

ESTUDIO COMPARADO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO – ECUADOR.

Comparative study of the labor insertion of graduates of the Polytechnic School of Chimborazo - Ecuador

Autora: Gloria Elizabeth Miño Cascante, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Mecánica, Vice Rectora Académica Epoch, gloriamino@yahoo.es

Autor: Milton Eduardo Guillín Nùñez, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, miltonguillin@yahoo.es,

Autor: José Gabriel Pilaguano Mendoza, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Gabrielpilaguanom@gmail.com,

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se analizarán las estrategias de inserción laboral de los graduados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) Ecuador, focalizando las herramientas y recursos que desarrollan para superar esta instancia tan crucial en sus vidas como profesionales, desde el punto de vista teórico y derecho, de las Facultades de Administración de Empresas y Ciencias Pecuarias.

De esta manera se destaca la importancia institucional de orientar políticas hacia la compatibilidad, comparabilidad y competitividad en la búsqueda de acompañar una demanda social histórica de libre movilidad de los estudiantes hacia distintas regiones del planeta en la búsqueda de ofertas educativas para el desarrollo de sus carreras profesionales. Se destaca en este sentido la importancia de la adecuación de los programas de las carreras hacia las necesidades de la realidad social, tanto a nivel local como global.

Una de las funciones que debe asumir la universidad –como entidad formadora- es la de compromiso ético y social, mediante una mirada crítica y analítica, frente a diversos acontecimientos sociales. Es por ello que se considera que el perfil de los estudiantes caracterizado por las instituciones educativas amerita ser desarrollado en articulación con una perspectiva que establezca determinados ejes de análisis tales como:

competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas, enfoques de aprendizaje-evaluación como un proceso integrado, sistemas de créditos académicos, calidad de los programas. En una época en que se están desarrollando fenómenos de movilidad migracional con fines académicos y profesionales cada vez más numerosos dentro de la región, se destaca la importancia estratégica que implica para las instituciones educativas el poder adaptar sus programas en la perspectiva del mejoramiento integral de la vinculación de la universidad con la sociedad.

Palabras claves: Inserción laboral, vinculación, estrategias, universidad, sociedad

SUMMARY

This research will analyze the labor insertion strategies of graduates of the Polytechnic School of Chimborazo (ESPOCH) Ecuador, focusing on the tools and resources they develop to overcome this crucial instance in their lives as professionals, from the point of view Of theoretical and law, of the Faculties of Administration of Companies and Livestock Sciences.

In this way, the institutional importance of orienting policies towards compatibility, comparability and competitiveness in the search of accompanying a historical social demand of free mobility of the students towards different regions of the planet in the search of educational offers for the development of their careers professionals. In this sense, the importance of the adaptation of the programs of the careers to the needs of the social reality, both locally and globally, is highlighted.

One of the functions that the university should assume - as a formative entity - is that of ethical and social commitment, through a critical and analytical look, in face of various social events. That is why it is considered that the profile of students characterized by educational institutions deserves to be developed in articulation with a perspective that establishes certain axes of analysis such as:Generic and specific competences of the subject areas, learning-evaluation approaches as an integrated process, credit systems, quality of programs.At a time when there are growing phenomena of migration mobility for academic and professional purposes in the region, it is important to emphasize the strategic importance for educational institutions to adapt their programs in the perspective of the integral improvement of the Linking the university with society.

Key words: Labor insertion, linkage, strategies, university, society

1.- INTRODUCCIÓN

Una de las formas básicas a través de las cuales las instituciones de educación superior se articulan y vinculan con la sociedad, es por medio del proceso de inserción laboral, y posterior trayectoria profesional, de sus graduados. Por ello, en el presente trabajo de investigación se analizarán las estrategias de inserción laboral de los graduados de las Facultades de Administración de Empresas y Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), focalizando las herramientas y recursos que desarrollan para superar esta instancia tan crucial en sus vidas como profesionales

Tomando en consideración la vinculación universidad - sociedad es posible reflexionar respecto a los desafíos que enfrentan las universidades en el comienzo del siglo XXI en la región de América Latina. Tomando en consideración las particularidades de cada contexto histórico junto a la diversidad de coyunturas políticas que se entrama en cada uno de los escenarios regionales, nacionales, provinciales y municipales, las instituciones académicas se encuentran atravesadas por los grandes cambios que se abren paso día a día en el desarrollo de las sociedades contemporáneas (Beneitone et al., 2007).

Es así que de esta manera se destaca la importancia institucional de orientar políticas hacia la compatibilidad, comparabilidad y competitividad en la búsqueda de acompañar una demanda social histórica de libre movilidad de los estudiantes hacia distintas regiones del planeta en la búsqueda de ofertas educativas para el desarrollo de sus carreras profesionales. Se destaca en este sentido la importancia de la adecuación de los programas de las carreras hacia las necesidades de la realidad social, tanto a nivel local como global. Que las instituciones puedan mantener un diálogo constante con la sociedad es de relevancia estratégica, como así también la sensibilidad y la adaptación como recursos institucionales para el diseño de programas académicos.

Una de las principales funciones que debe asumir la universidad –como entidad formadora- es la de compromiso ético y social, mediante una mirada crítica y analítica, frente a diversos acontecimientos sociales. Ante todo, la institución debe dar el ejemplo. Asimismo, es indispensable que contribuya al desarrollo económico y social –

uno no es excluyente del otro- principalmente al que prima en el entorno en el que está ubicada la universidad.

Es por ello que las universidades es donde se considera que el perfil de los estudiantes caracterizado por las instituciones educativas amerita ser desarrollado en articulación con una perspectiva que establezca determinados ejes de análisis tales como: competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas, enfoques de aprendizaje-enseñanza-evaluación como un proceso integrado, sistemas de créditos académicos, calidad de los programas. En una época en que se están desarrollando fenómenos de movilidad migracional con fines académicos y profesionales cada vez más numerosos dentro de la región, se destaca la importancia estratégica que implica para las instituciones educativas el poder adaptar sus programas en la perspectiva del mejoramiento integral de la vinculación de la universidad con la sociedad.

