

**REPÚBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE MATANZAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**



**LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNIANDES**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL GRADO CIENTÍFICO DE DOCTOR EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR: JUAN EDMUNDO ALVAREZ GAVILANES, MSc.

MATANZAS

2016

**REPÚBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE MATANZAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**



**LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNIANDES**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL GRADO CIENTÍFICO DE DOCTOR EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR: JUAN EDMUNDO ÁLVAREZ GAVILANES, MSc.

TUTORES: ING. PROF. TIT. ARIEL ROMERO FERNÁNDEZ, Dr.C.

LIC. PROF. TIT. HAYDEÉ ACOSTA MORALES, Dr.C.

MATANZAS

2016

DEDICATORIA

A Angie, Kevin, Joan y mis dos Juanes, la esencia de mi ser.

A Dayanita, el hombro, corazón y mente que me acompaña en el sendero feliz de mi vida.

A mis hermanos, Gustavo, Oly, Normita y Magoly, quienes fundamentaron la confianza en que el caminar siempre es hacia adelante, cuando existe pasión por la educación y la familia.

A mamá Isabel y Juan María, por su guía inmanente.

A todos los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

La ruta del conocimiento se enfrenta con productividad, si existe sinergia de trabajo en equipo.

Mi agradecimiento al Doctor Ariel Romero Fernández, profesional a carta cabal, que con su calidad humana y motivación, fue guía permanente en la complejidad del desarrollo de la presente investigación.

A la Doctora Haydee Acosta Morales, que con su conocimiento y experiencia, aportó en la revisión exhaustiva del trabajo, generando recomendaciones fundamentales para la calidad del mismo.

Al talento humano Docente de la Universidad “Camilo Cienfuegos”, que con calidez y profesionalismo contribuyeron a este proceso investigativo.

A la UNIANDES, por su aporte al desarrollo científico institucional.

A Cuba y Ecuador, países hermanos.

SÍNTESIS

La inserción laboral de graduados es una problemática de actualidad e importancia para el análisis de la pertinencia de la educación superior, las altas tasas de desempleo en los graduados universitarios afecta a los países de la región y Ecuador no está ajeno a ello. Es por eso que se desarrolla la presente investigación con el objetivo de Diseñar una estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Para ello se aborda el estado del arte y la práctica sobre la economía de la educación y su relación con el mundo del trabajo, los antecedentes y tendencias de la vinculación universidad – mundo laboral, la actualidad del mundo del trabajo y la inserción laboral y le seguimiento a graduados universitarios. Sobre la base de los resultados del diagnóstico se demuestra que existen muy bajas tasas de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES, no están definidas las estrategias de vinculación universidad-entorno productivo, la relación entre las competencias de la carrera y las exigencias del mercado laboral es insuficiente y no existe un sistema de retroalimentación y seguimiento a graduados en la universidad. La estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES se estructura en tres ámbitos con sus respectivas acciones encaminadas a resolver las principales insuficiencias identificadas en el diagnóstico y posee mecanismos de retroalimentación para su perfeccionamiento continuo. La implementación de las acciones de la estrategia, contribuyen al incremento de la tasa de inserción laboral en los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES en los dos últimos años.

ÍNDICE

Contenido	Páginas
Introducción	1
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICO CONCEPTUALES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS	11
1.1. Economía de la educación, antecedentes y realidades en el contexto mundial.	11
1.2. Antecedentes y tendencias de la vinculación universidad – mundo laboral.	27
1.2.1. Actualidad del mundo del trabajo	32
1.3. La inserción laboral y el seguimiento a graduados universitarios.	38
CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES (UNIANDES) Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS	50
2.1. Caracterización de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES	50
2.2. Dimensiones, indicadores y metodología para el diagnóstico de la inserción laboral de los graduados de Administración de Empresas de UNIANDES	53
2.3. Diagnóstico sobre la inserción laboral de graduados de UNIANDES	60
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNIANDES	84
3.1. Fundamentación, estructura y objetivos de la estrategia	84
3.2. Desarrollo de las etapas de la estrategia	89
3.3. Valoración teórica de la estrategia	99
3.4. Implementación de la estrategia	102
3.5. Valoración de los resultados de la implementación de las acciones de la estrategia	111
Conclusiones	116
Recomendaciones	118
Bibliografía	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La preocupación por la interacción de la universidad con el entorno laboral no es nueva, desde finales de los años 70 del pasado siglo los movimientos estudiantiles y la propia sociedad cuestiona a las instituciones de educación superior por la baja calidad del proceso de formación, fundamentado principalmente por no preparar a los graduados para su inserción en el mercado laboral originado por, la no vinculación de la teoría con la práctica, el desajuste de los currículos a las necesidades reales del entorno y especialmente del desarrollo socioeconómico de los países.

La pertinencia de la oferta académica de las universidades, está asociada a la medida y la forma en que las carreras se vinculan con los requerimientos del mercado de trabajo. Por lo tanto, deben fortalecerse estos vínculos tanto desde la planificación de la oferta como desde la participación de los actores relevantes en la organización de acciones de vinculación de los estudiantes y graduados con las empresas. Estos fortalecimientos probablemente permitirían aumentar la valoración social de estos títulos, favorecer el acceso y graduación en el nivel y mejorar la inserción de los graduados. (García, 2014).

La educación superior es un fenómeno de gran complejidad, cuyo análisis requiere instrumentos que superen los enfoques puramente economicistas o parciales y tengan presente la necesidad de encontrar puntos de equilibrio entre las necesidades del sector productivo y de la economía, las necesidades de la sociedad en su conjunto y las no menos importantes necesidades del individuo como ser humano, todo dentro de un determinado contexto histórico, social y cultural. Las tareas de las instituciones de educación superior deben ser pertinentes. (Bruner, 2008).

El tema de la pertinencia es uno de los temas dominantes en el actual debate internacional sobre la educación superior, existe a veces la tendencia a reducir el concepto a la respuesta que ésta debe dar a las demandas de la economía o del sector productivo. Sin duda, la educación superior debe atender estas demandas, pero su pertinencia trasciende esas demandas y debe analizarse desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos y demandas que al subsistema de educación superior impone la sociedad en su conjunto, como bien expresa Tunnermann (2006). La vinculación entre la universidad y el sector productivo resulta un procedimiento susceptible de ser

impulsado, por cuanto la relación entre ambas instituciones contribuye a sus desarrollos y al estímulo del desarrollo científico y tecnológico que los países de América Latina requieren para superar el atraso y la pobreza.

El estudio de la inserción laboral de los universitarios resulta un punto clave en el trayecto académico-profesional. La empleabilidad de los universitarios supone un baremo importante sobre la valoración de los resultados de la universidad, y resulta una prioridad dentro de la reforma curricular que se presenta en la actualidad en los estudios superiores. Si se tiene en cuenta el contexto de crisis económica actual se hace más relevante el análisis de la situación laboral de los jóvenes universitarios, y la verificación de si las medidas de asesoramiento y apoyo al empleo, que desde la universidad se toman, están teniendo el efecto deseado. Por tanto, de esta necesidad surge la realización de investigaciones relacionadas con el mundo laboral, y así comprobar con indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, si las medidas que se están realizando están fomentando la inserción de los universitarios, y si no es así poder hacer las modificaciones necesarias para mejorar dicho proceso (García, 2014).

La Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (1998) plantea que la relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo.

Este es un tema de gran urgencia para el accionar de la universidad actual, sin embargo se reconoce que la información de la empleabilidad de graduados universitarios es deficiente, son bastantes escasas las fuentes en un asunto de tanto debate e interés público, en ocasiones las cifras no provienen de las universidades sino de las estadísticas del mercado laboral o de las fuentes de información primaria de los diferentes países.

Del análisis del estado del arte y la práctica sobre la inserción laboral se han revisado los trabajos desarrollados por: Masjuan (1990); Valero (1991); Gumpert (1991); EDE (1993); Amador (1996);

Gómez (1998); Pallarola (1998); Sáez (1998); TRASER (1998); Moreiro (1999); Boullón (2000); Dolado (2000); Goñi (2000); Navarro (2000); Díez de Medina (2001); Gallard (2001); Pieck (2001); Lobato (2001); Brunet (2002); López (2002); Sánchez (2002); Tabera (2002); Borden (2003); Cuevas, (2003); Sankar (2003); Teichler (2003); Vidal (2003); Abdalá (2004); Acar (2004); CEPAL (2004); Rodríguez (2004); Accenture (2005); Cassiamali (2005); Letelier (2005); Rahona (2005); Rodríguez (2005); Zalba (2005); Ventura (2005); Barreiro (2006); Carranza (2006); CEPAL (2006); Gallardo, (2006); Romero, (2006); Vega, (2006); ANECA (2007); IVIE, (2007); Martínez, (2007); Burriel (2008); Alonso (2009); Weller (2009); Blassone (2010); Cancelo (2010); García (2010); Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación UNESCO (2010); Montalvo (2010); Sánchez (2010); Villalobos (2010); Trinidad (2010); CEPAL (2011); Ovejero (2011) y García (2012);. Armas (2013); Caselles (2013); De España (2013); Álvarez (2014); Fernández (2014); Jiménez (2014); Pino (2014); Romero (2014); Sánchez (2014); Álvarez (2015); Fuentes (2015); Izquierdo (2015); Mínguez (2015); Moreno (2015); Rodríguez (2015).

En estos estudios se detallan estadísticas del nivel de ocupación de los graduados universitarios en Europa (Universidad de Extremadura, Universidad de Barcelona, Universidad de Madrid, Universidad de León, Universidad de Valencia, Universidad Jaume I, Universidad de Granada, Universidad de la Laguna); estudios de inserción laboral de graduados de educación terciaria en el Mercosur (Universidad Nacional de la Plata); las tendencias sobre equidad e inserción en el mercado de trabajo de los graduados universitarios de América Latina (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación UNESCO); las problemáticas de la empleabilidad de los jóvenes en América Latina (CEPAL); los factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de las universidades argentinas (Universidad Nacional del Cuyo y Universidad de la Plata); los estudios de inserción laboral de los graduados de universidades mexicanas (Universidad de Reynosa, Tamaulipas) entre los más relevantes.

En el contexto ecuatoriano se han desarrollado algunas investigaciones relacionadas con la temática, sobresalen los estudios desarrollados por Rodríguez (2004), el cual presenta los

principales problemas de la inserción laboral de los jóvenes ecuatorianos, explica las causas del fenómeno, emite cifras sobre el desempleo juvenil a nivel nacional, declara que las limitaciones en la calidad de la formación es uno de los elementos que ha contribuido a elevar estas cifras de desempleo y avizora que el futuro en este aspecto es bastante incierto si los sistemas educativos no toman medidas para elevar la calidad de la formación. También la CEPAL (2006), desarrolla un estudio donde demuestra que es un problema nacional, pues el país posee el 27,7% de la fuerza laboral en edad juvenil por lo que constituye una problemática a tratar en las agendas políticas del país.

Tokman (2006), al respecto plantea que la juventud se desarrolla en un contexto laboral de incertidumbre, es el grupo de mayor vulnerabilidad al desempleo e inestabilidad ocupacional y por tanto se deben trazar políticas para su protección que dé mayores oportunidades de empleo. Martínez (2007) por su parte, demuestra con cifras el alto nivel de desempleo de la población joven ecuatoriana y promueve como alternativa más inmediata para resolver este problema el desarrollo de los emprendimientos y la ayuda que el estado debe aportar para contribuir a desarrollar las microempresas juveniles. Por su parte Weller (2007), desarrolla un estudio sobre las circunstancias, orígenes y consecuencias de los problemas de inserción laboral de los jóvenes latinoamericanos y específicamente en el Ecuador, en este artículo identifica las tensiones existentes entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado laboral, profundizando en temas como la empleabilidad, equidad de género y emprendimientos como alternativa para paliar esta cruda situación. Ordoñez (2013), desarrolla su estudio donde explica que el país tiene una política definida para garantizar el acceso al empleo de estas personas y enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen.

Otros estudios vinculados con el seguimiento a graduados y la calidad del empleo de los graduados universitarios se han desarrollado en Cuba, con la gran diferencia respecto al resto de los países, que en Cuba los graduados universitarios tienen garantizado por el Estado un empleo en el

momento de la graduación, elemento que lo distingue del resto del mundo. Se pueden citar en el contexto cubano, los estudios desarrollados por Caballero (2000), Baranda (2002), Fuentes (2002), Hernández (2002), Añorga (2004), Carreño (2005), Silva (2006), González (2008), Ortiz (2008), García (2009), Valdés (2009), Vidal (2009), Miranda (2011), Agramonte (2015), Mantilla (2015), Marcillo (2015), Pentón (2015), Rabelo (2016), en los cuales se abordan en sentido general aspectos relacionados con el análisis del desempeño de los graduados de la carrera de medicina en varias universidades; determinación de indicadores de satisfacción de los graduados universitarios de varias carreras con la calidad de la formación recibida en las universidades y los niveles de acreditación de las mismas; la perspectiva social de la evaluación desde la percepción del seguimiento a los graduados; el impacto y pertinencia de las carreras desde la visión de los graduados universitarios; la satisfacción con el proceso de adiestramiento laboral e incidencia de la formación en el desarrollo exitoso del empleo.

Después de analizadas las investigaciones desarrolladas a nivel nacional e internacional sobre la inserción laboral de los graduados universitarios se concluye que, se dedican mucho a caracterizar el problema del desempleo juvenil, se identifican algunas de las causas que provocan la baja inserción laboral de los graduados universitarios en el mundo, América Latina y Ecuador, se hace una caracterización del mercado laboral y las deficiencias de la formación en las universidades lo que coadyuva a las bajas tasas de inserción laboral de los graduados pero en ninguna de las investigaciones se abordan las estrategias que debe seguir la universidad para mitigar esta situación.

La carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES no está ajena a esta situación y al igual que en el resto de las universidades del país la inserción laboral de los graduados es un problema a resolver, debido a que: no se incluye en los análisis de la pertinencia de la carrera la inserción laboral de los graduados, no se cuenta con un sistema actualizado para el control y seguimiento a graduados de la carrera para conocer su situación laboral, no está oficialmente creada la normativa para el seguimiento a graduados e

inserción laboral, de manera particular las competencias a formar en la carrera no están totalmente conectadas con las necesidades del mercado laboral ni las tendencias actuales de la formación propuesta por los principales organismos reguladores de la educación superior a nivel nacional e internacional, además no se desarrollan acciones concretas en la carrera.

Esto genera una contradicción entre la necesidad de incrementar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes y la no existencia de mecanismos para facilitar dicho proceso.

Esta situación genera el siguiente **problema científico**: ¿Cómo contribuir a la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes?

El **objeto de estudio** de la presente investigación es la vinculación universidad entorno laboral y el **campo de acción** la inserción laboral de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. A su vez, el **objetivo general** de la investigación es: Elaborar una estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Para cumplimentar el objetivo general de la investigación se declaran las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son las principales concepciones teóricas y metodológicas sobre la vinculación universidad -entorno laboral y la inserción laboral de graduados universitarios?
2. ¿Cuál es la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes?
3. ¿Qué elementos teóricos y metodológicos deben tenerse en cuenta en la propuesta de una estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes?

4. ¿Cuáles son los principales resultados de la aplicación parcial de las acciones de la estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes?

Tareas de investigación:

1. Sistematización de las concepciones teóricas y metodológicas sobre la vinculación universidad - entorno laboral y la inserción laboral de graduados universitarios.
2. Diagnóstico de la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.
3. Determinación de los elementos teóricos y metodológicos necesarios para la propuesta de una estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.
4. Implementación parcial de las acciones de la estrategia para la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

La investigación se fundamenta en la dialéctica materialista como método general de la ciencia, teoría utilizada desde la propia concepción de la investigación hasta el análisis de los resultados finales. Es una investigación explicativa, ya que no sólo describe las insuficiencias en el proceso de inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, sino que explica las causas que la provocan y expone acciones para transformar esta realidad.

El paradigma asumido en la investigación es mixto, debido a que se conjugan los elementos cuantitativos y cualitativos para el análisis y transformación de las principales limitaciones en el proceso de inserción laboral de los graduados de la carrera estudiada.

Para el estudio se incluyen como población los graduados universitarios de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, los directivos de la carrera y universidad, vinculados al proceso de inserción laboral, los profesores de la carrera y los directivos de empresas de las zonas donde tiene presencia la universidad. La muestra para

cada segmento de la población, es calculada estadísticamente y en el epígrafe 2.2 de la presente tesis aparece reflejada.

Durante todo el proceso investigativo se utilizan los siguientes métodos científicos. Del **nivel teórico** Histórico-lógico: Fundamentalmente para el análisis de los antecedentes históricos de la vinculación universidad - entorno laboral y específicamente la inserción laboral de graduados universitarios. Además en la valoración evolutiva de los criterios empleados para las políticas de vinculación universidad – entorno productivo.

Analítico-sintético: Está presente a lo largo de todo el proceso científico-investigativo, incluida la redacción de la memoria escrita de esta tesis. Por medio del análisis y la síntesis se llegó a determinar los aspectos más relevantes de la vinculación universidad – entorno laboral, el proceso de inserción laboral y estructurar metodológicamente la estrategia que se propone.

Inductivo-deductivo: De manera simultánea contribuyó a establecer regularidades y manifestaciones de hechos de carácter general, asociados con la vinculación universidad-entorno laboral y el proceso de inserción laboral de los egresados de la educación superior.

El enfoque de sistema fue esencial para relacionar las diferentes etapas y componentes de la estrategia y para concatenar las acciones propuestas en cada ámbito.

Del nivel empírico: Análisis documental: Se utilizó para el análisis del estado del arte y la práctica sobre la inserción laboral de graduados universitarios, el análisis del plan de estudios de la carrera, los documentos y normativas existentes sobre seguimiento a graduados, vinculación con la sociedad, así como informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Entrevistas: Se realizó una entrevista al director de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDÉS, con el objetivo de profundizar en el conocimiento del plan de estudios y la organización del componente laboral en la carrera. Así mismo se entrevistó al director de vinculación con la sociedad de la misma universidad para conocer los procedimientos utilizados en los procesos de seguimiento a graduados y vinculación con la sociedad.

Encuestas: Se aplicaron encuestas a empleadores de las regiones de influencia de UNIANDES, para conocer las necesidades estimadas actuales y perspectivas (5 años) de profesionales en el mercado laboral y sus valoraciones sobre el nivel de preparación de los graduados que laboran en sus empresas.

Se aplicaron encuestas a graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES, para conocer el nivel de empleabilidad de los mismos y su percepción sobre el nivel de formación adquirido.

Se encuestaron los estudiantes y profesores de la carrera de Administración de Empresas para conocer sus criterios sobre el proceso de formación en la carrera y su incidencia en la inserción laboral.

La **novedad científica** de la investigación radica en la estrategia propuesta para la inserción laboral y el seguimiento a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, su concepción teórica y estructura metodológica, así como las acciones propuestas que incluyen enfoques no antes tratados en la literatura nacional e internacional para el diagnóstico y transformación de la inserción laboral de los graduados de la carrera estudiada.

La contribución a la teoría está fundamentada en: el análisis de los principales aportes de la economía de la educación y su relación con el mundo del trabajo, el análisis de las principales tendencias en la vinculación universidad-mundo del trabajo, la identificación de las principales limitaciones teóricas en el papel de la universidad en la inserción laboral de graduados universitarios, la creación de un concepto propio sobre inserción laboral de graduados universitarios y la definición de dimensiones e indicadores de la inserción laboral.

Desde el punto de vista práctico, este resultado permite la actualización del perfil de egreso y profesional de la carrera Administración de Empresas de la UNIANDES en función de las políticas de desarrollo del territorio y el país, las propuestas del proyecto Tunning Latinoamérica y las necesidades del mercado laboral. El perfeccionamiento del diseño, organización, ejecución y control

del componente laboral de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, el diseño e implementación de una estrategia de vinculación de la UNIANDES con la comunidad de las regiones de influencia de la misma, el desarrollo de un sistema automatizado de información y una normativa institucional de seguimiento a graduados de la UNIANDES, el estudio de pertinencias de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES, lo cual contribuye a la acreditación de la misma y al rediseño según lo exige el Consejo de Educación Superior de Ecuador.

La tesis se estructura en introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el primer capítulo se abordan, los referentes teórico-conceptuales y metodológicos que conforman el estado del arte sobre el tema objeto de estudio y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de las naciones. En el segundo capítulo se realiza la caracterización de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, se definen las dimensiones e indicadores de la variable inserción laboral de graduados y se realiza el diagnóstico de la situación actual que presenta la carrera de Administración de Empresas con la inserción laboral de sus graduados. En el tercer capítulo se desarrolla la fundamentación de la estrategia, se diseñan sus etapas y elementos que la componen, se describen las acciones a desarrollar en cada etapa y por último se realiza la implementación de las acciones para transformar la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la UNIANDES.

CAPÍTULO 1

FUNDAMENTOS TEÓRICO CONCEPTUALES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICO CONCEPTUALES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

En este capítulo se abordan los principales referentes teórico-conceptuales sobre la economía de la educación, la vinculación universidad mundo del trabajo y la inserción laboral de graduados universitarios en el contexto mundial, regional y nacional, conformando el estado del arte sobre el tema objeto de estudio y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de las naciones.

1.1. Economía de la educación, antecedentes y realidades en el contexto mundial

La economía de la educación no ha sido una de las áreas de especialización preferidas por economistas, ni ha contado con la simpatía de educadores. Sin embargo tanto el acelerado desarrollo en la aplicación del análisis económico a diversas áreas, como el extraordinario interés por la educación como un instrumento de desarrollo, han renovado la atención sobre las respuestas o al menos sobre las intuiciones que el análisis económico es capaz de aportar en el campo educativo. (Aedo, 2010).

El interés por la educación desde una perspectiva económica, se debe principalmente a que muchos gobiernos consideran que existe una relación entre los trabajadores con buen nivel educativo y el crecimiento económico, también debido a que se canalizan ingentes recursos presupuestarios para la educación, además, el sistema educativo demanda una gran cantidad de profesionales.

La economía de la educación es una disciplina relativamente joven, uno de los primeros en llamar la atención sobre el valor económico de la educación, fue Schultz en su trabajo "Investment in Human Capital" publicado en 1961, para referirse a la importancia que tiene la formación de las personas sobre la producción y el crecimiento económico, analizando el gasto en educación como una inversión.

Su apogeo en los años sesenta se basa en la educación como instrumento de movilidad y mejora social. Algunos autores como Friedman, Schultz y Becker coincidieron en la importancia que la educación tiene para el desarrollo de las personas y de los pueblos, el enfoque se orientó a la

determinación del grado de contribución de la educación al desarrollo y al diseño de modelos económicos para planificar la educación. Grao e Ipiña (1996)

En este mismo ámbito Denison (1962), utilizó el concepto de función de producción para determinar la contribución de los diferentes factores de producción al crecimiento del PIB de Estados Unidos, entre los años 1910-1960, demostrando que el trabajo y el capital físico no determinaban en su totalidad el crecimiento de ese PIB. Es así que declara que existía un factor residual que tributaba al crecimiento de ese producto, la calidad de la fuerza de trabajo que incluye su educación.

Dos años más tarde, Gary Becker (1964) estudió la rentabilidad correspondiente a la inversión en educación y publicó su obra "Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education" que, junto con trabajos de años anteriores desarrollados por Jacob Mincer sentaron las bases y dieron impulso a esta nueva corriente dentro del pensamiento económico. En su forma más simple, dicha teoría percibe a los recursos que se destinan a la educación como una forma de inversión que rendirá una corriente de beneficios en el futuro.

Estos investigadores no sólo se centraron en el análisis del capital humano, sino que incorporaron elementos nunca antes analizados en investigaciones precedentes, entre los que se destacan: efectos de la educación en el mercado matrimonial, la fertilidad, la salud y la criminalidad, revolucionando el análisis del crecimiento económico.

Las primeras publicaciones científicas en economía de la educación, se desarrollan en los años 70 del siglo XX, Blaug (1970), desarrolla importantes investigaciones desarrolladas en el campo teórico y práctico, lo cual genera un movimiento importante en el mundo científico que alcanza un desarrollo marcado a principios de los 80. En el año 1982 se publica el primer número de la revista norteamericana "Economics of Education Review" la cual se dedicaba exclusivamente a estudios de economía de la educación.

En los primeros años de la década de los setenta se desarrolla un cambio abrupto en el papel que en la década anterior había evidenciado la economía de la educación. La preocupación por la inflación, los paros juveniles, el alto nivel académico experimentado en gran parte de los individuos

de algunos países, trajeron consigo la reducción de los presupuestos en educación. Investigaciones desarrolladas en ese momento, demostraron que el sistema educativo a nivel mundial era disfuncional y cuestionaban la exactitud y veracidad de los estudios de previsión de fuerza de trabajo a largo plazo realizados una década atrás por los defensores de la teoría del capital humano. Estos elementos derivaron en una década sombría para la economía de la educación. No obstante se reconoce en esta década de los setenta tres corrientes de pensamientos importantes que cuestionaban las teorías aportadas en los sesenta, ellas son:

1. La corriente "Credencialista" liderada por Arrow (1973), Spence (1973) y Stiglitz (1975), quienes cuestionaban que los mayores ingresos salariales de los de mayor nivel de educación fueran necesariamente un reflejo de una mayor productividad. Ellos defendían la teoría de que la educación funcionaba como un instrumento de reclutamiento de personal en el mercado laboral, los empleadores utilizaban el nivel de educación como un requisito para los mejores puestos y salarios.
2. La corriente "Institucionalista" liderada por Doeringer (1971), Piore (1971) y Thurow (1975), quienes manifestaban que la productividad está en el puesto de trabajo y no en el capital humano, para ellos los empleadores hacen una valoración de los puestos de trabajo y en función de su complejidad le asignan un salario.
3. La corriente "Radicalista", liderada por Bowles y Gintis (1976), quienes afirman que los economistas que defienden la teoría del capital humano se equivocan al afirmar que el valor económico de la educación se debe a los efectos del aprendizaje cognitivo adquirido en el sistema educativo. Esta corriente defiende la teoría de que el desempeño de los trabajadores depende muy poco de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo y en mayor medida de ciertas características no cognitivas y más personales como la responsabilidad, la autoestima y la capacidad de liderazgo.

A pesar de todas estas críticas en los setenta del siglo XX, la economía de la educación no sucumbe y por el contrario logra un incremento importante en el desarrollo de estudios posteriores que perduran hasta nuestros días. Uno de los principales aportes lo realiza Mincer (1974), que

explica los determinantes de la oferta de trabajo y el cálculo de las tasas privadas de rentabilidad, lo que viene a demostrar que la teoría del capital humano y las regresiones explicativas de los ingresos nunca dejaron de ser aspectos vitales para conocer el efecto de la educación en la economía.

En la década de los años ochenta, la sociedad occidental experimenta una serie de cambios socio-económicos a consecuencia del neoliberalismo que afectan la economía de la educación, desde esa óptica se plantea que el gasto público es excesivo e inadecuado y principal causa de la inflación, lo que impone reducciones en los recursos públicos para la educación.

La economía de la educación no sólo se diversificó en lo que se refiere al estudio de los efectos externos del capital humano. También, el análisis de la educación desde un punto de vista interno, o sea el estudio de los sistemas educativos, ha conocido un auge importante a lo largo de los cincuenta últimos años. Aquí el creciente interés de los economistas por estos aspectos tiene varias explicaciones. La democratización de la enseñanza que se produjo a partir de los años 60 en la mayoría de los países industriales cambió por completo la escala de producción de los sistemas educativos. Frente a esta nueva situación, los economistas de la educación, y con ellos los gestores de los sistemas educativos, tomaron conciencia de la imperativa necesidad de planificar el desarrollo de la enseñanza. La crisis económica que surgió en la primera mitad de los años 70 modificó radicalmente las perspectivas de desarrollo de los sistemas educativos. En efecto, los presupuestos públicos ya no podían afrontar un aumento sostenido de la demanda de enseñanza, y por ello los economistas empezaron a reflexionar sobre la financiación y los gastos de los servicios educativos. Paralelamente, estas tensiones presupuestarias originaron numerosas investigaciones sobre el tema de la eficacia interna de los sistemas educativos, y se multiplicaron las evaluaciones de las políticas públicas de enseñanza. (Lassibille, 2012).

Posteriormente en los años 90, específicamente en el año 1993, se crea "Education Economics", revista inglesa de alcance mundial que da soporte a un gran número de publicaciones en el campo de la economía de la educación. Numerosos autores europeos desarrollan importantes estudios en

el área del conocimiento, entre los que sobresalen: Quintás (1983), Eicher (1988), Becerra (1998), Escardibul (1998), Moreno (1998), Oroval (1998) y en el año 1992, se crea la Asociación de Economía de la Educación (AEDE).

En los años noventa la evaluación de las instituciones educativas, es el elemento protagónico para verificar los procesos de gestión y resultados alcanzados y determinar la financiación de la educación. Si bien en este corto período, el desarrollo de estos estudios ha sido fructífero, se coincide con Oroval (1998) en señalar que no se puede afirmar que exista un cuerpo teórico sólido y ampliamente aceptado que explique el rol de la educación en el análisis económico de la sociedad.

En la década de los 80 y 90 del pasado siglo la economía de la educación se consolida como una rama de las ciencias económicas con autonomía notable y una diversificación en su campo de investigación, no limitándose al análisis de la contribución de la educación al crecimiento económico y el efecto de la educación en el salario y la distribución de la renta. Uno de los aportes más importantes a la economía de la educación en estas dos décadas, es el "Informe Coleman", donde se demuestra que sólo entre un 5% y un 10% de la varianza de los resultados académicos se atribuye a los recursos educativos empleados en la educación, la varianza restante está asociada al contexto socio-familiar y las actitudes del individuo. Este trabajo fue la antesala de un grupo importante de investigaciones realizadas en esos años, que llegaron a las mismas conclusiones de que los centros educativos tienen poca incidencia en los resultados académicos.

Una de las definiciones más generales sobre economía de la educación corresponde a Cohn y Geske (1990): "La economía de la educación es el estudio de cómo los hombres y la sociedad eligen, con o sin necesidad del uso de dinero, emplear recursos productivos escasos para producir diversos tipos de formación, el desarrollo de conocimientos, habilidades, carácter, etc. - especialmente por medio de la educación formal- a través del tiempo para ser distribuida entre las distintas personas y grupos en la sociedad". Al expresar que la economía de la educación puede dedicarse al estudio de la asignación de recursos, intervenga o no el dinero, promueve el estudio de

los sistemas educativos en sus múltiples dimensiones, no restringiéndose a los aspectos financieros.

Posteriormente a finales de los años 90 del siglo XX, se logran avances en la introducción de los métodos estadísticos en las investigaciones de la economía de la educación, que permiten concluir que los recursos escolares tienen una incidencia positiva en los logros académicos. En estos años se destacan los trabajos de Betts (1996), Grogger (1996), Heckman (1996), Jhonson y Stafford (1996), Card (1998) y Krueger (1998), los cuales demuestran que existe una asociación positiva y significativa entre la calidad de las instituciones y los ingresos obtenidos en el mercado laboral por los estudiantes.

Se coincide con Ibarrola (1996), que considera que aunque la educación es una condición necesaria para el desarrollo económico, hace hincapié en el hecho de que una mejora en la educación no aumentará automáticamente el crecimiento económico como si se tratara de una variable independiente y lineal del desarrollo; por el contrario, la relación entre ambas variables se percibe como conflictiva en el tiempo y en el espacio. Esta aseveración es válida principalmente para países con una marcada desigualdad en lo social y económico y en aquellos que la expansión educativa no ha mostrado una asociación positiva con el desarrollo económico.

En el siglo XXI se reconocen importantes avances en el desarrollo de la economía de la educación y se amplían los campos de estudio en la misma medida que cambian las tendencias de la educación en el contexto mundial. Entre las áreas de investigación se pueden destacar:

1. Teoría del Capital Humano

Aunque la mayoría de los clásicos de la economía (Adam Smith, David Ricardo, Alfred Marshal, entre otros) apoyaron la teoría de la incidencia de la educación y el conocimiento en la producción y desarrollo de la sociedad, nunca llegaron a establecer un estado del arte sobre el capital humano.

Fueron los economistas neoclásicos los que argumentaron que la formación de las personas era una inversión en capital humano y establecieron las bases del análisis moderno de la educación. En el año 1906, Fisher publica su obra "The Nature of Capital and Income", donde desarrolla la teoría

de que el capital es un stock de recursos que genera flujos de rentas futuras, lo que permite deducir como una inversión tanto a la formación de las personas, como a los bienes que intervienen en el proceso productivo, a pesar de esto la teoría de Fisher, aunque novedosa quedó relegada durante mucho tiempo a un segundo plano.

No es hasta el año 1960, en la “LXXIII Reunión Anual de la Asociación Americana de Economistas”, celebrada en Saint Louis en el mes de diciembre de 1960, que Schultz en su conferencia “Investment in Human Capital” retoma las ideas de Fischer y define el capital humano, él considera que los conocimientos y cualificaciones se pueden asimilar a un capital y la constitución de dicho capital es el resultado de una inversión deliberada por parte de los individuos. A partir de esta concepción, explica que el crecimiento del producto nacional de los países es el resultado de esta inversión. Además Schultz considera que el crecimiento del nivel de salario de los individuos está ligado al aumento de su inversión en capital humano.

Los principales trabajos desde la perspectiva de la teoría del capital humano, que conciben a la educación como una inversión en las personas, frente al enfoque anterior que la consideraba como consumo; se orientan a la determinación de las tasas de rendimiento de los diferentes niveles educativos, también se valora la contribución de la educación al crecimiento económico del país y se crean métodos para la toma de decisiones económicas en materia educativa.

Se reconocen como los principales exponentes de esta teoría, además de Shultz, Becker (1964) quien desarrolla la teoría de la inversión en el capital humano y considera que el efecto de esta inversión influye directamente en las ganancias, el empleo y las actividades de consumo. Posteriormente Chiswick (1966) y Mincer (1974), crean un modelo matemático que relaciona las ganancias en el mercado de trabajo con las inversiones en el capital humano.

En Europa se destacan diferentes autores, entre ellos, Quintas y Sanmartín (1978) fueron probablemente de los primeros en estimar el rendimiento de la educación, a partir de la evaluación de la tasa de rendimiento interno. En base a una encuesta realizada en 1971 a más de 13.000

hogares, calculan la tasa de rendimiento privado y social de los diferentes niveles de enseñanza que configuraban el sistema educativo español en esta época.

Samuel Bowles y Herbert Gintis (1975) en su crítica a la teoría del capital humano, expresan que no se trata sólo de determinar cómo afectan las variaciones del nivel de inversión al nivel del producto y a las tasas de crecimiento, sino también cómo afecta la estructura de la formación de capital humano a las relaciones sociales de producción y a la evolución de las relaciones de clase. Según estos autores, las decisiones de contratación y promoción laboral no están realmente ligadas a cuestiones de eficiencia, sino más bien que sobre la base de la eficiencia y la técnica, se busca justificar un proceso que sustancialmente es ideológico, político y social, en términos de asignación de roles, jerarquías y desigualdades, consideran que los empleadores pagan mejores remuneraciones a las personas con mayor nivel educativo, porque suponen que las cualidades requeridas en los puestos más altos se obtienen en los mayores escalones del sistema educativo.

Collins (1979), principal exponente del credencialismo, defiende que los títulos académicos son credenciales que demuestran la presencia de hábitos culturales más que conocimientos y habilidades técnicas, que los empleadores valoran para la contratación y remuneración, debido a que los hábitos culturales gozan de mayor legitimidad y mayor consenso social.

Thurow (1983), cuestiona la dimensión macroeconómica de la teoría del capital humano, mediante el análisis de la evolución de la educación y la economía en Estados Unidos, en el período (1950 – 1970), entre sus principales resultados encontró que: hubo un reparto más igualitario de la educación que de la renta, se incrementó en mayor proporción el número de trabajadores con estudios superiores que la productividad y la economía nacional. Concluye Thurow que los hechos señalados demuestran que la relación entre educación, productividad e ingresos debe ser distinta y mucho más compleja que lo que supone la teoría del capital humano, sobre todo en períodos de recesión con desempleo. Entre los principales aportes realizados en la teoría del capital humano en estos años del siglo XX están:

1. Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de educación.
2. Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de educación.
3. Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad.
4. La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados.
5. Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras.
6. La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado.
7. El inversor en capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor en capital tangible.

Estos resultados se lograron demostrar de manera práctica por medio del empleo por parte de los autores de una serie de fórmulas matemáticas que lograron medir la educación formal y el proceso de formación en el puesto de trabajo.

Han sido muchos los autores que han trabajado el capital humano en estos últimos años, se destacan: Capocasale (2000), López (2000), González (2000), Rojas (2000), Barceinas (2001), Flores (2001), Gratton (2001), Rabanal (2001), San Segundo (2001), Yañez (2001), López (2002), Mendoza (2002), O'connor (2002), Brunner (2003), Laval (2004), Gímenez (2004), De la Fuente (2006), Destinobles (2006), Aronson (2007), Bañuls (2007), Garrido (2007), Domenech (2008), Gil (2008), Florit (2008), Mészáros (2008), Amestoy (2009), Bañuls (2009), Colom (2009), Aristizábal (2010), Max-Neef (2010), Varela (2010), Bañuls (2011), Salas (2011), Tafani (2011), Fernández (2012), Terrones (2012), Martín (2013), Salcedo (2013), Añorga (2014), Bermúdez (2014), Bowles (2014), Giraldez (2014), Kliksberg (2014), Miramontes (2014), Calderon (2015), Cruz (2015), Guerrero (2015), Marin (2015), Martínez (2015), Monroy (2015), Moreno (2015), Roca (2015), Rojas (2015), entre otros.

Estos autores han desarrollado importantes estudios, en los cuales se pueden destacar como principales aportes los que relacionan el crecimiento en economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un importante papel para el logro de niveles más elevados de productividad en el trabajo, lo cual tiene una incidencia directa en el desarrollo de los países; los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que el rendimiento de la inversión educativa no debe ser inferior al rendimiento de inversiones privadas alternativas, la dotación inicial de capital humano de un país es importante para explicar el subsiguiente crecimiento de su PIB; el capital humano por sí solo no garantiza el éxito de la innovación o las nuevas tecnologías, es necesario el capital social (capacidades tecnológicas, organizativas y sociales), es decir, para que haya un crecimiento rápido se tiene que combinar la educación con las tecnologías empleadas en organizaciones bien estructuradas para su aprovechamiento; la inversión en capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. La inversión en los seres humanos es uno de los principales factores de crecimiento económico, el cual se expresa a través del aumento de salarios de los trabajadores, así como por la presencia de otros beneficios sociales.

Existe coincidencia en que se presume una relación directa entre educación, empleo e ingresos, y que en esta relación se ven involucrados un conjunto de actores sociales como: el sistema educativo, el mercado laboral, los empleadores, los trabajadores, el capital físico y el capital humano; la interacción de todos esos factores tributan al desarrollo económico de las naciones. La gran incógnita en esta relación es la determinación del valor del capital humano, aspecto extremadamente difícil por su carácter intangible. La explicación de la incidencia del nivel de educación en las oportunidades de empleo, el incremento de la productividad y por ende en el crecimiento económico de los países, se argumenta sobre la base de los siguientes aspectos:

- El obtener mayores niveles de educación contribuye a elevar la capacidad productiva de la persona, debido a que se mejora su capacidad de aprendizaje, además de desarrollar habilidades de acceso a nueva información.
- La persona se vuelve más receptiva a la introducción de cambios en la esfera productiva, en el entorno empresarial y en la sociedad.
- Se vuelven las personas más creativas, generando innovaciones productivas, tecnológicas y sobre todo institucionales.
- Los individuos mejor preparados poseen mejores habilidades de lectura y cálculo, lo que les permite suscribir contratos más sofisticados y manejar mucho más fácilmente la información económica y legal.

Estos elementos demuestran que un país que desee emprender un camino hacia el desarrollo económico, necesita invertir en la educación de sus personas y de la fuerza de trabajo. En la actualidad una gran cantidad de países ven en la educación de su pueblo un medio ideal para incrementar el nivel de su capital humano.

Es necesario redefinir el concepto del capital humano, si bien presupone una inversión, lo fundamental es el resultado de las relaciones sociales y de producción que se expresan en la formación de personas como parte de una sociedad en desarrollo. El capital humano no se limita al plano cognitivo, es fundamental en su formación y desempeño la dimensión axiológica y la capacidad de saber actuar en diversos entornos laborales, provocando un efecto sinérgico y multiplicador en las organizaciones, que en suma y con un horizonte estratégico es la fuente renovable de la riqueza de un pueblo.

Existen ejemplos muy elocuentes de que la inversión en educación tiene una incidencia directa en el desarrollo económico de los países y un ejemplo fehaciente de esto lo constituye Cuba, país que ha desarrollado la educación a los más altos niveles en Latinoamérica y el mundo y hoy su principal fuente de aporte a la economía lo constituyen los servicios profesionales.

2. Efectos no monetarios de las inversiones educativas

Este es otro de los aspectos de la economía de la educación en que se han logrado importantes resultados, es evidente que cuantificar los efectos no monetarios en cualquier inversión es altamente complicado, y en el caso concreto de la educación mucho más complejo. Por ello un grupo de investigadores entre los que sobresalen Michael (1972), Levy (1976), Rosenzweig (1990), Becker (1991), Goldin (1992), Angrist (1996), Jaqus (1997), Jones (2008), Ridell (2008), Tertilt (2008), Oreopoulos (2011), Gómez (2015), Perea (2015), Plata (2015), Sánchez (2015), entre otros, han llegado a importantes conclusiones, las cuales se muestran a continuación:

- Los beneficios no monetarios y externalidades del capital que aportan las personas individualmente y en sociedad son muy difíciles de cuantificar.
- Demostraron la incidencia del capital humano en las actividades de consumo de los individuos.
- Se desarrolla el modelo de elegibilidad, el cual permite integrar el bien de consumo en el análisis de la demanda de educación para comprender el comportamiento de los universitarios.
- Estudiaron el papel que tiene la educación (sobre todo en el caso de las mujeres) en el área de la salud, la fertilidad, la mortalidad infantil y la educación de los niños en edades tempranas.
- La educación permite a las personas tomar mejores decisiones en materia de salud, pero a su vez incide directamente en la elección que se puede hacer en el ámbito matrimonial y de parejas, lo que incide en el desarrollo de la teoría de la familia elaborada, defendida por Becker (1991).
- Existen teorías que demuestran que en la medida que se invierte más en educación, se reducen los índices de criminalidad.
- Igualmente logran demostrar que las personas mientras mayor nivel de educación poseen, más respetuosos son con el medio ambiente.
- Demostraron que un mayor nivel educativo produce familias más educadas, posibilitando un ambiente familiar y social más propicio para el mejor desarrollo de las futuras generaciones.
- Eleva el costo de oportunidad de tener y mantener hijos, generando una menor tasa de fertilidad y por tanto un menor crecimiento poblacional.

