

Problemáticas del proceso de transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior

Problems in the transition process from student life to working life for graduates of higher education

Regla María García Fernández^{1*}, <https://orcid.org/0000-0001-8421-6252>

Odette González Aportela², <https://orcid.org/0000-0002-8924-6976>

Yordanka Guzmán Miras³, <https://orcid.org/0000-0002-4450-445X>

¹Escuela Ramal del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (ErCitma), La Habana, Cuba.

²Universidad Técnica Latinoamericana, UTLA. Santa Tecla, El Salvador. posgrado@utla.edu.sv

³Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia. ninifenixr.maria@gmail.com

RESUMEN

La transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados se inserta en el macro problema social «dinámicas del mundo del trabajo y el mercado laboral». Pero, las formas en que transcurren las transiciones y sus desviaciones difieren entre regiones según el nivel de formación de los egresados. **Objetivo del artículo:** socializar causas, barreras y alternativas de solución, asociadas a la problemática de la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior en países de América Latina y el Caribe. Se realizó una investigación de tipo documental, y se utilizó el método hermenéutico. **Resultados.** Se obtuvo y procesaron 20 fuentes de información procedente de las bases de datos Redalyc y Scielo, a partir de las cuales se realizaron sistematizaciones. **Conclusiones:** la falta de normas jurídicas y la insuficiencia de formas de evaluar los resultados, son causas que generan distorsiones en esta etapa de transición.

Palabras claves: Teoría del curso de vida. Transición. Mundo del trabajo. Mercado laboral. Egresados del nivel superior. Capacitación. Evaluación de los resultados.

ABSTRACT

The transition from student life to working life for graduates is embedded within the broader social problem of "dynamics of the world of work and the labor market." However, the ways in which these transitions occur and their deviations differ across regions depending on the graduates' level of education. **Objective of this article:** To share the causes, barriers, and alternative solutions associated with the challenges of the transition from student life to working life for higher education graduates in Latin American and Caribbean countries. A documentary research approach was used, employing the hermeneutic method. **Results:** Twenty sources of information were obtained and processed from the Redalyc and Scielo databases, and systematizations were performed based on these findings. **Conclusions:** The lack of legal regulations and insufficient methods for evaluating outcomes are factors that generate distortions during this transition phase.

Keywords: Life course theory. Transition. World of work. Labor market. Higher education graduates. Training. Evaluation of outcomes.

Recibido: 26/10/2025

Aceptado: 20/11/2025

INTRODUCCIÓN

La identificación, análisis, y disminución de los efectos de los problemas sociales son indicadores de la categoría desarrollo en los países (Hidalgo Gómez et al, 2022; Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2005, 2013).

Los problemas sociales surgen cuando un conjunto de personas no logra satisfacer al menos sus necesidades básicas (Hidalgo Gómez et al, 2022). Aluden a temas de controversia de carácter social, o asuntos que implican algún tipo de inconveniente que afectan o pueden afectar a un grupo de personas, y que por tanto requieren de una solución. Abarcan, además,

a aquellas situaciones sociales de desequilibrio, desorganización, falta de armonía, desajustes, o determinadas situaciones normales que, en su proceso de evolución enfrentan una crisis que obliga a una reformulación radical (Diccionario de Trabajo Social, 2024). Pueden tener carácter global (nivel mundial), regional (conjunto de países de un área geográfica), y locales o típicos de determinado país, organización laboral, o comunidades (Diccionario de Trabajo Social, 2024).

El cambio climático y el calentamiento global; las dinámicas vinculadas con el mundo del trabajo y los mercados laborales (García et al, 2024; OIT, 2013); la contaminación ambiental y la deforestación; las pandemias; las migraciones; la escasez de agua, las inundaciones, la sequías, la pérdida de biodiversidad; y las situaciones derivadas de la introducción rápida de los resultados de las ciencias y las tecnologías en la reproducción cotidiana de la vida (Zambrano Quiroz et al, 2024); se consideran problemas sociales de carácter global (Hidalgo Gómez et al, 2022; OIT, 2014, 2017, 2022, 2025).

