entiende por formal, ya que no solo es tener un empleo, sino es el bienestar del trabajador que tiene derechos, deberes y obligaciones.

### ***Empleo informal***

Este tipo de empleo es una de las líneas de condición, siendo que dependerá de factores como género, nivel de instrucción, edad, profesión, pero también esta constituida por personas no lograron acceder a una educación, sin embargo este tipo de empleo se lo puede definir desde la (OIT, 2013) como:

El sector informal puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo en los casos en que existan se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

### **MÉTODO Y MATERIALES**

El enfoque de investigación que se utilizó para realizar este estudio fue el mixto (cualitativo-cuantitativo), con el propósito de obtener una comprensión de los elementos a ser investigados como el mercado laboral y empleabilidad, tomando en cuenta la percepción,

experiencia y valoración.

El tipo de estudio fue descriptivo y el método aplicado fue el inductivo – deductivo, el cual facilito el planteamiento generalizado de teorías referentes al mercado laboral y nuevas dinámicas de empleabilidad de profesionales en Ciencias de la Educación, pero también el análisis de los resultados prácticos serán el contraste de mostrar una realidad que puede ser generalizada en contextos con características similares.

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista, teniendo de esa forma una ficha de encuesta con 19 preguntas y la guía de entrevista fueron 6 preguntas.

La investigación paso por 3 fases que responden a un procedimiento metodológico, tomando en cuenta el rigor científico.

**Fase 1:** Organización y delimitación de la investigación.

**Fase 2:** En esta acción se realizó el trabajo de

campo, en el que se visitó las instituciones públicas y privadas, y se aplicó los instrumentos.

**Fase3:** esta fase se caracterizó por el procesamiento y análisis de los datos recabados con los diferentes instrumentos, también se hizo el análisis de la investigación y la redacción de las discusiones.

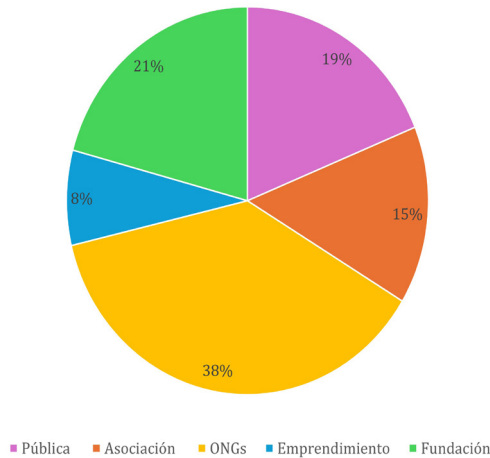
La población del estudio fueron las instituciones con las que tiene Convenio la carrera Ciencias de la Educación, estas instituciones son Públicas, Organización No Gubernamentales, Asociaciones y Fundaciones, las cuales son 74 en la gestión 2025.

La muestra fue no probabiística y el muestreo fue por conveniencia, llegando a tener acceso y disponibilidad de 53 instituciones, lo cual permitió la aplicaciones de los instrumentos de manera directa y controlada.

## RESULTADOS

Los resultados presentados son parte del proceso metodológico que responden a las categorías de investigación planteadas.

Gráfico N°1: Tipo de institución en la que trabaja



Nota: Grafico de tipo de instituciones en las que los profesionales en Ciencias de la Educación trabajan.

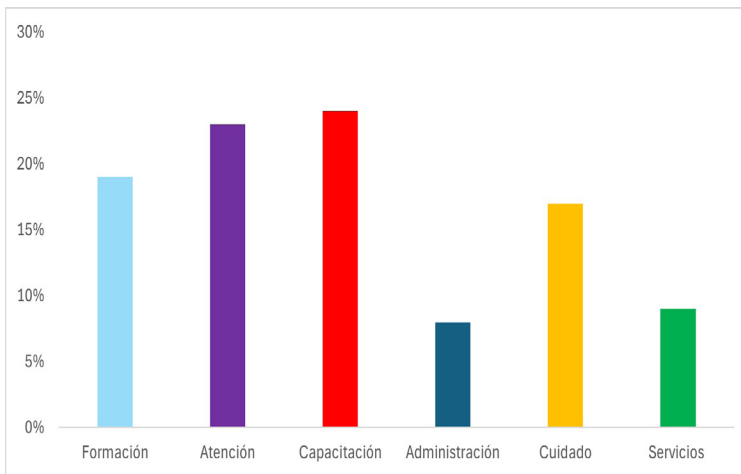
Las instituciones en las que se desempeñan los profesionales en Ciencias de la Educación están constituidas por instituciones públicas y privadas (Organizaciones no gubernamentales, fundaciones, asociaciones y emprendimientos), dónde el 10% están en instituciones públicas, el 38% en ONG, el 21% en fundaciones, el 15% en asociaciones y el 8%

en emprendimientos.