Igualmente estos autores estudiaron los beneficios no monetarios que procura la educación en el mercado laboral, aunque no fueron sus principales aportes, pero coinciden en que los individuos con mayor nivel educativo tienen una probabilidad menor de estar en paro que los otros, y en caso de estarlo tardan menos que los demás en encontrar un nuevo trabajo. Así mismo otros estudios demuestran que la educación permite a las personas acceder a puestos de trabajos muy bien valorados socialmente, elemento que les garantiza un mayor prestigio y estatus ante la sociedad.

3. Educación, ocupación y trabajo

El tercer campo de acción, corresponde a la educación, ocupación y trabajo, lo cual se justifica por los cambios drásticos en el mercado del trabajo y los efectos sociales que conllevan, como el desempleo, la inestabilidad laboral, la polarización de la riqueza y la marginación de grandes grupos de la población. Las líneas de investigación que se destacan en este campo de estudio corresponden a la adaptación de los sistemas educativos, al mercado de trabajo, los mecanismos de inserción laboral, las causas del desempleo de los titulados, entre otras.

Además de preocuparse por los rendimientos educativos, la economía de la educación, tiene otros objetivos, entre ellos: el análisis del efecto de la educación sobre fenómenos como la estructura de la fuerza de trabajo; las prácticas de reclutamiento, la migración de trabajadores; la estructura del comercio internacional; la distribución de la renta; y, en general, las perspectivas de crecimiento económico (Caneda y Fernández, 2000).

Uno de los temas de la economía de la educación en los años setenta, ante un contexto de problemas de desempleo, fue la relación entre la educación y el mercado del trabajo, específicamente, la educación como herramienta de inserción laboral.

Dentro de las funciones sociales de la educación está la formación profesional de los estudiantes para su inserción laboral, existe un vínculo entre la universidad y el mundo del trabajo, que implica la relación entre educación y productividad, desarrollo económico de los países y el empleo. El cuestionamiento fundamental es determinar si la educación constituye la vía para el desarrollo económico y la prosperidad de los países.

Jordi Planas (2003), analiza las transformaciones en la oferta y demanda de trabajo, en el primer aspecto considera la ampliación del escenario de formación, el nivel medio de estudios y el envejecimiento de la población y cuestiona la racionalidad de las políticas educativas, destaca en su estudio la relación entre los niveles de escolaridad de distintos grupos de la población y su nivel de ingresos, así como la jerarquía de los empleos desempeñados y cómo los jóvenes titulados se insertan de mejor forma en el mercado de trabajo.

En relación a la demanda, manifiesta que las necesidades de la economía y de la empresa no son equivalentes debido a la dificultad de identificar en el largo plazo las necesidades de la economía, a través de los requerimientos empresariales que son de naturaleza cortoplacista, así como del comportamiento formativo de los individuos con un horizonte para toda la vida que no se corresponden con las necesidades empresariales. Estos cambios generan racionamiento de empleos, requerimientos más exigentes en los procesos de contratación con mayor nivel educativo, bajo el supuesto de una mayor adaptabilidad a la evolución del trabajo, por lo que la construcción de las competencias es una coproducción del sistema educativo y del entrenamiento en el trabajo.

Propone un modelo de ajustes basado en competencias, las que pueden adquirirse no exclusivamente en las instituciones educativas, sino también en espacios distintos a lo largo de la vida y que se definen por los cambios tecnológicos y la organización de los procesos empresariales, bajo la premisa de que el mercado de trabajo se basa en las competencias y no sólo en los títulos. Señala que la movilidad de las personas requiere de competencias transversales y no exclusivamente de naturaleza específica.

Para Casal (2003), la transición de la escuela al trabajo es un proceso complejo en el nuevo contexto económico y social, que se inicia en el campo educativo donde se desarrolla el itinerario formativo y continúa con la inserción laboral, como trayectoria de transición de la escuela al mercado de trabajo.

En el estudio "Financing Education: Investments and Returns", publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (París, 2003), se mantiene la idea de que la inversión en educación puede ser muy rentable, tanto para los individuos como para la sociedad y que para su optimización es importante prever las necesidades profesionales futuras y los costos en educación involucrados, la determinación de la proporción de recursos del país, posible y deseable para la educación y la priorización en el sistema de enseñanza.

Uno de los aspectos más discutidos en la relación de la educación con el mundo del trabajo es la sobreeducación y el desajuste educativo, tema tratado por Freeman (1976), quien desarrolla un estudio en Estados Unidos entre los años 1950-1960. Freeman (1976), es uno de los primeros investigadores en analizar el fenómeno de la sobreeducación y estableció las pautas para el estudio del tema del desajuste educativo. Así mismo, analizó la evolución de la demanda de la educación superior en Estados Unidos en los años 1950-1960 y demostró que existió un crecimiento importante en la matrícula en esos 10 años. Evidentemente en esa época, los graduados universitarios no tenían dificultades para encontrar empleo y bien remunerado. Pero a finales de los 70 del siglo XX, esta situación muy favorable en el mercado laboral, cambió de manera rotunda, los salarios de estos profesionales bajaron bastante, hasta llegar a la media del salario de 15 años atrás, así mismo las oportunidades de empleo de estos profesionales se deterioraron considerablemente, lo que originó que una alta cifra de graduados universitarios tuvieron que emplearse en puestos con niveles muy inferiores a su grado de escolaridad.

Esto demuestra que la política emprendida por Estados Unidos en esta década, condujo al país a generar un exceso de graduados universitarios y por ende un nivel de sobreeducación de las personas respecto a la capacidad y demanda del mercado laboral.

Estos primeros trabajos se convirtieron en un incentivo para que otros autores se dediquen al estudio de la sobreeducación de la población en sus países. En el año 1987, Rosemberg, plantea por primera vez indicadores para evaluar el nivel de sobreeducación, describiendo las calificaciones requeridas para cada puesto de trabajo, lo que conduce a definir el grado de educación necesario para el empleo.

Otro aspecto importante analizado por los economistas de la educación, es el análisis del desajuste educativo sobre las ganancias, movilidad laboral y satisfacción en el trabajo. Se desarrollan numerosos estudios sobre la función minceriana de ganancias, el rendimiento de los años de estudios necesarios para el desempeño exitoso en el puesto de trabajo, la determinación de los años de sobreeducación e infraeducación y demostraron la medida en que estos trabajadores tienen diferencias en sus salarios.

Se destacan en los estudios de sobreeducación y desajuste educativo, los autores: Rosemberg (1987), Sicherman (1991), Ramírez (1993), Robst (1995), Clark (1996), Ferri (1996), Oswald (1996), Serrano (1996), Sánchez (1997), Groot (1998), Massen (1998), Van Den Brink (1998), Dolton (2000), Vignoles (2000), Lassibille (2001), Betancourt (2005), Gamero (2005), Aguilar (2008), García (2008), López (2008), Ramos (2008), Murillo (2010), Almas (2013), Caselles (2013), De España (2013), Fernández (2014), Jiménez (2014), Pino (2014), Romero (2014), Sánchez (2014), Fuentes (2015), Izquierdo (2015), Mínguez (2015), Moreno (2015) y Rodríguez (2015).

Entre sus investigaciones se trabajaron el desajuste educativo y las competencias cognitivas, su incidencia en los salarios (España); el desajuste educativo y la formación laboral especializada, efectos sobre los rendimientos salariales (Uruguay); el desajuste educativo y la movilidad laboral (España); el desbalance de calificaciones, polarización en la creación de empleo e informalidad (evidencia para Argentina); el desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería (España); el desajuste educativo por regiones en Colombia (¿Competencias por salarios o por puestos de trabajo?); los efectos del desajuste educativo sobre el bienestar subjetivo de los individuos, principalmente.

Al analizar los principales resultados presentados en estas investigaciones se puede concluir que:

- Se constata que desajuste educativo y desajuste en competencias son dos fenómenos distintos en el mercado de trabajo español, siendo el desajuste educativo el que contribuye a explicar las diferencias salariales existentes entre trabajadores que ocupan un puesto de trabajo similar.

- El desajuste de calificaciones parece constituir un fenómeno permanente del mercado laboral. A su vez, los resultados indican que los asalariados informales tienen, en relación a sus pares formales con similares características, más probabilidades de estar sobreeducados en su puesto. Por tanto, a las conocidas consecuencias negativas de la informalidad laboral para el trabajador, deberían sumarse sus efectos sobre la forma en que se ajusta (o no) la educación de los ocupados con la requerida por su puesto, un aspecto al que la literatura ha prestado poca atención.
- Los análisis econométricos muestran que los trabajadores pueden compensar en el puesto de trabajo sus carencias de educación reglada con mayores dotaciones de experiencia laboral y/ o con periodos de formación de entrada en el puesto más dilatados. Asimismo, las estimaciones indican que el desajuste educativo no afecta a la probabilidad de movilidad laboral voluntaria.

En el mercado laboral la exigencia de un nivel educativo más alto es cada vez más frecuente, lo cual ocasiona que personas más educadas tengan acceso a ocupaciones que requieren una menor formación educativa. Este hecho desestimula la inversión en educación, dado que las tasas de rendimiento educativo disminuyen.

El análisis de la educación como vía para garantizar la inserción en el mercado laboral, sobre todo en los graduados universitarios, requiere de un profundo análisis de la relación entre la universidad y el mundo del trabajo, pues esa relación permitirá ajustar los currículos a las necesidades y expectativas del mercado laboral.

1.2. Antecedentes y tendencias de la vinculación universidad – mundo laboral

Con la creación de la Universidad de Berlín en 1810, surge la concepción de la universidad moderna con las funciones sustantivas de docencia e investigación, al basar su enseñanza, no solo en el conocimiento aceptado, sino en demostrar cómo se habían producido dichos conocimientos (Morales, Mira & Arias, 2010). La vinculación aparece según Díaz y Herrera (2004), en la universidad de Cambridge, en 1872, influida por los cambios nacionales y las características de las regiones en las que las instituciones universitarias están inmersas.

En Latinoamérica, Tunnermann (2006), sitúa la aparición del concepto de vinculación, asociado a la extensión universitaria en 1918, en lo que se denominó el Movimiento o la Reforma de Córdoba, que incluyó una serie de planteamientos políticos y sociales, dentro de los cuales aparece el fortalecimiento de la función social de la universidad. El Movimiento “agregó al tríptico misional clásico de la Universidad, un nuevo y prometedor cometido, capaz de vincularla más estrechamente con la sociedad y sus problemas, de volcarla hacia un pueblo, haciendo a éste partícipe de su mensaje y transformándose en su conciencia cívica y social” (Tunnermann, 2006, p. 269).

En la Primera Conferencia Latinoamericana de Extensión Universitaria y Difusión Cultural, que se reunió en Santiago de Chile, se expresa que “la extensión universitaria debe ser conceptuada por su naturaleza, contenido, procedimientos y finalidades de la siguiente manera: Por su naturaleza, la extensión universitaria es misión y función orientadora de la universidad contemporánea, entendida como ejercicio de la vocación universitaria. Por su contenido y procedimiento, la extensión universitaria se funda en el conjunto de estudios y actividades filosóficas, científicas, artísticas y técnicas, mediante el cual se auscultan, exploran y recogen del medio social, nacional y universal, los problemas, datos y valores culturales que existen en todos los grupos sociales. Por sus finalidades, la extensión universitaria debe proponerse, como fines fundamentales proyectar dinámica y coordinadamente la cultura y vincular a todo el pueblo con la universidad. Además de dichos fines, la extensión universitaria debe procurar estimular el desarrollo social, elevar el nivel espiritual, intelectual y técnico de la nación, proponiendo, imparcial y objetivamente ante la opinión pública, las soluciones fundamentales a los problemas de interés general”. (Tunnermann, 2006)

Esto evidentemente le da una nueva concepción a la vinculación, pues le impone a la universidad el reto de interactuar con la sociedad, de manera que debe involucrarse como un ente activo en la solución de los problemas que en ella se suscitan y en motor impulsor del desarrollo económico, político y social de las naciones.

En la Segunda Conferencia Latinoamericana de Vinculación y Difusión Cultural, realizada en 1972 en México, los trabajos se enfocaron al análisis de las relaciones entre las universidades y las

sociedades latinoamericanas, así como también a la delimitación de las funciones de la extensión universitaria. Se postuló el siguiente concepto: “Vinculación universitaria es la interacción entre universidad y los demás componentes del cuerpo social, a través de la cual ésta asume y cumple su compromiso de participación en el proceso social de creación de la cultura y de la liberación y transformación radical de la comunidad nacional”. (Tunnermann, 2006, p. 76)

Se reconoce que la educación es un subsistema social que forma parte de un sistema global, pero con la suficiente autonomía para influir en la sociedad y promover su cambio (Serna, 2007).

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción (1998:3), en cuanto a la revalorización de la vinculación universitaria en el quehacer de las instituciones de educación superior, expresa textualmente “la educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados”.

Esta concepción de la UNESCO (1998), refuerza lo planteado en la Segunda Conferencia Latinoamericana de Vinculación y Difusión Cultural, y acaba con el enfoque reduccionista de la vinculación universitaria que en su mayoría abordaba el proceso de vinculación como una interacción cultural y deportiva, obviando que la universidad es el centro de desarrollo social. Se fortalecen las funciones de la educación superior al servicio de la sociedad en lo relacionado a los problemas prioritarios de la misma y se establece el vínculo de la universidad con el mundo del trabajo mediante intercambios de diversa naturaleza.

En el análisis de la vinculación universidad – mundo del trabajo, se destacan las investigaciones realizadas por: Vacarezza (1997), Varela (1999), Juarros (2006), Borrego (2009), Castillo (2010), Velho (2010), Casalet (2012), Montoya (2012), Morales (2012), Mato (2013), Navarro (2013), Rubiano (2013), Arias (2014), Cárdenas (2014), Clemenza (2014), González (2014), Pérez (2014),

Pons (2014), Quispe (2014), Correa (2015), Cejas (2015), Ibarra (2015), Pérez (2015), Ruiz (2015), entre otros.

Estos trabajos en su mayoría analizan la relación de la universidad con el mundo del trabajo (específicamente el sector empresarial) y las oportunidades que desde la universidad deben aprovecharse para desarrollar la investigación científica y la transferencia de tecnología. Además coinciden en que es una necesidad para las instituciones de educación superior conocer la realidad del sector empresarial para contribuir a la solución de los problemas que se presentan mediante la aplicación y generalización de los conocimientos.

El cambio tecnológico y la vinculación del mundo empresarial con las universidades, es un aspecto que ha tomado mayor auge en los últimos tiempos. La competitividad en los negocios y la necesidad de establecer alianzas para lograr mayor participación, tanto en el mercado como en la creación de fuentes de innovación, provoca una nueva proyección de la misma universidad para la investigación y desarrollo de un país.

El interés por el tema de la vinculación entre la universidad y el sector productivo surge de la apreciación de la diferencia de roles que ambas entidades cumplen en los países industrializados, respecto a los que realizan en los países de menor desarrollo, lo que guarda relación con la desigualdad que entre ambos grupos de naciones existe en cuanto al desarrollo económico y de la ciencia y la tecnología. De tal modo, los países industrializados son los líderes mundiales en esta materia, posición desde la cual han podido decidir sobre los mecanismos del mercado mundial, sobre relaciones internacionales e incluso sobre cuestiones de política interna de otros países. Mientras que los países de menor desarrollo, con retraso respecto de los países industriales, se han visto obligados a tomar medidas tendientes a reforzar su sistema científico-tecnológico, así como a promover la vinculación entre la universidad y el sector productivo, con objeto de prepararse para responder a los desafíos de la sociedad moderna y sobre todo, para estar en condiciones de integrarse a la globalización de la economía mundial. (Acuña, 2011).

Mientras que, la universidad se ve en la obligación de crear las condiciones requeridas para responder a las necesidades que demanda la sociedad en su conjunto y el sector productivo en particular. De ahí que, la vinculación entre la universidad y el sector productivo resulte un procedimiento susceptible de ser impulsado, por cuanto la relación entre ambas instituciones contribuye a sus desarrollos y al estímulo del desarrollo científico y tecnológico que los países de América Latina requieren para superar el atraso y la pobreza.

En la actualidad la eficacia de la universidad depende fundamentalmente de las articulaciones que ha establecido con la sociedad (Clemenza, 2014). En cambio en América Latina, en general, tanto la universidad como el sector productivo no han explotado esta relación como oportunidades de desarrollo en las dos direcciones.

Sobre la vinculación universidad-empresa, muchos autores han desarrollado importantes aportes teóricos, en el anexo 1, aparecen los más relevantes de los últimos 30 años, de los cuales se puede inferir que actualmente existe cierto desajuste entre la universidad y la empresa, en el contexto mundial. Por una parte, las universidades (y entre, ellas se incluye la ecuatoriana) aún proponen programas de estudios poco acordes a las necesidades del mercado laboral (y del mercado en general), y no se han quitado de encima el lastre del enciclopedismo y del academicismo (los docentes y las estructuras tardarán en acoplarse a las nuevas normativas pragmáticas de los requisitos de la empleabilidad de los graduados ya sea por falta de motivaciones e incentivos, ya sea porque la investigación aún no está bien incentivada o ya sea porque los servicios de orientación profesional y de tutoría para el desarrollo de la carrera profesional están todavía muy poco potenciados en los niveles universitarios (Agra, 2012).

Las posturas ante este distanciamiento universidad - empresa son resumibles en dos grandes discursos: los pensadores que explican que la universidad ha de ser liberal, no finalista (no ha de preparar necesariamente a sus alumnos para el trabajo) y los que defienden que la conexión y encaje entre esas dos entidades ha de ser lo más perfecto y completo posible (García, 2003.) En este último caso no hay que olvidar el papel de la empresa frente a esta carencia de comunicación y

de trabajo sinérgico. Las empresas poco pueden conseguir si no se implican en una formación continuada, descentralizando las decisiones y sancionando las iniciativas de su personal. Las empresas han de contribuir a la formación y a la colocación de los graduados entendiendo su contribución como una función orientadora más, asumiendo líneas de acción social solidaria. La empresa es uno de los *sujetos activos de la orientación profesional continuada* y ha de comprender que la formación no debe ser solamente técnica sino también dirigida al desarrollo de competencias genéricas y transversales, transferibles, para magnificar el potencial de su personal trabajador (*empowerment*), sin esperar que esa función formativa y enriquecedora recaiga exclusivamente en las universidades.

Todos los estudios anteriores analizan diversos factores e intereses de vinculación universidad y sector productivo, sin embargo son muy escasos los autores que tratan el tema de la inserción laboral de los graduados y el aseguramiento por parte del mercado laboral de plazas para los graduados universitarios. La universidad ha hecho muy poco por la relación con el mercado laboral donde en el futuro deben ingresar los graduados de sus programas de pregrado y posgrado, ese es un reto para la universidad latinoamericana actual.

1.2.1. Actualidad del mundo del trabajo

El trabajo ocupa un lugar primordial en la vida de las personas, es un factor que determina en gran medida la estabilidad y el bienestar de las familias y las comunidades, se considera en las políticas de los gobiernos del planeta, no obstante como resultado de la dinámica social y económica, el futuro del trabajo suscita para muchos un sentimiento generalizado de incertidumbre.

En el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, 104^a (2015), se examina la idea de una iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, que surge como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso de continua transformación, y contribuir a la causa de la justicia social.

Para asumir este reto es necesario partir de una comprensión básica del mundo del trabajo en la actualidad, son tres mil millones de trabajadores en el planeta, 200 millones de personas

desempleadas; la tasa de desempleo de los jóvenes es mucho más alta que la tasa media de desempleo de la población general, y en muchos casos la duplica con creces. Asimismo, hay más hombres que mujeres con trabajo, la tasa es un 26 por ciento inferior a la de los hombres. Las diferencias salariales de género se mantienen por encima del 20 por ciento. (Ibídem).

Las tendencias demográficas traen al mercado de trabajo 40 millones de personas cada año, lo que implica que en el 2030 la economía mundial deberá crear más de 600 millones de nuevos puestos de trabajo. El número de trabajadores que viven en la extrema pobreza ha disminuido en las últimas décadas, no obstante, unos 319 millones de trabajadoras y trabajadores siguen viviendo con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día. Estos trabajadores se concentran en su mayoría en países en desarrollo, sobre todo en los países menos adelantados, pero el nivel de pobreza también es causa de preocupación en muchos países industrializados. (Ibídem). El problema de la pobreza va junto al de la protección social, a la que accede sólo el 27 por ciento de la población mundial. La mitad de los empleos y de la producción de la fuerza de trabajo mundial se concentra en la economía informal. (Idem).

Elder (2015) principal autora del informe "Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015" de la OIT, manifiesta que es alentador observar una mejora en las tendencias del empleo juvenil en relación a las tendencias 2013, pero no deberíamos perder de vista el hecho de que la recuperación no es universal y que alrededor de 43 por ciento de los jóvenes de la población activa del mundo no tiene empleo o son trabajadores que viven en la pobreza. Aún no es fácil ser joven e incorporarse en el mercado laboral hoy día.

Encuestas recientes sobre la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo (SWTS) dentro del proyecto Work4Youth (2014), determinan que un joven con educación universitaria puede acceder a un empleo estable en tres veces menos tiempo que un joven que tienen educación primaria. En la mayoría de los casos, la transición es más breve para los hombres jóvenes que para las mujeres jóvenes.

En este contexto, hay que abordar la formación como componente esencial de una futura agenda de pleno empleo y trabajo decente para todos los países. Es necesario invertir en las sofisticadas competencias que requiere la nueva economía del conocimiento, y mejorar la interconexión entre los sistemas educativos y las necesidades empresariales. Mejores oportunidades de inserción a un empleo decente para los jóvenes demanda una formación y educación que proporcione las competencias que corresponden a las nuevas exigencias del mundo laboral.

La polarización entre los sectores ocupacionales está conduciendo a una notable dualización de ingresos y un aumento significativo de contratos laborales precarios, inestables y/o de baja calidad, especialmente entre los jóvenes y las mujeres, de forma que en muchos países la proporción de personas que se encuentran en paro, que tienen empleos temporales, a media jornada o en condiciones de bajo salario representan la mayoría del conjunto de la población activa, esta dinámica implica un surgimiento de nuevas facetas de asimetría y un reforzamiento de los componentes desigualitarios en las estructuras sociales, que se añaden a las propias potencialidades dualizadoras implícitas en algunos aspectos de la lógica de la revolución tecnológica.

Con una perspectiva futura para el desarrollo sostenible, en el Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después del 2015, el objetivo 8 expresa: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Siendo el acceso al empleo una prioridad, éste debe ser de calidad, lo cual implica, ingresos justos, igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres, dignidad, condiciones laborales seguras, protección social para las familias, buenas perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad, en suma la gente como centro de desarrollo, con voz para defender sus derechos frente a la explotación con un futuro inclusivo y sostenible.

- **El mundo del trabajo en América Latina y el Caribe**

La flexibilización del marco normativo en las relaciones laborales, que promovió con fuerza el modelo económico en los años noventa, allanaron el camino para que los sectores más dinámicos de la economía aprovecharan las desigualdades existentes en el mercado de trabajo para reducir sus costos y controlar la conflictividad laboral eludiendo por ejemplo la presencia sindical. La propagación de diversas formas de contrataciones flexibles o de subcontratación constituyó un mecanismo empresarial para ganar competitividad que se conformó en la contracara de las formas que fue adoptando la precarización y el disciplinamiento laboral. (Bensusán, 2007). Según Recio (2007) mientras la subcontratación y tercerización del trabajo se presentan como estrategias para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, la precariedad da cuenta de los costos que generan en las clases trabajadoras estas estrategias.

En el informe de la OIT “Formalizando la Informalidad Juvenil. Experiencias Innovadoras en América Latina y el Caribe”, se expresa que al iniciar la vida productiva de los jóvenes, el primer obstáculo es el desempleo elevado, con tasas que son de dos a cuatro veces superiores a las de los adultos en esta región. Cuando finalmente acceden a un empleo suele ser en la informalidad, caracterizada por bajos salarios, inestabilidad, sin protección social y malas condiciones laborales. Seis de cada diez nuevos trabajos disponibles para los jóvenes latinoamericanos y caribeños son informales. Al menos 27 millones de jóvenes que han logrado insertarse laboralmente, se conforman con empleos de mala calidad.

El panorama de América Latina y el Caribe en el año 2014, estuvo influenciado por la desaceleración económica de la región. Si bien en los últimos 10 años existió una dinámica de crecimiento económico lo cual influyó en la generación de empleos y mejoramiento de la calidad de dicho empleo, en estos momentos existe una gran preocupación por la posibilidad que estos logros se pierdan e inclusive se logren revertir las cifras alcanzadas hasta el momento. En la región se considera existen casi 15 millones de desempleados en las zonas urbanas y se espera que en el

2015 esa cifra llegue a los 15 millones 500 mil, por lo que la tasa de desocupación urbana aumentará en 2 décimas del 6,1% al 6,3, según datos de la OIT (2014).

A pesar de que se esperaba en 2015 un crecimiento económico promedio en la región del 2,2%, superior al 1% del 2014, este incremento no fue suficiente para disminuir el índice de desempleo. Lo más alarmante en la actualidad, es que aunque crece la economía, se generan mucho menos empleos, aspecto que tiene una alta incidencia en la juventud. Según estimaciones de la OIT (2015), en el año 2014 en América Latina y El Caribe se generaron un millón menos de empleos, esto implica que un número importante de personas está saliendo del mercado laboral. Esta baja participación, significa que una gran cantidad de personas dejarán de trabajar (sobre todo mujeres y jóvenes), por lo que no percibirán sus salarios y ello tendrá una influencia significativa en el bienestar familiar.

En este contexto difícil e incierto, los jóvenes se encuentran en desventaja, pues el 40% de los desempleados de la región tienen como edad promedio de 15-24 años, y sus tasas de desocupación son entre 2-4 veces mayor que las personas adultas. A esto se une el crecimiento demográfico, aspecto que tiene una influencia en el empleo, se pronostica que para los próximos 10 años, la región necesitará alrededor de 50 millones de empleos.

Otro fenómeno importante y de gran repercusión en el mercado laboral, es la calidad del empleo. Según datos de la OIT, en su informe del Panorama Laboral (2014), en la región existen más de 130 millones de empleados informales, lo cual implica precarias condiciones de trabajo, desprotección, inestabilidad y no respeto de los derechos de estos trabajadores, aspecto que los considera vulnerables en el mercado laboral.

La tendencia a la desaceleración en el crecimiento económico de la región, mantiene una alta preocupación, no se ha manifestado una crisis abierta, pero evidentemente América Latina y El Caribe ha entrado en una nueva fase, caracterizada por tasas de crecimiento económico menores y con variaciones muy pequeñas.

Esto se ha visto influenciado, entre otras cosas, por las bajas tasas de crecimiento de la economía mundial, especialmente China, principal socio comercial de la región, además la inversión fija y la disminución de las exportaciones influyen directamente en el crecimiento económico de la región.

En el anexo 2, aparecen gráficos que demuestran los indicadores relacionados con el comportamiento del mercado laboral en el contexto Latinoamericano y Caribeño.

El crecimiento del PIB en la región ha disminuido en los últimos 5 años, aspecto que ha influido de manera directa en el comportamiento de la tasa de ocupación, la cual ha alcanzado a partir del año 2013, valores negativos, lo cual corrobora la tesis de que una disminución en el crecimiento de la economía, influye directamente en el incremento del desempleo.

La región en los últimos años está creando menos empleos que en épocas anteriores, esto influye directamente en la tasa de ocupación que ha disminuido en los últimos 3 años, esto unido a la menor demanda laboral y la reducción de la fuerza laboral, ha generado como consecuencia de una caída de la tasa de desocupación en más de un 0,3%.

Otro aspecto a tener en cuenta es la relación de la ocupación urbana y rural, elemento que tiene una gran incidencia en el contexto latinoamericano, las ofertas de empleo en las ciudades son mucho mayores que a nivel rural, sin embargo en los últimos años la incrementarse la afluencia de las personas a las grandes urbes, como parte del proceso de migración local, se ha incrementado la tasa de desempleo y subempleo a nivel ciudadano.

En resumen se puede decir, que el año 2014 consolida una tendencia en los principales indicadores del mercado laboral urbano en América Latina y el Caribe, muy diferente de la observada en los últimos 10 años. La actualidad del mercado laboral en la región se ve caracterizada por una disminución en la tasa de participación superior a la tasa de ocupación, lo que genera una reducción en la tasa de desocupación. En años anteriores la reducción en el desempleo fue el resultado de una mayor oferta de trabajo, sin embargo en la actualidad es consecuencia de la salida de una gran cantidad de personas del mercado laboral y pasando a una situación de inactividad.

1.3. La inserción laboral de los graduados universitarios

La inserción laboral de graduados universitarios es un tema que en los últimos años ha notado el interés y la preocupación de muchos investigadores a nivel mundial, influenciado fundamentalmente por las dificultades de acceder al mercado laboral por parte de los graduados universitarios y la creciente complejidad de su adaptación al mundo del trabajo.

Se destacan entre los principales autores que han tratado la inserción laboral de graduados universitarios: Masjuan (1990); Valero (1991); Gumpert (1991); EDE (1993); Amador (1996); Gómez (1998); Pallarola (1998); Sáez (1998); TRASER (1998); Moreiro (1999); Boullón (2000); Dolado (2000); Goñi (2000); Navarro (2000); Diez de Medina (2001); Gallard (2001); Pieck (2001); Lobato (2001); Brunet (2002); López (2002); Sánchez (2002); Tabera (2002); Borden (2003); Cuevas (2003); Sankar (2003); Teichler (2003); Vidal (2003); Abdalá (2004); Acar (2004); CEPAL (2004); Rodríguez (2004); Yorke (2004), Accenture (2005); Betancourt (2005); Cassiamali (2005); Letelier (2005); Rahona (2005); Rodríguez (2005); Zalba (2005); Ventura (2005); Barreiro (2006); Carranza (2006); CEPAL (2006); Gallardo (2006); Romero (2006); Vega (2006); ANECA (2007); IVI (2007); Martínez (2007); Burriel (2008); Ramos (2008); Alonso (2009); Weller (2009); Blassone (2010); Cancelo (2010); García (2010); Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación UNESCO, (2010); Montalvo, (2010); Murillo (2010); Sánchez (2010); Villalobos (2010); Trinidad (2010); CEPAL (2011); Ovejero (2011) y García (2012); Armas (2013); Caselles (2013); De España (2013); Álvarez (2014); Fernández (2014); Jiménez (2014); Pino (2014); Romero (2014); Sánchez (2014); Álvarez (2015); Fuentes(2015); Izquierdo (2015); Mínguez (2015); Moreno (2015); Rodríguez (2015),entre otros.

La inserción laboral surge como elemento para explicar y representar aquellos elementos que permiten a las personas ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo. Es una condición o estado para enfrentar los retos inmediatos y futuros del mercado laboral, para lo cual los individuos deben adquirir competencias que le permitan aprender a aprender y aplicar los conocimientos adquiridos en la profesión en función del desarrollo de la humanidad.

La inserción en el mercado laboral está relacionada con dos elementos importantes, la capacidad de obtener un empleo y mantenerse en el mercado laboral, y la salida del desempleo y el ingreso al mercado de trabajo. Es una realidad que en el entorno actual, la inserción laboral está estrechamente vinculada con los criterios de selección de los empleadores y la adaptación de la formación universitaria a las necesidades del mercado de trabajo.

En el caso de la inserción laboral de graduados universitarios, Carmona (2002), refiere que incluye el conjunto de factores, saberes, aptitudes y actitudes profesionales y generales, integrados en la persona como capacidad, de tal manera que puesta en acción, produce el rendimiento económico y el comportamiento esperado por el empleador. Por su parte Yorke (2004) plantea que es un conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía. Esta preocupación por la investigación de la inserción laboral de los graduados universitarios, está dada por la situación actual del mercado laboral y la responsabilidad que tiene la educación superior de formar a sus graduados para un buen desempeño en el mercado laboral.

Los asuntos importantes de los debates públicos en torno a la educación superior cambian rápidamente. Esta afirmación también es válida para todos los temas que abordan las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Al observarlos debates en muchas sociedades avanzadas, así como los dirigidos por la OCDE, una organización internacional con bastante influencia en estos debates, observamos un interés especial por las relaciones existentes entre el gasto en educación y el crecimiento económico, así como por los vínculos entre la inversión en educación y el rendimiento individual desde comienzo de los años 60.

Estos debates se ampliaron a finales de la década de los 60 y principios de los 70 cuando se planteó la cuestión de cómo una sociedad orientada hacia el éxito era compatible con la igualdad de oportunidades. A lo largo de la década de los 70, la opinión optimista relativa a las relaciones entre la educación superior y el empleo se debilitó, y creció la preocupación en torno al empleo del

creciente número de graduados que buscaban trabajo en un momento en el que había grandes problemas de empleo de forma generalizada. Simultáneamente, el debate se centró en cambios curriculares que podrían mejorar las oportunidades laborales. (OCDE, 2000).

En la década de los 80, se puso énfasis en la diversidad de oportunidades de los graduados, que reflejan tanto la diversidad de la educación superior como los distintos modos en que los estudiantes se preparan para el mundo laboral. Sin embargo, durante este período las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral no eran una prioridad en comparación con otros asuntos de la política en educación. No obstante, sería engañoso prestar atención únicamente a los debates importantes que van cambiando.

En la década de los 90 volvió a crecer el interés por las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Hubo varias razones que justifican este desarrollo, la matriculación en centros de educación superior aumentó de nuevo en varios países en los años 80 y, por otra parte, el creciente desempleo de los 90 avivó los miedos de que pudiera agravarse el “desajuste” entre la educación y el empleo. Se prestó más atención que en períodos anteriores a la transición entre la educación superior y el trabajo. (Teichler, 2003).

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimientos”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de “herramientas” y “normas”, sino que tiene que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas. (Idem, 2003).

En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional. Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más

probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social. (Cancelo, 2010).

Estudiar el comportamiento de las relaciones entre la educación superior y el mercado laboral es una necesidad imperiosa, sobre todo por la situación socioeconómica a nivel mundial, matizada por la depauperación de los indicadores de empleo de los países. La transición de la universidad al mundo del trabajo es un cambio importante en la vida de los jóvenes. Esta decisión en la actualidad se vuelve muy compleja por la esperanza que tienen los graduados de encontrar un empleo y la situación desfavorable del mercado laboral.

En las últimas décadas, se ha incrementado la tasa de matriculación en la educación superior y por ende se ha elevado el número de graduados universitarios, elemento que influye directamente en el acceso a un empleo en el mercado laboral. Esta realidad atenta contra las expectativas de los jóvenes universitarios de encontrar un empleo, aun cuando culminen sus estudios y obtengan una titulación. Las crisis económicas han tenido un impacto directo en la situación del empleo, la obtención de un título universitario ha dejado de garantizar el acceso al mercado laboral. Muchos autores consideran que se hace necesario e imprescindible realizar estudios para determinar las causas que explican el incremento del desempleo y la precariedad laboral de los graduados universitarios.

Las estadísticas de empleabilidad de los graduados universitarios en el contexto mundial son alarmantes, por ejemplo, en el año 2011 en China estudiaban 8 millones de universitarios, de los cuales se graduaban casi 1 millón al año, y el 60% no encontraba empleo en los dos primeros años, esta situación es aún más difícil si se sabe que este país aspira a tener una matrícula en la educación superior de casi 200 millones de estudiantes. En Estados Unidos en el año 2013, graduados de varias universidades emprendieron acciones legales contra ellas por haberles creado falsas expectativas con relación al empleo futuro.

Si se tienen en cuenta los datos antes analizados del panorama laboral de América Latina y el Caribe del año 2013, enunciados por la Organización Internacional del Trabajo, se observa un incremento de la tasa de desempleo juvenil urbano de tres décimas entre 2012 y 2013 de 14,2% a 14,5%. Esto significa que hay unos 6.6 millones de jóvenes desempleados en las áreas urbanas de la región en 2013.

Los jóvenes continúan integrando el grupo etario con mayores problemas de empleo, no sólo por los altos niveles de desempleo, los cuales superan en 2.25 veces la tasa de desempleo total y en 3.18 veces la tasa de desempleo de los adultos, sino que una parte importante de ellos se encuentran en empleo informal.

Hubo un descenso de la proporción de los jóvenes que participan en la fuerza de trabajo, tanto por la transición demográfica en América Latina, que implica que el número de los jóvenes está creciendo menos que el de los adultos, como por la mayor permanencia de ellos en el sistema educativo ya que aumentó la proporción de los estudiantes. Existe el riesgo de que algunos jóvenes se retiren del mercado laboral ante el desaliento y la frustración por la dificultad de conseguir un empleo, y aún más si se aspira a un empleo de calidad.

Se estima que los jóvenes que no trabajan ni estudian son cerca de 21.8 millones, es decir alrededor del 20% de los jóvenes en edad de trabajar. Las mujeres jóvenes representan el 70% de los jóvenes que no estudian ni trabajan (alrededor de 15 millones). Entre ellas un elevado porcentaje (71%) se dedican a los quehaceres domésticos. La generación de mejores condiciones de empleo para los jóvenes es un objetivo prioritario. Desempleo, informalidad, desaliento y frustración forman parte de un cuadro que puede perpetuar los ciclos de pobreza en las familias y comunidades a las que pertenecen estos jóvenes, así como generar cuestionamientos al sistema y a la institucionalidad que incluso pueden afectar la gobernabilidad. (OIT, 2013).

En relación a las políticas para promover el empleo juvenil, el objetivo consiste en continuar impulsando planes nacionales de empleo juvenil con la participación de los actores sociales, que

sean fiscalmente sustentables y evaluables. Además, se apoya el desarrollo de políticas y estrategias de emprendimiento y de creación de nuevos empleos para los jóvenes.

La situación de los graduados universitarios es similar a la del resto de los jóvenes de la región, por ejemplo en México 40 de cada cien graduados consiguen empleo relacionado con la profesión, lo que significa que el 60% se encuentra desempleado o con un empleo informal. A esto se le adiciona que los graduados universitarios ganan menos que los jóvenes de su misma edad que no estudiaron en la universidad.

Los estudios de empleabilidad, describen en su mayoría que el acceso de una persona al mercado trabajo se basa en la valoración personal de las posibilidades que le ofrece el mercado de trabajo, y sus preferencias. Otros estudios afirman que la decisión de incorporarse al mercado de trabajo va a depender del estado civil, la edad y el nivel de estudios. (Barreiro, 2006). Sin embargo, se considera que existen otros elementos mucho más importantes relacionados con la preparación de las personas para poder competir en ese mercado.

Un estudio reciente realizado por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario de España (2015) explica el ajuste entre los estudios realizados y el empleo se ve influenciado por dos causas: una inadecuación de los estudios realizados (lo cual obliga a replantear la orientación de la formación), o un mercado laboral que es incapaz de aprovechar el talento humano de forma eficiente.

En este estudio se asume que el problema de la inserción laboral de los graduados tiene dos maneras de analizarlo, una primera a la cual llaman “ajuste horizontal” que tiene que ver con la relación entre la profesión estudiada y el tipo de trabajo que desarrollan los graduados. Se considera elevado cuando el graduado trabaja vinculado a la profesión estudiada, aspecto que no necesariamente tiene que ver con el nivel que ocupe el graduado dentro de la organización. La segunda llamada “ajuste vertical”, está relacionada con el nivel de adecuación entre las competencias del graduado (obtenidas en la universidad) y las requeridas por los puestos de trabajo.

En los dos casos, se evidencia que el proceso de formación en las instituciones de educación superior tiene que alinearse a las necesidades del mercado laboral, exigiendo un mayor acercamiento del proceso docente educativo a las realidades del contexto laboral, donde los graduados deben insertarse.

Se coincide con Borden (2003), que un incremento en el nivel de formación permite el acceso a mejores puestos de trabajo, facilita la integración en el mercado de trabajo y amplía las posibilidades para desempeñar empleos más cualificados, aunque ello suponga retrasar en el tiempo la entrada en el mundo laboral.

Sin embargo, las estadísticas de inserción laboral de graduados universitarios, denotan lo contrario, una cantidad considerable de graduados no encuentran empleo o tienen que acceder a empleos no relacionados con su profesión. Se considera que esto puede estar influenciado por lo siguiente:

- El incremento considerable del número de graduados universitarios en los últimos años, ha generado una saturación del mercado laboral, lo que dificulta el acceso al mismo.
- El deterioro de la calidad de la educación superior, que ha sido calificada por algunos investigadores como anacrónica, poco práctica y alejada de la realidad del mercado laboral.

Si se analiza el segundo elemento, relacionado con la calidad de la educación superior, existen varias tendencias en el análisis de cómo la universidad debe preparar a los futuros profesionales para el mercado del trabajo y se refuerza la necesidad de la educación para el trabajo, sin embargo se considera que la escuela debe educar no ya para el trabajo y la seguridad en el empleo, sino para el no-trabajo (o sea, ocio, desempleo, jubilación), para trabajos que en el momento de la formación ni existan, para la incertidumbre laboral, etc. Todo ello requiere una formación integral y una actitud flexible, abierta, insistiendo en la conveniencia de hacer ciudadanos independientes y que se adaptan a las circunstancias del medio. (Ovejero, 2011).

Es obvio, que las actitudes y valores no son aprendidos únicamente en la escuela, sino que existen diversos procesos de transmisión cultural; sin embargo, las instituciones escolares y universitarias tienen bastante responsabilidad en el aprendizaje y, ya que son las encargadas de transmitir un

conjunto de conocimientos legitimados por titulaciones y diplomas académicos, también juegan un papel importante en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Aunque las titulaciones académicas y las ocupaciones no guardan una relación biunívoca, generalmente la titulación condiciona la ocupación. (Vidal, 2003).

Los beneficios de la educación superior no son inmediatos, sino que son percibidos a mediano y largo plazo. Los individuos con más educación participan en mayor medida en el mercado laboral y tienen mayor probabilidad de obtener empleo, los datos confirman que las tasas de actividad aumentan con el nivel educativo de la población, y además se ha comprobado, que el nivel educativo de la población activa tiene un año y medio más de estudios que el de la población que está en edad de trabajar. (IVIE, 2007).

Existen varias teorías sobre el impacto de la educación en el modo en que los titulados funcionan en el mercado laboral. Estas teorías difieren, en primer lugar, en la medida en que se piensa que la educación debe generar competencias (y, si es así, qué competencias); y en segundo lugar, en cuanto al papel que dichas competencias desempeñan en procesos de selección, colocación y recompensa de los empleados. Incluso después de muchos años de investigación, aún hay controversias sobre la medida en que los empresarios tienen en cuenta el rendimiento o la capacidad productiva individual cuando contratan, utilizan y recompensan a los empleados, y en qué medida influyen criterios más formales como una licenciatura, una diplomatura o la descripción del puesto. Un segundo punto del debate consiste en el tipo de competencias que se necesitan en el mercado laboral.

