

## LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA

(JOB PLACEMENT IN HIGHER EDUCATION. THE LATIN AMERICAN PERSPECTIVE)

Miriam García-Blanco

*Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

Elsa Beatriz Cárdenas-Sempértegui

*Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador*

*Escuela Internacional de Doctorado. UNED*

DOI: 10.5944/educXX1.16209

### Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347, doi: 10.5944/educXX1.16209

García-Blanco, M. & Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. [Job placement in Higher Education. The Latin American perspective]. *Educación XX1*, 21(2), 323-347, doi: 10.5944/educXX1.16209

## RESUMEN

Las relaciones entre la universidad y el mundo del trabajo son elementos clave en el debate educativo a nivel superior. Este trabajo analiza los aspectos que explican la inserción laboral de los graduados universitarios en Latinoamérica, los vínculos entre Educación Superior y el mercado laboral. Inicialmente se estudian dos términos muy cercanos en este ámbito, como son inserción laboral y empleabilidad, para continuar con la descripción y valoración de informes que han sido el punto de partida en el desarrollo de estos estudios a nivel internacional, con el propósito de obtener aspectos relevantes que aportan directrices en el tema para las instituciones universitarias. El trabajo se apoya en la metodología descriptiva de análisis

de contenidos para extraer los aspectos significativos, sistematizarlos y lograr obtener una amplia visión de lo que sucede en este ámbito en las instituciones educativas a nivel superior en Latinoamérica.

## **PALABRAS CLAVE**

Educación Superior; empleabilidad; mercado laboral; cualificación para el empleo.

## **ABSTRACT**

The relationships between universities and the working world are key elements in the higher education debate. This work analyzes the aspects that explain job placement for university graduates in Latin America, the links between higher education and the labor market. At first, two close terms regarding this topic are examined, job placement and employability, to then continue with the description and validation of reports that have been the starting point for the development of this kind of study on an international level, with the objective of obtaining relevant aspects that provide guidelines for the subject matter for universities. This work uses the descriptive methodology of content analysis in order to extract the most significant aspects, to systematize them, and to acquire a broad vision of what occurs in this field on a higher education level in Latin America.

## **KEYWORDS**

Higher education; Employment opportunities; Labor market; Job skills.

## **INTRODUCCIÓN**

Uno de los temas que preocupa de forma especial a todos los gobiernos, tanto a nivel local, regional como internacional, es el de la inserción laboral de sus ciudadanos. Las reuniones, informes y estudios se suceden para afrontar este problema acuciante tanto a nivel individual como comunitario. Ante esta situación diferentes organismos supranacionales están interviniendo en los distintos niveles educativos con el objetivo de generar, de esta forma, economías competitivas (Ruiz-Corbella, 2006; OCDE, 2010). Con esta intención, la Educación Superior también se identifica como ámbito clave para el crecimiento económico y el desarrollo social (Moreno-Brid & Ruiz-Nápoles, 2009; Briceño, 2010; Caballero et al., 2014; Barragán Codina, s/a).

Muestra de ello es que «los análisis prospectivos sobre las necesidades de formación y adecuación a la dinámica laboral prevén que la inserción laboral requerirá de niveles cada vez más elevados de capacitación profesional» (Romero & Núñez Cubero, 2014, p. 66).

Sin duda, la universidad ha experimentado una verdadera revolución al incorporar entre sus objetivos la formación para la inserción laboral. Aunque la Educación Superior siempre ha estado dirigida a la formación de profesionales, su objetivo no se centraba en la preparación para insertarse y permanecer en el mundo laboral. Tampoco, al menos en los países latinoamericanos, se analizaba dónde se incorporaban sus egresados, cuánto tiempo tardaban en ese proceso y si el puesto laboral logrado correspondía con la cualificación adquirida. Las universidades certificaban una cualificación profesional, unos conocimientos adquiridos, pero no se preocupaban del seguimiento de sus egresados, ni de su capacidad de incorporarse al mundo laboral.

Todos conocemos cómo las instituciones de Educación Superior han evolucionado empujándolas a un cambio radical, no solo, entre otros, de su estructura, organización y gobernanza, sino también a la inclusión de la formación de la capacidad de empleabilidad de sus egresados. La formación que se imparte ahora en nuestras universidades está diseñada bajo este criterio, entre otros. A la vez que se valora la calidad de estas titulaciones a través de la relevancia profesional y la capacidad de inserción laboral de cada título, buscando, tal como indicó la UNESCO hace ya más de 15 años, «reforzar los vínculos con el mundo del trabajo, analizar y prever las necesidades de la sociedad, analizar las posibilidades de aprendizaje profesional y de combinación de estudios y trabajo, el intercambio del personal entre el mundo del trabajo y las instituciones de Educación Superior y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales» (UNESCO, 1998).

La Unión Europea (UE) también otorga relevancia a la educación y la formación, a través del marco estratégico Educación y Formación 2020 (ET 2020), estrategia global de la UE centrada en el crecimiento y el empleo. Tal y como señala Franke (2016), en la revisión intermedia realizada en 2015 sobre este marco, se ha adaptado su enfoque «para reflejar la importancia de la educación y la formación tanto para el empleo como para el fomento de los valores fundamentales y de la ciudadanía activa» (p. 2). Entre los seis ámbitos prioritarios marcados en la ET 2020 se encuentra el del desarrollo de «capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad, centradas en los resultados del aprendizaje, a favor de la empleabilidad, la innovación y la ciudadanía activa» (p. 2). Para ello, la UE continúa con el Programa Erasmus+ (2014-2020) con iniciativas que fomentan los intercambios, el

desarrollo de educación, formación y del trabajo para jóvenes. De entre los objetivos que persigue este programa destacamos el de «mejorar el nivel de competencias y habilidades clave, con especial atención a su adecuación al mercado de trabajo y su contribución a una sociedad con mayor cohesión», ya que como señalan los empresarios

*(...) los sistemas educativos y de formación europeos siguen mostrando deficiencias a la hora de proporcionar las capacidades adecuadas para la inserción profesional, y no funcionan adecuadamente con las empresas o los empleadores en lo que respecta a acercar la experiencia educativa a la realidad del entorno laboral. (Franke, 2016, p. 4).*

Con este punto de partida en este artículo pretendemos analizar, dada la relevancia y consecuencias que se derivan para las universidades (CINDA, 2012; Rodríguez, 2013; Caballero, et al., 2014), en primer lugar, qué se entiende por inserción laboral y por empleabilidad, para contrastar y poder valorar si son términos que puedan emplearse de manera complementaria, como sinónimos o si alguno debe ser excluido de entre los intereses de la Educación Superior. Y, en segundo lugar, describir y valorar los informes más significativos sobre inserción laboral a nivel internacional, con el objetivo de identificar los puntos comunes en los que coinciden así como los elementos diferenciadores, especialmente en la región latinoamericana. Los estudios sobre inserción laboral existentes hasta el momento se centran exclusivamente en analizar y describir una realidad y un contexto de empleo determinado. Con este estudio, que forma parte de una investigación más amplia, pretendemos ir más allá estableciendo un contraste entre los distintos informes, tanto internacionales como latinoamericanos, que nos permitan extraer los elementos más eficaces tanto para las instituciones de Educación Superior como para los egresados. No obstante, en este artículo nos centramos en la descripción de los principales informes relevantes sobre el tema.

