



Calidad en educación superior: formación docente y currículo

DOI Opinión de los empleadores sobre la formación
académica de egresados de Educación



INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN DOCENTE
SALOMÉ UREÑA
ISFODOSU

RECIE
REVISTA CARIBEÑA DE
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

ISSN (versión digital): 2960-771X
ISSN (versión impresa): 2960-7701

Este trabajo tiene licencia CC BY 4.0.

5^o CONGRESO CARIBEÑO DE
**INVESTIGACIÓN
EDUCATIVA**

Opinión de los empleadores sobre la formación académica de egresados de Educación

Employers' opinions on the academic training of graduates in education

Lucía Herrera-Torres¹

Oswaldo Lorenzo-Quiles²

Resumen

El presente trabajo pretende analizar la opinión de los empleadores sobre la formación académica de egresados de Educación Infantil y Educación Primaria en la ciudad autónoma de Melilla (España). Participaron 20 miembros de equipos directivos de centros educativos y para obtener la información se empleó el «Cuestionario para empleadores de egresados de educación», diseñado por Herrera et al. (2021). Los principales resultados pusieron de manifiesto una mayor valoración de cuestiones como la calidad de la formación docente universitaria del grado, en general, o la formación para el empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Sin embargo, se valoran en menor medida otras cuestiones, como la formación práctica o la destinada a atender a la diversidad del alumnado.

Palabras clave: educación infantil, educación primaria, egresados, empleadores, formación académica.

Abstract

The aim of this study was to analyze the opinion of employers on the academic training of Early Childhood Education and Primary Education graduates in the autonomous city of Melilla (Spain). Twenty members of educational center management teams participated and, for the collection of information, the Questionnaire for Employers of Education Graduates, designed by Herrera et al. (2021), was used. The main results showed a higher valuation of issues such as the quality of undergraduate university teacher training, in general, or training in the use of Information and Communication Technologies. However, other issues, such as practical training or training to deal with student diversity, were rated less highly.

Keywords: employers, graduates, early childhood education, primary education, academic training.

¹ Universidad de Granada. España, luciaht@ugr.es, <https://orcid.org/0000-0002-5860-1357>

² Universidad de Granada. España, oswaldo@ugr.es, <https://orcid.org/0000-0002-1087-8138>

1. Introducción

La opinión de los empleadores de egresados universitarios es primordial dada la necesidad de conectar la formación universitaria y las exigencias del ámbito laboral, además de conocer sus inquietudes sobre las habilidades y destrezas que los egresados han de poseer (Azevedo et al., 2012; Dadoo & Kuupole, 2017).

Al respecto, los empleadores suelen ser más críticos sobre dichos aspectos, frente a los egresados (Crebert et al., 2004; Jackling & De Lange, 2009; Kavanagh & Drennan, 2008; Saunders & Zuzzel, 2010), poniendo de relieve la prevalencia de ciertas características personales e intelectuales frente a las habilidades o el conocimiento adquirido durante la formación universitaria (Tymon, 2013).

Estudios ya clásicos, como el de González y Wagenaar (2003), hallaron que los empleadores europeos destacaban las competencias vinculadas a la capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y el compromiso ético. Por su parte, Freire et al. (2013) destacaron las competencias relacionadas con la resolución de problemas y la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Ramos (2017), en un estudio desarrollado para la Fundación Europea Sociedad y Educación, puso de manifiesto que los empleadores españoles, de forma similar a los europeos, identifican las siguientes competencias de cara a la inserción profesional: dominio de un segundo idioma, capacidad numérica, capacidad de decisión, planificación y organización, análisis y resolución de problemas, lectura y escritura, adaptación a nuevas situaciones, habilidades informáticas, habilidades comunicativas, capacidades específicas del sector y trabajo en equipo, siendo esta última la más valorada.