Las condiciones del mercado de trabajo han sufrido grandes variaciones en los últimos años debido a desarrollos tecnológicos ligados a la informática, las telecomunicaciones y la consolidación de procesos de globalización. El trabajo, basado durante dos siglos en un modelo industrial, se caracteriza ahora por una tendencia a los servicios y manejo de grandes volúmenes de información en red, lo que hace necesario revisar la forma de cómo las personas se posicionan frente a su

trabajo y las estrategias que utilizan para aprender las reglas y contenidos necesarios en sus contextos de desempeño. (Enríquez, 2006).

Es indiscutible que los constantes y rápidos cambios que se producen en el mercado laboral tienen una gran influencia en la empleabilidad de los graduados, estos tienen que aprender a ser más flexibles, estar preparados para aprender, desaprender y aprender nuevamente, potenciar habilidades comunicativas y de relaciones sociales dentro del sector empresarial donde laboran. Esto implica que el proceso de formación en las universidades debe adaptarse a las necesidades del mercado laboral.

Otro aspecto a tener en cuenta es la tendencia de los empleadores a priorizar la experiencia laboral por sobre la titulación, esto está influenciado por el poco conocimiento que tienen los graduados universitarios del mundo laboral, lo que obliga a invertir en su inducción y formación para acercarlos a la realidad de la profesión. Ante esta situación, las universidades han tomado un grupo de medidas para atenuar la baja inserción laboral de sus graduados que incluye modificación de los currículos, creación de convenios universidad sector productivo, planificación de prácticas preprofesionales en las instituciones donde en un futuro se pueden desempeñar estos graduados, entre otras.

Este es un tema de gran urgencia para el accionar de la universidad actual, sin embargo, se reconoce que la información de la empleabilidad de graduados universitarios es deficiente, son bastantes escasas las fuentes en un asunto de tanto debate e interés público, en ocasiones las cifras no provienen de las universidades sino de las estadísticas del mercado laboral o de las fuentes de información primaria de los diferentes países.

Es muy común encontrar un grupo de deficiencias en la información que se recoge sobre los graduados universitarios y su acceso al mercado laboral, entre ellas vale mencionar, se requiere información detallada que muchas veces no está disponible en los informes de las universidades; se basan en cuestionarios cortos con pocas posibilidades de información, limitados a identificar la institución donde se graduó, sexo, edad, estatus laboral y tiempo que lleva en el empleo; se realizan

en un escenario temporal reciente a la graduación por lo que no se puede estudiar con profundidad la aceptación en el mercado laboral y la experiencia en el empleo; no siempre se cuenta con una muestra representativa para desarrollar los estudios de inserción laboral; cada universidad desarrolla estudios diferentes, con metodologías diferentes y la información no es homogénea, lo cual dificulta hacer estudios comparativos y tener una situación real a nivel nacional e internacional; muy pocas veces se establece la relación entre la universidad y el mundo laboral y como esta influye en el empleo que hoy tiene el graduado; los estudios se realizan de manera aislada por algunas universidades por lo que no se puede establecer generalidades.

En algunos países se han llevado a cabo encuestas a graduados de instituciones de educación superior que han intentado superar los puntos débiles mencionados anteriormente, un ejemplo de ello es el estudio (Careers after Higher Education a European Research Survey) CHEERS. El mismo incluyó los siguientes países europeos: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido, Suecia y Japón. La financiación principal provino de la Comisión Europea dentro del marco del Programa de Investigación Socioeconómica con Fines Propios (TSER). El cuestionario abordaba la búsqueda de trabajo y el período de transición entre la educación superior y el trabajo, así como la situación laboral durante los primeros años después de acabar la carrera. También examinaba las competencias de los graduados y su uso en el trabajo, la medida en que los graduados consideran que su posición y tareas están relacionadas con la educación superior, así como las expectativas profesionales de los graduados y la medida en que éstas se han cumplido.

En el ámbito latinoamericano, se realizó un estudio sobre la inserción laboral de graduados de la carrera de Turismo en el Mercosur (Blanssone, 1998), las conclusiones del mismo delimitan como insuficiencias las siguientes: limitaciones en las fuentes de información, desactualización de listados de graduados y entidades laborales, denominaciones incorrectas de los organismos destinatarios y ausencia de colegios profesionales que nucleen los graduados, todo ello se constituyó en un obstáculo para el éxito del estudio.

Además en el año 2010 la UNESCO publicó un artículo por medio del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (García, 2010), sobre la inserción en el mercado laboral de graduados de la educación superior. En este estudio se demuestra que el título universitario es un elemento importante para acceder a puestos de trabajos en los países donde los salarios son más bajos, no siempre los graduados universitarios encuentran empleo en la rama de su profesión por lo que las universidades deben estudiar la demanda de profesionales para que su oferta de estudios sea pertinente, deben estrecharse los vínculos entre las universidades y el mercado laboral no sólo en el proceso de formación sino también en la inserción laboral, por último se destacan las limitaciones de información para desarrollar el estudio. Todo esto demuestra que los estudios de seguimiento a graduados para conocer su inserción en el mercado laboral poseen un grupo de limitaciones:

- Resulta difícil hacer un seguimiento de los graduados, generalmente no hay listas disponibles con las direcciones de los graduados, no hay representación de todos los graduados de las universidades, por lo que, producen imágenes distorsionadas del conjunto global de graduados.
- La realización de estudios sobre graduados implica trabajo y gastos considerables.
- Muchos análisis de encuestas simplemente informan de la perspectiva de los encuestados y tienden a subestimar los vínculos más abstractos entre el estudio y el trabajo profesional.
- El éxito profesional de un titulado no puede considerarse como el impacto directo de la universidad, se deben investigar otros elementos relacionados con la realidad socioeconómica de la región.
- Los resultados de las encuestas a graduados a menudo se utilizan de un modo muy adaptable deben mostrar cómo una variedad de objetivos de las universidades, así como una variedad de motivos de los estudiantes, pueden producir éxitos ocupacionales acordes con estos objetivos.
- Algunos cuestionarios a graduados carecen de calidad, no se definen bien los ítems de la encuesta y su relación con el vínculo universidad-mercado laboral, además no tienen la posibilidad de medir fiabilidad y validez del cuestionario empleado.

- Algunos cuestionarios no consiguen un equilibrio al tratar por un lado las variables relativas a todas las instituciones de educación superior y todas las áreas profesionales, y por otro lado las variables concretas relacionadas con el perfil específico de cada universidad. Del mismo modo, tal como se ha indicado anteriormente, éstas tienden a pasar por alto los distintos motivos y valores de los estudiantes.
- Se debe tener en cuenta que el mercado laboral puede variar rápidamente. La información se queda desfasada a menudo cuando el mercado laboral mejora o se deteriora de forma considerable.

Conclusiones parciales Capítulo 1

La economía de la educación incluye dentro de sus campos de acción como rama de la ciencia, la relación de la educación con el mundo del trabajo, específicamente la educación como una herramienta importante en la inserción laboral, lo cual requiere de un profundo análisis de la relación entre la universidad y el mundo del trabajo, pues esa relación permitirá ajustar los currículos a las necesidades y expectativas del mercado laboral.

La vinculación de la universidad con el mundo laboral es vital para el desarrollo presente y futuro, es preciso que las instituciones de educación superior conozcan la realidad y necesidades del mundo del trabajo, de manera que se ajusten los programas formativos en función de esa demanda, lo cual puede contribuir a una formación más competente de los futuros profesionales.

La inserción laboral de los graduados universitarios, tiene dos aristas importantes para su análisis, por una parte la relación entre la profesión estudiada y el empleo que desarrollan los graduados y por otro lado el nivel de adecuación de las competencias adquiridas por el graduado y las requeridas por el mercado laboral. La universidad latinoamericana y específicamente la ecuatoriana tiene la responsabilidad de garantizar las competencias necesarias a sus profesionales para ingresar al mercado laboral y ser exitosos laboralmente.

CAPÍTULO 2

**CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN
ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS**

CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS

En este capítulo se realiza un caracterización del objeto de estudio práctico, la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, la delimitación de las dimensiones e indicadores para el análisis de la inserción laboral de los graduados de dicha carrera, así como la situación actual que existe en la región de influencia de la universidad sobre la inserción de los graduados de esta carrera en el mercado laboral.

2.1. Caracterización de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES

La Universidad Regional Autónoma de Los Andes (UNIANDES) es un Centro de Educación Superior, entidad de derecho privado y laico, con personería jurídica y autonomía administrativa y financiera, que ofrece una formación integral a sus estudiantes, sin distinción de sexo, raza, religión o política; por lo tanto, el ingreso de los alumnos depende de sus capacidades intelectuales. La presencia de UNIANDES se fundamenta en la experiencia de más de 20 años en la educación privada ecuatoriana de entidades educacionales de los distintos niveles fundados por profesionales de la educación con una amplia trayectoria en el quehacer educativo y de manera especial en el nivel universitario.

La UNIANDES tiene su matriz en la ciudad de Ambato, sus Extensiones funcionan en las ciudades de Tulcán, Ibarra, Santo Domingo, Quevedo, Babahoyo, Riobamba y el Puyo donde se desarrollan los procesos universitarios. La oferta académica está constituida por la Facultad de Medicina: Medicina, Odontología y Enfermería; la Facultad de Dirección de Empresas: Administración de Empresas, Empresas Turísticas y Hoteleras y Chef de cocina; la Facultad de Sistemas Mercantiles: Contabilidad Superior y Auditoría, Sistemas; la Facultad de Jurisprudencia: Derecho y la Facultad de Educación y Comunicación: Ciencias de la Educación.

En UNIANDES estudian más de 9700 estudiantes de pregrado y posgrado, así como 617 profesores, de ellos 339 profesores a dedicación exclusiva o a tiempo completo (PTC); 111

profesores a dedicación semi-exclusiva o a medio tiempo (PMT) y 167 profesores a tiempo parcial (PTP).

En el anexo 3, aparece una caracterización más detallada de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, que incluye planeación estratégica y cifras de docentes y estudiantes por sedes y carreras.

- **Carrera de Administración de Empresas.**

La Carrera de Administración de Empresas, consta dentro de la estructura académica de la Facultad de Dirección de Empresas de la UNIANDES, su misión es “Formar profesionales en el Área Administrativa, líderes altamente competentes, creativos, innovadores, con pensamiento estratégico, crítico y humanístico, que aportan soluciones a las necesidades del entorno, de los adelantos científicos y tecnológicos de la Planificación Nacional o Regional y las necesidades del sector productivo fundamentados con énfasis en la investigación científica apoyados en Docentes con títulos de cuarto nivel, para una gestión de calidad en vínculo con la colectividad”.

La Carrera oferta sus servicios de formación profesional en la matriz de la ciudad de Ambato y en las Extensiones de Ibarra, Babahoyo, Santo Domingo y Puyo, tiene una duración de nueve semestres y el título que otorga es el de licenciado/a en Administración de Empresas, laboran 79 profesores y en los últimos cinco años se han graduado 438 estudiantes.

Las principales competencias que constan en el perfil de egreso se refieren al diseño de planes estratégicos, tácticos y operativos de las organizaciones, administración del talento humano y toma de decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa.

Los graduados se pueden desempeñar principalmente en el sector privado, en cargos administrativos relacionados con la planificación, organización y gestión de empresas, el mercadeo, el diseño y gestión de proyectos de inversión y la administración del talento humano.

En el perfil de egreso del Administrador de Empresas de la UNIANDES, se caracteriza al graduado como un líder, con espíritu emprendedor e iniciativa sostenida, con una visión sistémica del mundo y de la empresa, capaz de generar cambios empresariales a nivel nacional e internacional.

Las competencias genéricas son:

- Evidenciar un alto desarrollo social, histórico, cultural, lingüístico y espiritual así como cognitivo psicomotor y afectivo en el desempeño laboral.
- Comprender la información textual y paratextual y reconocer la mejor expresión de ideas de los autores de las áreas de la profesión, usar las tics, investigar información relevante, analizar datos, resolver problemas, trabajar en equipo y en forma autónoma, reflexionar, autoevaluar, y autocriticar, desarrollar diálogo social para una ciudadanía global.

Las principales competencias específicas se refieren al diseño de planes estratégicos, tácticos y operativos de las organizaciones, administración del talento humano y toma de decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa.

Los valores que se enfatizan en la formación integral del Administrador son la honestidad, la transparencia, la igualdad y la disciplina,

Los graduados se pueden desempeñar principalmente en el sector privado, en cargos administrativos relacionados con la planificación, organización y gestión de empresas, el mercadeo, el diseño y gestión de proyectos de inversión y la administración del talento humano.

La malla curricular está organizada en tres ejes: el humanístico, el de ciencias básicas y el profesional, la carrera tiene 291 créditos con la equivalencia de 32 horas cada uno, 16 horas presenciales y 16 de trabajo autónomo. Incluye además de las 46 asignaturas, 20 créditos de trabajo de grado, 6 créditos de servicio comunitario y 15 créditos de prácticas pre-profesionales.

Los docentes en la gestión micro curricular, planifican su trabajo docente mediante la utilización de currículos institucionales, elaboran planes de clase y el trabajo y desempeño docente es evaluado semestralmente considerando los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

2.2. Dimensiones, indicadores y metodología para el diagnóstico de la inserción laboral de los graduados de Administración de Empresas de UNIANDES.

Para dar cumplimiento al diagnóstico se conceptualiza la variable inserción laboral de graduados universitarios y se definen las dimensiones e indicadores a incluir en esta fase. Se asume en la investigación el concepto de inserción laboral de graduados universitarios, como el proceso de ingreso de los graduados universitarios al mercado laboral vinculados a su profesión, una vez concluido sus estudios universitarios.

La definición de dimensiones e indicadores, parte del análisis de las principales concepciones teóricas sobre inserción laboral de graduados universitarios y posteriormente se aplica un procedimiento para la conformación de los mismos. A continuación se desarrolla el procedimiento:

Etapa 1. Selección de las posibles dimensiones:

Técnica: Tormenta de ideas variante rueda libre

En el análisis grupal participan 12 especialistas de seguimiento a graduados de 8 universidades ecuatorianas: UNIANDES, Universidad Nacional de Chimborazo, Escuela Politécnica de Chimborazo, Escuela Superior Politécnica del Ejército, Universidad Técnica de Ambato, Pontificia Universidad Católica de Ibarra, Universidad Técnica de Cotopaxi y Escuela Politécnica Nacional. En el anexo 4, aparece el listado de la tormenta de ideas, resultado de la cual quedan 11 dimensiones, las cuales son posteriormente reducidas a 7 mediante el método de ponderación Delphi con la participación de los 7 expertos que demostraron alta competencia en la inserción laboral de graduados universitarios. (Anexo 5)

Con las siete dimensiones resultantes de la aplicación del método Delphi, se procede a realizar otro proceso de reducción, para lo cual se utiliza el método Kendall, en el anexo 6, se evidencian los resultados de la ponderación de los expertos y se determina el coeficiente de concordancia, el cual arroja un valor de 0,87, lo cual demuestra que existió un alto porcentaje de concordancia entre los criterios de los expertos, quedando sólo 4 dimensiones: Situación actual y prospectiva del mercado

laboral, preparación profesional de los graduados, vinculación universidad entorno laboral y proceso de seguimiento a graduados.

Por último para la determinación de los indicadores se realizó un diagrama de afinidad con los 16 directivos incluidos en el estudio quedando los 14 indicadores que se presenta en la siguiente tabla.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Inserción laboral de graduados universitarios	Situación actual y prospectiva del mercado laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterización del mercado laboral en Ecuador. 2. Necesidades actuales y prospectivas de profesionales en el sector empresarial. 3. Exigencias para el reclutamiento de empleados por las empresas. 4. Oferta de profesionales en la región. 5. Empleabilidad de los graduados.
	Preparación profesional de los graduados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertinencia de la carrera. 2. Perfil de egreso y profesional de la carrera. 3. Formación de competencias en la carrera. 4. Relación de las competencias de la carrera con las necesidades del mercado laboral. 5. Organización, ejecución y control del componente laboral.
	Vinculación universidad-entorno laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de vinculación universidad-empresa. 2. Exigencias del entorno laboral para la contratación de graduados.
	Proceso de seguimiento a graduados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de información sobre graduados. 2. Normativa universitaria de seguimiento a graduados. 3. Mecanismos de interacción Universidad-graduados.

Tabla 2.1. Dimensiones e indicadores para el desarrollo de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

- **Metodología empleada para el diagnóstico.**

Con el objetivo de ayudar a la comprensión del desarrollo del diagnóstico se expone la metodología empleada, así como los instrumentos utilizados para la recogida y procesamiento de la información que caracteriza la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES.

DIMENSIÓN 1. SITUACIÓN ACTUAL Y PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

Esta dimensión incluye 5 indicadores los cuales se manifiestan a continuación:

- **Indicador 1. Caracterización del mercado laboral en Ecuador**

En este indicador se analiza la caracterización del mercado laboral ecuatoriano, para ello se utilizará el análisis de documentos, específicamente los indicadores laborales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador que se publican en el Informe de Empleo de Ecuador del año 2015.

- **Indicador 2. Necesidades actuales y prospectivas de profesionales en el sector empresarial**

Este indicador caracteriza las necesidades reales de profesionales universitarios en las empresas más importantes de la región, se aplica un cuestionario (anexo 8) a empleadores de las zonas de influencia de UNIANDES matriz y sus siete extensiones.

La recolección de los datos se realiza seleccionando una muestra representativa de las empresas más importantes de la Región, a través de la información proporcionada por los responsables de la gestión de talento humano. Para el procesamiento de los datos se utiliza el software estadístico SPSS.

Se escoge el período comprendido entre julio 2012 y mayo 2013.

Determinación del tamaño de la muestra

La fórmula por proporciones está basada en el porcentaje de la fracción de la población de la cual vamos a obtener la muestra.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + (z^2 * p * q)}$$

Donde:

z: corresponde al número de desviaciones estándar (95% de significancia cuyo valor es 1,96).

p: probabilidad de éxito

q: (1 - p) probabilidad de fracaso

Se asume el supuesto de máxima variabilidad estadística p=q=50%

e: margen de error (5%)

N: tamaño de la población

n: tamaño de la muestra

Tamaño de la población: Se escogen las empresas que aparecen registradas en la cámara de comercio, en la tabla aparece la distribución por regiones:

Región	Cantidad de empresas				
	Cámara de comercio	Turismo	Industrias	Artesanales	Total
Ambato	642	300	81	347	1370
Babahoyo	330	46	22	128	526
Ibarra	467	221	56	303	1047
Puyo	225	34	22	207	548
Quevedo	327	282	50	291	950
Riobamba	561	326	65	215	1169
Santo Domingo	323	178	72	224	797
Tulcán	345	94	37	160	666
Total	3220	1481	405	1875	7073

Tabla 2.4. Universo de empresas de las regiones de influencia de UNIANDES. Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del INEC, 2012

La cantidad total de empresas a incluir en el estudio es de 379, para la selección de la muestra se utiliza el muestreo aleatorio estratificado por fijación proporcional al tamaño de la población de cada región.

Región	Muestra
Ambato	74
Babahoyo	33
Ibarra	56
Puyo	30
Quevedo	51
Riobamba	62
Santo Domingo	43
Tulcán	49

Tabla 2.5. Universo de empresas para el estudio diagnóstico. Fuente: elaboración propia

- **Indicador 3. Exigencias para el reclutamiento de profesionales**

En este indicador se busca conocer los requisitos que valoran y exigen los empleadores para reclutar profesionales del área de administración de empresas. Se aplica el mismo cuestionario del indicador anterior a empleadores de las regiones de influencia de UNIANDES.

- **Indicador 4. Oferta de profesionales en la región**

Para conocer el comportamiento de la oferta de profesionales de Administración de Empresas, se analizan el comportamiento en el mercado laboral del índice de acceso de estos profesionales al sector empresarial a partir de las respuestas de la encuesta aplicada a los empleadores anteriormente mencionada

- **Indicador 5. Empleabilidad de los graduados**

Para el estudio de empleabilidad se les aplica una encuesta (anexo 9) a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de los últimos 5 años con el objetivo de conocer la realidad de su acceso al mercado laboral.

Determinación del tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + (z^2 * p * q)}$$

Donde:

N: tamaño de la población cantidad de graduados de la carrera de Administración de Empresas (438)

n: tamaño de la muestra

$$n = 170$$

DIMENSIÓN 2. PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS

El análisis de esta dimensión incluye 4 indicadores, los cuales se desarrollan a continuación:

- **Indicador 1. Pertinencia de la carrera**

Para evaluar la pertinencia de la carrera es necesario revisar si la misma responde a las tendencias mundiales de desarrollo de la profesión, satisfacción de las necesidades de desarrollo nacional y ajuste al marco legal del país. Para la búsqueda de esta información se revisan los siguientes documentos: Políticas de la Organización Mundial del Comercio, documento de las principales insuficiencias del sector empresarial en el Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017), planes regionales de desarrollo, Constitución de la República del Ecuador del año 2008, Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

En todos estos casos se debe revisar la articulación de la carrera con las principales tendencias a nivel nacional e internacional de la profesión.

- **Indicador 2. Análisis del perfil de egreso y profesional de la carrera**

En este indicador se analiza el ajuste del perfil de egreso y profesional de la carrera a las necesidades actuales de la administración de empresas y a las exigencias de los organismos reguladores a nivel mundial (UNESCO), para el análisis se revisa el Plan de Estudios vigente de la carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES.

- **Indicador 3. Formación de competencias en la carrera**

En este indicador se analiza el nivel de formación de las competencias de la carrera y para ello se incluyen 3 preguntas (5, 6 y 7) en la encuesta a graduados (anexo 9) que tienen en cuenta la percepción de los graduados sobre el nivel de formación de competencias en la carrera, una encuesta a los docentes de la carrera con más de 5 años de experiencia de trabajo en la misma (anexo 10). Además en la encuesta a empleadores (anexo 8) se incluyó la pregunta 5 donde se les pide valoren el nivel de formación de los graduados que laboran en sus empresas.

Además se realiza una comprobación entre las competencias que los empleadores necesitan de los graduados de la carrera y las competencias que se forman en la misma, para ver si existe articulación entre las necesidades del mercado laboral y las que tiene previstas formar la carrera.

- **Indicador 4. Organización, ejecución y control del componente laboral**

En este indicador se evalúa el nivel de formación del componente laboral en la carrera, mediante la organización y cumplimiento de las prácticas preprofesionales y pasantías que deben realizar los estudiantes en el transcurso de la carrera.

Para el análisis de este importante aspecto se revisaron los siguientes documentos:

1. Reglamento de prácticas preprofesionales y pasantías de la UNIANDES (2009).
2. Documento de control de prácticas preprofesionales o pasantías de la carrera de Administración de Empresas (2010-2013).

Además se le realiza una entrevista al Ing. Juan Carlos Erazo, director de la carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES. (anexo 11)

DIMENSIÓN 3. VINCULACIÓN UNIVERSIDAD – EMPRESA

Esta dimensión posee 2 indicadores que son:

- **Indicador 1. Estrategias de vinculación**

La UNIANDES posee el departamento de Vinculación con la Sociedad, encargado de organizar, ejecutar y controlar el proceso de interacción universidad – sociedad, para conocer las políticas y desarrollo de este importante proceso, se realiza una entrevista al MSc. Edwin Vázquez Erazo (anexo 12), director del mismo.

- **Indicador 2. Exigencias del entorno laboral para la contratación de graduados.**

En este indicador se analizan los aspectos más relevantes para la contratación de graduados universitarios de la carrera de Administración de Empresas por parte del mercado laboral, se incluyen la pregunta 6 y 7 en la encuesta de empleadores (anexo 8).

DIMENSIÓN 4. SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Esta dimensión posee 3 indicadores que se presentan seguidamente

- **Indicador 1. Sistema de información sobre graduados**

Se consulta si la UNIANDES posee algún sistema para el seguimiento a graduados de la carrera de Administración de Empresas.

- **Indicador 2. Normativa universitaria de seguimiento a graduados**

Se indaga si existe alguna normativa a nivel de universidad sobre seguimiento a graduados en la carrera..

- **Indicador 3. Mecanismos de interacción universidad – graduados**

Se verifican los mecanismos que posee la universidad para interactuar con los graduados de la carrera.

2.3. Diagnóstico sobre la inserción laboral de graduados de UNIANDES

- Indicador 1. Caracterización del mercado laboral en Ecuador

Las estadísticas que aporta el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador, (INEC), evidencian que a finales de marzo del año 2015, la población en edad de trabajar a nivel de país era de 11,2 millones de personas, divididos en 7,75 millones (69%) en el área urbana y 3,45 millones (31%) en el área rural. La población económicamente activa (PEA) en esa misma fecha era de 7,4 millones, de ellos 4,9 millones (66%) pertenecen al área urbana y 2,5 millones (34%) del área rural. Esto quiere decir que 3,8 millones de personas en edad de trabajar, en la actualidad no se encuentran vinculados al trabajo.

En cuanto a la distribución de estas cifras por sexo, la PET está constituida por 5,8 millones de mujeres y 5,4 millones de hombres, sin embargo la PEA está compuesta por 4,5 millones de hombres y 3 millones de mujeres. Aquí se evidencia una gran desigualdad entre hombres y mujeres, pues las mujeres a pesar de ser las de mayor población en edad de trabajar, son las que menor población activa posee, un millón y medio menos que los hombres.

A continuación se muestran algunos Indicadores que caracterizan el mercado laboral ecuatoriano, los datos corresponden al cierre de marzo del año 2015.

• Empleo adecuado

Se refiere a las personas que satisfacen las condiciones laborales mínimas, normativamente son aquellas personas que trabajan 40 horas o más en la semana y que perciben ingresos iguales o superiores a un salario mínimo (\$ 354 USD). A nivel nacional la tasa de empleo adecuado es del 43,7% al cierre de marzo del año 2015, esto equivale a que menos del 44% de la población ecuatoriana que se encuentra empleado trabaja al menos 40 horas a la semana y percibe por su trabajo un salario básico. Si se compara la tasa de empleo adecuado al mismo período del año anterior esta tuvo un decrecimiento del 1,77%, lo que significa que uno de los indicadores más importantes de caracterización del empleo en un país tuvo un comportamiento negativo.

- **Empleo inadecuado**

El empleo inadecuado está conformado por las personas que no conforman las condiciones mínimas de tiempo y salario (trabajan menos de 40 horas y ganan menos de \$ 354 USD), en esta categoría se incluyen las personas en condiciones de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado.

La tasa de empleo inadecuado en Ecuador al cierre de marzo de 2015 fue de 52,06%, lo que quiere decir que más de la mitad de las personas empleadas en el país, trabajan menos de 40 horas y ganan menos de un salario mínimo, este indicador tuvo un incremento del 2,65% con respecto a igual período del año anterior. Al igual que en el análisis del empleo adecuado, existen diferencias en las cifras de empleo inadecuado entre la ciudad y el campo, la tasa urbana de empleo inadecuado, para marzo 2015, fue de 41,0%; ésta registra una disminución de 1,86 puntos porcentuales respecto al 39,2% del mismo periodo del año anterior, en caso del sector rural el indicador es muy elevado, supera el 73%.

- **Tasa de desempleo**

Son aquellas personas que en edad de trabajar no se encuentran trabajando en la actualidad, a nivel nacional la tasa de desempleo a marzo del año 2015 es del 3,84%. Estos mismos indicadores si lo analizamos a nivel urbano la tasa de desempleo alcanzó un nivel del 4,84% y a nivel rural es de 1,89%, esto demuestra que este indicador se comporta mejor a nivel rural que urbano, pero esto se ve influenciado porque a nivel rural existe un elevado porcentaje de empleo inadecuado lo cual enmascara la realidad del problema del empleo en el sector rural.

La UNIANDES sede central o matriz se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato, por lo que se analizarán las estadísticas de empleo de dicha ciudad, ya que la mayoría de sus graduados son de esta ciudad.

La ciudad de Ambato posee indicadores negativos en el año 2015 en comparación con el año 2014, la tasa de empleo adecuado decreció en 0,6% con relación al año anterior, la tasa de empleo inadecuado creció en un 0,2%, mientras la tasa de desempleo se incrementó en un 0,6%, lo que

indica que el comportamiento del mercado laboral se deterioró de un año con respecto aunque los valores no son alarmantes.

En el último año el desempleo urbano ascendió de 4,61% en el 2013 al 5,71% en el 2014, o sea un incremento del 1,1% anual, en el caso de la ciudad de Ambato donde se encuentra ubicada la UNIANDES el desempleo urbano ascendió de 4,49% en 2013 a 5,80% en 2014, o lo que es lo mismo un incremento del 1,31% anual.

El análisis de los indicadores de empleo en la ciudad de Ambato (donde se encuentra ubicada la matriz de UNIANDES) y Ecuador, demuestran que la situación del mercado laboral se encuentra afectada, fundamentalmente por el decrecimiento en la tasa de empleo adecuado y el incremento de la tasa de empleo inadecuado, aunque es justo reconocer que con respecto al año 2010 estos indicadores tienen un comportamiento mucho más positivo.

- **Indicador 2. Necesidades actuales y prospectivas de profesionales en el sector empresarial**

Los resultados de la aplicación de las encuestas a empleadores para conocer las necesidades actuales y prospectivas de profesionales se muestran a continuación:

Pregunta 1. Prioridad de profesionales para las empresas

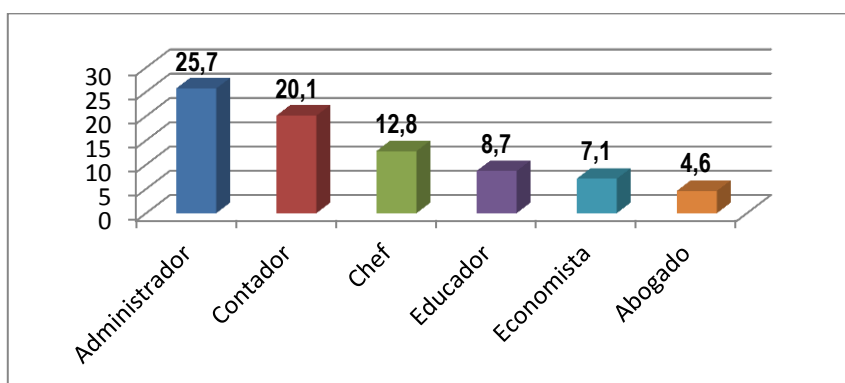


Gráfico 2.1. Prioridad de profesionales para las empresas. Fuente: Elaboración propia

Estos resultados demuestran que existe una alta demanda de profesionales de Administración de Empresas, en las empresas de la región, más del 25% de los empresarios le dan una alta prioridad a la necesidad de profesionales de esta rama para laborar en sus empresas, esto se debe a que no

existe una oferta suficiente de profesionales en esta área y el proceso de transformación de la matriz productiva en Ecuador demanda el crecimiento del sector empresarial.

Pregunta 2. Demanda de profesionales en los próximos 5 años

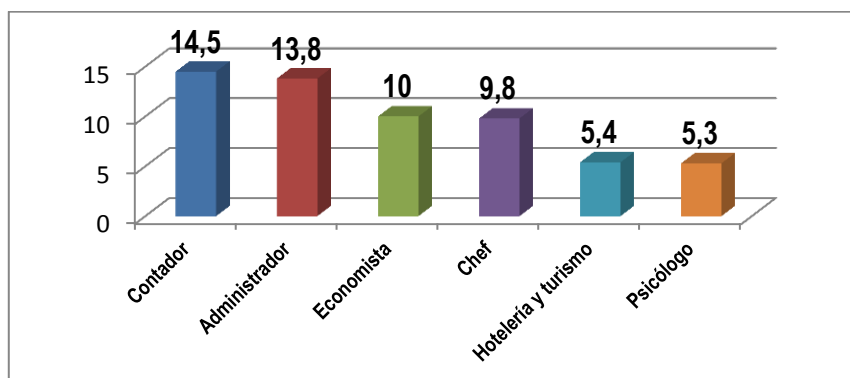


Gráfico 2.2. Demanda de profesionales en los próximos cinco años. Fuente: Elaboración propia

La carrera de Administración de Empresa (AE) ocupa nuevamente un lugar privilegiado en la preferencia de los empresarios para los próximos 5 años.

Esto evidencia que los empleadores necesitan de los ingenieros en administración de empresas, les dan una alta prioridad en la actualidad y consideran que en un escenario de 5 años serán muy necesarios, esto está asociado al desarrollo proyectado del sector empresarial en las regiones de influencia de UNIANDES y al déficit de profesionales para desempeñarse en esta área.

- Indicador 3. Exigencias para el reclutamiento de profesionales

Las principales exigencias o requisitos para el reclutamiento de profesionales se muestran a continuación.

Pregunta 3. Exigencias para el reclutamiento de egresados universitarios en los próximos 5 años

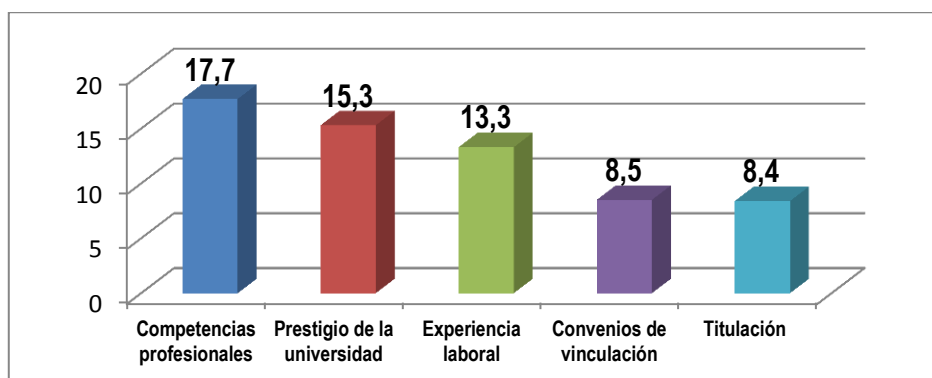


Gráfico 2.3. Prioridades para el reclutamiento de personal para las empresas. Fuente: Elaboración propia.

Los empresarios consideran que los elementos que más tendrán en cuenta para emplear profesionales son: competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial.

- Indicador 4. Oferta de profesionales en la región

La valoración de los empleadores sobre la oferta de profesionales en las regiones de influencia se muestra a continuación:

Pregunta 4. Dificultad para encontrar profesionales universitarios

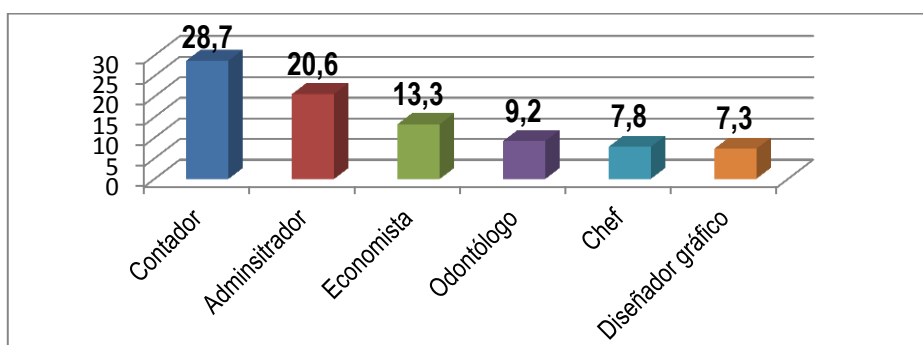


Gráfico 2.4. Dificultad para encontrar profesionales universitarios. Fuente: Elaboración propia

En los resultados se evidencia que la carrera de administración siendo la de mayores necesidades, es la segunda profesión de mayores dificultades para encontrar profesionales para trabajar en las empresas y esto se debe a que la cantidad de profesionales que se gradúan en las universidades de la zona de influencia de UNIANDES es insuficiente.

- Indicador 5. Empleabilidad de los graduados

Los resultados del estudio de empleabilidad se muestran a continuación

Pregunta 1. Se encuentran trabajando actualmente

Respuesta	Cantidad	%
Si	111	74,1
No	59	25,9

Tabla 2.5. Situación laboral de los graduados. Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la respuesta a esta pregunta de los graduados, el 26 % de ellos no se encuentra trabajando en estos momentos.

Pregunta 2. Trabajan vinculados a la profesión estudiada

Respuesta	Cantidad	%
Si	64	58%
No	37	42%

Tabla 2.6. Vinculo del empleo actual con la profesión. Fuente: Elaboración propia

Aun cuando más del 25% de los graduados no consiguen empleo, de los que si logran conseguirlo más del 40% no lo puede hacer vinculado a su profesión.

Pregunta 3. Tiempo que demoró en encontrar trabajo después de graduado

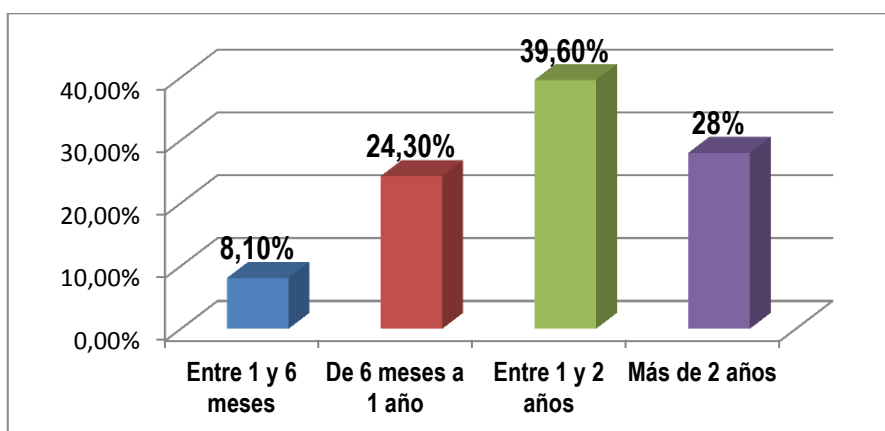


Gráfico 2.11. Tiempo que demoró en encontrar trabajo. Fuente: Elaboración propia.

En la respuesta de los graduados se deduce que más del 50 % de los graduados demoró más de un año en encontrar trabajo y más del 25% lo hizo en más de 2 años, por lo que se hace difícil encontrar empleo una vez graduados.

Pregunta 4. Poseen empresas propias

Respuesta	Cantidad	%
Si	33	29,7
No	78	70,3

Tabla 2.7. Emprendimientos desarrollados por los graduados. Fuente: Elaboración propia

Más del 70% de los graduados que se encuentran trabajando actualmente no poseen emprendimientos propios, elemento indispensable para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa a nivel nacional.

Resultados del análisis de la situación del mercado laboral

- Los empresarios consideran que los profesionales de Administración de Empresas son los más necesarios para sus empresas. Esta misma tendencia se mantendrá en los próximos 5 años, aspecto muy favorable para las posibilidades de empleo de los graduados de esta carrera actualmente y a futuro. Así mismo lo que más valoran de los graduados es: Competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación.
- Las principales exigencias para el reclutamiento de profesionales en los próximos 5 años coinciden con las de la actualidad y son: competencias profesionales, prestigio de la universidad,

experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial, aspecto que debe tenerse en cuenta en el proceso de formación para poder satisfacer las necesidades del mundo del trabajo y preparar mejor a los graduados de esta carrera.

- Los profesionales más difíciles de encontrar en el mercado laboral son: Contadores, Administradores de Empresas y Economistas, lo que demuestra que la oferta de las universidades al mercado laboral aún es insuficiente. Pero a pesar de ello, el 26 % de los graduados de la carrera de Administración de Empresas se encuentra desempleado, de los que consiguieron empleo más del 40% no lo hace vinculado a la profesión y sólo el 30% ha logrado desarrollar emprendimientos propios.

DIMENSIÓN 2. PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS

El análisis de esta dimensión incluye 4 indicadores, que se dedican fundamentalmente a analizar la pertinencia de la carrera respecto a las necesidades actuales y prospectivas de la realidad de la profesión a nivel nacional e internacional, así como las tendencias de los organismos reguladores.

Además se determinan cuales se desarrollan a continuación:

Indicador 1. Pertinencia de la carrera

- **Respuesta de la carrera a las tendencias mundiales de la profesión**

La formación de profesionales con competencias gerenciales y de administración tanto en el sector público como privado es una necesidad de todos los países a nivel mundial. Según la OMC, muchos países no tienen la capacidad humana, institucional y de infraestructura para participar de manera efectiva en el comercio internacional. Los países sin esa capacidad no podrán ampliar la cantidad y calidad de los bienes y servicios que pueden suministrar a los mercados mundiales a precios competitivos.

Los países subdesarrollados necesitan mejorar la productividad de toda la economía si quieren competir con éxito en una era de rápidos cambios económicos y tecnológicos. Esto requiere no solo inversión de capital sino una mano de obra que tenga flexibilidad para la adquisición de nuevas habilidades para nuevos trabajos a medida que cambian las estructuras de las economías y las

ocupaciones. El nivel de competencia de los trabajadores y los técnicos calificados de un país es muy importante para la flexibilidad y la productividad de la fuerza laboral. Los trabajadores y los técnicos calificados mejoran la calidad y eficiencia del desarrollo del producto, la producción y el mantenimiento, y ellos supervisan y capacitan a los trabajadores menos calificados.

Una opinión generalizada es que la necesidad de formación de profesionales en el campo de la gerencia y la Administración Empresarial y Organizacional viene dada en gran medida por los cambios ocurridos en la economía internacional y la complejización de este proceso a nivel mundial.

- **Respuesta de la carrera a los problemas del sector empresarial en el contexto nacional.**

El objeto de estudio de la Administración de Empresas es el proceso administrativo en las organizaciones y sectores productivos en los cuales se investigan y diagnostican los problemas y tensiones y se formulan soluciones creativas y factibles para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en los recursos de las empresas e instituciones. Entre los principales problemas de la realidad empresarial según se manifiesta en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, que es la plataforma de desarrollo del Gobierno de la Revolución Ciudadana se pueden mencionar:

1. Bajos niveles de calidad en empresas de servicios de la región
2. Deficiente estructura organizacional en empresas comerciales
3. Ineficiente proceso de gestión de ventas en empresas industriales
4. Limitada inserción Laboral a través de nuevos emprendimientos
5. Limitados emprendimientos internacionales en la Región
6. Inadecuados procesos de logística nivel de MIPYMES
7. Bajo nivel de productividad en las empresas de la región
8. Inadecuada gerencia empresarial.
9. Deficiente compromiso del sector empresarial en la contribución al desarrollo sostenible.

Además se incluye en sus políticas y estrategias elementos relacionados con la necesidad de la formación de profesionales en el campo de la Administración de Empresas.

El objetivo 10 del Plan Nacional de Buen Vivir es impulsar la transformación de la matriz productiva, por tanto para transitar hacia una transformación del modelo productivo y económico vigente, es indispensable el fortalecimiento del talento humano como recurso de la administración de las instituciones y del sector empresarial.

- **Relación de carrera con el marco legal nacional**

El Artículo 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior, manifiesta que el principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Artículo 77 del Reglamento de Régimen Académico: Se entenderá como pertinencia de carreras y programas académicos a la articulación de la oferta formativa, de investigación y de vinculación con la sociedad, con el régimen constitucional del Buen Vivir, el Plan Nacional de Desarrollo, los planes regionales y locales, los requerimientos sociales en cada nivel territorial y las corrientes internacionales científicas y humanísticas de pensamiento.

