

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i1%20ESPECIAL.113>

La educación superior frente la profesionalización y la inclusión en el ámbito laboral

Higher education versus professionalization and inclusion in the workplace

Ensino superior versus profissionalização e inclusão no local de trabalho

Verónica Eleonor Cañarte-Morán ¹

elivec_25@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4936-5057>

Fredda Matilde Roben-Moreira ²

frida171@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5789-8400>

María Irasema Delgado-Chávez ³

irasema812@yahoo.com.ar

<https://orcid.org/0000-0003-0341-0307>

Teresa del Pilar Calderón-Lucio ⁴

tepicalu_1956@hotmail.es

<https://orcid.org/0000-0003-0857-2938>

Correspondencia: elivec_25@hotmail.com

* Recepción: 26/ 08/ 2019 * Aceptación: 27/10/ 2019 *Publicación: 08 /11/ 2019

¹ Economista, Investigadora Independiente, Jipijapa, Ecuador.

² Ingeniera en Auditoría – Contador Público, Investigadora Independiente, Portoviejo, Ecuador.

³ Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Master en Tributación y Finanzas, Actualmente realizando un Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas; Docente Titular y Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí; Manta, Ecuador.

⁴ Ingeniera Comercial con Especialización en Comercio Exterior; Docente de Nivelación en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.



Resumen

En este artículo los autores estudian una aproximación sobre la gestión de las instituciones de educación superior frente a la profesionalización en todas sus características y la inserción en el ámbito laboral, mismo que tienen importancia en la adecuación de los programas de las carreras de las instituciones educativas hacia las necesidades de la realidad social, ya sea a nivel local como global.

La formación profesional para el empleo a partir de la formación práctica de los últimos cursos de carrera con la implicación cada vez mayor de las instituciones de educación superior, empresarios y estudiantes en formación profesional, que reconozca la necesidad de aproximar la universidad al mundo empresarial y de tal modo facilitar la inserción de los universitarios en el ámbito laboral.

La universidad merece estar desarrollando en coyuntura con una configuración que implante determinados ejes de estudios tales como: competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas, enfoques de aprendizajes. Actualmente en el contexto global de las sociedades modernas exigen de respuestas rápidas y efectivas no solo para aumentar su competitividad y productividad sino para mantenerse vigentes en el mercado empresarial.

Palabras claves: Educación superior; formación profesional para el empleo; inserción; ámbito laboral; competitividad y productividad.

Abstract

In this article, the authors study an approach to the management of higher education institutions in the face of professionalization in all its characteristics and insertion in the workplace, which are important in the adaptation of the careers programs of educational institutions towards the needs of the social reality, either locally or globally.

Vocational training for employment from the practical training of the last career courses with the growing involvement of higher education institutions, entrepreneurs and students in vocational training, recognizing the need to bring the university closer to the business world and in such a way to facilitate the insertion of university students in the workplace.

The university deserves to be developing in conjuncture with a configuration that implant certain axes of studies such as: generic and specific competences of the thematic areas, learning approaches. Currently in the global context of modern societies require rapid and effective responses not only to increase their competitiveness and productivity but to stay current in the business market.

Keywords: Higher education; Vocational training for employment; insertion; labor sphere; Competitiveness and productivity

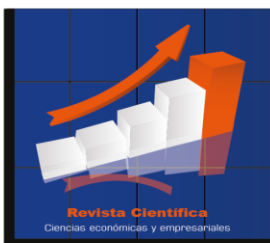
Resumo

Neste artigo, os autores estudam uma abordagem sobre gestão de instituições de ensino superior versus profissionalização em todas as suas características e inserção no local de trabalho, importantes na adaptação dos programas das carreiras das instituições de ensino em direção às necessidades da realidade social, local e globalmente.

Formação profissional para emprego a partir da formação prática dos últimos cursos de carreira, com o crescente envolvimento de instituições de ensino superior, empresários e estudantes na formação profissional, que reconhece a necessidade de aproximar a universidade do mundo dos negócios e facilitando assim a inserção de estudantes universitários no local de trabalho.

A universidade merece desenvolver-se em conjunto com uma configuração que implante certos eixos de estudos, tais como: competências genéricas e específicas das áreas temáticas, abordagens de aprendizagem. Atualmente, no contexto global das sociedades modernas, exigem respostas rápidas e eficazes, não apenas para aumentar sua competitividade e produtividade, mas também para permanecer válidas no mercado de negócios.

Palavras-chaves: Ensino superior; formação profissional para o emprego; inserção; local de trabalho; Competitividade e produtividade



Introducción

En los últimos años se han producido importantes transformaciones, tales como el desarrollo de procesos de globalización económica, la creciente liberalización de los mercados, la modernización e introducción de nuevas tecnologías en el sistema productivo y el crecimiento del sector servicios.

Estas son faces características de una estructura productiva, que incuestionablemente revelan en cierta medida los elevados índices de temporalidad en la contratación y las dificultades para acceder a un empleo.

El desempleo y la inestabilidad laboral, fundamentalmente es un problema que afecta a todos los grupos de la sociedad, puesto que son muchos los condicionantes que establecen la situación de la población económicamente activa en el mercado de trabajo, siendo uno de los testimonios más evidentes y manejados por las empresas es la necesidad económica de incrementar los índices de productividad y competitividad.

Las instituciones de educación superior, no están cumpliendo con su responsabilidad, en este ámbito las universidades vistas como los centros de formación profesional, concentran las perspectivas de desarrollo y la movilidad social para los diversos sectores de la población.

Sobre la profesionalización existen algunos aspectos a partir de las desigualdades económicas, como un marcado empobrecimiento, exclusión, precariedad y falta de oportunidad de desarrollo para importantes grupos de la sociedad para insertarse en los mercados de trabajo.

Cabe indicar que es más común, la presencia de empleos eventuales, así como de medio tiempo, sin ninguna pauta que garantice su estabilidad de remuneración profesional, bajo el aspecto de subcontratación, de bajo sueldo y exentos a un procedimiento general de beneficios; de igual manera las actividades productivas se desenvuelven en dos ámbitos de trabajo, como el formal y el informal, operando fuera de los círculos convencionales de empleabilidad dentro de la regulación productiva.

