
**LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO
LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDES, ECUADOR
UNIVERSITIES GRADUATES EMPLOYABILITY IN THE LATIN AMERICAN
CONTEXT. REALITY OF UNIANDES ECUADOR**

Juan Edmundo Álvarez Gavilanes¹

jalvarez2512@gmail.com

Ariel Romero Fernández²

ariel.romero@umcc.cu

RESUMEN

La universidad no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y el mercado laboral, las instituciones de educación superior, se enfrentan a una situación muy complicada que afecta especialmente a los jóvenes, esto se ve agravado por las deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados. El objetivo de este artículo es caracterizar la situación actual de la empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano y particularizar en la realidad de Ecuador y específicamente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).

ABSTRACT

The university cannot remain indifferent to the problems of society and the labor market, higher education institutions are facing a very complicated situation that especially affects young people, this is compounded by deficiencies in the link between institutions of higher education and jobs for its graduates. The aim of this paper is to characterize the current state of employability of university graduates in the Latin American context and particularize the reality of Ecuador, specifically in the career of Business Administration from the Autonomous Regional University of the Andes (UNIANDES).

¹ Máster en Gerencia de la Educación, Director de la Extensión Riobamba de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.

² Doctor en Ciencias Técnicas, profesor investigador del Departamento de Estudios y Desarrollo de la Educación Superior de la Universidad de Matanzas, Cuba.

Palabras claves: Empleabilidad, empleo de graduados universitarios.

Keywords employability, employment of college graduates.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mercado laboral atraviesa por una de las situaciones más difíciles en los últimos 15 años, la crisis económica global y el crecimiento paulatino de la población han incidido directamente en las ofertas y oportunidades de empleo. Las profundas transformaciones acontecidas en el escenario laboral internacional y específicamente en Latinoamérica han generado un entorno más diversificado, especializado y globalizado, donde prevalecen altos índices de desempleo.

Estos cambios en el entorno laboral, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados universitarios, se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles ante los cambios y situaciones de la profesión, que sean capaces de aprender, desaprender y aprender nuevamente, que estén preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con muy poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior.

Este problema no es nuevo, desde finales de la década del setenta del pasado siglo, los académicos, estudiantes y sociedad en general, cuestionan a las universidades por los bajos índices de empleabilidad de sus graduados, generado fundamentalmente por insuficiencias y limitaciones en el proceso de formación, la no vinculación de la teoría con la práctica, la no familiarización y acercamiento al mundo del trabajo y la poca vinculación del diseño curricular con las necesidades reales del entorno.

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

la sociedad y el sector productivo en particular, por lo que se hace necesario intensificar la vinculación entre las instituciones de educación superior y el entorno laboral, para contribuir a incrementar los índices de empleabilidad de los graduados.

En los últimos años, la matrícula de la educación superior en América Latina ha crecido vertiginosamente, producto de los avances de los niveles precedentes de educación y el incremento de las oportunidades de acceso a la enseñanza superior, esto ha propiciado la creación de numerosas instituciones universitarias a nivel regional.

Este incremento de matrícula en la educación superior, conjuntamente con mejores tasas brutas de graduación, hacen que cada año en el contexto latinoamericano se encuentren más profesionales en la disyuntiva de conseguir un empleo en un mercado laboral cada vez más incierto y convulso.

Los bajos indicadores de empleabilidad de profesionales universitarios han generado en la comunidad académica un campo multidisciplinar para el desarrollo de investigaciones, a la que se ha denominado “transición a la vida laboral o vida activa” y que en muchas universidades europeas se ha convertido en una línea priorizada para los rediseños y adecuaciones curriculares, sin embargo, en Latinoamérica es un tema poco explorado y fundamentalmente dirigido al estudio de las demandas de los empleadores.

En la actualidad, las investigaciones desarrolladas en este tema, abordan el problema desde la perspectiva de cooperación entre las universidades y las empresas, con el propósito de desarrollar estrategias que ayuden a generar nuevos conocimientos, el desarrollo de la investigaciones e innovaciones en las empresas y a la preparación de profesionales, pero en muy pocas ocasiones se analiza la inserción laboral de los graduados de las universidades.