Para alcanzar ambos objetivos, hemos empleado una metodología descriptiva de análisis de contenido por ser el método más coherente para ello, ya que es necesario extraer los componentes básicos de los distintos informes analizados. En esta línea, se explicitan los diferentes elementos significativos de dichos informes, con la finalidad de efectuar deducciones lógicas y justificables concernientes a cada fuente (Bardin, 1986). Esto es necesario, debido a que el interés del análisis de contenido no reside solo en la descripción de los contenidos, sino en lo que estos, una vez tratados, nos muestren, en este caso, las claves para la inserción laboral de los graduados universitarios, tal y como veremos en los informes recogidos en este artículo.

## INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD, DOS TÉRMINOS COMPLEMENTARIOS

La idea de una institución de Educación Superior dirigida al mercado de trabajo, caracterizada por la competitividad internacional, la movilidad y la empleabilidad (Ruiz-Corbella, 2014; Alcántara, 2006; RedGradua2 y Asociación Columbus, 2006; Aunión, 2012; OECD & International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2010; Gutierrez Ossa, 2013) se ha convertido en un objetivo prioritario en la actualidad. Esta institución presenta, como una de sus principales misiones, la formación al servicio de la sociedad, es decir, formar a los estudiantes no solo en conocimientos para su cualificación profesional, para su desarrollo como persona, sino, también, en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro. Ante un mundo en constante cambio, la Educación Superior debe ser consciente del

*(...) aumento de la demanda de competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación. (OCDE, 2012, p. 2)*

De este modo, se abren oportunidades y se beneficia el aprendizaje inicial y a lo largo de la vida, al permitir que hombres y mujeres cumplan con sus aspiraciones, tal como destacaba ya hace unos años la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010). En este sentido, resulta necesario que los diferentes aspectos que forman parte de la realidad laboral de los graduados universitarios deban ser analizados para orientar a los estudiantes y poner en marcha, de este modo, acciones que permitan optimizar la inserción laboral. Sin embargo, esta misma organización denuncia la crítica situación de empleo que se observa entre los graduados universitarios, tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, al detectar un elevado nivel de desempleo y subempleo. Esta realidad deriva en la necesaria atención, no solo al evidente desempleo, sino, de forma prioritaria, a

- la transición de la Educación Superior hacia el empleo, puesto que constituye un paso importante en la vida de cada egresado, a veces defraudada, poniendo en tela de juicio el logro educacional;
- el desequilibrio entre ciertos ámbitos de estudio y la demanda de graduados, de manera especial en países y en sectores profesionales en los cuales la formación ofertada no se adapta a las profesiones demandadas, o no son capaces de formar en los conocimientos

- y destrezas al mismo ritmo que evolucionan en determinados sectores;
- la inseguridad con respecto al empleo, común en la actualidad, viéndose forzados a aceptar en numerosas ocasiones subempleos (tiempo parcial, contratos por tiempo limitado, subcontratos, contratos por obra, etc.).

En estas circunstancias, la Educación Superior está llamada a dar respuesta a las exigencias del mundo del trabajo, lo que significa que las universidades deben estar informadas de las expectativas y demandas de la sociedad, con el propósito de anticiparse a sus exigencias, preparando los profesionales que esta necesita en cada momento y en cada sector. Un primer paso exige la clarificación de conceptos, reflexionar sobre qué entendemos por inserción laboral y por empleabilidad, al ser ambos términos los que determinan el modo como afrontan este reto las instituciones universitarias.

## Inserción laboral

Sobre el término *inserción laboral* existen numerosas definiciones, por lo que seleccionamos las más reconocidas en este ámbito:

Tabla 1  
*Definiciones de «Inserción laboral»*

Fuente	Definición «inserción laboral»
Rose (1991)	La inserción se considera hoy como un itinerario y no como un instante de paso; se analiza como proceso, como transición (...).
Pérez Escoda (1996)	Periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción y proceso de transición a la vida activa.
Figuera (1996)	La transición de los egresados al mercado laboral, es un proceso amplio en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral.
Vernières (1997)	(...) el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. (...) compuesto por varias combinaciones de estados a las que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio se corresponde con el momento en el que, tras el final de la Formación Inicial o reglada, el joven se plantea salir al mercado de trabajo (iniciar la actividad); (...).

Fuente	Definición «inserción laboral»
Álvarez (1999)	(...) un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.
Gallardo (2003)	Se han destacado aspectos como su interdisciplinariedad, se ha puesto especial énfasis en el desarrollo de los procesos para la inserción, la transición a la vida activa y adulta y la integración socio-laboral.
Romero et al. (2004)	Incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo.
Ventura (2005)	El acceso al mercado laboral, al mundo del trabajo, supone la Inserción Laboral, definiéndola como (...) la consecución de un trabajo.
Justiniano (2006)	Implica tanto a la persona como a su contexto, refiriéndose al ser humano como unidad integral, física y mental.
Campos (2010)	Concepto complejo íntimamente relacionado con la vida de las personas y las circunstancias que les rodean; (...) idea de proceso o transición.
Rodríguez (2013)	Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida.

Fuente: elaboración propia a partir de las definiciones aportadas por Campos (2010) y Rodríguez (2013).

De estas definiciones el principal elemento a destacar es la característica de *proceso* que aparece en todas ellas y que determina este término. En todas se defiende la inserción laboral como trayectoria, proceso y, en cuatro de estas, lo relacionan explícitamente con la transición a la vida activa, pasar de la situación de formación a la de productividad. En tres ocasiones se menciona el paso a un estatus estable, ahora, resulta sintomático que, a partir del 2004, no se mencione esta estabilidad, ni se limite a ese acceso a la vida activa, sino que aporta una nueva dimensión centrada en la capacidad de cada individuo de mantener ese trabajo, responder a las demandas y a la evolución del propio contexto. Esto conlleva un elemento nuevo, la complejidad de este proceso, que aparece ya con fuerza a partir de 2010. Sin duda, la *inserción laboral* está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal.