Otro aspecto que genera incertidumbre, es la situación en la que se desenvuelven los sistemas educativo universitario, principalmente las de carácter público, en un contexto de crisis económica, la gestión institucional es deficiente y de mala calidad, los procesos de enseñanza-aprendizaje se realizan en condiciones precarias en términos de infraestructura; aspectos estos por

los que las instituciones de educación superior encaran una serie de desafíos de variada índole centralmente de una nueva lógica a fin de regular los componentes de la formación profesional.

Para corregir estas deficiencias las medidas adoptadas por las instituciones de educación superior han sido diversas tales como el replanteamiento de los syllabus, como los convenios entre las universidades y las empresas para que los futuros profesionales en formación puedan realizar un periodo de prácticas en diferentes ámbitos laborales adecuados a su formación. Así como también insertar a sus graduados en el mercado laboral constituyendo de hecho una buena oportunidad incorporándolos en la población económicamente activa, objetivo que no lo están cumpliendo.

Las demandas que los grupos de la sociedad hacen a las Instituciones de educación superior y las respuestas que ellas deben entregar a través del ofrecimiento de programas académicos, de sus futuros profesionales en formación; así como, las formas y de qué manera se plantea el desarrollo de sus procesos de enseñanza-aprendizaje y su vinculación al medio social y productivo; se deben establecer contextos para deliberar, como un objeto de estudio que demanda ser promovido en varios niveles de ampliación dada su alta complejidad; poner en claro y estar al tanto así misma en todos sus áreas y elementos de su desempeño que le permitan validar su eficacia y eficiencia, la pertinencia y responsabilidad social. Comparativamente emprendedora que asegure el flujo de retornos y diseñe la vía hacia el mejoramiento continuo y la calidad sustentada en la configuración de compatibilidad con la misión y visión a largo plazo.

Es competencia de las instituciones académicas ayudar a aclarar y proponer, entre diversas interrogantes institucionales: ¿Son pertinentes sus programas académicos?, ¿cuáles son los cambios y la modernización que demandan sus prácticas pedagógicas y curriculares?, ¿Qué instrumentos admiten perfeccionar el direccionamiento estratégico de la institución de educación superior?, ¿De qué forma están siendo abordadas las relaciones e interrelaciones de la universidad con el entorno social y productivo?, ¿Sus graduados están siendo captados por el mercado laboral y cuál ha sido su trayectoria?, ¿Las ocupaciones de sus graduados son afines con los propósitos de su formación profesional?, entre otras etc. De este modo se presenta la necesidad de revisar estos aspectos a fin de identificar las características sobre las cuales la educación universitaria y el ámbito laboral buscan articularse.



Desarrollo

La nueva educación superior y la formación profesional

En nuestros días se presenta una preocupación más o menos extendida de que las instituciones educativas, en lo general, no están cumpliendo a cabalidad con su responsabilidad de formar a las nuevas generaciones con las capacidades requeridas en una sociedad que se transforma profunda y aceleradamente (Chiappe & Guido, 2009; Didriksson, s/f; Marcelo, 2001; Mella, 2003; Tedesco, 1996), citados por (Pérez, 2012).

Al mismo tiempo existe una acentuada discusión en torno a si las exigencias que impone el escenario económico global, centradas en la extensión del libre mercado y en la racionalidad instrumental, deben ser el anclaje único e indispensable sobre el cual se finquen las expectativas de formación futuras (Hargreaves, 2003; Hopenhayn, 2003; Ibarra, 2002), citados por Pérez, (2012).

Frente a los desafíos provenientes del conocimiento contemporáneo y de la sociedad global, es urgente estructurar las respuestas de las instituciones de educación superior. En primer lugar, y ante un mundo en constante proceso de cambio, la educación permanente aparece como la respuesta pedagógica estratégica que hace de la educación asunto de toda la vida y dota a los educandos de las herramientas intelectuales que les permitan “aprender a aprender” y adaptarse a los nuevos requerimientos del mundo social y laboral, y a la expansión y obsolescencia del conocimiento. Tünnermann, (2011).

Los retos que estas manifestaciones plantean a la educación terciaria, están en marcha, en casi todas las regiones del mundo, procesos de transformación universitaria cada vez más profundos, que persiguen que la institución que llamamos “la Universidad” supere los nuevos retos y sobreviva, manteniendo incólume lo que ha sido hasta ahora su propia esencia. Así lo vislumbró la “Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI”, aprobada en París en 1998, cuando señaló que, para responder a tales desafíos, las universidades debían emprender “la reforma más radical que jamás antes hayan enfrentado”. Tünnermann, (2011).

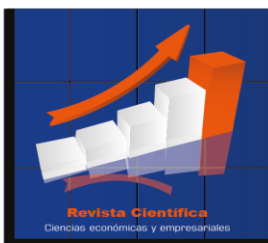
Brünner, (2002) y Tedesco, (2000), coinciden en señalar que, a la par del veloz desarrollo de las tecnologías va tomando fuerza la idea de educación permanente y capacidad adaptativa al trabajo, lo que implica que será necesario educarse a lo largo de toda la vida para poder adaptarse a los requerimientos cambiantes del desempeño social y productivo.

La educación ha estado siempre estrechamente imbricada con la tecnología. Luego, así como se habla de las bases tecnológicas de un modo de producción -por ejemplo, del modo de producción industrial- es posible, asimismo, hablar de las bases tecnológicas de la producción educacional. A fin de cuentas, la educación -como empresa social- es también una producción: la producción de un tipo humano determinado culturalmente o, si se quiere, la producción de unas competencias, unas disciplinas y unos conocimientos que necesitan ser comunicados e inculcados. Desde el punto de vista de la sociedad, se trata de la producción y reproducción del capital cultural distribuido entre individuos, familias, grupos y clases. Brunner, (2003).

Debe ponerse atención en la integración de la teoría con la práctica para generar el conocimiento necesario. Para la UT, lo realmente importante debe ser la calidad del trabajo tanto en el aula como en los talleres y laboratorios; estas experiencias tendrán un mayor impacto en la formación del estudiante cuando definan claramente el tipo de conocimiento -sea explícito, tácito o codificable- que pretenden abordar y, en consecuencia, planteen las estrategias de enseñanza y de aprendizaje más pertinentes para generar esos conocimientos, lo que implica la adquisición, la comprensión y la aplicación de los mismos. Silva, (2006).

