

considerar las recientes iniciativas aceleradas para reformar la docencia en el país: una adopción progresiva y de múltiples niveles garantizará el éxito y el sustento.

Empleabilidad de los titulados en India: una dura realidad

MONA KHARE

Mona Khare es profesora del Centro para la Investigación de Políticas en Educación Superior (CPRHE, por sus siglas en inglés) y directora del Departamento de Financiación de la Educación en el Instituto Nacional de Planificación y Administración de la Educación, Nueva Delhi, India. Correo electrónico: mona_khare@rediffmail.com.

Este artículo está basado en un estudio en curso de CPRHE.

Si bien varios académicos argumentan sobre la importancia de contar con una educación humanista, aquellos que propagan la importancia de una educación basada en las capacidades y acorde al mercado están ganando terreno rápidamente. El concepto de “habilidades para el empleo” se ha convertido en el centro de atención tanto de los empleadores como de los empleados en los países desarrollados y en vías de desarrollo. En los últimos 20 años, las definiciones de empleabilidad han variado de ser un conjunto de habilidades según la demanda a una visión más holística de “atributos del titulado”, como las habilidades transferibles “blandas” y las cualidades enfocadas en la persona para ser desarrolladas junto con el conocimiento, las capacidades y las competencias específicas de la disciplina. En el contexto de un mercado laboral dinámico y una tecnología en rápida evolución, también es necesaria una “actualización” constante de aptitudes y competencias. Tales demandas, de formar individuos holísticos con educación humanista y capacitación profesional para tener más posibilidades de obtener un empleo sustentable, plantean gra-

ves desafíos para los sistemas de educación superior en todo el mundo. El problema es más grave en países como India, no solo por el tamaño de su población, sino por el aumento demográfico de los jóvenes, lo que conlleva a tener una población estudiantil mayor y un sector de educación superior deficiente.

El concepto de “habilidades para el empleo” se ha convertido en el centro de atención tanto de los empleadores como de los empleados en los países desarrollados y en vías de desarrollo.

BAJA EMPLEABILIDAD PARA LOS EGRESADOS

El mercado laboral en India está lleno de desequilibrios en cuanto a la mano de obra titulada, tanto en la demanda como en la oferta. Dichos desequilibrios, junto con un bajo crecimiento del empleo, llevan a una situación precaria, con titulados técnicos y universitarios que se encuentran por debajo de los estándares requeridos. Se estima que apenas una cuarta parte de los egresados de ingeniería y solo el 10 por ciento de los otros titulados están aptos para trabajar. Una gran cantidad de titulados con excelente formación se ven obligados a tomar trabajos inferiores a sus cualidades académicas o iniciar emprendimientos sin éxito. Esto ha creado un nuevo tipo de desequilibrio entre la demanda y la oferta: los egresados de educación superior son al mismo tiempo sobrevalorados y poco calificados. Los titulados también se ven obligados a seguir estudiando y complementar su educación universitaria con otras formas de educación basada en aptitudes, lo que deriva a la creación de nuevas formas de ofertas educativas con títulos postsecundarios otorgados por instituciones privadas poco reguladas con altos aranceles, lo que plantea nuevos desafíos de equidad y calidad. A continuación, presentamos algunas de las alteraciones básicas que explican los desequilibrios entre la oferta y la demanda:

Disciplinas generales v/s técnicas/profesionales: aunque el número de titulados de educación superior que busca trabajo ha aumentado rápidamente en los

últimos años, un análisis obtenido de varios estudios revela que la mayoría provienen de disciplinas académicas generales, con egresados de artes encabezando la lista. Mientras tanto, en el lado de la demanda, los empleadores buscan titulados profesional y técnicamente calificados, incluso en industrias no técnicas y funciones profesionales. Los datos revelan que más del 70 por ciento de los egresados de institutos trabajan en el sector terciario, ya sea en servicios informáticos y financieros (con una mayoría de más del 50 por ciento). Puede haber dos explicaciones a este fenómeno. En primer lugar, las industrias y los empleos relacionados con la ingeniería y la ciencia han estado entre los cinco primeros puestos de los índices de empleo en las principales regiones del mundo en el último tiempo y, en segundo lugar, este grupo de titulados cuenta con las mejores habilidades del siglo XXI, ya que tienen mejores antecedentes socioculturales, económicos y académicos en la India. En consecuencia, un gran porcentaje de la fuerza laboral titulada tiene dificultades para conseguir un empleo, ya que el mercado laboral para los egresados en humanidades es más difícil que para los titulados profesionales.

El desafío es doble. Primero, motivar y capacitar a los jóvenes para otros sectores de la economía en continuo crecimiento y, segundo, mejorar y actualizar frecuentemente la provisión de habilidades en la tan dinámica, volátil y tecnológica industria de la informática y de servicios financieros, donde trabaja la mayoría. También es motivo de gran preocupación que el grupo mayor de titulados en programas no técnicos, generales y de ciencias sociales sean generalistas con amplios conocimientos socioeconómicos, pero sin ninguna habilidad técnica específica que sea apropiada para un empleo en particular.