Entre los problemas sociales de carácter regional se encuentran: la pobreza, el hambre, la inseguridad, la delincuencia, la violencia, la corrupción, la explosión e implosión demográficas, los feminicidios, la discriminación, la injusticia social, la exclusión social, las guerras convencionales y no convencionales; las adicciones; y la débil o inexistente cultura de legalidad e institucionalidad. Mientras que constituyen problemáticas sociales locales: las desigualdades; las diferencias de oportunidades y accesos tanto a la educación como al trabajo, y la precariedad laboral (OIT, 2005, 2017, 2023)

La OIT (2017, 2022, 2025) explica que entre los principales problemas globales que caracterizan las dinámicas vinculadas con el mundo del trabajo y los mercados laborales (o espacio en que confluyen oferta y demanda de trabajo) relacionados con el sector joven de entre 17 a 30 años de edad, egresados de diferentes niveles educativos, se encuentran: la falta de políticas de carácter público que establezcan el proceso de transición de la educación al trabajo; las pocas o inexistentes posibilidades de desarrollo profesional en las especialidades de egreso; y la carencia de programas de capacitación para la promoción laboral.

En el mundo del trabajo, las áreas de gestión de la capacitación (Gerencia, Dirección, Departamento, Sección, etc.) tienen el reto de asegurar la actualización, calificación, recalificación, especialización y desarrollo profesional de la fuerza de trabajo calificada de los diferentes niveles educativos; para la introducción de nuevas o mejores técnicas,

tecnologías, buenas prácticas, normas técnicas y jurídicas. Pero las formas en que transcurren estas actividades suelen ser diferentes en las dinámicas del mundo del trabajo y los mercados laborales de un país a otro; son influenciadas por otros problemas sociales y puede generar actitudes discriminatorias basadas en el género, la raza, la edad, la clase social, el origen étnico de los individuos, etc. (OIT, 2005, 2014, 2017).

En el “Resumen Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción”, la OIT (2014) sugirió a los países de la región, la necesidad de replantearse o confeccionar políticas dirigidas al tema del empleo- sub empleo, informalidad laboral y permanencia en el primer empleo, relacionado con jóvenes menores de 30 años. Explico que las políticas podrían estar encaminadas a tres aristas fundamentales “Mejorar las posibilidades de acceso a un empleo mediante la educación, formación y competencias para el trabajo. Aplicar programas de inserción laboral: Pasantías, ..., 1er. Empleo. Estrategias para promover la iniciativa empresarial juvenil y el empleo por cuenta propia.” (p. 2)

En el año 2017, la OIT exhorta a los países a invertir en los jóvenes, para buscar soluciones en “un momento en el cual en América Latina hay 9,9 millones de personas entre 15 y 24 años que buscan un trabajo sin conseguirlo” (p. 2) o aceptan empleos que no requieren del nivel de su formación, entre los que se incluyen egresados del nivel superior. Explica que la búsqueda de soluciones requiere de investigaciones que identifiquen las causas; la socialización de buenas prácticas; y la realización de debates éticos sobre conflictos y dilemas derivados de esos temas, entre los actores sociales relacionados con la problemática.

Por lo que en el artículo se planteó como objetivo: socializar causas, barreras y alternativas de solución, asociadas a la problemática de la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior en países de América Latina y el Caribe.

MÉTODOS

Los resultados que se socializan a través de este artículo fueron obtenidos durante la elaboración del marco teórico conceptual de la investigación «Estrategia de evaluación de los resultados de la capacitación diseñada para graduados de nivel superior», realizada desde la Escuela Ramal del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (ErCitma), en el marco del Doctorado en Educación Superior, que imparte el Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), adscrito a la Universidad de la Habana, Cuba.