2.- Estudio Comparado De La Inserción Laboral De Los Graduados De La Escuela Superior Politécnica De Chimborazo – Ecuador

Si bien no se han hallado estudios que focalicen la formación profesional que reciben los graduados universitarios de las Facultades de Administración de Empresas y Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, y su eventual falta de adecuación a las demandas del mercado laboral, sí existe una importante cantidad de estudios previos que sirven a esta investigación como antecedentes y como material que aporta a su desarrollo y a la reflexión necesaria para llevarla a cabo. En efecto, se han encontrado trabajos en el campo de la educación que dan cuenta de la necesidad de ofrecer a los estudiantes instancias formativas de orden práctico que les proporcionen una mejor y mayor articulación con el mundo del trabajo. A continuación se hará referencia a algunos de ellos.

Cerisola Pérez (2003) propone un recorrido detallado tomando en cuenta variables históricas y socioculturales en el que describe la importancia de asignaturas de corte práctico para establecer una interacción efectiva entre las universidades y los espacios propios del mundo laboral. Su estudio es de una riqueza fundamental a la hora de desarrollar la presente investigación que se propone reflexionar acerca del diseño del currículo universitario y su vinculación con el mundo del trabajo.

Argüello *et al.* (2004) se refieren a la temática como un problema de distancia o acercamiento entre dos realidades, la universitaria y la laboral, que se encuentran frecuentemente disociadas. En ese sentido, se refieren a la necesidad por parte de las universidades de atender a las “señales externas”. Es decir, para que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias para el mundo del trabajo, las instituciones deben captar las señales del mundo exterior y responder a las mismas. Para esto deben estar bien informadas de las expectativas del entorno, a fin de adoptar el necesario papel de anticipación y dar una respuesta a la exigencia de preparar a los estudiantes para poder enfrentar los desafíos del mercado laboral, y contribuir a la innovación en la sociedad.

Desde esta perspectiva, la capacidad de respuesta de la universidad presupone que el mercado de trabajo puede proporcionar señales claras sobre la cantidad o la naturaleza y perfil de las actividades laborales futuras y necesidades de formación, por lo que la situación de empleo de los graduados que se percibe en los diferentes sectores del mercado de trabajo se convierte en un indicador para el desempeño de las instituciones, por lo tanto es primordial investigar la capacidad de respuesta a dichas señales externas.

Asimismo, hay importantes y destacados estudios que se interiorizan en la problemática de la inserción laboral de los jóvenes recientemente graduados, con un tema que se torna complejo y de vigencia permanente.

Por su parte, Vásconez (2006), señalando un informe de la OIT (2003), indica que Ecuador es uno de los países en los que tener un mayor nivel de educación es igual a mantener períodos más largos de desempleo; esto se determina en que los jóvenes no pueden aguardar demasiado tiempo para ingresar al mercado laboral, considerando que la posibilidad de encontrar una ocupación disminuye paulatinamente a medida que la población pertenece a un grupo de edad inferior.

Por su parte, Martínez (2005), en un estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo, describe las enormes dificultades laborales que tienen los jóvenes graduados, quienes deben enfrentarse a una serie de obstáculos e inconvenientes de diversa índole.

Diversos estudios (Miranda y Salvia, 1997; Jacinto, 2002; Salvia y Tuñón, 2003; Perez, 2007) abordan la problemática de varios procesos sociales que afectan especialmente a los jóvenes, pero en diferente forma y magnitud según la situación social de pertenencia, las relaciones de género y el mundo cultural de interacción (Tuñón, 2005).

Tinoboras (2009) añade que las investigaciones más recientes tienden a señalar las falencias del sistema educativo como mecanismo homogeneizador de oportunidades. Al respecto, señala las desiguales oportunidades que ofrece el sistema educativo y destaca la presencia de amplios sectores de la población que no pueden completar la educación secundaria o cuya finalización tiene poca incidencia en las oportunidades de inserción en buenos empleos y ramas expansivas (Tuñón, 2005).

Por su parte, García Blanco y Gutiérrez (1996) afirman que en los últimos tiempos se ha producido una abundante literatura sociológica sobre los mercados de trabajo de los jóvenes y sobre los procesos de inserción laboral.

La evaluación de proyectos o sistemas de formación profesional generalmente se orientan a medir la eficacia en términos de desempeño académico de los estudiantes o egresados. En el caso de los egresados, la forma habitual de evaluar la eficiencia se basa en la inserción laboral y la calidad de los empleos obtenidos por los graduados. Estos estudios reúnen información sobre los egresados recientes en relación a su inserción laboral, las condiciones de ingreso y su relación con el empleo, desempleo y subempleo; todo lo cual permite disponer de información detallada sobre las relaciones entre nivel de formación y empleo (Gallart y Bertencello, 1997). En alguna medida, la presente investigación se inscribe dentro de este tipo de estudios.

2.1.- La experiencia laboral

Meyer y Schwager (2007) afirman que la experiencia laboral es un criterio de selección que refiere a los conocimientos que se adquieren a lo largo del tiempo. Esto puede vincularse con la cantidad de años de ejercicio laboral y se interpreta que cuantos más años de trabajo posee una persona, mayor será la experiencia en dicho cargo. (Da Luz Golpe, 2015).

Por su parte, Alba (1996) menciona que la experiencia laboral le permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, obteniendo capacidades en las tareas de la producción, una cierta disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales y un espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, entre otras importantes competencias.

Los jóvenes que tratan de acceder al mercado laboral carecen prácticamente (por cuestiones lógicas de su corta edad) de experiencia laboral. Sin embargo, ésta es muy valorada por las empresas, que exigen como un requisito principal una demostración empírica y verificable (con referencias que certifiquen dicha experiencia) de que el candidato se haya desempeñado laboralmente en otros sitios.

El ritmo de integración en el mercado laboral de las personas que buscan empleo por primera vez varía en gran medida según la edad, el género, la clase social, los antecedentes familiares y educativos, así como otras desventajas. (OIT, 2005).

Según Espinosa y Esteves (2006), la falta de experiencia laboral constituye una barrera de entrada al mercado laboral, con profesionales que deben competir con quienes sí tienen experiencia y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores, quienes destacan la experiencia laboral en áreas específicas como una garantía de los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. (Alba, 1996).

Esta situación produce dificultades importantes para los jóvenes graduados, quienes poseen (con su formación académica) una amplia gama de conocimientos teóricos pero no cuentan con las experiencias laborales que certifiquen dicha cuestión desde un punto de vista práctico.

Por otra parte, Martínez (2003) distingue que hay carreras universitarias que brindan mayores posibilidades de acceso al mercado laboral que otras, destacando que por ejemplo las de las ciencias experimentales son mayores que las de humanidades, artísticas o sociales.

