

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A LA
UNIVERSIDAD EN SU GESTIÓN DE LA CALIDAD.**

GUILLERMO CESAR TAFUR AVILÉS

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	4
-------------------	---

PARTE I INSERCIÓN LABORAL

1. RETOS DE LA UNIVERSIDAD.....	9
--	----------

1.1 Responsabilidad Social Universitaria.....	10
---	----

1.2 Calidad de la Educación Superior.....	11
---	----

1.3 Pertinencia.....	14
----------------------	----

2. RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO.....	18
---	-----------

2.1 Cambios en el Mundo del Trabajo Profesional.....	18
--	----

2.2 Vinculo Formación-Mundo del Trabajo.....	23
--	----

2.3 Seguimiento a graduados.....	25
----------------------------------	----

3. LA INSERCIÓN LABORAL.....	31
-------------------------------------	-----------

3.1 Empleabilidad a favor de la Inserción Laboral y Ocupabilidad.....	34
---	----

3.2 Consideración Conceptual para la Inserción Laboral.....	41
---	----

4. FORMACIÓN DEL EGRESADO.....	43
---------------------------------------	-----------

4.1 Desarrollo Profesional.....	43
---------------------------------	----

4.2 Formación Extracurricular.....	44
------------------------------------	----

5. NUEVOS FACTORES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL..	46
--	-----------

5.1 Estudiantes de Contextos Vulnerables.....	46
---	----

5.2 La apariencia física en el mercado laboral.....	50
---	----

5.3 Contactos y relaciones.....	55
---------------------------------	----

5.4 Trabajo Decente.....	58
--------------------------	----

PARTE II RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR

6. PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN.....	63
7. RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A PARTIR DE PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN.....	66
7.1. ¿Por qué retroalimentar?.....	66
7.2. Retroalimentación de la práctica pre profesional componente comunitario: en proyectos y acciones de vinculación.....	67
7.3. Retroalimentación en prácticas preprofesionales: componente laboral.....	69
7.4. Retroalimentación en las acciones y eventos de graduados.....	71
CONCLUSIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	89

INTRODUCCION

En un contexto socioeconómico de crisis como el actual en el Ecuador y Latinoamérica, se hace más necesario que nunca una comprensión de la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, y más específicamente, el proceso de inserción laboral de los egresados por parte de sus correspondientes centros universitarios.

Para lograr el fortalecimiento de la relación de las universidades y el mundo del trabajo, muchas universidades han asumido un importante papel en la creciente profesionalización del trabajo, y en el proceso de convertir la actividad científica, en una actividad del mundo de los negocios, de la industria y de la administración, específicamente, la formación de profesionales, como una de las tareas básicas de la educación superior, que se encuentra en el centro de esta problemática, la misma que está sometida a permanentes tensiones que le impulsan a avanzar hacia nuevos paradigmas y metas que involucran la necesidad y el afán de alcanzar cada vez más altos y pertinentes niveles. Es así, que el vínculo entre educación, conocimiento, desarrollo social, formación de recursos humanos altamente competentes y progreso científico - técnico se ha vuelto más estrecho (Iñigo, 2000).

Por lo que las Universidades al preparar a los estudiantes deben 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, logrando la realización de un proyecto que le permita alcanzar Estabilidad y Satisfacción Laboral, social y personal.

Íñigo (2018), encuentra justificación el hecho de que el *desempeño laboral* de los graduados a partir de la preparación adquirida, debe responder, por un lado, a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo, perfeccionamiento y aplicación de la ciencia y la técnica, y por otro, a los requerimientos del mundo del trabajo, sirviendo siempre de retroalimentación a la Universidad como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.

En la actualidad se estima que la función social de la universidad encuentra su mejor concreción cuando se asume como el cumplimiento de su Responsabilidad Social. De ahí que hoy día el tema de la Responsabilidad Social de las universidades ocupe un lugar prominente en el debate internacional. En el caso de nuestra región, según Tunnermann, C. (2011), pensamos que la universidad en América Latina tiene el deber histórico e ineludible de repensarse, de redefinir su misión en el momento actual y asumir su Responsabilidad Social, para lo cual necesita integrarse plenamente a su sociedad y promover un diálogo constructivo con todos sus sectores.

En lo referente al análisis de la calidad universitaria es necesario incluir tanto los aspectos internos como los externos, en donde el tratamiento a la calidad externa se ve en la relación *educación-mundo del trabajo* y el interno en la Responsabilidad Social Universitaria para cumplir en forma responsable con las exigencias de sus Funciones Sustantivas de la Universidad, Académica, Investigación y Vinculación, en favor de la Formación del Estudiante (Íñigo, 2016),

Otro aspecto a considerar es el concepto de Pertinencia de la Educación Superior el cual ha evolucionado hacia una concepción amplia de la misma y a

su estrecha vinculación con la calidad, la equidad, la responsabilidad social, la diversidad, el diálogo intercultural y los contextos en que se desenvuelve. (Tunnerman, 2009)

Considerando que el escenario laboral se encuentra inmerso en profundos cambios y transformaciones, y que, desde hace ya varios años, constituyen el eje central de diferentes tipos de estudios y análisis que reconocen la necesidad de sistematizar algunas de sus características y rasgos fundamentales con el fin de lograr la adecuación de una fuerza de trabajo acorde con estas nuevas condicionantes, como plantea Vega (2005), referido por Hernández (2006), encuentra justificación el hecho de que el *desempeño laboral* de los graduados a partir de la formación recibida, deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando este al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante para la gestión de su calidad.

Por otra parte, siguiendo a Iñigo et al. (2015), tenemos que los estudios de seguimiento de graduados son una alternativa para comprender la relación entre la formación profesional y el mundo del trabajo, así como la satisfacción de demandas externas e internas, entendiendo que ellas abarcan las necesidades individuales, colectivas, institucionales y sociales.

Es así como la Inserción Laboral de los graduados en el mercado de trabajo es un tema que ha atraído fuertemente la atención de los investigadores de distintas disciplinas sociales, especialmente en los últimos años, debido a las dificultades de empleo a las que se enfrenta el colectivo de universitarios y la creciente complejidad en su incorporación al mundo laboral.

El presente libro consta de dos partes, la Primera **INSERCIÓN LABORAL**, la cual considera los conceptos y fundamentos que sirvieron de base para la preparación del Marco Teórico de la tesis doctoral “Estrategia para la Inserción Laboral de los Graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil” previa a la obtención del doctorado en Ciencias de la Educación, del Autor del presente libro, en la Universidad de La Habana, Cuba, y la Segunda parte **RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR** analiza lo que es la Vinculación y como sus acciones sirven para la retroalimentación curricular, como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.

Para lo cual se presenta en el apartado 7, el Instructivo para la retroalimentación curricular a partir de los proyectos y acciones de vinculación, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y la forma como se lo está implementando a través del Vicerrectorado de Vinculación.

El Autor del presente libro es profesor a Tiempo Completo y Coordinador de Vinculación de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

PARTE I INSERCIÓN LABORAL

1. RETOS DE LA UNIVERSIDAD.

La vida de las universidades latinoamericanas ha variado radicalmente en las últimas décadas. Un escenario que solía ser estable y predecible, tornó a un ambiente dinámico, de creciente incertidumbre. A la vez que las exigencias crecen y se multiplican, las instituciones universitarias han ido tomando conciencia de una menor capacidad para influir en su entorno y, ante todo, aumentando la asimetría con el mundo del trabajo y con los propios gobiernos. De igual modo, hay que destacar que no todos los países se encuentran en la misma situación respecto a estos cambios (López Segre, 2016).

Para el desarrollo del presente acápite, Retos de la Universidad se deben contemplar tres elementos, los Retos de la Universidad en General en la actualidad, los Retos de la Universidad Latino americana y los Retos de la Universidad ecuatoriana.

Estos Retos son tan complejos que la Universidad debe comprender que tiene necesidad de cambiar, tener una Actitud de Cambio, debe reinventarse, convertirse en una nueva universidad, por lo que para satisfacer esos Retos, esa Actitud se deberá reflejar en su **Responsabilidad Social Universitaria**, lo cual significa que tiene que cambiar su **Calidad**.

Dentro de la **Calidad Universitaria** es importante significar que dentro de sus elementos internos y externos los más relevantes a considerar son los externos donde se tiene que considerar la **Pertinencia** para posteriormente en el próximo Acápite 1.2 abordar el aspecto central de la Pertinencia que es la Relación Educación-Mundo del Trabajo y la Formación de Profesionales.

1.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

En la actualidad se estima que la función social de la universidad encuentra su mejor concreción cuando se asume como el cumplimiento de su **Responsabilidad Social**. De ahí que hoy día el tema de la responsabilidad social de las universidades ocupe un lugar prominente en el debate internacional. En el caso de nuestra región, según Tunnermann, C. (2011), pensamos que la universidad en América Latina tiene el deber histórico e ineludible de repensarse, de redefinir su misión en el momento actual y asumir su responsabilidad social, para lo cual necesita integrarse plenamente a su sociedad y promover un diálogo constructivo con todos sus sectores.

La Responsabilidad Social Universitaria contribuye a clarificar y fortalecer la relación Universidad-Sociedad. Todas las funciones sustantivas universitarias: docencia, investigación y extensión, cuando son ejercidas con una perspectiva ética y al servicio de todos los sectores de la sociedad, contribuyen a poner de manifiesto la Responsabilidad Social Universitaria, de la que deben ser protagonistas todos los estamentos universitarios: directivos, administradores, docentes, investigadores, extensionistas y, principalmente, los estudiantes.

La Responsabilidad Social Universitaria no puede quedarse en la dimensión tradicionalmente conocida como extensión universitaria; debe buscar garantizar la calidad de la educación superior a través del fortalecimiento y adaptación al entorno académico y la realidad actual. Por ello no puede pasar por alto: formar profesionales con conocimientos pertinentes a los requerimientos del entorno, sensibles y motivados por valores; orientar la investigación científica hacia la solución de problemas sociales; desarrollar proyectos con impacto social real;

propiciar la transferencia de conocimiento y tecnología a la sociedad; interactuar y dialogar con la sociedad; capacitar al más alto nivel a sus profesores y empleados; apoyar el voluntariado estudiantil; y concienciar a los alumnos sobre la corresponsabilidad de todos en la solución de los problemas del mundo (González y Túñez 2014).

1.2 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En el análisis de la calidad universitaria es necesario incluir tanto los aspectos internos como los externos, que constituyen una demanda natural, consecuencia de la propia evolución e intersección de las relaciones de la universidad con su entorno y que en su devenir alcanza un punto culminante en la época actual (Iñigo, 2016), en donde el tratamiento a la calidad externa se ve en la relación *educación-mundo* del trabajo y el interno en la Responsabilidad Social Universitaria para cumplir en forma responsables con las exigencias de sus Funciones Sustantivas.

Se podría expresar que el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las Instituciones de Educación Superior, IES, para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones sustantivas. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de instituciones.

“Lo que se entiende por calidad es, precisamente, la recuperación de las funciones sociales de la universidad, la integración del mundo de la ciencia y de la cultura al mundo de la producción”.¹

Para la UNESCO. (1998), La pertinencia y la calidad, junto a la internacionalización, representan los tres aspectos claves que determinan la posición estratégica de la educación universitaria.

La preocupación por la evaluación de la calidad de la educación superior surgió en América Latina y el Caribe en el contexto de la crisis económica que caracterizó a las décadas pasadas y a la sustitución del concepto de “Estado benefactor” por el de “Estado evaluador”. Según Tunnermann, C. (2011), Las restricciones que sufrió el financiamiento público de la educación superior frecuentemente fueron asociadas a percepciones sobre su baja calidad y pertinencia.

En el debate actual, la preocupación por la calidad adquiere singular relevancia en función de los fenómenos de la globalización y la competitividad internacional, de los que nuestros países no pueden sustraerse, y que demandan recursos humanos de la más alta calificación. De ahí que el tema sobre la calidad de la educación superior ocupe, un lugar destacado en la discusión sobre las políticas en este nivel educativo. Hay quienes afirman que la crisis actual de la educación superior, que en un momento pudo caracterizarse como una “crisis de expansión” es hoy día más que todo una “crisis de calidad”.

¹ Marcuzzo Do Canto, O. (1997). El compromiso social de la Educación Superior. En: J.Wayner (Ed). La Educación Superior como responsabilidad de todos. CRESALC/UNESCO, Caracas, pág. 72.

La cuestión de la calidad nos dice Simón Schwartzmann (2017), surge como problema socialmente significativo cuando los resultados o productos que se obtienen de las instituciones de educación superior dejan de corresponder a las expectativas de los diferentes grupos o sectores que participan de ellas.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES 2010), la Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, en el Ecuador, es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil asume el Principio de Calidad en el Art.76, del Estatuto - señalando que está relacionada con la mejora continua y la búsqueda permanente de la excelencia en sus diversos sistemas, por lo que los principios de autorregulación, adaptabilidad al cambio y reflexividad, deberán orientar la autoevaluación y evaluación institucional en todos sus estamentos y niveles. De la misma forma, la calidad universitaria como principio se articula a la construcción de un modelo de universidad, vinculado a los contextos de globalización y de sociedad basados en el conocimiento, la flexibilidad, la multidisciplina, la trans e interdisciplina.

Por otra parte, el literal C, del Art. 77 de su estatuto señala que “el seguimiento y mejoramiento continuo de la calidad, debe asegurar la participación de los actores educativos y producir cohesión, pertinencia y coherencia en los procesos de gestión universitaria, siendo un Objetivo y Responsabilidad Social Institucional”

Una mirada al proceso de evaluación y acreditación de universidades del Ecuador”, Sánchez et al. (2018), concluye que las IES del Ecuador deben realizar ingentes esfuerzos por garantizar la calidad de la educación a través de una paulatina implantación de una cultura de autoevaluación permanente para el cumplimiento de los estándares de calidad, unido a un fuerte compromiso con el proceso formativo a fin de responder a las necesidades de la sociedad en general y del exigente mercado laboral en particular, posibilitando, a través de la vinculación con la sociedad, la docencia y la investigación el perfeccionamiento científico, técnico, social y cultural.