Se realizó una investigación cualitativa de tipo documental; en la que se aplicó el método hermenéutico interpretativo, apoyado en el Circulo Hermenéutico de Gadamer. El método se utilizó para viabilizar la comprensión de los textos a través de un proceso circular que partió de la desagregación de las categorías generales en sub categorías de análisis o descriptores, para interpretar y sintetizar la información obtenida, y posteriormente, triangular los contenidos y elaborar resúmenes de criterios propios. Se utilizaron las técnicas de búsqueda y revisión bibliográfica, análisis de contenidos, y triangulación hermenéutica (García et al, 2024). El arqueo de fuentes bibliográficas se realizó en las bases de datos Google Académico, Dialnet, Scopus, Scielo, y Redalyc. Además, se utilizó el Gestor bibliográfico EndNote para la elaboración de las fichas de texto y de contenidos. (García et al, 2024)

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La teoría o perspectiva del curso de vida es un enfoque teórico- metodológico desarrollado por Glen H. Elder Jr., en los años 60 del siglo XX, desde la sociología con aportes de otras disciplinas, tales como: la biología, la historia, y la demografía (Cenobio- Narcizo et al., 2019). Estudia la vida individual, los contextos estructurales y el cambio social de manera conjunta y multidisciplinaria; y, además, se ocupa de examinar cómo disímiles experiencias y contextos forjan el desarrollo de un individuo a lo largo del tiempo (Cenobio- Narcizo et al., 2019). El curso de vida se define por trayectorias que se extienden a lo largo de la vida y transiciones de corto plazo marcadas por la ocurrencia de eventos que implican múltiples cambios en la vida (Cenobio- Narcizo et al., 2019).

Elder (1965) citado por EBSCO (2025), plantea que esta teoría se fundamenta en cinco principios: el proceso continúa mientras la persona vive; la persona elige cómo se desarrollará su vida dentro de las oportunidades y limitaciones de sus circunstancias; el contexto histórico y geográfico son factores importantes en el desarrollo de la vida; hay otros aspectos temporales relevantes como las transiciones vitales; y, todos los factores están influenciados por las relaciones interpersonales ya que ninguna persona se desarrolla de forma aislada, sino que se ve afectado por la naturaleza y la calidad de sus relaciones e interacciones.

Una de las transiciones más complejas para los individuos jóvenes, sus familias, y la implementación de las políticas públicas que integran el mundo del trabajo con la educación, la capacitación y el mercado laboral de cada país (OIT; 2005); es el periodo de transición de

la vida estudiantil a la laboral, o transición de la escuela al trabajo de egresados del nivel superior. Esta transición se define como el periodo en que transcurre el paso de un joven de entre 16 a 30 años de edad, desde la finalización de sus estudios en el mundo educativo hasta su primer empleo en la vida laboral activa. Donde existen las políticas integradoras educación- mercado laboral- trabajo, esta transición debe ocurrir a través de programas de capacitación para la preparación y desarrollo de los egresados. Pero, esta transición no siempre ocurre de forma lineal, por lo que puede tener como resultado una situación laboral estable, temporal o a ninguna. (Varón Torres, 2022)

La falta de linealidad de este periodo de transición de egresados del nivel superior sigue siendo un macro problema, relacionado con la correcta demanda de fuerza de trabajo, las posibilidades de concertaciones formales de convenios o contratos de relaciones laborales con carácter temporal o permanente, la posibilidad de inserción laboral, la aceptación de empleos no relacionados con la formación de egreso, la posibilidad de desarrollo profesional, la posibilidad de permanencia en el primer empleo, etc. Esta permeada, además, por las expectativas, necesidades, motivaciones de los egresados; así como un cambio de responsabilidades individuales, familiares y sociales. De ahí que el nivel de linealidad del periodo de transición de la vida estudiantil a la laboral de los egresados sea uno de los indicadores de desarrollo de un país; y que la pérdida de linealidad de esta transición se reconozca como un problema social (Varón Torres, 2022).