## Empleabilidad

Al centrarnos ahora en el término de *empleabilidad*, estrechamente relacionado con la *inserción laboral*, comprobamos que estamos ante una palabra que, a pesar de ser utilizada en esta última década de forma profusa, no está recogida en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014). Se trata de una traducción de la palabra inglesa *employability* en la que están incluidos los conceptos de empleo y habilidad, ya que «(...) supone el desarrollo de las competencias que desarrollen la capacidad de los estudiantes para integrarse en el mercado de trabajo y permanecer en él a lo largo del tiempo, o incluso poder volver a él si lo abandona temporalmente» (García-Gutiérrez, 2014, p. 104). Siguiendo el mismo análisis que en el término anterior, reunimos algunas definiciones relevantes sobre *empleabilidad*:

Tabla 2  
*Definiciones de empleabilidad*

Fuente	Definición «empleabilidad»
Fuster (1999)	Vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable.
Thijssen (2000)	Capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado.
Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000)	Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.
Knight (2001)	La relación entre empleabilidad y empleo (potencialidad y acto) está altamente mediatizada, tanto por factores estructurales de desigualdades de acceso, como de oferta (volumen de graduados) y demanda de empleo.
Boltanski y Chiapello (2002)	Capital personal que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus competencias movilizables.
García Montalvo y Peiró (2003)	La capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual.



Fuente	Definición «empleabilidad»
Consolidación y Pons (2006)	Conjunto de habilidades, competencias, conocimientos y aptitudes que posee un individuo y que facilitan su incorporación al mercado laboral.
Enhancing Student Employability Coordination Team (ESECT) (2004)	Conjunto de logros, conocimientos, habilidades y atributos personales, que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y de la economía.
Ventura (2005)	Probabilidad de Inserción Laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo dependiente de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo. Por tanto, la primera se centra en la persona, y depende del aprendizaje, y la segunda del contexto.
Enríquez y Rentarúa (2006)	Alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo.
Rodríguez (2013)	Se utiliza en diversos contextos, con una variada gama de significados y puede carecer de la claridad y precisión necesaria en un concepto operacional, es decir, en un concepto que permita medir una realidad de forma precisa. Como tal, el término no existe en la lengua castellana; proviene de la palabra inglesa <i>employability</i> , construida a partir de <i>employ</i> (empleo) y <i>ability</i> (habilidad). El significado casi literal que se le otorga es: habilidad para obtener o conservar un empleo.
Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios Michavila et al. (2016a)	La capacidad/probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo, de integrarse y desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada, y de que el(los) puesto(s) que ocupe(n) a lo largo de su carrera profesional cumpla(n) con una serie de requisitos relacionados con la calidad y otras características (salario, responsabilidad, sostenibilidad, satisfacción, relación con los estudios, etcétera).

Fuente: elaboración propia a partir de las definiciones aportadas en: OIT (2000), Campos (2010), Rodríguez (2013) y Michavila et al. (2016a).

En estas definiciones también detectamos una serie de constantes que perfilan este término. Frente a la inserción laboral, la empleabilidad destaca

por ser algo personal al depender de las capacidades de cada individuo y de la formación adquirida a lo largo de su trayectoria vital. De ahí que se hable inicialmente de autodesarrollo, aunque a partir del 2000 se enfoque como capital transformable y transferible, conjunto de conocimientos, destrezas..., es decir, competencias que permitirán bien acceder a un puesto de trabajo, bien acceder a uno nuevo en busca de una mejor situación profesional, bien conservarlo. Es un concepto que está muy relacionado con la capacidad de desempeño de funciones y tareas en contextos determinados.

Al comparar ambos términos, comprobamos que son complementarios, se exigen mutuamente. Si la inserción laboral está más ligada al contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada individuo para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere. Si lo enfocamos desde la óptica de las instituciones de Educación Superior, esta tendencia social exige que deban planificar sus propuestas de formación, inicial y permanente, desde los estudios de inserción laboral: qué profesionales necesita la sociedad, qué tipo de competencias y qué conocimientos son los que se le requieren. Ahora, al preparar a los estudiantes debe formarles no solo ofreciendo las titulaciones que demanda la sociedad, sino desarrollando aquellas competencias con las que cada estudiante será capaz, a lo largo de su trayectoria vital y laboral, de buscar y permanecer en el mejor empleo posible, así como fomentando la necesidad de una inversión en su trayectoria profesional como exigencia para la empleabilidad. Por tanto, exige responsabilidad individual apoyada en un aprendizaje a lo largo de la vida. En este marco de actuación, se entiende la prevalencia de una visión economicista de la educación presente en los documentos oficiales, en los principios del capital humano que fundamentan las reformas actuales de la Educación Superior (Romero & Núñez Cubero, 2014). Ahora, consideramos que si bien es necesario adaptar el sistema educativo, con el fin de que los estudiantes se preparen para asumir las competencias que son necesarias en el mercado laboral en una determinada economía, la educación no debe tener esta simple visión que reduce a los alumnos exclusivamente para la producción. El capital humano que formamos y preparamos a través de la educación «no debería ser primordialmente un medio para alcanzar un fin económico, sino al revés, el proyecto económico debería ser el medio para facilitar y promover la calidad de vida de la ciudadanía, la cual requiere el pleno desarrollo del ser humano, tanto como persona como ciudadano» (Navarro, 2013, p. s/n).

## **EVOLUCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Como consecuencia del modo de comprender los conceptos de inserción laboral y empleabilidad se entienden los estudios realizados desde diferentes

instancias, dirigidos a analizar y valorar la capacidad de la inserción laboral de las universidades, a conocer las tendencias para ser incorporadas en la formación de los futuros egresados, para identificar el nivel de satisfacción y de logro, tanto de graduados como de empleadores, con la formación recibida en sus aulas. Con este objetivo, Estados Unidos fue uno de los primeros países en elaborar encuestas dirigidas a valorar la inserción laboral de sus egresados, aplicándolas desde hace más de 6 décadas (Cabrera, Weerts & Zulick, 2003). Pace (1979, citado en Cabrera et al., 2003) identifica 10 evaluaciones desarrolladas entre 1937 y 1976, tres de estas centradas en el logro de los estudiantes universitarios: satisfacción del trabajo y relación de la especialidad con el campo laboral; y las otras siete relacionados con las habilidades adquiridas: pensamiento crítico, habilidades interpersonales, preparación profesional. Cabrera et al. (2003) destacan que estos estudios se han incrementado significativamente a partir de 1980, orientando los ámbitos de interés a conocer los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, la implicación y habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad y el interés de estos por brindar apoyo económico a su universidad. Además, indican que las encuestas a egresados en Estados Unidos aumentaron significativamente por intereses tanto internos de las instituciones de Educación Superior, como externos, ya que se requería en ese momento, de manera especial a las universidades públicas, la rendición de cuentas sobre su aporte socioeconómico al país. Aspecto que llegó mucho más tarde a las universidades latinoamericanas.