El Consejo de Educación Superior de Ecuador, priorizará la aprobación de carreras y programas académicos en concordancia con los lineamientos de pertinencia establecidos en la respectiva normativa.

Resultados del análisis de la pertinencia de la carrera Administración de Empresas

- Los graduados de Administración de Empresas de UNIANDES se preparan para trabajar en el sector privado, lo que limita su empleo en el sector público.

- No siempre se ajusta el diseño curricular a los cambios en las tendencias en el sector empresarial a nivel mundial y nacional.
- No se incluyen en la malla curricular la gestión de la calidad de productos y servicios, así como la seguridad e higiene ocupacional, elementos vitales para el desarrollo del sector empresarial.
- No se aborda la gestión logística y aprovisionamiento en la carrera lo cual no prepara a los futuros profesionales para desempeñarse exitosamente en el mercado laboral.

Indicador 2. Análisis del perfil de egreso y profesional de la carrera

1. Análisis del perfil de egreso

El plan de estudios de esta carrera se aprobó en el año 1997 y el perfil de egreso aprobado y con el cual se trabaja en la actualidad es: La carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES será un líder con espíritu emprendedor e iniciativa sostenida, con una visión sistémica del mundo y de la empresa, capaz de generar cambios empresariales a nivel nacional e internacional.

Este perfil de egreso fue diseñado en el año 1997, la realidad del contexto ecuatoriano en estos años ha cambiado sustancialmente y las proyecciones de desarrollo del país se han transformado en función de las políticas establecidas por el gobierno de la Revolución Ciudadana, por lo que el perfil de egreso no se ajusta a la realidad actual del país.

En la elaboración del mismo no se tuvieron en cuenta las competencias establecidas por el Proyecto Tunning Latinoamérica, proyecto que estableció las competencias genéricas y profesionales que deben tener los graduados universitarios en el contexto latinoamericano con los ajustes pertinentes del contexto nacional; no participaron los empleadores, además las condiciones del sector empresarial de aquel momento distan mucho de las actuales por lo que las necesidades del mercado laboral no se incluyen en el perfil. Todos estos aspectos demuestran que existe cierto desajuste entre el perfil de egreso actual de la carrera de Administración de Empresas y la realidad del contexto empresarial ecuatoriano.

2. Análisis del perfil profesional

La Carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES ofrece una formación integral que le permita responder a los requerimientos que le demanda el mercado laboral, con posibilidades de ascender en su carrera profesional hasta llegar a ser gerente de cualquier organización de los sectores público, privado y emprender nuevos negocios. Podrá asumir con efectividad, múltiples responsabilidades de liderazgo a niveles operativos y directivos como gerente de mercadeo, director financiero, jefe de proyectos, gerente de producción y operaciones, gerente de recursos humanos y negocios Internacionales. Al igual que el perfil de egreso, este perfil profesional fue elaborado al aprobarse el plan de estudio de la carrera en el año 1997. No todos los elementos que se incluyen en el perfil profesional forman parte de las competencias del perfil de egreso de la carrera.

Indicador 3. Formación de competencias en la carrera

Encuesta a graduados

Pregunta 1. ¿Cómo valora su preparación profesional en la carrera?

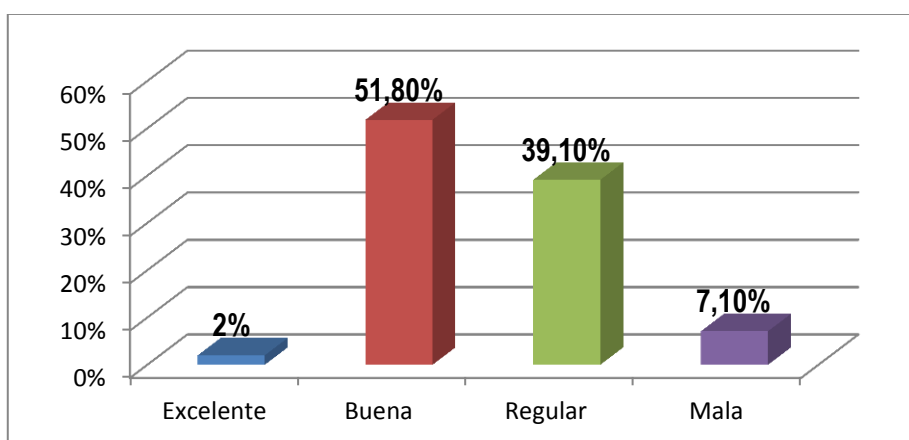


Gráfico 2.6. Valoración de la preparación profesional en la carrera. Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar el 46 % de los estudiantes de la carrera consideran que la preparación profesional recibida en la carrera es regular o mala, elemento que debe analizarse en función de elevar la satisfacción de los mismos con su preparación profesional.

Pregunta 2. ¿Cómo considera Ud. lo prepara la carrera para el mercado laboral?

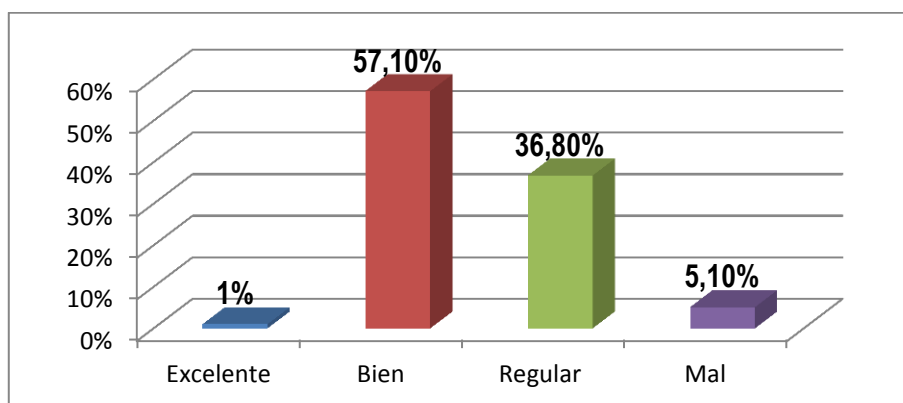


Gráfico 2.7. Preparación para el mercado laboral. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar el 42 % de los estudiantes consideran que la carrera los prepara de manera regular o mal para insertarse en el mercado laboral, elemento que influye notablemente en sus aspiraciones de encontrar empleo una vez concluidos sus estudios.

Pregunta 3. ¿Cómo valora Ud. el nivel de formación de las competencias profesionales de su carrera?

Competencia	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	3	30	31	57	12
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	7	22	40	56	8
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	8	19	33	62	11
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	1	9	39	71	13
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	6	25	42	54	6
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	3	16	27	75	12
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	4	9	23	81	20
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	3	12	29	76	13
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	5	17	19	84	8
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	9	24	39	56	5
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	6	25	37	62	3

Tabla 2.10. Nivel de formación de las competencias profesionales. Fuente: elaboración propia

El resultado de la valoración de los estudiantes sobre la formación de competencias profesionales en la carrera es el siguiente: Las competencias mejor valoradas son: Administrar y desarrollar el talento humano en la organización con el 74% de respuestas positivas, desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo con un 70% de respuestas positivas, utilizar tecnologías de la información y las comunicaciones para la gestión con un 67% de respuestas positivas y usar la información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones con un 65% de respuestas positivas.

Las competencias peor valoradas son: Identificar y administrar riesgos de negocios en las organizaciones con un 55% de respuestas negativas, administrar la infraestructura tecnológica de una empresa con un 54% de respuestas negativas, interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales con un 52% de respuestas negativas y formular y optimizar sistemas de información para la gestión con un 52 % de respuestas negativas.

Encuesta a profesores

Se les aplica a profesores la misma encuesta que a estudiantes, para que valoren en qué medida los estudiantes se han preparado para el mercado laboral y si han adquirido las competencias de la carrera.

Se trabaja con 79 profesores, el 100 % de los profesores de la carrera, un alto porcentaje trabajan a tiempo completo y poseen más de 5 años de experiencia de trabajo en la carrera.

Pregunta 1. ¿Cómo valora la preparación profesional de los estudiantes de la carrera?

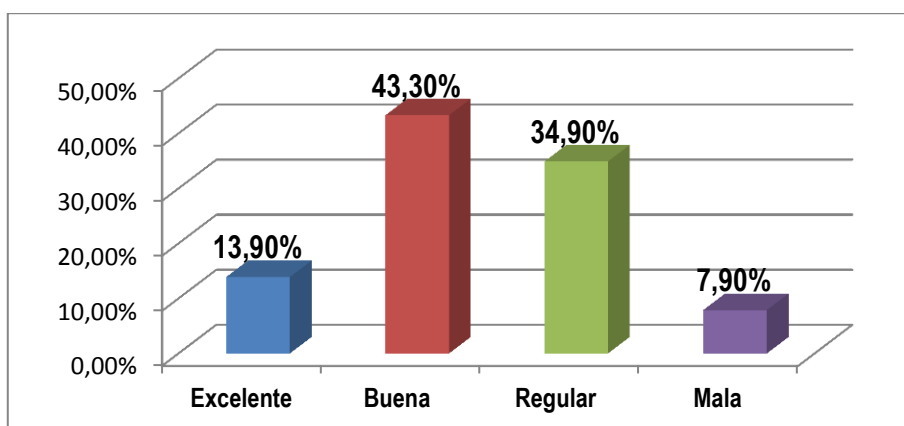


Gráfico 2.8. Preparación profesional en la carrera. Fuente: elaboración propia

El 43% de los profesores valoran que la preparación profesional de los estudiantes es regular o mala, lo que demuestra plena correspondencia entre las valoraciones de los estudiantes y los profesores en cuanto a la preparación profesional recibida.

Pregunta 2. ¿Cómo valora Ud. el nivel de formación de las competencias profesionales en los estudiantes de la carrera?

Competencia	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	2	6	15	40	6
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	4	11	27	32	5
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	4	8	20	38	9
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	1	9	21	37	11
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	5	13	28	29	2
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	3	10	21	39	6
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	2	7	16	36	18
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	3	12	27	34	3
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	2	4	15	43	15
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	7	15	26	29	2
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	5	12	24	35	3

Tabla 2.11. Preparación profesional en la carrera. Fuente: elaboración propia

El resultado de la valoración de los profesores sobre el nivel de formación de las competencias profesionales en los estudiantes es la siguiente:

Las competencias mejor formadas en los estudiantes son: Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo con un 73% de respuestas positivas. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización con el 69% de respuestas positivas. Identificar interrelaciones funcionales de la organización con un 61% de respuestas positivas. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa con un 60% de respuestas positivas.

Las competencias peor formadas en los estudiantes son: Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa con un 60% de respuestas negativas. Identificar y administrar riesgos de negocios en las organizaciones con un 60% de respuestas negativas. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales con un 53% de respuestas negativas. Utilizar tecnologías de la información y la comunicación para la gestión con un 53 % de respuestas negativas.

Encuesta a empleadores

Pregunta 5. ¿Cómo valora Ud. la calidad de la formación que han recibido los profesionales de administración de empresas que laboran en sus entidades?

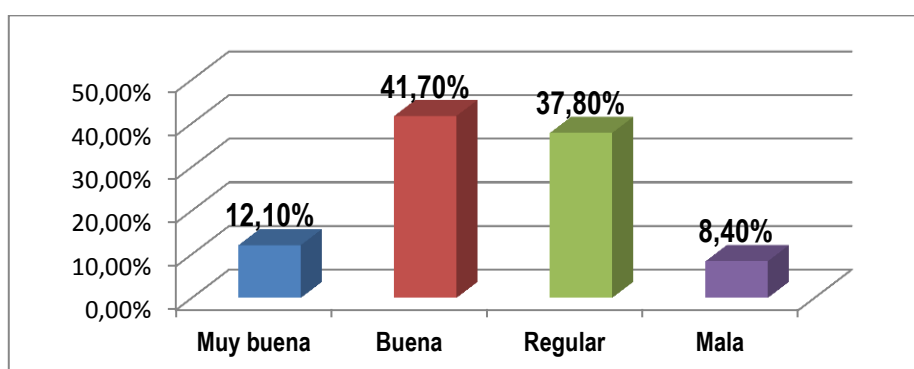


Gráfico 2.9. Calidad de la formación de los profesionales que laboran en el sector empresarial. Fuente: elaboración propia.

Más del 46 % de los empresarios consideran que los profesionales de Administración de Empresas que se gradúan en la Universidad poseen un nivel de formación entre regular y malo, por lo que se debe velar por la calidad de la formación de sus futuros egresados.

Relación de las competencias de la carrera con las necesidades del mercado laboral

Para el análisis de la relación entre las competencias que exige el mercado laboral y las competencias que se forman en la carrera se incluyen los resultados de la encuesta aplicada a los empleadores donde manifiestan las principales competencias necesarias para los Administradores de Empresas y las competencias definidas en la carrera.

Pregunta 6. Competencias necesarias en el mercado laboral para los AE

Competencia	Cantidad	%
Buena expresión oral y escrita	312	82,3
Capacidad para el manejo de la información	287	75,7
Desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo	278	73,3

Demuestra dotes de liderazgo	265	69,9
Administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones	258	68,7
Sabe trabajar en equipo	249	65,6
Capacidad de respuesta para trabajar bajo presión	232	61,2
Domino idiomático	226	60,3

Tabla 2.12. Competencias necesarias para el mercado laboral. Fuente: elaboración propia.

El estudio realizado a los empleadores sobre las competencias que más valoran de los graduados universitarios para insertarse en sus empresas son: Buena expresión oral y escrita, capacidad para el manejo de información, desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo, demuestra dotes de liderazgo, administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones, sabe trabajar en equipo, capacidad de respuesta para trabajar bajo presión y dominio idiomático.

Esto demuestra que no existe correspondencia entre las competencias que el mercado laboral exige de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y las competencias que se forman en la universidad, sólo coinciden en el manejo de la información, desarrollar planeamiento estratégico y administrar y desarrollar talento humano, por lo que la carrera debe proyectarse en función de las competencias necesarias en el mercado laboral.

Indicador 4. Organización, ejecución y control del componente laboral

Análisis del reglamento de prácticas preprofesionales UNIANDES

El reglamento tiene 4 capítulos donde se establece la naturaleza, fines, organización y desarrollo de las prácticas preprofesionales y establece que es obligatoria y debe realizarse en Organizaciones Comunitarias e Instituciones del Estado y Sector Empresarial en la cual se realizarán actividades preprofesionales inherentes a la formación académica, a través de una planificación curricular en cada carrera, para lo cual los Decanos y Directores de Extensiones o los responsables deberán realizar el seguimiento y control en la Matriz y Extensiones.

Principales insuficiencias del Reglamento:

- No se define que es la carrera el máximo responsable de organizar, desarrollar y controlar las prácticas preprofesionales.

- No se aclara en que períodos o semestre deben desarrollarse las prácticas preprofesionales, se deja libertad al coordinador de carrera a que decida la ubicación dentro de la malla curricular.
- Dentro de los objetivos de las prácticas no se declara que debe contribuir a formar habilidades que tributen a la mejor preparación del profesional.
- En la organización se habla solamente de los convenios que debe firmar la universidad con las entidades laborales donde los estudiantes realizan la misma, pero no se define la organización curricular desde la carrera.
- No se establecen los mecanismos de control del cumplimiento de los objetivos de la práctica, se deja libertad al empresario para que de una constancia de la actividad desarrollada por el estudiante en la práctica.

Análisis del documento de control de las pasantías y prácticas preprofesionales

Este documento es elaborado por la carrera y en él se incluyen los siguientes elementos:

- Nombre y apellidos del estudiante.
- Número de cédula.
- Carrera y nivel (semestre).
- Institución y ciudad donde realizó la práctica.

Además se incluyen las fechas y actividades realizadas por el estudiante durante la práctica y cantidad de horas dedicadas, por último la firma del coordinador de carrera.

Este documento no permite establecer el control del cumplimiento de los objetivos fijados en la práctica ni las principales habilidades formadas en el estudiante, no se define como se evaluará la práctica preprofesional ni el tributo de la misma al perfil del profesional que se gradúa.

Proceso de planificación, organización y control de la práctica preprofesional

Etapas de planificación

El coordinador de la carrera se acerca a las empresas del territorio con el objetivo de firmar un convenio para que las mismas reciban los estudiantes para que desarrollen sus prácticas, en ese

acercamiento la empresa presenta sus ofertas de trabajo para que el estudiante realice las actividades.

Se les asigna a cada estudiante la empresa y las funciones que allí debe realizar, funciones que han sido convenidas con los empresarios en función de sus necesidades. En algunas extensiones son los propios estudiantes los que buscan las empresas donde desarrollarán las prácticas preprofesionales, le entregan esa solicitud al coordinador de carrera y este le aprueba.

Etapas de organización

El coordinador de la carrera seleccionan los estudiantes teniendo en cuenta su rendimiento académico y en función del semestre en que se encuentra el mismo de manera que las necesidades de la empresa se acerquen a las materias que el estudiante ha recibido, se les asigna la empresa y el estudiante debe presentarse ante la dirección de la misma para comenzar a desarrollar la práctica.

Etapas de ejecución

El estudiante ya en la empresa realizan las actividades en función de lo que se planificó, en la empresa se le asigna una persona que lo guía y ayuda con las informaciones necesarias, los estudiantes mantienen actualizado un registro diario de esas actividades que debe entregar al final para que valide el director de la carrera. Deben además elaborar un informe detallando todas las actividades realizadas y los resultados alcanzados en la misma, avalado por la dirección de la empresa donde desarrolló su práctica.

Etapas de evaluación y control

El coordinador de carrera controla que los estudiantes asistan a la empresa y para ello se designa un coordinador de prácticas que se encarga de verificar con los directivos de las empresas la asistencia y cumplimiento de las actividades por parte de los estudiantes, en algunas extensiones se les exige que traigan el reporte de asistencia y actividades firmados por un responsable de la empresa donde desarrollan las prácticas. Para la validación de la práctica el estudiante entrega le

informe de las actividades realizadas con el aval de la dirección de la empresa y el visto bueno del coordinador de la práctica.

Principales insuficiencias de la organización, ejecución y control del componente laboral

- No existe una planificación curricular del componente laboral, las prácticas no se planifican, son actividades que el estudiante debe cumplir en horas pero sin objetivos, ni competencias a desarrollar.
- No se planifican las prácticas preprofesionales en los primeros semestres de la carrera, generalmente sólo se realizan a partir del quinto semestre, es decir cursada más de la mitad de la carrera.
- La carrera no tiene establecida dentro de sus funciones y orientaciones el personal que se encargará de organizar, ejecutar y controlar las prácticas preprofesionales.
- Las empresas se escogen en función de las posibilidades que estas tengan de recibir estudiantes o si los estudiantes las consiguen personalmente, no existe una estrategia de selección en función de los problemas más importantes a resolver en el sector empresarial vinculados a la profesión.
- El estudiante no conoce cuales son los objetivos y actividades que debe desarrollar en la práctica hasta llegar a la empresa y discutir con la dirección su plan de trabajo.
- No se controla sistemáticamente la ejecución de las prácticas y el cumplimiento de las actividades desarrolladas por el estudiante en las mismas.
- Las prácticas preprofesionales no se evalúan, sólo se necesita informar que se hicieron, el tiempo utilizado y las actividades cumplidas por lo que no se considera una actividad formativa dentro de la carrera sino un requisito de graduación.

Dimensión 3. Vinculación Universidad - Empresa

Indicador 1. Estrategias de vinculación

El proceso de vinculación con la sociedad, está estructurado en tres etapas, la planificación, ejecución y evaluación y control. Para dar inicio a este proceso se realiza un convenio entre las

partes, donde se detalla el tipo de actividad a desarrollar y se establecen claramente los compromisos de los involucrados. En cuanto al levantamiento de línea base es necesario que los ejecutores del proyecto realicen una investigación documental y de campo que permita determinar la situación actual del sector de intervención, basándose en una sensibilización con la comunidad, revisando el Plan Nacional del Buen Vivir, la Planificación Regional y local que contribuya a determinar los problemas existentes en el sector y establecer los objetivos y las metas, se evidencia en el formulario de identificación de necesidades.

Con la finalidad de articular las funciones universitarias en la solución de problemas de la sociedad se define la línea de investigación en la que se trabajará, se integran los resultados de aprendizaje para que los estudiantes de acuerdo a sus competencias alcanzadas en su nivel de estudio puedan realizar sus prácticas preprofesionales y contribuyan en la solución de problemas. Con relación a la planificación se realiza un Plan Operativo Anual (POA) en cada extensión universitaria correspondiente a la UNIANDES y en cada carrera donde se establecen los programas, proyectos y acciones a llevar a cabo en el marco de la vinculación con la sociedad, se establecen los perfiles de los programas y proyectos en formato Senplades y se desarrolla el proyecto mediante marco lógico, construyendo el árbol de problemas, el árbol de objetivos, la matriz de marco lógico, se detallan las actividades y tareas, se realiza el costeo por actividad, se diseña el cronograma de actividades, la información se sistematiza en matrices de planificación y se detalla la organización del trabajo.

La segunda etapa caracterizada por la ejecución del proyecto, se inicia con la asignación de docentes y estudiantes seguido de la motivación al equipo de trabajo, mediante una inducción a la Vinculación con la Sociedad, es fundamental para el buen desarrollo del proyecto por parte de la Dirección de Vinculación o el jefe del mismo, se debe tomar en cuenta el plazo de realización del proyecto (inicio y finalización) en base a la planificación inicial, en esta etapa es muy importante aprovechar el conocimiento adquirido en el aula por parte de los estudiantes, para que desarrollen y apliquen sus resultados de aprendizaje adquiridos en el aula y se realice la transferencia de tecnología, con la característica importante de que la comunidad o el sector de intervención debe

ser también el protagonista del proyecto, para lo cual se necesita que las actividades a desarrollar concuerden con la línea base, los resultados de aprendizaje y los problemas sociales, este trabajo en la comunidad debe contribuir con el cambio de matriz productiva, con el mejoramiento de calidad de vida y con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, que se van registrando en la ficha de avance del proyecto

Este proceso tiene la característica importante de que la comunidad debe gestionar el conocimiento adquirido para mejorar sus condiciones de vida y los docentes y estudiantes realizan el manejo de las evidencias en cada actividad realizada, mediante el registro de asistencia, el informe del docente, los informes de los estudiantes y el registro específico en los formularios correspondientes de Vinculación.

Con relación a la fase de evaluación del proyecto se aplica una encuesta de satisfacción a la comunidad o lugar de intervención, se realiza la comparación para medir el impacto, la reducción de la brecha entre la condición y el criterio, es decir los datos planteados en la línea base, la intervención de la UNIANDES en la sociedad y las metas propuestas esto nos dará el impacto del proyecto en la sociedad y la comparación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes con relación a los problemas solucionados y que contribuyan a mejorar las condiciones de vida del sector.

Principales insuficiencias del proceso de vinculación universidad- empresa

- No existe una estrategia para desarrollar el proceso de vinculación de UNIANDES con el sector empresarial en la matriz y extensiones.
- No están identificadas las posibilidades de integración universidad entorno laboral.
- No se cuenta con la información necesaria para establecer los vínculos con las principales instituciones del territorio donde se encuentra enclavada la universidad.
- No están identificados los principales problemas del sector empresarial en el área de influencia de UNIANDES.
- No posee UNIANDES el mecanismo de transferencia de tecnología universidad mercado laboral.

- No se invitan a los empresarios a intercambiar con la universidad y conocer los principales resultados de investigación que pueden contribuir al mejoramiento de la competitividad del sector empresarial.
- No se invita a los empresarios a participar con sus experiencias y necesidades en el perfeccionamiento curricular de la carrera de Administración de Empresas.
- Los proyectos de vinculación son más de tipo comunitario de que investigación y desarrollo por lo que se prioriza la atención a los problemas sociales y no del sector empresarial.

Indicador 2. Exigencias del entorno laboral para la contratación de graduados.

Encuesta a empleadores

Pregunta 6. Medios empleados para selección de los profesionales

Medio de reclutamiento	Cantidad	%
Avisos en medios de comunicación	149	50
Bolsa de trabajo universidades	98	33
Internet	27	9
Agencias de Empleo	25	8

Tabla 2.13. Medios empleados para reclutar profesionales. Fuente: elaboración propia

Queda demostrado que los empleadores no utilizan a la universidad como la principal fuente de reclutamiento de personal para sus empresas.

Pregunta 7. Preferencia de tipo de universidad para el reclutamiento de profesionales.

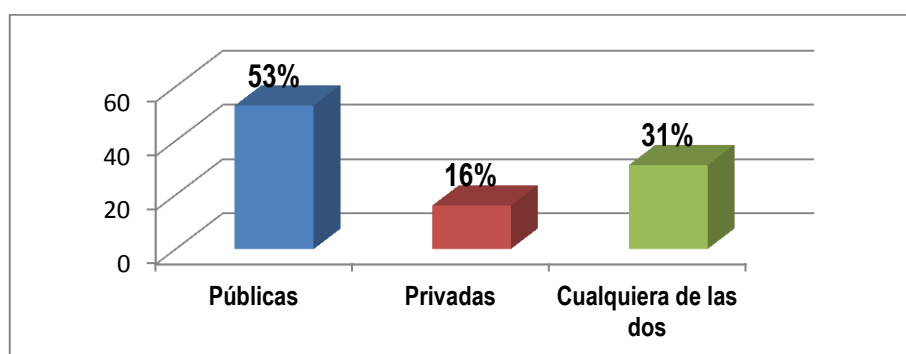


Gráfico 2.10. Preferencia de universidades para el reclutamiento de profesionales. Fuente: Elaboración propia.

Más del 50 % de los empresarios prefieren egresados de las universidades públicas para emplearlos en sus empresas y sólo un 16 % consideran que la universidad privada es la mejor variante de reclutamiento y un 31 % no se interesa por el tipo de universidad de donde provienen los graduados.

Dimensión 4. Seguimiento a graduados

Indicador 1. Sistema de información sobre graduados

Al momento de desarrollar la investigación, la UNIANDES no cuenta con un sistema informatizado para el control y seguimiento de graduados, en la secretaría de la Universidad existía una ficha de registro de los graduados de las diferentes carreras, por lo que no tenía ninguna retroalimentación ni contacto con sus graduados, sólo se desarrolló en el año 2008 el primer encuentro de egresados de la carrera de Derecho.

Indicador 2. Normativa universitaria de seguimiento a graduados

No cuenta la UNIANDES con ninguna normativa para el seguimiento a graduados, no existe una estructura administrativa que se encargue de esta función y es un aspecto que prácticamente no se gestiona ni analiza en las políticas de la institución.

Indicador 3. Mecanismos de interacción universidad – graduados

No existe ningún mecanismo creado para la interacción de los graduados con la Universidad, no existe representante de graduados en el consejo universitario y los graduados se acercan a la universidad de manera fortuita o porque simplemente necesitan de continuar su superación en la misma.

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES INSUFICIENCIAS DEL DIAGNÓSTICO.

El estudio de empleabilidad evidenció que los empleadores consideran que en la actualidad y dentro de 5 años los graduados de administración de empresas serán muy necesarios para el mercado laboral. Sin embargo el 26% de los profesionales de esta carrera se encuentran desempleados y el 40% de los que están trabajando no lo hacen vinculados a la profesión.

El estudio de pertinencia de la carrera arrojó que los graduados sólo se preparan para trabajar en empresas privadas, el diseño curricular no siempre se ajusta a las tendencias del sector empresarial local, nacional e internacional. El análisis de la malla curricular denota que no se incorporan asignaturas importantes para el desarrollo profesional de los graduados de la carrera. Además el perfil de egreso y el perfil profesional de la carrera se encuentran desvinculados de la

realidad del contexto empresarial ecuatoriano, no se han actualizado desde su aprobación en el año 1997.

Los graduados de la carrera en un alto porcentaje consideran que la calidad del proceso de formación en la carrera es regular o mala, además consideran que la carrera no los prepara bien para insertarse en el mercado laboral y existen ciertos desajustes entre las competencias que requiere el mercado laboral y las que se forman en la universidad.

El componente laboral no está bien concebido, no se establecen objetivos para las prácticas preprofesionales, no se organiza ni controla el proceso y por tanto los estudiantes no aprovechan ese espacio para vincularse a la profesión. No existe un sistema de seguimiento a graduados y la universidad no tiene bien concebido los mecanismos de interacción con sus graduados.

Conclusiones parciales capítulo 2

Del estudio del estado del arte y la práctica se pudo definir las dimensiones e indicadores de la variable inserción laboral como elementos orientadores del diagnóstico de la situación actual y la planeación prospectiva de la transformación de dicha situación.

El diagnóstico denota que los graduados de Administración de Empresas son los profesionales que más se necesitan en el mercado laboral y sin embargo son los de más difícil acceso, a pesar de esto más del 25% de los graduados se encuentran desempleados. Se demostró que los graduados se preparan para trabajar en el sector privado, no siempre se ajusta el diseño curricular a los cambios en las tendencias en el sector empresarial a nivel mundial y nacional, no se incluye en la malla curricular contenidos que son vitales para el desarrollo profesional de los graduados en el mercado laboral. Tampoco existe correspondencia entre las competencias que el mercado laboral exige de los graduados de Administración de Empresas y las competencias que se forman en la misma. No existe una estrategia para desarrollar el proceso de vinculación de la UNIANDES con el sector empresarial en la matriz y extensiones. Existen deficiencias en la organización, ejecución y control de las prácticas preprofesionales.

CAPÍTULO 3
ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE UNIANDES

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNIANDES

En este capítulo se presenta la fundamentación teórica y la estructura de la estrategia propuesta para contribuir a mejorar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES, así como las acciones encaminadas a mitigar las insuficiencias detectadas en el diagnóstico de la inserción laboral de estos graduados y la implementación práctica de dichas acciones.

3.1. Fundamentos, estructura y objetivos de la estrategia.

Primeramente se analizan las principales concepciones teóricas sobre estrategia, término que nace en el campo militar, posteriormente se desarrolla en la gestión empresarial y en las ciencias de la educación alcanza una relevancia vital a partir de los años 1970, de hecho es considerado uno de los principales resultados científicos empleado en las investigaciones educativas.

El término proviene del vocablo “strategos” que en sus inicios se refería al nombramiento de los generales en jefe de los ejércitos, posteriormente se le conoce como “arte del general” para designar las habilidades psicológicas y las cualidades de mando con las cuales estos jefes militares asumen el papel asignado. Más adelante en el siglo 450 a.n.e. el Imperio Romano lo utiliza para las habilidades administrativas del Estado.

Este término ha tenido mayor desarrollo y aplicación en el ámbito empresarial a partir de definir las políticas y acciones que desarrolla la empresa para alcanzar un resultado en un escenario temporal, sin embargo a finales de los años 60 del siglo pasado se comienza a incluir la estrategia como resultado de investigaciones en el campo educativo, principalmente en aquellos momentos a los estudios de calidad de la educación.

Es muy común encontrar en la investigación educativa la estrategia como resultado científico, son varios los autores que se han dedicado a definirla y explicar su significado entre ellos se destacan: Gorow (1983), Sierra (1991), Cajide (1992), Giñé (1992), Pozo (1994), Betancourt (1995), Borges (1995), García (1995), Añorga (1998), Bringas (1999), Casávola (1999), Ramírez (1999), Márquez

(2000), Salazar (2001), Vera (2002), Perdomo (2003), Valdés (2003), Barreras (2004), Sierra (2004), De Armas (2005), Addine (2006), Trujillo (2008), Parets (2009), Mazarío (2010), Lavín (2011), Rodríguez (2012), Aguilera (2012), Hernández (2013), Sabater (2014), entre otros. Todos definen elementos comunes para conceptualizar el término y refuerzan su carácter procesal, dinámico, flexible y orientado a un objetivo determinado, así como el enfoque integral, están determinadas por objetivos, representan un sistema de etapas, pasos, acciones a seguir para cumplir un fin y se proyectan de forma gradual.

A continuación se describen algunas de las principales definiciones de estrategia desarrolladas en las investigaciones educativas. Las estrategias son programas generales de acción para el logro de objetivos amplios, son además acciones humanas orientadas a una meta intencional, consciente y de conductas controladas (Betancourt, 1995). Es la selección de la mejor combinación lógica de pasos, que integran actores, factores y acciones para lograr un objetivo concreto en un determinado contexto. (Borges, 1995). Conceptualización de las formas, otras estrategias, tecnologías, instrumentos, métodos en que se debe ordenar la acción para la consecución de determinados objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, explicitando en su letra, la seguridad en la posibilidad de alcanzar los objetivos y cuáles son los factores del entorno que se atenderán. (Añorga, 1998)

La estrategia no es más que cierto ordenamiento de las acciones en el curso de la resolución de un problema en el cual cada paso es necesario para el siguiente. Estas secuencias de acciones están fuertemente orientadas hacia un fin a alcanzar (Casávola, 1999). Sistema dinámico y flexible que se ejecuta de manera gradual y escalonada permitiendo una evaluación sistemática en la que intervienen de forma activa todos los participantes, haciendo énfasis no sólo en los resultados, sino también en el desarrollo procesal (Márquez, 2000). Proceso de dirección del proceso pedagógico, conformado por un conjunto de secuencias de acciones y actividades planificadas, organizadas, ejecutadas y controladas, para perfeccionar

la gestión escolar, en función de la formación de la personalidad de los alumnos, de acuerdo con objetivos concretos previamente delimitados (Vera, 2002).

El propósito de toda estrategia es vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos, que ésta permite conocer qué hacer para transformar la acción existente e implica un proceso de planificación que culmina en un plan general con misiones organizativas, metas, objetivos básicos a desarrollar en determinado plazos con recursos mínimos y los métodos que aseguren el cumplimiento de dichos metas. (Perdomo, 2003). Barreras (2004), plantea que la estrategia como resultado de las ciencias pedagógicas, tiene como propósito fundamental, la proyección del proceso de transformación del objeto de estudio desde un estado real hasta un estado deseado, que condiciona todo el sistema de actividades y recursos a emplear para alcanzar los objetivos del máximo nivel.

El plan general de la estrategia debe reflejar un proceso de organización coherente unificado e integrado, direccional, transformador y sistémico, debe poseer una fundamentación, partir de un diagnóstico, plantear un objetivo general del cual se deriva la planeación estratégica, su implementación y evaluación (De Armas, 2005). La manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos a largo, mediano y corto plazo y la adaptación de acciones y recursos necesarios para alcanzarlo son elementos claves para llevar a cabo la estrategia (Lorence, 2005).

Las estrategias se diseñan con el fin de resolver determinados problemas de la práctica y vencer dificultades en menor tiempo con ahorro de recursos, estas permiten proyectar un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado e implican una planificación en la que se produce el establecimiento de acciones encaminadas hacia un fin a alcanzar, lo cual no significa que en un momento pueda variar su curso. En ellas se interrelacionan los objetivos y fines que se persiguen dialécticamente en un plan general con la metodología para alcanzarlos. (Casadeval, 2006).

Dirección pedagógica de la transformación del estado real al deseado en la formación y desarrollo de la personalidad de los sujetos de la educación, que condiciona el sistema de acciones para alcanzar los objetivos de máximo nivel, tanto en lo personal como en la institución escolar (Sierra, 2009).

Las estrategias son programas generales de acción para el logro de objetivos amplios, son además acciones humanas orientadas a una meta intencional, consciente y de conductas controladas (Rodríguez, 2012).

Todas estas definiciones comparten diferentes aportaciones en cuanto a requisitos y estructura, y se encuentran elementos comunes como son: La formulación de objetivos para los cuales se diseña la estrategia, la existencia de una primera etapa o fase de diagnóstico, encaminada a caracterizar la situación actual del objeto de estudio teórico y práctico, una etapa o fase de implementación o ejecución, donde se presentan las acciones encaminadas a transformar la realidad existente y alcanzar el estado deseado y una etapa de evaluación y control de la estrategia.

La estrategia propuesta se basa en un análisis profundo del término para poderla concebir como resultado de la investigación educativa desarrollada, su finalidad está estrechamente relacionada con los fines que se persiguen en el estudio, se definen dimensiones e indicadores sobre la base del estado del arte desarrollado y validado por criterios de expertos con un alto nivel de concordancia, existe plena correspondencia entre las acciones planteadas y las insuficiencias detectadas en el diagnóstico, posee una fase de retroalimentación que permite su mejora y perfeccionamiento continuo, y por último es validada por criterio de expertos y se realiza una aplicación práctica de parte de sus acciones.

Estructura de la estrategia para la inserción laboral de los graduados

La estrategia para la inserción laboral se caracteriza por la estrecha relación que se establece entre las etapas que la componen, interactuando como un sistema de manera que se garantiza la interacción entre la universidad y el mercado laboral, vínculo bidireccional que tiene que contribuir a

que la universidad garantice su pertinencia institucional y se ajuste el proceso de formación de la carrera Administración de Empresas a las tendencias del mercado laboral.

Características de la estrategia

Pertinencia: Es necesario debido a la realidad que existe en el mercado laboral donde los graduados universitarios no encuentran con facilidad un empleo y la universidad no ha priorizado este aspecto dentro de su gestión, su responsabilidad con el estudiante culmina cuando este se gradúa.

Flexibilidad: Se concibe de manera que tanto las etapas como los instrumentos que se utilizan para la recogida de la información puedan variar en la medida en que cambie el entorno, se propone una etapa de retroalimentación y control que le permite la mejora continua a partir de los resultados que se obtienen.

Estructuración lógica: La estrategia posee un sistema de acciones estructurado por etapas estrechamente relacionadas entre sí, lo que permite que unas a otras se complementen y funcionen armónicamente como un sistema.

Suficiencia informativa: Están creados todos los mecanismos para que se facilite la información para la implementación y mejora de la estrategia.

Contextualizada: Todos los elementos de la estrategia se ajustan perfectamente a la realidad ecuatoriana y específicamente a las condiciones concretas de las áreas de influencia de la Universidad Autónoma de los Andes en la matriz y las 7 extensiones.

Carácter participativo: Aunque su ámbito de aplicación está orientado fundamentalmente a la toma de decisiones, se incluyen en sus diferentes etapas los directivos, profesores, graduados y empleadores del mercado laboral.

Diferenciada: Se establecen acciones diferentes para cada etapa de la estrategia, así como para cada deficiencia identificada en el diagnóstico, además se incluyen acciones para todos los actores involucrados en la inserción laboral de los graduados.

Proactiva: La estrategia tiene la posibilidad de conocer los posibles cambios en las tendencias del mercado laboral y las necesidades del mismo, por lo que el proceso de formación en la carrera puede ajustarse a esas transformaciones.

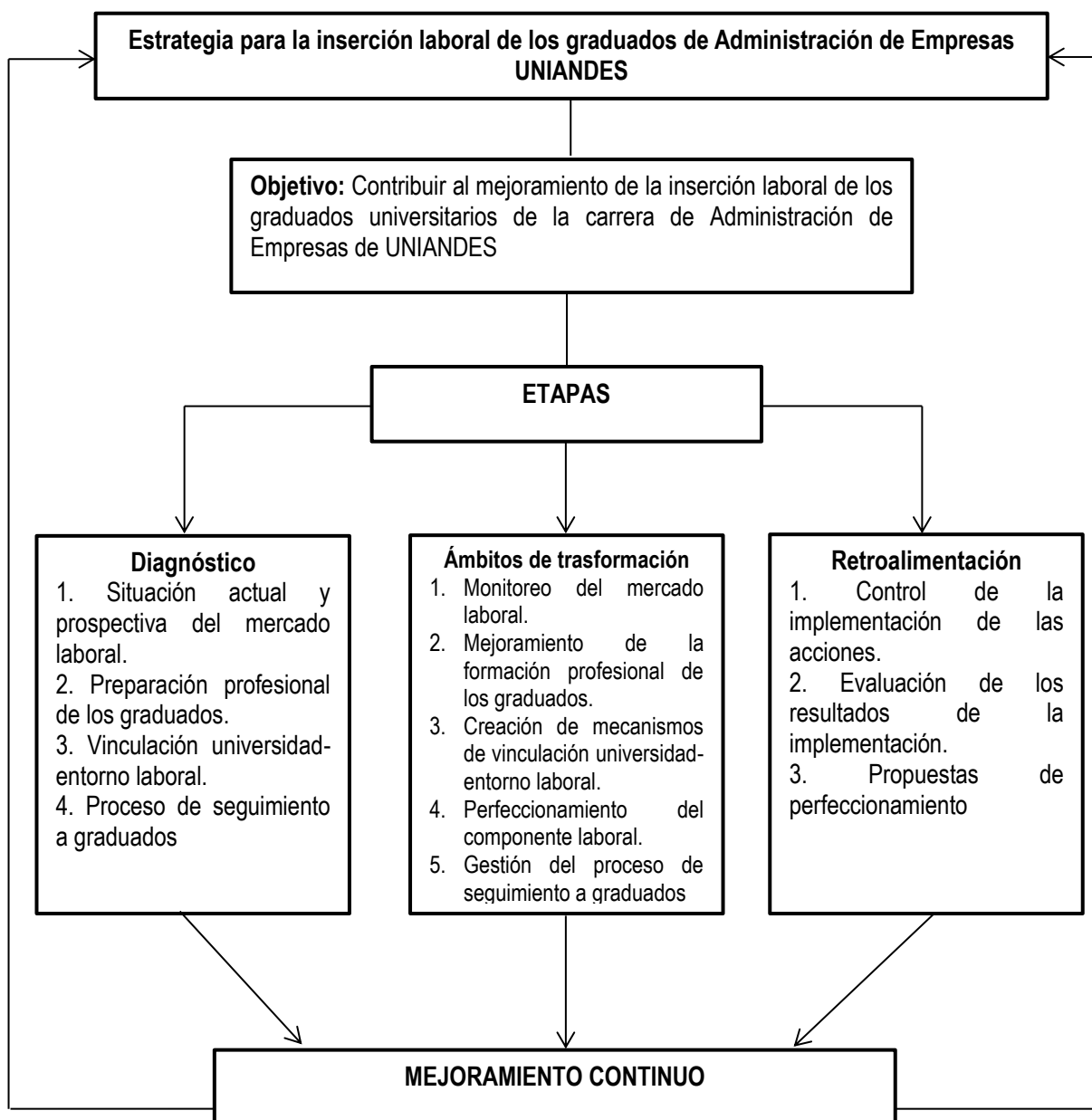


Figura 3.1. Representación gráfica de la estrategia para la inserción laboral. Fuente: Elaboración propia.

3.2. Desarrollo de las etapas de la estrategia

ETAPA 1. DIAGNÓSTICO

Es una etapa donde se caracteriza el estado actual de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, en la misma se analizan los siguientes aspectos: Situación actual y prospectiva del mercado laboral, la preparación profesional de los graduados de la carrera,

el proceso de vinculación universidad entorno laboral y el proceso de seguimiento a graduados.