Estos datos permiten comprender la realidad de empleabilidad en el mercado laboral, en ese sentido el sector público es el que menos emplea a profesionales y donde existe mayor presencia de profesionales que tienen un empleo son instituciones de la sociedad civil re- presentada por un 79%, por lo cual se puede mencionar que las dinámicas laboral apuntan a

las instituciones privadas.

Gráfico N°2: Rubro de trabajo



Nota: Grafico de rubro de acción o actividades en las instituciones

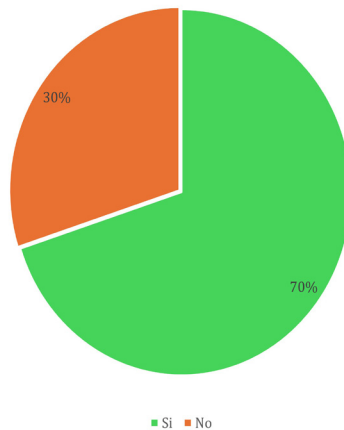
Los lineamientos de trabajo que realizan las instituciones públicas y privadas están categorizada en 6 rubros en los cuales el 19% se dedica a la formación, 23% a la atención, el 24% a la capacitación, el 8% a la administración educativa, el 17% al cuidado y el 9% al servicio. Cada uno de estas acciones se diversifica en base al trabajo que realizan las instituciones hoy en sus líneas de trabajo; en ese sentido la formación es una actividad que realizan las instituciones en cuanto a diferentes temáticas sociales y educativas; en el caso de la atención es una actividad que es parte de los lineamientos

institucionales en los que se brinda atención a diferentes poblaciones que se encuentran en situación de riesgo y vulnerabilidad (niños, niñas, personas con discapacidad y adultos mayores), en cuanto a la capacitación es un servicio que brindan las instituciones vinculadas al área educativa, estos pueden estar relacionados con consultorías u orientaciones en el área educativa; en relación a la administración se puede mencionar que esta actividad esta visible en cargos directivos o coordinación de instituciones, programas o proyectos vinculado al área sociales y educativos; el cuidado es otra línea institu-

cional destinada principalmente a dos poblaciones, la primera niños o niñas que asisten a centros infantiles, y en un bajo porcentaje el cuidado de personas adultas mayores, esos servicios son los que brindan las instituciones que se dedican a cuidar poblaciones; por último están las instituciones que

brindan servicios que pueden estar desde asistencia curricular capacitaciones, elaboración de proyectos, realización de investigaciones, realización de material didáctico y multimedia, administración y gestión de plataformas virtuales, desarrollo de procesos formativos, etc.

Gráfico N°3: Los profesionales, egresados o pasantes que ingresan por primera vez a la institución cumplen con las expectativas de las líneas de acción o líneas de trabajo de su institución



Nota: Grafico sobre expectativas de las líneas de acción o líneas de trabajo de las instituciones donde trabajan los egresados o profesionales

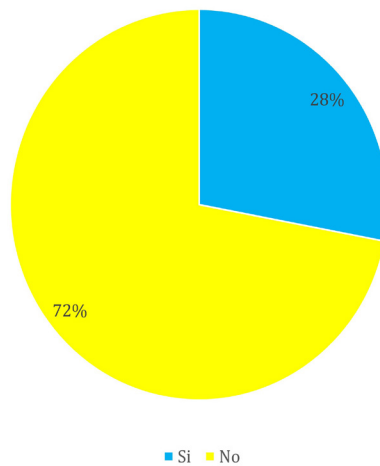
Cuando los nuevos profesionales se incluyen en el mercado laboral se debe analizar el nivel de preparación que este acorde a las necesidades del contexto, pero el 70% señalo que las personas nuevas cumplen con el nivel de conocimientos cognitivo,

procedimental y actitudinal; en el caso del 30% menciono que no se cumple con las expectativas; por lo cual deben realizar procesos de formación y capacitación para cubrir esos vacíos formativos en los nuevos profesionales, señalando que en algu-

nas situaciones ese proceso les implica, tiempo y recursos a la institución, pero lo más relevante es que se ve a esta actividad “perdido”, siendo que algunas

personas terminan su contrato y buscan mejores empleos ya que tienen experiencia y formación adquirida o cubren el vacío de las universidades.