1.3 PERTINENCIA.

El concepto de pertinencia de la Educación Superior ha evolucionado hacia una concepción amplia de la misma y a su estrecha vinculación con la calidad, la equidad, la responsabilidad social, la diversidad, el diálogo intercultural y los contextos en que se desenvuelve. (Tunnerman, 2009)

La Pertinencia es uno de los temas dominantes en el actual debate internacional sobre la educación superior. Junto con el de la calidad ha figurado siempre en la agenda de los grandes eventos sobre la educación superior de los últimos años, como lo son las conferencias regionales y mundiales convocadas por la UNESCO.

Para la universidad esto implica asumir un concepto de **Pertinencia Social**, es decir, estar consciente de que la relevancia de su trabajo será evaluado en función de su auténtico compromiso social y de que este genere beneficios concretos a su sociedad priorizando, por razones éticas, el empoderamiento de los sectores más desfavorecidos.

Las Instituciones de Educación Superior, IES, deben estar convencidas que en países como los nuestros no pueden sustraerse de la lucha contra la pobreza, la exclusión social, el desempleo, el analfabetismo y la superación de los grandes déficits que padecen nuestros pueblos en sus derechos humanos fundamentales, como lo son el acceso a la salud y la educación.

Por otra parte hay que considerar lo afirmado por la Conferencia Regional (CRES-2008), celebrada en Cartagena como preparatoria de la Conferencia Mundial, la que dejó claramente establecido que la obligación, tanto del sector público como del privado, es ofrecer una educación superior con calidad y pertinencia.

Cuando se aborda el tema de la pertinencia o relevancia de la educación superior existe la tendencia a reducir su concepto a la respuesta que ésta debe dar a las demandas de la economía o del sector productivo. Sin duda, la educación superior debe atender tales demandas, pero su pertinencia trasciende esas demandas, por lo que debe analizarse desde una perspectiva más amplia que tome en cuenta los desafíos y requerimientos que le impone la sociedad en su conjunto.

Según Tunnermann, C. (2011), el concepto de pertinencia se ciñe así al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquélla. La pertinencia tiene que ver con la Misión y la Visión de las

instituciones de educación superior, es decir, con su ser y su deber ser, con la médula de su cometido, y no puede desligarse de los grandes objetivos y necesidades de la sociedad en que dichas instituciones están inmersas ni de los retos del nuevo contexto mundial. Por lo tanto, la pertinencia de la educación superior no se agota en su dimensión económica, sino que abarca sus otras dimensiones: laboral, social, cultural y ecológica.

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

De ahí que la valoración de la pertinencia no sea tarea fácil, especialmente si se adopta el concepto amplio de pertinencia social, desde luego que este exige examinarla no sólo en cuanto a su trabajo de formar profesionales y especialistas, sino también en función de los propósitos que la educación superior debe cumplir en el seno de la sociedad, cuando se compromete con todos sus sectores y, en países, como los nuestros, privilegiando a los más desfavorecidos.

En el Ecuador la ley Orgánica de Educación Superior, LOES, expresa en su Art. 107: - El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las

instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

A su vez la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, manifiesta en su estatuto, Capítulo VI, Principio de pertenencia, Art 85.- La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil asume el Principio de Pertinencia, como la relación entre la gestión crítica, autocrítica, funcional, responsable y sostenible de aprendizajes y conocimientos generados en la Universidad, y los contextos concernientes al desarrollo nacional, tanto de las tendencias de la ciencia, la tecnología, el arte, la cultura y la profesión, como la dinamia de redes de internacionalización de la educación superior y de la investigación.

Lo expresado por la UCSG en su estatuto se corresponde con lo planteado en la LOES que Considera a la Pertinencia como uno de los Principios de la Educación Superior en el Ecuador.

Finalmente debemos considerar que la educación es un bien público social y por tanto la pertinencia debe estar vinculada a agendas nacionales para la transformación de la sociedad.

2 RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO.

2.1 CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO PROFESIONAL.

El escenario laboral se encuentra inmerso en profundos cambios y transformaciones que, desde hace ya varios años, constituyen el eje central de diferentes tipos de estudios y análisis que reconocen la necesidad de sistematizar algunas de sus características y rasgos fundamentales con el fin de lograr la adecuación de una fuerza de trabajo acorde con estas nuevas condicionantes, en este sentido, CINTERFOR/OIT², referido por Sosa (2002), establece que esta nueva cultura del trabajo requiere un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas, y expresa que la actual gestión y organización empresarial ha adoptado cambios en, al menos, tres grandes categorías:

* *El trabajo en redes*: las estructuras piramidales, jerárquicas y cerradas, han comenzado a ser reemplazadas por redes de *empresas interactivas y abiertas, aumentando la descentralización de la toma de decisiones* a las unidades que adquieren mayor autonomía. La dirección central asume un rol de definición de estrategias y evaluación de resultados. El desarrollo de la autonomía requiere la adquisición de competencias relacionales, organizativas, cognitivas y tecnológicas.

* *La adaptabilidad*: el anterior paradigma de la productividad basado en la estandarización y el volumen, se ha transformado en un modelo regido por la calidad, la innovación permanente y el diseño. Esto da lugar a la noción de *fábrica flexible y adaptable a mercados cambiantes* en volúmenes y

² Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo

especificaciones. En este contexto, surgen necesidades de competencias tales como la adaptabilidad, la polivalencia y la conformación de equipos de trabajo.

* *La mejora continua*: las condiciones de competitividad han hecho que la empresa moderna deba estar en *permanente cambio*. Ello implica que la nueva organización se concibe como una estructura dinámica, identificando problemas y procurando soluciones. Esta situación se traduce, entre otras, en la necesidad de una política de recursos humanos que estimule la capacitación sistemática y la creatividad.

De esta forma, se destaca en el ámbito internacional la exigencia de una mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción y al acelerado cambio tecnológico, en la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios.

Es entonces, como plantea Vega ³, referido por Hernández (2006), que encuentra justificación el hecho de que el *desempeño laboral* de los graduados a partir de la formación recibida, deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando este al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante para la gestión de su calidad. Por ende se trata de una formación que, aparejada a la asimilación de nuevos conocimientos, garantice otra serie de factores necesarios para lograr una inserción exitosa de estos nuevos profesionales al mundo del trabajo; el que a su vez tiene una fuerte dependencia del entorno social, económico y político en el cual se desarrolla.

³ Vega M, J.F. (2005): Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo. Tesis doctoral. Universidad de la Habana. Ciudad de la Habana

En este contexto, el mundo del trabajo se ha vuelto cada vez más complejo y diferenciado, y al mismo tiempo, está más integrado e interrelacionado. Las diferentes oportunidades que surgen son contrabalanceadas por los desafíos de adaptación a cambios frecuentes, dirigidos, en muchas ocasiones, desde el exterior. Las tecnologías de trabajo, su ambiente, los métodos de aprendizaje, como el trabajo en sí mismo, se encuentran en un estado de flujo casi permanente (Vega, 2005).

La reorganización del ámbito laboral Iñigo et al. (2015) impone a las IES requerimientos que hacen variar la concepción de los antiguos modelos educativos. Se exige una educación flexible y elevar sus requisitos de calidad social y de pertinencia para formar técnicos y profesionales adecuados a los requerimientos de polivalencia, de pleno desarrollo de habilidades y competencias para la innovación y transformación de los mismos mercados laborales.

De esta forma, explica Passarini (2013) al proveer la formación y desarrollar actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, conjugándolos con los intereses individuales, se propicia su adecuación al entorno social que para Filmus (1994) se caracteriza por: elevación de la complejidad de las actividades, versatilidad de las tareas específicas, predominio de la descentralización, énfasis en la cooperación e interacción y rápida obsolescencia que implica una necesaria recalificación permanente. El conocimiento por parte del mundo educativo de estas características contribuye a que la formación de un trabajador se adecue, a las exigencias de su entorno.

Retomando el análisis entre la Educación Superior y el mundo del trabajo, Macedo (1996), referida por Iñigo (2000), las caracteriza como: una situación compleja a enfrentar por parte de las Instituciones de Educación Superior, IES. Esta complejidad tiene múltiples facetas, una de ellas y tal vez la más simple de evidenciar, se refiere a las transformaciones rápidas y radicales que sufre el mundo del trabajo y la pérdida de vigencia y de actualidad de muchos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes en su formación inicial. Esto nos lleva a plantear la necesidad de que las relaciones establecidas por el binomio educación superior- mundo del trabajo se dé a partir de un proceso continuo, permanente, integrado al conjunto de la misión de las IES y de sus actividades.⁴

Lo anterior revela la necesidad de efectuar un conjunto de cambios en las IES hacia la solución de un nuevo tipo de relaciones entre estos y el mundo de trabajo, más en el sentido de crearlos y penetrarlos de formas creativa y transformadora que de adecuarse mecánicamente entre ellas (Iñigo, 2000).

Esto implica que las IES deben relacionar sus misiones y funciones directamente con la sociedad civil, sus actores y sectores de vanguardia y con la empresa, sobre todo de carácter social (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 1995)⁵

La reorganización del ámbito laboral impone a las IES requerimientos que hacen variar la concepción de los antiguos modelos educativos. Se exige una educación flexible, elevar sus requisitos de calidad social y de pertinencia para

⁴ Macedo, B. (1996). La UNESCO y la Educación Superior. En: L. Caló (Ed). Los nuevos escenarios universitarios ante el fin de siglo. CRESALC/ UNESCO, Caracas, pag.112.

⁵ UNESCO (1995): Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. UNESCO-París, pag.12.

formar cuadros técnicos y profesionales adecuados a los requerimientos de polivalencia, de pleno desarrollo de habilidades y competencias para la innovación de los mismos mercados laborales.

Los esfuerzos que se encaminan en este sentido, deben, tanto en los cambios de los sistemas nacionales como de su proyección regional e internacional, formar ciudadanos del mundo plenamente capacitados para interactuar en sociedades cada vez más interdependientes y correlacionadas (Benítez, 1997).⁶

En este contexto es importante comprender, como lo manifiesta Enrique Iñigo (2000), que la imagen que la sociedad tiene de la universidad puede ser distinta a la realidad cotidiana que vive la comunidad universitaria. La universidad deberá convertirse en un agente activo de los procesos de transferencia de conocimiento, desarrollo y ejecución de programas de servicio y tecnología demandados por el estado, las empresas y otros sectores social

En resumen, se puede plantear que, tanto los desafíos de la ciencia y la técnica, como, los del desarrollo socioeconómico son a su vez retos que sin lugar a dudas asume la formación universitaria. Se trata de la formación de profesionales incorporados de manera activa a una sociedad donde el conocimiento y un nuevo modo de hacer, cuando de desempeño laboral se trata, se convierten en un recurso importante para garantizar el desarrollo económico al que aspira cualquier país (Vega, 2005).

Lo analizado nos lleva a plantear la necesidad de que las relaciones establecidas por el binomio educación superior-mundo del trabajo se den a

⁶ Benítez Cárdenas, F y colaboradores. (1997). La calidad de la Educación Superior Cubana. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XVII. No1. P. 40- 54. CEPES, Cuba.

partir de un proceso continuo, permanente, integrado al conjunto de la misión de las IES y de sus actividades.

2.2 VINCULO FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO.

La aplicación y el fortalecimiento de la vinculación entre Universidad y Mundo del Trabajo se han convertido en uno de los temas centrales en el mundo y en América Latina.

Para Hernández (2006) El vínculo universidad y mundo del trabajo se considera una necesidad en la visión de la universidad para su proyección tanto interna como externa y en este sentido, el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales constituye un importante elemento de análisis de la calidad de los graduados, por lo que se convierte en una proyección a la perspectiva externa de calidad de los procesos universitarios.

A su vez Ana Margarita Sosa (2002) expresa que en el devenir histórico de la universidad se ha definido cada vez con mayor precisión y amplitud la participación y relaciones de la educación superior con determinadas funciones y exigencias políticas, ideológicas, de acumulación y desarrollo del conocimiento en general y también de respuesta a las crecientes necesidades económicas, de amplia repercusión mediata e inmediata para el desarrollo social.

La educación superior no ha escapado a los efectos de la globalización y a transformarse en un bien transable, con el que se comercializa cada vez más libremente. Para Passarini (2013), el conocimiento adquiere mayor valor y las Instituciones de Educación Superior tienen una significativa importancia como generadora y difusora del mismo. En el devenir histórico de la Universidad se ha ido definiendo, con mayor precisión y amplitud, la participación y relaciones

de la educación superior con determinadas funciones y demandas, ya no solo políticas, ideológicas, y de acumulación y desarrollo del conocimiento en general, sino también de respuesta a las crecientes exigencias económicas, de amplia repercusión mediata e inmediata para el desarrollo social.

Específicamente, la formación de profesionales, como una de las tareas básicas de la educación superior, se encuentra en el centro de esta problemática. La misma está sometida a permanentes tensiones que le impulsan a avanzar hacia nuevos paradigmas y metas que involucran la necesidad y el afán de alcanzar cada vez más altos y pertinentes niveles.

En la medida que las exigencias han crecido, se hace necesario revisar periódicamente, el modelo institucional adoptado, sus planes estratégicos y la frecuencia con la que se realizan las evaluaciones institucionales, y con ello la actualización de los perfiles profesionales y los cambios de planes de estudios, donde tienen un espacio esencial los estudios de seguimiento de graduados (Passarini, 2013).

En la educación superior ecuatoriana y en particular en la Facultad de Especialidades Empresariales de la UCSG, se evidencia la ausencia de instrumentos y mecanismos para desarrollar el seguimiento a los graduados, tan solo como antecedente se tiene el “Estudio de empleabilidad de los graduados, realizado por Sistema de Seguimiento a los Graduados UCSG (2012), lamentablemente discontinuado.

Por otra parte, Iñigo (2000), considera que la formación de profesionales constituye una de las funciones fundamentales en el desarrollo de la universidad contemporánea, y es destacada por todos los autores y estudiosos de la problemática universitaria de diversa manera, algunos a la hora de definir

las labores universitarias pueden destacar unas u otras, pero ninguno excluye la formación de profesionales.