Dimensión 1. Situación actual y prospectiva del mercado laboral

Esta dimensión posee cuatro indicadores que dan una imagen de la realidad actual del mercado laboral a nivel nacional y específicamente en las áreas de influencia de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, estos indicadores son:

a) Necesidades actuales y prospectivas de profesionales de la carrera en el sector empresarial.

Para conocer las necesidades reales de profesionales universitarios en las empresas más importantes de la región, se propone aplicar el cuestionario (anexo 8) a empleadores de las zonas de influencia de la matriz de UNIANDES y sus siete extensiones. La recolección de los datos se realiza seleccionando una muestra representativa de las empresas más importantes de la Región, a través de la información proporcionada por los responsables de la gestión de talento humano de dichas empresas. Para el procesamiento de los datos se utiliza el software estadístico SPSS. Se recomienda realizar este estudio al menos un semestre antes de la posible graduación de los egresados de la carrera de Administración de Empresas para conocer las oportunidades reales del mercado laboral.

b) Exigencias para el reclutamiento de empleados por las empresas.

El mismo instrumento que se aplica para conocer las necesidades de profesionales para las empresas tiene una pregunta donde aparecen cuáles son las principales exigencias y elementos que tienen en cuenta los empleadores para seleccionar los profesionales de Administración de Empresas que reclutan para sus empresas.

c) Oferta de profesionales de la región.

Se aplica la encuesta (anexo 8) para conocer cuáles son los profesionales más necesarios para el mercado laboral y a su vez cuáles profesiones son más difíciles de encontrar en las regiones de influencia de UNIANDES.

d) Empleabilidad de graduados.

Se propone aplicar el cuestionario (anexo 9) para los graduados de la carrera, se debe determinar

una muestra representativa de los graduados que hayan culminado sus estudios en un escenario temporal que se fija en función de la magnitud del estudio. Posteriormente se hace un resumen de las principales insuficiencias en la dimensión situación actual y prospectiva del mercado laboral con sus cuatro indicadores.

Dimensión 2. Preparación profesional de los graduados

Para el estudio de la preparación profesional de los graduados se incluyen cuatro indicadores que caracterizan la preparación de los graduados de AE para insertarse en el mercado laboral, ellos son: pertinencia de la carrera, formación de competencias en los graduados, relación de las competencias de la carrera con las necesidades del mercado laboral y organización, ejecución y control del componente laboral.

a) Pertinencia de la carrera.

Para evaluar la pertinencia de la carrera es necesario revisar si la misma responde a las tendencias mundiales de desarrollo de la profesión, satisfacción de las necesidades de desarrollo nacional y ajuste al marco legal del país.

Para este estudio se revisan los siguientes documentos: Políticas de la Organización Mundial del Comercio, documento de las principales insuficiencias del sector empresarial en el Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017), planes regionales de desarrollo, Constitución de la República del Ecuador del año 2008 y Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

Esto permite establecer la relación de la carrera con las prioridades mundiales y nacionales en el área de la administración de empresas.

b) Formación de competencias en la carrera.

Es importante el análisis de este aspecto, un elemento vital para lograr la inserción de los graduados en el mercado laborales que estos demuestren ser competentes en su profesión.

Primeramente se revisa el plan de estudios de la carrera de Administración de Empresas para ver cuáles son las competencias declaradas en el mismo para los profesionales que se gradúan en la misma.

Para valorar el nivel de formación de estas competencias en la carrera se realizan encuestas a graduados (anexo 9) y a profesores con más de 5 años de experiencia de trabajo en la carrera (anexo 10).

Además en la encuesta a empleadores (anexo 8) se incluyó una pregunta (5) donde se les pide valoren el nivel de formación de los graduados que recibían en sus empresas.

c) Relación de las competencias definidas en la carrera y necesidades del mercado laboral.

Para el análisis de la relación entre las competencias que exige el mercado laboral y las competencias que se forman en la carrera se incluyen los resultados de la encuesta aplicada a los empleadores (anexo 8), donde manifiestan las principales competencias necesarias para los administradores de empresas y se compara con las competencias definidas en el plan de estudios de la carrera Administración de Empresas.

d) Organización, ejecución y control del componente laboral.

Para el análisis de este importante aspecto se revisaron los siguientes documentos:

3. Reglamento de prácticas preprofesionales y pasantías de la UNIANDES (2009).
4. Documento de control de prácticas preprofesionales o pasantías de la carrera de Administración de Empresas (2010-2013).

Además se le realiza una entrevista al Ing. Juan Carlos Erazo, director de la carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES (anexo 11), para conocer todo el procedimiento de planificación, ejecución y control de las prácticas preprofesionales de la carrera.

Dimensión 3. Vinculación Universidad Empresa.

Para el análisis de la vinculación universidad empresa se revisan dos elementos importantes, las estrategias de vinculación universidad-empresa y la información al mercado laboral de la proyección de graduados en las regiones de influencia de UNIANDES.

a) Estrategia de vinculación universidad-empresa

Se revisa el reglamento de vinculación con la sociedad, además se entrevista al MSc. Edwin Vázquez Erazo (anexo 12), director del departamento de vinculación con la sociedad para conocer

las políticas y desarrollo de este importante proceso, este departamento es el encargado de organizar, ejecutar y controlar el proceso de interacción universidad – sociedad.

b) Información al mercado laboral de proyección de graduados en las regiones de influencia de UNIANDES.

Para el análisis de la información al mercado laboral de la proyección de graduados se utiliza la información de las preguntas 6 y 7 de la encuesta a empleadores (anexo 8), donde se investiga los medios que utilizan los empresarios para reclutar profesionales y la preferencia de tipo de universidad de procedencia para la selección.

Dimensión 4. Seguimiento a graduados.

Para recopilar la información necesaria en esta dimensión se utilizan el sistema de información del seguimiento a graduados, las normativas existentes en la UNIANDES para la organización y ejecución de esta actividad y por último, los mecanismos creados para la interacción universidad-empresa.

ETAPA 2. ÁMBITOS DE TRANSFORMACIÓN

En esta etapa se proponen las acciones encaminadas a resolver todas las insuficiencias detectadas en el diagnóstico y se trabajan 5 direcciones fundamentales: Monitoreo del mercado laboral, mejoramiento de la preparación profesional de los graduados, creación de mecanismos de vinculación universidad-entorno laboral, perfeccionamiento del componente laboral y gestión del proceso de seguimiento a graduados.

1. Monitoreo del mercado laboral

En este ámbito se establecen dos elementos fundamentales: Situación prospectiva del mercado laboral, estudio de empleabilidad de los graduados.

Objetivo: Retroalimentar a los directivos de la carrera de Administración de Empresas sobre los cambios y prospectiva del mercado laboral			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Aplicación de las encuestas a	Al final de	Coordinador de	Director de la

empleadores para ver las necesidades actuales y futuras de profesionales de la carrera de Administración de Empresas.	cada semestre (Septiembre y Marzo)	seguimiento a graduados.	carrera.
2. Desarrollar el estudio de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas.	Al final de cada semestre (Septiembre y Marzo)	Coordinador de seguimiento a graduados.	Director de la carrera.
3. Utilizar la información de los estudios de necesidades de profesionales y empleabilidad de los graduados de la carrera para la inserción laboral de los graduados.	Septiembre	Coordinador de seguimiento a graduados.	Director de la carrera.

Tabla 3.1. Acciones de la estrategia vinculadas al monitoreo del mercado laboral. Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos deben aplicarse al finalizar los semestres académicos en la carrera (Septiembre – Marzo) para ello debe realizarse un levantamiento de las empresas de las regiones de influencia de la UNIANDES, en este caso las provincias y municipios donde se imparte la carrera de Administración de Empresas, se deben auxiliar los directores de carrera de los coordinadores de seguimiento a graduados.

2. Mejoramiento de la preparación profesional de los graduados

En este ámbito se establecen tres elementos principales: Pertinencia de la carrera, formación de competencias en la carrera y ajuste de las competencias a las necesidades del mercado laboral.

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la formación profesional de los graduados de la carrera de Administración de Empresas para su inserción en el mercado laboral.			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Desarrollar el estudio de pertinencia de la carrera al finalizar cada curso académico.	Al final de cada curso académico	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
2. Ampliar el perfil ocupacional de los graduados de la carrera a empresas del sector público.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
3. Utilizar la información de los graduados y los empleadores para ajustar el diseño	Al final de cada curso	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.

curricular de la carrera a las tendencias del entorno.	académico		
4. Incluir la asignatura Gestión de la Calidad de los servicios en la malla curricular de la carrera.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
5. Incluir la asignatura Gestión Logística y Aprovechamiento en la malla curricular de la carrera.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
6. Incluir la asignatura Seguridad e Higiene Ocupacional a la malla curricular de la carrera.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
7. Rediseñar las competencias de la carrera en función de las necesidades reales del mercado laboral e incorporar las recomendaciones del Proyecto Tunning Latinoamérica.	Noviembre 2014	Profesores y estudiantes de la carrera. Empleadores	Director de la carrera.

Tabla 3.2. Acciones de la estrategia vinculadas al perfeccionamiento de la preparación profesional de los graduados.
Fuente: Elaboración propia

Estas acciones deben implementarse en el proceso de rediseño de las carreras de pregrado que se vienen desarrollando en las universidades a partir de la modificación y aprobación del Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior.

3. Creación de Mecanismos de vinculación universidad-entorno laboral

En este ámbito se establecen dos elementos principales: Estrategia de vinculación, proyección de graduados para el mercado laboral.

Objetivo: Perfeccionar los mecanismos de vinculación universidad entorno laboral			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Diseñar una estrategia de vinculación con el mercado laboral a nivel de universidad.	Septiembre 2014	Miembros del departamento de Vinculación con la Sociedad.	Director de Vinculación con la Sociedad.
2. Identificar las oportunidades de	Al final de cada	Coordinador de	Director de la

integración universidad-mercado laboral.	semestre (Septiembre – Marzo)	vinculación de la carrera	carrera.
3. Establecer vínculos de la carrera con las principales instituciones del territorio donde se encuentra enclavada la universidad.	Al inicio de cada semestre (Agosto – Febrero)	Coordinador de vinculación de la carrera	Director de la carrera.
4. Crear la bolsa de trabajo con las propuestas de graduados de la carrera por cada región.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Coordinador de vinculación de la carrera	Director de la carrera.
5. Identificar las necesidades de empleo en el área de administración de empresas con los jefes de talento humano de las empresas del territorio.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de la carrera.
6. Invitar a los empleadores al perfeccionamiento curricular de la carrera.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera y empleadores.	Director de la carrera.
7. Generar proyectos de vinculación en la carrera con las empresas más importantes de los territorios.	Al inicio de cada semestre (Agosto – Febrero)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de la carrera.
8. Perfeccionar los mecanismos de control de los proyectos de vinculación con la sociedad.	Al inicio de cada semestre (Agosto – Febrero)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de Vinculación con la Colectividad.
9. Crear instrumentos para evaluar el impacto de los proyectos de vinculación desarrollados en el sector empresarial	Noviembre 2014	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de Vinculación con la Colectividad.
10. Publicar proyección de graduados de la carrera en cada región de UNIANDES	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de la carrera.

Tabla 3.3. Acciones de la estrategia vinculadas a la creación de mecanismos de vinculación universidad – entorno laboral. Fuente: Elaboración propia

4. Perfeccionamiento del componente laboral

En este ámbito se analizan dos elementos: Normativas para la realización de las prácticas preprofesionales y pasantías y el Proceso de organización, ejecución y control de las prácticas preprofesionales.

Objetivo: Contribuir a la mejora del proceso de organización, ejecución y control del componente laboral			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Rediseñar el reglamento vigente de pasantías y prácticas preprofesionales en la carrera.	Septiembre 2014	Miembros del departamento de Vinculación con la Sociedad.	Director de Vinculación con la Sociedad.
2. Proponer un nuevo instrumento para el control de pasantías y prácticas preprofesionales.	Septiembre 2014	Miembros del departamento de Vinculación con la Sociedad.	Director de Vinculación con la Sociedad.
3. Incluir en la planificación curricular la organización de las prácticas preprofesionales.	Al inicio de cada semestre (Agosto – Febrero)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de la carrera.
4. Incluir la práctica preprofesional desde el primer semestre de la carrera.	Al inicio de cada semestre (Agosto – Febrero)	Coordinador de vinculación de la carrera.	Director de la carrera.
5. Nombrar el coordinador de prácticas preprofesionales en cada nivel de la carrera.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.
6. Establecer una estrategia para la selección de las empresas donde realizarán prácticas los estudiantes.	Noviembre 2014	Coordinador de prácticas preprofesionales de la carrera.	Director de la carrera.
7. Discutir con los estudiantes los objetivos y actividades a desarrollar en cada práctica.	Al inicio de cada semestre	Coordinador de prácticas	Director de la carrera.

	(Agosto – Febrero)	preprofesionales de la carrera.	
8. Perfeccionar los mecanismos de control de las prácticas preprofesionales y pasantías.	Noviembre 2014	Coordinador de prácticas preprofesionales de la carrera.	Director de Vinculación con la Colectividad.
9. Incorporar las prácticas preprofesionales como actividad formativa en la malla curricular.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de Vinculación con la Colectividad.
10. Establecer el mecanismo de evaluación de la práctica preprofesional.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera.	Director de la carrera.

Tabla 3.4. Acciones de la estrategia vinculadas al perfeccionamiento del componente laboral. Fuente: Elaboración propia

5. Gestión del proceso de seguimiento a graduados

En este ámbito se analizan tres elementos: Sistemas de información sobre graduados, Normativas institucionales para seguimiento a graduados y mecanismos de interacción universidad graduados.

Objetivo: Establecer la gestión del proceso de seguimiento a graduados.			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Crear una base de datos actualizada de los graduados de la carrera de Administración de Empresas.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Coordinador de seguimiento a graduados de la carrera.	Director de la carrera.
2. Actualizar el Reglamento de Seguimiento a Graduados de UNIANDÉS.	Septiembre 2014	Unidad de Gestión de la Calidad.	Director de Vinculación con la Sociedad.
3. Desarrollar un sistema automatizado de seguimiento a graduados.	Agosto 2014	Unidad de Gestión de la Calidad.	Director de la carrera.

Tabla 3.5. Acciones de la estrategia vinculadas a la gestión del proceso de seguimiento a graduados. Fuente: Elaboración propia

ETAPA 3. RETROALIMENTACIÓN

En esta etapa se controla la implementación de las acciones, se evalúan los resultados de la implementación y se proponen alternativas para el perfeccionamiento continuo de la misma.

Objetivo: Evaluar la implementación de las acciones de la estrategia para su perfeccionamiento continuo			
Acciones	Fecha de cumplimiento	Participantes	Responsable
1. Valoración del cumplimiento de las acciones de la estrategia.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Profesores de la carrera y responsables de cada acción.	Director de la carrera.
2. Presentación de informe final sobre el cumplimiento de las acciones de la estrategia.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Profesores de la carrera y responsables de cada acción.	Director de Vinculación con la Sociedad.
3. Presentación al consejo universitario de los resultados de la implementación de la estrategia.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Consejo Universitario.	Director de la carrera.
4. Crear mecanismo de evaluación de los resultados de la implementación de la estrategia.	Noviembre 2014	Profesores de la carrera y responsables de cada acción.	Director de la carrera.
5. Perfeccionamiento de la estrategia.	Al final de cada semestre (Septiembre – Marzo)	Profesores de la carrera y responsables de cada acción.	Director de la carrera.

Tabla 3.6. Acciones de la estrategia vinculadas a la etapa de retroalimentación. Fuente: Elaboración propia

3.3. Valoración teórica de la estrategia.

La estrategia propuesta se somete a criterio de expertos para valorar la pertinencia y factibilidad de la misma en la contribución a la inserción laboral de los graduados universitarios de la carrera de Administración de Empresas de a UNIANDES.

Para la aplicación del método Delphi, se seleccionan profesionales de experiencia en la gestión de instituciones de educación superior de 5 países latinoamericanos, con destacada trayectoria

investigativa y producción científica. En el anexo 13 se presenta una caracterización de los 15 expertos seleccionados para incluir en el estudio.

Con el objetivo de determinar el grado de experticia de los profesionales escogidos se procede a realizar una autovaloración del nivel de competencias de los mismos en el tema, se les circula una guía (anexo 14) que deben llenar, con los datos resultantes de la guía, se calcula el coeficiente de competencia de los expertos mediante la siguiente expresión:

$$K_{comp} = \frac{Kc + Ka}{2}$$

Donde:

Kc – Coeficiente de conocimientos, Ka – Coeficiente de argumentación (0-1).

Con los resultados de la determinación del coeficiente de competencia de los 15 expertos (anexo 15) se seleccionaron los 11 profesionales que por el nivel de experticia en el tema evaluarán la pertinencia y factibilidad de la estrategia. Los 11 expertos seleccionados recibieron la estrategia propuesta así como una guía para facilitar su evaluación (anexo 16), los resultados se muestran en la siguiente tabla:

CRITERIOS		MA	BA	A	PA	D
1	El objetivo general de la estrategia contribuye a solucionar el problema científico propuesto.	5	6			
2	Los fundamentos científico metodológicos de la estrategia son los adecuados.	6	4	1		
3	Estructura de la estrategia acorde a su objetivo.	4	7			
4	Representación gráfica del contenido de la estrategia elaborada.	5	5	1		
5	Etapas de la estrategia	6	5			
6	Acciones de la estrategia en función de las insuficiencias identificadas en el diagnóstico	8	3			
7	Relación de las acciones con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de la variable inserción laboral.	7	4			
8	Existencia de un mecanismo de retroalimentación y perfeccionamiento en la estructura de la estrategia.	9	2			

9	Las acciones de la estrategia contribuyen a la inserción laboral de los graduados de la carrera estudiada.	6	5			
10	Posibilidad de implementación de la estrategia a corto plazo.	8	3			
11	Factibilidad y sostenibilidad de las acciones de la estrategia propuesta.	6	5			

Tabla 3.7. Evaluación de los expertos de la factibilidad de la estrategia. Fuente: Elaboración propia

De la valoración de los expertos se puede deducir que:

- El 100% de los expertos evalúan de muy adecuado o bastante adecuado el objetivo general de la estrategia y que este, contribuye a solucionar el problema planteado.
- El 91% de los expertos consideran muy adecuado o bastante adecuado los fundamentos científico metodológicos de la estrategia.
- El 100% de los expertos reconoce muy adecuada o bastante adecuada la estructura asumida en la estrategia.
- El 91% de los expertos consideran muy adecuada o bastante adecuada la representación gráfica del contenido de la estrategia.
- El 100% de los expertos reconoce muy adecuada o bastante adecuada las etapas de la estrategia.
- El 100% de los expertos manifiestan que las acciones de la estrategia están en función de las insuficiencias identificadas en el diagnóstico pues evaluaron de muy adecuado y bastante adecuado este ítem.
- El 100% de los expertos consideran muy adecuada o bastante adecuada la relación de las acciones de la estrategia con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de la variable inserción laboral.
- El 100% de los expertos consideran muy adecuada o bastante adecuada la existencia de un mecanismo de retroalimentación y perfeccionamiento en la estructura de la estrategia.
- Los expertos consideran que las acciones de la estrategia contribuyen a la inserción laboral de los graduados de la carrera estudiada, pues el 100% evaluaron este indicador de muy adecuado y bastante adecuado.

- Igualmente el 100% de los expertos evalúan de muy adecuado y bastante adecuado la posibilidad de implementación de la estrategia a corto plazo y la factibilidad y sostenibilidad de las acciones de la misma.

Los expertos a su vez hicieron un grupo de recomendaciones que contribuyen al perfeccionamiento de la estrategia entre ellas: establecer los escenarios temporales para desarrollar el estudio, declarar que las acciones pueden variar si cambia el contexto, proponer la utilización de instrumentos alternativos para las diferentes dimensiones.

3.4. Implementación de la estrategia

Para validar la pertinencia y factibilidad de la estrategia para la inserción laboral de los graduados, se implementaron de las acciones relacionadas con el ámbito de transformación, que incluyen:

MEJORAMIENTO DE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS

1. Propuesta metodológica para el estudio de pertinencia de la carrera de Administración de Empresas.

a) Análisis del contexto internacional

Deben reflejarse las principales tendencias mundiales relacionadas con el objeto de la ciencia que se analice en cuestión. Analizar las corrientes actuales del desarrollo científico y tecnológico a nivel mundial. Revisar las políticas y estrategias de las principales instituciones internacionales relacionadas con el objeto de la ciencia en cuestión (Organización Mundial del Comercio, Organización Internacional del Trabajo). Además deben incluirse las políticas de la ONU y otros tratados y legislaciones internacionales relacionadas con el objeto de la ciencia en cuestión. (Objetivos de Desarrollo del Milenio, Convención de Derechos Humanos, etc.).

b) Análisis del contexto nacional

Debe desarrollarse un análisis de las políticas nacionales sobre ciencia, tecnología e innovación. (PNCYT de Senacyt 2010, Senescyt), del Plan Nacional del Buen Vivir (Objetivos nacionales, políticas y lineamientos estratégicos), de los Planes regionales y locales de desarrollo, la articulación con las políticas y objetivos de los organismos reguladores a nivel nacional

(instituciones públicas y privadas vinculadas a la rama de la ciencia en cuestión), la satisfacción de las principales necesidades y demandas de la sociedad en la ciencia en cuestión y el análisis de la realidad social, económica y política de la región donde se encuentra ubicada la institución de educación superior. (Consultar fuentes estadísticas que caractericen la situación socioeconómica de las regiones). Así como las tendencias demográficas en el contexto local, regional y nacional, y las proyecciones del mercado laboral a nivel local, regional y nacional.

c) Análisis de la oferta académica local, regional y nacional

Incluir en el estudio las indicaciones de la UNESCO y las Conferencias Mundiales y Regionales de Educación Superior sobre la formación académica de pregrado, los programas de pregrado vigentes en el país, las necesidades nacionales, regionales y locales de formación en función de la demanda de profesionales y aplicar estudio de mercado para determinar la demanda prospectiva en la región de influencia de la Universidad.

2. Perfeccionamiento curricular de la carrera de Administración de Empresas.

a) Estudio y propuesta del perfil del egresado

Se reúnen autoridades de la UNIANDES y el colectivo de carrera de Administración de Empresas, el colectivo lo conforman: Directora Académica UNIANDES, Director de carrera, Director Unidad de Gestión de la Calidad, profesores y estudiantes de la carrera. Se parte del estudio del marco teórico, las posiciones y tendencias existentes en los referentes que influyen en los fundamentos de la posible concepción curricular, sobre las cuales se va a diseñar el perfil. Se utilizan como base para el estudio, la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la UNESCO, el Proyecto Tunning Marco Europeo, Tunning Latinoamérica, Proyecto de Titulaciones de Grado en Economía y Administración de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), el Reglamento de Régimen Académico del Consejo Nacional de Educación Superior del Ecuador y los estándares del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Ecuatoriana (CEAACES).

Para tener una información actualizada del contexto en el cual deben desempeñarse los futuros egresados, se revisa el Plan Nacional del Buen vivir, el Plan de Desarrollo Regional y Local y además se utiliza el estudio diagnóstico realizado sobre el seguimiento a graduados y la percepción del mercado laboral sobre las competencias de los graduados de la carrera.

b) Propuesta de las competencias profesionales

Se utilizan como base para el estudio, las competencias establecidas por el Proyecto Tunning Marco Europeo, Tunning Latinoamérica, Proyecto de Titulaciones de Grado en Economía y Administración de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), el Reglamento de Régimen Académico del Consejo Nacional de Educación Superior del Ecuador y los estándares del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Ecuatoriana (CEAACES).

En este caso se organizan las competencias siguiendo la lógica del proceso administrativo (organización, planificación, dirección y control) por ser el objeto de estudio de la carrera, además se incluye talento humano por ser el recurso principal de la organización y la tecnología como soporte de la empresa. Además se consultan los resultados del estudio diagnóstico realizado sobre el seguimiento a graduados y la percepción del mercado laboral sobre las competencias de los graduados de la carrera. Las competencias genéricas y específicas de la carrera aparecen en el anexo 17, las que se asumen para el rediseño de la carrera Administración de Empresas que debe ser sometida a aprobación del Consejo de Educación Superior en el año 2016.

c) Modificación de la malla curricular de la carrera

En el anexo 18 se presenta la malla curricular de la carrera donde se incorporan las asignaturas Gestión de la Calidad, Gestión Logística y Aprovisionamiento y Seguridad e Higiene Ocupacional.

CREACIÓN DE MECANISMOS DE VINCULACIÓN UNIVERSIDAD – ENTORNO LABORAL

1. Diseño de la estrategia de Vinculación con la Sociedad.

Objetivo General: Vincular a la Universidad Regional Autónoma de Los Andes con los sectores sociales y productivos para contribuir al mejoramiento de la formación profesional de los graduados, la calidad de vida de los ecuatorianos y las ecuatorianas y la inserción laboral de los graduados.

Objetivos Específicos:

- Contribuir, mediante la ejecución de proyectos, con la planificación local, regional y nacional.
- Trabajar junto con los sectores sociales y productivos para la consecución del Plan para el Buen Vivir.
- Demostrar la pertinencia y el impacto de las carreras de UNIANDES en la sociedad.
- Desarrollar programas y proyectos en las diferentes áreas para beneficio de la comunidad.

Políticas de Vinculación con la Sociedad

- Poner el saber universitario, mediante transferencia tecnológica al servicio de la sociedad y hacer de sus problemas tema fundamental de sus preocupaciones.
- Generar conocimiento e innovación en los sectores sociales y productivos, consiguiendo metas más altas de desarrollo para el sector o región de intervención.
- Articular los planes de estudio, la investigación, la vinculación y los métodos de enseñanza con la solución de problemas de la sociedad, mediante programas y proyectos que respondan al Plan Nacional del Buen Vivir.
- Trabajar con la sociedad en un marco de compromiso, responsabilidad, disciplina y vocación social, desarrollando programas y proyectos, guiados por el personal académico y con la participación de los estudiantes y la comunidad para beneficio mutuo.
- Contribuir en la solución de problemas sociales, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo orientados a mejorar la calidad de vida de la población.
- Establecer convenios de cooperación interinstitucionales, con organizaciones públicas, privadas y sectores organizados, para la ejecución de programas y proyectos de vinculación con la sociedad.

- Atender permanentemente las necesidades del entorno social, especialmente de los sectores vulnerables y marginados de la población, impulsando el desarrollo económico y mejorando la calidad de vida
- Difundir periódicamente las actividades de vinculación con la sociedad por los diferentes medios de comunicación.
- Promover el uso comunitario de las instalaciones universitarias, para fines culturales, recreativos o de aprendizaje para el disfrute y la realización personal.
- Impulsar el cambio de matriz productiva en beneficio de la producción nacional, mediante la transferencia, el desarrollo y la innovación tecnológica

PERFECCIONAMIENTO DEL COMPONENTE LABORAL EN LA CARRERA

1. Reglamento de Prácticas preprofesionales y pasantías.

En el anexo 19 se presenta el reglamento de prácticas preprofesionales y pasantías rediseñado en función de las deficiencias identificadas en el diagnóstico.

2. Organización, ejecución y control de la práctica preprofesional.

Se organizan las prácticas preprofesionales de la carrera desde el primer semestre aumentando el nivel de complejidad en la medida que avanzan los semestres, se vincularán directamente a los proyectos integradores de cada semestre y a los proyectos de vinculación elaborados en la carrera.

Se debe incluir en la planificación curricular de la carrera y además se propone como ejercicio de evaluación la presentación por escrito del informe final de la práctica y la sustentación ante un tribunal conformado por los profesores del semestre.

En la siguiente tabla aparece la organización de la práctica en los 9 semestres de la carrera.

ASIGNATURA	PRACTICA PREPROFESIONAL	PROYECTOS INTEGRADORES
Proceso Administrativo, Contabilidad de Servicios, Investigación Exploratoria.	Desarrollar diagnóstico de la calidad en empresas de servicio	Relación del proceso administrativo con la calidad de las empresas de servicios

Estructura Organizacional, Contabilidad Comercial, Investigación Exploratoria.	análisis de la estructura organizativa de empresas comerciales y propuesta de perfeccionamiento	Propuesta de estructura organizacional para un clúster en las empresas comerciales
Gestión de ventas, Organización y Sistemas, Investigación diagnóstica.	diseño del manual de ventas y análisis del proceso de gestión de ventas en empresas industriales	Propuesta del proceso de gestión de ventas en empresas Industriales
Procesos organizacionales, Gestión del Talento Humano	plan de mejoras del proceso productivo, análisis de la variación presupuestaria	Mejoramiento del proceso de producción en empresas de la región
Comportamiento Organizacional, Seguridad e Higiene Ocupacional	Diagnóstico de la cultura organizacional, propuesta del plan de mejoras	Cultura organizacional en empresas de la región.
Proyectos de Inversión Administración Financiera y Marketing	Evaluar factibilidad de proyectos de inversión	Evaluación de factibilidad de los proyectos de Inversión
Administración Pública, Desarrollo Organizacional, Elaboración de Proyectos Sociales	Elaborar proyecto sociales en la administración pública	Proyecto social en la administración pública de la región
Planificación Estratégica, Comercio Exterior y Gestión del Emprendimiento	Desarrollar plan de negocios internacionales	Plan de negocios para emprendimientos internacionales
Gerencia Estratégica, Negociación de Conflictos y Logística Integral	Desarrollar el plan estratégico de una empresa	Plan estratégico para empresas de la región

Tabla 3.7. Organización del componente laboral en la carrera. Fuente: Elaboración propia

Además se establecen los proyectos integradores como mecanismo de acercamiento a las entidades laborales y para integrar las competencias de los semestres, en la siguiente tabla se muestra su organización a lo largo de la carrera. Se establece la relación de las asignaturas de los semestres con los proyectos integradores, la problemática a resolver y el producto esperado como resultado del proceso investigativo. El objetivo principal de esta actividad es que los estudiantes se

vinculen a resolver un problema concreto en el sector empresarial, que les permita acercarse a las realidades del contexto empresarial y aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en cada semestre.

ASIGNATURAS	PROBLEMÁTICA A RESOLVER	PROYECTO	PRODUCTO ESPERADO
Proceso Administrativo, Contabilidad de Servicios, Investigación Exploratoria.	¿Cómo contribuir a identificar las causas que afectan la calidad en Empresas de servicios de la Región?	Relación del proceso administrativo con la calidad de las empresas de servicios	Diagnóstico de la calidad de empresas servicio
Estructura Organizacional, Contabilidad Comercial, Investigación Exploratoria.	¿Cuál es la Incidencia de la Estructura Organizacional en la Eficiencia de las Empresas Comerciales?	Propuesta de estructura organizacional para un clúster en las empresas comerciales	Propuesta de estructura organizacional para un clúster en las empresas comerciales
Gestión de ventas, Organización y Sistemas, Investigación diagnóstica.	¿Cómo contribuir con el mejoramiento del Proceso de Gestión de ventas en Empresas Industriales?	Propuesta del proceso de gestión de ventas en empresas industriales	Proceso de gestión de ventas. Manual de técnicas de ventas. Plan de ventas.
Procesos organizacionales, Gestión del Talento Humano	¿Cómo contribuir a la Optimización del Proceso de Producción en Empresas de la Región?	Mejoramiento del proceso de producción en empresas de la región	Plan de mejoras para el proceso de producción. análisis de variaciones presupuestarias
Comportamiento Organizacional, Seguridad e Higiene Ocupacional	¿Cómo contribuir al desarrollo de la Cultura Organizacional en Empresas de la Región?	Cultura organizacional en empresas de la región.	Diagnóstico de la cultura organizacional plan de mejoras para la cultura organizacional

Proyectos de Inversión, Administración Financiera y Marketing	Limitada Inserción Laboral a través de nuevos Emprendimientos	Evaluación de factibilidad de los proyectos de inversión	Proyecto de inversión
Administración Pública, Desarrollo Organizacional, Elaboración de Proyectos Sociales	¿Cómo contribuir a la satisfacción de las necesidades Sociales en la Región?	Proyecto social en la administración pública de la región	Proyecto social
Planificación Estratégica, Comercio Exterior y Gestión del Emprendimiento	¿Cómo contribuir al Desarrollo de Emprendimientos Internacionales en la Región?	Plan de negocios para emprendimientos internacionales	Plan de negocios internacionales
Gerencia Estratégica, Negociación de Conflictos y Logística Integral	¿Cómo contribuir al mejoramiento de la Gerencia Empresarial?	Plan estratégico para empresas de la región	Plan estratégico diseño de las estrategias diseño de las estrategias on-line

Tabla 3.8. Propuesta de proyectos integradores en la carrera. Fuente: elaboración propia

GESTIÓN DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS

En este ámbito se analizan dos elementos fundamentales: La existencia de una normativa institucional para el seguimiento a graduados y el establecimiento de un sistema de seguimiento a graduados.

1. Normativa de Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral.

Como resultado de la investigación se propone un Reglamento para el Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral de la UNIANDES matriz y todas sus extensiones, en el anexo 20 aparece el reglamento propuesto y firmado por el Consejo Universitario como órgano colegiado superior de la Universidad. Este reglamento establece todas las regulaciones que deben cumplirse en el proceso de seguimiento a graduados e inserción laboral y consta de las siguientes partes:

2. Sistema de seguimiento a graduados.

Se propone un manual de seguimiento a graduados que define los objetivos del sistema de seguimiento a graduados, la estructura organizativa del seguimiento a graduados en UNIANDES matriz y sus siete extensiones, funciones a cumplir, procesos, las instrucciones para poder trabajar en la plataforma donde aparece el sistema de seguimiento a graduados resultado de esta investigación, la organización de las reuniones de seguimiento a graduados, la participación de graduados en eventos académicos y la seguridad y confidencialidad de la información del sistema.

Plataforma de seguimiento a graduados

Se propone un sistema informatizado en línea para la recopilación y tratamiento de la información del proceso de seguimiento a graduados e inserción laboral, así como el procedimiento para su utilización. El procedimiento de recolección de la información de los graduados de UNIANDES se realiza de la siguiente forma:

La Secretaria General entrega a la Dirección de Vinculación la base de datos de graduados de cada promoción de las carreras y programas que oferta la UNIANDES.

Ficha de Información general: Esta ficha se llena cuando el estudiante entrega su tesis previa a la defensa de la misma, actualmente el ingreso de la información se hace directamente en la plataforma informática que se halla en la web. Esta ficha constituye un requisito previo a la defensa de su tesis. Una vez constatada la graduación se sube la información al Sistema de Seguimiento a Graduados.

Actualización de la información: La Coordinación de Seguimiento a Graduados en la Matriz y Extensiones, promoverá la actualización anual de la información, a través de contactos telefónicos, correos electrónicos y en los eventos desarrollados de vinculación con los graduados, con especial énfasis en sus datos laborales y de satisfacción.

Utilización de la Información: La Coordinación de Seguimiento a Graduados de la Matriz, emitirá informes anuales sobre los resultados del Sistema de Seguimiento a Graduados, que contribuyan a la actualización que evidencien resultados del seguimiento de graduados, de egresados de carreras

y programas ofertadas por la UNIANDES. La plataforma de seguimiento a graduados está ubicada en la página web de UNIANDES. (www.uniandesonline.edu.ec)

En el anexo 21 aparecen todas las pantallas principales del Sistema de Seguimiento a Graduados, que caracteriza el funcionamiento del sistema y el acceso a la información.

Además se incluye la opción de bolsa de trabajo y empresas integradas a la plataforma de UNIANDES, aquí los graduados pueden buscar oportunidades laborales, así como promocionar su emprendimiento y a su vez los empresarios pueden acceder a los datos de graduados de la carrera para ofertarles empleo y poder cubrir las necesidades de profesionales que tengan.

Esta opción es un aporte a la inserción laboral de los graduados, debido a que se convierte en un mecanismo de oferta – demanda de opciones laborales para los graduados, ellos pueden registrarse y demandar su empleo y a la vez las empresas pueden poner las vacantes que poseen y las necesidades de profesionales para emplearlos.

Por último el sistema tiene un reporte de datos que permite tener toda la información registrada en el mismo y poder tomar decisiones a los coordinadores de seguimientos a graduados en la matriz de UNIANDES y sus extensiones.

Todas las acciones y transformaciones propuestas en la estrategia contribuyen de manera significativa al mejoramiento de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y por ende garantizan una mayor interacción universidad – mercado laboral.

3.5. Valoración de los resultados de la implementación de las acciones de la estrategia.

Con el objetivo de evaluar la pertinencia de la estrategia y los resultados de la implementación de las acciones se realiza el estudio de empleabilidad en el año 2014 de los graduados de la carrera de Administración de Empresas para conocer si las acciones propuestas han incidido en el incremento de las tasas de inserción de dichos graduados.

Diagnóstico de la empleabilidad antes de la implementación de la estrategia

El estudio de empleabilidad realizado antes de la implementación de la estrategia arrojó los siguientes resultados:

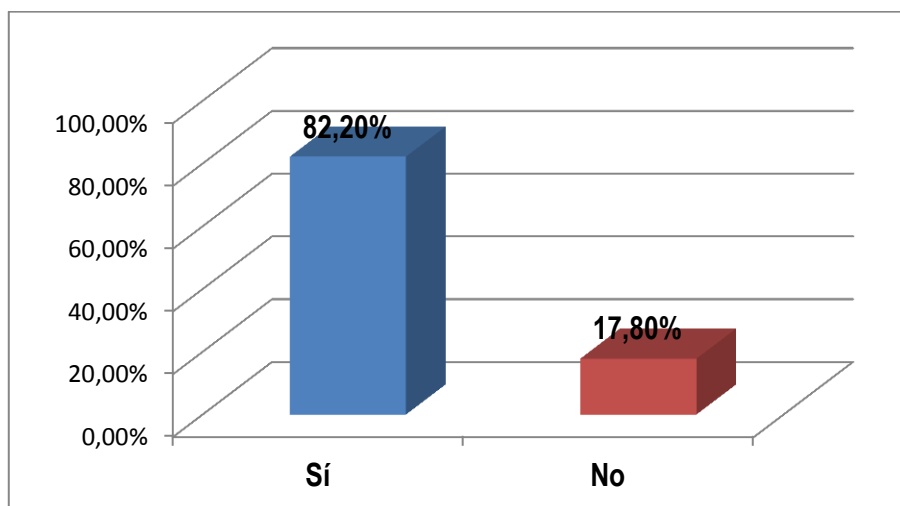
- El 26 % de los graduados (59) no se encontraban empleados en el momento del estudio, o sea se graduaron y al cabo de 4 años aún no tienen empleo.
- Del 74% de los graduados que se encuentran empleados (111), el 42% (37) no trabajan vinculados a la profesión, o lo que es lo mismo poseen empleos totalmente desvinculados de la administración de empresas.
- Más del 50% de los graduados que consiguieron emplearse lo lograron en más de 2 años después de haberse graduado.
- Sólo el 29% de los que lograron emplearse tienen empresas propias o sea han logrado desarrollar emprendimientos.

Diagnóstico de empleabilidad posterior a la implementación de la estrategia

Se aplica el mismo estudio de empleabilidad a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de los años 2013 y 2014. En total fueron 160 graduados (147 en 2013, 13 en 2014)

Se calcula tamaño de muestra por las mismas expresiones y se deben incluir en el estudio 62 graduados.

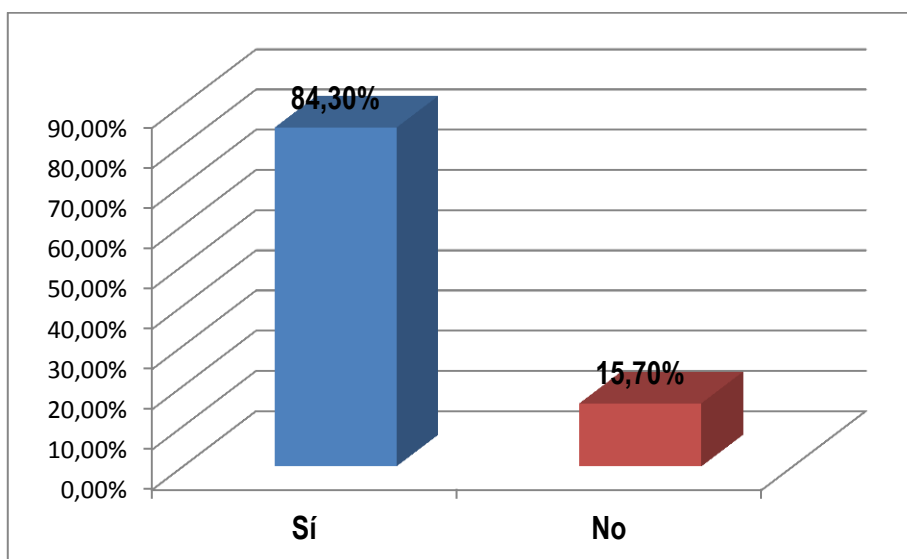
Pregunta 1. Se encuentran trabajando actualmente



Gráfica 3.1 Respuesta pregunta 1 encuesta de graduados de los años 2013-2014. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica 3.10, el 82,2% de los graduados de los años 2013 y 2014 se encuentran empleados.

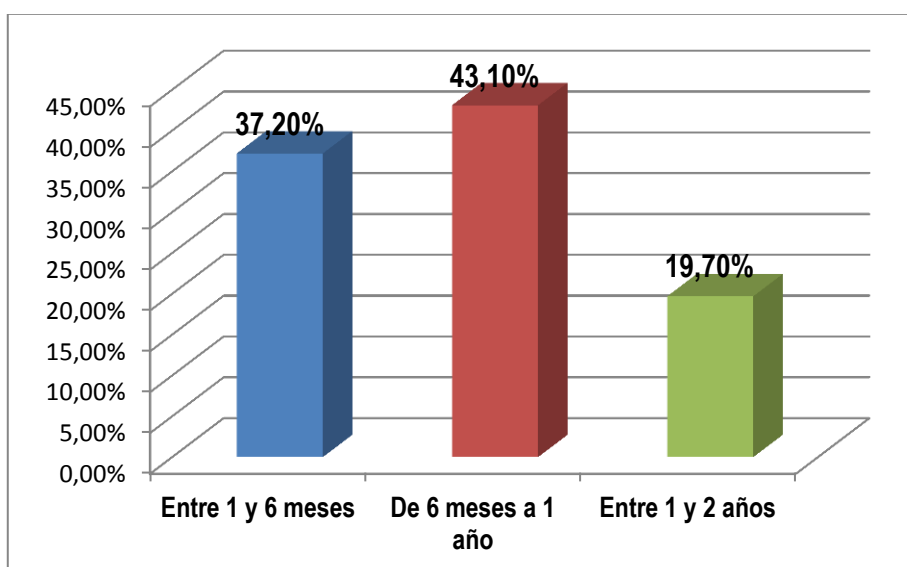
Pregunta 2. Trabajan vinculados a la profesión estudiada



Gráfica 3.2 Respuesta pregunta 2 encuesta de graduados de los años 2013-2014. Fuente: elaboración propia

De los 51 graduados de la carrera de Administración de Empresas de los años 2013 y 2014 que se encuentran empleados, 40 trabajan vinculados a la profesión, lo que evidencia que más del 84% de los graduados trabajan en la profesión estudiada.