Entre los diferentes estudios realizados, destacamos a continuación los más significativos y relevantes en el contexto norteamericano y europeo.

El estudio *National Association of Colleges and Employers* (NACE) es considerado como el punto de referencia del enfoque de logros en la evaluación de egresados (Cabrera et al., 2003). Esta asociación norteamericana reúne los datos de las oficinas de servicios universitarios de 1.800 universidades y más de 1.900 empresas. En el 2002, el informe NACE dio a conocer las opiniones de los graduados en relación a los ingresos por especialidades, trabajo, salarios, expectativa de beneficios y las dificultades encontradas en la búsqueda de trabajo. En lo que se refiere a la evaluación del impacto de la universidad, los únicos indicadores que emplea NACE son aquellos que demuestran el beneficio de la inversión por egresado, además de valorar la incidencia de la orientación laboral para lograr trabajo. Como se desprende, incide de forma significativa a la hora de seleccionar una universidad al recoger la voz de los propios estudiantes, principalmente a partir de su inserción laboral y su capacidad de empleabilidad. Uno de los logros de estos informes ha sido que en la valoración académica de toda universidad se incluya, como uno de sus indicadores clave, los resultados de inserción laboral.

Entre las experiencias desarrolladas en Europa sobre el análisis de la inserción laboral de los graduados universitarios se encuentra el estudio *Careers after Higher Education: a European Research Survey* (CHEERS, 2002), proyecto financiado por la Comisión Europea a finales de los 90. Participaron doce países y se encuestaron a más de 36.000 graduados con, al menos, 3 años de experiencia laboral (Teichler, 2003). El objetivo era proporcionar información contrastada y actualizada sobre el empleo de los egresados, al entender que estos datos son relevantes para la toma de decisiones de las propias instituciones, de los políticos, a la hora de favorecer o no determinadas titulaciones y, por supuesto, de los propios estudiantes a lo largo de su carrera profesional. Preguntas como la búsqueda de empleo, el periodo de transición entre la Educación Superior y el trabajo, las primeras experiencias laborales, la aplicabilidad laboral de las competencias aprendidas, así como las expectativas profesionales de los graduados y la medida en que estas se cumplieron. Una novedad frente al anterior proyecto fue que se incorporaron ítems sobre la formación continua y las perspectivas profesionales de los egresados (Teichler, 2003).

Otro proyecto de interés es *Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society* (REFLEX, 2004), iniciativa que formó parte del 6.º Programa Marco de la Unión Europea y en el que colaboraron trece países de esta región. Su ámbito de estudio se enmarca en los graduados esta vez con, al menos, cinco años de experiencia profesional. El objetivo global de REFLEX se centró en tres cuestiones interrelacionadas: ¿qué competencias requieren los graduados en Educación Superior para integrarse en la sociedad del conocimiento?; ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias?; y ¿de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo? La encuesta REFLEX se elaboró a partir de la experiencia obtenida en el desarrollo del proyecto CHEERS. En este caso, el cuestionario abordó ítems relacionados con las experiencias en el ámbito educativo, la transición de los estudios al trabajo, la experiencia en el primer empleo, en el trabajo actual, la evaluación de la carrera profesional desarrollada, etc. (Carot, Conchado, Mora & Vila, 2011).

Muy ligado a REFLEX surgió, años más tarde, el proyecto *Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento* (PROFLEX), uniendo en este caso la región europea y la latinoamericana (Mora, Carot & Conchado, 2010). Participaron 50 universidades de 11 países de ambas regiones. Lograron una base de datos con más de 10.000 registros con las trayectorias educativas y profesionales de los graduados de los países participantes, todos ellos recogidos en el año 2006. Este proyecto permite conocer lo que sucede con los graduados de ambas regiones en el mercado laboral, con especial énfasis en las competencias que se requieren para actuar con eficacia en la sociedad

del conocimiento y el papel de las instituciones de Educación Superior en el desarrollo de estas competencias entre sus titulados. El proyecto PROFLEX consideró que la experiencia obtenida proporciona un importante servicio a las universidades de América Latina, por lo que se propuso una segunda fase, apoyado por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), en la que se ofreció a las universidades el seguimiento de sus egresados a través de la aplicación de una encuesta en línea. En la actualidad este proyecto cuenta con una base de datos de más de 50.000 egresados, convirtiéndose en un referente importante en cuanto se refiere a información para mejorar la calidad de las instituciones de Educación Superior, la inserción laboral y el enfoque de la formación en competencias. El instrumento que se utiliza sigue la misma estructura y contenido que el proyecto REFLEX.

Resulta sumamente interesante el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España que, por primera vez, da a conocer los resultados parciales de la *Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014* (EILU). Este estudio se ha realizado en todo el territorio y expone información sobre la situación laboral y el proceso de acceso al mercado de trabajo de los titulados del curso 2009-2010. Los resultados se enfocan al conocimiento de aspectos que se relacionan con el entorno demográfico y universitario, educación y aprendizaje, proceso de incorporación al empleo, adecuación de los estudios al empleo y movilidad geográfica. Este tipo de estudios son muy necesarios y requieren de periodicidad para la consistencia de los datos, ya que aportan «información pública sobre la inserción laboral de los titulados universitarios, clave para la sociedad y los futuros estudiantes» (Hernández Armenteros & Pérez García, 2017, p. 94).

Por último, se ha presentado el *Primer Informe de Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles* (OEEU) (Michavila et al., 2016), dedicado a la medición y el análisis de la empleabilidad y el empleo de los egresados del curso 2009-2010. Se trata de un amplio estudio que cuenta con datos de 13.006 egresados de primer y segundo ciclo y de titulaciones de grado. En esta investigación han participado 45 universidades españolas en todas sus modalidades, públicas y privadas. En el OEEU han empleado un Cuestionario donde se recogieron 534 variables clasificadas en cuatro grandes grupos, todas ellas relacionadas con la formación y el empleo: trayectoria laboral, situación laboral actual, ajuste estudios-empleos, satisfacción, métodos de búsqueda de empleo, criterios para la elección de un empleo, etc.