En este sentido, Casaliz (como se citó en Iñigo, 2018), indica que: “Hay cuatro misiones fundamentales de la universidad: primero la intelectual, es decir, la misión de desarrollo del conocimiento; la misión humanista que es la misión de formación del ser, del joven particularmente, es una formación ética; la misión utilitaria, que es la formación de los profesionales que necesita la sociedad, y finalmente, una misión sociopolítica, la universidad es un agente de cambio de nuestras sociedades, de nuestras naciones”.⁷

Esta definición, al margen de otras aristas para su análisis (quizás controvertidas, como el uso del término "utilitaria" para, y solo referido a la formación), resulta particularmente demostrativa en el reforzamiento de la importancia de la formación de profesionales entre las misiones universitarias contemporáneas y su vocación de impacto y vínculo con la satisfacción de determinadas necesidades sociales e individuales presentes (Iñigo, 2016).

2.3 SEGUIMIENTO A GRADUADOS.

En un contexto donde las relaciones sociales, culturales y los intereses políticos sobre el desarrollo científico y tecnológico tienen un rol preponderante surge la oportunidad de imprimir un nuevo enfoque al seguimiento de los graduados. Es la ocasión para las IES de posicionarse en el centro de esta discusión y promover una nueva temporada de estudios sobre seguimiento de graduados, que trasciendan los estudios de éxito laboral

⁷ Casaliz, P. (1996): La modernidad de la Universidad en el siglo XXI. Ponencia presentada en Seminario Internacional Modelos de Universidades en América Latina. Bolivia, pag.72.

aprovechando la discusión sobre las competencias profesionales y las exigencias de los mecanismos de evaluación y acreditación.

Por otra parte, tenemos que los estudios de seguimiento de graduados son una alternativa para comprender la relación entre la formación profesional y el mundo del trabajo, así como la satisfacción de demandas externas e internas, entendiendo que ellas abarcan las necesidades individuales, colectivas, institucionales y sociales.

Dentro de las aportaciones más relevantes que se han producido en los últimos años en este ámbito tanto desde una óptica macroeconómica como microeconómica. En primer lugar se hace referencia a los principales trabajos internacionales sobre esta materia, describiendo la metodología y los criterios a partir de los cuales se aborda el análisis de la transición desde la universidad al mercado de trabajo. En segundo lugar se mencionan las investigaciones llevadas a cabo en Europa, sintetizando las principales conclusiones. Freire, M. (2009, 14-15)

Entre los trabajos internacionales sobre la incorporación de los universitarios al mercado laboral cabe mencionar el proyecto CHEERS promovido por la unión europea, que analiza la situación de los titulados en el curso 1994/1995, cuatro años después de su graduación. Este estudio abarca una docena de países europeos entre los cuales figura España y a los que posteriormente se unió Japón.

La encuesta comprende una muestra de 40.000 graduados universitarios y se emplea un cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas. Estas encuestas fueron en algunos casos complementadas con estudios de casos particulares en profundidad, mediante entrevistas a graduados y

empleadores. En segundo lugar cabe mencionar el proyecto REFLEX y que viene a ser una continuación del proyecto CHEERS en la medida en que son los mismos expertos del proyecto anterior los que participan en su elaboración. El informe REFLEX aporta una imagen más actualizada sobre la trayectoria de los graduados europeos tras la obtención del título universitario.

La metodología de REFLEX se apoya en una macro encuesta de 40.000 titulados universitarios de un conjunto de 17 países europeos, y se centra esencialmente en la cohorte de graduados de los cursos 1999 al 2000 a los que se les encuestó cinco años después de haber terminado los estudios.

En el ámbito de los estudios de inserción laboral realizados en el contexto de España, la preocupación por la inserción laboral de los universitarios es muy reciente, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios.

La preocupación por este campo de la investigación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria y los cambios en los planes de estudio (espacio europeo de educación superior). Sin embargo, se constata que, institucionalmente y de forma generalizada, en las universidades españolas no se realizaban dichos estudios, aunque sí los han realizado investigadores individuales del mercado del trabajo, pero ciñéndose a titulaciones concretas.

Actualmente, la situación ha cambiado, y desde hace ya aproximadamente cuatro años las propias universidades han ido creando centros de investigación que se dedican a generar sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes de los éxitos en encontrar empleo y los métodos de búsqueda de empleo más utilizados.

Según Freire, M. (2008, 15-16) Los objetivos concretos perseguidos son:

- Obtener información sobre la opinión manifestada por los titulados respecto a la calidad de la educación universitaria obtenida.
- Las necesidades manifestadas por los titulados de una formación adicional de postgrado para encontrar un empleo.
- El tiempo que tardan los titulados en obtener el primer puesto de trabajo.
- Conocer los medios y las vías utilizadas en la búsqueda de empleo por parte de los titulados universitarios.
- Obtener el grado de importancia y satisfacción que tienen los titulados con determinados aspectos del trabajo.
- Finalmente, se trataría también de evaluar la percepción de las empresas sobre la adecuación de la formación recibida en la universidad, pero a través de la opinión de los titulados.

Freire, M. (2009, 15), indica que entre los informes más destacados cabe señalar los llevados a cabo por la ANECA (Encuesta de Inserción Laboral, 2004; El profesional flexible en la sociedad del conocimiento, 2007); El VII Estudio de Inserción Laboral, Fundación Universidad Carlos II, 2004; La contribución de las universidades españolas al desarrollo, Fundación C y D, 2006 y los Informes sobre Inserción Laboral de los Universitarios de A Coruña 2000-2004, 2004/2005, 2005/2006.

Seguimiento a Graduados Universitarios en el Ecuador.

No hay datos consolidados de empleabilidad de graduados en las universidades públicas del país. Y quienes rinden los exámenes **Ser Bachiller** escogen a ciegas qué estudiar. Los testimonios muestran que alcanzar un cupo en la carrera deseada no lo es todo, ya que luego viene la fase más difícil: la

búsqueda de trabajo. Así lo dice la Secretaría de Educación Superior (Senescyt), con datos

de las postulaciones de los bachilleres.

García, A. y Rosero, M. (2018) expresan que la inserción laboral de los recién egresados, particularmente de los que siguieron las carreras más demandadas, tiene matices. Y, en buena parte de universidades, tanto públicas como privadas, el seguimiento a los graduados es abordado solo como un requisito de la Ley Orgánica de Educación Superior, del 2010.

Aún resta mucho por hacer para relacionar a los graduados con el ámbito laboral. Y eso es grave, afirma Enrique Santos, miembro académico del Consejo de Educación Superior (CES).

¿Por qué? Ni la universidad ni la empresa ni el bachiller reciben retroalimentación. Los alumnos que salen del colegio y sus padres no conocen si hay saturación en una profesión, si lo que se enseña guarda relación con lo que demanda el mercado o si es necesario hacer ajustes en las mallas. En algunos centros privados ya cuentan con sistemas estructurados de bolsas de empleo, que facilitan el vínculo entre las empresas y los profesionales jóvenes. “En las universidades públicas se deberían replicar esas prácticas”.

En la Universidad San Francisco de Quito (Privada) existe un Departamento de Contacto Empresarial, que ubica a sus graduados en el país o el extranjero cuando hay ofertas laborales. Los más buscados son de Administración de Empresas, Marketing, Finanzas, Economía, Ingeniería, entre otras.

García, A. y Rosero, M. (2018) indican que solicitaron cifras de inserción laboral de los egresados de la Universidad Central del Ecuador con sede en Quito, lo que permitió constatar que ni en esta, la segunda universidad que

más alumnos acoge en el país, existe un seguimiento unificado a los graduados del último año.

De las 56 carreras, solo se entregaron datos de empleabilidad correspondientes a 20. Entre ellas del área de Salud e ingenierías. Ahora se busca implementar un mejor sistema de seguimiento. Y se afinan procesos para medir el porcentaje de empleabilidad de sus profesionales.

En la Facultad de Ciencias Administrativas, una de las que más demanda tiene, no disponen de datos sobre cuántos de sus graduados en el 2017 actualmente están empleados.

Enrique Santos del CES espera que en el nuevo modelo de aseguramiento de la calidad del CEAACES, el seguimiento a los graduados sea más completo.

3. LA INSERCIÓN LABORAL.

La inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo es un tema que ha atraído fuertemente la atención de los investigadores de distintas disciplinas sociales, especialmente en los últimos años, debido a las dificultades de empleo a las que se enfrenta el colectivo de universitarios y la creciente complejidad en su incorporación al mundo laboral.

El estudio del comportamiento de las relaciones entre la educación superior y el empleo constituyen siempre una cuestión de máximo interés, sobre todo en la situación económica actual con elevadas tasas de desempleo y precarización en el Ecuador. La transición desde la educación al trabajo y la inserción en el mercado laboral representa un cambio importante en la vida de las personas.

La rentabilidad de la educación es uno de los temas más debatidos en economía de la educación. La mayor parte de las teorías existentes coinciden en considerar la educación como un bien de inversión que aumenta la probabilidad de que los individuos que la poseen perciban salarios más elevados. Sin embargo, no existe consenso en la literatura sobre los motivos de por qué las empresas están dispuestas a pagar más a los trabajadores con mayor nivel de educación. Freire (2008) manifiesta que la teoría del Capital Humano mantiene que la educación aumenta la productividad de los individuos que la poseen. La mayor productividad de los trabajadores en función del nivel educativo justifica que las empresas compitan por apoderarse de los

trabajadores con mayor nivel educativo o más formado, con la consiguiente elevación de los salarios que éstos reciben.

Por otro lado, también se podría hacer mención a la teoría del Filtro que señala que la educación es utilizada como una forma de selección de los individuos más productivos.

Freire (2008, 10) continua en su análisis expresando que, en cualquier caso, tanto para la teoría del Capital Humano como para la teoría del Filtro existe una fuerte relación positiva entre el salario y la educación adquirida cuando se expresa en términos promedio.

La revisión de las principales aportaciones de estos modelos sugiere que la educación es una variable fundamental en la determinación del salario y en el aumento de la probabilidad de encontrar un empleo entre los jóvenes. Sin embargo, la literatura científica apunta a que otras características como el sexo, la edad, la experiencia, la habilidad innata, así como la propia actitud del joven hacia el trabajo (su predisposición a aprender, a innovar contenidos, etc.) pueden ser cruciales para conseguir un empleo que sea estable y que esté bien remunerado.

En el actual contexto educativo, en el que los jóvenes, en promedio, tienen niveles de estudios superiores a los de sus padres, analizar en detalle la contribución marginal de la educación respecto a otras variables es cada vez más importante.

Por lo que se hace necesario tener en cuenta la coyuntura económica y las condiciones del mercado laboral; además de conocer los requerimientos del puesto de trabajo y el comportamiento de búsqueda de empleo de los universitarios.

Al analizar estudios relacionados con la Inserción Laboral en el Ecuador, se constata que la dotación de capital humano de cada individuo es un factor que condiciona su decisión de participar en el mercado de trabajo y su probabilidad de encontrar un empleo.

Si los graduados lograran encontrar un empleo al poco tiempo de finalizar sus estudios, y existiera un ajuste apropiado entre las cualificaciones obtenidas y los requerimientos del puesto de trabajo, se podría hablar de una transición adecuada del sistema educativo al mercado del trabajo.

Asimismo, en el plano individual, la identificación de hasta qué punto debe invertirse en capital humano y cuándo y cómo debe hacerse la transición al mercado laboral, es una inquietud que preocupa tanto a los estudiantes como a sus familias.

El entorno socioeconómico de los titulados universitarios se ha modificado sustancialmente en los últimos años, afectando de forma directa al marco del empleo en el Ecuador. El aumento de las tasas de desempleo, la falta de flexibilización en las relaciones laborales, la modificación de las estructuras de empleo, la incorporación de la mujer al mercado laboral y los métodos de gestión empresarial, entre otros, constituyen algunas de las grandes transformaciones acaecidas en el presente.

Por otra parte, la sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al Mundo del Trabajo, estos cambios generan nuevos patrones de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. Blanco, J. (2005) considera que estos 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 desempleo son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

Asimismo, 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).

3.1 EMPLEABILIDAD A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y OCUPABILIDAD.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer (2002:65). Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

De acuerdo a las reflexiones anteriores 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.

Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis en el presente libro, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad. Sin embargo, los elementos que se analizan como estrategia de inserción a las dinámicas laborales, son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias básicas, transversales, los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

Para Rentería (como se citó en Martínez, 2011), el término “empleabilidad” se desglosa de la palabra inglesa *employability*, lo cual se relaciona con el constructo empleo. Considerando esta versión simplificada de la empleabilidad, ser empleable es tener la habilidad de contar con un empleo, lo contrario es no ser empleable que significa lo opuesto. Para Campos (2003) indica que el concepto empleabilidad no existe dentro de la lengua castellana por lo tanto se forma de una síntesis de la palabra *employ* que se enfoca en el constructo empleo a esto se suma la palabra *ability* que se traduce como habilidad. Considerando esto el concepto literal era, la habilidad que se tiene para encontrar u obtener un empleo, conservarlo evitando el desempleo.

Con el pasar del tiempo la empleabilidad ha seguido siendo considerada como una habilidad, posteriormente se le añadió a este término más contenido, de tal modo que fue denominada como aquella aptitud o capacidad que posee una persona para contar con un empleo lo cual motive a satisfacer sus propias necesidades de tipo profesional, económicas, desarrollo y promoción en el

transcurso de su vida, en donde implicaba el cambio a otros tipos o modalidades de trabajo, diseñando un plan de carrera.

Esta nueva definición sobre empleabilidad acercándose al constructo de competencia, tal como lo indicaron Brunner (2001) y Goleman (1999), construyendo un mayor contenido en cuanto a lo que se define e implica obtener un empleo, para Rentería (como se citó en Martínez, 2011) en donde se ubica énfasis en la empleabilidad como un asunto de carácter individual, como una habilidad que permitía a la persona permanecer dentro del mercado de trabajo. Pese a esto a un no era considerado como una competencia, hasta hace pocos años aun la empleabilidad no se la relacionaba con la responsabilidad social como una preocupación real, puesto que solo se la vinculaba con aquellos asuntos relacionados a la oferta y demanda en el mercado de trabajo.