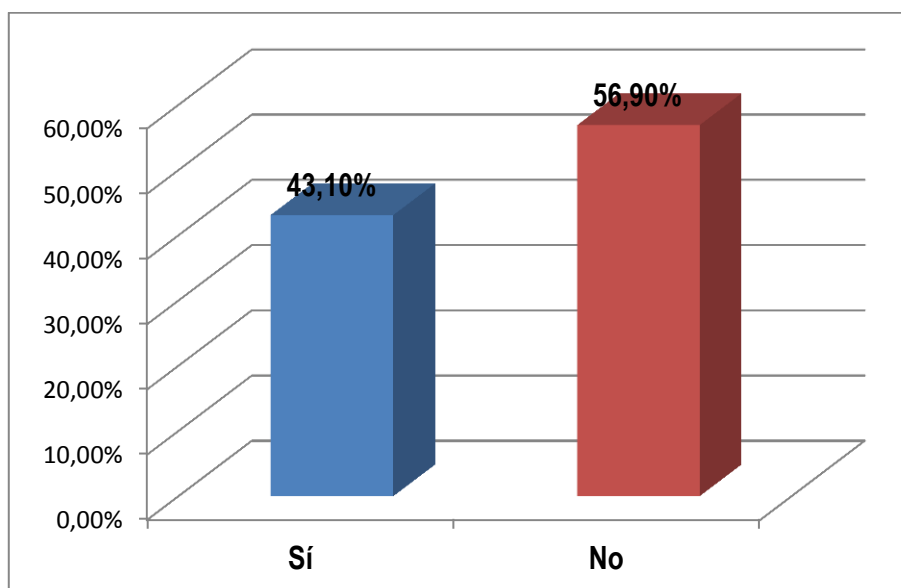
Pregunta 3. Tiempo que demoró en encontrar trabajo después de graduado



Gráfica 3.3. Respuesta pregunta 3 encuesta de graduados de los años 2013-2014. Fuente: elaboración propia

Más del 80% de los graduados que se encuentran empleados demoraron menos de 1 año en conseguir un empleo, aspecto bien favorable si se tiene en cuenta la realidad del mercado laboral.

Pregunta 4. Poseen empresas propias



Gráfica 3.4. Respuesta pregunta 4 encuesta de graduados de los años 2013-2014. Fuente: elaboración propia

El 43% de los graduados que lograron emplearse tienen empresas propias, o lo que es lo mismo han logrado desarrollar emprendimientos.

Comparación de los resultados

Criterio	Antes (%)		Después (%)		Variación (%)	
Trabajan actualmente	74		82,2		8,2	
Trabajan vinculados a la profesión	42		84,3		42,3	
Encontraron trabajo						
• Entre 1 y 6 meses	8,1	24,3	37,2	43,1	29,1	18,8
• Entre 6 meses y 1 año	39,6	28	19,7	0	-19,9	-28
• Entre 1 y 2 años						
• Más de 2 años						
Poseen emprendimientos	29,7		43,1		13,4	

Tabla 3.13. Comparación de los resultados del estudio de empleabilidad antes y después de desarrollada la investigación. Fuente: elaboración propia

Resultados:

- Se denota que se logra un incremento del 8,2% en la tasa de empleo e inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas posterior a la implementación de la estrategia.

- Existe un incremento del 42,3% de graduados que trabajan vinculados a la profesión, o sea trabajan vinculados a la administración de empresas.
- Mientras antes del estudio, sólo el 32,4% de los graduados encontraba empleo en el plazo del primer año, después de aplicada la estrategia más del 47% de los graduados encuentra empleo en el primer año.
- Se incrementa en un 13,4 % los graduados que logran desarrollar emprendimientos.

Conclusiones parciales

Entre los principales resultados de la implementación de la estrategia se puede mencionar el procedimiento metodológico para desarrollar anualmente el estudio de pertinencia de la carrera de Administración de Empresas ajustada a las tendencias mundiales y nacionales del desarrollo del sector empresarial.

Se logra el perfeccionamiento curricular de la carrera de Administración de Empresas con la definición de nuevas competencias teniendo en cuenta las consideraciones de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la UNESCO, el Proyecto Tunning Marco Europeo, Tunning Latinoamérica, Proyecto de Titulaciones de Grado en Economía y Administración de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), el Reglamento de Régimen Académico del Consejo Nacional de Educación Superior del Ecuador y los estándares del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Ecuatoriana (CEAACES), así como las necesidades del mercado laboral.

La Estrategia de vinculación con la sociedad es instrumento que garantiza una mejor interrelación de la universidad con el entorno laboral, así como el perfeccionamiento de la organización, ejecución y control del componente laboral de la carrera. Lo que unido a la normativa propuesta y el sistema informatizado de seguimiento a graduados, garantiza mayor interacción de la universidad con sus graduados.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La pertinencia de la educación superior es cuestionable cuando las universidades no son capaces de preparar a los profesionales para insertarse en el mercado laboral. A ellas corresponde avizorar los cambios del entorno laboral y ajustar los currículos a la realidad de manera que los graduados posean las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en el entorno laboral, articular mayor vinculación con el sector empresarial y cubrir todas las demandas de la sociedad en su ámbito de acción y conocer las necesidades del sector empresarial para garantizar una formación ajustada a esas necesidades.

El diagnóstico realizado permitió caracterizar las insuficiencias que presenta el proceso de inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UNIANDES, donde menos del 30% de los graduados en los últimos 5 años se encuentran empleados en su profesión, .los preparan para trabajar en el sector privado cuando las regiones de influencia de la universidad corresponden en más del 40% al sector empresarial público, no existe correspondencia entre las competencias exigidas por el mercado laboral y las formadas en la carrera, además las competencias más importantes para los empleadores son las de menor nivel de formación en los graduados. Se constata que existen serias limitaciones en la organización, ejecución y control de las prácticas preprofesionales de la carrera, lo que provoca que no se desarrolle correctamente la dimensión desarrolladora del proceso de formación y no se exploten las ventajas del componente laboral.

La estrategia propuesta para el mejoramiento de la inserción laboral se caracteriza por la estrecha relación que se establece entre las etapas que la componen, interactuando como un sistema de manera que se garantiza la interacción entre la universidad y el mercado laboral, vínculo bidireccional que tiene que contribuir a que la universidad garantice su pertinencia institucional y se ajuste el proceso de formación de la carrera Administración de Empresas a las tendencias del mercado laboral.

El procedimiento metodológico para desarrollar anualmente el estudio de pertinencia de la carrera de Administración de Empresas ajustada a las tendencias mundiales y nacionales del desarrollo del sector empresarial, el perfeccionamiento curricular de la carrera con la definición de nuevas competencias, así como la vinculación de la universidad con la sociedad, como instrumento que garantiza una mejor interrelación de la universidad con el entorno laboral, así como el perfeccionamiento de la organización, ejecución y control del componente laboral de la misma, son acciones de la implementación de la estrategia que están en función de las principales insuficiencias detectadas en el diagnóstico y contribuyen de manera significativa al mejoramiento de la inserción laboral de estos graduados, lo que garantiza la pertinencia y factibilidad de la misma.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación se recomienda:

- Evaluar los resultados de la implementación de la estrategia para su perfeccionamiento constante al final de cada semestre.
- Implementar las acciones propuestas en la estrategia para el resto de las carreras en la matriz y las siete extensiones, adaptando los procedimientos a las características de la carrera y el entorno.
- Divulgar los resultados de la implementación de la estrategia en eventos científicos de carácter nacional e internacional y publicar los elementos más importantes de la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdalá M. (2004). Seguimiento de las trayectorias ocupacionales de los titulados de las Universidades Jaume I de Castelló, Valencia (E.G.) y Alacant. Publicacions de la Universitat Jaume I
- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina, en M. Molpeceres Pastor (coord.), *Identidades y formación para el trabajo*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Accenture, H. (2005). *Active Labour Market Programs for the Integration of Youths and Immigrants into the Labour Market. The Nordic Experience*, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo, núm. 73, LC/L.2984-P/E.
- Accenturer, M. (2005): *Employability in Higher Education: What it is, what it is not*. York: LTSN Generic Centre/ESECT.
- Agramonte, M. S. A. B., Agramonte, E., & Sánchez, J. C. C. (2015). La formación de profesionales en la educación de jóvenes y adultos Retos y alternativas. *Revista EDUSOL*, 3 (7).
- Alcántar E. et al (2008). La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento de las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (1).
- Alexander, R. (2008). Education for All, the quality imperative and the problem of Pedagogy. *CREATE Pathways to access. Research Monograph*, nº 20.
- Alma, E. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117.
- Altbach, P. (2011) *Educación superior comparada. El conocimiento, la universidad y el desarrollo*. Madrid, España: Artes Gráficas Grupo.
- Alvarado, A. (2009). Vinculación Universidad-Empresa y su contribución al desarrollo regional. *Revista Ra Ximhai*. 5 (3). México.

- Amador, F. (1996). Análisis de la formación para la inserción laboral de los profesionales de las ciencias del Deporte. Disponible en: www.iusprot.es/amador98.htm Consultado: Febrero 2014.
- Amestoy, V. A. (2009). El capital humano como determinante del consumo cultural. *Estudios de Economía Aplicada*, 27(1), 89-112.
- ANECA (2007). *Encuesta de inserción laboral (empleadores)*. Disponible en: http://www.aneca.es/docs_trabajo/docs/insercionlaboral_empresas_envio.pdf Consultado: marzo 2014.
- Añorga-Morales, J. A. (2014). La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. *VARONA*, (58), 19-31.
- Arias, M. (2012). Vinculación universidad empresa como formador de capital humano para la competitividad e impacto social. *Revista Scientia et technica*. N°52. Colombia.
- Arias, M. F. (2014). La vinculación Universidad-Empresa-Estado, ¿ es necesaria? La percepción de académicos argentinos. *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, 4(4).
- Aristizábal, A. B., Aguilar, J. F. L., & Walker, M. (2010). La educación superior desde el enfoque de capacidades: una propuesta para el debate. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 13 (3), 123-131.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26.
- Ávalos, B. (1996). Caminando hacia el siglo XXI: docentes y procesos educativos en la región de Latinoamérica y el Caribe. Boletín Proyecto Principal de Educación 41, UNESCO- OREALC.
- Banco Mundial (2007). *Informe sobre el desarrollo mundial 2007: el desarrollo y la nueva generación*, Bogotá, D.C., Mayo Ediciones.
- Banco Mundial. (2007). *Ampliar oportunidades y construir competencias para los jóvenes. Una nueva agenda para la educación secundaria*. Banco Mundial y Mayo Ediciones.
- Bañuls, A. L. (2009). El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas. *Cuadernos de Turismo*, (24), 53-64.

- Bañuls, A. L., & Díaz, J. M. C. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de economía aplicada*, 29 (3), 6-26.
- Bañuls, A. L., Rodríguez, A. B. R., & Jiménez, M. S. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico. *Cuadernos de turismo*, (19), 47-69.
- Baranda, S. C., & González, H. C. F. (2002). El diseño curricular de carreras universitarias en la concepción de la educación superior cubana. *Pedagogía Universitaria*, 7 (3).
- Barber, M. & Mourshed, M. (2007). How the world best performing school systems come out on top. McKinsey & Company
- Barber, M. (2004). The Virtue of Accountability: system redesign, inspection and incentives in the era of informed professionalism. *Journal of Education*, Vol. 185, Nº 1. pp. 7-38
- Barber, M. (2012). *Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo*. McKinsey&Company, PREAL Serie Documentos Nº 61.
- Barceinas, F., Bara, R., & Luis, J. (2001). *Capital humano y rendimientos de la educación en México*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Barreiro, J.S. (2006). Mercado de trabajo e inserción laboral femenina. Tesis de Maestría. Universidad de la Rábida. España.
- Barreiro, L. (2006), Trabajo decente y equidad de género en América Latina, OIT, Santiago.
- Bekkers, R. (2008). Analyzing knowledge transfer channels between universities and industry: To what degree do sectors also matter? *Research Policy*, Volume 37, Issue 10, December 2008,
- Bekkers, Rudi; Bodas Freitas Ma. Isabel, (2008). Analyzing knowledge transfer channels between universities and industry: To what degree do sectors also matter? *Research Policy*, Volume 37, Issue 10, December 2008, Pages 1837-1853
- Bellei, C (2012). Políticas educativas para el nivel secundario: complejidades y convergencias. En *La escolarización de los adolescentes: desafíos culturales, pedagógicos y de política educativa* (C. Bellei et al.), IIPE-UNESCO, Buenos Aires.

- Bellei, C. (2009). Does Lengthening the School Day Increase Students' Academic Achievement? Results from a Natural Experiment in Chile. *Economics of Education Review*, v28. n5. p629-640.
- Bellei, C. (2009). The Private-Public School Controversy: The Case of Chile. En Paul Peterson y RajashriChakrabarti (editores). *School Choice International*, MIT Press, pp. 165-192.
- Bennet, R. (2002), Employer's demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1000 jobs advertisements and an associated empirical study", *Journal of Vocational Education and Training*, 54, 2.
- Berdahl, R. (2011). El rol y los desafíos de las universidades públicas de investigación en los Estados Unidos, *Seminario de Educación Pública*. Santiago: Universidad de Chile.
- Bermúdez, M. (2014). La promoción del Desarrollo Humano como puente entre la formación profesional, la investigación y el servicio comunitario. In *Educación. Handbook T-IV: Congreso Interdisciplinario de Cuerpos Académicos* (pp. 175-184). ECORFAN.
- Betancourt, S. M. G. (2005). Inserción laboral, desajuste educativo y trayectorias laborales de los titulados en Formación Profesional específica en la isla de Gran Canaria (1997-2000). *Estudios de Economía Aplicada*, 50, 23-2.
- BID (2010). Early Childhood Stimulation Interventions in Developing Countries: A comprehensive Literature Review.
- Blanchflower, D.G. y R.B. Freeman (comps.) (2000). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Blassone A.M (2010). Diagnóstico de la inserción laboral del graduado universitario de Turismo en el Mercosur. *Revista FACES*. (3) 928.
- Blassone, B. (2010). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Guatemala, CEPAL, Documentos de proyectos, núm. 252.
- Borden, S. (2003): *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*. Basingstoke: Palgrave.

- Borrego, A. A. (2009). Vinculación universidad–empresa y su contribución al desarrollo regional. *Ra Ximhai*, 5(3), 407-414.
- Borroto Cruz, R., & Salas Perea, R. S. (1999). El reto por la calidad y la pertinencia: la evaluación desde una visión cubana. *Educación Médica Superior*, 13 (1), 70-79.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Revista de economía crítica*, (18), 220-228.
- Brunner, A. (2003). *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Icaria, Barcelona.
- Brunner, J. (2009). Políticas comparadas de la educación superior en la Universidad Diego Portales. Chile.
- Brunner, J. J., & Elacqua, G. (2003). Capital humano en Chile. *Universidad Adolfo Ibáñez*, Santiago de Chile, Chile.
- Brunner, J.J. & Peña, C. (2008). Reforma de la Educación Superior. Santiago, UDP. 123
- Caballero González, J. E. (2000). Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana. *Educación Médica Superior*, 14 (1), 10-16.
- Cacciamali, M.C. (2005). *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*, N° 2005/02, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Cadavid, T. (2009). Sobre Universidad-Empresa. *Revista Iberoamericana de Educación*. N°50 (7). OEI
- Calderón, M. G. S., de la Iglesia Villasol, M. C., & Heijs, J. (2015). La contribución del capital humano y la I+ D en el crecimiento económico: un análisis de datos de panel dinámico. *International Journal of Knowledge Engineering and Management (IJKEM)*, 4(8), 110-135.
- Capocasale Bruno, A. (2000). Capital humano y educación. Otro punto de vista. *Nueva sociedad*, 73, 84.
- Carboni, S. et al (2000). Relación universidad-sector productivo. *Revista FACES*. 6 (9). Argentina.

- Cárdenas, S., Cabrero, E., & Arellano, D. (2014). *La difícil vinculación universidad-empresa en México: ¿Hacia la construcción de la triple hélice?*. CIDE.
- Carranza, M. (comp.) (2006): Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño, LC/R.2130, San Salvador, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP).
- Carreño de Celis, R., & Salgado González, L. (2005). Otros aspectos de la evolución histórica de la educación médica superior en Cuba desde 1959 hasta el 2004. *Educación Médica Superior*, 19(3), 1-1.
- Casalet, M. (2012). Las relaciones de colaboración entre la universidad y los sectores productivos: una oportunidad a construir en la política de innovación. *Dilemas de la Innovación en México: Dinámicas sectoriales, territoriales e institucionales*. Guadalajara, Jal.: COLEF-CONACYT, 109-142.
- Caselles, J. A., Jiménez, M. D. M. S., & Jiménez, F. J. S. (2013). Los efectos del desajuste educativo sobre el bienestar subjetivo. In *XX Encuentro Economía Pública: Estado del bienestar: sostenibilidad y reformas* (p. 85). Universidad de Sevilla.
- Castillo, H. G. C. (2010). El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la universidad y empresa. *Revista Nacional de administración*, 1(1), 85-94.
- Cejas, M. F., Fabara, X., & Navarro, M. (2015). La economía del conocimiento y la investigación: ejes resolutivos de la vinculación con la empresa universidad y la sociedad *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, núm. 12,-, 2015, pp. 91-97 Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, (12), 91-97.
- CEPAL (2004). *Panorama social de América Latina 2004*, LC/L.2220-P, Santiago de Chile, noviembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.II.G.148.
- CEPAL (2005). Programas de transferencias monetarias condicionadas. Experiencias de América —Latina.
- CEPAL (2006). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2006*,

LC/G.2327-P, Santiago de Chile, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.06.II.G.141.

CEPAL (2007). Panorama Social de América Latina. CEPAL.

CEPAL (2010). Panorama Social en América Latina. Cap.2. La educación frente a la reproducción de la desigualdad y la exclusión: Situación y desafíos en América Latina.

CEPAL (2011). Panorama social de América Latina. Santiago, CEPAL.

CEPAL. (2011). Desafíos para una educación con equidad en América Latina y el Caribe. Encuentro Preparatorio Regional 2011. Naciones Unidas - Consejo Económico y Social. Revisión Ministerial Anual. ECOSOC- RMA

Chabbott, C. & Ramirez, F. (2006). "Development and education". En Handbook of the Sociology of Education, M.T. Halliman (editor), Springer, pp.163-187.

Chacaltana, (2007). Trayectorias laborales de jóvenes peruanos, en J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, D.C. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ Mayol Ediciones.

Chacaltana, J. (2006). Empleos para los jóvenes, LC/R.2129, Lima, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Sociedad Alemana de Cooperación Técnica.

Chang, H, (2010). El modelo de la Triple Hélice como medio para la vinculación Universidad-Empresa. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 1 (1). Costa Rica.

Charlín, M. y J. Weller, (2006). Juventud y mercado laboral: brechas y barreras, LC/R.2131, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

CINDA (2007) Educación superior en Iberoamérica. Informe 2007. Santiago, CINDA - RIL.

Clemenza, C., & Ferrer, J. (2014). Integración universidad-estado-sector productivo: Caso universidades nacionales venezolanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 5(3).

Colom, R. (2009). Educación y capital humano. *Psicothema*, 21(3), 446-452.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2001). *Panorama social de América Latina, 2000-2001*, LC/G.2138-P, Santiago de Chile, octubre. Publicación de las Naciones Unidas.
- Contreras, D.; Sepúlveda, P. & Cabrera, S. (2010). The effects of lengthening the school day on female labor supply: Evidence from a quasi-experiment in Chile. Serie Documentos de Trabajo 323, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- CORREA, C. M., ACEVEDO, C., BORGARELLO, M., FELMAN, M., JEPPESEN, C., & PONCE, L. (2015). La vinculación universidad-empresa en la bibliografía latinoamericana. Reseña bibliográfica comentada.
- Cruz, A. K., & Cruz, M. T. K. (2015). Modelos teóricos del capital humano y señalización: un estudio para México. *Contaduría y Administración*, 60 (4), 723-734.
- De España, B. (2013). Evolución del desajuste educativo entre la oferta y la demanda de trabajo en España. *Boletín económico*, (50).
- De la Fuente, A., & Doménech, R. (2006). Capital humano, crecimiento y desigualdad en las regiones españolas. *Moneda y crédito*, 222, 13-56.
- Delors, J. (2004). *Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios*. Edit. Ariel. Madrid. España.
- Destinobles, A. G. (2006). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Diez de Medina, R. (2001). *Jóvenes y empleo en los noventa*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Doménech, R. (2008). *La evolución de la productividad en España y el capital humano*. Fundación Alternativas.
- Domínguez, M., Regueira, P., & Rego, S. (2013). Un motor a diferentes velocidades: análisis del capital humano y su composición en los últimos 20 años. *Centro de Investigaciones Económicas, Montevideo*.

- Drucker, P. (2001). *The essential Drucker: The best of sixty years of Peter Drucker's essential writing on management*. No se indica ciudad: Harper Collins.
- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Durston, J. (2003). Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe, en R. Atria, M. Siles y otros (comps.), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*, LC/G.2194-P, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.03.
- EDE (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Wiley, Nueva York, USA.
- Enríquez Martínez, Á., & Rentería Pérez, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas psychologica*, 6(1), 89-104.
- Espejo, A., Trucco, D., et al (2011). Aporte del sistema educativo a la reducción de las brechas digitales. Una mirada desde las mediciones PISA. Documento de Trabajo, CEPAL, Santiago.
- Espínola, V. y J.P. Claro (2010). "El sistema nacional de aseguramiento de la calidad: una reforma basada en estándares". En Cristián Bellei, J. P. Valenzuela, & D. Contreras (Eds.), *Ecos de la Revolución Pingüina*. UNICEF - U. de Chile.
- Espinosa, B. (2006): Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país, en J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Mayol ediciones.
- Espósito, C et al (2011). Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) en la vinculación empresa-universidad-gobierno. Experiencia DAC/UCLA – Venezuela. *Gaceta Técnica*. N°8. Venezuela.

- Etzkowitz, H. & Klofsten, M. (2005). The innovation region: toward a theory of knowledge-based regional development. *R & D Management*; 35 (3), pp. 243-255.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), pp.109-123.
- Etzkowitz, H. & Klofsten, M. (2005). The innovation region: toward a theory of knowledge-based regional development. *R & D Management*; 35 (3), pp. 243-255.
- Etzkowitz, Henry, (2002). Networks of Innovation: Science, Technology and Development in the Triple Helix Era. *International Journal of Technology Management & Sustainable Development*; 2002, 1(1), pp. 7-31
- Fajnzylber, E. y G. Reyes (2005): Dinámica del empleo juvenil: resultados preliminares con datos del seguro de cesantía, *Enfoco*, N° 54, Santiago de Chile, Expansiva.
- Faulkner, W. & Senker, J. (1994) Making Sense of Diversity-Public-Private Sector Research Linkage in 3 Technologies. *Research Policy*, 23(6) pp.673-695.
- Fawcett, C. (2002): Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe, serie *Documentos de trabajo mercado laboral*, Washington, D.C., Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Fernández, J. M. R., Díaz, J. M. C., & Bañuls, A. L. (2014). Tiempo de desplazamiento al trabajo y desajuste educativo en el mercado de trabajo español. In *Anales de economía aplicada 2014* (pp. 364-373). Asociación Española de Economía Aplicada, ASEPELT.
- Fernández-Rodríguez Labordeta, J., & Giménez, G. (2012). El efecto del capital humano sobre la innovación: Un análisis desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa de la educación.
- Ferri, J., Moltó, M. L., & Uriel, E. (1996). *Desajuste educativo y formación laboral especializada: efectos sobre los rendimientos salariales*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

- Flores, Pedro (2001), "La rentabilidad de la educación superior en México y sus consecuencias en el proceso de política pública", en *Revista Mexicana de Educación Superior*, ANUIES, núm. 113, enero-marzo, México.
- Florit, M. E. F., & Zornoza, C. C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (76), 129-142.
- Fuentes, J. L. H. (2002). Las limitaciones de recursos de la universidad para lograr egresados de calidad vs. los gastos económicos de las empresas en la capacitación de los profesionales. Un dilema de actualidad en la relación Universidad-Empresa. *Pedagogía Universitaria*, 7(2).
- Fuentes-del-Burgo, J., & Navarro-Astor, E. (2015). Propuestas para reducir los desajustes educativos percibidos: Visión de arquitectos técnicos e ingenieros de edificación que trabajan como jefe de obra. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. Vol., 8(3), 114-134.
- Gallard, M. A. (2001). *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. Santiago: CEPAL
- Gallardo, M.A. (2006). Evaluación de las competencias profesionales para la inserción laboral de maestros de Física. *Revista Electrónica de Investigación*.
- García, A. (2012). Acceso, abandono y graduación en la educación superior latinoamericana. Sistema de Información de Tendencias Educativas de América Latina. UNESCO.
- García, B. C., del Toro Borrego, M., Gallardo, E. N., & Pacheco, N. C. (2009). Experiencias en la evaluación del impacto y la pertinencia en la carrera de agronomía del Centro Universitario de las Tunas. *Innovación Tecnológica*, 14 (4).
- Garrido Trejo, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*, 11(36), 73-80.
- Gentili, P. (2012). La persistencia de las desigualdades de género. Cuadernos del pensamiento crítico latinoamericano. Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales. Publicado en La

Jornada de México, Página 12 de Argentina y Le Monde Diplomatique de Bolivia, Chile y España.

- Gibbons, M. Limoges, C; Nowotry, H; Schwartzman, S; Scott, Peter; Trow, Martin. (1997). *La Nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia de la investigación en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Ediciones Pomales-Corredor.
- Gil, M. D. P. P. R. (2008). Análisis por provincias de la contribución del capital humano a la producción en la década de los noventa. *Investigaciones económicas*, 32 (1), 27-52.
- Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*.
- Glewwe, P.; Hanushek, E.; Humpage, S. & Ravina, R. (2011). *School resources and educational outcomes in developing countries: a review of the literature from 1990 to 2010*. NBER Working Paper 17554.
- Gómez, M. (1998). De la Facultad al puesto de trabajo. Disponible en: www.elmundo.es/noticias/act135-20.htm Consultado: marzo 2015.
- Gómez, M. C. (2014). Nuevos retos internacionales para las universidades mexicanas. *Perspectivas Docentes*, (45).
- Gómez-Galindo, A. (2015). Jóvenes delincuentes de familias integradas: la influencia de los cambios laborales y sociales. Tesis de Maestría. Universidad de Jaén. Argentina
- González, C. M. (2000). El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España. *Papeles de Economía Española*, (86), 2-19.
- González, M. G., Hernández, R. A., & Cordero, E. M. T. (2008). Sobre la calidad total en la educación, un accionar que nos atañe a todos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45(1), 1.
- González, V., Clemenza, C., & Ferrer, J. (2014). Vinculación universidad-sector productivo a través del proceso de transferencia tecnológica//University-Productive Sector Connections Through the Process of Technological Transfer. *Telos*, 1(18), 267-288.

- Goñi, A. (2000). Inserción laboral desde la Universidad Victoria. Vicerrectorado del Campus de Álava de la Universidad del País Vasco.
- Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano: cómo situar a las personas en el corazón de la empresa*. Pearson Educación, SA.
- Guanasekara, C. (2004) The Third Role of Australian Universities in Human Capital Formation. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 26 (3), pp. 329-343.
- Guerrero, S.; González, S.; Chamorro, A. M., & Ventocilla, E. P. (2015). Desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una institución microfinanciera no regulada del Perú. *Apuntes Universitarios*, (1).
- Gumpert, J. (1991). Work socialization of young people. Handbook of work and organizational psychology. 2da edition volume 3.
- Hamilton, L. S.; Stecher, B.M. & Yuan, K. (2008). *Standards-Based Reform in the United States: History, Research, and Future Directions*. RAND Corporation.
- Ibarra, A. P. B., & Leyva, E. A. L. (2015). Propuesta de un modelo de vinculación para una universidad basada en la triple hélice/proposal of a connection model for a university based on the triple helix. *Revista Global de Negocios*, 3(6), 45.
- Ibarra, E. (2008). Regulación social de la triple hélice en América Latina. *Revista RMIE*. Vol. 13. México.
- IESALC – UNESCO (2008). Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES).
- IVIE (2007): “Inserción laboral y transición a la vida adulta”, Cuadernos de Capital Humano, nº 71, noviembre.
- Izquierdo, M. (2015). La evolución reciente del empleo: retos y perspectivas de futuro. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (87), 130-153.
- Jacinto, Claudia (ed.). (2010). *Recent trends in technical education in Latin America*. UNESCO: International Institute for Educational Planning.

- Jiménez, M. (2014). Desbalance de calificaciones, polarización en la creación de empleo e informalidad. Evidencia para la Argentina. In *III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo*. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL.
- Johnson. (2009). Teacher preparation and teacher learning: a changing policy landscape. En *Handbook of Education Policy Research*.
- Juarros, F., & Llomovatte, S. (2006). *Vinculación Universidad-Empresa: Miradas Críticas Desde La Universidad Pública*. Mio y Davila.
- Kliksberg, B. (2014). Impactos de la situación social de América Latina sobre la familia y la educación: Interrogantes y búsquedas. *Estudios interdisciplinarios de América Latina y el Caribe*, 11(2).
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa/the School Is Not an Enterprise* (Vol. 1). Editorial Paidós.
- Levy, F. y R. Murnane. (2009). *The new division of labor: how computers are creating the next job market*. Princeton University Press, New Jersey.
- Little, B. (2010). Reading between the lines of graduate employment. *Quality in Higher Education*, 7(2), 121–129.
- Lobato, C (2001). Carencia de la formación en la inserción laboral del universitario del país Vasco. En: World Congress of the International for Educational and Vocational Guidance. París Francia.
- López, A., Cervantes, M., Calvo, L. C., & Muñoz, M. P. S. (2000). *El capital humano en la nueva sociedad del conocimiento: su papel en el sistema español de innovación*. Círculo de Empresarios.
- López, M. R. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios: estudios de economía política*, (11), 45-70.

- López, S. L., & Almagro, A. C. (2002). Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo. *Análisis Económico*, 17 (36), 79-106.
- Manjarres, L et al (2009). La relación universidad-empresa y su incidencia en la producción científica. *Revista Ingenio Working paper*. 6. España.
- Mantilla, O. L. M., Alonso, J. C., & Pérez, J. R. C. (2015). Eficiencia terminal en los últimos cinco ciclos de graduados en la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Agraria de la Habana. *Pedagogía Universitaria*, 20(3).
- Marcillo, G. E. C. (2015). La perspectiva social de la evaluación. Su expresión en el seguimiento de egresados. *REFCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 2(3), 15-30.
- Marín, V. R., Hernandez, A., & Badillo, A. (2015). Análisis de la relación entre educación, capacitación y productividad de las empresas de los sectores: metalmecánico, textil y transporte de la ciudad de Barrancabermeja. *CITECSA*, 5(9), 4-24.
- Martín Linares, X., Segredo Pérez, A. M., & Perdomo Victoria, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295.
- Martínez, M. A., y Sauleda, N. (2007): "La investigación basada en el diseño y el diseño del crédito Euro81991peo", en: *Investigar en diseño curricular. Redes de docencia en el EEE*, vol. I. Alicante: Universidad de Alicante. Editorial Marfil, pp. 7-22.
- Martínez, T. L. (2015). Capital humano, formación universitaria y empleo. El caso de los egresados de Física. *Revista Española de Física*, 29(1), 41-44.
- Masjuan, N. (1991). *Graduates' Work Organisational Change and Students' Attributes*. University of Central England, Centre for Research Quality.
- Mato, D. (2013). Contribución de experiencias de vinculación social de las universidades al mejoramiento de la calidad académica y factores que limitan su desarrollo y valoración institucional. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 18(1).

- Max-Neef, M.; Elizalde, A. & Hopenhayn, M. (2010). Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro--IX. Sobre recursos. Ciudades del Futuro. España
- Mendoza, Jorge Eduardo (2002). "Educación, experiencia y especialización manufacturera en la frontera norte de México", en *Revista Comercio Exterior*, vol. 52, núm. 4, abril, México.
- Meszáros, I., Maneiro, M., & Grance, E. (2008). *La educación más allá del capital*. Siglo XXI. Edit Mc Graw Hill. México
- Mínguez, A. M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
- Miramontes, E. Z., & Ghiara, R. (2014). Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993. *Revista Economía, Sociedad y Territorio*, 2 (5).
- Miranda-Lena, T. (2011). El modo de actuación profesional y su formación en las carreras pedagógicas. *VARONA*, (53), 24-28.
- Monroy, G. V., & Flores, R. P. (2015). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Revista de Capital Humano N°93*
- Montolla et al (2012). Vinculación universidad empresa como formador de capital humano para la competitividad e impacto social. *Revista Scientia et Technica*. 52
- Montoya, J. H. E. (2012). Formación por competencias: racionalidades e implicaciones en el mundo del trabajo/Competency-Based Education: Rationales and implications in the World of Work. *Universitas Odontologica*, 31(66).
- Morales, M., Sanabria, P., Caballero, D., & Fandiño, F. (2012). Estrategias y experiencias de la vinculación Universidad, Empresa, Estado en la Universidad Nacional de Colombia como referente competitivo para la Universidad Militar Nueva Granada-UMNG.
- Moreiro, H. (1999). Producing new workers: quality, equality and employability in higher education, *Quality in Higher Education*, 7 (2).

- Moreno, A. (2015). The employability of young people in Spain: Explaining the high youth unemployment during the economic downturn. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 2-24.
- Moreno, C. A. C. (2015). Análisis y estimación de la contribución de los factores capital físico y capital humano, en la tasa de crecimiento económico de Colombia 1981-2005. *Revista Mundo Económico y Empresarial*, (7).
- Mueller, P. (2006) Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university–industry relationships drive economic growth. *Research Policy*, 35, (10), pp. 1499-1508.
- Murillo, I. P., Rahona, M. M., & del Mar Salinas, M. (2010). Efectos del desajuste educativo sobre el rendimiento privado de la educación: Un análisis para el caso español. *Documento de Trabajo Funcas*, (520).
- O’connor, David (2002), “Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: teoría y hechos”, en *Revista de Comercio Exterior*, abril 2002, vol. 52, núm. 4, México.
- OCDE (2002): Definition and Selection of Competentes. DESECO. Theoretical and conceptual foundation, strategy paper.
- OECD (2010). PISA 2009 Results: Overcoming social background (volume II). OECD.
- OECD. (2010). PISA 2009 Results: What makes a school successful? (volume IV). OECD.
- OECD. (2010). PISA 2009 Results: What students know and can do (volume I). OECD.
- OECD. (2012). Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care. OECD Publishing OIT. (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina. Lima, OIT – PREJAL.
- OEI (2012). Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Informe Regional de Desarrollo Educativo. Santiago de Chile.
- Ordóñez, M. F. (2013). Políticas de empleo en la planificación turística local de Ecuador. Herramientas para su formulación, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 69.

- OREALC/UNESCO. (2008). The state of education in Latin America and the Caribbean: guaranteeing quality education for all. OREALC/UNESCO.
- OREALC/UNESCO. (2011). *Temas educativos centrales en América Latina y el Caribe*. Encuentro Preparatorio Regional 2011. Naciones Unidas–Consejo Económico y Social. ECOSOC – RMA.
- Ortiz, R. A. (2008). La nueva universidad cubana. *Revista Pedagogía Universitaria*, 13 (2). Cuba
- Ovejero, A. (2011). Implementación de un programa de orientación profesional en relaciones laborales y ciencias del trabajo. España.
- Pallarola, R. (1998). Inserción laboral de los profesores de Educación Física. *Serie Publicaciones*, 4. Agosto
- Patrinos, H.; Barrera-Osorio, F. & Guáqueta, J. (2009). The role and impact of public-private partnership in education. TheWorld Bank: Washington, D.C.
- Pentón, D. P. (2015). Con tanta ciencia como conciencia. Impacto de la Escuela Latinoamericana de Medicina en el contexto. *Panorama Cuba y Salud*, 10 (2), 38-42.
- Perea Mojica, L. M. (2015). Niños a la escuela y no a la guerra: la Educación para la Paz como estrategia para la prevención del reclutamiento infantil. Caso de análisis: San Juan Nepomuceno, Montes de María.(2003–2014).
- Pérez, M. A. R., & Rojas, L. R. (2014). Vinculación universidad empresa estado, algunas experiencias en América y otros países de Europa y Asia. *Negotium*, 10(29), 79-99.
- Pérez, P. R. Á., Afonso, M. C. G., & Aguilar, D. L. (2015). LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA Y LA FORMACION PARA EL TRABAJO. Un análisis desde la opinión de los estudiantes. *Paradigma*, 30(2), 7-19.
- Pino, F. J. B., & Pérez, J. I. A. (2014). Rendimiento privado de la educación y prima salarial en España. Una meta-análisis. *Investigaciones de Economía de la Educación volumen 9*, 9, 923-938.

- Plata, M. A., Acosta, P. A., Muñoz Restrepo, S. L., & Cañón Suarez, S. P. (2015). Factores protectores y de riesgo psicosocial frente a la delincuencia juvenil y su incidencia en el desarrollo humano sostenible.
- Pons, J., & Pons, C. (2014). Una experiencia de vinculación universidad-industria: sistemas de monitoreo inteligente y ubicuo silobolsas. In *XLIII Jornadas Argentinas de Informática e Investigación Operativa (43JAIIO)-VIII Jornadas de Vinculación Universidad-Industria (JUI)*(Buenos Aires, 2014).
- Quispe Limaylla, A., Victorino Ramírez, L., & Atriano Mendieta, R. Á. (2014). Vinculación de Instituciones de Educación Agrícola Superior (IEAS) con sectores productivos: El caso de la residencia profesional en el Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala (ITAT). *Revista de la educación superior*, 43(170), 135-152.
- Rabanal, J. E. (2001). *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima* (Vol. 13). Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Rabelo, N. R., Pérez, D. M. P., & León, G. C. (2016). La calidad del proceso de formación en el modelo semipresencial de la Universidad de Cienfuegos, Cuba. In *Congreso Universidad* (Vol. 4, No. 1).
- Rahona, M. (2005), ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral? Una aproximación para el caso español, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71.
- Ramos, M. I. A., & Crespo, D. G. (2008). Desajuste educativo y salarios en España: nueva evidencia con datos de panel (*). *Estadística española*, 50(168), 393-426.
- Ravela, P. et al. (2008). *Las Evaluaciones Educativas que América Latina Necesita*. PREAL.
- Roca, A. M., & Díaz, M. A. (2015). *Magangué: Capital humano, pobreza y finanzas públicas* (No. 013963). BANCO DE LA REPÚBLICA-ECONOMÍA REGIONAL.
- Rodríguez, J. R. M. (2015). La sobre cualificación en el sector turístico: el caso español (1987-2011). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33 (1), 149-168.

- Rodríguez, M. L. (2002): *Hacia una Orientación Universitaria. I Teoría*. Barcelona. Ariel Educación.
- Rojas, M. L. (2015). Planificación educativa para el desarrollo: influencia de variables económicas y sociales sobre la formación del capital humano.
- Rojas, M., Angulo, H., & Velásquez, I. (2000). Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. *Economía mexicana. Nueva época*, 9(2), 113-142.
- Romero, L. M., Huertas, I. P. M., & Jiménez, M. D. M. S. (2014). Desajuste educativo y competencias cognitivas: efectos sobre los salarios. *Hacienda pública española*, (210), 85-110.
- Romero, V. (2006). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar. España.
- Rubiano, M. E. M., Márquez, K. P., & Martínez, K. Á. (2013). Organizaciones innovadoras a partir de la interacción con la universidad: casos exitosos. *Estudios Gerenciales*, 28(EE), 363-374.
- Ruiz, S. L. R., & Acevedo, C. Y. A. (2015). Vinculación de la academia con el sector productivo. *Revista Matices tecnológicos*, 5.
- Saavedra G., María L. (2009). Problemática y desafíos actuales de la vinculación universidad empresa: El caso mexicano Actualidad Contable FACES Año 12 N° 19, Julio-Diciembre. Mérida. Venezuela (100-119)
- Sáez, M. (1998). Higher Education and Graduate Employment in Spain. *European Journal of Education*, 35,2.
- Salas, A. L. C. (2011). Economía y Educación. *Revista Educación*, 21(1), 99-107.
- Salcedo, J. R. (2013). La forma neoliberal del capital humano y sus efectos en el derecho a la educación. *Actualidades Pedagógicas*, (61), 113-138.
- Salgado, C. y E. Tréllez (2009). *Políticas, estrategias y planes regionales, subregionales y nacionales en educación para el desarrollo sostenible y la educación ambiental en América Latina y el Caribe*. OREALC UNESCO.
- San Segundo, Ma. de Jesús (2001), *Economía de la educación*, Síntesis, Madrid.
- Sánchez Rubio, M. (2015). La delincuencia juvenil: Elementos básicos para su análisis en Castilla y León y el papel del Trabajador Social.

- Sánchez, C. (2010). Factores determinantes para la inserción y formas de participación en el mercado laboral Gallego. Tesis Doctoral. Universidad de la Coruña. España.
- Sánchez, J. M. B. (1997). Comentarios acerca del desajuste educativo en España. *Papeles de economía española*, (72), 275-291.
- Sánchez-Ollero, J. L., Petrizzi, R., & García-Pozo, A. (2014). Análisis del desajuste educativo en el sector de hostelería del noroeste de la República Argentina. In *tms algarve 2014–management studies international conference*.
- Sankar, R. (2003): "Employability and Good Learning in Higher Education", en: Teaching in Higher Education, vol. 8, nº 1.
- Schartinger, D. et al J. (2002) Knowledge interactions between universities and industry in Austria: sectoral patterns and determinants. *Research Policy*, 31(3), pp. 303-328.
- Schulz, W., Ainley, J., Fraillon, J., Kerr, D., & Losito, B. (2010). ICCS 2009 international report: civic knowledge, attitudes, and engagement among lower- secondary students in 38 countries. Amsterdam: IEA.
- Serrano, C. G., & Malo, M. Á. (1996). Desajuste educativo y movilidad laboral en España. *Revista de Economía Aplicada*, 4 (11), 103-131.
- Shavit, Y., et al. (2007) Stratification in higher education. A Comparative study. Stanford University Press, Stanford.
- Silva, P. H. (2006). El problema de la calidad y el acceso en la educación superior. La experiencia cubana. *Pedagogía Universitaria*, 11 (4).
- Solt, F. (2008). Economic Inequality and Democratic Political Engagement. *American Journal of Political Science*, 52 (1), 48–60.
- Tafari, R.; Bosch, E.; Caminati, R.; Chiesa, G.; Branquer, G., Estrada, S. & Roggeri, M. (2011). Educación y salud como input del capital humano. Rendimiento académico de estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas. UNRC. *Revista de Salud Pública*, 15 (1), 65-75.