Por otro lado, el ideario de la propuesta educativa de las UT recoge los desafíos más importantes que enfrenta la formación profesional actualmente. Resaltan dos factores: la formación polivalente y la vinculación estrecha con los sectores productivos, tanto para ofrecer la formación que demandan estos sectores, como para aprovechar las empresas como espacios de formación. Silva, (2006).

Otra característica fundamental de la nueva formación profesional que esta modalidad educativa recoge es la vinculación escuela-empresa, con la finalidad de combinar los conocimientos adquiridos en el salón de clases con la práctica o el “aprender a hacer” en un centro de trabajo. La



alternancia entre la escuela y el sector productivo permite a los estudiantes conocer el contexto real del trabajo e integrar conocimientos teóricos, tecnológicos y organizativos, lo que facilitará su posterior ingreso al mundo del trabajo. Silva, (2006).

La incorporación de las nuevas tecnologías a la educación debería ser considerada como parte de una estrategia global de política educativa. En este sentido, pueden mencionarse varios aspectos importantes que hay que tomar en cuenta:

(i) En primer lugar, existe una fuerte demanda social por incorporar las nuevas tecnologías a la educación, muchas veces ejercida sin demasiada información acerca del valor real de esta incorporación. Diseñar estrategias de comunicación destinadas a calificar las demandas educativas puede ayudar a crear un contexto más favorable para su incorporación con ritmos y modalidades más adecuadas a las necesidades educativas.

(ii) En segundo lugar, las estrategias relativas a las nuevas tecnologías exigen alianzas entre el sector público y el sector privado, así como también alianzas dentro del propio sector público, particularmente entre los ministerios de educación, y comunicación y las

universidades. En estas alianzas es fundamental que el sector público represente el interés general, por encima de la lógica de mercado y de corto plazo que expresa el sector privado.

(iii) En tercer lugar, las estrategias deben considerar en forma prioritaria a los docentes. Los estudios pertinentes muestran que si bien la mayoría de los docentes manifiestan actitudes favorables respecto de la utilización de las nuevas tecnologías, existen aspectos culturales a los cuales es importante prestarles atención. Las nuevas tecnologías modifican significativamente el papel del maestro en el proceso de aprendizaje y las investigaciones disponibles no indican caminos claros para enfrentar el desafío de la formación y el desempeño docente en este nuevo contexto.

(iv) La cooperación regional e internacional tiene también un destacado papel en este campo, ya que cada país en forma aislada no puede enfrentar estos desafíos. La cooperación puede

desarrollarse tanto en el ámbito de la investigación como en el de la formación de recursos humanos y la promoción de consensos políticos.

(v) Por último, dada la diversidad de situaciones y el enorme dinamismo que existe en este campo, las estrategias políticas deberían basarse en el desarrollo de experiencias, innovaciones e investigaciones particularmente tendientes a identificar los mejores caminos para un acceso universal a estas modalidades, que evite el desarrollo de nuevas formas de exclusión y marginalidad. Tedesco, (2003).

La responsabilidad social universitaria contribuye a clarificar y fortalecer la relación Universidad-Sociedad. Las cuatro funciones universitarias: gestión, docencia, investigación y extensión, cuando son ejercidas con una perspectiva ética, contribuyen a poner de manifiesto esa responsabilidad, de la que deben ser protagonistas todos los estamentos universitarios: directivos, administradores, docentes, investigadores, extensionistas y, principalmente, los estudiantes. Consecuente con este criterio y de la necesidad de una integración creativa Universidad-Sociedad, existe la posibilidad de hacer de la responsabilidad social el eje de la acción universitaria. Tünnermann, (2011).

En el estudio de los perfiles formativos de los titulados y tituladas de las diversas carreras se debe comprobar si existe o no sobre cualificación y si es así averiguar si es una respuesta a esa competitividad del mercado de trabajo, si es necesaria a causa de las deficiencias y lagunas que se encuentran en la formación universitaria o bien, si es debida a un cambio de concepción de la educación, entendida ahora como un proceso continuado que no empieza ni acaba en la universidad. Jiménez, (2011).

La Universidad es un espacio privilegiado para el desarrollo de la reflexión crítica, la formación de ciudadanos y profesionales conscientes de sus responsabilidades cívicas y comprometidos con el desarrollo humano y sostenible de su nación. Para ello, el oficio universitario debe inspirarse en los valores democráticos, la inclusión, la interculturalidad y el análisis de la problemática de su contexto para contribuir a la solución de los grandes problemas nacionales. La cultura democrática, como forma de vida, debe practicarse al interior de la Universidad. La comunidad



académica debería promoverla hacia su entorno, actuando como agente clave de su vigencia y respeto en el seno de la sociedad. Tünnermann, (2011).

Las universidades están en posición privilegiada, como sede de la inteligencia del país, para contribuir al diseño de un Proyecto de Nación. Para ello, deberían también propiciar los grandes consensos que sirvan de base a tal Proyecto y a las políticas de estado, de largo plazo, que del mismo se desprendan. Esto conduce a repensar la autonomía universitaria y pasar, de un concepto que se limita a la de defensa de la libertad académica, a otro de presencia activa en el escenario nacional y en la vida social, sin perder su carácter de centro independiente del pensamiento. No olvidemos que las sociedades miran hacia la Universidad en busca de guía y orientación. Tünnermann, (2011).

La evaluación de la educación superior comprende la evaluación de los productos de cada proceso y de los procesos mismos y no se limita al juicio, como algunos pretenden, sobre el diseño y la organización curricular, los métodos pedagógicos, ni a la constatación de si son o no suficientes los recursos disponibles. Debe ir más lejos, pues un currículo universitario refleja, o debería reflejar, la concepción que se tiene frente al ser humano, la sociedad y el conocimiento. La calidad debe, entonces, evaluarse teniendo como referente el grado de cumplimiento de la Misión de la Universidad, tal como ella misma la ha definido. Tünnermann, (2011).