Entonces, desde hace una década se la considera a la empleabilidad como una cuestión de responsabilidad que se comparte entre las personas, empresas u organizaciones y las Instituciones de Educación Superior, lo cual resulta coherente, puesto que se relaciona a una competencia de carácter personal, que el estudiante debe desarrollar de por vida.

Considerando esto Rentería (2001) mantiene que es innegable la tendencia a indicar que recae la responsabilidad de ser empleable sobre el individuo. Dicha conclusión se apoya en términos empíricos en los resultados investigativos obtenidos en los estudios de Rentería (2006) y de Álvarez, Bustos y Valencia (2004).

Los autores citados coinciden en entregar una mayor relevancia a los elementos personales que se asocian con la empleabilidad (especialmente la flexibilidad, iniciativa y el poder de adaptarse) que con aquellos factores que se relacionan con lo social y del entorno (específicamente generación de negocios, reducción del salario, oferta de trabajo, etc.). Sin embargo, los investigadores, indican que estos aspectos son usados en los procesos de selección y despido.

De acuerdo a Rentarías y Andrade (como se citó en Martínez, 2011) indican que **la empleabilidad es una competencia que poseen los individuos que se construye en la sociedad**, así como también lo manifiesta la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999). Los individuos tienen la responsabilidad de formarse y aceptar todas las consecuencias de las decisiones que tomen; por otro lado, las empresas y las instituciones forman implícitamente diversos factores, como lo son las habilidades, competencias, conocimientos y diferentes características que determinan a una persona como empleable, adicional a ello son las encargadas de fomentar un ambiente y entorno apto para que se genere un proceso de socialización.

Por otro lado, y siguiendo lo expresado por Álvarez, Bustos y Valencia (2004) indican que la empleabilidad guardando relación con el proceso de socialización e individuación forma aquella competencia necesaria para afrontar, tanto demandas de manera inmediata como futuras en un mercado laboral, para lo cual se trazan diversos objetivos de carácter profesional, con características flexibles, por otro lado se crea la necesidad de aprender, lo cual

fomenta un desarrollo social y humano por medio del trabajo. Por lo tanto, la empleabilidad se convierte en una construcción de tipo social evolutiva y de manera dinámica, que pierde su aislamiento en los individuos, lo cual genera un requisito exigido: la calidad de vida y el trabajo.

Para Campos (2003a, 2003b) la empleabilidad incluye las competencias de los sujetos para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. La competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al auto-desarrollo 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, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

Rentaría y Andrade (2007) insisten en que las personas no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

En este sentido podemos afirmar que, siguiendo a Rivera (2004) y a Rodríguez (2010), la competencia para la empleabilidad incluye dos grandes ámbitos o apartados: competencia para la empleabilidad relativa al diseño de la carrera y el acceso al empleo; y habilidades para conservar el empleo y mejorar en él. Este segundo grupo podría incluir la competencia para integrar adecuadamente la experiencia profesional al finalizar la vida laboral.

Como se mencionó anteriormente, la empleabilidad ya no es considerada como un medio que sirve como regulador entre la oferta y demanda en un mercado de trabajo, luego se indicó que la empleabilidad era aquella capacidad o habilidad personal que utilizan las personas para obtener un empleo y al mismo tiempo mantenerlo. Posteriormente se manifestó que la empleabilidad era una habilidad personal, actualmente esta es considerada como una competencia personal ligada a la responsabilidad social (Martínez, 2011).

Por todo ello, según Vega, J.F. (2005), el estudio de las competencias ocupa hoy un espacio de primer orden y es tratado por su importancia por diversas instituciones y autores, entre los cuales podemos reconocer determinadas tendencias en su tratamiento y definición, que nos permite identificar que, la noción de competencia admite al menos tres grados de complejidad. En la instancia más completa y básica podríamos entender por competencia a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. En cambio, desde una perspectiva más explícita, las competencias equivaldrían al saber (asociado con el conocimiento), al poder hacer y al saber hacer (vinculados a las capacidades), al saber para qué hacerlo, querer saber y hacer, al cual podría agregarse el saber ser (relacionado con los valores).

Finalmente, en un ámbito más amplio las competencias podrían corresponder al compendio de acciones destinadas a conocer, aplicar, dominar, optimizar, evaluar e innovar. Estos tres niveles de complejidad son planos de una misma perspectiva, no reflejan contradicciones, en donde lo más importante es aceptar el sentido generativo que se le asigna a sus alcances. Esto quiere decir que las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre,

más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances (Guédes, 2000)⁸.

Así, el estudio de la competencia profesional como una forma de competencia laboral, rebasa la mera significación económico-laboral del término para proyectarse como un importante componente en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción de un aprendizaje donde se acrecienten las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo, como expresión de las tendencias más contemporáneas del mundo del trabajo que presenta al hombre como punto focal de los procesos laborales (Hernández, 2006).

Con relación a las Competencias, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, en su bienvenida a los estudiantes al inicio del Segundo Semestre del 2018, ANEXO 1, expresa:

La Universidad, en la sociedad del conocimiento, se ha de caracterizar por trabajar en sus tres funciones sustantivas: Docencia, investigación y vinculación, que nos permitan el intercambio y la búsqueda de nuevos sentidos epistémicos, cognitivos, afectivos. Todo ello implica para la comunidad una actitud y el compromiso de una nueva sensibilidad que ha de apoyar, desde marcos de convivencia, la creación de relaciones positivas entre los jóvenes estudiantes de la institución, sus docentes y autoridades.

⁸ Guédes, Víctor "Las competencias en las organizaciones del siglo XXI" en El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela, pag.113 Tedesco JC

Estos planteamientos significan trabajar las Competencias del Siglo XXI que dotan de sentido a los aprendizajes: Lo colaborativo, Comunicar, Pensamiento crítico, Creatividad y la competencia digital

3.2 CONSIDERACIÓN CONCEPTUAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL.

Considerando lo expuesto en el presente capítulo podemos afirmar que uno de los retos más importantes de la Universidad hoy en día es la formación de los graduados y su adecuación a las exigencias del Mundo del Trabajo, siendo uno de los más importantes la Inserción Laboral que hoy se la ve como el tránsito del Graduado al primer empleo.

El Autor del presente libro propone que el concepto de Inserción Laboral se considere como un Proceso mediante el cual la Institución debe alcanzar un nivel de estabilidad y satisfacción personal, laboral y social, en sus graduados. Para lo cual hacen falta tres áreas de trabajo, La Institucional tanto en su Vínculo con el Mundo del trabajo como en la Formación Profesional de sus Graduados, así como también La Personal, en la que la Universidad trabaja en el desarrollo de Competencias básicas Personales y el Rol que deben desempeñar los graduados para su adecuada inserción.

Por lo que La Inserción Laboral como parte de la Responsabilidad Social de la Universidad basada en su Pertinencia y Calidad considera los siguientes aspectos:

- 1) **El Institucional:** Labores con el Mundo del Trabajo, como la Bolsa de Trabajo y Estudios de Graduados, y la Formación Profesional del Estudiante, como se considera en las Prácticas Preprofesionales y en el

Desarrollo Profesional (Preparar Plan de vida Profesional, Preparar Curriculums, Entrevista del Trabajo, etc.)

- 2) **Desarrollo Personal:** el cual considera el Desarrollo de Competencias personales básicos, transversales en el Graduado.

De lo planteado se puede observar cómo se corresponden los Componentes de la Inserción Laboral, por lo que sabremos si están en déficit, cumplen o no su Rol adecuado, que acciones se deben tomar, el Tiempo de implementación, entre otros aspectos.

Lo planteado supera el Concepto de que la Inserción Laboral es el tránsito de la Universidad al primer trabajo, para plantearla como un Proceso el cual considera además la **estabilidad** en el trabajo y la **Satisfacción** que obtiene el graduado a nivel personal, laboral y social.

4. FORMACIÓN DEL EGRESADO

4.1 DESARROLLO PROFESIONAL.

En la presente investigación se emplea el término Desarrollo Profesional a actividades, programas, y/o eventos, extracurriculares, que no son parte de la malla curricular, y que complementan la formación y el crecimiento del futuro egresado, desde cuando ingresan al primer semestre hasta cuando egresan como profesionales, considerando la dinámica del Mercado Laboral, facilitándoles su Inserción Laboral, tales como:

- Sentido de pertenencia (identificación)
- Plan de desarrollo profesional
- Programas de emprendimiento
- Desarrollo de Competencias
- Preparación de currículums
- Entrevistas de trabajo
- Seguimiento a la propuesta de trabajo
- Formación de Networkings
- Prueba psicotécnica
- Ferias empresariales
- Eventos empresariales (Congresos, Seminarios, Conferencias)
- Bolsa de Trabajo
- Asesoramiento en Negociación de Contratos de Trabajo: salarios y beneficios
- Asesoría con Cazadores de Talentos (Head Hunters)
- Agencias de empleo
- Anuncios clasificados

- Asociación de Exalumnos

4.2 FORMACIÓN EXTRACURRICULAR

Lograr una educación superior de calidad es un objetivo fundamental de cualquier sociedad. En este sentido se han llevado a cabo muchos esfuerzos por comprender y mitigar la deserción, por un lado, y por fomentar el aprendizaje y el buen desempeño académico de los estudiantes, por otro.

A partir de los años ochenta se comenzó a fijar la atención también en un fenómeno que, según se ha demostrado, está estrechamente relacionado con los anteriores, el involucramiento estudiantil, entendido como el compromiso activo del estudiante con su propia experiencia formativa. En México, donde son recurrentes los estudios e informes que señalan datos alarmantes en términos de deserción y fracaso estudiantil, se han realizado también investigaciones que reflejan que existe poco involucramiento estudiantil (Torres, 2009).

Por otro lado, es creciente la atención que prestan las instituciones de educación superior a ofrecer una vida universitaria dinámica, llena de opciones formativas como complemento al salón de clases. Se trata de las comúnmente denominadas actividades extracurriculares (deporte, arte y cultura, conferencias, acción social, entre otras). En muchos casos incluso este ámbito se convierte en el principal diferenciador ante la competencia, o cuando menos en una fuerte ventaja competitiva.

Siendo por eso importante profundizar en el fenómeno del involucramiento estudiantil desde un nuevo enfoque, siguiendo además las sugerencias de otros autores. Por un lado, centrándose en el involucramiento en lo que a

actividades extracurriculares se refiere; por otro, al hacerlo esencialmente de forma cualitativa -hasta ahora han predominado los estudios cuantitativos- (De Garay, 2004; Torres, 2009); también por permitir la comparación entre dos extremos, alumnos involucrados y alumnos no involucrados (Ríos, 2004; Flores, 2005) y finalmente por incluir, además de alumnos, a otros actores importantes y generalmente excluidos de este tipo de estudios, como es el caso de profesores y administrativos (Flores, 2005). Los hallazgos de la investigación demuestran que las actividades extracurriculares son un elemento muy importante en el ámbito universitario por cuanto contribuyen a la formación integral del joven y generan una atractiva vida universitaria. No obstante, dichas actividades deben quedar en un segundo plano en relación a la academia, como complemento de la misma.

La existencia de una fuerte apatía estudiantil se revela como un fenómeno estrechamente relacionado en sentido negativo con el involucramiento extracurricular y que marca en gran medida la experiencia universitaria de los estudiantes. Los factores que pueden determinar el involucramiento se engloban en tres grandes categorías: el propio estudiante (madurez, personalidad, intereses, etc.), el entorno del estudiante (familia, amistades, contexto educativo y cultural del país, etc.) y la institución (ambiente, oferta de actividades, recursos, fomento, etc.).

En cuanto a las consecuencias, las más importantes son el desarrollo personal y la formación integral del joven así como un mayor sentido de pertenencia e integración con la comunidad universitaria.

5. NUEVOS FACTORES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL

5.1 ESTUDIANTES DE CONTEXTOS VULNERABLES

Las experiencias de integración social y académica en la educación superior han sido estudiadas principalmente a partir de investigaciones acerca de deserción o retención, así como también a partir de estudios que abordan las experiencias de estudiantes de contextos vulnerables en diversos establecimientos educativos.

En dichos estudios según Leyton, Vásquez, Fuenzalida (2012), los elementos centrales de la integración social se asocian con las posibilidades de relacionarse con sus compañeros, la intensidad y calidad de esas relaciones, la existencia de relaciones con sus profesores en espacios extraacadémicos y los niveles de participación en actividades extracurriculares. Por otro lado, las experiencias de integración académica se observan, principalmente, a partir del rendimiento académico, el desarrollo de habilidades de estudio, los niveles de satisfacción con el desarrollo intelectual y los aprendizajes adquiridos, la percepción que tienen los estudiantes de la calidad e interés por su aprendizaje por parte de los docentes y el compromiso que los estudiantes tienen con sus estudios (Pascarella y Terenzini, 1979; Pascarella, Duby e Iverson, 1983; Tinto, 1993; Thomas, 2002; Lizio, Wilson y Simons, 2002; Canales y de los Ríos 2007, 2009).

En Chile, y principalmente en los estudios respecto de la retención/deserción de los estudiantes en la educación superior, se evidencia que los factores más importantes que configuran las experiencias educacionales incompletas son las variables de origen social, tales como el capital económico (expresado en el

ingreso forzado al mercado laboral o en la deserción por falta de recursos) y el capital cultural, heredado de las familias y el establecimiento de educación secundaria (Canales y de los Ríos 2007, 2009; González y Uribe 2005; Meneses et al. 2010. Complementariamente, González y Uribe (2005) dan cuenta de otro factor: el sentimiento de desigualdad que tienen los estudiantes vulnerables frente a sus compañeros, percepción basada en la constatación del mayor capital cultural de los padres de estos últimos (es decir, que estudiaron profesiones universitarias) y en el establecimiento donde cursaron los estudios de Enseñanza Media (educación privada). En esta misma línea, el estudio de Canales y de los Ríos (2009, pp. 62-63) evidencia que “en instituciones de élite, los alumnos vulnerables se sienten especialmente distintos del resto de sus compañeros. El proceso de integración resulta arduo, porque los estudiantes desconocen la vida universitaria y sus requerimientos”.