Gráfico N°4: ¿Usted considera que los conocimientos impartidos en la universidad son aplicativos a la realidad de las instituciones que trabajan con diferentes poblaciones?

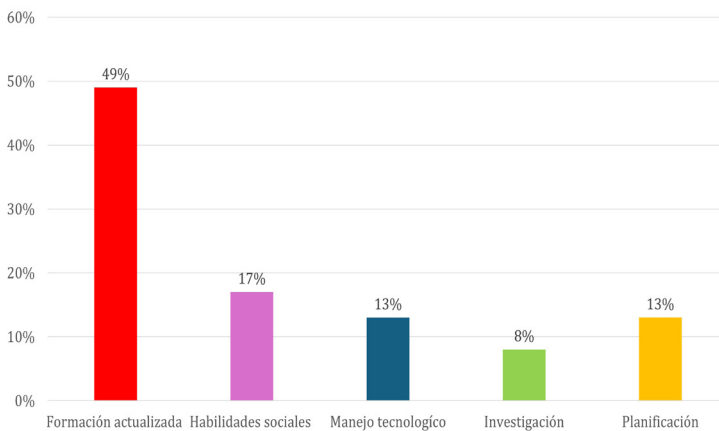


Nota: Grafico sobre percepción de conocimientos aplicativos en las instituciones

El 72% de las instituciones públicas y privadas considera que los conocimientos formativos que tienen los profesionales que terminan la carrera son adecuados a las necesidades institucionales, pero el 28% considera que hay una ausencia de formación

actualizada, lo cual limita un desempeño profesional adecuado, pero también señalaron que para cubrir esos vacíos teóricos y práctico deben realizar sus capacitaciones de manera interna, lo cual les implica inversión económica.

Gráfico N°5: ¿Cuál de los siguientes conocimientos considera importante en el desempeño laboral del profesional en Ciencias de la Educación?



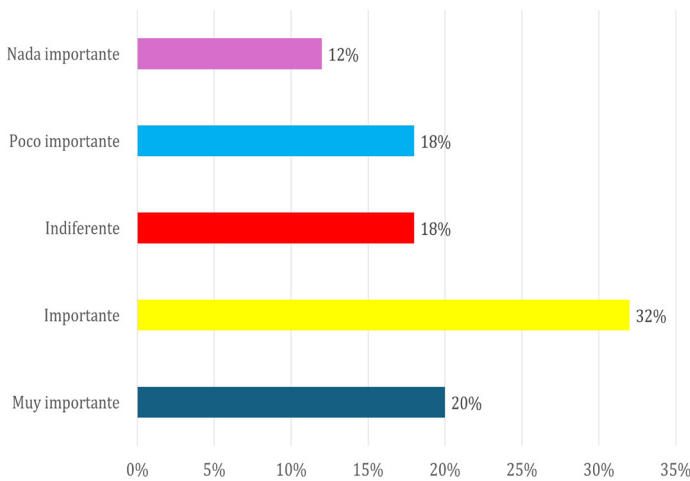
Nota: Grafico sobre conocimientos utiles en el desempeño laboral

El conocimiento en diferentes niveles y áreas es relevante para las instituciones en el sentido en que consideran que el 49% debe tener una formación actualizada en la profesión en la que se desempeñara, el 17% menciona que se debe enfatizar en desarrollar las habilidades sociales de cualquier profesional, el 13% indicó que el manejo tecnológico es importante que se podría relacionar con las competencias digitales que hoy en día es un requisito en cualquier trabajo, en el caso de la realización de la investigación o gestión del conocimiento el 8% señaló que los profesionales tendrían que

tener esta formación, pero no es determinante, y el 13% respondieron que la planificación es importante en sus instituciones.

Se puede observar en la figura que a todas las instituciones les importa la formación actualizada de los profesionales que desempeñan funciones una determinada institución del área educativa, pero lo que llama la atención es que existe un bajo porcentaje de la investigación, posiblemente porque no se realizan ese tipo de actividades, y en el caso de la tecnología y las habilidades sociales son consideradas transversales o parte de la formación.

Gráfico N°6: ¿El grado académico de un profesional en su institución es importante?