El diseño de programas de capacitación para la preparación y desarrollo de las personas, es el elemento componente de la etapa de diseño de la capacitación. En él se deben especificar lineamientos para periodos cortos, que contengan metas de desarrollo profesional de los egresados, y, además, tributen a los fines y metas de las organizaciones laborales y su sociedad. Implica el análisis y delimitación de a quien, como, donde, con qué nivel de profundidad, y cuando capacitar, para conformar el plan de capacitación; realizar el cálculo del presupuesto necesario, y concertar los convenios y contratos con las instituciones seleccionadas para cada acción del plan. (García et al, 2024)

Para emitir criterios sobre la linealidad de la etapa de transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados de nivel superior de determinado contexto, las organizaciones laborales deben obtener evidencias trazables sobre los resultados alcanzados con la implementación de los programas de capacitación; lo que requiere de mecanismos de control (García et al, 2024).

Desde el punto de vista sistémico, la capacitación es considerada una de las formas de la educación, una actividad y hecho laboral, una actividad comercial, el primer eslabón o estrato del desarrollo organizacional; y un área de gestión vinculada a los procesos de transferencia, investigación, innovación y desarrollo de las tecnologías y el conocimiento. Sus funciones explicitan su carácter transdisciplinario; y su inclusión en recomendaciones y políticas integradoras internacionales. (García et al., 2024; OIT, 2005)

RESULTADOS

Los gobiernos, la sociedad civil y las comunidades son los principales actores sociales involucrados en la identificación, análisis y búsqueda de soluciones a los problemas sociales. Entre ellos, los gobiernos deben diseñar, propiciar la implementación y la ejecución del control de las políticas sociales que permitan revertir el problema social en cuestión, para mejorar la calidad de vida de las personas (Diccionario de Trabajo Social, 2024).

Entre las políticas integradoras más sensibles por su carácter multidisciplinar y sectorial, que abarcan los sectores del trabajo, educación y estudios de poblaciones; y, problemas sociales como la estigmatización, la exclusión y las desigualdades; se encuentran las relacionadas con las dinámicas de interacción mundo del trabajo- mercado laboral. La población joven de entre 17 a 30 años de edad es uno de los grupos poblacionales que conforman la oferta del mercado laboral; que padece mayor incertidumbre de ser demandados para el primer empleo en correspondencia con el nivel de formación alcanzado (Lamas Flores & Acosta Reveles, 2017). De ahí que los temas de incorporación de los egresados a la vida laboral activa; transición de la vida estudiantil a la laboral; y, la permanencia y atención en el trabajo durante el primer empleo; como principales temas que caracterizan las irregularidades en las dinámicas de interacción mercado laboral – recién egresados (Diccionario de Trabajo Social, 2024); deban ser objeto de intercambios e investigaciones en los países (OIT, 2017, 2023, 2025).

La transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados de los diferentes niveles educativos continúa siendo un macro problema, que puede concretarse a partir del análisis de los principios de la Teoría del curso de vida Elder (1965) citado por Cenobio- Narcizo et al. (2019); particularmente: el periodo y contexto en el que tendrá lugar la transición, la formación de base de los sujetos, las oportunidades y limitaciones del contexto para los sujetos como factores que influyen en ese periodo del desarrollo de la vida; y el sistema de relaciones interpersonales, funcionales y legales con los que interactuará. De ahí que, deberá

desglosarse el problema para analizar las particularidades de la transición de la vida estudiantil a la laboral de los egresados de obrero calificado, técnico medio, técnico medio superior, y superior; en el periodo de transición X, contexto Y, siguiendo las disposiciones de las normas legales. (Bobadilla Cornelio et al., 2024; González & Jiménez, 2025)

Explican Lamas Flores y Acosta Reveles (2017) que, entre los problemas internos de la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados durante la etapa del primer empleo, se encuentran: la carencia de los marcos jurídicos que establezcan las responsabilidades de los actores sociales con la incorporación gradual de los graduados al mercado de trabajo, y capacitaciones que propicien el desarrollo profesional y personal, formalmente a través de contratos o convenios, con las organizaciones laborales; o cuando los marcos jurídicos existen, son insuficientes las formas de comprobar los aportes de la capacitación al desarrollo de los egresados y la organización laboral.