Por otro lado, Castillo y Cabezas (2010) en su estudio acerca de la trayectoria de los estudiantes que son **primera generación** al ingresar a la educación superior, dan cuenta de la importancia de elementos tales como el capital cultural, las expectativas familiares, las experiencias escolares previas y el desarrollo de proyectos educacionales postsecundarios dentro de las posibilidades de ingresar a la educación superior.

En Latinoamérica como lo indican Silva y Jiménez (2015), la incorporación de jóvenes de bajos niveles socioeconómicos a la educación superior se ha canalizado a través de las instituciones públicas; en las instituciones particulares de élite es un fenómeno inusual. En otros países, esta tendencia resulta menos extraña y comienza a percibirse como deseable. En Estados Unidos, por ejemplo, instituciones que pertenecen al grupo Ivy League (entre

ellas Harvard y Yale) cuentan con programas que incorporan a jóvenes de bajos ingresos económicos con un notable talento, con la finalidad de diversificar su estudiantado. En Gran Bretaña, Reay, Crozier y Clayton (2009), en el trabajo "Extraños en el paraíso", analizan el caso de jóvenes ingleses con alto rendimiento escolar provenientes de la clase trabajadora becados en universidades de élite. Afirman que el fenómeno reporta beneficios tanto para los jóvenes, porque reciben una educación de calidad, como para la institución, dado que se enriquece con la diversidad sociocultural. Sin embargo, la integración exitosa de estos estudiantes al ambiente de las universidades de élite es un proceso complejo debido al riesgo latente de conflictos sociales producidos por la asimetría en las relaciones entre los diferentes sectores de la comunidad universitaria (Reay, Crozier y Clayton, 2009). La adaptación de estos jóvenes les exige "niveles casi sobrehumanos de motivación, capacidad de recuperación y determinación" (Reay, Crozier y Clayton, 2009: 1115), para lograr el éxito y la confianza en sí mismos.

Por otro lado, en Chile, estudiaron las experiencias de estudiantes de contextos vulnerables en diferentes tipos de instituciones (élite, pluriclasistas y de estratos bajos) y reportaron que entre quienes arriban a universidades de élite, prevalece "una experiencia de desclasamiento y de negación de sus orígenes sociales como una estrategia para integrarse a la institución" (Leyton, Vásquez y Fuenzalida, 2012: 61).

Lo anteriormente expuesto permite afirmar que en la UCSG tenemos estudiantes en "Condición de Desventaja" la que podemos definir como una "Situación de inferioridad en que se encuentra una persona o una cosa con

respecto a otra". Gran Diccionario de la Lengua Española © 2016 Larousse Editorial.

Ante esta situación debemos considerar a la **equidad** o **igualdad social**, que es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales como la justicia, la igualdad y la dignidad entre distintos grupos sociales.

La equidad social supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo y equitativo, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca cada persona.

La falta de igualdad de oportunidades suele provocar situaciones que se perpetúan de generación en generación. La equidad social no consiste en eliminar las diferencias, sino en valorarlas y darles un trato equivalente para superar las condiciones que mantienen las desigualdades sociales.

Conviene, desde ahora advertir, como expresa Tunnermann, C. (2011), que calidad y equidad no son términos excluyentes. Más bien, la falta de equidad social suele ir de la mano de sistemas educativos de mala calidad. Es posible promover el mejoramiento de la calidad educativa sin afectar su carácter equitativo. Pero también es cierto que pueden darse tensiones entre equidad, eficiencia y calidad. Precisamente, el esfuerzo en nuestros países debe ir encaminado a diseñar una política educativa que facilite el logro simultáneo de estas metas. Pablo Latapí estima que es necesario entender el concepto de calidad como la convergencia de los cuatro criterios que suelen servir de referencia para evaluar el desarrollo de la educación: relevancia, eficacia, eficiencia y equidad.

El concepto de calidad de la educación es, pues, un concepto relativo, histórico, dinámico, complejo y transformador y no excluye a la equidad.

5.2 LA APARIENCIA FÍSICA EN EL MERCADO LABORAL.

Ser atractivo, tener buena apariencia física, no es un atributo indiferente en las relaciones humanas y mucho menos en el mercado laboral, donde quienes son agraciados suelen obtener mayores beneficios.

Los factores de discriminación social son varios. Algunos fincan en cuestiones naturales o inherentes, como edad, color de piel o sexo. Y en la actualidad se ha convertido en un capital clave la belleza física.

Se diría que existe la desigualdad física, ya que no es lo mismo ser lindo que feo. Sobre todo si se piensa que la apariencia hace la “diferencia” en muchos casos, sobre todo en el mercado laboral.

Al menos eso arrojan los estudios empíricos que analizan cómo afecta el físico de las personas en la posibilidad de conseguir empleo o de prosperar en él, como resalta el artículo: “Los lindos tienen ventajas laborales”, publicado en Eldiaonline.com, en el que se expone:

“En Estados Unidos y Canadá, aquellos individuos considerados más “atractivos” suelen ganar entre un 5 y un 10% más, según las investigaciones sobre beauty labour market (o economía de la belleza) de los economistas Daniel S. Hamermesh y Jeff Biddle.

Por el contrario, las personas percibidas como feas no sólo tienen un sueldo inferior. Deben también “proactivamente compensar su falta de atractivo con mayor educación o mayor experiencia laboral”.

En el 2007, un grupo de investigadores de la Universidad de California, Referido en Case, J. (2017), publicó un estudio en el ‘Journal of Economic

Psychology' que concluye que los guapos ganan un 12 % más de media que los feos. Se analizaron los comportamientos de tres grupos de sujetos divididos según los cánones tradicionales de belleza y se demostró que los más atractivos obtenían mejores salarios que los medianamente guapos y que, a su vez, estos cobraban más que los difíciles de ver. El motivo principal que alegaron los científicos es que las personas más atractivas lo tienen más fácil para lograr la cooperación de otras.

Cuatro años más tarde, el profesor de Economía de la Universidad de Texas en Austin, Daniel Hamermesh, publicó el libro 'Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful' ('La belleza paga: por qué la gente atractiva es más exitosa'). Según su investigación, las personas atractivas ganan un promedio de 3 a 4 % más que el resto. En una entrevista, el autor se atrevió con un consejo importante: "no debes dedicar tu vida a una profesión en la que importe mucho la belleza. Por ejemplo, en lugar de ser presentador de televisión te irá mejor siendo locutor de radio. Es decir, si eres feo, dile adiós a tus sueños, a menos que conlleven investigar en un laboratorio sin ver la luz del día: ahí no podrás asustar a nadie".

Quienes no entran dentro de los cánones sociales de belleza tienen más barreras a la hora de encontrar trabajo. Esta tendencia, bautizada como 'lookism' es impuesta por algunas empresas en la selección de personal. En La revista FUCSIA.COM., se expresa que el lookism (también conocido como *aspectismo* en español) es la tendencia que impera en algunas empresas de contratar a personal con base en sus cualidades físicas, y no motivado por sus logros académicos y profesionales.

Para Barnes, H. (2012). El lookism es uno de los prejuicios sociales que con más frecuencia aparecen en el mercado laboral –y también en la vida social–. En sentido estricto, el término serviría para definir todas aquellas discriminaciones originadas por el aspecto del trabajador –su origen se encuentra en términos negativos tales como *sexism* o *racism*–, que le ha granjeado el sinónimo “fascismo del cuerpo”. Pero no únicamente alude a aquellos casos en los que una persona es incapaz de encontrar trabajo por su apariencia física, sino que estos son tan sólo la punta del iceberg de un problema mayor y que nos conduce a preferir, aun de manera inconsciente, a aquellas personas más agraciadas, elegantes, que mejor encajan con nuestro prototipo del atractivo, o simplemente, parecen más amigables.

La dictadura de la belleza es un tema de plena actualidad. La revista FUCSIA.COM. en su artículo “Sim Trabajo por feo” expresa que da igual donde posemos los ojos o por donde caminemos, que la industria de la moda, la publicidad o la televisión, entre otras, se encargan en conjunción de bombardearnos sobre cómo deberíamos ser, vestir, y, por qué no, cómo deberíamos querer ser. Todo ello haciendo uso de su arsenal pesado: enormes pancartas publicitarias que muestran esbeltos cuerpos; programas en el que solo se pueden apreciar presentadores con rostros perfectos; películas en los que los bellos actores se suceden en cada fotograma.

Pues bien, ahora resulta que en el Mundo Empresarial, las empresas también han adoptado esta práctica en sus procesos de selección de personal. Esto es, poner por encima el aspecto físico de sus potenciales trabajadores antes que el resto de sus aptitudes, del mismo modo que las revistas, la moda, la televisión

prefieren difundir el estereotipo de personas perfectas a través de sus plataformas de difusión.

Por otra parte, Adicionalmente, referido en Barnes, H. (2012), el profesor de Comportamiento Organizacional de la IE Business School Diego Vicente, ver Vicente, D. (2018), traza de manera bastante certera los rasgos del mundo en el que vivimos. Un mundo en el que ninguno estaríamos dispuestos a admitir que juzgamos a las personas por su apariencia, pero en el que seguimos haciéndolo, aun a nuestro pesar. “Es una pena, pero es así en muchos casos: vivimos en el mundo de la imagen, de la ilusión y la fantasía. Muchas veces seguimos categorizando a cada persona a partir de dos o tres rasgos”, concluye Vicente. Algo que no sólo afecta a los departamentos de selección de personal, sino que también incumbe a la mayor parte de nosotros, que seguimos haciendo bueno el razonamiento de “lo que es bello es bueno”.

“Las más afectadas suelen ser las mujeres de avanzada edad. La belleza suele identificarse con la juventud, algo especialmente importante en el caso de las mujeres”, nos explica Warhurst, C. (2018), profesor de Trabajo y Estudios Organizacionales de la Universidad de Sydney, en Australia, uno de los grandes expertos en el tema. “La discriminación siempre ha formado parte de nuestras vidas y esta es una manifestación más. Por ejemplo, lo que está ocurriendo en estos momentos es que se contrata a mujeres de clase media para puestos anteriormente ocupados por mujeres de clase más baja, por ejemplo, camareras. ¿Por qué? Porque se considera que el aspecto de estas mujeres de clase más alta es mucho más atractivo que las de una clase menor. La consecuencia es que son estas mujeres las que más sufren”. Sin

embargo, no son las únicas: como señalan sus últimas investigaciones, cada vez son más los hombres que se sienten marginados por su aspecto.

La estadística refrenda estas ideas: Jeffes, S. (1998), publicó a finales de los años noventa un ensayo, *La apariencia lo es todo* (Sterling House Publisher), en el que afirmaba que “las personas atractivas tienen de dos a cinco veces más probabilidades de ser contratadas y suelen ganar de un 12 a un 16% más”. Otro estudio realizado por Daniel Hammermesh y Jeff E. Bidle señalaba que aquellos que figuraban entre el 9% de los trabajadores menos atractivos de la empresa solían ganar menos que el resto. En muchas ocasiones, el prejuicio se oculta bajo explicaciones convencionales (“no respondes al perfil” es la frase que más he escuchado”, señala una joven dependienta), por lo que no hay lugar para la protesta. “El problema con el *lookism* es lo subjetivo que tiene, y su dificultad para definirlo”, prosigue Warhurst.

“¿Qué es guapo? ¿Qué no lo es?”, prosigue el profesor. “Por eso mismo, existen unas complicadas implicaciones cuando alguien mantiene que ha sido marginado por su apariencia. Es decir, si un trabajador se queja de algo así, otra persona debe acudir al centro de trabajo y decidir que, efectivamente, esa persona no es tan guapa como el resto de empleados”, señala Warhurst para poner de manifiesto lo complicado que es identificar este tipo de prejuicio. “Siempre vamos a tener que aplicar algún tipo de discriminación cuando elegimos a alguien para un trabajo. Ahora mismo, lo correcto es hacerlo por sus cualificaciones o la formación académica. En el pasado discriminábamos por raza o por sexo, pero ahora es ilegal hacerlo acorde a esos criterios, así que aplicamos otros”.

Adicionalmente en el artículo “Los lindos tienen ventajas laborales” publicado por Eldiaonline.com, encontramos:

“Ahora bien, ¿quiénes son “los lindos”? ¿Cuál es el parámetro de la belleza física? Los estándares de “atractivo”, según los investigadores, dependen de cada cultura en particular y además van cambiando a lo largo del tiempo.

Como sea, en cada caso el mercado laboral parece tener un olfato especial para saber cuál es el ideal adecuado. Y además hace una división entre aquellos trabajos donde la apariencia física es más importante.

Por ejemplo, no es lo mismo ser agricultor que artista, ser operario de máquinas que trabajar en una oficina con atención al público. El premio a la belleza es mayor en las llamadas “industrias de servicios”, donde el atractivo puede generar más clientela, más ingresos y más ganancias”.

Para finalizar podríamos concluir que una buena apariencia física, en suma, mejora el juicio de los demás, un atributo poderosísimo que al parecer mueve al éxito laboral y social. En cambio los feos, los no agraciados, tienen desventajas que pueden resultar irritantes

5.3 CONTACTOS Y RELACIONES.

El artículo “¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible”, publicado en la Revista Expansión, 2016, expone: “Decenas de estudios e informes internacionales confirman desde hace tiempo que un 'networking' bien armado es la mejor partida para conseguir un trabajo. No encontrarás trabajo si no tienes padrino, o un enchufe... Será prácticamente imposible que accedas a un puesto sin contactos... Puede resultar frustrante y muy duro, pero es cierto”.

“La estrategia de red de contactos tiene mayor éxito que otras, porque ayuda a encontrar aquellas oportunidades u ofertas de empleo ‘ocultas’, o que no se publican. Antes de que un puesto vacante aparezca en la web o en los anuncios de empleo de la compañía, éste permanece sin ser publicado. Generalmente el personal se entera de los próximos empleos vacantes mucho antes de que estos se publiquen”, asegura la jefa de la Unidad de Egresados Alumni de la Universidad del Pacífico, Chile, Catalina Reyes, expresado en el artículo “Aprende a utilizar la red de contactos para encontrar trabajo”, AméricaEConomía.com. (2016),

Muchas de las mejores vacantes de empleo no se publican inmediatamente en la web, por lo que enterarse antes de que se abra un nuevo puesto de trabajo gracias a la ayuda de un contacto en la empresa puede ser de gran utilidad.