Desde el momento de la recepción del enfoque de análisis llegado del norte, y su transformación para usos ideológicos y políticos aquí en América Latina, han transcurrido cerca de 20 años. Los sistemas de educación superior de la región se han transformado, masificado y vuelto aún más diferenciados y complejos. Han debido diversificar sus fuentes de ingreso, internacionalizarse y cambiar sus formas de gestión y a veces, incluso, de gobierno. Algo similar ha ocurrido en Europa, aunque dentro de un marco de mayores recursos, fortaleza institucional, tradiciones más fuertes y unidad regional bajo el impulso del proceso de Bolonia. Brunner, (2007).

Allá, según escribió Neave (2004, p. 11), la situación de Prometeo cambió significativamente durante las últimas décadas. Brunner, (2007).

Las universidades, sin duda, han incorporado en su lenguaje administrativo y de funcionamiento la idea de que deben ser accountable ante la sociedad y el Estado y que, para eso, deben desarrollar procesos de auto-evaluación y de acreditación externa. Brunner, (2007).

Los gobiernos, por su lado, desde México en el norte hasta Chile en el sur, hablan ahora el idioma de la evaluación y usan sus reglas –i.e., revisión por pares, indicadores de desempeño, mediciones de efectividad e impacto, sistemas de información para la administración, planificación estratégica, logro de metas, declaraciones de misión, etc.– para relacionarse con el Prometeo público y privado. Incluso, tímidamente, empiezan a hablar de financiamiento por fórmulas, o basado en el desempeño, o proveniente de fondos competitivos y de financiamiento condicionado a la obtención de metas. Brunner, (2007).

Podría estimarse, por tanto, que la recepción latinoamericana del enfoque desarrollado en el norte por Neave, Clark et al. Terminó por servir más al movimiento modernizador de la educación superior de la región que a la estrategia de mantención del status quo.

Pero, ¿es así? Brunner, (2007).

Desde un punto de vista político-cultural, qué duda cabe, el lenguaje con el cual hoy se discute en América Latina sobre los problemas, las políticas y el futuro de la educación superior ha cambiado radicalmente, en parte bajo el influjo de la academia europea y norteamericana, pero en parte también por la difusión de las propuestas del Banco Mundial y, mucho más decisivamente, por el hecho de que las economías y las sociedades de la región se han orientado desde los años '80/90 (mal que le pese a Hugo Chávez) en la dirección de los mercados globales, la competitividad internacional y la modernización de sus estructuras productivas. Brunner, (2007).

Zabalza (2003), manifiesta, la incorporación de las competencias en el currículo universitario implica una serie de planteamientos, toma de decisiones y cambios en la formación universitaria. Estos cambios tienen como objetivo desarrollar y diseñar la formación universitaria como un proyecto formativo integrado, es decir, un plan de actuación pensado y diseñado en su totalidad; que tiene la finalidad de “obtener mejoras en la formación de las personas que participan en él”, y que como proyecto es una unidad con manifiesta coherencia interna.



Según Zúñiga (2007), el concepto de calidad es una construcción social, que varía según los intereses de los grupos de dentro y de fuera de las instituciones. Para las normas ISO la calidad se ha definido como "el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con unos requisitos" (Zúñiga, 2007) Deming señala que la calidad "es la reducción de la varianza, para lo cual es fundamental la evaluación" (Zúñiga, 2007).

La norma ISO 9000:2000, define al Aseguramiento de la Calidad como el "conjunto de actividades planeadas y sistemáticas implantadas dentro del Sistema de Calidad, y demostradas según se requiera para proporcionar confianza adecuada de que un producto o servicio cumplirá los requisitos para la calidad, satisface los requisitos dados para la calidad, los cuales deben estar sustentados en la satisfacción de las expectativas de los clientes".

El reto de la calidad solo será posible si la comunidad docente e investigadora acepta las transformaciones producidas y adecua la universidad a esos cambios, que podrían resumirse en una nueva organización del saber y en una gestión más profunda. La adecuación de los perfiles profesionales y académicos requieren, entre otras medidas, de una organización de un currículo regulada por una formación "por y en" competencias (transversales, genéricas, específicas) y una mayor interrelación de los saberes y prácticas educativas ágiles, dinámicas y flexibles. Jiménez, (2011).

Formación profesional para el trabajo

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la educación superior contemporánea, UNESCO. (1998).

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, socialmente responsable. La formación profesional tradicional, basada en contenidos y el credencialismo, pareciera no ser capaz de responder efectivamente a esta demanda. Aparecen de esta forma las primeras etapas de una revolución en el aprendizaje. Nuevos derroteros han sido forjados por la intensa competencia entre

organizaciones cuyo solo propósito es entregar educación (sin tiempo ni distancias) y por los rápidos avances en las tecnologías de información y comunicación. Estos derroteros no han sido tan expeditos en la educación superior. González, Herrera y Zurita, (2008).

Jiménez (2011), expresa que, es conveniente que los jóvenes que están considerando su futuro, reciban la máxima cantidad posible de información sobre las consecuencias más probables de las elecciones que adopten. Para poder ofrecer esa información y para contar referencias a la hora de ofrecer una formación universitaria de calidad orientada a las necesidades sociales, es importante interrogarse por un lado sobre las características generales y cambios del mercado laboral actual y por otro sobre cuáles son las habilidades, destrezas y competencias demandadas por este mercado en el momento actual y las previsiones para los próximos años.

El propósito específico de usar competencias en el diseño curricular para el desarrollo de las condiciones de empleabilidad es aumentar la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje en resultados organizacionales basados en desempeños. El centro de la preocupación del diseño del currículo basado en competencias es asegurar que los aprendices serán capaces de demostrar sus capacidades aprendidas después de que hayan adquirido una combinación de conocimiento, habilidades y destrezas. González, Herrera y Zurita, (2008).

Para Gallart (1995), la noción de competencia en relación al mundo del trabajo es inseparable de la acción.

Es por esta razón que al currículo basado en competencias se le conoce a menudo como formación basada en desempeños. Ser capaz de demostrar (y, por lo tanto, evaluar) esos resultados pasan a ser crucial en la formación basada en competencias. El diseño curricular basado en competencias se basa en enfoques sistémicos y planificación estratégica y ha sido aplicado en variados contextos que incluyen la educación tecnológica vocacional, programas de capacitación, de entrenamiento militar y más recientemente en universidades. González, Herrera y Zurita, (2008).