Causas y obstáculos en el problema de la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior

Las problemáticas de la transición de la vida estudiantil a la laboral pueden estar causadas por: la falta de políticas de carácter público que establezcan la responsabilidad de los actores sociales con este periodo de transición; la imposibilidad de desarrollo profesional en las especialidades de egreso; la carencia de programas de capacitación destinados al desarrollo profesional, la retención y promoción laboral; o que cuando estos existen, generalmente no están respaldados por un mecanismo de control que permita recabar y reportar evidencias sobre los efectos de esos programas de capacitación para las personas beneficiarias, las organizaciones laborales, y las políticas sociales a las que tributa (OIT, 2017, 2022).

La transición de la vida estudiantil a la laboral de los egresados del nivel superior durante la etapa del primer, está expuesta a obstáculos que se suman a las causas, tales como: la poca correspondencia entre lo que la sociedad demanda y la cantidad de ofertas que posee el mercado laboral; la exigencia de experiencia previa para acceder al primer empleo; las propuestas de empleos informales sin mediación de contratos, menores salarios y sin acceso a la seguridad social; la carencia o insuficiencia de programas de capacitación que propicien la preparación para el primer empleo; y la carencia o insuficiencia de formas de evaluación de los resultados de esos programas de capacitación en correspondencia con los

características de los contextos, las particularidades de las organizaciones laborales, y el nivel formativo de los sujetos (González & Jiménez, 2025; Ermida et al., 2015).

En particular, entre las causas que dificultan el diseño de programas de capacitación para el primer empleo y la evaluación de los resultados de esos programas, se encuentran: la carencia o insuficiencia de estudios previos en los países que propicien la identificación de los mejores programas de capacitación para el primer empleo destinados a la preparación y el desarrollo profesional de recién egresados del nivel superior (Lamas Flores & Acosta Reveles, 2017); la deficiente preparación del factor humano que labora en las áreas de gestión de la capacitación para llevar a cabo estas funciones; la distancia entre lo descrito en los modelos teóricos y las situaciones que se dan en la práctica (Centelles Díaz, 2020); el desconocimiento del nivel educacional de los posibles participantes en los programas de capacitación; la extrapolación de procesos de evaluación entre entidades de contextos, sujetos y características educativas diferentes; y, la carencia de procedimientos o estrategias para realizar los procesos de evaluación de los resultados de la capacitación (Rutty, 2007; Serrano Casarrubio, 2016).

Alternativas de solución y buenas prácticas en la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior

Lamas Flores y Acosta Reveles (2017) proponen que para minimizar o resolver las problemáticas y causas relacionadas con la transición de la vida estudiantil a la laboral de egresados del nivel superior, se debían proponer y financiar alternativas de solución tales como: invertir en la capacitación con la perspectiva de ganar- ganar; incrementar los marcos jurídicos “que contemplen la incorporación gradual y constante de los jóvenes al mercado de trabajo y a la capacitación en condiciones protegidas y de desarrollo personal y profesional” (p. 71), mediante convenios y contratos con las empresas.

Señalan que estos aspectos requieren del diseño de Programas de Capacitación para el 1er empleo, la comprobación de la implementación y el control de los resultados. También recomiendan, realizar análisis y discusiones en profundidad, de la contradicción existente entre la exigencia del mercado laboral de experiencia previa para un recién egresado, y la necesidad económica que les impone la reproducción de la vida cotidiana; y reiteran la necesidad no solo del diseño de normas legales sino del control de su implementación, para resolver estas problemáticas (Lamas Flores & Acosta Reveles, 2017).