En este contexto, las prácticas profesionales incluidas dentro de los programas de estudio, también tienen un rol importante para la profesionalización de los egresados, que adicionalmente suelen convertirse en cartera frecuente de candidatos para empresas, con mínimos costos de formación y selección (Valero & García, 2012).

Las prácticas profesionales son entendidas como las experiencias desarrolladas en un área de la actividad humana rentada que sirven para poder poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas tanto en la universidad como en actividades externas realizadas por los estudiantes. (Piña Gajardo, et. al. 2016).

Estas prácticas son las que en opinión de los empleadores permiten conectar la universidad con el mercado laboral y ofrecen la posibilidad de que se reduzcan las diferencias y el abismo que a veces existe entre el mercado laboral y la propia universidad. (Mateo y Albert, 2010).

Según Simón (2015) los períodos de prácticas profesionales favorecen muy poco en el desarrollo de una experiencia laboral, situación que suele afrontarse con diversos mecanismos de apoyo tales como el prestigio de la universidad en la zona de influencia, su formación universitaria híbrida y las habilidades desarrolladas durante su formación como el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación verbal y escrita, entre otros.

Por lo visto, dichas prácticas no suelen considerarse como una actividad que ayude a demostrar un cierta experiencia laboral, debido a que se las emparenta con una tarea restringida a un aspecto más académico y no tanto a un desempeño estrictamente laboral.

Como se mencionó anteriormente, según lo demostrado por las mencionadas investigaciones de los autores citados, la experiencia laboral es un factor determinante para obtener un puesto laboral, por encima de la formación universitaria u otros requerimientos.

A tono con esta perspectiva, Martínez (2003) afirma que la experiencia profesional es el requisito de acceso al empleo nombrado con más frecuencia por los estudiantes universitarios, estimando que dicha cuestión ocurre en un 75 %, mientras que Riquelme (1991) focaliza que se da en un 50%.

Si bien al momento de la contratación pueden considerarse otras particularidades, como ser las competencias y cualidades, tales como la motivación, responsabilidad, proactividad, buena presencia, creatividad, adaptabilidad, entre otras (Valero, 2012), la experiencia laboral siempre es la más valorada. (Da Luz Golpe, 2015).

Por ello, Román Fuentes et. al (2016) realzan que un factor que puede convertirse en mecanismo de éxito laboral de los jóvenes profesionistas es la combinación del estudio con el trabajo durante el proceso de formación universitaria, pues incrementa las posibilidades de emplearse profesionalmente al egresar, en contraste con quienes egresan habiéndose dedicado solo al estudio (Acosta, 2012), pues la falta de experiencia suele ser, como ya se mencionó recientemente, un obstáculo recurrente al que se enfrentan quienes egresan de las universidades.

Considerando que el mercado laboral suele obstaculizar y condicionar negativamente a los graduados por la inexperiencia que acusan (Hernández, 2012), Marrero (2004) cuestiona cómo es posible cumplir con ese requisito si la misma es exigida siempre, con una particularidad que se vuelve un tanto paradójica, ya que todos los profesionales deben pasar por la misma situación de inexperiencia en algún momento.

2.2.- El desconocimiento de los graduados de las nuevas competencias profesionales

Otro elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración que tienen los graduados universitarios de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral cada vez más flexible. Asimismo, se han detectado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los graduados universitarios, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo, y se ha hallado que el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, si bien paulatinamente algunos egresados han comenzado a incorporarlas en las representaciones que se hacen del mundo del trabajo (ANECA, 2009).

Schkolnik (2003) afirma que las instituciones resultan poco ágiles para orientar a los estudiantes en relación a las transformaciones en las características de la demanda.

Hernández (2012) resalta que a los egresados universitarios suele faltarles cierto pragmatismo y determinadas competencias para indagar o rastrear las vacantes existentes, en parte debido a que se limitan a ver ofertas que se publicitan en anuncios impresos, sin explotar todas las opciones para detectar en dónde pueden ofrecer sus servicios, como bolsas de trabajo o compañías reclutadoras de recursos humanos.

Si bien González y Wagenaar (2003) asocian a la “competencia” con un atributo que describe el resultado del aprendizaje de un estudiante en un programa o lo que estará en capacidad de desempeñarse al final del proceso educativo, su alcance en términos estrictamente laborales se puede volver insuficiente, ya que, como citan Crissien Borrero y Rodríguez Quezada (2014), la competencia se la entiende en un sentido más amplio, vinculándola con el “saber hacer” en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Esta idea de la competencia en un sentido abarcativo que integra conocimientos y acciones que se manifiestan en el desempeño en situaciones concretas, en contextos específicos (Crissien Borrero y Rodríguez Quezada, 2014), es decir, como una capacidad adaptativa-conductual para desarrollarse ante las demandas de contexto y poder vivir en sociedad (Frade Rubio, 2009), pareciera no ser del todo estimulada en el ámbito universitario, donde los conocimientos que se adquieren son generalmente limitados a una especialidad técnica.

Por lo tanto, según esta perspectiva, se requiere que la educación superior sirva para formar individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las actividades y las actitudes del mundo laboral. (Vasconez & Trujillo, 2004),

Según Vidal García (2003), la bibliografía y los estudios recientes exhiben dos enfoques para identificar las habilidades. Un enfoque intenta identificar aquellas habilidades consideradas fundamentales por los dirigentes educativos y los empresarios, resaltando como habilidades importantes las que se dan en las áreas de habilidades de grupo, la resolución de problemas y la conciencia profesional; éstos constituyen la base para el trabajo posterior de evaluación del impacto de las prácticas en el aula sobre la adquisición de habilidades entre estudiantes de ingeniería (Cabrera, Colbeck & Terenzini, 1999).

Vidal García (2003) añade que el segundo enfoque aconseja adoptar estrategias de validación de contenido dirigidas a los trabajadores. El objetivo básico consiste en definir los conocimientos, valores y destrezas relevantes (en adelante definidas como habilidades) que permiten a un graduado universitario tener éxito en el trabajo, además

de señalar aquellas situaciones que requieren su aplicación (Roberson, Carnes & Vice, 2002).

Asimismo, Alonso et al. (2009), subrayan las diferencias existentes entre las competencias cultivadas por la universidad y las demandadas por el sector empresarial. Estos autores destacan la desconexión percibida entre el mundo laboral y el mundo académico y la necesidad de unir ambos a través de ciertas reformas educativas que fomenten un mayor conocimiento de los graduados de las nuevas competencias profesionales.