- Teichler, U. (2003). News perspectives of the relations between Higher Education and Employment. *Tertiary Education and Management*. (6) 2.
- Terrones, M. E., & Calderón, C. (2012). Educación, capital humano y crecimiento económico: El caso de América Latina. *Economía*, 16 (31), 23-69.
- Torres, B. E. M. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 65-81.
- TRASER, C. (1998): "Generic Skills at Work: Implications for Occupationally-Oriented Education", en: *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Treviño, E. et al (2010). Factores Asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe. SERCE, OREALC/ UNESCO. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. LLECE: Santiago.
- Tunnermann, C. (2006). Desafíos de la universidad en la sociedad del conocimiento, cinco años después de la Conferencia Mundial de Educación Superior. UNESCO. IESALC. Nicaragua.
- UNESCO, (2009). La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Informe para la Conferencia Mundial de Educación Superior. Paris. Francia.
- UNESCO, (2009). Tras la pista de una revolución académica: Informe sobre las tendencias actuales para la Conferencia Mundial de Educación Superior. París. Francia.
- UNESCO, (2012). Compendio Mundial de Educación: Oportunidades perdidas, el impacto de la salida prematura y la repetición. Instituto de Estadísticas de la UNESCO.
- Urciaga García, J., & Almendarez Hernández, M. A. (2008). Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México: Un estudio de capital humano. *Región y sociedad*, 20(41), 33-56.
- Vaccarezza, L. S. (1997). Las políticas de vinculación Universidad-empresa en el contexto latinoamericano 2/3. *Espacios*, 18, 1.

- Valdés Vento, A. C., Morales Suárez, I. D. R., Díaz Cabrera, J. C., Sánchez Fuentes, A. L., & Cuallar Álvarez, R. (2009). Criterios de evaluación de la variable "pertinencia e impacto social" específicos para la carrera de Medicina. *Educación Médica Superior*, 23 (3), 0-0.
- Valero, G. (1991). Educación superior y empleo de los titulados universitarios en Europa», en *Capital Humano*, noviembre, 13, pp. 1-8.
- Valero, G. (1991). Los programas de formación profesional de la CE y la UE de 1974 a1999. Un intento de balance histórico-crítico. *Revista CEDEFOP*, 17, 19-29.
- Varela Llamas, R., Ocegueda Hernández, J. M., Castillo Ponce, R. A., & Huber Bernal, G. (2010). Determinantes de los ingresos salariales en México: una perspectiva de capital humano. *Región y sociedad*, 22(49), 117-142.
- Varela, G. (1999). Los patrones de vinculación universidad-empresa en Estados Unidos y Canadá y sus implicaciones en América Latina. R. Casas y M. Luna (Coords.), *Gobierno, academia y empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones*, 27-65.
- Velho, L., Velho, P. V., & Davyt, A. (2010). Las políticas e instrumentos de vinculación Universidad-Empresa en los países del MERCOSUR. *Educación superior y sociedad*, 9(1), 51-76.
- Ventura, J. (2005). El practicum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques. Tesis doctoral de la Universidad de Barcelona.
- Vidal Ledo, M., Rodríguez Díaz, A. J., García, E. M., & Delgado Ramos, A. (2009). Potencialidades del graduado de Gestión de Información en Salud dentro de la organización de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 35(1), 0-0.
- Vidal, (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Ministerio de Educación y Deporte. Consejo de coordinación universitaria. Universidad de León. España.
- Walker R. (1988). The epistemological unity of educational research. En J. P. Keeves (Ed.) *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook* (pp.28-36). Oxford: Pergamon Press.

Weller, J. (2009): "Competence Indicators in Academic Education and Early Labour Market Success of Graduates in Health Sciences". Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

Yáñez, César (2001), "El capital humano y las políticas sociales en la agenda del desarrollo centrado en las personas", en *Revista Instituciones y Desarrollo*, Instituto Internacional de Gobernabilidad, núm. 8-9, mayo, Barcelona.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 1 Principales aportes teóricos en la vinculación universidad – empresa.
- Anexo 2 Indicadores de la situación actual de mercado laboral en América Latina y el Caribe.
- Anexo 3 Información sobre la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).
- Anexo 4 Resultados de la tormenta de ideas.
- Anexo 5 Resultado de la aplicación del método Delphi para la reducción del listado de dimensiones.
- Anexo 6 Aplicación del Método Kendall para la reducción de dimensiones.
- Anexo 7 Principales indicadores que caracterizan la situación actual del mercado laboral ecuatoriano.
- Anexo 8 Encuesta a empleadores.
- Anexo 9 Encuesta de empleabilidad a graduados de Administración de Empresas UNIANDES.
- Anexo 10 Encuesta a docentes de la carrera Administración de Empresas sobre el nivel de formación de competencias en la carrera.
- Anexo 11 Guía de entrevista al director de la carrera Administración de Empresas.
- Anexo 12 Guía de entrevista al director de vinculación con la sociedad
- Anexo 13 Caracterización de los expertos seleccionados para el estudio
- Anexo 14 Guía para los expertos
- Anexo 15 Determinación del coeficiente de competencia y selección de los expertos que evaluarán la estrategia.
- Anexo 16 Guía para la evaluación de la pertinencia y factibilidad de la estrategia.
- Anexo 17 Competencias genéricas y específicas de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES.
- Anexo 18 Propuesta de nueva malla curricular de la carrera de Administración de Empresas.
- Anexo 19 Reglamento de prácticas preprofesionales de UNIANDES.
- Anexo 20 Reglamento de Seguimiento a graduados de UNIANDES.
- Anexo 21 Sistema de Seguimientos a graduados de UNIANDES.

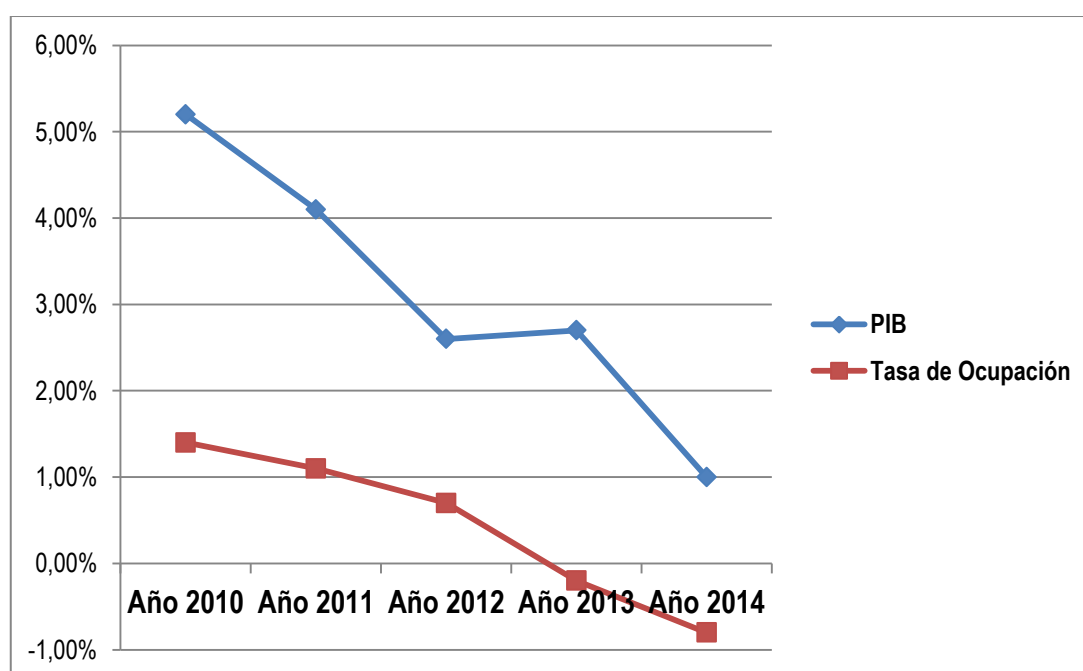
Anexo 1. Principales aportes teóricos en la vinculación universidad-empresa.

Autor/año	Aporte teórico
Faulkener y Senker (1994)	La cooperación entre las universidades y las empresas privadas se basan en el contacto personal.
Gibbons <i>et al.</i> (1997)	Las formas de conocimiento son continuamente cambiantes de la disciplina tradicional, esto ha contribuido a la vista que el papel de las universidades ha cambiado más que un acuerdo idealista.
Carboni (2000)	La relación universidad-sector productivo no está en discusión, es un hecho, resulta entonces necesario establecer una articulación entre ambos sectores, pero partiendo del reconocimiento de la singularidad propia de la universidad que tiene un origen y financiamiento de carácter social, por lo que la relación tiene que ser más amplia que el simple contacto con la empresa, para abarcar todos los actores que conforman la sociedad.
Henry Etzkowitz (2002)	La Triple Hélice es una expansión del papel del conocimiento en la sociedad y de la universidad en la economía. La universidad está experimentando una transformación dual: una expansión de las misiones a fin de incluir el desarrollo económico y social, así como la formación, la reproducción cultural y la investigación y el cambio de un individuo a un foco de organización en cada misión.
Doris Schartinger <i>et al</i> (2002)	El papel de intercambio de conocimientos y la cooperación entre la investigación pública y el sector empresarial ha recibido una atención creciente en el análisis de la innovación y el cambio tecnológico.
Naidorf (2002).	No hay consensos en cuáles son los motores de integración con el sector empresarial, pero el desfinanciamiento de las universidades argentinas es el principal motivo de las cada vez más comunes relaciones con las empresas.
Alcántara <i>et al</i> (2003)	Los nuevos requerimientos a los que debían responder las Universidades implicaron no pocas dificultades dado que su desempeño evidenciaba cierta rigidez para las demandas que “la sociedad impone en la actualidad a las actividades de prestación de servicios, ya que la velocidad de respuesta de las instituciones de educación superior en muchas ocasiones no satisface a un mercado cada vez más demandante.
Nowotny <i>et al</i> (2003)	La universidad a comienzos del siglo XIX, cede el paso a modalidades organizativas mucho más flexibles centradas directamente en el grupo de investigación, el cual puede tener un carácter multidisciplinar y según los objetivos perseguidos un horizonte temporal definido.
Chrys Guanasekara (2004)	El papel de las universidades ha evolucionado a lo largo de los últimos veinte años. La torre de marfil se centra solo en las tradicionales prácticas académicas de la enseñanza e investigación, esto se ha vuelto más importante con el surgimiento de la economía basada en el conocimiento.
Arocena y Sutz (2005).	En América Latina, la universidad ha seguido una trayectoria evolutiva propia derivada del Movimiento de Reforma Universitaria (MRU) que tuvo lugar en la primera mitad del siglo XX. A diferencia de lo ocurrido en el mundo desarrollado, el MRU constituye quizás la primera y única “revolución académica” Latinoamericana, la cual dio origen a una “idea original de

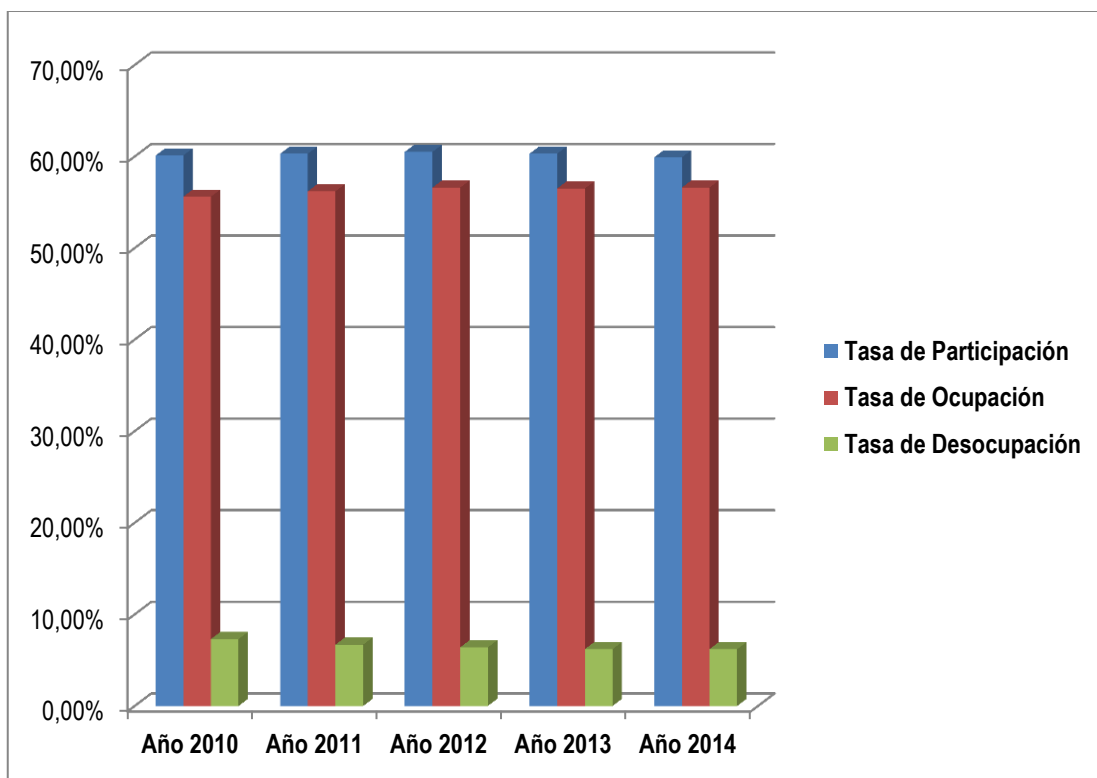
	universidad” que aún tiene derivaciones importantes. Universidad Social.
(Tuunainen 2005).	Surgen nuevas estructuras al interior de la universidad (oficinas de transferencia tecnológica) y se crean estructuras híbridas con otros agentes (parques científicos y tecnológicos, institutos mixtos) que trascienden la frontera institucional universitaria y promueven la explotación económica de su conocimiento
Pamela Mueller (2006)	Las pruebas del papel de la hipótesis de que el espíritu empresarial y las relaciones universidad-industria son vehículos para los flujos de conocimiento y, por tanto, estimular el crecimiento económico.
Vega et al (2007)	La existencia de reticencias internas en la comunidad docente para la adopción de prácticas empresariales, así como la débil demanda de conocimiento tecnológico y baja capacidad de absorción del sector productivo, dificultan en la mayoría de los países latinoamericanos, el fortalecimiento de las relaciones universidad- empresa.
Ibarra (2008)	El modelo de la triple hélice ha experimentado su paulatina diseminación en el mundo occidental, estableciendo los patrones de comportamiento de la actividad científica a nivel internacional, esos que se espera sean seguidos también por los países de “economías emergentes” o en “vías de desarrollo”.
Rudi Bekkers <i>et al.</i> (2008)	Hay una gran variedad de canales a través de la cual el conocimiento y la tecnología se transfieren entre las universidades y la industria.
Alvarado (2009)	Al futuro se espera que la vinculación universidad-sector productivo se inscriba en el marco de la complementación de las políticas y programas de desarrollo social y económicos en los sectores agropecuario, industrial y de servicios y contribuya al desarrollo regional.
Cadavid (2009)	Además, la institución parece ser arrastrada o acudir impotente a una suerte de encantamiento bajo los poderes económicos, en azote filisteo de la cultura; calladamente, la universidad podría prestarse a ser otro negocio más de la industria cultural, o del entretenimiento, al servicio de esos poderes. Industria que favorece obviamente el individualismo, al tiempo que parece interferir las políticas educativas y dirige el consumo de información a través de sus distintos medios. Es el capitalismo filtrando el conocimiento hacia la productividad y el consumo.
García y Zambrano (2009)	De acuerdo con lo planteado, los sistemas, empresarial y universitario, son actores colectivos que se definen como un compuesto de relaciones sociales, entre los cuales se admite la existencia de un intercambio e influencia recíproca. Pero, el planteamiento central de las ideas aquí plasmadas va aún más allá, el circuito formado cuando se evidencia la intervencionalidad entre sujeto-empresa- universidad-contexto (SEUC), es el espacio de acción y retroacción que se da en un universo particular, en el que el sujeto es el fin último y el medio a través del cual se materializa el producto de su interaccionar, el conocimiento.
Manjarrez et al (2009)	La adopción por parte de las universidades de la llamada “tercera misión” ha generado preocupaciones con respecto a la viabilidad de combinar funciones tradicionales de docencia e investigación a

	las actividades de transferencia de conocimiento, con las actividades de RUE sólo ejercen un efecto positivo cuando están basadas en actividades con alto contenido científico tecnológico y hasta cierto nivel, a partir del cual se experimentan retornos marginales decrecientes del rendimiento científico,
Saavedra (2009)	Uno de los factores para lograr la competitividad de las instituciones es la interacción entre académicos y empresarios mediante mecanismos de vinculación entre empresas, tanto públicas como privadas, con el aspecto formal de la educación que se propicia en las universidades, las cuales cuentan con talento humano y ciencia.
Esposito et al (2011)	Para que la universidad pueda ejercer su carácter dinamizador en una sinergia para el desarrollo del país debe sostenerse como puntal en una sociedad del conocimiento; en otras palabras la universidad en su vinculación con el entorno productivo y el gobierno ha de hacer valer su centralidad motora en la gestión de la ciencia y la tecnología. Por lo tanto, la importancia de conocer, desde la perspectiva de los actores involucrados, sus opiniones, intereses e intenciones a partir de la aplicación de la LOCTI para dinamizar la vinculación empresa – universidad – gobierno.
Arias et al (2012)	El papel de las universidades es estratégico en todo el proceso, pues se requiere que las universidades desempeñen nuevas funciones y que se generen instituciones diferenciadas. La tercera función de la universidad en las economías y sociedades de conocimiento es contribuir al desarrollo económico y social local mediante innovaciones basadas en conocimientos.

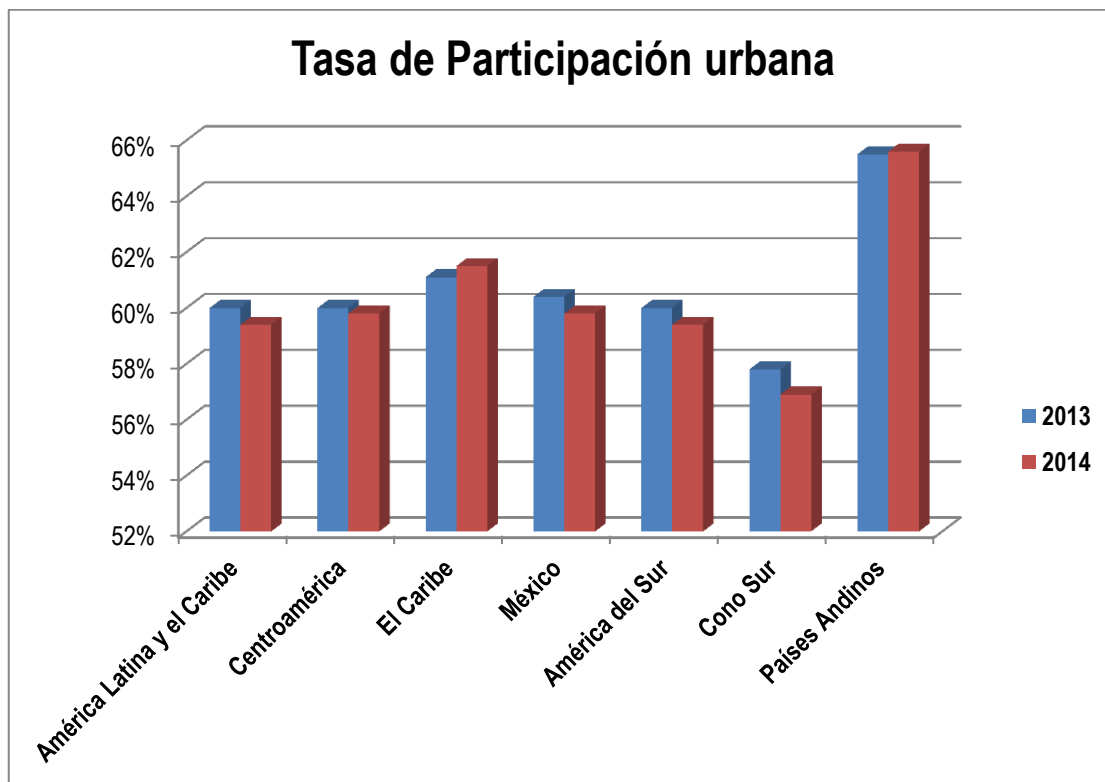
Anexo 2. Indicadores de la situación actual de mercado laboral en América Latina y el Caribe



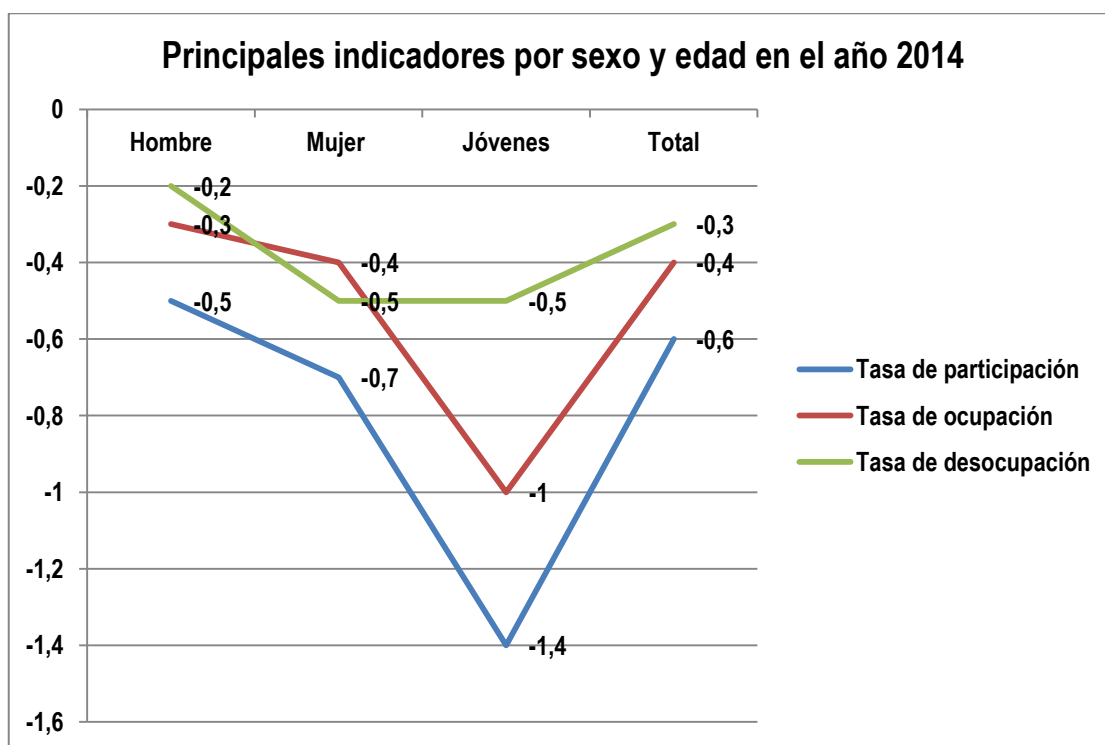
Gráfica 1. Comportamiento del PIB y la Tasa de Ocupación en América Latina y el Caribe. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, 2014



Gráfica 2. Comportamiento de las Tasas de participación, ocupación y desocupación en América Latina y el Caribe. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, 2014



Gráfica 3. Comportamiento de la Tasa de participación urbana por regiones en América Latina y el Caribe. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, 2014



Gráfica 4. Comportamiento de los indicadores por sexo en América Latina y el Caribe. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, 2014

Anexo 3. Información sobre la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)

En UNIANDES estudian más de 6900 estudiantes de pregrado y posgrado, en la siguiente tabla se muestra su distribución por extensiones:

Región	Nivel	Distancia	Presencial	Semipresencial	Total
Cuenca	Maestría	--	--	69	69
Tulcán	3 ^{er} nivel		496	191	687
Riobamba	3 ^{er} nivel		173	248	421
Guayaquil	Maestría			90	90
Ibarra	3 ^{er} nivel		626	516	1142
Babahoyo	3 ^{er} nivel		471	591	1062
Quevedo	3 ^{er} nivel		504		504
	Maestría			31	31
Pastaza	3 ^{er} nivel		279	273	552
Ambato	3 ^{er} nivel	64	2039	180	2283
	Especialización	16			26
	Maestría	539		426	965
Sto Domingo			1258	639	1897
Total		619	5846	3254	9719

Tabla 1. Cantidad de estudiantes UNIANDES por regiones. Fuente: Elaboración propia

La UNIANDES cuenta en su planta con 617 profesores distribuidos de la siguiente manera:

- 339 profesores a dedicación exclusiva o a tiempo completo (PTC)
- 111 profesores a dedicación semi-exclusiva o a medio tiempo (PMT)
- 167 profesores a tiempo parcial (PTP)

En la siguiente tabla aparece la cantidad de profesores de cada extensión

Región	PTC	PMT	PTP	Total
Ambato	106	29	63	198
Babahoyo	25	11	31	67
Ibarra	45	6	28	79
Pastaza	22	12	11	45
Quevedo	22	9	3	34
Riobamba	26	7	4	37
Santo Domingo	57	16	26	99
Tulcán	36	21	1	58
Total	339	111	167	617

Tabla 2. Profesores por extensión UNIANDES. Fuente: Elaboración propia

Logros y Desafíos

- ✓ Entre los logros alcanzados por la UNIANDES, está el proceso de autorregulación permanente, mediante el desarrollo de planes de mejoramiento y la rendición social de cuentas a la Comunidad Universitaria, sobre el cumplimiento de la misión, visión, fines y objetivos.
- ✓ Se ha fortalecido la toma de conciencia universitaria sobre la importancia de la evaluación institucional, como cultura y actividad permanente necesaria, para el perfeccionamiento del rol de la Universidad, como encargo social.
- ✓ Se ha logrado una mayor integración y colaboración de las Extensiones Universitarias y su Sede Matriz.
- ✓ Se ha incrementado el nivel de calidad de información, mediante la sistematización y automatización de la misma.
- ✓ La normativa institucional ha sido armonizada con la Ley Orgánica de Educación Superior.
- ✓ Se ha incrementado el número de docentes en procesos de formación de cuarto nivel.
- ✓ Se implementó un proceso de autodepuración de Carreras.
- ✓ Se han mejorado las condiciones de infraestructura y equipamiento para Estudiantes, Docentes, Personal Administrativo y con especial énfasis para las personas con discapacidad para garantizar su acceso y permanencia en la Institución.
- ✓ Se ha fortalecido la imagen institucional en la sociedad.

- ✓ Se ha incrementado la participación y relación de la Institución con la Comunidad, mediante la ejecución de programas y proyectos de vinculación.
- ✓ Los resultados de investigación se han evidenciado mediante artículos científicos y ponencias presentadas en eventos nacionales e internacionales.
- ✓ El desafío de la UNIANDES es instaurar la filosofía de la calidad en todos los procesos, mediante el ejercicio profesional del personal administrativo, el alto nivel académico de los profesores, un entorno de aprendizaje acorde a las exigencias e indicadores internacionales, el fomento de la cultura investigativa y el fortalecimiento de la vinculación de la sociedad, para contribuir de manera eficaz y eficiente en el proceso de formación profesional de nuestros Estudiantes, que les permita una inserción laboral oportuna, en su área de formación y con una remuneración justa.

Misión

Somos una Universidad particular, que tiene como propósito formar profesionales de tercer y cuarto nivel, de investigación, responsables, competitivos, con conciencia ética y solidaria capaces de contribuir al desarrollo nacional y democrático, mediante una educación humanista, cultural y científica dirigida a bachilleres y profesionales nacionales y extranjeros.

Visión

Ser una institución reconocida a nivel nacional e internacional por su calidad, manteniendo entre sus fortalezas un cuerpo docente de alto nivel académico y un proceso de formación profesional, centrado en el estudiante, acorde con los avances científicos, tecnológicos, de investigación en vínculo permanente con los sectores sociales y productivos.

Principios y Valores Objetivos Institucionales

Compromiso con el estudiante

La UNIANDES asume compromiso con el estudiante como obligación contraída para procurar su bienestar y constitución profesional en un entorno físico, académico, moral, ecológico y de cambio para tributar a su perfil tanto humano como académico.

Compromiso con el talento humano

La UNIANDES empeñada en brindar una formación profesional de calidad en todos los ámbitos, centra su interés real en la consolidación del talento humano, entendido éste como la conjugación de las dimensiones humanas cognitivas, expresivas y afectivas del Ecuador.

Compromiso con el respeto por las personas

La UNIANDES, en su Modelo Educativo destaca el respeto por las personas dentro del sistema de Valores que contempla la profesionalidad en las variables de identidad, pertenencia, cumplimiento

del deber y sobre todo honestidad, amor al trabajo, responsabilidad, disciplina y respeto por el otro en una multidiversidad étnica y geográfica, así como la solidaridad humana, expresada en el sentido de igualdad, autenticidad, colaboración y el liderazgo colectivo en el espíritu de equipo.

Compromiso institucional

La Universidad ecuatoriana está vinculada a la vida y al trabajo a través de la formación profesional y especializada de sus estudiantes. Su compromiso institucional está plasmado en la consecución al más alto nivel, tanto en la educación formal, como en sus modalidades a distancia: semipresencial y virtual, haciendo de estas un modelo de educación permanente por competencias, valores profesionales de vanguardia e investigación.

Compromiso de una educación para la productividad

La UNIANDES orienta su existencia participativa hacia la investigación para la productividad como referente de desarrollo académico y humano. Asume la productividad con emprendimiento y firme vocación de transformación social, a la vez que se autotransforma en función de ella.

Anexo 4. Resultados de la tormenta de ideas

Dimensiones que pueden incidir en la inserción laboral de los graduados universitarios.

1. Tipo de universidad.
2. Situación actual y prospectiva del mercado laboral.
3. Calidad del claustro docente.
4. Preparación profesional de los estudiantes.
5. Características de las ciudades donde se encuentran las universidades.
6. Participación de la universidad en el desarrollo del municipio o provincia.
7. Nivel de acreditación de la institución.
8. Experiencia previa de los estudiantes en el mercado laboral.
9. Proceso de seguimiento a graduados.
10. Modalidad de estudios escogida.
11. Vinculación universidad entorno laboral.

Estas dimensiones son el resultado de la tormenta de ideas realizada con los 15 responsables del proceso de seguimiento a graduados de universidades ecuatorianas.

Marque con una cruz (X) cuál de las fuentes usted considera que ha influido en su conocimiento de acuerdo con el grado: A (alto), M (medio), ó B (bajo).

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS.		
	A(alto)	M(medio)	B(bajo)
Análisis teóricos realizados por usted sobre inserción laboral de graduados universitarios.			
Experiencia personal en el tema de inserción laboral de graduados			
Análisis de la literatura nacional sobre inserción laboral de graduados universitarios			
Análisis de trabajos investigativos de autores extranjeros sobre inserción laboral de graduados universitarios			
Conocimiento del estado del problema en el extranjero			
Intuición basada en su formación académica y experiencia de varios años			

Resultados de la autovaloración de los expertos

Experto	Kc	Ka	Kcomp.	Competencia	Seleccionado
1	0,7	0,7	0,7	Media	No
2	0,9	0,7	0,8	Alto	Sí
3	0,9	0,9	0,9	Alto	Sí
4	0,6	0,7	0,65	Medio	No
5	0,6	0,6	0,6	Bajo	No
6	0,9	1	0,95	Alto	Si
7	0,8	0,8	0,8	Alto	Si
8	0,6	0,7	0,65	Medio	No
9	0,9	0,8	0,85	Alto	Si
10	0,7	0,7	0,7	Medio	No
11	0,8	0,8	0,8	Alto	Si
12	1	0,9	0,95	Alto	Si

Se trabaja con los 7 expertos que la competencia es alta. Se envía el cuestionario con las 11 dimensiones y los expertos deben marcar cuáles consideran tienen mayor incidencia en la inserción laboral, posteriormente se determina el coeficiente de consenso que es igual a:

$$Cc = \frac{VP}{VT}$$

Dónde:

VP- Votos positivos

VT – Votos totales

En la investigación se seleccionarán aquellas dimensiones cuyo valor del coeficiente de consenso sea igual o superior a 0,8

Dimensión	Votos positivos	Coefficiente de consenso	Seleccionada
Tipo de universidad.	3	0,43	No
Situación actual y prospectiva del mercado laboral.	6	0,85	Sí
Calidad del claustro docente.	5	0,71	No
Preparación profesional de los estudiantes.	7	1,0	Sí
Características de las ciudades donde se encuentran las universidades.	2	0,3	No
Participación de la universidad en el desarrollo del municipio o provincia.	6	0,85	Sí
Nivel de acreditación de la institución.	6	0,85	Sí
Experiencia previa de los estudiantes en el mercado laboral.	6	0,85	Sí
Proceso de seguimiento a graduados.	6	0,85	Sí
Modalidad de estudios escogida.	3	0,43	No
Vinculación universidad entorno laboral.	7	1,0	Sí

Anexo 6. Aplicación del Método Kendall para la reducción de dimensiones

Las 7 dimensiones seleccionadas por el método Delphi se envían en un cuestionario para que los expertos les asignen prioridades con el objetivo de reducir aún más el listado y seleccionar las dimensiones de mayor importancia.

Dimensión	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Σ	Δ
Situación actual y prospectiva del mercado laboral.	3	2	1	3	4	2	1	16	-12
Preparación profesional de los estudiantes.	1	3	2	2	1	1	3	13	-15
Participación de la universidad en el desarrollo del municipio o provincia.	6	4	6	5	7	6	6	40	12
Nivel de acreditación de la institución.	5	7	7	6	5	5	7	42	14
Experiencia previa de los estudiantes en el mercado laboral.	7	6	5	7	6	7	5	43	15
Proceso de seguimiento a graduados.	4	5	4	4	3	4	4	27	-1
Vinculación universidad entorno empresarial	2	1	3	1	2	3	2	14	-14

Se escogen los valores negativos debido a que son lo de mayor importancia según la ponderación de los expertos, para determinar si existe concordancia se determina el coeficiente de Kendall

$$W = \frac{12 \sum \Delta^2}{M^2 (C^3 - C)}$$

M - número de expertos.

C – número de dimensiones 16464

$$W = \frac{12 \sum 1188}{7^2 (7^3 - 7)}$$

$$W = 0,87$$

Esto significa que existe una concordancia del 87% en el criterio de los expertos, por lo que los resultados son válidos.

Anexo 7. Principales indicadores que caracterizan la situación actual del mercado laboral ecuatoriano.

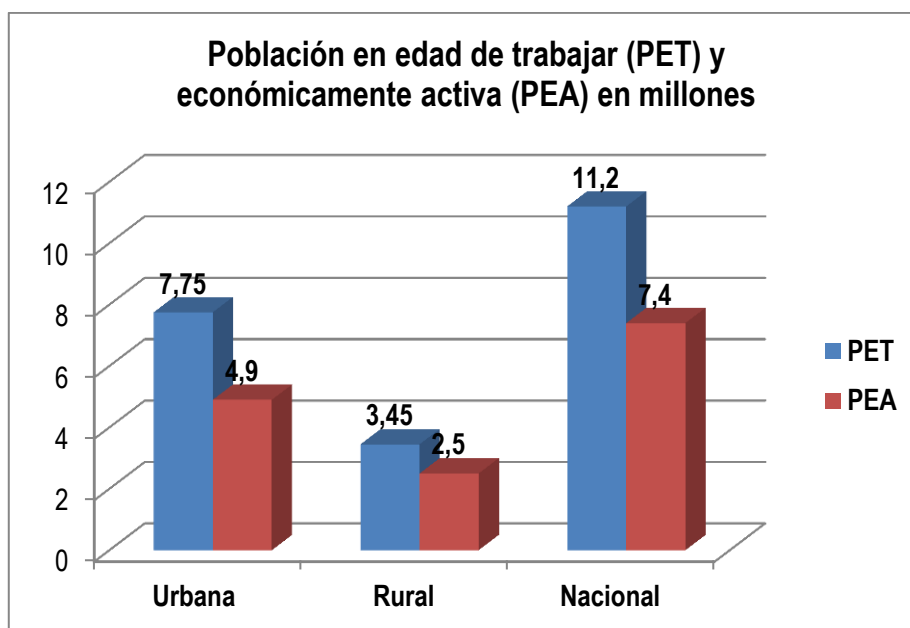


Gráfico 1. Indicadores de la población en edad de trabajar y población económicamente activa en Ecuador a marzo de 2015. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

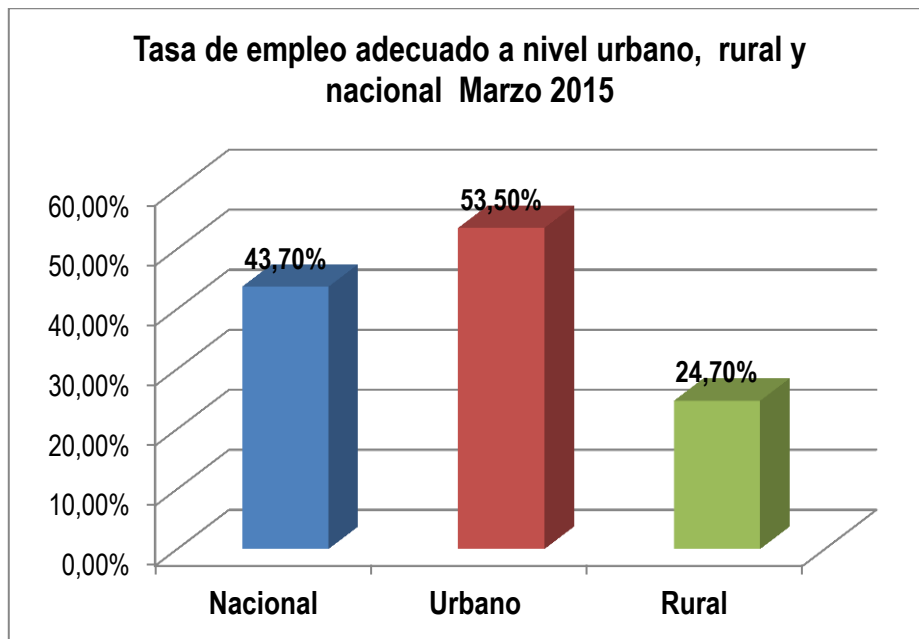


Gráfico 2. Tasa de empleo adecuado a marzo de 2015. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

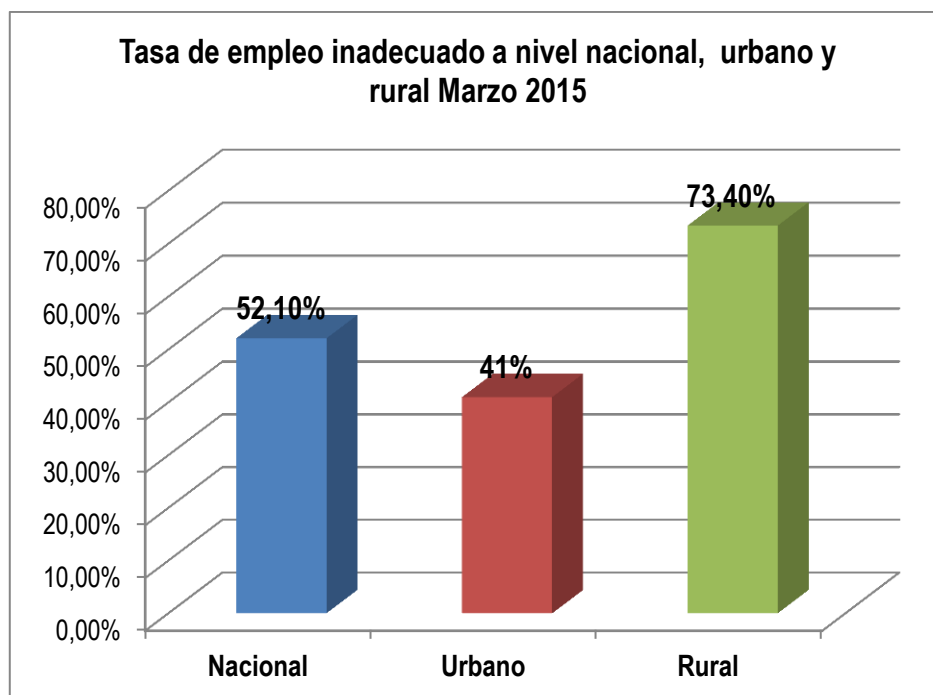


Gráfico 3. Tasa de empleo inadecuado a marzo de 2015. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

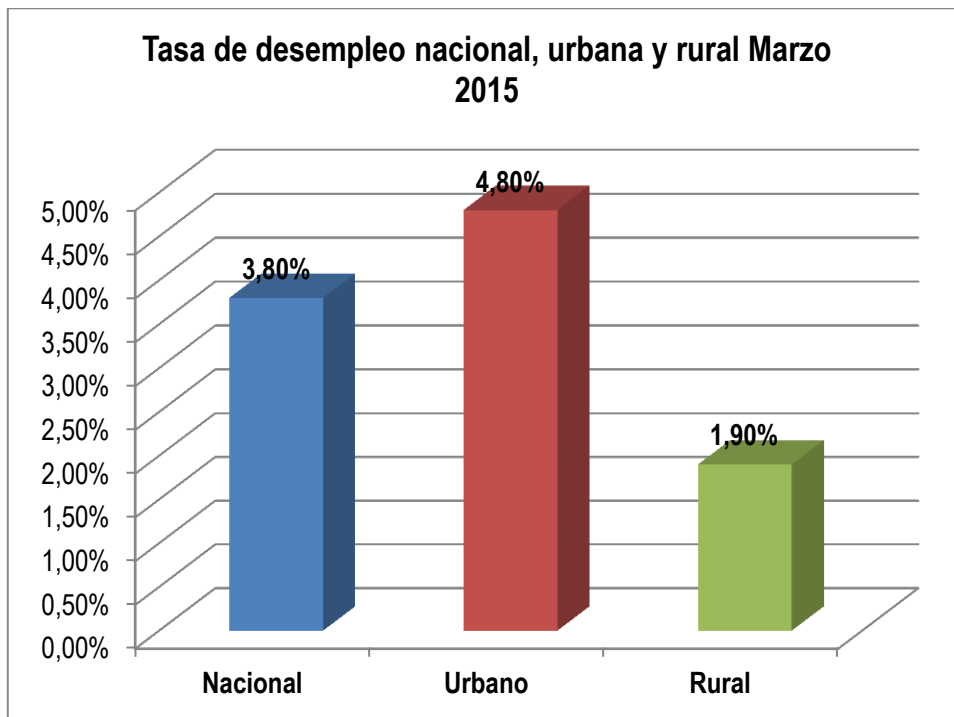


Gráfico 4. Tasa de desempleo a marzo de 2015. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

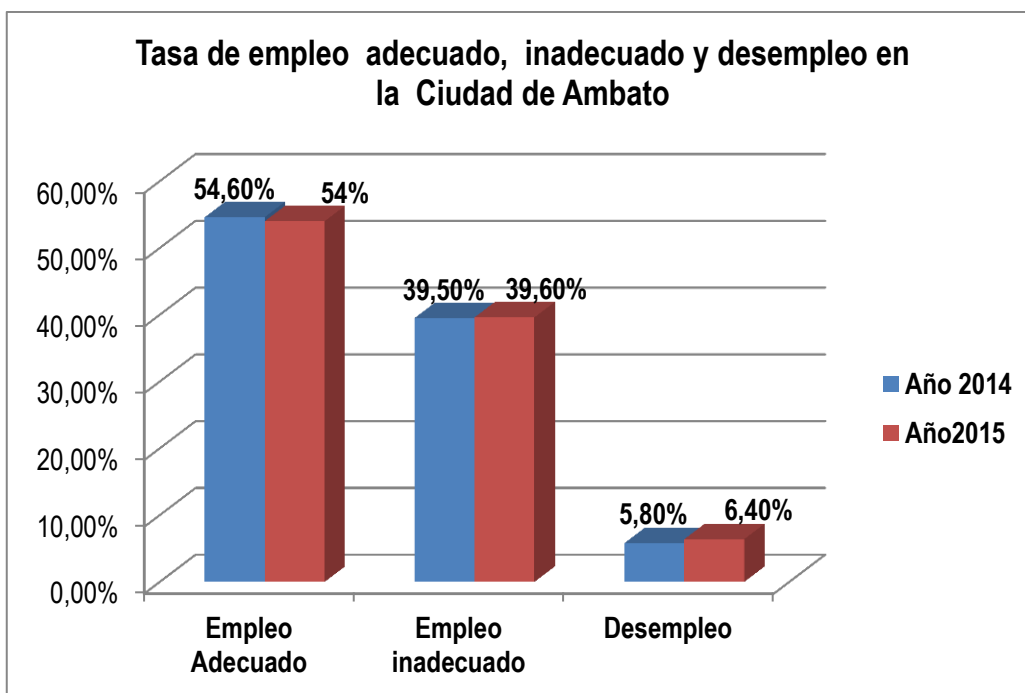


Gráfico 5. Tasa de desempleo adecuado, inadecuado y desempleo en la ciudad de Ambato. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

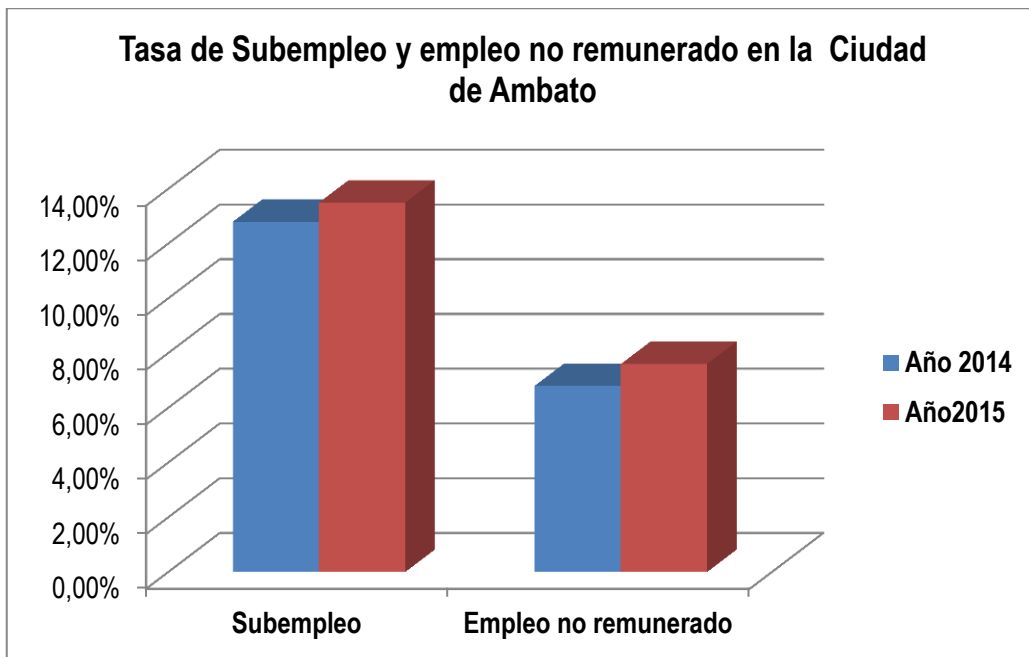


Gráfico 6. Tasa de subempleo y empleo no remunerado en la ciudad de Ambato. Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del INEC, 2015.