Es importante recordar que no toda la formación basada en destrezas es necesariamente formación basada en competencias. Una competencia va más allá de una destreza. No se trata



solamente de dar cuenta acerca de lo que uno sabe y puede hacer, sino que también acerca de si uno es capaz de completar una tarea y producir un resultado que es valorado tanto por uno mismo como por la organización.

Las competencias deben estar estrecha y estratégicamente vinculadas a los propósitos institucionales. Por esta razón la causalidad no está ausente en algunas definiciones de competencia, indicando que se espera que una competencia cause o sea capaz de predecir un resultado de desempeño deseado, específico. Por lo tanto, un propósito de la formación basada en competencias es aumentar la competencia humana, que debería ser medida no solo por el comportamiento, sino que también por el valor de los resultados de ese comportamiento. González, Herrera y Zurita, (2008).

Los estudiantes universitarios en la etapa estudiantil, es fuente de adquisición de competencias y factores de profesionalización, sobre todo representan la posibilidad de adquirir experiencias y enriquecer las hojas de vida de los mismos; por otro lado, desde la lógica de las competencias el que los universitarios en su vida estudiantil trabajen, debe ser medio para adquirir capacidades tan diferentes “como lo sean sus trabajos y, junto con los conocimientos y las habilidades técnicas que puedan adquirir con su trabajo, adquirirán también actitudes y hábitos que son un ingrediente fundamental de la profesionalidad”. Planas y Enciso, (2014).

Martínez (2012), expresa que, dentro de los beneficios de la obtención de experiencias laborales durante la vida estudiantil, sobresale la posibilidad de formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, pues se adquieren destrezas en tareas productivas, disciplina en el cumplimiento de obligaciones, se desarrolla el espíritu de cooperación para trabajar en equipo y de alguna forma permite obtener ventaja frente a los competidores que también demandan empleo.

Según Girardo (2006), la formación debe contemplar la coexistencia de los diferentes tipos de saberes, los individuales y los organizacionales considerando las tres dimensiones del conocimiento y/o saber: el saber hacer (las habilidades y capacidades profesionales vinculadas con una actividad), saber ser (las competencias o características personales indispensables para

implementar las capacidades así como para orientar los comportamientos organizativos) y el saber hacer hacer (habilidades o capacidades de gestión o management).

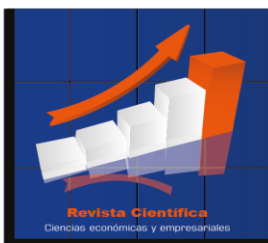
La formación basada en competencias debería diseñarse para ayudar a que un individuo alcance un nivel competente y para que el individuo pueda continuar adquiriendo su proficiencia y experticia con experiencias de aprendizaje y de trabajo adicionales.

Los medios ambientes de aprendizaje activos muestran que el modo como los estudiantes estructuran y organizan su conocimiento a través de la resolución de problemas y el estudio de casos, por ejemplo, resulta en una mejor retención y comprensión de las disciplinas y, debido a que cuentan con la experiencia de aplicar conocimiento teórico para resolver problemas y casos, los estudiantes están mejor capacitados para aplicar este conocimiento en la práctica.

Además de los aspectos relacionados con el conocimiento, los titulados en este modo de aprendizaje adquieren más competencias genéricas y reflexivas, tales como habilidades de discusión, búsqueda de información y trabajo independiente, debido a que no solo estudian solos, sino que también trabajan y resuelven problemas en grupos pequeños. González, Herrera y Zurita, (2008).

Según Acosta (2013), 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.

Ejemplos de medio ambientes de aprendizaje activos son el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje basado en proyectos. En ambos tipos de educación, los estudiantes obtienen experiencia concreta con el aprendizaje independiente, con el trabajo grupal y con la aproximación sistemática a los problemas. En este tipo de aprendizaje, los estudiantes son capaces de observar y reflexionar con los demás y son capaces de llevar la teoría a la práctica. González, Herrera y Zurita, (2008).



Según Schmidt y Molen (2001), las competencias que los estudiantes adquieren en el aprendizaje basado en problemas incluyen el conocimiento interdisciplinario, el aprender a aprender, el aprendizaje independiente, el trabajo en equipo y la gestión de proyectos.

Girardo (2006), expresa que, la existencia de recursos humanos calificados, la vinculación del sistema de educación y capacitación con el perfil productivo y el tejido empresarial de cada territorio es un esfuerzo que hay que realizar para construir un contexto innovador que promueva el desarrollo local.

Para los cognitivistas tales como: Bransford, Glaser y Schön, las competencias genéricas y reflexivas (las que más influyen en las condiciones de empleabilidad) se adquieren mejor en medio ambientes de aprendizaje que cuentan con una regularidad en la resolución de problemas prácticos complejos. En esa perspectiva, los profesores debieran ofrecer a los estudiantes un ambiente propicio para el aprendizaje, en que el conocimiento sea aplicado en contextos de situaciones reales de la práctica concreta o realistas vía simulación. Del mismo modo, es recomendable la inmersión temprana en el mundo laboral para preparar a los estudiantes en el complejo mundo del desempeño laboral, capacitándoles para comprender mejor las situaciones impredecibles y conflictivas del trabajo. Lo anterior debe ir acompañado de jornadas reflexivas en y sobre la práctica para activar reestructuraciones cognitivas que permitan la concurrencia de diversas disciplinas para la resolución de problemas y la transferencia del conocimiento al entorno laboral. González, Herrera y Zurita, (2008).

Martínez 2012), indica que, la falta de experiencia suele ser un obstáculo recurrente al que se enfrentan quienes egresan de las universidades cuando intentan obtener un empleo formal, sobre todo, en épocas como las actuales, en donde las tasas de desempleo son altas y deben competir con otros profesionistas que les llevan ventajas por haber laborado antes.

Los nuevos profesionales en la inserción del ámbito laboral

Balseiro, et al, (2012), consideran que la Inserción Laboral es un término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. También ha

sido considerado un indicador con el que las sociedades occidentales miden el nivel de bienestar social de su población.

Blanco (2005), considera que, los cambios han transformado el mercado laboral en uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

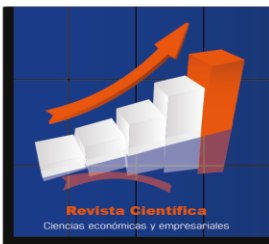
Fournet (1993), asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento”.