Por su parte, Villarroel y Bruna (2014) argumentan que para incorporar competencias a la educación superior se necesita una actualización de las metodologías de enseñanza y evaluación de los docentes, siendo importante que incorporen actividades prácticas donde observen el despliegue de las competencias esperadas, tengan un mayor tiempo de preparación de clases, construyan evaluaciones auténticas y entreguen retroalimentación permanente a los estudiantes.

2.3.- La formación académica

En relación a la inserción laboral de los jóvenes graduados, la formación académica tiene un enfoque de evaluación muy importante, incluidos los aspectos curriculares, como la adecuación entre los contenidos y objetivos del aprendizaje, la articulación entre la enseñanza teórica y la práctica, los conocimientos generales y específicos de la formación, como así también la capacidad de reformular la formación de acuerdo a los cambios de la realidad sociocultural (Gallart y Jacinto, 1995).

Según Fernández Briceño (2000), la formación académica suele ser un factor significativo para el desarrollo profesional de un individuo, considerando, además, que hay una creciente presión de una abundante mano de obra potencial, con titulaciones y certificaciones académicas, derivada de la expansión del sistema educativo; por otra parte, esta demanda formalizada (derivada de la presión institucional, de los grupos de interés y de las asociaciones profesionales) realza la importancia de la formación reglada como herramienta indispensable en el ámbito laboral.

Este concepto de “formación”, interpretado como un instrumento para conseguir la adaptación de los trabajadores a las demandas de cualificación exigidas por la

innovación, es entendido como una garantía para conseguir y mantener el puesto de empleo (Fernández Briceño, 2000),

Igualmente, si bien la formación académica propicia una adquisición de conceptos y conocimientos teóricos muy significativos, hay otros factores que intervienen en el desarrollo de ciertas competencias que hacen a la profesionalidad del graduado.

Según Bandura (1990), acorde con la “Teoría Cognitivo-conductual”, las expectativas de autoeficacia de las personas se fundamentan en los juicios de valor que cada individuo tiene sobre sus capacidades y habilidades, de manera que algunos egresados suponen que su formación híbrida les otorga ventaja en comparación con otros profesionales de otras áreas.

Por otra parte, según afirma Simón (2015), en la formación académica hay posicionamientos ideológicos arraigados que van a justificar el poner en marcha un determinado proyecto curricular, que va a atravesar la institución educativa al ser entendido como un modo de concebir y organizar una serie de prácticas educativas.

Desde una concepción procesual, el currículum es el resultado de las operaciones a las que se ve sometido; de las condiciones reales en su desarrollo; de las prácticas en condiciones estructurales, organizativas, materiales, y humanas; de ideas y significados que le dan forma (De Alba, 2006).

En relación a la formación académica ecuatoriana, varias investigaciones sugieren que las universidades públicas no cumplen con los requisitos más apropiados para brindarles a los estudiantes una educación óptima, considerando que en muchas facultades se observa una baja calidad de la educación.

Tal es así que tanto los jóvenes como los informantes calificados insisten en la necesidad de mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles, especialmente la calidad de la educación pública con el fin de no afectar la empleabilidad de los jóvenes que egresan del sistema público frente a aquellos provenientes del sistema privado. (Espinosa y Esteves, 2006)

Actualmente, la calidad de un programa académico está determinada por el éxito y las oportunidades de empleo o formación de empresa que genera en los graduados. (Crissien Borrero y Rodríguez Quezada, 2014)

Según Aguilar (2005) la calidad ha provocado que la universidad (las licenciaturas y programas académicos de pregrado) se vea obligada a participar en la carrera por la subsistencia, en donde un factor de extrema importancia para mantenerse y ganar es ser competitiva, y esto básicamente consiste, en primer lugar, en poseer calidad al cumplir los criterios solicitados por quien evalúa, y en segundo, que la Institución educativa sea reconocida a partir de su acreditación, lo cual ofrece una excelente credibilidad.

Por lo tanto, el prestigio de institución, construido según determinadas convenciones y pautas culturales que lo certifican, suele ser un factor importante de valoración en relación a la calidad educativa, ya que los empleadores observan como un aspecto favorable que el profesional haya estudiado en un establecimiento de gran reputación y renombre. (Simón, 2015).

Es posible identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los egresados universitarios, que no contribuyen a favorecer los procesos de inserción laboral. Por un lado, para algunos prevalece una lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de un título universitario con un cierto derecho a privilegios laborales. Esta lógica, sin embargo, corresponde a una situación de un poco del pasado pero sin embargo se mantiene en el Ecuador hasta la actualidad, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente. Por otro lado, buena parte de la decepción que expresan los graduados se debe a que esta distinción automática y privilegiada haya dejado de funcionar, viéndose dificultada en consecuencia la inserción laboral. Junto a la lógica de la distinción, en un país de inmensas desigualdades sociales e inseguridad, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa, que está orientada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los graduados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los diferentes actores que intervienen en el mundo laboral (ANECA, 2009). (al aprendizaje de toda la vida).

En la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en la obtención de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: no sólo los contactos de los que dispone cada graduado –familiares, amistades, conocidos- sino también la actitud con la que se busca el empleo y el carácter y personalidad que poseen. En función de ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, conocimiento de idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como un filtro previo a la selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada por la mayoría de los graduados como la fase crucial de este proceso.

2.4 La problemática de las desigualdades sociales en la inserción laboral

La perspectiva adoptada sobre las desigualdades interpreta que las desigualdades sociales constituyen desigualdades de clase y que las mismas se traducen en relaciones sociales. (Tinoboras, 2009).

En este marco, la clase social es entendida como estructuras de opciones que se le presentan a los individuos que ocupan lugares particulares del espacio social (Przeworski, 1982).

La mayor parte de las investigaciones referidas a América Latina en relación a la inserción laboral coinciden en que los jóvenes de la región son, históricamente, uno de los sectores sociales más perjudicados por los procesos de apertura económica, crisis financieras y ajustes estructurales que se extendieron en América Latina (Salvia, 2013).

Si bien la inserción social de los jóvenes tiene características propias, debe tenerse en cuenta que las transformaciones del empleo juvenil responden a la evolución que han tenido los mercados laborales en su conjunto y que la condición juvenil está sometida a las condiciones desiguales bajo las cuales se reproduce un régimen social de acumulación dependiente y desigual. (Tinoboras, 2009).