Este informe presenta múltiples resultados a la vez que, numerosas recomendaciones para todos los actores implicados en la formación y el empleo de los universitarios: egresados; futuros egresados; universidades;

administraciones educativas; y empleadores. De entre todas las recomendaciones recogidas en este estudio (Michavila et al., 2016a), las relacionadas más directamente con la empleabilidad y la inserción laboral se dirigen, por un lado, a las *universidades*, centradas en proponer la apertura de vías de comunicación con los empleadores que permitan mejorar la inserción laboral de los titulados y la puesta en valor de sus competencias, así como el desarrollo de acciones que mejoren la efectividad de los servicios de prácticas y empleo y los mecanismos establecidos para la inserción laboral de los titulados. Por otro, las dirigidas a los *empleadores*, donde se recomienda la necesidad de establecer una estrecha colaboración y diálogo entre las universidades del entorno y las empresas, con el objetivo de lograr el ajuste necesario entre la formación y el empleo. Objetivo que también se recomienda a las *administraciones educativas*, como actores clave en las políticas universitarias y de empleo, a las que además indican la necesidad de atender esta realidad desde la perspectiva educativa y del mercado de trabajo. Para ello, les insiste en que para lograr una efectividad entre las políticas de ajuste entre las titulaciones y el empleo es necesario complementarlas con políticas de acción sobre la estructura productiva, que fomenten la inserción laboral, la contratación y la creación de puestos de trabajo de calidad.

Al comparar todos estos informes es importante destacar tres enfoques: uno que resalta los logros de los egresados; otro, la implicación de los estudiantes y la adquisición de habilidades; y, finalmente, el enfatizar las donaciones y contribuciones de los egresados a la universidad. Es destacable además el uso casi generalizado de la encuesta, aunque sería deseable la inclusión de técnicas cualitativas que ayudarán a profundizar en estos resultados.

Además, estos estudios centran su atención en temas como: búsqueda de trabajo, periodo de transición entre la educación superior y el trabajo, primeras experiencias laborales, competencias de los graduados y su aplicación laboral, 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 cómo estas se han cumplido. Es destacable indicar que en Europa, según lo indica Teichler (2003), los estudios de inserción laboral incluyen también el análisis de las competencias de los graduados y su utilización en el mercado laboral.

## **EL AUGE DE LOS ESTUDIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS**

Todos los proyectos mencionados anteriormente coinciden en que la inserción laboral no depende exclusivamente de la formación recibida.

Factores económicos, sociales, políticos, etc. condicionan las posibilidades de empleo y la calidad de este en todos los países. Ahora, tal como estamos exponiendo, las titulaciones universitarias son capaces de aportar la formación necesaria para obtener y adaptar las competencias adquiridas en situaciones nuevas y cambiantes con las que deben enfrentarse a lo largo de la actividad profesional (Caballero, López-Miguens & Lampón, 2014). Con este objetivo, desde finales del pasado siglo, unido al proceso de modernización de las universidades en todas las regiones, se han potenciado diferentes acciones dirigidas a abordar y mejorar la inserción laboral de sus egresados. Destaca la creación de los Observatorios de Inserción Laboral, importantes herramientas para la gestión académica y la toma de decisiones de la política universitaria. Algunos de los más relevantes que se encuentran en la región latinoamericana son:

- Observatorio Laboral de Profesiones de Costa Rica: El Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de Costa Rica ha desarrollado un programa de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) que tiene a su cargo la gestión, producción y difusión de la información de las principales variables universitarias relacionadas con la oferta académica, matrícula, diplomas y nivel de empleo. Entre los estudios que realiza están el seguimiento de la situación laboral de los graduados de las universidades estatales, dentro de los cuales se incluye a los empleadores. A partir del año 2008, el CONARE estableció el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP), que se encarga de recopilar y procesar datos del nivel universitario tanto del sector estatal como privado de acuerdo a su misión, que se centra en proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo de las personas graduadas de la Educación Superior, sobre la oferta académica y los contenidos curriculares de las carreras, sobre las profesiones innovadoras y otros temas vinculados, con el propósito de orientar la toma de decisiones a las autoridades, investigadores, comunidad universitaria, estudiantes, padres de familia, empleadores y la sociedad costarricense en general.
- El Observatorio Laboral Mexicano es un servicio público de información en línea confiable y gratuita sobre las características y el comportamiento de las ocupaciones y profesiones más representativas en México a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuenta con indicadores de ocupación y empleo para carreras profesionales, carreras de universidades tecnológicas, carreras técnicas de Nivel Medio Superior y ocupacionales a nivel nacional, tales como porcentaje de mujeres ocupadas, ingreso medio mensual, principales ocupaciones, actividad económica y región en la que se encuentran ocupados, entre otros.

- El Observatorio Laboral de Ecuador contribuye a la sistematización, difusión y análisis de la información estadística disponible sobre empleo, migraciones, seguridad social y capacitación, procesa la información por sexo, edad y etnicidad, toma como fuente las encuestas de hogares y de condiciones de vida, los censos y los registros administrativos de varias instituciones públicas y presenta documentos relacionados con enfoques conceptuales para la formulación de estrategias y políticas. Esta información se difunde electrónicamente mediante un esfuerzo conjunto del Ministerio de Trabajo y Empleo y la Universidad Andina Simón Bolívar.
- Proyecto Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de Perú, en el que intervienen el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con el Programa de Lucha contra la pobreza en Lima Metropolitana (PROPOLI) y la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS). En este Observatorio se miden e investigan los principales indicadores sociales y económicos, en especial la situación del mercado de trabajo y formativo a nivel regional (Farné, 2011).

En relación a los estudios sobre inserción laboral en las universidades latinoamericanas, analizando su cronología, procedencia, metodología, actores y objetivos, detectamos que todas las universidades en la región latinoamericana están sensibilizadas ante la inserción laboral de sus graduados. Prueba de ello es la permanente presencia de este tema en la agenda de todos los Rectores (p.e., III Encuentro Internacional de Rectores UNIVERSIA, Río de Janeiro, 2014). Sin embargo, en las universidades latinoamericanas tarda en reconocerse la relevancia de la elaboración de este tipo de informes, lo que no impide el desarrollo de estudios de sumo interés sobre esta temática como los que se mencionan a continuación:

### **Campos profesionales y mercados laborales en el área de la comunicación (Universidad de Sonora, México)**

El estudio dirigido por Estupiñan (1998) es un referente en Latinoamérica, se orientó hacia el conocimiento del campo profesional y mercado laboral en el área de la comunicación. Describe, caracteriza y analiza la tendencia de los campos profesionales y mercados laborales, así como las creencias y expectativas de los diversos actores involucrados en las actividades de Comunicación, con el propósito de reconocer necesidades de formación y ofrecer bases para el desarrollo curricular. Se inició con un autodiagnóstico institucional y para el análisis externo la investigación se extendió a las escuelas de Comunicación de la región. Este estudio se



centró en 6 ejes temáticos: trayectoria escolar, titulación, actualización y superación profesional, situación laboral, evaluación de la formación recibida y expectativas profesionales.