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto Blanco, (2005).

Romero (2004) agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” Romero et al. (2004).

Romero et al. (2004), elaboran un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para



favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente (Véase cuadro 1).

Cuadro 1. Factores que condicionan la inserción laboral, propuesta de Romero et al. (2004)

Inserción Laboral	
<p style="text-align: center;">Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Importancia que se le concede al trabajo -Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad) -Autoestima personal y profesional -El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos -Madurez ocupacional <p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias transversales -Competencias básicas -Competencias relacionales -Competencias profesionales -Formación y titulación académica, experiencia (laboral) -Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación <p>Los factores sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> El contexto personal -Situaciones de rechazo 	<p style="text-align: center;">Ocupabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estructura características y tendencias del mercado laboral -Coyuntura económica -Las ofertas de empleo -Las demandas del empleo y las concurrencias -Los índices económicos -Los cambios demográficos -La política laboral del momento -La restructuración del mercado de trabajo -Edad - Sexo -Nacionalidad

Fuente: elaborado con base en Blanco (2005).

Podemos decir que cuando hablamos de capital humano nos referimos al mejoramiento del perfil de la población en sus competencias personales y técnicas. Esto significa que su alcance no se refiere exclusivamente a las informaciones, habilidades y destrezas de carácter profesional, sino que incorpora igualmente a las sensibilidades, disposiciones, creencias y conductas que se asumen ante los acontecimientos de la realidad. Arellano, et alii, (2005).

Cabría entonces distinguir cuatro dimensiones del capital humano: la dimensión intelectual, relacionada con las informaciones y conocimientos; la actitudinal, asociada a las creencias y conductas de naturaleza ética; la relacional, identificada con la red de vinculaciones y de contactos que coadyuvan a favor de localizar nuevos conocimientos y mejores orientaciones; finalmente, la dimensión estructural, que revela la manera de percibir, decidir y actuar sobre la base de lo que se conoce y de lo que se cree. Arellano, et alii, (2005).

Expresan, Valero y García, (2012), Las prácticas profesionales incluidas dentro de programas de estudio, también juegan un papel 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.

Según, Román, Franco & Gordillo, (2015), un estudio en la misma UNACH con egresados entrevistados a dos años de ocurrido el egreso, mostró que la escasa experiencia laboral, fue el principal obstáculo enfrentado que les ocasionó demoras y dificultades para la obtención de empleo.

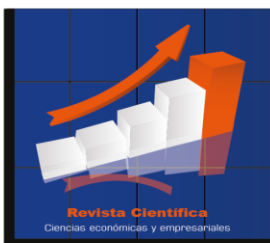
En el momento actual, la mayoría de investigaciones y expertos afirman que los universitarios tienen más posibilidades de insertarse cualitativa y cuantitativamente en el mercado laboral, que personas con otro tipo de cualificaciones. Aunque su inserción sociolaboral, al no ser un proceso único ni lineal, depende de muchos factores que contribuyen a que el problema del desempleo y del empleo precario afecte también a este sector de la población. Jiménez, (2011).

La realidad es que el aumento en el número de graduados universitarios y, en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, ha traído consigo la competencia por el empleo aumentando así las cualificaciones acumuladas y también las exigidas como son la experiencia profesional, los idiomas, informática, doctorados, cursos, etc. Jiménez, (2011).

De este modo, en el momento en el que nos encontramos, no sólo se valora esencial la necesidad de que exista una adecuación universidad - entorno sociolaboral, sino que, además, los perfiles profesionales se convierten en el eje que permite formular los estudios de grado; definiendo las competencias a adquirir y los contenidos a desarrollar.

Al tiempo, y para delimitar claramente y desde la realidad actual cuales son estos perfiles profesionales, los estudios de inserción laboral de los titulados se entienden como el método de diagnóstico inicial que debe analizar de manera sistemática y rigurosa la realidad. Conocer estos perfiles profesionales, a través de los diversos estudios de inserción laboral de los universitarios, es un paso inicial y esencial que posibilita establecer el conjunto de competencias necesarias en la adecuación persona-puesto de trabajo. Jiménez, (2011).

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 señala:



Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

En cumplimiento a la Ley Orgánica de Educación Superior el, Art. 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.

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.

Conclusiones

Desde finales del siglo pasado, la educación superior se ha transformado, mucho más cuando la educación basada en las competencias cobró importancia a inicio del presente siglo, como resultado de la transformación del conocimiento como motor de la economía y factor determinante de la competitividad en el mercado laboral.

Las instituciones educación superior, en general, no están cumpliendo a cabalidad con su responsabilidad de formar a las nuevas generaciones con las capacidades requeridas en una sociedad que se transforma profunda y aceleradamente.

La universidad debe tener el liderazgo en la formación profesional de los recursos humanos, atendiendo las demandas sociales con el propósito de dar soluciones a los problemas del entorno, cuyas actividades dentro de la educación formativa incluya la investigación y extensión como la mejor articulación entre la formación teórica y la práctica, promoviendo las condiciones propicias

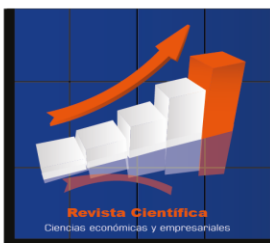
para que se involucren aprendiendo y participando, permitiéndoles de este modo a que se conviertan en agentes de desarrollo.

A fin de cubrir los déficits en la formación profesional de los universitarios, lo ideal para IES es preparar a los nuevos profesionales en una formación práctica, in situ y adaptada a las demandas de los mercados, las universidades conscientes de cumplir bajo el régimen de ser evaluadas y acreditadas, están en la necesidad de la mejora continua en base a las cualificaciones que proporcionan los universitarios y, a la influencia que tienen en su trayectoria como profesionales.

Durante su formación profesional el desarrollo de las prácticas en empresas contribuirá a su identidad profesional, así como su desempeño en actividades, funciones y competencias profesionales específicas y transversales; acciones estas que contribuyen de forma significativa a la mejora y su eficacia en su experiencia profesional, cualidades que le permiten contribuir en cierta medida a la consecución de una inserción profesional de calidad en el ámbito laboral.