En otros contextos, como Malasia, (Cheong et al., 2015), los empleadores consideraban como principales fortalezas de los egresados la familiaridad, la voluntad con el trabajo duro y la preferencia por ellos debido a la reducción de costo en comparación con los profesionales extranjeros. Además, el estudio puso de manifiesto que los universitarios de entidades privadas estaban mejor cualificados que aquellos que se habían formado en universidades públicas.

En un estudio desarrollado en África (Dadoo & Kuupole, 2017), los empleadores no estaban satisfechos con la formación universitaria recibida destinada a la incorporación al ámbito industrial, destacando la necesidad de una formación en habilidades y competencias ajustadas a los requerimientos actuales de empleo del siglo XXI. Resultados similares se hallan en el estudio de Jonbekova (2015), en el Tayikistán postsoviético.

Dentro del ámbito de las Ciencias del Deporte, Baker et al. (2017) vuelven a identificar la sobrevaloración de los egresados sobre sus habilidades y competencias para desempeñar un puesto de trabajo, así como una mayor importancia por parte de los empleadores a que los primeros posean una experiencia laboral previa y la conveniencia de integrar en los planes de estudios prácticas laborales y oportunidades de voluntariado, de forma acorde a las nuevas exigencias de empleo.

En el ámbito de empleadores de educación se encuentran resultados similares. Así, por ejemplo, Herrera et al. (2021) apuntan que estos manifiestan que es necesaria una mayor formación práctica, así como una formación más útil y vinculada a la realidad de las aulas.

En función de lo descrito, el objetivo principal del presente trabajo es conocer la opinión del personal directivo de centros de Educación Infantil y Primaria sobre la formación académica universitaria recibida por el alumnado egresado.

2. Metodología

Participantes

En la ciudad autónoma de Melilla (España) existen 13 centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) de carácter público y 3 concertado. Formaron parte del estudio 20 miembros de los equipos directivos de 7 CEIP, 5 de carácter público y 2 de carácter concertado, los cuales se han entendido como empleadores del alumnado egresado de educación. De ellos, el 35 % ocupaba el cargo de director/a, el 30 % jefe/a de estudios y el 35 % secretario/a del CEIP.

La distribución, según el género, fue del 50 % en cada caso. Respecto a la edad media, fue de 49.20 años ($DT = 8.03$). La media de años de experiencia docente se situó en 23.95 años ($DT = 8.71$).

Instrumento

Se empleó el «Cuestionario para empleadores de egresados de educación», diseñado por Herrera et al. (2021). Además de recoger datos sociodemográficos, laborales y académicos de los empleadores, el cuestionario se estructura en cinco bloques. En el presente trabajo empleamos el primer bloque (opinión sobre la formación de grado de los egresados).

La validez de contenido del instrumento se garantizó por sus autores, siguiendo la técnica de juicio de expertos, y la fiabilidad, medida según el índice de consistencia interna alfa de Cronbach, fue de 0.71.

Procedimiento

Para la recogida de información, en primer lugar, se obtuvo el permiso de la Dirección Provincial de Educación y Formación Profesional para contactar con los diferentes centros de Educación Infantil y Primaria de la ciudad. Seguidamente, un grupo de colaboradores visitó cada uno de los centros para explicar los principales objetivos del estudio y solicitar la colaboración de los tres miembros del equipo directivo (director/a, jefe/a de estudios y secretario/a) para contestar a dicho cuestionario. Se informó de los objetivos del estudio y los participantes cumplieron la declaración de consentimiento informado.

3. Resultados

Dado que se partía una muestra pequeña ($n = 20$), se analizó la normalidad de los datos mediante la prueba de *Kolmogorov-Smirnov*. Se obtuvieron valores de significación de $p < .05$,

por lo que se estimó llevar a cabo pruebas no paramétricas en el análisis estadístico (Osborne, 2012). La Tabla 1 recoge la opinión de los empleadores sobre la formación académica recibida por los egresados de Educación Infantil y Educación Primaria.