### **Estudio de Graduados de la Carrera de Medicina Humana. UNL 2003-2004 (Universidad Nacional de Loja-UNL y Consejo Nacional de Educación Superior-CONESUP)**

Uno de los primeros estudios en Ecuador, en el ámbito del seguimiento a los graduados, fue el de la Universidad Nacional de Loja-Ecuador en convenio con el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP): *Inserción y desempeño laboral de los graduados de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2003-2004, como criterio de calidad de la formación profesional*. El propósito fundamental de este proyecto era describir el conocimiento de la situación de la educación universitaria del país y validar los referentes del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA), en relación al tema de la inserción y desempeño laboral de los graduados como estándar de calidad.

En este caso se incluyen las perspectivas tanto de graduados como de empleadores, considerando para ello seis objetivos específicos: caracterizar los rasgos generales de los titulados; establecer el desempeño estudiantil y su actual nivel de formación; documentar el proceso de inserción, conocer el desempeño laboral de los titulados y las oportunidades de trabajo; determinar las percepciones de los titulados y sus empleadores sobre la formación que brinda la carrera y la correspondencia entre esta y la formación que se requiere para el ejercicio de la profesión; identificar los requerimientos de formación y/o actualización de los titulados; analizar el alcance de los estándares de calidad definidos por el CONEA en cuanto a inserción y desempeño de los graduados; y establecer la viabilidad de su cumplimiento.

### **Seguimiento de los egresados de la Universidad Nacional del Santa (UNS, Perú)**

El estudio de seguimiento de los egresados de la UNS en Perú, se propuso conocer la situación de egreso y el criterio de los egresados y sus empleadores acerca de la formación académica recibida y sobre su desempeño laboral. Los objetivos planteados en este estudio se relacionan con los siguientes aspectos: obtener indicadores de egreso de los egresados; identificar la opinión de los egresados respecto a su formación académica; obtener indicadores en los aspectos profesionales, ocupacionales y de

investigación de los egresados de la UNS; e identificar la valoración de los empleadores respecto al desempeño de los mismos. La población en estudio estuvo constituida por los egresados que concluyeron sus estudios (graduados y titulados) en el período comprendido entre 2004 y 2007. La muestra se conformó por 660 egresados y sus correspondientes empleadores. Se utilizó un cuestionario de egresados y empleadores, donde se investigaron las variables: valoración de la formación profesional por el egresado (interpersonales y cognitivos), valoración de los egresados acerca del servicio recibido y desempeño profesional.

### **Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas (Centro Universitario de Desarrollo-CINDA)**

El CINDA agrupa a 14 universidades chilenas también participantes en este estudio que centra su análisis en las experiencias de seguimiento de egresados y las estrategias de inserción laboral desarrolladas por las universidades participantes, con la finalidad de contribuir a la mejora en los procesos y el análisis de acuerdos de acreditación institucional y de carreras profesionales, en relación a las observaciones de fortalezas y debilidades sobre el tema de inserción laboral y seguimiento de egresados. La recogida de información se realizó mediante dos formularios: Programas o iniciativas de Seguimiento de Egresados y Programas o iniciativas de Inserción Laboral y giran en torno a los siguientes temas: propósitos y actividades desarrolladas; antigüedad de las experiencias; unidades responsables; estado de formalización y recursos con que cuentan; público objetivo al que está orientado; mecanismos de evaluación; su vinculación con otros programas de la universidad o con otras unidades; y facilitadores y obstaculizadores en su implementación y desarrollo.

### **Seguimiento a graduados (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ibarra, PUCE-SI)**

La PUCE-SI ha implementado una política de seguimiento de graduados con el fin de establecer aspectos como la ubicación de los mismos y su inserción en el mercado laboral, formación continua, vinculación con el sector empresarial y la contribución de los graduados en la mejora de oferta de las titulaciones. El estudio se planteó como principal objetivo aumentar el grado competencial de los graduados, incrementar el índice de inserción laboral y de empleabilidad, así como participar en las diferentes actividades de la PUCE-SI y en la incorporación de los mismos a los órganos de gobierno de acuerdo a la Ley Art. 47 y 60. Se utilizó como

técnica de investigación la encuesta; el instrumento fue el cuestionario y se abordaron temas como: formación universitaria e inserción laboral, valoración de las acciones de la universidad que promueven la inserción laboral, competencias útiles en el trabajo, competencias de acuerdo al nivel de dificultad para la aplicación en su trabajo y competencias de la formación universitaria.

En la mayoría de los informes analizados existe un amplio lapso de tiempo entre la fecha de desarrollo del estudio y la publicación de los resultados, que oscila entre 3 y 6 años, perdiendo, en parte, la validez de sus resultados. En todos estos informes y estudios la metodología utilizada es la encuesta en línea, telefónica y, en una menor proporción, presencial. La población a la que se dirige es, en todos los casos, los titulados de la universidad y, en una pequeña proporción, a los empleadores. Consideramos que es sumamente interesante recabar la información de ambos colectivos, ya que sus respuestas aportan una visión más completa tanto de las demandas del mercado laboral como de la preparación de los egresados de esa universidad, pudiendo reforzar los conocimientos más valorados, a la vez que atender aquellos elementos que se consideran bien ausentes o bien más débiles. Asimismo, resulta significativa la modificación que, poco a poco, se percibe en los ítems de los cuestionarios utilizados, que parten de preguntas sobre el tipo de empleo obtenido, tiempo utilizado en este proceso, relación con la formación recibida, etc., pasando a recabar información sobre la formación universitaria e inserción laboral; valoración de las acciones de la universidad que promueven la inserción laboral; competencias útiles en el trabajo, etc. Esta evolución refleja el interés y consolidación de este factor en todas las IES, como claro referente de la calidad de su formación. La confirmación de esta tendencia en la región latina se resalta a través de la obligatoriedad del seguimiento de los titulados que se está impulsando desde los gobiernos. Ejemplo de ello es la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES, 2010), que en el artículo 142 expone que «todas las instituciones del sistema de Educación Superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados (...)». Esta normativa avala la relevancia que se está otorgando en esta región, aunque aún de forma desigual, a la inserción laboral en este nivel terciario.

Del análisis realizado se refleja la existencia de una tendencia a la implementación de observatorios laborales que tienen entre sus objetivos el análisis de la inserción laboral de los profesionales universitarios, que ayudará a que en el futuro se cuente con información de cada país con criterios armonizados en referencia a variables, criterios metodológicos y estadísticos.

## PASOS HACIA UN DIÁLOGO ENTRE LA FORMACIÓN Y EL MUNDO PROFESIONAL

Sin duda, la respuesta a la empleabilidad de los titulados de las instituciones de Educación Superior latinoamericanas está siendo notable. Si en un primer momento se diagnosticó una baja capacidad de empleabilidad en la formación que ofertaban estas universidades debido, principalmente a la escasa adaptación a los perfiles profesionales demandados por la sociedad (Mora, 2002), en la actualidad «el resultado es que las universidades están sufriendo una presión considerable para, por fin, ofrecer al alumno lo que realmente estaba buscando: la mejora de su empleabilidad» (Caballero et al., 2014, p. 25).