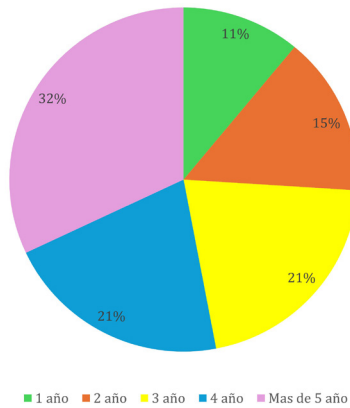


Nota: Grafico sobre relevancia del nivel académico para el desempeño laboral

El grado académico de los profesionales que trabajan en las instituciones tiene una relevancia significativa, siendo que el 20% menciona que es muy importante, el 32% indicó que es importante, el 18% menciona que le es indiferente, el 18% señaló que es poco importante, y el 12% menciona que es poco importante.

Pero haciendo una frecuencia porcentual acumulada se puede señalar que más del 50% considera que es importante tener profesionales que sean licenciados, magister o doctores, siendo que se considera que se tiene mayor conocimiento y experticia; pero también hay porcentaje significativo que dijo que no es importante, que el nivel no determina el desempeño laboral.

Gráfico N°: Años de experiencia laboral requerida



Nota: Grafico sobre los años requeridos como experiencia laboral

Esta figura puede replicar el pensamiento de las personas o tomadores de decisiones en el sentido a los años de experiencia que deben tener los trabajadores nuevos, el 11% indicó que requieren experiencia de 1 año, el 15% solicita que deben tener 2 años como mínimo, el 21% indicó que los trabajadores deben tener 3 años, el 21% menciona que debe tener 4 años de experiencia, y el 32% menciona que debe tener experiencia de 5 o más años.

Estos datos plantean una reflexión sobre las exigencias del mercado laboral sobre los años de experiencia, donde se

puede mencionar que casi el 89% solicita que se tenga de 2 años de experiencia en adelante, lo cual es una limitante para los profesionales jóvenes, siendo que de dónde o cómo se logra cumplir ese requisito si la mayoría de las instituciones solicita ese tiempo.

El justificativo de las instituciones que los profesionales con experiencias no necesitan procesos de larga duración de inducción laboral, pero también desarrollan sus trabajos con mayor facilidad y ya tienen estrategias o métodos de desempeño laboral a diferencia de los jóvenes profesionales.

## DISCUSIÓN

### ***Líneas y acciones institucionales***

El mercado laboral vista desde el lado de las instituciones empleadoras tiene una dinámica relevante en el sentido en el que determina la inserción laboral del profesional, donde se puede señalar en el contexto actual las instituciones privadas (ONGs, Fundaciones, Asociaciones y Emprendimientos) son las que generan mayor empleabilidad de profesionales en Ciencias de la Educación, por lo cual se debe generar alianzas, convenios y cartas de intención para que de esa manera se pueda viabilizar la inserción laboral; en el caso del sector público, esta tiene una empleabilidad específica en cuanto a profesionales, teniendo líneas de acción y roles concretos que además tienen un perfil de trabajador en el cual solicitan más de 3 años de experiencia, títulos, cursos, especialidades, se puede decir que es un aspecto limitante para los profesionales nuevos. Este aspecto dependerá del tiempo de fundación o creación de las instituciones, programas, recursos económicos y estabilidad laboral.

En el caso de los rubros o líneas de acción institucional existe una diversidad de servicios que se ofrecen en las diferentes instituciones, lo cual es una ventaja para los profesionales que quieren ser parte de estas instituciones y esta relacionada al plan de estudios que se tiene en la Carrera Ciencias de la Educación, puesto que se enfatiza la formación, atención, capacitación, administración, cuidado e innovación; en ese sentido se puede mencionar que los profesionales estarían teniendo una formación acorde a las líneas institucionales del mercado laboral.

### ***Requisitos del mercado laboral***

Las instituciones que emplean a los profesionales tienen requisitos que en algunas situaciones no son fáciles de cumplir, siendo que hay porcentaje del 89% que exigen que se tenga igual o más de 2 años de experiencia y solo el 11% pide que se tenga experiencia laboral, aspecto que el egresado o recién titulado al concluir su carrera debe buscar la manera de cumplir este requisito que en muchas situaciones es común en las instituciones. En el mercado laboral en

algunos casos las instituciones realizan procesos de inducción o formación para el personal nuevo, lo cual es beneficio porque permite tener procesos de inserción integrales, pero no en todos los casos se realiza este aspecto, siendo que las instituciones que tienen recursos económicos y varios proyectos son las que realizan estas practicas.

Por lo general los empleadores buscan o tienen preferencia de contratar personas que tengan un título académico que en este caso puede ser un Técnico Superior, Licenciatura o Maestría, siendo que les permite tener mayor formalidad y conocimiento, pero la realidad frente a este requisito esta en que no hay mucha diferencia en cuanto al salario ofertado, ya que tendría que pasar la dinámica de (a mayor grado académico = mayor salario o pago), lo que no sucede, sin embargo la formación es tomada en cuenta como requisito de contratación.