Tener un buen contacto en una compañía puede ser de gran ayuda. Se podría saber con antelación si se abre un nuevo puesto de trabajo y comenzar el proceso de selección antes y con mayores posibilidades de llegar a la ansiada etapa de entrevista.

“La red de contactos tiene tanto éxito porque es la mejor manera de poder intervenir en el mercado de los empleos no publicados. La primera cosa que hacen muchos de los supervisores cuando necesitan un nuevo miembro de personal es preguntar a sus propios empleados y conocidos si saben de alguien confiable preparado. Así, se puede aumentar las posibilidades analizando la búsqueda de empleo con amigos, parientes y colegas, y solicitándoles que presenten personas de otras empresas”, apunta la experta en empleabilidad, Catalina Reyes

Harrison, L.H. (2017), manifiesta: “El mercado laboral oculto hace referencia a aquellas vacantes que las empresas prefieren no hacer explícitas y que cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza. En España supone el 75% de las vacantes. El mercado oculto es mayor para aquellos puestos que son más cualificados o especializados y, sobre todo, para perfiles de dirección y alta dirección. En estos casos puede alcanzar el grado del 85% de ofertas no visibles.

La práctica más segura para conseguir empleo en Colombia es a través de la red de contactos personal, así lo reveló la firma de consultoría Lee Hecht Harrison (LHH), líder mundial en servicios de transición de carrera y movilidad del talento humano.

Según sus cálculos, el uso de la red de contactos de cada persona tiene el 79 % de efectividad, mientras el registro de hojas de vida en plataformas virtuales solo alcanza el 11 % y participar en procesos con Head Hunters el 10%.

“Nuestra investigación demuestra que la gente usualmente estima que el tamaño de su red de contactos personal está entre media docena y un par de centenares de personas. Estas cifras son demasiado pequeñas. A menos que usted haya vivido en una cueva con alguien que le llevaba comida sus contactos son más que suficientes”, dijo Juan Carlos Linares, presidente para Colombia, Ecuador y Costa Rica de LHH. Artículo: “La mejor forma de conseguir empleo es con los contactos”, publicado en Portafolio, 2015.

En resumen, somos lo que nuestros amigos creen que somos; lo que valen y pesan nuestras interacciones; o la imagen que damos en las redes sociales.

Todo eso conforma nuestra reputación profesional y juega un papel determinante cuando iniciamos un cambio o buscamos un trabajo.

5.4 TRABAJO DECENTE.

Uno de los elementos que se encuentra vigente en los debates internacionales, está en función de las características que debería tener el trabajo. En este sentido, la OIT propone a finales de los años 90 la nueva concepción de Trabajo Decente y traza cuatro objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, empleo, protección social, perseguido todo por medio del diálogo social, en los que se basa el contenido del Programa de Trabajo Decente.

Autores como Ghiotto y Pascual (s/a), defienden la postura de que "... la noción de decencia se desprende de la reproducción del capital. (...), la decencia es igual a empleo, que a su vez es igual a salario." En este caso, el trabajo decente aparece como un concepto que defiende los intereses de los trabajadores y aunque comparto el criterio de que es imprescindible que exista el trabajo para la propia subsistencia humana, se considera oportuno analizar las características que este debe tener, para considerarlo como decente; entendido como "trabajo efectuado a cambio de pago" (Tesauro OIT: 1998).

Se destaca la postura de la OIT, que se ocupa actualmente porque el trabajo, sea trabajo decente sobre la base de la satisfacción de las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral. El Programa de Trabajo Decente de la organización, considera que el mismo; Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento

económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

En la región, cada país atiende el trabajo decente, con prioridad en su agenda social, económica y política, a partir del consenso internacional que se ha logrado entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil. Como expresa Travieso, I. (2015, 20-23) esto pone de manifiesto el reconocimiento de que el trabajo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, toda vez que permite reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. En este sentido el objetivo general sobre el trabajo decente, es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local, a través de un Trabajo Decente. En conclusión se aspira a generar trabajo con el cual las personas puedan cubrir aspiraciones razonables, donde se respeten los derechos y se garantice la seguridad y la participación.

Se incluye aquí el elemento de participación social, como mecanismo impulsor del desarrollo socioeconómico de la sociedad, con una visión integradora del mundo del trabajo y su influencia en todas las dimensiones de la vida, en tanto da respuesta a diversas necesidades.

Este enfoque lo considera Travieso, I. (2015, 20-23) como conjunto del trabajo y el progreso social, constituye la particularidad del trabajo decente, como un principio del desarrollo mundial. El análisis sugiere la necesidad del dialogo social, que permita la promoción de derechos como el trabajo y la seguridad social, con una incidencia directa en la economía global.

Por otra parte el Ex Director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Dharam Ghai (2003), referenciado en

Travieso, I. (2015, 20-23), reconoce en el trabajo decente cuatro elementos esenciales. En primer lugar, que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección, ya sea por sexo, nacionalidad o raza; En segundo lugar, que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores; incluye a los trabajadores de la economía regular, a los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. Se basa en la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. En tercer lugar, que haya libertad de asociación y sindicalización así como libre acceso a la negociación colectiva, referido a que una vez insertado en el mundo laboral al trabajador se le respete la libertad de unirse a grupos, con vistas a fomentar la negociación colectiva en el entorno laboral. En cuarto lugar, que exista un mínimo de seguridad social, esta depende un poco de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad, tiene que ver con las garantías sociales existentes para los trabajadores, que se sustentan en el gasto de la seguridad social, las prestaciones y los programas sociales reforzar y ayuda a reforzar las relaciones sociales de los trabajadores. A la vez, que se garanticen el tripartismo y el diálogo social es el porcentaje de trabajadores asalariados que están afiliados a un sindicato, es decir, la densidad sindical de un país.

En resumen el autor de esta investigación se identifica con las principales tendencias hoy en el ámbito laboral de América Latina que giran en torno a la promoción del trabajo decente entendido, como aquel que sea considerado un derecho de todo ciudadano libre, que le garantice la satisfacción de sus

necesidades básicas, a través del cual este participe en la construcción de la sociedad. Donde la vida laboral, favorezca oportunidades e ingresos; en lo referente a derechos, participación y reconocimiento; estabilidad familiar, desarrollo personal, justicia e igualdad de género

PARTE II RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR

6. PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN

El concepto vinculación se define como la actividad que nos permita sostener una relación. Forma parte de la jerga de los especialistas en educación superior para aludir con un nuevo matiz a la misma dimensión que denotan los términos difusión y extensión. No obstante, el uso frecuente y restringido del término lo limita a las relaciones de las instituciones educativas con industrias u otras empresas del llamado sector productivo de la sociedad. Martínez, F. (2000)

Por otra parte, el concepto se amplía al considerar la vinculación con la colectividad como la función sustantiva de las instituciones de educación superior que tienen como finalidad establecer una comunic-acción dialógica, es decir, un nivel de comunicación y de acción, entre la universidad y la comunidad, a través de procesos intra y extrauniversitarios mediados por la praxis, enfocada a la preservación y/o la creación de bienes culturales válidos y valiosos, guiada por valores que implican fomentar y generar el bien común, y promover con equidad la calidad de vida en una sociedad históricamente determinada. Dichos procesos están relacionados con la aplicación de conocimientos propios de una disciplina, profesión o técnica, y considera los saberes populares, los cuales orientarán la detección de necesidades sociales y la generación de soluciones a los problemas planteados. (Torres & Trápaga 2010).

En el Ecuador, la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES 2010, reglamentan la vinculación con la sociedad cuando en su Art 107 referente al Principio de Pertenencia manifiesta que “El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la

sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología”.

Por otra parte la misma LOES, en su Art 160 al referirse a los Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas., manifiesta: “Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal; la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana; la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad”.

En lo referente a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la vinculación es dirigida por el Vicerrectorado de Vinculación, creado en el 2016, y es entendida como la actividad o el conjunto de actividades que le permiten a la institución cumplir el poner al servicio de la sociedad, especialmente de los sectores vulnerables, los conocimientos que se desarrollan y fortalecen en su

interior, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos en su zona de influencia.

Adicionalmente asume como política propiciar, promover, sistematizar y conectar la gestión que se estructura al interior de la UCSG, desde sus diversos espacios con organizaciones representativas de diversos sectores: Ministerios, Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), barrios y comunas; organizaciones de fin social no gubernamentales, gremios e instituciones de educación superior nacionales e internacionales. Este relacionamiento se realiza siempre en gestión coordinada con los vicerrectorados Académico y de Investigación y posgrado en los temas de sus particulares competencias.

Desde las matrices estratégicas, el Subsistema de Vinculación refuerza la gestión universitaria en su carácter de servicio comunitario y fortalece la dimensión social contenida en la misión institucional para atender eficientemente a sus grupos de interés.

Los principios que orientan la vinculación en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se alinean a los principios y políticas universitarias de calidad, pertinencia e integralidad determinados en el Art. 8 del Estatuto de la Universidad vigente.

7. RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A PARTIR DE PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN. UCSG (2018)

7.1. ¿POR QUÉ RETROALIMENTAR?

La retroalimentación es un componente indispensable dentro de las líneas del proceso de enseñanza-aprendizaje y debe acompañarlo en todas sus dimensiones, puesto que cumple la función de dar cuenta inmediata y oportuna sobre la calidad de los resultados que se van logrando. En el caso de la vinculación, la participación de los equipos de docentes y estudiantes en proyectos de desarrollo comunitario, abre el espacio propicio para poder auscultar de manera directa el desempeño esperado en los grupos de estudiantes, en quienes se observarán competencias y habilidades que deben haberse logrado ya en el proceso formativo.

La retroalimentación desde la gestión de vinculación se produce en tres áreas de Intervención de la vinculación UCSG.

- Proyectos y acciones de vinculación, práctica preprofesional componente comunitario.
- Prácticas preprofesionales en sus componentes: laboral.
- Seguimiento a graduados.

Una vez que los proyectos de vinculación de esta nueva etapa 2017-2021 se encuentran en pleno proceso de ejecución, es necesario realizar las acciones necesarias para retroalimentar varios aspectos:

1. El desarrollo y pertinencia de las actividades inicialmente planificadas cuando se formuló el proyecto.

2. Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de los estudiantes que llegan a la práctica preprofesional en sus componentes: laboral y comunitario.
3. Aplicación de competencias de investigación al servicio de las actividades de los proyectos.
4. La atención de necesidades de actualización de conocimientos para los graduados de la UCSG.
5. Participación de la docencia que hace vinculación.

La retroalimentación que se busca deberá expresar opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los estudiantes que participan de los proyectos y acciones de vinculación. Los resultados obtenidos de este informe son importantes para conseguir aprendizajes significativos y de calidad y para plantear sugerencias al Vicerrectorado Académico de manera que desde el microcurrículo se satisfagan las expectativas y necesidades detectadas.

Para hacer efectivo este proceso, se plantea a continuación las actividades que deberán ejecutarse al término de cada año académico en cada una de las áreas de intervención involucradas.

7.2. RETROALIMENTACIÓN DE LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL COMPONENTE COMUNITARIO: EN PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN

Al término de cada año académico, el Delegado de Vinculación de la Facultad, en acción conjunta con los delegados de vinculación por Carreras y con el (los) Director(es) del Proyecto(s) de Vinculación en los que participa la Facultad, diseñará y desarrollará una jornada de evaluación de las actividades desarrolladas durante el período académico.

Los resultados obtenidos se presentarán en un informe técnico que se entregará al Vicerrectorado de Vinculación y que servirá de base para un documento compilado que recoja el resultado de la Universidad y a partir del cual se podrán introducir mejoras en la ejecución de los proyectos y acciones de vinculación y reflejará aquellas competencias y habilidades que deberán fortalecerse en el proceso formativo previo.

Elementos que deben considerarse en la programación de la jornada de retroalimentación son:

a) La jornada se prevé como un acto público en el que asisten los actores de la vinculación (docentes y estudiantes que han participado de los proyectos y acciones de vinculación de ese semestre),

b) Se invitará a Autoridades de la Facultad, profesores de la Carrera cuyo desempeño guarde relación con los objetivos del proyecto y representantes de la Sociedad/comunidad en la que se desarrolla el proyecto.

c) Los puntos por desarrollarse en la jornada serán, cuando menos, estos:

- Presentación descriptiva de los objetivos del proyecto, grupos de beneficiarios y participantes.
- Presentación resumida de los resultados alcanzados durante el periodo.
- Testimonios de los beneficiarios del proyecto.
- Presentación de imágenes de los eventos realizados durante el año académico.
- Presentación de los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas durante el periodo.

- Breve conferencia sobre Vinculación y Responsabilidad Social Universitaria.
- Se aplicará entre los estudiantes y docentes asistentes la encuesta que consta en el anexo 1.

d) Se realizará un registro de asistentes con fechas y firmas

e) Se tomarán registros fotográficos, de audio y video.

f) Posterior al evento se tabulará la encuesta y se preparará un informe técnico en el formato que aparece en el anexo 2 y se lo entregará al Vicerrectorado de Vinculación que hará el resumen final y lo derivará al Vicerrectorado Académico o de Investigación según fuere del caso.

7.3. RETROALIMENTACIÓN EN PRÁCTICAS PREPROFESIONALES:

COMPONENTE LABORAL

Las prácticas preprofesionales son un punto clave para pensar la formación, la profesión y el Diseño de la Carrera (Plan de Estudios), ya que son transversales y explicitan la unidad teórico-práctica que constituye una de las bases del aprendizaje y de la profesión.

Este proceso de retroalimentación permitirá un acercamiento a todo lo que nuestros estudiantes han experimentado como ventajas-dificultades/condicionantes que han incidido positiva o negativamente y se convierte en un espacio de co-construcción de respuestas concretas a las necesidades que se detectan durante el período de la práctica.