Tabla 1
Opinión de los empleadores sobre la formación académica universitaria

Valoración de la formación académica de los egresados	Inadecuada	Poco adecuada	Casi adecuada	Adecuada	Chi ²	p
Formación teórica	1	4	10	5	6.895	.075
Formación práctica	2	11	7	0	6.421*	.040
Formación para el desarrollo de habilidades y competencias	1	8	10	1	11.333*	.010
Formación para la planificación y programación de la enseñanza	3	7	9	1	6.895	.075
Formación para el empleo de diversas metodologías docentes y actividades	2	8	10	0	4.526	.104
Formación en el uso de distintos criterios e instrumentos de evaluación en el aula	1	7	12	0	8.000*	.018
Formación para relacionarse constructivamente con el alumnado	1	8	10	1	11.497**	.008
Formación para el empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el aula	1	3	12	4	11.497**	.008
Formación para atender a la diversidad del alumnado en un aula	0	16	2	2	22.211***	.000
Formación para trabajar en equipos de trabajo dentro del centro educativo	1	6	10	3	7.737	.052
Formación para el análisis y reflexión sobre la propia práctica docente	2	10	5	3	6.053	.109
Calidad de la formación docente universitaria del grado, en general	3	1	13	3	19.526***	.000
Nivel de exigencia académica en el grado	0	10	7	2	4.333	.115
Preparación para la futura inserción profesional	1	8	11	0	7.053*	.029

Nota: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Además, el 89.5 % de los empleadores consideraba que deberían modificarse los contenidos del plan de estudios del grado, resultando el análisis de frecuencias significativo ($Chi^2 = 11.842$, $p = .001$). Entre las principales razones facilitadas destacaron: ampliar la formación práctica en los centros educativos durante la formación inicial, desarrollar en las

universidades una formación más útil y vinculada a la realidad de las escuelas, una mayor profundización en la formación didáctica, organizativa y pedagógica del alumnado, una formación más profunda en las diferentes especialidades, etc.

Igualmente, el 90 % opinaba que era necesario que el alumnado acreditase, tal y como se exige, un nivel B1 en una lengua extranjera para poder obtener el título de grado ($Chi^2 = 12.800, p = .000$).

4. Discusión y conclusiones

Tradicionalmente se han llevado a cabo estudios en el ámbito universitario donde los protagonistas han sido el profesorado universitario (Herrera, 2014), el alumnado de educación en formación (Herrera et al., 2016, 2021) e incluso egresados (Herrera et al., 2024). El presente trabajo analiza, sin embargo, la opinión de los empleadores sobre la formación académica de los egresados, destacando la formación para el desarrollo de habilidades y competencias, el uso de diferentes criterios e instrumentos de evaluación, relacionarse constructivamente con el alumnado, el uso de las TIC o la calidad de la formación, en general. Menos valoradas son la formación práctica y la destinada a atender a la diversidad del alumnado. El contacto continuado con el mundo laboral de los empleadores se refleja en el hecho de entender que la formación práctica de los egresados no ha sido suficiente. Por otra parte, los avances constantes en las TIC pueden resultar destacables para aquellos que no tuvieron una formación tan amplia en este ámbito (Martínez et al., 2019; Tomé et al., 2019). De hecho, una gran mayoría considera que deberían modificarse los contenidos de los planes de estudio de grado para incluir, sobre todo, más formación práctica vinculada con la realidad de los centros educativos y una mayor especialización, entre ellas, en idiomas.

5. Agradecimientos y reconocimientos

Este estudio se ha desarrollado en el marco del Grupo de Investigación del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI), *Desarrollo, Educación, Diversidad y Cultura: Análisis interdisciplinar* (HUM-742). También ha sido financiado por el Proyecto UGR/Ciudad Autónoma de Melilla 2024 «Análisis de contraste de las competencias profesionales de egresados y profesionales de titulaciones de educación (ACOMEDU)» (MEL-24-UGR24).