### ***Penitencia y formación.***

En el caso del conocimiento adquirido en la formación universitaria y su relación con el mercado laboral se puede

señalar que 70% indicaron que los profesionales cumplen con las expectativas de desempeño profesional, este aspecto se debe al plan de estudios actualizado que viene a ser un factor clave para el trabajo.

Un aspecto que se debe considerar y reflexionar es la pertinencia laboral en el sentido en el que hay instituciones en las que contratan profesionales de un área específica, pero las situaciones obligan a que ejerzan otras funciones que les compete a otras profesiones, en ese sentido se estaría señalando que la pertinencia no interesa, sino el cumplimiento de actividades. Por ultimo se debe mencionar que los niveles de técnico superior son un factor clave para la inserción laboral temprana mientras el estudiante concluye el siguiente nivel de formación que seria la licenciatura, y ese mismo aspecto se repite con las maestrías terminales, por lo cual se debe impulsar a los estudiantes concluyan con el proceso formativo y se titulen para poder cumplir los otros prerrequisitos como años de experiencia, cursos, formación y otros.

## CONCLUSIONES

La empleabilidad laboral pueden ser mas efectivas para los nuevos profesionales, por lo cual se debe comprender la dinámica del mercadlo laboral vista desde la empleabilidad, requisitos de las instituciones y formación.

El mercado laboral estavinculada a las problemáticas emergentes, en la cuales las instituciones delimitan sus líneas de acción en base a esas necesidades y buscan emplear a profesionales que respondan a generar alternativas de soluciones, por lo cual la actualización debe ser constante, en ese sentido las universidades privadas tienden a realizar rediseños curriculares constantemente ya que deben estar a la par de la competitividad frente a las universidad publicas en las que es mas difícil la actualización.

Las competencias laborales que tienen una demanda significativa están en seis aspectos como la formación, atención, capacitación, administración, cuidado y servicios, donde cada institución realiza acciones referentes a categorías de empleabilidad.

En el caso de los factores que determinan la empleabilidad están los años de experiencia que deben ser igual o mayor a 2 año como mínimo, siendo este un factor limitante, pero también esta los títulos que debe tener, nivel de formación o especialización que hace que la inserción laboral tenga mas opciones, en el caso que se cumpla estos prerrequisitos no quiere decir que una persona pueda tener un mayor ingreso laboral en algunas instituciones, siendo que les basta con que tenga un titulo universitario y los años de experiencia.

Por ultimo se puede concluir que la oferta académica de nivel técnico superior permite una inserción laboral temprana que hace que los profesionales puedan acceder a un empleo siempre y cuando tengan el titulo; pero lo importante reside que al continuar con la carrera pueda formarse a nivel de licenciatura y maestría, y puedan complementar estudios mientras adquieren los años de experiencia exigidos por el mercado laboral, en ese sentido el trabajar de forma secuencial permite esta inserción.

---

**BIBLIOGRAFÍA**

- Burgos, B., Lopez, K. (2010). *La situación del mercado laboral de profesionistas*. Revista de Educación Superior
- Blanco, J. (2014). Economía. *Teoría y práctica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Banco Mundial (2018). *Bolivia Labor Market Report*. Washington, DC.
- Bareiro, L., & López, R. (2019). *El empleo en América Latina: entre la precariedad y la informalidad*. FLACSO-Chile.
- CEPAL. (2023). Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2023. Naciones Unidas.
- Hernandez, R., Garcia, A. (2025). *Competencias de los profesionales del siglo XXI: una mirada integral*. Revista Academica y Virtualidad
- De la Garza, E. (2018). *Trabajo y ciudadanía en América Latina: Una propuesta desde el Sur*. Fondo de Cultura Económica.
- Miedes, B., Asensio, J. (2003). *La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local*. Revista de Temas Laborales.
- OIT, O. I. (2013). *La medición de la Informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT
- Tokman, V. E. (2001). *El mercado de trabajo en América Latina: Un enfoque desde la informalidad* (Serie Desarrollo Económico No. 102). CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/27895>
- Salas, V., & Varela, R. (2021). *Empleo y desarrollo en América Latina: Entre la heterogeneidad y la transformación productiva* (Serie Desarrollo Productivo No. 221). CEPAL. <https://doi.org/10.18356/3d33b9f7-es>