Anexo 8. Encuesta a empleadores

Estimados empresarios la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), se encuentra realizando un estudio sobre las necesidades reales de profesionales en el sector empresarial, por lo que le agradecemos su colaboración en este estudio, Muchas Gracias.

Por favor marque con una X según corresponda

1. ¿Qué profesionales universitarios demanda en mayor cantidad su empresa?

Profesionales	Necesidad
Abogado	
Administrador	
Agrónomo	
Chef	
Comunicador Social	
Contador	
Diseñador Grafico	
Economista	
Educador	
Enfermero / Enfermera	
Geólogo	
Ingeniero Civil	
Ingeniero de Sistemas	
Ingeniero de Telecomunicaciones	
Ingeniero Eléctrico	
Ingeniero Electrónico	

Ingeniero en Alimentos	
Ingeniero en Minas y Petróleos	
Ingeniero Industrial	
Ingeniero Mecánico	
Medico	
Ninguno	
Odontólogo	
Profesional Universitario en Hotelería	
Profesional Universitario Turismo	
Psicólogo	
Químico	
Veterinario	
Otros Profesionales ¿Cuáles?	

2. ¿Cuáles profesionales demandará en mayor medida en los próximos 5 años?

Profesionales	Necesidad
Abogado	
Administrador	
Agrónomo	
Chef	
Comunicador Social	
Contador	
Diseñador Grafico	
Economista	
Educador	
Enfermero / Enfermera	
Geólogo	
Ingeniero Civil	
Ingeniero de Sistemas	
Ingeniero de Telecomunicaciones	
Ingeniero Eléctrico	
Ingeniero Electrónico	
Ingeniero en Alimentos	
Ingeniero en Minas y Petróleos	
Ingeniero Industrial	
Ingeniero Mecánico	
Medico	
Ninguno	
Odontólogo	
Profesional Universitario en Hotelería	
Profesional Universitario Turismo	
Psicólogo	
Químico	
Veterinario	
Otros Profesionales ¿Cuál?	

3. ¿Cuáles son las principales exigencias que su empresa considera para el reclutamiento de profesionales universitarios?

Exigencias	Marcar
Competencias Profesionales	
Prestigio de la Universidad	
Vinculación Universidad - empresa (Convenio)	
Experiencia Laboral	
Preparación profesional (títulos Universitarios)	
Actualización de conocimientos (capacitación / cursos)	
Edad	
Localización	
Transporte propio	
Amistad o parentesco	
Otras ¿Cuáles?	

4. De los profesionales que su empresa necesita, ¿Cuáles profesionales demandará en mayor medida en los próximos 5 años?

Profesionales	Necesidad
Abogado	
Administrador	
Agrónomo	
Chef	
Comunicador Social	
Contador	
Diseñador Grafico	
Economista	
Educador	
Enfermero / Enfermera	
Geólogo	
Ingeniero Civil	
Ingeniero de Sistemas	
Ingeniero de Telecomunicaciones	
Ingeniero Eléctrico	
Ingeniero Electrónico	
Ingeniero en Alimentos	
Ingeniero en Minas y Petróleos	
Ingeniero Industrial	
Ingeniero Mecánico	
Medico	
Ninguno	
Odontólogo	
Profesional Universitario en Hotelería	
Profesional Universitario Turismo	
Psicólogo	

Químico	
Veterinario	
Otros Profesionales ¿Cuál?	

5. ¿Cómo valora Ud. la calidad de la formación que han recibido los profesionales de administración de empresas que laboran en sus entidades?

Calidad de la formación	Cantidad
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

6. ¿Cuáles considera Ud. deben ser las competencias necesarias en el mercado laboral para los administradores de empresas?

Competencia	Cantidad
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	
Administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones	
Buena expresión oral y escrita	
Capacidad de respuesta para trabajar bajo presión	
Capacidad para el manejo de la información	
Demuestra dotes de liderazgo	
Desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo	
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	
Domino idiomático	
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	
Sabe trabajar en equipo	
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	

7. ¿A través de qué medios recluta profesionales universitarios que requieren su empresa?

Medios	
Agencia de empleo	
Bolsa de trabajo de universidad	
Aviso en diarios u otros medios de	

comunicación	
Internet	
Otros medios ¿Cuáles?	

8. ¿Prefiere contratar profesionales de universidades?

Universidades	
Públicas	
Privadas	
Cualquier universidad	

Anexo 9. Encuesta de empleabilidad a graduados de Administración de Empresas UNIANDES

Estimados graduados un cordial saludo, la UNIANDES se encuentra realizando un estudio para conocer el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas con vistas al perfeccionamiento del proceso de inserción laboral, le agradecemos su respuesta que será de mucha ayuda en el estudio. Muchas Gracias.

Marque con una X según corresponda

1. Se encuentran trabajando actualmente

Respuesta	Cantidad
Sí	
No	

2. Trabajan vinculados a la profesión estudiada

Respuesta	Cantidad
Sí	
No	

3. Tiempo que demoró en encontrar trabajo después de graduado (es para los que se encuentran empleados)

Respuesta	Cantidad
Entre 1 y 6 meses	
De 6 meses a 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Más de 2 años	

4. Poseen empresas propias

Respuesta	Cantidad
Sí	
No	

Anexo 10. Encuesta a profesores de la carrera de Administración de Empresas sobre el nivel de formación de competencias profesionales en los estudiantes

Estimados profesores, un cordial saludo, la carrera se encuentra realizando un estudio sobre el nivel de formación de las competencias profesionales de los estudiantes, para perfeccionar el proceso de inserción laboral de los graduados, le agradecemos su respuesta que será de mucha ayuda en el estudio. Muchas Gracias

Marque con una X según corresponda

1. ¿Cómo valora la preparación profesional de los estudiantes en la carrera?

Valoración	Cantidad
Excelente	
Buena	
Regular	
Mala	

2. ¿Cómo valora Ud. el nivel de formación de las competencias profesionales de los estudiantes de la carrera?

Competencia	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.					
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.					
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.					
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.					
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.					
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.					
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.					
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.					
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.					
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.					
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.					

Anexo 11. Guía de entrevista al director de la carrera Administración de Empresas

Objetivo: Conocer el procedimiento de organización, ejecución y control de las prácticas preprofesionales de la carrera Administración de Empresas.

Entrevistado: Ing. Juan Carlos Erazo Álvarez, MSc. Director carrera Administración de Empresas UNIANDES.

Entrevistador: Ing. Juan Álvarez Gavilanes, Mg. Investigador y autor de la tesis.

Lugar: Departamento de Administración de Empresas.

Fecha: 14 de Mayo 2013

Hora: 10:00 am

Estimado director:

Le pedimos contestar las interrogantes que serán formuladas en esta entrevista, que contribuirá a evaluar la organización, ejecución y control de las prácticas preprofesionales de la carrera para el mejoramiento de la inserción laboral de los graduados de la carrera.

Preguntas:

1. ¿Existe reglamento de las prácticas preprofesionales en la carrera?
2. ¿Cómo se organiza en la carrera la práctica preprofesional?
3. ¿Existe responsable de prácticas? ¿Cuáles son sus funciones?
4. ¿Está planificado en la malla curricular el desarrollo de las prácticas?
5. ¿A partir de que semestre se realizan las prácticas preprofesionales?
6. ¿Están definidos los objetivos de las prácticas y su contribución a la formación de habilidades en el semestre?
7. ¿Cómo se escogen las empresas donde los estudiantes realizan las prácticas?
8. ¿Cuál es el mecanismo establecido por la carrera para el control del cumplimiento de la práctica?

Anexo 12. Guía de entrevista al director de vinculación con la sociedad

Objetivo: Conocer la organización del proceso de vinculación con la sociedad a nivel institucional y de concreción en la carrera.

Entrevistado: Ing. Edwin Vázquez Erzo, MSc. Director de Vinculación con la Sociedad UNIANDES.

Entrevistador: Ing. Juan Álvarez Gavilanes, Mg. Investigador y autor de la tesis.

Lugar: Dirección de Vinculación con la sociedad.

Fecha: 22 de Julio 2013

Hora: 2:00 pm

Estimado director:

Le pedimos contestar las interrogantes que serán formuladas en esta entrevista, pues son de mucha utilidad para conocer el estado actual del proceso de vinculación con la sociedad para su perfeccionamiento.

Preguntas:

1. Mencione cómo se estructura el proceso de vinculación con la sociedad?
2. ¿Posee la dirección de vinculación con la sociedad una estrategia que contribuya a implementar este proceso?
3. ¿Están identificadas las posibilidades y necesidades de integración universidad entorno productivo?
4. ¿Posee la dirección un sistema de información que le permita monitorear los cambios del entorno del área de influencia de UNIANDES?
5. ¿Están identificados los principales problemas del sector empresarial y las fortalezas de la carrera para responder a la solución de esos problemas?
6. Propicia la dirección de vinculación intercambio de la universidad con los empresarios del territorio?
7. ¿Cómo se organiza y presenta la cartera de proyectos de vinculación con la sociedad?
8. ¿Cómo se controla el cumplimiento de las acciones de los proyectos de vinculación?

Anexo 13. Caracterización de los expertos seleccionados para incluir en el estudio

Experto	País	Categoría Docente	Categoría Científica	Años de experiencia
1	Brasil	Profesor Principal	PhD	19
2	Brasil	Profesor Principal	PhD	26
3	Brasil	Profesor Principal	PhD	21
4	Colombia	Académico Titular	PhD	16
5	Colombia	Académico Titular	MSc	18
6	Cuba	Profesor Titular	PhD	32
7	Cuba	Profesor Titular	PhD	22
8	Cuba	Profesor Titular	PhD	25
9	Cuba	Profesor Titular	PhD	18
10	Cuba	Profesor Titular	PhD	27
11	Ecuador	Profesor Titular	PhD	12
12	Ecuador	Profesor Titular	PhD	15
13	Ecuador	Profesor Titular	PhD	21
14	Perú	Profesor Titular	PhD	11
15	Perú	Profesor Titular	PhD	14

Anexo 14. Guía para la autoevaluación de los expertos

Compañero (a):

Por su conocida experiencia como investigador en la educación superior, necesitamos su cooperación para la validación de la factibilidad y pertinencia de la estrategia propuesta para el perfeccionamiento de la inserción laboral de graduados universitarios. Sus opiniones son de mucha utilidad para nuestra investigación. Muchas Gracias.

1 – Marque en la cuadrícula que aparece a continuación el grado de conocimiento que posee sobre el tema: “Inserción laboral de graduados universitarios”

La valoración es en orden ascendente, mientras más se acerque a 1, más dominio del tema manifiesta.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Marque con una cruz (X) cuál de las fuentes usted considera que ha influido en su conocimiento de acuerdo con el grado: A (alto), M (medio), B (bajo)

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS.		
	A (alto)	M (medio)	B (bajo)
Análisis teóricos realizados por usted sobre inserción laboral de graduados universitarios.			
Experiencia personal en el tema de inserción laboral de graduados			
Análisis de la literatura nacional sobre inserción laboral de graduados universitarios			
Análisis de trabajos investigativos de autores extranjeros sobre inserción laboral de graduados universitarios			
Conocimiento del estado del problema en el extranjero			
Intuición basada en su formación académica y experiencia de varios años			

Anexo 15. Determinación del coeficiente de competencia y selección de los expertos que evaluarán la estrategia

Experto	Kc	Ka	Kcomp.	Competencia	Seleccionado
1	0,9	1	0,95	Alta	Si
2	0,7	0,6	0,65	Baja	No
3	0,9	0,9	0,9	Alta	Si
4	0,8	0,9	0,85	Alta	Si
5	0,9	0,9	0,9	Alta	Si
6	1	0,9	0,95	Alta	Si
7	0,7	0,7	0,7	Baja	No
8	0,9	0,9	0,9	Alta	Si
9	1	1	1	Alta	Si
10	0,7	0,6	0,65	Baja	No
11	0,9	1	0,95	Alta	Si
12	0,7	0,7	0,7	Baja	No
13	0,8	0,9	0,85	Alta	Si
14	1	0,8	0,9	Alta	Si
15	0,9	1	0,95	Alta	Si

Anexo 16. Guía para la evaluación de la pertinencia y factibilidad de la estrategia

Compañero (a):

Como parte de la validación de la estrategia propuesta, necesitamos su cooperación para la validación de la factibilidad y pertinencia de la estrategia propuesta para el perfeccionamiento de la inserción laboral de graduados universitarios, en cada criterio deben dar su opinión según la siguiente escala:

MA – Muy Adecuado; BA – Bastante Adecuado; A – Adecuado; PA – Poco Adecuado; I – Inadecuado.

CRITERIOS		MA	BA	A	PA	D
1	El objetivo general de la estrategia contribuye a solucionar el problema científico propuesto.					
2	Los fundamentos científico metodológicos de la estrategia son los adecuados.					
3	Estructura de la estrategia acorde a su objetivo.					
4	Representación gráfica del contenido de la estrategia elaborada.					
5	Etapas de la estrategia					
6	Acciones de la estrategia en función de las insuficiencias identificadas en el diagnóstico					
7	Relación de las acciones con las dimensiones e indicadores de la operacionalización de la variable inserción laboral.					
8	Existencia de un mecanismo de retroalimentación y perfeccionamiento en la estructura de la estrategia.					
9	Las acciones de la estrategia contribuyen a la inserción laboral de los graduados de la carrera estudiada.					
10	Posibilidad de implementación de la estrategia a corto plazo.					
11	Factibilidad y sostenibilidad de las acciones de la estrategia propuesta.					

Anexo 17. Competencias genéricas y específicas de la carrera de Administración de Empresas de UNIANDES.

Competencias genéricas

1. Capacidad de comunicación oral y escrita
2. Capacidad de comunicación en idioma inglés
3. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
4. Capacidad de investigación
5. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
6. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

7. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
8. Capacidad crítica y autocrítica
9. Capacidad creativa
10. Capacidad para tomar decisiones
11. Capacidad de trabajo en equipo
12. Habilidades interpersonales
13. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
14. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
15. Habilidad para trabajar en forma autónoma.

Competencias específicas de la profesión

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4. Administrar un sistema logístico integral.
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8. Elaborar, evaluar, y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20. Formular planes de marketing.

Anexo 18. Propuesta de nueva malla curricular de la carrera Administración de Empresas

Semestre	CÓDIGO	ASIGNATURAS
I SEMESTRE	ADN01PA	Proceso Administrativo
	ADN01CS	Contabilidad de Servicios
	ADN01MB	Matemática I
	ADN01EG	Estadística I Descriptiva
	ADN01LYC	Lenguaje y Comunicación
	ADN01IE	Investigación Exploratoria
II SEMESTRE	ADN02EO	Estructura Organizacional
	ADN02CCOM	Contabilidad Comercial
	ADN02M	Microeconomía
	ADN02MI	Matemática II
	ADN02EST2	Estadística II Inferencial
	ADN02IEII	Investigación Exploratoria II
III SEMESTRE	ADN03PO	Procesos Organizacionales
	ADN03GV	Gestión de Ventas
	ADN03CC	Contabilidad de Costos
	ADN03M	Macroeconomía
	ADN03MII	Investigación de operaciones
	ADN03ID	Investigación Diagnóstica
IV SEMESTRE	ADN04PO	Producción
	ADN04TH	Gestión del Talento Humano
	ADN04P	Presupuestos
	ADN04IO	Matemática Financiera
	ADN04MCI	Metodología de la Investigación Científica
	ADN04II	Inglés I
V SEMESTRE	ADN05AO	Administración de Operaciones
	ADN05CO	Comportamiento Organizacional

	ADN05IM	Marketing
	ADN05FIN	Finanzas
	ADN05SHIO	Seguridad e Higiene Ocupacional
	ADN05III	Inglés II
VI SEMESTRE	ADN06MKII	Investigación de Mercados
	ADN06AF	Administración Financiera
	ADN06MCD	Métodos Cuantitativos para la toma Decisiones
	ADN06DEMP	Derecho Empresarial
	ADN06EPI	Elaboración de Proyectos de Inversión
	ADN06IIII	Inglés III
VII SEMESTRE	ADN07DO	Desarrollo Organizacional
	ADN07ADP	Administración Pública
	ADN07EPS	Elaboración de Proyectos Sociales
	ADN07GC	Gestión de la Calidad
	ADN07RSGA	Responsabilidad Social y Gestión Ambiental
	ADN07IIV	Inglés IV
VIII SEMESTRE	ADN08AUD	Auditoría de Gestión
	ADN08PE	Planificación Estratégica
	ADN08GE	Gestión del Emprendimiento
	ADN08CE	Comercio Exterior
	ADN08SIG	Sistemas de Información Gerencial
	ADN08EP	Ética Profesional
IX SEMESTRE	ADN09CE	Comercio Electrónico
	ADN09NRC	Negociación y Resolución de Conflictos
	ADN09LI	Logística Integral
	ADN09GE	Gerencia Estratégica
	ADN09TG	Trabajo de Grado

Anexo 19. Reglamento de prácticas preprofesionales

REGLAMENTO DE PASANTÍAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES “UNIANDES”

CAPITULO I. NATURALEZA

Art. 1.- Este reglamento tendrá por objeto regular la organización y desarrollo de las pasantías o prácticas preprofesionales que realicen los estudiantes de la UNIANDES, por medio de convenios o acuerdos con Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y el Sector Empresarial.

Art. 2.- La pasantía constituye una práctica preprofesional obligatoria en Organizaciones Comunitarias e Instituciones del Estado y Sector Empresarial en la cual se realizarán actividades preprofesionales inherentes a la formación académica, a través de una planificación curricular en

cada carrera, para lo cual los Decanos y Directores de Extensiones o los responsables deberán realizar el seguimiento y control en la Matriz y Extensiones.

CAPITULO II. FINES

Art. 3.- Los objetivos de las pasantías o prácticas preprofesionales son:

- a) Adquirir experiencia práctica complementaria de la formación teórica que habilite al estudiante para el ejercicio de su carrera profesional.
- b) Proporcionar a los estudiantes la oportunidad de integrarse en equipos de trabajo relacionados con su práctica profesional.
- c) Conocer a fondo los procesos propios de su formación académica.
- d) Desarrollar vínculos entre la Universidad e Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial a fin que los estudiantes puedan vincularse con la colectividad.
- e) Ofrecer a los estudiantes la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.
- f) Prestar un servicio a la sociedad.

Art. 4.- Las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial que participe en el programa de pasantías o prácticas preprofesionales deberán:

- a) Designar un responsable del seguimiento y control del estudiante dentro de las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial, el cual orientará y coordinará las actividades durante la práctica profesional.
- b) Identificar las áreas propias para las pasantías, las que deberán ajustarse a los términos del presente reglamento y cuyas normas se respetarán por las partes firmantes y actores del convenio o acuerdo.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN

Art. 5.- Los convenios contendrán como mínimo las siguientes cláusulas:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben.
- b) Características y condiciones de las actividades que cumplirá la pasantía o práctica preprofesional.
- c) Lugar donde se realizarán
- d) Duración de las mismas, de acuerdo a los requerimientos de cada carrera
- e) Objetivos educativos

- f) Condiciones de la pasantía tales como asistencia, funciones, jerarquía.
- g) Compensación correspondiente cuando la pasantía lo amerite.

Art. 6.- Los Decanos y Directores de Extensiones llevarán un registro de los convenios firmados y los responsables supervisarán, las actividades de pasantías o prácticas preprofesionales, garantizando de esa manera el cumplimiento de los convenios celebrados y se encargarán de su control y cumplimiento.

Art. 7.- Los Acuerdos, son los compromisos entre la Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial y la UNIANDES, mediante carta de intención por las siguientes vías:

- a) Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial y la UNIANDES
- b) La UNIANDES y la Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial.

Art. 8.- Serán obligaciones de los pasantes:

- a) Cumplir con lo establecido en el convenio o acuerdo y con las normas propias de la Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial.
- b) Cumplir las funciones asignadas y colaborar con la buena marcha de la organización.
- c) Participar, cuando le sea requerido por los Decanos o Directores de Extensiones o el responsable a fin de resolver dudas que surgieren en el proceso de prácticas preprofesionales
- d) Presentar un informe final sobre los resultados de la pasantía o práctica preprofesional.

Art. 9.- Son obligaciones de la Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial, donde preste sus servicios el pasante o practicante, las siguientes:

- a) Determinar las funciones por cumplir y los aspectos disciplinarios establecidos.
- b) Supervisar a través del responsable el trabajo desarrollado por el pasante en las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial.
- c) Solicitar la suspensión de la pasantía o práctica preprofesional, cuando el estudiante no cumpliera con sus obligaciones o hiciera caso omiso de las recomendaciones de la empresa.
- d) Colaborar con el seguimiento de la pasantía o la práctica preprofesional, en coordinación con el responsable de la UNIANDES

- e) Otorgar el correspondiente certificado de la pasantía o la práctica preprofesional, el mismo que deberá contener por lo menos, El tipo de pasantía realizada, el nombre completo del pasante, la universidad en la que estudia, el número de horas y el período de su estancia en la Institución del Estado, Organizaciones Comunitarias o Sector Empresarial, con el señalamiento del día y el mes en el que comenzó y en el que finalizó, en papel membretado, firmado y sellado, por el representante de la Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial.

Art.10 Son obligaciones del responsable de la UNIANDES:

- a) Estructurar y organizar el cronograma de pasantías y prácticas preprofesionales.
- b) Realizar el seguimiento de las pasantías o las prácticas preprofesionales.
- c) Coordinar las actividades con las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial, con las cuales la UNIANDES haya suscrito acuerdos o convenios.
- d) Dar por terminado el período de pasantías o prácticas preprofesionales por situaciones anómalas.
- e) Avalar el certificado o informe emitido por las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial para su registro y posterior titulación.

Son responsables de este proceso los Consultorios Jurídicos de la UNIANDES y la validación del certificado corresponde a los Directores de Carrera, Directores de Extensiones.

CAPITULO IV. DESARROLLO

Art. 11.- Los alumnos deberán solicitar la pasantía o práctica preprofesional por escrito, dirigido al Señor Canciller de la UNIANDES, comprometiéndose a cumplir con las reglamentaciones de la Universidad y las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y empresas donde se realizarán las pasantías o prácticas preprofesionales.

Art. 12.- La pasantía o la práctica preprofesional no genera ningún tipo de relación jurídica, ni laboral entre el pasante e Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial en la que este preste sus servicios.

Art. 13.- El pasante no perderá, en ningún momento, su condición de estudiante y mantendrá la dependencia académica-administrativa que lo vincula con la UNIANDES.

Art. 14.- La UNIANDES, por medio de la Decanatura, Directores de Extensiones y los responsables, seleccionarán a los pasantes, teniendo en cuenta su record académico, cualidades y perfiles profesionales.

Art. 15.- Si las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y Sector Empresarial, lo consideran necesario podrán otorgar a los pasantes una compensación, gastos de viaje o viáticos durante el tiempo de su etapa de práctica.

Art. 16.- Ningún estudiante podrá postularse para asumir una pasantía o práctica preprofesional, mientras se encuentre asignado a otra que no haya finalizado.

Art. 17.- Las pasantías o prácticas preprofesionales se realizarán de acuerdo a la planificación curricular de cada carrera, la misma que estará sometida a la normativa legal vigente, respetando los convenios o acuerdos suscritos.

Art. 18.- El pasante deberá reportar al responsable cualquier irregularidad o abuso por parte de las Instituciones del Estado, Organizaciones Comunitarias y empresas, en cuanto a actividades que no se hayan contemplado en el convenio o acuerdo establecido, siendo dicho responsable quien determinará la suspensión o continuidad de la pasantía o práctica preprofesional, según sea el caso.

Art. 19.- La UNIANDES por medio de las Decanaturas y Directores de Extensiones, establecerá un mecanismo de control y evaluación de la experiencia y desempeño de los estudiantes.

Art. 20.- Si por cualquier motivo, el estudiante decidiera no continuar con la pasantía o práctica preprofesional, deberá notificar por escrito su decisión al Señor Canciller, especificando el motivo que lo lleva a tomar tal determinación, quien pondrá en conocimiento de los Decanos o Directores de Extensiones, los mismos que suspenderán la práctica profesional y le darán la opción de realizar las pasantías en otra Institución del Estado, Organizaciones Comunitarias o Sector Empresarial, y para este efecto se acumularán las horas de pasantías.

Art. 21.- Se considerarán como pasantías o prácticas preprofesionales las actividades que realicen los estudiantes mediante las consultorías gratuitas ofrecidas por la UNIANDES.

Art. 22.- Para la convalidación de experiencia laboral se deberá presentar la solicitud y adjuntar el certificado de trabajo siempre y cuando sea en el área a fin a la carrera.

Art. 23.- Para la convalidación de pasantías y prácticas profesionales de estudiantes que provengan de otras Universidades se procederá al estudio de la certificación otorgada por otra Institución, organismo comunitario o Sector Empresarial de conformidad con el contenido de este reglamento siempre y cuando la fecha de certificación sea hasta dos años anteriores a la fecha de la solicitud de convalidación.

Art. 24.- Cualquier situación no prevista en este reglamento será resuelto por la autoridad competente, previa solicitud de la parte interesada.

Anexo 20. Reglamento de Seguimiento a Graduados

EL H. CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el Artículo 350 establece que: *"el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo"*;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el Artículo 355 dispone: *"El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución"*;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 18, literal e) otorga: *"La libertad para gestionar sus procesos internos"*;

Que, la Disposición General Primera, de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que: *"Para fines de aplicación de la presente Ley todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior adecuarán su estructura orgánica funcional, académica, administrativa, financiera y estatutaria a las disposiciones del nuevo ordenamiento jurídico contemplado en este cuerpo legal, a efectos que guarden plena concordancia y armonía con el alcance y contenido de esta Ley"*;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 142 dispone: *"Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior"*;

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 26, expresa: *"La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE. Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente"*;

Que, para normar el proceso de seguimiento a graduados en concordancia con la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto de la UNIANDES vigente se requiere expedir resoluciones normativas en lo que fuera pertinente;

Que, es necesario contar con un instrumento jurídico dinámico y flexible para el cumplimiento de la función universitaria de seguimiento e inserción laboral en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, dentro del marco de la Ley Orgánica de Educación Superior, y más normativa vigente;

Que, el Consejo Superior constituye la Autoridad máxima de la UNIANDES.

En ejercicio de las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

RESUELVE:

Expedir el

REGLAMENTO PARA EL SEGUIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

CAPÍTULO I. DEL OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.- Objeto.- El presente Reglamento norma las actividades inherentes al seguimiento de los graduados de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes.

Artículo 2.- Ámbito.- Este Reglamento es de obligatoria aplicación por parte de la Matriz y las Extensiones de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes.

CAPÍTULO II. DE LOS FINES Y OBJETIVOS

Artículo 3.- Fines.- La Universidad Regional Autónoma de Los Andes, con el presente Reglamento persigue los siguientes fines:

- a) Cumplir con las políticas, disposiciones y requerimientos correspondientes al seguimiento de graduados e inserción laboral por el CES, la SENESCYT y el CEAACES, de conformidad con lo que dispone la LOES, el Estatuto, Reglamentos e instrumentos de gestión de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- b) Fortalecer el vínculo Universidad – Graduados – Sector Productivo e Institucional.
- c) Incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional y curricular de la Universidad, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional e inserción laboral de los graduados.

Artículo 4.- Objetivos.-

- a) Instrumentar un sistema de seguimiento a graduados de acuerdo con el Artículo 142 de la LOES y el Artículo 26 del Reglamento General de Aplicación de la LOES.

- b) Monitorear periódicamente la evolución profesional de los graduados, con el propósito de identificar las posibles mejoras que se puedan introducir en el Perfil de Egreso, el Perfil Profesional y el Currículo.
- c) Socializar los resultados de los estudios de seguimiento a graduados a la Comunidad Universitaria y en particular a los Estudiantes de las Carreras.
- d) Implementar estrategias para cumplir los indicadores de calidad de seguimiento a graduados.
- e) Suscribir convenios con Instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de los graduados.
- f) Administrar la bolsa de empleo institucional mediante la creación de una base de datos de graduados y el registro de empresas e instituciones nacionales y / o extranjeras.
- g) Elaborar, ejecutar y controlar programas para facilitar la inserción profesional de los graduados.
- h) Automatizar el proceso de seguimiento a graduados mediante una aplicación informática que permita la captura y el procesamiento de la información y la generación de reportes para la toma de decisiones.

CAPÍTULO III. DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS E INSERCIÓN LABORAL

Artículo 5.- Comisión de Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral.- Estará conformada por:

- a) El Vicerrector(a) General o su delegado quien la presidirá,
- b) El Director(a) Académico,
- c) El Director(a) de Posgrado,
- d) El Director de Vinculación con la Sociedad,
- e) Un Representante de los Graduados,
- f) Los Coordinadores de Seguimiento a Graduados de Matriz y Extensiones,
- g) Director(a) de Educación Continua,
- h) El Responsable de la administración del sistema informático para el seguimiento a graduados,

Artículo 6.- Funciones de la Comisión de Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral.-

- a) Aprobar el sistema de seguimiento a graduados.

- b) Elaborar el plan operativo anual de Seguimiento a Graduados.
- c) Presentar el plan operativo anual de Seguimiento a Graduados y su presupuesto al Rectorado para su estudio y aprobación, previo visto bueno del Departamento de Planificación.
- d) Supervisar el cumplimiento de los objetivos, metas, actividades, cronogramas y presupuestos del plan operativo.
- e) Presentar al Rectorado el informe de rendición anual de cuentas para su conocimiento y aprobación.
- f) Remitir anualmente a los Organismos de Regulación y Control de la Educación Superior el informe respecto a los procesos de seguimiento e inserción laboral, a través del Rectorado.
- g) Elaborar propuestas de desarrollo y/o actualización curricular en función de los resultados de los estudios de Seguimiento a Graduados, para fortalecer la pertinencia de las Carreras y de la Institución.
- h) Suscribir convenios entre la Universidad o sus Carreras con Empresas o Instituciones del sector público o privado para Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral.
- i) Supervisar el cumplimiento de los convenios suscritos.
- j) Organizar encuentros con graduados y empleadores.
- k) Elaborar y actualizar de manera permanente el manual de seguimiento a graduados e inserción laboral.
- l) Realizar estudios del mercado laboral en coordinación del Departamento de Investigación.
- m) Ejecutar programas de Educación Continua para fortalecer el desempeño profesional de los Graduados.
- n) Reunirse en forma ordinaria trimestralmente y en forma extraordinaria a petición del Vicerrector General o por lo menos tres miembros de la Comisión.

Artículo 7.- Del procedimiento.-

- a) Los Coordinadores de Seguimiento a Graduados serán los encargados de implementar los mecanismos para recabar la información de graduados y empleadores y el procesamiento de la misma, para generar reportes para la toma de decisiones, en coordinación con el responsable de la administración del sistema informático, para alimentar la base de datos de graduados y la actualización de la bolsa de empleo.

- b) Los Coordinadores de Seguimiento a Graduados elaborarán propuestas del plan operativo anual para el proceso de Seguimiento a Graduados y presentarán en la Comisión, previo visto bueno del Vicerrector en la Matriz y de los Directores en las Extensiones.
- c) Los Coordinadores de Seguimiento a Graduados son responsables de la aplicación del plan operativo anual.
- d) El responsable de la administración del sistema informático consolidará la información de Seguimiento a Graduados y Empleadores y publicará a través del sitio web de la Universidad.
- e) El Director de Vinculación con la Sociedad y los Coordinadores de Seguimiento a Graduados realizarán acercamientos al sector productivo e institucional, con fines de suscripción de convenios, para estudios de desempeño profesional e inserción laboral.
- f) El Vicerrector General o su Delegado en la Matriz y los Directores de las Extensiones, socializarán los resultados del seguimiento a Graduados a la Comunidad Universitaria.
- g) El Director(a) Académico y los Directores de Carreras, en función de los resultados de seguimiento a graduados, elaborarán propuestas de desarrollo y/o actualización curricular.
- h) La Comisión de Seguimiento a Graduados diseñará indicadores de Seguimiento a Graduados para el control del proceso.
- i) El Director(a) de Educación Continua presentará propuestas de capacitación y/o actualización para contribuir con el desempeño profesional de los graduados.

Disposiciones Generales.-

PRIMERA.- Todo aquello que no se encuentre previsto en el presente Reglamento será resuelto por el H. Consejo Superior.

SEGUNDA.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por parte del H. Consejo Superior.

Anexo 21. Sistema de seguimiento a graduados de UNIANDES



Figura 1. Ubicación del link seguimiento a graduados dentro de UNIANDES. Fuente: Sitio web UNIANDES

SEGUIMIENTO A GRADUADOS UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES UNIANDES

INICIO SERVICIOS REGISTRATE ACTUALIZAR EMPLEO EMPRESAS CONTACTOS

Saludo de la Sra. Rectora **Unidad de seguimiento a Graduados**

Presento un respetuoso saludo a la comunidad universitaria formada por estudiantes y graduados, ponemos a disposición de la sociedad, un sistema académico abierto, productor de aplicaciones científico-tecnológicas, para entregar al país y al mundo, un profesional integral y competente en las diferentes áreas.

Misión: "Establecer y mantener una relación cercana entre la Universidad Uniandes y sus alumnos graduados para fomentar el crecimiento, desarrollo y bienestar de ambos, con lo que pretendemos impactar positivamente en la sociedad."

Buscamos la participación activa de nuestros graduados, propiciamos redes de contacto profesional y social, somos el vínculo oficial entre tú y Uniandes

Registra tus datos Y como graduado de Uniandes ten la posibilidad de acceder a una serie de beneficios complementarios como capacitación, seminarios, y descuentos en posgrados. A más de

Empresas y empresarios Si eres empresario, puedes promocionar aquí tu empresa, solo tienes que registrarte, llenar una pequeña encuesta y enviarnos los datos de tu emprendimiento para publicarlos y así promociones tu negocio. El registro y la encuesta no te

Figura 2. Home page de seguimiento a graduados. Fuente: Sistema de Seguimiento a Graduados

SEGUIMIENTO A GRADUADOS UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES UNIANDES

INICIO SERVICIOS REGISTRATE ACTUALIZAR EMPLEO EMPRESAS CONTACTOS

SERVICIOS **Unidad de seguimiento a Graduados**

Como graduado registrado, puedes disfrutar de los siguientes servicios:

- Invitaciones permanentes a eventos académicos como capacitaciones, seminarios, y descuentos en posgrados relacionadas con tu área.

Misión: "Establecer y mantener una relación cercana entre la Universidad Uniandes y sus alumnos graduados para fomentar el crecimiento, desarrollo y bienestar de ambos, con lo que pretendemos impactar positivamente en la sociedad."

INGRESO DE DATOS

Cédula:		Lugar de trabajo: (Empresa)	
Nombres:		Dirección del trabajo:	
Apellidos:		Teléfono:	
Dirección:		Cargo:	
Teléfono		Empresa propia:	<input type="radio"/> [Si] <input checked="" type="radio"/> [No]
Celular		Trabaja en su area de estudio:	<input checked="" type="radio"/> [Si] <input type="radio"/> [No]
Ciudad:	OTRA	Tiempo de trabajo:	1 Años
País:	ECUADOR	SATISFACCION	
E-mail:	tucorreo@hotmail.com	Para que usted como profesional de UNIANDES pueda cumplir satisfactoriamente las exigencias del mercado laboral. ¿Cuales competencias gerenciales deberían fortalecerse ?	
Fecha de nacimiento:	1980-mm-dd	¿Cuales son las principales capacidades que se deben fortalecer en el área técnica de su profesión para que los graduados de UNIANDES se desempeñen con éxito en el mercado laboral?	
Posgrado que tiene	MAGISTER	¿Estime el porcentaje de desarrollo de sus competencias profesionales en la Universidad frente a las exigencias de la actividad laboral?	
DATOS ACADÉMICOS		¿En qué área(s) de su Carrera Universitaria le gustaría recibir capacitación para contribuir con la calidad de su desempeño profesional?	
Carrera:	SISTEMAS	De acuerdo a su experiencia en el proceso de inserción laboral, ¿Cuales son las principales exigencias del sector empresarial para el reclutamiento de personal?	
Extensión:	AMBATO	¿Cuales son los principales procedimientos que utilizan las empresas/instituciones para la inserción laboral?	
Año de graduación:	2000	¿La Universidad le ha preparado para que puedas desempeñarte en un proceso de selección de personal?	
		¿En qué áreas le gustaría recibir capacitación para contribuir con la calidad de su desempeño profesional?	
		Le gustaría integrarse a los procesos de educación continua que tiene Uniandes	
		Razonamiento lógico	
		Comunicación oral y escrita	
		Trabajo en equipo	
		Ética y valores	
		Redes	
		Programación web	
		Diseño gráfico	
		Base de datos	
		Titulación	
		Conocimientos	
		Experiencia	
		Liderazgo	
		Entrevista	
		<input checked="" type="radio"/> [Si] <input type="radio"/> [No]	
		Informática	
		<input checked="" type="radio"/> [Si] <input type="radio"/> [No]	

Figura 3. Pantalla opción registrarse. Fuente: Sistema de Seguimiento a Graduados.


Universidad Regional Autónoma de los ANDES
"UNIANDES"

[Ir a Principal](#) [Mapa del sitio](#)



La Universidad de las Alturas
UNIANDES

Teléfonos Quevedo
 052755782 - 052761247

Dirección Quevedo
 Km 1 vía a Valencia

[Volver a Inicio](#) [Colegio Virtual](#)

candidatos

Regístrate Gratis

➔ **Aquí**

empresas

Publique su Anuncio Laboral

➔ **Aquí**

Ingreso para usuarios de EMPRESAS Registradas

Usuario

Clave

Continuar

Ingreso para usuarios CANDIDATOS Registrados

Usuario

Clave

Continuar

Bienvenidos

Buen@s Tardes !

Para hacer uso de nuestro sistema debes REGISTRARTE primero.

Los CANDIDATOS son todas aquellas personas que desean encontrar una oferta de trabajo. Las EMPRESAS son aquellas instituciones que desean contratar un profesional, pueden anunciar sus ofertas en nuestro sistema.

ULTIMAS EMPRESAS AGREGADAS

TECNICOM	AMBATO
MOVIHOUSE	AMBATO
SUMEQOF	AMBATO
UNIANDES	AMBATO
UNIBOUTIQUE	AMBATO
Compusistemas	SALCEDO
infordata	AMBATO
STUDENTVISA CIA LTDA	Quito
Cellsystem S.A.	QUITO
NOTARIA PUBLICA DE EL GUABO	MACHALA

ULTIMOS ANUNCIOS DE EMPLEO (Para ver más información debes ser usuario del sistema)

Anuncio	Vacantes
Ventas	1
AU PAIR - USA	7
MBA BACHELOR LSC STM EN INGLATERRA	7

Figura 4. Bolsa de empleo propuesta. Fuente: Sistema de Seguimiento a Graduados.