Desde una visión de la empleabilidad, la estrategia de las IES, en el proceso de inserción en el ámbito laboral a los nuevos profesionales universitarios, es mediante el establecimiento de convenios para el desarrollo de prácticas y pasantías pre profesionales, resulta importante para contribuir a la evaluación de la pertinencia educativa sobre todo si se refiere justamente a las relaciones entre la universidad y el mercado laboral, situación que además aporta a la profesionalización de la educación superior y a la empleabilidad, cualidad que debe traducirse en elementos significativos para la restructuración y actualización de sílabos con el intención de atender las problemáticas que se presentan en las diversas carreras universitarias, siendo el componente que vincula la formación académica con los requerimientos y exigencias del mercado laboral.

La IES, a fin de cumplir con la LOES y sus reglamentos, deben disponer de un apropiado sistema de seguimiento a sus graduados, a fin de responder con las exigencias de la sociedad bajo los estándares de calidad, eficiencia y pertinencia; ya que como instituciones académicas de formación profesional deben conocer cuál es el aporte que están dando al país, y es que justamente el seguimiento a sus graduados es el instrumento de medición que les permite evaluar

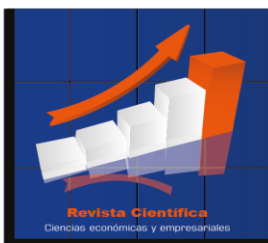


si las diferentes carreras responden a la demanda nacional, aspecto que permite medir el nivel de incidencia en las demandas del mercado laboral

Referencias

1. Acosta, A., (2013), *“Políticas, actores y decisiones en las Universidades Públicas en México: 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.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista165_S1A5ES.pdf
2. Arellano Duque, Antonio, et alii, (2005), *“La educación en tiempos débiles e inciertos”*, Editorial Anthropos, España.
3. Balseiro Almario, C., Zárate Grajales, R., Matus Miranda, R., Balan Gleaves, C., Sacristán Ruíz, F., García Cardona, M. y Pérez Ruíz, A., (2012), Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería universitaria*, 9(1), 16-26. Disponible en:
4. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003
5. Bisquerra, R., (1992), *“Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans”*, La Llar del Llibre, Barcelona.
6. Blanco, J., (2005), *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*.
7. Brünner, José Joaquín, (2002), *“Educación e Internet ¿La próxima revolución?”*, Fondo de Cultura Económica, Chile.
8. Brunner, José Joaquín, (2003), *Las nuevas tecnologías y el futuro de la educación, “La educación al encuentro de las nuevas tecnologías”*, UPE UNESCO / Septiembre Grupo Editor, Argentina.
9. Brunner, José Joaquín, (2007), *“Prometeo de visita en América Latina”*, www.brunner.cl/?p=672

10. Fournet, M., (1993), *S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle.*
11. Gallart, Antonia, (1995), *"Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo"*, Desarrollo y formación: hacia una mirada integral de la formación de jóvenes para el trabajo, CINTERFOR, Montevideo.
12. Girardo, Cristina, (2006), *"La profesionalización de los agentes de desarrollo local"*, XI Congreso Internacional del CLAD, Guatemala.
13. González, Eduardo; Herrera, Ricardo y Zurita, Reginaldo, (2008), "Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior", CINDA, Chile.
14. Jiménez V., Amparo, (2011), "Inserción laboral, profesionalización y estudios universitarios", Universidad Pontificia de Salamanca, [UNESCO - IESALC](#).
15. Martínez, M., (2012). *"La integración laboral del egresado de educación superior en México"*, Tecnológico de Monterrey, Campus Morelia. Disponible en: http://ciige.mty.itesm.mx/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf
16. NMX-CC-9000-IMNC-2000 (ISO 9000): Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y vocabulario. Normas de calidad establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO, en su sigla en inglés).
17. Planas, C., J. y Enciso, A., I., (2014), *"Los estudiantes que trabajan: ¿tienen valor profesional el trabajo durante los estudios?"*, en Revista Iberoamericana de Educación Superior, Volumen 5, Núm. 12, pp. 23- 45, ISSN:2007-2872, Disponible en: <https://ries.universia.net/article/view/133/estudiantes-trabajan-tienevalor-profesional-trabajo-estudios->
18. Pérez Ruiz, Abel, (2012), "Desigualdad, mercado laboral y educación superior en América Latina", Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, El Cotidiano, núm. 176, México.



19. Registro Oficial N° 449, (2008), Constitución de la República del Ecuador, Título II, Capítulo II derechos del buen vivir, sección quinta educación, (Arts. 350), 20 de octubre.
20. Registro Oficial Suplemento N° 298, (2010), Ley Orgánica de Educación Superior, Título VII, Capítulo II, Sección Tercera, Del Funcionamiento de la Educación Superior, (Art. 142), 12 de octubre.
21. Registro Oficial Suplemento 526, (2011), Decreto Ejecutivo 865 Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, Título I, Capítulo V, De la Tipología, (Art. 26), 02 de septiembre.
22. Román, J., Franco, R. y Gordillo, A., (2015), *“Incurción Laboral de Egresados: Como*
23. *Elemento Para Evaluar la Pertinencia”*, en Revista Global de Negocios, ISSN: 2328-4641, Volumen 3, Número 1, The Institute for Business and Finance Research.
24. Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M., (2004), *Inserción Ocupacional*, Altamar, Barcelona.
25. Schmidt, H.G. and Van der Molen, H.T. (2001). *Self-Reported competency Ratings of graduates of a problem-based Medical curriculum*, Academic Medicine.
26. Schmidt, H.G. and Van der Molen, H.T. (2001). *Self-Reported competency Ratings of graduates of a problem-based Medical curriculum*, Academic Medicine.
27. Tedesco, Juan Carlos, (2000), *“Educar en la sociedad del conocimiento”*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
28. Tedesco, Juan Carlos, (2003), *“Las nuevas tecnologías y el futuro de la educación”*, *“Educación y nuevas tecnologías: ¿esperanza o incertidumbre?”*, UPE UNESCO /
29. Septiembre Grupo Editor, Argentina.
30. Tünnermann Bernheim, Carlos, (2011), *“La educación superior frente a los desafíos contemporáneos”*, Universidad Centroamericana, Nicaragua.