Desde el año 2010, Van Gamen, coordinador de evaluación de Programas de Apoyo al Primer Empleo [PAPE], explica que los PAPE, en los países de América Latina y el Caribe, se plantean como objetivo “incrementar la empleabilidad de la población desempleada y subempleada, mediante acciones de capacitación y/o apoyos económicos y en especie en función de las características y requerimientos del mercado laboral y de dicha población.” (p. 3). Sobre este objetivo, la OIT (2013) ejemplifica con los Programas de Práctica laboral para egresados, en Uruguay, los que se “aplicarán a jóvenes de hasta 29 años en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean. Será un trabajo práctico para aplicar sus conocimientos teóricos por un plazo de entre seis meses y un año.” (p. 81). Mientras que, Ermida et al. (2015) exponen sobre estudios realizados en países de esta área geográfica, que muestran que los PAPE con sus singularidades en cada país, han sido reportados como iniciativas y experiencias innovadoras, tanto para la transición de la vida estudiantil al mundo laboral, como para la retención y promoción de los graduados dentro de este mundo.

En Cuba, la capacitación de los egresados durante su primer empleo ha estado en la preocupación y ocupación del país desde los primeros años después del triunfo de la revolución; aun cuando ha cambiado de enfoque, nombre o perspectiva. Actualmente, existen normas legales que establecen la responsabilidad de las entidades laborales con la demanda, atención, preparación y desarrollo profesional por etapas, de la fuerza de trabajo calificada de los diferentes niveles educativos; y, además, confeccionar y ejecutar mecanismos de control que les permitan obtener informaciones para intercambiar, conciliar, y rendir cuentas sobre la evolución de la preparación y el desarrollo técnico profesional alcanzado por la fuerza de trabajo calificada; o sea, por el “conjunto de personas con preparación y formación integral que alcanzan un título en la Educación Superior, de Técnico de Nivel Medio, o un diploma de Obrero Calificado” (Decreto No. 364/ 2020, p. 266).

La etapa de preparación para el empleo forma parte de un periodo de transición y adaptación de la vida estudiantil a la laboral, ambas inclusive; en la que, en el caso de Cuba, la titulación académica alcanzada les garantiza a los egresados una ubicación laboral. Después que los jóvenes se incorporan a la vida laboral activa, debe propiciarse a través de las gestiones del área de capacitación, el avance de su preparación y desarrollo profesional. Que estas responsabilidades estén establecidas en normativas cubanas de carácter nacional, marca

avances en relación con las barreras a las que se enfrentan los graduados de la educación superior en otros países (Lamas Flores & Acosta Reveles, 2017; OIT, 2017, 2025).

Sin embargo, la existencia de los marcos jurídicos constituye una condición necesaria pero no suficiente para minimizar o resolver los problemas asociados a la transición de la vida estudiantil a la laboral de los egresados del nivel superior durante la etapa del primer. Se requiere, además, de mecanismos de control que permitan la obtención de informaciones trazables sobre los resultados durante este periodo de transición. Al respecto, los investigadores Matos Olazabal et al. (2023), explican que, a pesar de los avances que significan los estudios reportados por los autores Almenares (2019) y Artola et al. (2019) sobre la etapa de preparación para el empleo de egresados de carreras pedagógicas; aún hay mucho trabajo e investigación por hacer en este tema para mejorar su diseño, implementación y evaluación; también desde otras áreas de la industria, la producción y los servicios.

En síntesis, los ejemplos de buenas prácticas muestran que el diseño de la capacitación para la etapa del primer empleo y la evaluación de sus resultados pueden: posibilitar la comprobación de los aportes de la capacitación para las personas; facilitar la emisión de reportes a los diferentes niveles de la estructura jerárquica de cada organización; ofrecer elementos para conciliar y / o intercambiar con las instituciones de las cuales han egresado sus trabajadores; posibilitar la identificación de los efectos reales que la capacitación tiene en la competitividad de la organización y en las políticas sociales integradoras (educación-mercado laboral- mundo del trabajo) de carácter nacional e internacional a las cuales tributa; en términos de los cambios “en el bienestar de los individuos que pueden atribuirse a un programa o a una política específica” (Centelles Díaz, 2020, p. 36).