Investigar el papel de la universidad actual y su responsabilidad con el futuro de sus graduados, es un tema de vital importancia para la investigación educativa, la cual se encuentra en la encrucijada de seguir las tendencias dominantes, influenciada por el poder y los intereses del mercado o promover el desarrollo de los seres humanos para lograr un conocimiento humanizado y emancipatorio. (Torrego, 2014).

DESARROLLO

Durante los últimos años los debates sobre la educación superior han cambiado muy rápidamente, elemento recurrente en el análisis de la relación de las instituciones de educación superior con el mundo del trabajo. Los elementos más trabajados en esta área son las relaciones entre la inversión en educación superior y el crecimiento económico de los países, el acceso y equidad en la educación superior, a finales de los años 70 se desarrolló un número importante de investigaciones sobre la educación superior y el empleo de sus graduados, momento en el que coexistían grandes graduaciones y serios problemas en el mercado laboral, aspecto que fue ampliamente debatido y cuyas conclusiones se asociaron con el perfeccionamiento del diseño curricular ajustado a las necesidades del entorno laboral.

En los años sesenta y setenta los países de América Latina realizaron importantes esfuerzos para expandir la cobertura educativa, motivados tanto por la alta incidencia de los años de escolaridad en la productividad y el desarrollo, como por el potencial que tiene la educación como instrumento de movilidad social y medio para mejorar las condiciones de vida de las personas. (Espinosa, 2012).

En la década de los 80 y principio de los años 90, se debatió muchísimo la diversidad de oportunidades de los graduados, que reflejan tanto la diversidad de la educación superior como los distintos modos en que estos se preparan para el mundo laboral. A pesar de esto la vinculación de la educación superior y el mundo laboral no eran una prioridad en comparación con otros asuntos de las políticas y lineamientos de la educación superior.

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de herramientas y normas, sino que tiene que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las herramientas y normas establecidas. (Schartinger, 2012).

La vinculación entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional. Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social. (Cancelo, 2010).

A finales de los 90 volvió a crecer el interés por las relaciones entre la educación superior y el mercado laboral, ocasionado fundamentalmente por: incremento en las matrículas en muchos países del mundo, el aumento del desempleo generó temores sobre el desajuste entre educación y empleo, todos estos elementos provocaron que este tema fuera más tratado que en épocas anteriores y que en la actualidad sea una de las prioridades de los sistemas de educación superior a nivel mundial.

Las crisis económico-financieras por la que atraviesa el mundo, han incidido directamente en la situación laboral de muchísimas personas, se estima que le número de personas desempleadas al cierre del año anterior, estuvo cerca de 202 millones, con un incremento del número de desempleados de casi 5 millones de un año con respecto al otro.

Si la tendencia actual se mantiene, el desempleo mundial seguirá empeorando, aunque de forma gradual, para situarse en más de 215 millones de personas en 2018. Durante este período, se crearán alrededor de 40 millones de empleos nuevos netos al año, un número menor que el de personas que se prevé entren en el mercado de trabajo, unos 42,6 millones cada año. En líneas generales, la tasa mundial de desempleo se mantendrá constante durante los próximos cinco años, es decir, medio punto porcentual por encima del valor registrado antes de la crisis. (OIT, 2014).

En este escenario insostenible, los jóvenes han sido los más afectados por los cambios del mercado laboral en los últimos 20 años. La esperanza de que la educación es una palanca que garantiza la empleabilidad y el acceso al mercado laboral se ha desvanecido. Existe una gran contradicción entre una población juvenil más educada y la disminución de probabilidades de inserción en el mundo del trabajo. Este fenómeno no es solamente del mundo subdesarrollado, los países desarrollados igualmente

sufren de este mal y la realidad es que existen limitaciones e insuficiencias, que unido a la poca creatividad de los actores implicados no han dado solución a esta problemática que afecta a la juventud.