La evolución en cuanto a acciones específicas para formar en las competencias para la empleabilidad, a la vez que ofertar titulaciones que respondan a las demandas sociales, es un hecho que conlleva una mejora de la calidad de estas instituciones o, como se destaca en numerosos círculos, un valor añadido de nuestras instituciones capaz de responder a las necesidades que la sociedad le está reclamando. Sin duda,

*el estudiante universitario ha de aprender, en primer lugar, aquellas competencias genéricas que le asistan a conseguir y mantener un empleo, como actitud activa en la búsqueda de trabajo, habilidades de comunicación y otras para afrontar una entrevista, o el desarrollo de un proyecto empresarial propio, como alternativa laboral. Se ha demostrado que la velocidad con la que los graduados aprenden a desarrollar su trabajo depende del nivel y del tipo de competencias adquiridas en la educación formal. (Foncubierta, Perea Vicente & González Siles, 2016, p. 203)*

La UNESCO en 2015 establece como ámbito prioritario las competencias para el trabajo y la vida, referidas a todas las formas y aspectos de la educación y capacitación técnica o profesional formal, no formal e informal de todas las instituciones. El objetivo de estas competencias es lograr la adquisición de conocimientos, técnicas y actitudes propios de las profesiones para poder ampliar las posibilidades de empleo, de obtención de un trabajo digno y de promoción profesional.

Pero para valorar y evaluar la adquisición, el nivel de logro y el desempeño de esta empleabilidad, resultan imprescindibles, por un lado, las acciones desempeñadas por los servicios y unidades propuestas en cada universidad para atender una formación específica dirigida a la inserción laboral e impulsar y orientar a cada egresado en este ámbito (formación para el emprendimiento, para la búsqueda del primer empleo, etc.). Los Servicios de Orientación y Empleo universitarios tienen el reto de apoyar a

los titulados y a los estudiantes en la gestión de sus propios aprendizajes y trayectorias, ofrecer asesoramiento permanente, integral, con un enfoque preventivo y de desarrollo a largo plazo y con una perspectiva comunitaria e intercultural (Guerrero Romera, 2011, p. 232).

Y, por otro, es necesario potenciar los estudios e informes de empleabilidad que ayudan a la toma de decisiones, a fortalecer los puntos fuertes de cada institución, así como solventar los débiles y, de forma especial, estar atentos a las demandas de la sociedad en una espiral continua de evolución, nos referimos a estudios como el Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles (OEEU, Michavila et al., 2016) tratado en este artículo. La incorporación de las competencias y conocimientos detectados como clave para cada titulación redundará en la mejora de la calidad de la oferta formativa de cada universidad. Si en la región anglosajona este factor está presente desde hace ya más de 60 años, resulta destacable cómo en Latinoamérica se está llevando a cabo un esfuerzo importante para responder a esta demanda, atendiendo así no solo a la sociedad, sino también a cada uno de los estudiantes que pasan por sus aulas. Para todo esto, resulta imprescindible que todas estas propuestas sean incluidas en las agendas políticas de estado más que en las de gobierno, se trata de un tema de alcance estructural para todos los países y regiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, A. (2006). *Tendencias mundiales en la Educación Superior: el papel de los organismos multilaterales*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH)-Universidad Autónoma de México (UNAM). Recuperado de <http://bit.ly/2jR977u>
- Aunión, J.A. (31 de mayo de 2012). La crisis y la competencia global cambian también la universidad. *El País Internacional. Versión digital*. Recuperado de: <http://bit.ly/2jR7cje>
- Barragán Codina, J. (s/a). Impacto que tiene la Inversión en Educación Superior sobre el Desarrollo Económico: Factor Crítico de Progreso Económico. *Daena: International Journal of Good Conscience* 5(1), 47-57. Recuperado de <http://bit.ly/2jrfU9o>
- Bardin, L. (1986). *El análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Briceño Mosquera, A. (2010). La educación y su efecto en la formación del capital humano y el desarrollo económico de los países. *Apuntes del CENES*, 30(51), 45-59. Recuperado de <http://bit.ly/2kntoLY>
- Caballero, G., López-Miguens, J. y Lampón, J.F. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 23-46. 10.5477/cis/reis.146.23
- Cabrera, A.F., Weerts D.J. y Zulick B.J. W. (2003). Encuestas a egresados: Tres Fundamentos Conceptuales en el Seguimiento de Egresados Universitarios. En J. Vidal García (Coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. (pp. 55-80). Universidad de Nuevo León: Kadmos.
- Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla* [Tesis Doctoral]. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://bit.ly/2knidcW>
- Carot, J. M., Conchado, A., Mora, J. G. & Vila, L. (2011). La opinión de los graduados europeos sobre la universidad cinco años después de haber finalizado sus estudios. *Revista de Sociología*, 96(4), 1269-1285. Recuperado de <http://bit.ly/2knwlh5>
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (2012). *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. Chile: CINDA, Colección Gestión Universitaria. Recuperado de <http://goo.gl/7UwExu>
- Consejo Nacional de Rectores (2015). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses*. Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP). Recuperado de [goo.gl/sCM70D](http://goo.gl/sCM70D)
- Estupiñan Munguía, J.A. (Coord.) (1998). *Campos profesionales y mercados laborales en el área de la comunicación*. Consejo Nacional para la enseñanza y la investigación de las Ciencias de Comunicación. Universidad de Sonora. Recuperado de <http://bit.ly/2kQPelP>
- Farné, S. (2011). Observatorios del mercado de trabajo: ¿qué son y cómo funcionan? *Economía Institucional*, 13(24), 429-445. Recuperado de <http://bit.ly/2kntOch>
- Foncubierta, M.J., Perea Vicente, J.L. y González Siles, G. (2016). Una experiencia en la vinculación universidad-empresa: el proyecto