En este marco, adquiere una particular importancia la observación del efecto que tienen los ciclos de crisis y recuperación económica en la variación de las oportunidades de

empleo de los jóvenes, con una perspectiva que implica considerar este grupo poblacional específico, así como también la sociedad en su conjunto en diferentes condiciones materiales y sociales de existencia asociadas a las diferentes posiciones en la estructura social (Criado, 2002)

Tinoboras (2009) añade que la desigualdad de oportunidades está vinculada a la existencia de estructuras de oportunidades económico-ocupacionales heterogéneas y segmentadas, mientras que, también, se lo puede relacionar con mecanismos de distribución de dichas oportunidades que se encuentran estrechamente vinculados al rol que desempeñan las redessociales en tanto permiten o restringen el acceso a determinados lugares de la estructura socio ocupacional, funcionando así como marcos de acción.

En este sentido el origen social, afectaría de dos formas las posibilidades de los jóvenes de acceder a un puesto de trabajo de calidad. En primer lugar definiendo las oportunidades educativas y la calidad de educación obtenida y luego por una vinculación directa con la formación de redes que facilitan o dificultan las inserciones de calidad (Perez, 2007).

2.5.- La relación psicosocial en la educación

Puertas Valdeiglesias (2004) plantea que la educación no debe considerarse como un proceso de desarrollo individual; ya que las aptitudes, los comportamientos y mecanismos intelectuales que despliega el estudiante a lo largo de los diferentes ciclos educativos tienen su origen y posterior expresión en procesos de relación psicosocial. Por lo tanto, la educación debe ser entendida y estudiada desde perspectivas sociales, que contemplen tanto cómo se manifiesta en ambientes sociales (instituciones educativas, mundo empresarial, el hogar), particularmente en la vida en sociedad de los estudiantes.

Según Cuevas (2013) los factores psicosociales pueden entenderse como todas aquellas condiciones presentes en la situación académica vinculadas con los factores personales, escolares, cognitivos, familiares y sociales, que se presentan con capacidad

para afectar el desarrollo integral del individuo y el bienestar físico y psicológico de una comunidad.

Por lo tanto, se puede definir a los factores psicosociales como aquellos factores internos y externos que determinan cierto grado de afectación sobre el bienestar físico y psicológico del individuo y que además de ejercer influencia sobre la persona también lo hace sobre el entorno. (Varela Cerquera y Osorio Valderrama, 2014).

Además, los factores de riesgo psicosocial pueden presentarse de múltiples formas, (Aguayo & Lama, 1996), siendo aquellos que se encuentran en el ámbito escolar, familiar y social.

3.-Conclusión y Propuesta

La importancia y necesidad de la vinculación de la universidad con la sociedad demanda la incorporación de los estudiantes en todos los niveles del estudio del sistema ecuatoriano tanto en áreas administrativas como técnicas donde la calidad de las instituciones educativas se evidencia entre otras importantes vías, por la inserción laboral de sus graduados, realizando actividades dentro de su especialidad.

Lo que se pretende con estas ideas y surgimientos evolutivos es considerar a la área administrativa como técnica en el campo ocupacional teórico y práctico al servicio de la sociedad por parte de los estudiantes de la ESPOCH, no como una actividad autónoma, sino como un proceso inherentemente social donde los elementos no técnicos, por ejemplo los valores, convicciones políticas, religiosas, intereses, y prioridades profesionales, económicas entre otras desempeñen un papel decisivo en su génesis y consolidación.

Se puede observar conceptos que están a la luz de los estudiantes en áreas administrativas y técnicas tienen que ver con ciencias, tecnología, sociedad; el concepto de tecnología, la innovación desde una amplia perspectiva social, el trabajo, tecnología y desarrollo, universidad empresa y gobierno debe ser vinculado a la necesidad empresarial ecuatoriana para beneficio de la vida empresarial y propia profesional del estudiante.

Las estrategias de inserción laboral de los estudiantes ecuatorianos se deben a modelos establecidos de políticas que maneje el estado conjuntamente con las instituciones educativas donde evalúan el desempeño de los estudiantes para ver su posible desempeño en el campo laboral.

En el caso de la facultad de ciencias administrativas y ciencias pecuarias de la ESPOCH, en la ciudad de Riobamba cuyo vinculo universidad-empresa es débil esto se debe a que las empresas no dan apertura a los estudiantes y pongan en práctica lo aprendido en las aulas. Esto dificulta el desarrollo de estas actividades universidad empresa. A menudo el rol principal del estudiante durante las pasantías empresariales es limitado lo que impide un correcto desarrollo del vínculo teoría –práctica empresarial y social.

La estrategia de gestión universitaria de la ESPOCH para contribuir a la inserción laboral se fundamenta en el fortalecimiento del vínculo universidad- empresa mediante el establecimiento de convenios para el desarrollo de prácticas y pasantías pre profesionales con proceso de monitoreo permanente de docentes como tutores de prácticas que garantiza la calidad de los participantes y una contribución para el desarrollo empresarial, y crecimiento profesional.

La importancia de las interacciones administrativas, académicas y de investigación ha conducido a una serie de proyectos y programas específicos en todos los niveles educativos con el propósito de que los estudiantes de la escuela de Administración de Empresas y Ciencias Pecuarias desarrollen sus competencias para la vida profesional, y el impacto que tiene en las esferas productivas de bienes materiales y también de servicios, destacando a la inserción laboral de los egresados de las diferentes especialidades de la dos facultades de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo

Las estrategias de inserción laboral de los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo y de los ecuatorianos se deben a modelos establecidos de políticas que maneje el estado conjuntamente con las instituciones educativas donde evalúan el desempeño de los estudiantes para ver su posible desempeño en el campo laboral.

La calidad de la institución se evidencia entre otras importantes vías, por la inserción laboral de sus graduados, realizando actividades dentro de su especialidad. Las universidades en general deben garantizar al estudiante una correcta y eficiente inserción laboral, generando mecanismo de viabilidad hacia la futura obtención de plazas de trabajo.

La creación de convenios institucionales y la constante evaluación de las operaciones entre estudiantes y empresas es una estrategia muy segura para asegurar un desempeño a futuro buscando siempre la calidad estudiantil en el campo laboral.

Desde sus inicios la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo se encuentra evocada en responder apropiadamente a los retos y responsabilidades que exige la sociedad bajo los estándares eficiencia, calidad y pertinencia. Hoy en día todas las Instituciones de Educación Superior están bajo la mira de la entidad evaluadora y reguladora de los diferentes organismos de control y una de ellas es donde se evidencia la evaluación es el seguimiento a los graduados de la universidad.