Los jóvenes se encuentran doblemente afectados en el mercado laboral, constituyen el porcentaje más alto de desempleados a nivel mundial y aquellos que han encontrado empleo poseen contratos temporales y precarios. Esta situación social lo convierte en un grupo altamente vulnerable y a su vez un problema peligroso.

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

Los jóvenes continúan integrando el grupo etario con mayores problemas de empleo, no sólo por los altos niveles de desempleo, los cuales superan en 2.25 veces la tasa de desempleo total y en 3.18 veces la tasa de desempleo de los adultos, sino que una parte importante de ellos se encuentran en empleo informal. (OIT, 2014).

Datos recientes demuestran que cerca de 22 millones de niños ni estudian ni trabajan, lo que representa que alrededor del 20% de los jóvenes en edad económicamente activa están desempleados. En el caso de las mujeres estas cifras son más aterradoras, las mujeres jóvenes son el 70% de esa masa joven que ni estudia ni trabaja, o sea 15 millones. De estas mujeres que ni estudian ni trabajan, alrededor del 71% se dedican a las labores domésticas.

Desempleo, informalidad, desaliento y frustración forman parte de un cuadro que puede perpetuarlos ciclos de pobreza en las familias y comunidades a las que pertenecen estos jóvenes, así como generar cuestionamientos al sistema y a la institucionalidad que incluso pueden afectar la gobernabilidad. (OIT, 2014)

En relación a las políticas para promover el empleo juvenil, el objetivo consiste en continuar impulsando planes nacionales de empleo juvenil con la participación de los actores sociales, que sean fiscalmente sustentables y evaluables. Además, se apoya el desarrollo de políticas y estrategias de emprendimiento y de creación de nuevos empleos para los jóvenes.

Los estudios de empleabilidad, describen en su mayoría que el acceso de una persona al mercado trabajo se basa en: la valoración personal de las posibilidades que le ofrece el mercado de trabajo, y sus preferencias. La decisión de incorporarse al mercado de trabajo va a depender de: el estado civil, la edad y, el nivel de estudios. (Barreiro, 2006). Se coincide con Barber (2004), que un incremento en el nivel de formación permite el acceso a mejores puestos de trabajo, facilita la integración en el mercado de trabajo y amplía la posibilidades para desempeñar empleos más cualificados, aunque ello suponga retrasar en el tiempo la entrada en el mundo laboral.

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

Es obvio, que las actitudes y valores no son aprendidos únicamente en la escuela, sino que existen diversos procesos de transmisión cultural; sin embargo, las instituciones escolares y universitarias tienen bastante responsabilidad en el aprendizaje y, ya que son las encargadas de transmitir un conjunto de conocimientos legitimados por titulaciones y diplomas académicos, también juegan un papel importante en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Aunque las titulaciones académicas y las ocupaciones no guardan una relación biunívoca, generalmente la titulación condiciona la ocupación. (Vidal, 2013).

Los beneficios de la educación superior no son inmediatos, sino que son percibidos a medio y largo plazo. Los individuos con más educación participan en mayor medida en el mercado laboral y tienen mayor probabilidad de obtener empleo, los datos confirman que las tasas de actividad aumentan con el nivel educativo de la población, y además se ha comprobado, que el nivel educativo de la población activa tiene un año y medio más de estudios que el de la población que está en edad de trabajar. (IVIE, 2009).

Sin embargo en este aspecto existen varias teorías y paradigmas sobre la relación entre

la titulación y el empleo, y la forma en que los graduados acceden y se desempeñan en el mercado laboral. Estas teorías se concentran en dos corrientes principales: La primera está asociada a que la educación debe generar en sus profesionales competencias y la segunda defiende la posición de que dichas competencias son vitales para los procesos de gestión del talento humano (selección, reclutamiento y retribución).

Hoy se discute con mucha fuerza la necesidad de que las instituciones de educación superior, incluyan en sus diseños curriculares las competencias necesarias para el mercado laboral y que no exista un divorcio entre el perfil profesional y las necesidades del mundo del trabajo.