31. UNESCO, (1998), “*La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*”, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, París.
32. Silva Laya, Marisol, (2006), “*La calidad educativa de las universidades tecnológicas: Su relevancia, su proceso de formación y sus resultados*”, ANUIES, México.
33. Valero, O., y García, G., (2012). “Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios”. Universidad de Granada. Disponible en: [http://cpep.ugr.es/pages/documentos//estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/!](http://cpep.ugr.es/pages/documentos//estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/)
34. Zabalza, M., (2003), “*La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*”, Narcea, Madrid.
35. Zúñiga, M., (2007), Algunas consideraciones sobre el aseguramiento de la calidad. En Ayarza, H., Cortadillas, J., González, L. E., Saavedra, G. (eds.) *Acreditación y dirección estratégica para la calidad*, CINDA, Santiago de Chile.

References

1. Acosta, A., (2013), “Policies, actors and decisions in Public Universities in Mexico: an institutional approach”, in the Journal of Higher Education, No. 165. ISSN 0185-2760, vol. XLII (1), No. 165, January-March. P. 83-100, ANUIES, Available at: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/magazine/Magazine165_S1A5ES.pdf
2. Arellano Duque, Antonio, et alii, (2005), "Education in weak and uncertain times", Editorial Anthropos, Spain.
3. Balseiro Almario, C., Zárate Grajales, R., Matus Miranda, R., Balan Gleaves, C., Sacristán Ruíz, F., García Cardona, M. and Pérez Ruíz, A., (2012), Labor insertion , professional development and institutional performance of the graduates of the unique Nursing Specialization Plan of ENEO-UNAM: a twelve-year experience. *University nursing*, 9 (1), 16-26. Available in:
4. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003
5. Bisquerra, R., (1992), “Psychopedagogical Orientation and Development of Human Resources”, La Llar del Llibre, Barcelona.



6. Blanco, J., (2005), The Practicum in Pedagogical Studies.
7. Brünner, José Joaquín, (2002), "Education and Internet The next revolution?", Fondo de Cultura Económica, Chile.
8. Brunner, José Joaquín, (2003), New technologies and the future of education, "Education to meet new technologies", UPE UNESCO / September Grupo Editor, Argentina.
9. Brunner, José Joaquín, (2007), "Prometheus of visit in Latin America", www.brunner.cl/?p=672
10. Fournet, M., (1993), S'inserer par le diplôme ou l'experience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 and entries in C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle.
11. Gallart, Antonia, (1995), "Trends and challenges in the interaction between education and work", Development and training: towards an integral view of youth training for work, CINTERFOR, Montevideo.
12. Girardo, Cristina, (2006), "The professionalization of local development agents", XI CLAD International Congress, Guatemala.
13. González, Eduardo; Herrera, Ricardo and Zurita, Reginaldo, (2008), "Curriculum design based on competencies and quality assurance in higher education", CINDA, Chile.
14. Jiménez V., Amparo, (2011), "Labor insertion, professionalization and university studies", Universidad Pontificia de Salamanca, UNESCO - IESALC.
15. Martínez, M., (2012). "The labor integration of the graduate of higher education in Mexico", Tecnológico de Monterrey, Morelia Campus. Available at: http://ciige.mty.itesm.mx/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf
16. NMX-CC-9000-IMNC-2000 (ISO 9000): Quality Management Systems. Fundamentals and vocabulary. Quality standards established by the International Organization for Standardization (ISO).

17. Planas, C., J. and Enciso, A., I., (2014), “Do students who work: do they have professional value during work?”, In the Ibero-American Journal of Higher Education, Volume 5, No. 12, pp. 23- 45, ISSN: 2007-2872, Available at: <https://ries.universia.net/article/view/133/estudiantes-trabajan-tienevalor-professional-work-studies->
18. Pérez Ruiz, Abel, (2012), “Inequality, labor market and higher education in Latin America,” Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, El Cotidiano, no. 176, Mexico.
19. Official Registry No. 449, (2008), Constitution of the Republic of Ecuador, Title II, Chapter II rights to good living, fifth education section, (Arts. 350), October 20.
20. Official Supplement Registry No. 298, (2010), Organic Law of Higher Education, Title VII, Chapter II, Third Section, On the Functioning of Higher Education, (Art. 142), October 12.
21. Official Registry Supplement 526, (2011), Executive Decree 865 General Regulation to the Organic Law of Higher Education, Title I, Chapter V, Typology, (Art. 26), September 2.
22. Román, J., Franco, R. and Gordillo, A., (2015), “Labor Incursion of Graduates: As
23. Element to Evaluate Relevance, ”in Global Business Magazine, ISSN: 2328-4641, Volume 3, Number 1, The Institute for Business and Finance Research.
24. Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. and Juez, M., (2004), Occupational Insertion, Altamar, Barcelona.
25. Schmidt, H.G. and Van der Molen, H.T. (2001). Self-Reported competency Ratings of graduates of a problem-based Medical curriculum, Academic Medicine.
26. Schmidt, H.G. and Van der Molen, H.T. (2001). Self-Reported competency Ratings of graduates of a problem-based Medical curriculum, Academic Medicine.
27. Tedesco, Juan Carlos, (2000), "Educate in the knowledge society", Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
28. Tedesco, Juan Carlos, (2003), “New technologies and the future of education”, “Education and new technologies: hope or uncertainty?”, UPE UNESCO /



29. September Group Editor, Argentina.
30. Tünnermann Bernheim, Carlos, (2011), "Higher education in the face of contemporary challenges", Universidad Centroamericana, Nicaragua.
31. UNESCO, (1998), "Higher Education in the 21st Century: Vision and Action", World Conference on Higher Education, Paris.
32. Silva Laya, Marisol, (2006), "The educational quality of technological universities: Its relevance, its training process and its results", ANUIES, Mexico.
33. Valero, O., and García, G., (2012). "Study Demands of the Labor Market to University Graduates". University of Granada. Available at: [http://cpep.ugr.es/pages/documentos//estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/!](http://cpep.ugr.es/pages/documentos//estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/)
34. Zabalza, M., (2003), "University education. The stage and its protagonists ", Narcea, Madrid.
35. Zúñiga, M., (2007), Some considerations on quality assurance. In Ayarza, H., Cortadillas, J., González, L. E., Saavedra, G. (eds.) Accreditation and strategic direction for quality, CINDA, Santiago, Chile.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).