Una de las debilidades de muchas universidades es el desconocimiento del desarrollo profesional y laboral de sus graduados, no cuentan con un sistema apropiado de seguimiento, en el mejor de los casos se realizan ciertas actividades de acercamiento, no se cuenta con una base de datos donde se obtenga la vida laboral, el desarrollo profesional.

Siendo que el seguimiento a los graduados es el instrumento de medición del aporte que como centro de formación se está dando al país, ya que permite evaluar si las diferentes carreras responden a la demanda nacional, así mismo evidenciamos si los diferentes perfiles de salida son los pertinentes al momento, que los graduados son profesionales competentes en las diferentes áreas del conocimiento.

El seguimiento a los graduados de la ESPOCH se constituye en el mecanismo que tiene la universidad para medir el nivel de incidencia o impacto con las demandas exigidas por el mercado, esto le permitirá conocer de manera concreta tres cosas:

- Pertinencia de las carreras.

- Pertinencia de la malla curricular.
- Pertinencia en competencias profesionales.

La Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, fiel a su compromiso de aportar al desarrollo nacional en la formación de hombres y mujeres con actitud emprendedora generadores de empleo, es de vital importancia contar con un sistema de seguimiento a los graduados.

La reingeniería al sistema de seguimiento a los graduados nos permitirá establecer los cambios necesarios para cumplir de mejor manera con los objetivos propuestos, tener un mejor acercamiento con la empresa y dar una mejor respuesta al plan de desarrollo nacional. Para lo cual debemos tener una base legal donde se certifique la procedencia del actuar de la universidad, a pesar de tener autonomía administrativa y financiera debe estar ligada a leyes y reglamentos de las entidades de control.

BASE LEGAL

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior vigente, que dice textualmente:

Artículo 142.- Sistema de seguimiento a graduados.- 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” y según el Reglamento General de Aplicación de la LOES, Artículo 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.- 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”

3.1 Propuesta Sistema De Seguimiento A Graduados De La Escuela Superior Politécnica Del Chimborazo

Como resultado del presente estudio será la recomendación de la implementación de la presente propuesta al Sistema de Seguimiento a los Graduados en la ESPOCH: el mismo que mostrará el grado de incidencia o impacto que estos realizan en la sociedad

empresarial La coherencia entre la formación académica de los Graduados y las exigencias del mercado es el reto permanente que la Universidad debe asumir, evaluando, revisando y reformulando continuamente los perfiles de salida profesional en el área administrativa y técnica para enfrentar el campo laboral y empresarial acorde a la situación actual de las empresas.

Los continuos cambios tecnológicos y científicos que el mundo globalizante realiza, exige al profesional salido de las aulas universitarias de la ESPOCH, una continua y oportuna actualización de los conocimientos adquiridos a fin de estar acorde a los tiempos presente, de la sociedad del conocimiento y así cumpla las expectativas empresarial actuales

3.2 Procesos

El Sistema de Seguimiento a Graduados debe ser institucionalizado en toda la ESPOCH, por lo cual es imperante que los Directivos de alto nivel realicen las siguientes acciones:

1. Establecer una política y un marco normativo de organización y desarrollo del Programa de Graduados

2. Crear la Oficina del Graduado. El mismo que debe tener:

Centro de Graduados.

Centro de Desarrollo Empresarial

3. Asignación de recursos por parte de la Universidad para garantizar la implementación y ejecución del proyecto.

4. Difusión, participación y concertación entre las instancias pertinentes de la Universidad, durante el proceso de desarrollo y ejecución.

5. Propiciar la mayor armonización de las necesidades y flujos de información sobre graduados donde se encuentren prestando sus servicios profesionales.

6. Incorporación en el plan operativo anual institucional del “programa de seguimiento a graduados” para garantizar el análisis periódico de la información y así mantener contacto donde se encuentran los graduados.

3.3 Políticas

La Escuela Superior Politécnica del Chimborazo establecerá las siguientes políticas en el programa del seguimiento a los graduados de las diferentes carreras como administrativas y técnicas.

Con la base del centro de graduados y dando seguimiento por parte de los Decanos de cada facultad y Directores de Escuela, la ESPOCH realizará una actualización permanente de la información de sus graduados, en lo relacionado con su desempeño profesional y laboral, su participación en comunidades académicas o profesionales y sus necesidades formación académica.

En coordinación con las facultades de Administración De Empresas y Ciencias Pecuarias, la ESPOCH atenderá las necesidades de formación continua y pos gradual que demanden sus graduados con capacitación específica al área que soliciten para que desempeñen su profesión a cabalidad en su vida profesional.

La Escuela Superior Politécnica Del Chimborazo fomentará la participación de sus graduados en la vida universitaria realzando cursos de interés al campo laboral que desee incursionar.

Se fomentará los lazos de amistad y solidaridad entre sus graduados, para lo cual apoyará todas las actividades de creación y funcionamiento de la asociación de graduados, promoverá encuentros anuales de graduados, con el objetivo de realizar experiencia y saber dónde se encuentran cada uno de los profesionales de las facultades.

Por medio de la Bolsa de empleos y el trabajo en coordinación con el Ministerio del Trabajo aprovechando los convenios firmados por la ESPOCH con los diferentes gremios industriales, se apoyará a los graduados en su proceso de consecución de empleo.

Por medio del Centro de Desarrollo Empresarial, la ESPOCH apoyará iniciativa de sus graduados para la creación de empresas, acompañando el proceso de maduración de sus proyectos de emprendimiento.

3.5 Actividades

Con el propósito de llevar a cabo el seguimiento a graduados se desarrollará periódicamente las siguientes actividades:

- a. Realizar permanentemente el estudio de impacto de graduados en el campo empresarial y profesional.

- b. Crear y fomentar canales de comunicación activa con los graduados y favorecer mecanismos de participación en la vida universitaria en relación a lo teórico con lo práctico para beneficio empresarial.

- c. Crear y consolidar la oficina de graduados en la ESPOCH.