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

Así, mientras en las universidades se forma a los jóvenes para desempeñarse en diversas disciplinas, el mercado de trabajo exige otras prioridades sobre las habilidades de los trabajadores que parecen no empatar entre sí. Esta situación ha generado diversos problemas para los jóvenes, tales como una dependencia prolongada de su familia de origen, no contar con recursos propios, aplazamiento de su ingreso al mercado laboral, y dejar de lado proyectos personales. (Paz, 2013).

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

En muchos países se han llevado a cabo estudios sobre seguimientos a graduados de instituciones de educación superior para conocer la realidad de la empleabilidad de los graduados, tratando de mitigar las insuficiencias antes mencionadas, un ejemplo de ello

es el estudio (Careersafter Higher Education a European Research Survey) CHEERS. El estudio incluyó países europeos como: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido y Suecia. Además, Japón también participó en el estudio. La financiación principal provino de la Comisión Europea dentro del marco del Programa de Investigación Socioeconómica con Fines Propios.

Este estudio se centró en la búsqueda de trabajo y el período de transición entre la educación superior y el trabajo, así como la situación laboral durante los primeros años después de graduados. Además se dedicó un espacio importante al estudio de las competencias de los graduados y su utilización en el desempeño de su trabajo, la medida en que los graduados consideran que su posición y tareas están relacionadas con la educación superior, así como las expectativas profesionales a las que aspiraban y como se han cumplido en su vida laboral.

En el ámbito latinoamericano, se realizó un estudio sobre la inserción laboral de graduados de la carrera de Turismo en el Mercosur (Blanssone, 1998), las conclusiones del mismo delimitan como principales insuficiencias las siguientes:

1. Limitaciones en las fuentes de información.
2. Desactualización de listados de graduados y entidades laborales.
3. Denominaciones incorrectas de los organismos destinatarios.
4. Ausencia de colegios profesionales que nucleen los graduados.

En el año 2010 la UNESCO publicó un artículo por medio del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (Bellei, 2012), sobre la inserción en el mercado laboral de graduados de la educación superior. En este estudio se demuestra que el título universitario es un elemento importante para acceder a puestos de trabajos en los países donde los salarios son más bajos, no siempre los graduados universitarios encuentran empleo en la rama de su profesión por lo que las universidades deben estudiar la demanda de profesionales para que su oferta de estudios sea pertinente, deben estrecharse los vínculos entre las universidades y el mercado laboral no sólo en el proceso de formación sino también en la inserción laboral, por último se destacan las limitaciones de información para desarrollar el estudio.

1. Dificultad para desarrollar el seguimiento a los graduados debido a la no existencia de direcciones, no en todas las universidades los graduados tienen representación, todo ello distorsiona la información sobre la situación laboral de los graduados.
2. El seguimiento a graduados y los estudios sobre su empleabilidad ocasiona importantes gastos y consumo de tiempo.
3. En los estudios muchas veces se incluyen elementos que no tienen relación con los procesos sustantivos de las instituciones de educación superior.
4. En ocasiones se basan en la perspectiva de los graduados y no se analiza el proceso de vinculación entre la universidad y el mundo del trabajo.
5. No siempre se incluye el análisis de la realidad socioeconómica de los países y territorios donde deben emplearse los graduados.
6. Algunos cuestionarios a graduados carecen de calidad, no se definen bien los ítems de la encuesta y su relación con el vínculo universidad-mercado laboral, además no tienen la posibilidad de medir fiabilidad y validez del cuestionario empleado.
7. Algunos cuestionarios no consiguen un equilibrio al tratar por un lado las variables relativas a todas las instituciones de educación superior y todas las áreas profesionales, y por otro lado las variables concretas relacionadas con el perfil específico de cada universidad. Del mismo modo, tal como se ha indicado anteriormente, éstas tienden a pasar por alto los distintos motivos y valores de los estudiantes.
8. Se debe tener en cuenta que el mercado laboral puede variar rápidamente. La información se queda desfasada a menudo cuando el mercado laboral mejora o se deteriora de forma considerable.