CONCLUSIONES

La teoría o perspectiva del curso de vida es un enfoque teórico- metodológico desarrollo para el estudio la vida individual, los contextos estructurales, los cambios sociales de manera conjunta y multidisciplinaria; y, examinar cómo disímiles experiencias y contextos forjan el desarrollo de un individuo a lo largo del tiempo.

El curso de vida se define por trayectorias que se extienden a lo largo de la vida y transiciones de corto plazo marcadas por la ocurrencia de eventos que implican múltiples cambios en la vida. Una de las transiciones más complejas por su carácter multisectorial y multidisciplinar,

e implicar cambios en la concreción de expectativas, roles y responsabilidades de los sujetos, es la transición de la vida estudiantil a la laboral, durante la etapa del primer empleo; por lo que se considera un problema social, cuyas causas, consecuencias y alternativas de solución dependen de cada región o país.

En el área de América Latina y el Caribe se han sugerido entre las causas asociadas al problema de la transición de la vida estudiantil a la laboral, durante la etapa del primer empleo: la falta de políticas de carácter público que establezcan la responsabilidad de los actores sociales en la etapa de primer empleo; la imposibilidad de desarrollo profesional en las especialidades de egreso; la carencia de programas de capacitación destinados al desarrollo profesional, la retención y promoción laboral. En esta región, para minimizar los efectos de esta problemática, se ha propuesto financiar alternativas de solución dirigidas a invertir en la capacitación con la perspectiva de ganar- ganar; e incrementar o mejorar los marcos jurídicos, de modo que vislumbren la incorporación gradual y constante de los jóvenes al mercado de trabajo, y, a la capacitación en condiciones protegidas para propiciar el desarrollo profesional; a través de convenios y contratos formales, con las organizaciones laborales.

La capacitación sistémica, forma parte de recomendaciones de políticas públicas integradoras de carácter global por estar vinculada a diferentes transiciones de la vida educativo- laboral de las personas. En América Latina y el Caribe, los Programas de Práctica laboral para egresados, y los Programas de Apoyo al Primer Empleo [PAPE], con sus particularidades en cada país, han sido reportados como buenas practicas e iniciativas innovadoras, tanto para la transición de la vida estudiantil al mundo laboral, como para la retención y promoción de los graduados dentro de este mundo, durante la etapa de preparación para el primer empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bobadilla Cornelio, J., González Tovar, C., Bobadilla Cornelio, A., Medina Chávez, A., & Sánchez Díaz, E. J. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: Una revisión sistemática, 2019-2023. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15(1), 79-91. ResearchGate. <http://www.doi.10.33595/2226-1478.15.1.934>
- Cenobio- Narcizo, F. J., Guadarrama- Orozco, J. H., Medrano- Loera, G., Mendoza- de la Vega, K., & González- Morales, D. (2019). Una introducción al enfoque del curso de vida y