Como un Centro del Graduado

CEDEM, Centro de Desarrollo Empresarial

- d. Realizar acciones de reconocimiento a los graduados que sean destacados en el mundo empresarial y profesional

- e. Elaborar un portafolio de servicio interno para los graduados donde se oferte campos laborales

- f. Fomentar la creación de la asociación de graduados en cada una de las facultades, Con el propósito de que la propuesta sea plenamente operativa debe contar con los siguientes elementos:

a. Impacto de graduados:

Como IES es sumamente necesario con acciones permanentes que puedan medir el nivel de incidencia que causa el desempeño laboral, empresarial de los graduados en la sociedad, para lo cual debemos realizar lo siguiente:

Recolección mediante encuestas de la información en diferentes momentos:

Al momento del grado.

Durante el período de inserción laboral: 1 año después del grado.

Durante el desempeño laboral: años 3 y 5 después de la ceremonia de graduación.

Análisis de la información recolectada.

Implementación de los resultados del análisis al mejoramiento continuo para el cumplimiento de la misión institucional y el desarrollo de los procesos de autoevaluación y acreditación.

Crear memoria histórica de los encuentros anuales de graduados Universidad.

Registrar los Eventos sociales y académicos (conferencias, foros).

Con base de estos insumos, la oficina de graduados debe gestionar el desarrollo de ejercicios académicos orientados a evaluar el impacto de los graduados en el medio, para lo cual podrán promover la presentación de proyectos de investigación por parte de los estudiantes en los trabajos de grado.

b. Fomentar canales de comunicación activa con los graduados.

Con el propósito de establecer canales de comunicación dinámicos se propone crear y potencializar la página web del Centro de Graduados, buscando el logro de tres propósitos básicos:

Crear mecanismos de interacción con el graduado, mediante la actualización automática de los datos, la recepción de inquietudes y sugerencias.

Fomentar la vinculación de los Graduados de la ESPOCH en la red social de internet Facebook.

Mantener Informado al graduado acerca de los diferentes servicios que ofrece la ESPOCH a él y sus allegados, además de las diferentes noticias y acontecimientos de la institución.

c. Establecimiento de la oficina de graduados:

Es de vital importancia que la administración de la información, el seguimiento, los aportes académicos y los servicios a los graduados sean responsabilidad de un departamento institucionalmente establecido y reconocido dentro de su estructura orgánica, con un proyecto debidamente articulado a la academia, a la administración institucional y con los recursos humanos físicos, tecnológicos y económicos necesarios. Se propone desarrollar esta acción en tres niveles:

Central, a través de la conformación y consolidación de la Oficina de graduados de la ESPOCH, instancia encargada de desarrollar la política institucional de seguimiento a los graduados, para lo cual tendrá la responsabilidad de centralizar y actualizar la información recolectada, fomentar los estudios de impacto, gestionar programas de capacitación y mantener abiertos los canales de comunicación, entre otros.

La oficina de graduados de la ESPOCH es fundamental para mantener activa la participación y vinculación de los graduados con el proyecto educativo de la institución, promoviendo actividades tanto académicas como de desarrollo y crecimiento humano que le permitan ejercer en forma más eficiente su papel de promotor del cambio social y de actuar con entusiasmo y creatividad en el desarrollo de su comunidad y de su familia.

La Oficina del Graduado, tendrá dos departamentos claramente establecidos:

Centro del Graduado

CEDEM, Centro de desarrollo empresarial

Las Facultades y carreras deberán contemplar acciones encaminadas a favorecer el retorno de los graduados y su permanente participación en la vida de la ESPOCH.

Interrelacionada la oficina de graduados, las facultades y coordinación académica deben apoyar los estudios de impacto y, a partir de ellos, revisar de manera continua la pertinencia de las estructuras curriculares de los programas académicos de la ESPOCH.

d. Establecer acciones de reconocimiento y participación de los graduados.

Se considerará la realización de eventos que faciliten la integración de la Institución con el graduado y de éste con sus compañeros, en otras palabras, actividades que favorezcan su regreso a la ESPOCH, para reencontrarse con sus compañeros en ambientes paralelos al académico.

Para lograr este cometido se considera de vital importancia continuar con la realización anual del encuentro de graduados de la ESPOCH. Durante el encuentro, y como estrategia de reconocimiento, se realiza la ceremonia de condecoraciones, mediante una reglamentación debidamente establecida.

Como mecanismos de participación del graduado en la vida universitaria, se consideran la inclusión de un graduado empresario en el Consejo Rector de la Universidad, así como de un representante de los graduados en los Consejos académico y administrativo. También, esa participación se puede hacer manifiesta en la vinculación de estos como profesores o como empleados.

e. Elaborar un portafolio de servicios para los graduados

En la elaboración del portafolio se sugieren los siguientes servicios:

Robustecer la Bolsa de empleo: este servicio no existe, es importante crearlo dando un alcance en cuanto a cantidad de empresas y sectores económicos. Con los que la ESPOCH realice convenios tanto en el área administrativa como técnica.

Eventos especiales para los graduados: encuentros anuales, condecoraciones, reuniones de la asociación, entre otros.

Planificación de actividades académicas para graduados: conferencias, seminarios, diplomados, programas de posgrado.

Trámites con la ESPOCH: obtención de notas, diplomas, actas de grado, certificados y promedios. Préstamos en la biblioteca.

Ayuda para el grupo familiar del graduado: descuentos, becas. De acuerdo al beneficio socioeconómico del graduado.

Actualización en la base de datos.

Donaciones. Este programa puede enfocarse buscando el apoyo financiero a estudiantes de bajos recursos.

Celebración de convenios con diferentes empresas, que brinden descuentos a los graduados, financien eventos entre otros.

Bibliografía

- Acosta, S., A. (2013). “Políticas, actores y decisiones en las Universidades Públicas: un enfoque institucional” en Revista de la Educación Superior No. 165. ISSN 0185-2760. Vol. XLII (1). No. 165. Enero-Marzo. Págs. 83-100. ANUIES. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mxpdfs/revista/Revista165_S1A5ES.pdf

- Aguayo, F. y Lama, J.R. (1996). Estrés ocupacional. Instituto de Ciencia y Tecnología. Universidad de Manchester. Mapfre Seguridad, 62, 21-31.

- Aguilar, M. Á. (2014). BIBLIOTECA VIRTUAL de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Disponible en: www.eumed.net: <http://www.eumed.net/libros/2009b/559/El%20concepto%20de%20impacto.htm>

- Alba, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. Disponible en: <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>

- Alonso, L.E., Fernández-Rodríguez, C. y Nyssen, JM^a (2008). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. ANECA, Madrid.

ANECA –Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, España- (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid, ANECA.