6. Referencias bibliográficas

- Azevedo, A., Apfelthaler, G., & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1), 12-28.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2012.02.002>
- Baker, C., Loughren, E. A., Dickson, T., Goudas, M., Crone, D., Kudlacek, M., Petr, M., Petrova, L., Pichot, L., Frery, J. C., Benoit, A., Knobé, S., Schröder, J., Valero, A., De la Cruz, E., López-Bachero, M., Villarejo, D., Serrejón, F., Mortiboys, C., Sparks, T., & Tassell, R. (2017). Sports graduate capabilities and

- competencies: a comparison of graduate and employer perceptions in six EU countries. *European Journal for Sport and Society*, 14(2), 95-116. <https://doi.org/10.1080/16138171.2017.1318105>
- Cheong, K., Hill, C., Fernández-Chung, R., & Leong, Y. (2015). Employing the 'unemployable': employer perceptions of Malaysian graduates. *Studies in Higher Education*, 41(12), 2253-2270. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1034260>
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C., & Cragnolini, V. (2004). Developing generic skills at university, during work placement and in employment: Graduates' perceptions. *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165. <https://doi.org/10.1080/0729436042000206636>
- Dodoo, J. E., & Kuupole, D. D. (2017). Utility of university curricula in contemporary times: Perspectives of employers in the Cape Coast Metropolis. *Journal of Education for Business*, 92(4), 186-193. <https://doi.org/10.1080/08832323.2017.1328382>
- Freire, M. J., Teijeiro, M., & Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151>
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Final report*. Universidad de Deusto.
- Herrera, L. (Coord.) (2014). *Retos y desafíos actuales de la Educación Superior desde la perspectiva del profesorado universitario*. Editorial Síntesis.
- Herrera, L., Buitrago, R., & Ávila, A. K. (2016). Empathy in future teachers of the Pedagogical and Technological University of Colombia. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(1), 30-37. <http://doi.org/10.7821/naer.2016.1.136>
- Herrera, L., Ramiro-Sánchez, M. T., Sánchez-Sánchez, L. C., Lorenzo, O., & Perandones, T. M. (2024). Analysis of the university experience of undergraduate students of Education degrees. *Heliyon*, 10: e32330. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32330>
- Herrera, L., Souza-Soares, M. R., Sánchez-Sánchez, L. C., & Ramiro-Sánchez, T. (2021). Satisfaction with Self and External Regulation of Learning in Higher Education Students in Brazil. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (11), 5914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115914>
- Herrera, L., Tomé, M., Perandones, T. M., & Sánchez-Sánchez, L. C. (2021). Estudio de seguimiento del alumnado universitario de grado y satisfacción de los empleadores. Análisis cuantitativo. En O. Lorenzo (Coord.), *Inserción profesional y seguimiento de egresados. Una perspectiva multidisciplinar* (pp. 137-193). Editorial Síntesis.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385. <https://doi.org/10.1080/09639280902719341>
- Jonbekova, D. (2015). University Graduates' Skills Mismatches in Central Asia: Employers' Perspectives from Post-Soviet Tajikistan. *European Education*, 47(2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/10564934.2015.1033315>
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting y Finance*, 48(2), 279-300. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x>

- Martínez-Izaguirre, M., Barrenetxea, L., & Díaz-Iso, A. (2019). Aprendizaje entre iguales y desarrollo profesional de los estudiantes en prácticas del Grado de Educación Primaria a través de los foros online. *Aloma. Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 37(1), 45-53.
<https://doi.org/10.51698/aloma.2019.37.1.45-53>
- Osborne, J. W. (2012). *Best practices in data cleaning: A complete guide to everything you need to do before and after collecting your data*. Sage.
- Ramos, M. (2017). *Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral*. Fundación Europea Sociedad y Educación.
- Saunders, V., & Zuzzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience*, 15(1), 1-15. <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>
- Tomé, M., Herrera, L., & Lozano, S. (2019). Teachers' Opinions on the Use of Personal Learning Environments for Intercultural Competence. *Sustainability*, 11(16):4475.
<https://doi.org/10.3390/su11164475>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>