La Jornada de retroalimentación genera otros registros y nuevos sentidos a partir de la diversidad de experiencias, de significaciones y representaciones que se han construido e impactado en el proceso formativo de los participantes.

Para realizar esta actividad, el delegado de vinculación realizará un trabajo conjunto con los Coordinadores, Directores o Tutores Académicos de la práctica preprofesional en su componente laboral, para ello, se precisa realizar un taller de evaluación de la gestión realizada en el año académico del cual se informa.

Para la realización del taller se sugieren las siguientes actividades:

- Analizar el informe final de práctica que de manera individual se debe registrar por cada uno de los estudiantes que pasan por la fase de práctica preprofesional (Anexo 3).
- Analizar el informe de autoevaluación que cada uno de los estudiantes ha entregado al final de la práctica y que corresponde al proceso de acompañamiento y evaluación de las prácticas preprofesionales.
- Realizar un grupo focal con los estudiantes de la práctica preprofesional y levantar información sobre la utilidad de la práctica, calidad de las competencias profesionales y habilidades que fueron útiles en el entorno laboral.
- Registrar y procesar los datos obtenidos y preparar un informe técnico en el formato que aparece en el anexo 2 que se entregará al Vicerrectorado de Vinculación, instancia que elaborará el resumen final y lo derivará al Vicerrectorado Académico o de Investigación según fuere del caso.

7.4. RETROALIMENTACIÓN EN LAS ACCIONES Y EVENTOS DE GRADUADOS

La realización de actividades de atención a los graduados constituye una herramienta que permite a la UCSG retroalimentar los procesos formativos contrastándolos con la realidad laboral a la cual se han integrado y se enfrentan nuestros graduados; cada una de las acciones planificadas y ejecutadas permitirán revalorar o reorientar, de ser necesario, las distintas acciones que llevan a cabo en el proceso formativo.

En este contexto se ubica la encuesta de seguimiento a graduados, diseñada con la intención de obtener información relevante que conduzca al mejoramiento de la oferta académica de nuestras carreras.

Entre las actividades de seguimiento y atención a graduados se priorizarán las siguientes:

- a. Actualización permanente de la base de datos de graduados.
- b. Aplicación de la encuesta a graduados, ver anexo 4.
- c. Procesamiento de los datos.
- d. Eventos para graduados, participación testimonial de los graduados y sus niveles de desempeño en el campo laboral e. Grupos focales con graduados f. Actividades de actualización profesional.

Cada una de estas actividades deberá generar datos que se registrarán y procesarán para presentar el informe técnico al final del período académico.

CONCLUSIONES

Uno de los retos más importantes de la Universidad hoy en día es la formación de los graduados y su adecuación a las exigencias del Mundo del Trabajo, siendo uno de ellos la Inserción Laboral.

Del estudio realizado se puede concluir que la Inserción Laboral trasciende el concepto de que es el tránsito puntual del graduado de la Universidad a su primer trabajo, para considerarla como un Proceso Continuo e Iterativo; que además de considerar el primer empleo, tiene en cuenta la estabilidad y la satisfacción personal, laboral y social del egresado

Por lo que el *desempeño laboral* de los graduados a partir de la preparación adquirida, debe responder, por un lado, a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo, perfeccionamiento y aplicación de la ciencia y la tecnología, y por otro, a los requerimientos del mundo del trabajo, sirviendo siempre de retroalimentación a la Universidad como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.

Por lo que se puede concluir que la INSERCIÓN LABORAL es:

- Un Proceso que permite al graduado realizar un proyecto de vida laboral y no un medio para obtener el primer empleo.
- Un Objetivo y Responsabilidad Social Institucional de la Universidad.
- Una Competencia personal profesional que el estudiante debe desarrollar de por vida.

Por otro lado, se concluye que la Retroalimentación es un componente indispensable dentro de las líneas del proceso de enseñanza-aprendizaje y debe acompañarlo en todas sus dimensiones, puesto que cumple la función

de dar cuenta inmediata y oportuna sobre la calidad de los resultados que se van logrando.

En el caso de la vinculación, la participación de los equipos de docentes y estudiantes en proyectos de desarrollo comunitario, abre el espacio propicio para poder auscultar de manera directa el desempeño esperado en los grupos de estudiantes, en quienes se observarán competencias y habilidades que deben haberse logrado ya en el proceso formativo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aballe, V. (2014). Metodología de la Investigación educativa. Guayaquil: Edit. UCSG.
2. Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia. Daena: International Journal of Good Conscience. 7(3) 123-130. Noviembre 2012
3. Águila Cabrera, V. (2005), El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional, Dirección de Postgrado, Ministerio de Educación Superior, Cuba, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2886/3819>
4. Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo*. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Cali: Universidad del Valle.
5. Alves, H., & Raposo, M. (2007). Conceptual model of student satisfaction in higher education. Total Quality Management, 18(5), 571-588
6. AméricaEconomía.com. (2016). Aprende a utilizar la red de contactos para encontrar trabajo, recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/aprende-utilizar-la-red-de-contactos-para-encontrar-trabajo>
7. Azzi, Jean Michel y Francois Caby, *200 respuestas para tener éxito en las entrevistas de trabajo*, Editorial de Vecchi, Barcelona, 2004.
8. Barnes, H. (2012). El 'lookism' o vivir de la apariencia. El Confidencial, Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-10-20/el-alookisma-o-vivir-de-la-apariencia_501528/
9. Batista, A. (2016). Estrategia de integración de procesos sustantivos universitarios: contribución de la extensión universitaria a la promoción de salud en la universidad de La Habana. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
10. Benítez Cárdenas, F y colaboradores. (1997). La calidad de la Educación Superior Cubana. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XVII. No1. P. 40- 54. CEPES, Cuba.

11. Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.
12. Blanco, J. (2005). El Prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación Universidad de Barcelona.
13. Brunner, J. (2001). *Competencias de empleabilidad*. Consultado en: www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html.
14. de la Actividad Constructiva en Cuba. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
15. Caicedo, F. y Martínez, M. (febrero 2016). Líneas de investigación y pertinencia en la formación de cuarto nivel. Ponencia, 10mo Congreso Internacional de Educación Superior, Universidad 2016, La Habana febrero 2016. XIII Taller Junta Consultiva sobre el Posgrado en Iberoamérica, Universidad Técnica del Norte Ibarra, Ecuador.
16. Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. (ISSN: 1681-5653)
17. Canales, A. y de los Ríos, D. (2007). Factores explicativos de la deserción universitaria. *Revista Calidad en la Educación*, 26, pp. 173-201.
18. Canales, A. y de los Ríos, D. (2009). Retención de estudiantes vulnerables en la educación universitaria. *Revista Calidad en la Educación*, 30, pp. 50-83.
19. Casalíz, P. (2001): La modernidad de la Universidad en el siglo XXI. Ponencia presentada en Seminario Internacional Modelos de Universidades en América Latina. ISPJAE, La Habana.
20. Casanova, F. (1996): Conclusiones y Perspectivas del Seminario Internacional sobre la Formación Basada en Competencia Laboral. CINTERFOR-OIT. Guanajuato, México.
21. Case, J. (2017). Feos contra guapos: zanjando la eterna guerra de quién cobra más, República.com, Recuperado de: <https://www.republica.com/republica-insolita/2017/08/14/feos-quapos-cobrar/>

22. Castillo, J. y Cabezas, G. (2010). Caracterización de jóvenes primera generación en educación superior. Nuevas trayectorias hacia la equidad educativa. *Revista Calidad en la educación*, 32, pp. 44-76.
23. CINTERFOR-OIT. (2002): Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano. Convergencias y desafíos. Disponible en www.oei.org
24. CINTERFOR/OIT, 2000. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, [En línea] Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy> [Consultado el 22 de junio de 2002].
25. Consejo de Educación Superior, Ecuador, CES <http://www.ces.gob.ec>
26. Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, Ecuador, <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/>
27. Correa, C. (1994): Vinculación Universidad-Empresa. Universidad y Mundo Productivo. Editorial UNESCO. Caracas. Venezuela.
28. Cueto, S; Scardamalia, M; Bereiter, C; Elías, R y Walder, G. (2016). Innovación y calidad en educación en América Latina, repositorio minedu.gob.pe
29. DACI-UCSG 2010 Dirección de Aseguramiento y Gestión de la Calidad Institucional UCSG.
30. Definición de extracurricular 2013 vida definición ABC <https://www.definicionabc.com/general/extracurricular.php>
31. Desarrollo profesional y personal: ¿Cómo lograrlo? <http://www.euroaula.com/es/desarrollo-profesional-y-personal>
32. Del Castillo A., Guadalupe, *Cátedra de Imagen Profesional. Protocolo & Trato Profesional*, Colegio de Consultores en Imagen Pública, México, 2006 - 2007.
33. Deler, G. (2007), La Estrategia como resultado científico en la Investigación Pedagógica. ElComercio.com. (2018). Bachilleres escogen las carreras sin datos sobre inserción laboral. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/bachilleres-carreras-datos-insercion.html>

34. Eldiaonline.com, Los lindos tienen ventajas laborales, 21 de julio 2015, Recuperado de <http://www.eldiaonline.com/los-lindos-tienen-ventajas-laborales/>
35. ELPAÍS.COM, 14 agosto 2007 ¿Por qué los guapos ganan más que los feos?, Recuperado de: https://elpais.com/economia/2007/08/14/actualidad/1187076782_850215.html
36. Escuela Europea de Management, 2016, Cómo potenciar tu desarrollo personal y profesional gracias a las ventajas de los cursos online, www.escuelamanagement.eu
37. Espacios personalizados, 2017, Universidad de Los Andes, Bogotá , Colombia, <https://www.uniandinos.org.co/feria-laboral>
38. Expansión, 2016, ¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible. Recuperado de: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2016/06/13/575eeb26468aeb1a568b4570.html>
39. Filmus, D. (1994): El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Educación Técnico Profesional, Cuaderno de Trabajo 1. Biblioteca Virtual de la OEI. <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad1a06.htm>
40. 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, 4, 27, 351-361.
41. Freire, M. (2008). La inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña 2006/2007, Universidad Da Coruña, 8-13.
42. FUCSIA. (2017). Sin trabajo por feo. Recuperado de : <https://www.fucsia.co/belleza-y-salud/bienestar/articulo/lookism-discriminacion-laboral-por-no-ser-bellos/47836>
43. FUNDIPE (2000). *Empleabilidad*. Consultado el 18 de octubre del 2018 en: http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf
44. Galarza, F. y Yamada, G. (2009). Discriminación laboral en Lima, el rol de la belleza, la raza y el sexo, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
45. García, A. y Rosero, M. (2018). Bachilleres escogen las carreras sin datos sobre Inserción laboral. Recuperado de:

<http://www.elcomercio.com/actualidad/bachilleres-carreras-datos-insercion.html>

46. García, J. (2007). La Inserción Laboral de los Universitarios. Entre el éxito y el desánimo. Revista Panorama Social, Universitat Pompeu Fabra IVIE.
47. García, M. (2013) Estrategia de Formación de Competencias Generales de dirección en los estudiantes de la Carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
48. Garzón, A. (2010). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. Universidad Estatal de Milagro – Ecuador. Educación Vol. XXVII, N° 52, marzo 2018, pp. 201-218 / ISSN 1019-9403 <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.011>
49. Gaspar, A. (2015). Metodología para el seguimiento de graduados de las carreras agrarias del instituto superior politécnico de KWANZA SUL (ISPKS). Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
50. González, L., Uribe, D. y González, S. (2005). *Estudio sobre la repitencia, deserción en la educación superior chilena. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe*, Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001400/140087s.pdf>
51. Gran Diccionario de la Lengua Española © 2016 Larousse Editorial.
52. [Hamermesh](#), D. (2011). Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful, Princeton University Press
53. Harrison, L.H. (2017), El mercado laboral oculto: 3 de cada 4 ofertas de empleo en España no son visibles. Grupo Adecco. Recuperado de: <https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/07/NdP-Mercado-oculto-en-España-El-75-de-las-ofertas-de-empleo-no-es-visible.pdf>
54. Hernández, M. (2006). Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
55. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Edit. Mc Graw Hill, 5ta edición.

56. Hernández Sampieri, R. (2003), Metodología de la Investigación, tercera Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
57. Huerta A, J.J.; y otros. (2004): Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Disponible en www.comsoc.udg.mx
58. Iñigo Bajos, E. (2016). "Los estudios de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda la vida. Una visión desde el contexto latinoamericano." Sinectica Universidad Jesuita de Guadalajara, México.
59. Iñigo Bajos, E. (2015). "La Formación de Profesionales: Seguimiento Metodológico desde el Mundo del Trabajo" Comisión Sectorial de Enseñanza y Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
60. Iñigo, E, Sosa. A.M, Degado.Y (2015). Los estudios de seguimiento de graduados en el marco de aprendizaje durante toda la vida. 2015 - sinectica.iteso.mx
61. Iñigo, E. (2000). La formación de profesionales: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
62. Jeffes, S. (1998). La apariencia lo es todo (Sterling House Publisher), Recuperado de: <http://stevenjeffes.com/>
63. Larran-Jorge, M y Andrades-Peña, FJ. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Universitaria desde diferentes enfoques teóricos. scielo.org.mx
64. Latapí, P. (1994), La educación latinoamericana en la transición al siglo XXI, Documento preparado para la reunión de la Comisión DELORS y el Grupo de Trabajo sobre Educación, 26-30 de septiembre de 1994, Santiago, Chile.
65. Ley Orgánica de Educación Superior LOES, 2010 http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=categor&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137
66. Leyton, D. Vásquez, A. Fuenzalida, V. (2012), La experiencia de estudiantes de contextos vulnerables en diferentes instituciones de educación superior universitaria (IESU): resultados de investigación, Calidad en la educación No.37 Santiago, Chile.
67. López Segrera, F. (2016). América Latina y el Caribe: principales

- tendencias de la educación superior. *Revista Avaliacao. SCIELO*
 Extraído el --- de desde
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200003
68. Macedo, B. (1996). La UNESCO y la Educación Superior. En: L. Caló (Ed). Los nuevos escenarios universitarios ante el fin de siglo. CRESALC/ UNESCO, Caracas, pag.112.
 69. Mancheno, S. (2017). Ejes fundamentales en el desarrollo profesional de graduados en la carrera de Marketing y gestión de negocios en el mercado laboral actual *Revista Publicando*, 4 No 10. (1). 2017, 309-328. ISSN 1390-9304310, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ambato, Ecuador
 70. Marcuzzo Do Canto, O. (1997). El compromiso social de la Educación Superior. En: J. Wainer (Ed). La Educación Superior como responsabilidad de todos. CRESALC/ UNESCO, Caracas.
 71. Marta, RC y Ruiz, MIBC. (2016). La Responsabilidad Social en la Universidad Española, *revistas.usal.es*
 72. Martínez, F. (2000). Nueve retos para la educación superior. Funciones, actores y estructuras. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
 73. Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social, Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL, Santa Cruz de Tenerife – España. Publicado por la Revista CCCSS, de la Universidad de Málaga, 2011, recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
 74. Montané, J. (1993). Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC. New York University. <http://www.nyu.edu/>
 75. Noguera Trujillo, Héctor, Triunfa en tu primer trabajo, Panorama Editorial, México, 2006.
 76. OIT. (1999): Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a debate. Cuadernos de trabajo. SIDEAC. Disponible en www.cinterfor.org.
 77. Orgemer, G. (2002). Enciclopedia de los Recursos Humanos. Madrid: Artegraf.