- cogempleo de la fundación campus tecnológico de algeciras. *Educación XXI*, 19(1), 201-225, <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.14472>
- Franke, M. (2016). La educación y la formación profesional. Fichas técnicas sobre la Unión Europea. *Parlamento Europeo*. Recuperado de <http://bit.ly/2knGz5Y>
- García-Gutiérrez, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir... empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Social and Behavioral Sciences*, 139, 102-109. 10.1016/j.sbspro.2014.08.034
- Guerrero Romera, C. (2011). Los servicios de orientación de la enseñanza superior en Europa: un estudio comparado. *Revista Española de Educación Comparada*, 17, 219-238. <http://dx.doi.org/10.5944/reec.17.2011.7551>
- Gutiérrez Ossa, J. (2013). Estructura y Gerencia Empresarial en las Instituciones y en el Sistema de Educación Superior en Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 22(30), 211-224. Recuperado de <http://bit.ly/2jrkOTL>
- Hernández Armenteros, J. y Pérez García, J.A. (dir) (2017). *La Universidad Española en cifras*. Madrid: CRUE. Recuperado de <https://goo.gl/LMQ7xL>
- Instituto Nacional de Estadística (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Avance de Resultados*. Recuperado de <http://bit.ly/1m65l8J>
- Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES) (12 de octubre de 2010). Registro Oficial n. 298. Recuperado de <http://bit.ly/2jRNFg0>
- Michavila, F., Martínez, J.M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F.J. y Crus-Benito, J. (2016a). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados)*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Recuperado de <https://datos.oeeu.org>
- Michavila, F., Martínez, J.M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F.J. & Crus-Benito, J. (2016b). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Resumen ejecutivo)*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Recuperado de <https://datos.oeeu.org>
- Mora, J. G. (2002). *Formación, empleo y demandas laborales: La Universidad Española en el contexto europeo. El carácter transversal de la educación universitaria*. Madrid: Cátedra UNESCO/UPM/Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, 151-166. Recuperado de <http://bit.ly/2kQU60>
- Mora, J. G., Carot, J.M. y Conchado, A. (Eds.) (2010). *PROFLEX. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Valencia: Goyza, S. L.
- Moreno-Brid, J.C. & Ruiz-Nápoles, P. (2009). *La Educación Superior y el desarrollo económico en América Latina*. México: Naciones Unidas, CEPAL.
- Navarro, V. (2013). *Las Reformas Educativas del PP*. Recuperado de <http://bit.ly/2kR3CDj>
- OCDE (2012). *Better skills, Better jobs, Better lives: A Strategic Approach to skills Policies*. Publicación de la OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- OECD (2010). *Informe de la OECD-Banco Mundial sobre la contribución de la Educación Superior en el desarrollo Regional*. Agencia Regional de Innovación y Desarrollo Productivo de la Región del Bío Bío (ARIDP). Recuperado de <http://bit.ly/2jrnC36>

- OIT (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia general de la organización internacional del trabajo, 88a reunión*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: The Confederation of British Industry, CBI.
- OIT (2010). *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G20*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://goo.gl/qfV9QE>
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ibarra. (2012). *Seguimiento a graduados. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Ibarra (PUCE-SI)*. Dirección de estudiantes. Recuperado de <http://bit.ly/2kOKXAN>
- Real Academia Española de la Lengua (2014). *Diccionario de la Lengua Española*.
- Red Gradua2 y Asociación Columbus. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Recuperado de <http://bit.ly/2knugqK>
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior- Ecuador (2 de septiembre de 2011). Registro Oficial n.º 526. Recuperado de <http://bit.ly/2knKQGH>
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. [Tesis doctoral]. Universidad de León. Recuperado de <http://bit.ly/2jzLC4c>
- Romero, C. y Núñez Cubero, L. (2014). Universidades con valor añadido: empleabilidad y emprendimiento innovador. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 139, 65-71. 10.1016/j.sbspro.2014.08.023
- Ruiz-Corbella, M. (2006). La universidad y el mercado del aprendizaje claves para comprender el concepto de competencia. En M.A. Murga y M.P. Quicios (Coord.), *La reforma de la Universidad. Cambios exigidos por la nueva Europa*. (pp. 93-114). Madrid: Dykinson.
- Ruiz-Corbella, M. (2014). *Responsabilidad Social Universitaria y función docente: aproximación a la responsabilidad social del profesorado universitario*. I Jornadas Internacionales de Responsabilidad Social Universitaria: Universidad de Cádiz. Recuperado de [goo.gl/BRPU26](http://goo.gl/BRPU26)
- Secretaría De Educación para la Cultura de Antioquia (2011). *Antioquia, Colombia: Informe de Auto-Evaluación*. Estudios de la OCDE: Educación Superior en el Desarrollo Regional y de Ciudades, IMHE. Recuperado de <http://bit.ly/2knCe39>
- Teichler, U. (2003). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados Universitarios, en J. Vidal García (Coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. (pp. 15-29). Universidad de León: Kadmos.
- UNESCO (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción*. UNESCO (9 de octubre de 1998). Recuperado de <http://bit.ly/1blr26L>
- UNESCO (2015). *Documento de posición sobre la educación después de 2015*. Recuperado de <http://bit.ly/XAFhpw>
- Uquillas, S. y Vicuña, F. (2010). *Estudio de graduados de la Carrera de Medicina Humana 2003-2004*. Loja-Ecuador: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Loja.



## **PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LAS AUTORAS**

Miriam García-Blanco. Doctora en Pedagogía. Master Universitario de Inmigración (UPCo de Madrid). Profesora Contratada Doctora en el Dpto. de Teoría de la Educación y Pedagogía Social (Facultad de Educación, UNED). Principales líneas de investigación: Formación del profesorado, Educación Superior, Empleabilidad de los graduados universitarios, Educación intercultural, Educación para la ciudadanía, Teoría de la Educación y Educación a distancia. Miembro del Grupo de Investigación sobre Educación Presencial y a Distancia (ESPYD) de la UNED.

Elsa Beatriz Cárdenas-Sempértegui. Doctora en Contabilidad y Auditoría (Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, Ecuador). Máster en Evaluación, Gestión y Dirección de la Calidad Educativa (Universidad de Sevilla). Magister Educación a Distancia (UTPL). Diplomada Superior en Fundamentos de la Educación a Distancia e Investigación; Intervención Social; Gerencia Estratégica de Mercadeo; Control Total de Calidad en Instituciones Educativas (UTPL); Doctoranda del Programa de Doctorado en Educación (Escuela Internacional de Doctorado de la UNED).

Dirección de los autores: Miriam García-Blanco  
UNED  
Facultad de Educación  
C/ Juan del Rosal, n.º 14  
28040-Madrid  
E-mail: mgblanco@edu.uned.es

Elsa Beatriz Cárdenas-Sempértegui  
Universidad Técnica Particular de Loja  
Modalidad Abierta y a Distancia  
San Cayetano Alto  
CP. 11-01-608  
Loja-Ecuador  
E-mail: ebcardenas@utpl.edu.ec

Fecha Recepción del Artículo: 19. Marzo. 2016  
Fecha modificación Artículo: 22. Septiembre. 2016  
Fecha Aceptación del Artículo: 21. Noviembre. 2016  
Fecha Revisión para Publicación: 22. Febrero. 2018