- **Calidad:** Los datos revelan que un número considerable de personas en la India requieren capacitación, ya que la fuerza laboral del país se caracteriza por sus conocimientos limitados. De los 500 millones que egresarán para 2020, el 25 por ciento está en un buen nivel académico, lo que corresponde a 125 millones de personas. Es sumamente difícil educar y capacitar a esta gran masa en nuevos dominios del conocimiento y habilidades. Si bien las necesi-

dades de la industria están en constante cambio (de básicas a especializadas) debido a la transformación industrial hacia una mayor automatización y sofisticación, la mayoría de las instituciones de educación superior son incapaces de responder a estos desafíos por diversas razones, ya sea por modificaciones en sus planes de estudio o por colaboraciones entre la industria y la academia, como limitaciones de infraestructura y de recursos financieros o humanos. Salvo unas pocas instituciones de calidad en los primeros puestos, el sistema como tal está generando titulados equipados solo con habilidades básicas, a menudo de mala calidad.

- **Desequilibrio entre títulos y diplomados:** Hay un gran tabú con respecto a esto en la India. La relación entre titulados y diplomados es casi de 2:1, mientras que una de 1:3 tendría más sentido para la economía. Por una parte, existen muy pocos programas de diplomados en las instituciones públicas (el sector está dominado por proveedores privados que cobran aranceles elevados) y, por otro lado, es tal la percepción de la sociedad sobre la obtención de títulos para el mercado laboral que el prestigio en los diplomados es menor. Estos son grandes impedimentos para los jóvenes cuando buscan un programa de cursos.
- **Equidad:** Finalmente, las disparidades en términos de habilidades para el empleo tienen connotaciones regionales, socioeconómicas y de género. Múltiples factores como los antecedentes familiares y culturales, el lugar de residencia, la calidad y el tipo de educación anterior, como asimismo la capacidad y la habilidad de acceder a un aprendizaje adicional dan como resultado cocientes diferenciales de empleabilidad entre grupos e individuos. El problema de las habilidades es mucho más grave en los centros rurales y semiurbanos. Los estudios muestran que la brecha entre la empleabilidad de los titulados técnicos entre las ciudades de categoría 1 y 2 es casi del 50 por ciento y es mucho mayor para los egresados de otras disciplinas. Las mujeres y los titulados de segmentos social y económicamente menos privilegiados se enfrentan a mayores desventajas.

CONCLUSIÓN

Es importante el desafío de capacitar a titulados de educación superior aptos para trabajar y a la vez garantizar calidad y equidad. La educación superior en India debe cambiar sus propósitos para que sus estudiantes obtengan un empleo, corrigiendo estratégicamente las distorsiones sistémicas graves y centrándose en los programas de “habilidades sustentables para el empleo”, con el fin de facilitar la transición de los titulados al mundo laboral.

Sindicalización de estudiantes de postgrado: ¿un problema sólo en Estados Unidos?

AYENACHEW A. WOLDEGIYORGIS

Ayenachew A. Woldegiyorgis es estudiante de doctorado y asistente titulado del Centro para la Educación Superior Internacional de Boston College, EE. UU. Correo electrónico: woldegiy@bc.edu.

Desde el cambio de siglo, la sindicalización de estudiantes de postgrado se ha convertido en un fenómeno en los institutos y las universidades privadas estadounidenses. Situada en el contexto más general del activismo estudiantil y regida por las leyes de los respectivos estados, la sindicalización de estudiantes de postgrado en universidades públicas tiene una trayectoria larga y una mayor difusión. En instituciones privadas, aunque el movimiento comenzó en la década de 1950, las resoluciones sucesivas dictadas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) en los últimos 15 años han acelerado la demanda de sindicatos estudiantiles. Con el impulso cada vez mayor y más fuerte de la sindicalización y el rechazo de las administraciones universitarias, hay tensiones e incluso desorganizaciones en varios cam-

pus. Si bien el tema continúa siendo polémico en los Estados Unidos, este artículo busca identificar prácticas similares en otros lugares.

CATEGORÍAS GENERALES

En general, los sindicatos de estudiantes de postgrado se pueden dividir en dos categorías principales. Por un lado, en el sentido más tradicional de los “sindicatos estudiantiles”, podemos identificar el cuerpo colectivo que reúne a los estudiantes, a menudo incluyendo estudiantes de postgrado y de pregrado. Dichos sindicatos, llamados por diferentes nombres en diferentes países (como asociación, unión, gremio, consejo, parlamento, administración, organización, etc.) expresan el interés y las preocupaciones comunes de los estudiantes no solo en asuntos directamente relacionados con ellos, sino también en una variedad de temas sociales, económicos y políticos. Por otro lado, los sindicatos de estudiantes de postgrado, a veces también denominados sindicatos de empleados de postgrado—el tipo de sindicato que actualmente es un tema de moda en las universidades privadas de los Estados Unidos—representan los intereses de una categoría específica de estudiantes de postgrado. Están preocupados principalmente por los beneficios y los derechos laborales de los estudiantes de postgrado que prestan servicios a sus universidades a cambio de una compensación.

ORGANIZACIÓN

En varios países de Europa, como Dinamarca, Finlandia, Alemania, los Países Bajos, Noruega y Suecia, los estudiantes de doctorado son considerados como empleados en lugar de estudiantes. Por lo tanto, pueden ser miembros de los respectivos sindicatos. Por ejemplo, la Asociación Sueca de Profesores Universitarios (una asociación de 23 sindicatos independientes) y el Sindicato Finlandés de Investigadores y Profesores Universitarios (la más grande del país) reciben a los estudiantes de doctorado como miembros si cumplen ciertos requisitos. Por ejemplo, en este último caso, un estudiante debe tener al menos un contrato de trabajo de un año con la universidad.

En otros casos, los sindicatos de estudiantes de postgrado pueden organizarse como extensiones de