- su uso en la investigación pediátrica: principales conceptos y principios metodológicos. *Boletín Médico del Hospital Infantil de México* (2019, 76), 203- 210. Scielo. <http://www.doi.10.24875/BMHIM.19000007>
- Centelles Díaz, J. S. (2020). La evaluación de impacto de la formación laboral en las carreras pedagógicas [Tesis doctoral]. Universidad de Holguín, Cuba. <https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/6547/tes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto 364/ 2020, de 8 de octubre de 2019, de la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada. [Internet]. *Gaceta Oficial de la República de Cuba, n.º. 10 ordinaria de 6 de febrero de 2020, pp. 265- 273.* [Consultado, mayo/ 2020]. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2020-o10.pdf>
- Diccionario de Trabajo Social. (2024). Problema social. En *Diccionario de trabajo social basado en Ander Egg*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>
- Ermida, A. L., Barreto, H., & OIT. (2015). *Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y el Caribe* (1ra ed.). OIT/ CINTEFOR. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/-ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_437172.pdf
- García Fernández, R. M., González Aportela, O., & Sosa Castillo, A. M. (2024). Aspectos sobre la historia de la capacitación y la evaluación de sus resultados. *Avances*, 26(1), 137-162. Dialnet.
- González, D., & Jiménez, M. (2025). Determinantes del desempleo juvenil en estudiantes universitarios de la ciudad de México. *Formación Universitaria*, 18(2), 139-150. Scielo. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062025000200139>
- Hidalgo-Gómez, A., Delgado-Espinosa, M. M., & Villarreal-Reyes, Y. (2022). Las estrategias de intervención comunitaria, vía para la preservación del medio ambiente. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S2), 390-401. Scielo. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS2.277>
- Lamas Flores, M. S., & Acosta Reveles, I. L. (2017). *Inserción laboral de jóvenes egresados universitarios. Estado del arte y panorama nacional* (1ra ed.). COLOFON- Ediciones Academia de Economía. <https://www.researchgate.net/publication/332246072>
- Matos Olazabal, Y., Navarro Leyva, Z. E., & Rivero, M. L. (2023). Antecedentes históricos de la formación continua del profesional de carreras pedagógicas. *Opuntia Brava*, 15(2), 219- 232. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1802>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente* (1ra ed.). OIT/ CINTERFOR. <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>
- OIT. (2013). *Análisis del mercado laboral juvenil: un paquete de capacitación sobre información del mercado laboral juvenil* (1ra ed.). Oficina Internacional del trabajo, FIODM [Fondo para el logro de los ODM]. https://www.sdgfund.org/sites/default/files/ANALISIS_DEL_MERCADO_LABORAL_JUVENIL_0.pdf
- OIT. (2014). *Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013* (1ra ed.). OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. <https://www.ilo.org/es/publications/situacion-de-la-formacion-profesional-en-centroamerica-y-republica>
- OIT. (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su establecimiento* (1ra ed.). OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf
- OIT. (2022). *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis* [Publicación en internet]. ReliefWeb. [consultado 2024, abril]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/briefingnote/wcms_859264.pdf
- OIT. (2023). *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe* (1ra ed.). OIT/ Cinterfor [Organización Internacional del Trabajo/ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_249828.pdf
- OIT. (2025). *Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024* (1ra ed.). OIT Cono Sur- Informes Técnicos. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IT50-Trabajo-empleo-proteccion-laboral-America-Latina-Caribe_v5.pdf

- Rutty, M. G. (2007). Evaluación de impacto en la capacitación de los recursos humanos [Tesis doctoral]. Universidad de Buenos Aires. https://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1186_RuttyMG.pdf
- Serrano Casarrubio, M. P. (2016). *¿Cómo evaluamos la formación continuada sanitaria? Propuesta de un indicador de eficiencia* [Tesis Doctoral]. Universidad de Alicante. www.eltallerdigital.com
- EBSCO. (2025). *Enfoque del ciclo vital*. EBSCO. [consultado 2025, noviembre]. <https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/life-course-approach>
- Van Gameren, E. (2010). *Evaluación de impacto del Programa de Apoyo al Empleo [PAE]* (1ra ed.). Caja de herramientas, Naciones Unidas. <https://1library.co/document/y9244ljz-evaluaci%C3%B3n-impacto-programa-apoyo-empleo.html>
- Varón Torres, A. Y. (2022) Una perspectiva del curso de vida: trayectorias y transiciones de los jóvenes en Colombia. *Ehquidad- Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (17), 79- 100. Redalyc. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.003>
- Zambrano Quiroz, D. L., Zambrano, M. S. y Delgado Martillo, A. L. (2024). Problemas sociales derivados del avance de la ciencia y la tecnología. *Maestro y Sociedad*, 21(3), 1047-1059. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

Conflicto de interés

Los autores declaramos que no existen conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Regla María García Fernández: conceptualización, investigación, redacción del artículo, realización de la búsqueda bibliográfica.

Odette González Aportela: análisis de resultados, discusión.

Yordanka Guzmán Miras: Revisión de la redacción, análisis y aprobación