- 78.Pascarella, E. y Terenzini, P. (1979). Interaction effects in Spady's and Tinto's conceptual models of college dropout. *Sociology of Education*, 52, pp. 197-210.
- 79.Pascarella, E., Duby, P. y Iverson, B. (1983). A test and reconceptualization of a theoretical model of college withdrawing in a commuter institution setting. *Sociology of Education*, 56, pp. 88-100.
- 80.Passarini, J, Iñigo. E, Sosa. A.M. (2015). Los estudios de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda La vida. Una visión desde el contexto Latinoamericano. *Sinectica* 45 www.sinectica.iteso.mx
- 81.Passarini, J. (2013). La formación de los veterinarios y su relación con el mundo del trabajo: un estudio de seguimiento de jóvenes graduados. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
- 82.Peña, CGA; y Rodríguez, CKLF. (2017). El Sistema de Educación Superior ecuatoriano visto desde los principios de pertinencia y calidad. rus.ucf.edu.cu
- 83.Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico. Consultado el 16 de octubre del 2018 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2749785>
- 84.Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó.
- 85.Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra, 2012. Manual de Seguimiento a Graduados.
- 86.Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia, Oficina de Desarrollo Profesional y Prácticas Estudiantiles 2017, <https://www.javerianacali.edu.co/practicas-estudiantiles/fing>
- 87.Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia, 2017. Reglamento de Prestación de Servicios Bolsa de Empleo, https://www.javerianacali.edu.co/egresados/centro-de-empleo/bolsa-de-empleo?page=6&qt-qt_conexion_javeriana_egre=0
- 88.Pontificia Universidad Javeriana Cali, 2010. Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali.

- 89.Portafolio, 2015. La mejor forma de conseguir empleo es con los contactos. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/tendencias/mejor-forma-contactos-51088>
- 90.Pozón, J. 2014. Los estudiantes universitarios ante las actividades extracurriculares, Universidad Anáhuac México Sur, Anduli • Revista Andaluza de Ciencias Sociales, Nº 13 – 2014
- 91.Prieto, R; González, D y Paz, A. (2015). Responsabilidad Social Universitaria. Estrategia para el desarrollo sostenible en América Latina. researchgate.net
- 92.PUCE (2012). Manual de seguimiento a graduados. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra. PUCE IBARRA
- 93.Quezada, RAQ. (2015). El concepto de Responsabilidad Social Universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. praxis.univalle.edu.co
- 94.Rama, C. (2016). El aseguramiento de la calidad de la Educación Virtual, [utex,uladech.edu.pe](http://utex.uladech.edu.pe)
- 95.Ramírez, S., Ayarza, H., Char, R., & Silva, M. (2015). Calidad de la Enseñanza Universitaria. Criterios de Verificación
- 96.Razo, I.Y. (2018), Estrategia para el desarrollo sostenible de la calidad en la Universidad del Golfo de California. Una contribución a la consolidación de la Institución en el Sistema de Educación Superior Mexicano, Tesis Doctoral, Universidad de La Habana.
- 97.Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). «Currículo». Diccionario de la lengua española (23.^a edición). Madrid: Espasa. ISBN 978-84-670-4189-7.
- 98.Reay, Diane; Crozier, Gill y Clayton, John (2009). Strangers in Paradise? Working-class Students in Elite Universities, Sociology, Vol. 43 (6), BSA Publications, pp. 1003-1121.
- 99.Registro Oficial No. 449. Octubre, 20 del 2008. Constitución de la República del Ecuador.
- 100.Reglamento General de la LOES, 2011
- 101.Rentería, E. (2006). Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social. Tesis de Doctorado en Psicología

- Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo.
- 102.Rentería, E. (2004). Empleabilidad: una lectura psicosocial. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.
 - 103.Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: Vinculación Universidad – Empresa a través del postgrado. España: AUIP.
 - 104.Rentaría E. y Andrade V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. Psicología desde el caribe, 20, 130-155.
 - 105.Revista FUCSIA.COM. (2018). Sim Trabajo por feo, Recuperado de: <https://www.fucsia.co/belleza-y-salud/bienestar/articulo/lookism-discriminacion-laboral-por-no-ser-bellos/47836>
 - 106.Ríos, MEN y Romero-González, Z. (2016). Responsabilidad Social Universitaria revistas.unilibre.edu.co
 - 107.Ríos, R. (2004). Universitarios y Voluntariado: Análisis del Involucramiento en Acciones Filantrópicas de los Alumnos de la PUC.
 - 108.Rodríguez, AC y Satustregui, KU. (2016) La pertinencia integral en la evaluación de la calidad en la Educación Superior. Dialnet,uniroja.es
 - 109.Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.
 - 110.Rovayo, E. (2008). Memorias de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Edit. UCSG.
 - 111.Rumelt, R. (2012). Buena Estrategia/Mala Estrategia. Person, México
 - 112.Salcedo, A. (2009). Manual de inducción al desarrollo personal. Facultad de Estudios Superiores Acatlán – UNAN.
 - 113.Sampieri, R. Collado, C. y Lucio, B. (2010). Sesiones en profundidad o grupos de enfoque. Metodología de la Investigación México: Mc Graw Hill, p 425
 - 114.Sánchez, J., Chávez, J & Mendoza, J. (2018), La Calidad en la Educación Superior: Una mirada al proceso de evaluación y acreditación de

universidades del Ecuador, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador.

- 115.Sánchez, J; Chávez, J y Mendoza, J. (2018). La Calidad en la Educación Superior. Una mirada al proceso de evaluación y acreditación de universidades del Ecuador. eumed.net
- 116.Sánchez, JCP; Erazo, SCC y Esparza, VAA. (2017). La calidad de la Universidad Ecuatoriana. Un factor necesario para lograr su pertinencia. opuntiabrava.ult.edu.cu
- 117.Santeli, GE y Montoya, MG. (2017). La Responsabilidad Social Universitaria en Ecuador, revistas.uasb.edu.ec
- 118.Shellenbarger, S. (2011). On the Job, Beauty Is More Than Skin-Deep, the Wall Street Journal. Recuperado de:

<https://www.wsj.com/articles/SB10001424052970203687504576655331418204842>
- 119.Silva, Y. Jiménez, A. (2015), Estudiantes de contextos vulnerables en una universidad de élite, Revista de la educación superior, vol.44 no.175 México.
- 120.Sosa Castillo, AM e Iñigo Bajos, E. (2016). La dimensión social de la pertinencia como complemento sustancial en el logro de la equidad de la Educación Superior. scielo.sld.cu
- 121.Sosa, A (2002). Las competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
- 122.Tafur, G. (2019), Matriz de análisis sistémico y modelo de gestión para la Inserción Laboral en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Revista Espacios, Vol. 40 (Nº 8) Año 2019. Pág. 24
- 123.Tafur, G. (2016), La Gran Transformación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, caso inédito en las universidades católicas de Latinoamérica. Revista alternativas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Volumen 17 no 1.

124. Tafur, G. (2016), Impacto de las nuevas políticas de educación superior en las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador. Revista Empresarial, Facultad de Especialidades Empresariales, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Revista No 38, Volumen 10, no 2.
125. Tafur, G. (1978). "Análisis de la Administración de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil" Tesis Magister en Administración Industrial, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
126. Tee, Rebecca, Manejar su carrera, grijalbo-Random House Mondadori, México, 2002.
127. The Harvard Guide to your Job Search, 2017, published by Harvard Office of Career Services, https://issuu.com/harvardocs/docs/2016-2017_the_harvard_guide_to_your
128. The MIT Career Development Handbook, 2017, published by Global Education & Career Development at the Massachusetts Institute of Technology, <https://gecd.mit.edu/resources/career-handbook>
129. Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. Journal of Education Policy, 17(4), pp. 423-442.
130. Tinto, V. (1993). Leaving College: Rethinking the causes and cures of student attrition. Chicago: University of Chicago.
131. Torres, M y Trápaga M (2010). Responsabilidad Social de la Universidad. Retos y Perspectivas.
132. Travieso, I (2015, 20-23). La inserción laboral de los universitarios. Una mirada para el análisis del desarrollo de los profesionales en Cuba, tesis de Maestría, Universidad de La Habana.
133. Tunnermann, C.(2011), Pertinencia y Calidad de la Educación Superior, Seminario "Políticas educativas de evaluación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe desde el Contexto de Pertenencia", Universidad del Atlántico, Doctorado en Ciencia de la Educación, Barranquilla, Colombia.
134. Universidad Autónoma de México, UNAM, 2009. Manual de Inducción al Desarrollo Profesional para los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, <http://www.acatlan.unam.mx/repositorio/general/Manuales/Academicos/Induccion-al-Desarrollo-Profesional.pdf>

- 135.UCSG 2018 Instructivo para la retroalimentación curricular a partir de los proyectos y acciones de vinculación – Vicerrectorado de Vinculación.
- 136.UCSG 2017. Reglamento General de Prácticas Preprofesionales y Pasantías
- 137.UCSG 2016. Estatuto Universidad aprobado CES
- 138.UCSG 2016. Vicerrectorado de vinculación. Recuperado de <http://ucsg.edu.ec/vinculacion/>
- 139.UCSG 2015. Proyecto plan integrado de vinculación institucional Registrado en Consejo Universitario del 9-Julio-2015
- 140.UCSG 2013. Detalle de Actividades Vinculación con Graduados de la Carrera de Medicina, Dirección de Comunicación & Marketing
- 141.UCSG 2013. Mejora Académica y Seguimiento a Graduado
- 142.UCSG 2013. Reglamento General de la UCSG
- 143.UCSG 2012. Estudio de empleabilidad de los graduados, Sistema de Seguimiento a los Graduados
- 144.UCSG 2012. Modelo Pedagógico Educativo.
- 145.UCSG 2012. Mejora Académica y Seguimiento a Graduados.
- 146.UNESCO (1998) Conferencia Mundial sobre Educación Superior.
- 147.UNESCO (1995): Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. UNESCO-París, pag.12.
- 148.Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina, 2017. http://www.palermo.edu/desarrollo_profesional/#5
- 149.Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Plan de Mejoramiento 2016 Seguimiento a Graduados.
- 150.University of North Carolina Chapel Hill. <http://www.unc.edu/> Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.
- 151.Valle, A. (2007), Algunos modelos de la investigación pedagógica. La Habana, Cuba, en soporte digital.
- 152.Varea, S y Coral, M. (2017). Calidad en la educación superior, repositorio.uasb.edu.ec
- 153.Vásquez, Y. (2014) Estrategia para mejorar el aprendizaje Organizacional en el contexto del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar Chileno. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.

- 154.Vega, J. (2005), Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo, tesis doctoral. Universidad de La Habana, Cuba.
- 155.Velázquez, R.M. (2018). Desarrollo de Competencias Profesionales en la Educación Superior, Seminario dictado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 6-13 agosto 2018 Vicente, D. (2018). IE Business School. <https://www.ie.edu/es/executive-education/por-que-ie/claustro/diego-vicente/>

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

BIENVENIDA AL SEMESTRE B - 2018 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Estimada comunidad:

En este inicio del segundo semestre, saludos muy cordiales y el deseo de expresar nuestro compromiso, confianza y apoyo al quehacer de las autoridades académicas, docentes, estudiantes funcionarios y trabajadores de la UCSG.

La universidad, en la sociedad del conocimiento, se ha de caracterizar por trabajar en sus tres funciones sustantivas: docencia, investigación, vinculación, que nos permitan el intercambio y la búsqueda de nuevos sentidos epistémicos, cognitivos, afectivos. Todo ello implica para la comunidad una actitud y el compromiso de una nueva sensibilidad que ha de apoyar, desde marcos de convivencia, la creación de relaciones positivas entre los jóvenes estudiantes de la institución, sus docentes y autoridades.

Estos planteamientos significan trabajar las competencias del Siglo XXI que dotan de sentido a los aprendizajes:

- ✦ Lo colaborativo
- ✦ Comunicar
- ✦ Pensamiento crítico
- ✦ Creatividad
- ✦ Y la competencia digital

Son tiempos de intenso y complejo trabajo, agradecemos anticipadamente el compromiso y la colaboración de todos y sus aportes para la buena marcha de nuestra Universidad en el Segundo Semestre del 2018.

Guayaquil, octubre de 2018

Econ. Mauro Toscanini Segale, PhD.
RECTOR

Lcda. María Cecilia Loor de Tamariz, PhD.
Vicerrectora Académica

Ing. Walter Mera Ortiz, PhD.
Vicerrector de Investigación y Posgrado

Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, PhD.
Vicerrector Administrativo

Lcda. Mónica Franco Pombo, PhD.
Vicerrectora de Vinculación

ANEXO 2

**INSTRUCTIVO PARA RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A PARTIR DE
LOS PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN.**

LINK. www.acsg.edu.ec/vicerrectoradovinculacion