Argüello, M.; Blotta, M.A.; Corengia, A.V. y Pita Carranza, M.B. (2004). *Universidad y mercado laboral: un estudio concreto para acercar ambas realidades*. En http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje5/03.htm ((fecha de consulta: 22/09/16).

- Bandura, A. (1990). Selective activation and disengagement of moral control. En Journal of Social Issue 46(1), 27-46. Stanford.

Beneitone, P. *et al.* (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto

Cerisola Pérez, M. (2003). *La asignatura de práctica profesional como estrategia para la interacción*. En Revista de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Cabrera, Colbeck & Terenzini. (1999). Desarrollo de indicadores de rendimiento para evaluar las prácticas de enseñanza en el aula: El caso de ingeniería. Javier Vidal. (ed.). *Indicadores para la universidad: información y decisiones*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.

-Crissien Borrero y Rodríguez Quezada. (2014). Impacto laboral y Competencias de los graduados del programa de Contaduría. Disponible en: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/260/IMPACTO%20LABORAL%20Y%20COMPETENCIAS%20DE%20LOS%20GRADUADOS%20.pdf?sequence=1>

-Cuevas de Del Real, M.C. (2003). Los factores de riesgo y la prevención de la conducta antisocial. En A. Silva (Ed.), *Conducta antisocial: un enfoque psicológico* (pp. 25-64). Ciudad de México D.F.: Pax.

-Da Luz Volpe, V. (2015). La experiencia laboral: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones? Disponible en: http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf

-Espinosa y Estévez. (2006). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito. En *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador*, ed. Luciano Martínez Valle, 103-126. Quito: Serie Foro FLACSO.

-Fernández Briceño, L. (2000). “¿Sirve la formación para el empleo?”. REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIAL. Grup d’Estudis Sociològics sobre

la Vida Quotidiana i el Treball”. Consejo Económico y Social, Colección Estudios. Madrid.

-Frade Rubio, L. (2009). Desarrollo de las competencias lectoras y obstáculos que los presentan (Vol. 1). México D.F.: Inteligencia Educativa.

Gallart, M. y Jacinto, C. (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. En <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm> (fecha de consulta: 22/09/16).

Gallart, M. y Bertoncello, R. (Eds.) (1997). *Cuestiones actuales de la formación*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP-CINTERFOR, Montevideo.

-García Blanco y Gutiérrez. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. José María Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas No. 75, Monográfico sobre Desigualdad y Clases Sociales.

-González, J., & Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. [Impactevaluation2009.org](http://www.impactevaluation2009.org). (2007). Disponible en: <http://www.impactevaluation2009.org/home/?navID=1&itemID=1>

-Hernández, L. (2012). “Sin ejercer 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos”, en periódico Excélsior del 30 de Julio de 2012.

-Marrero, A. (2004). Buenos, bonitos y baratos. Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay. Cuadernos de Relaciones Laborales, 22(2), 137-165. Disponible

en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0404220137A/32366>

-Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. Reis, 229-254. Disponible en: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40184457?sid=21106266902083&uid=60&uid=3737720&uid=3&uid=2491569733&uid=3739464&uid=2>

-Mateo y Albert. (2010). Competencias y habilidades del alumnado egresado de la Universidad de Alicante. La visión de los empleadores. Disponible en: <https://utc.ua.es/es/documentos/inicio/informe-empleadores.pdf>

- Meyer, C y Schwager, A. (2007) Comprendiendo la experiencia del cliente. Harvard Business Review 85 (2), 89-99. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2300061>
- OIT. (2005). El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Disponible en: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf
- Perez, P. (2007) "El desempleo de los jóvenes en argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación" Octavo Congreso ASET, Buenos Aires.
- Piña Gajardo. (2016). Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%C3%A1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1>
- Przeworski, A. (1982). "Teoría sociológica y estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la Comisión de Población y Desarrollo de CLACSO". En Varios autores, Reflexiones teórico-metodológicas sobre investigaciones en población. México: El Colegio de México.
- Roberson, M. T., Carnes, L. W., & Vice, J. P. (2002). Defining and measuring student competencies: a content validation approach for business program outcome assessment..Delta Pi EpsilonJournal, 44(1), 13-24.
- Romas Fuentes, Gordillo Martínez y Franco Gurría. (2016). Inserción laboral de estudiantes de administración de la Universidad autónoma de Chiapas. Revista Global de Negocios. Vol. 4, No. 6.
- Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. Disponible en: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/Juventudes_Problmaticas1.pdf
- Schkolnik, M. (2003): Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes, Serie Políticas Sociales 104, División de Desarrollo Social, CEPAL. Santiago de Chile.
- Simón, J. (2015). Las expectativas de búsqueda del primer empleo de universitarios con formación híbrida. Cuadernos de Investigación Educativa, Universidad OT Uruguay, Vol. 6, N° 2, 2015, Montevideo (Uruguay), 33-49

- Tinoboras, C. (2009). Oportunidades desiguales y desigualdades sociales. Un estudio comparativo sobre la generación y distribución de oportunidades económico-ocupacionales en el período 2003-2006. Disponible en: http://ceyds.sociales.uba.ar/files/2014/06/t7_10.pdf
- Tuñón, I. (2005) “Segmentación de las Oportunidades Educativas y Laborales de los Jóvenes en una Década de Transformación y Crisis. Argentina 1991-2001”. Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales. U.B.A. Buenos Aires.
- Valero, O., F., García, G., I. (2012). “Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios”. Universidad de Granada. Disponible en: <http://cpep.ugr.es/pages/documentos//estudiodemandasdelasempresalostitulados2012>
- Varela Cerquera y Osorio Valderrama. (2014). Identificación de factores psicosociales en la institución educativa. Disponible en: <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2744/3/1117506714.pdf>
- Vasconez & Trujillo. (2004). Un análisis de los Profesionales en Economía de la Universidad Militar Nueva Granada: Mercado Laboral y Competencias: José Israel Bautista Ramírez, Juan Camilo Rincón Torres & David Andrés Camargo Mayorga.
- Vásconez, A. (2006). Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado en *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador*, ed. Luciano Martínez Valle, 103-126. Quito: SerieForo FLACSO.
- Velde, C. (2009). Employers’ perceptions of graduate competencies and future trends in higher vocational education in china. Philadelphia: Routledge.
- Villarreal, V., & Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas*, 13(1), 23-34.
- Vidal García. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/f8/fdo7238/estudio.pdf>