Es importante analizar la situación actual del mercado laboral en Ecuador, en el último año el desempleo urbano ascendió de 4,61% en el 2013 al 5,71% en el 2014, o sea un incremento del 1,1% anual, en el caso de la ciudad de Ambato donde se encuentra ubicada la UNIANDES (institución objeto de estudio práctico), el desempleo urbano ascendió de 4,49% en 2013 a 5,80% en 2014, o lo que es lo mismo un incremento del 1,31% anual.

Otro de los elementos que hay que tener en cuenta cuando se analiza el mercado laboral es el subempleo, a nivel nacional esa cifra disminuyó del 45,01 en 2013 a 44,38 en 2014 disminuyendo en un 0,63% de un año con respecto al otro y en la ciudad de Ambato el comportamiento fue similar a nivel nacional con una disminución del 3,21% de un año con respecto al otro.

Para conocer la realidad de la empleabilidad de graduados de la carrera de Administración de Empresas en UNIANDES, se desarrolla un estudio con el objetivo de conocer las necesidades reales de profesionales universitarios en las empresas más importantes de la región, se aplica un cuestionario a empleadores de las zonas de influencia de UNIANDES matriz y sus siete extensiones.

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

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

Pregunta 1. Prioridad de profesionales para las empresas.

Administrador de Empresas – 139

Contador – 109

Chef – 67

Economista – 38

Abogado – 25

Los empresarios consideran que existe una alta demanda de profesionales de administración de empresas en las empresas de la región, más del 25% de los empresarios le dan una alta prioridad a la necesidad de profesionales de esta rama para laborar en sus empresas.

Pregunta 2. Demanda de profesionales en los próximos 5 años.

Contador – 292

Administrador de Empresas – 278

Economista – 203

Chef – 201

Hotelería y Turismo – 109

Psicología – 108

La carrera de administración ocupa nuevamente un lugar privilegiado en la preferencia de los empresarios para los próximos 5 años, sólo es superada por Contabilidad.

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

Competencias profesionales - 218

Prestigio de la universidad - 189

Experiencia laboral - 164

Convenios de vinculación - 105

Titulación - 103

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

Pregunta 4. Dificultad para encontrar profesionales universitarios.

Contador – 290

Administrador de Empresas – 205

Economista – 132

Odontólogo – 98

Chef – 78

Diseñador gráfico – 72

Se evidencia que la carrera de administración siendo la de mayores necesidades, es la segunda profesión de mayores dificultades para encontrar profesionales para trabajar en las empresas.

Además para el estudio de empleabilidad se les aplica una encuesta a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de los últimos 5 años con el objetivo de conocer la realidad de su acceso al mercado laboral. Se encuestan en total 170 graduados de los últimos 5 años (2010-2014).

Pregunta 1. Se encuentran trabajando actualmente

Sí – 111

No - 59

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

Pregunta 2. Trabajan vinculados a la profesión estudiada.

Sí – 64

No – 37

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

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

Entre 1 y 6 meses - 9

De 6 meses a 1 año - 27

Entre 1 y 2 años - 44

Más de 2 años - 31

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

Pregunta 4. Poseen empresas propias.

Sí – 33

No – 78

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

Resumen de los resultados del estudio de empleabilidad de los graduados de Administración de UNIANDÉS.

1. Los empresarios consideran que los profesionales de administración son los más necesarios para sus empresas. Esta misma tendencia se mantendrá en los próximos 5 años.
2. Las principales exigencias para el reclutamiento de profesionales en los próximos 5 años son: competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial.

3. Los empleadores lo que más valoran para emplear a los graduados universitarios son: Competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación.
4. Los profesionales más difíciles de encontrar en el mercado laboral son: Contadores, Administradores de Empresas y Economistas, lo que demuestra que la oferta de las universidades al mercado laboral aún es insuficiente.

El 26 % de los graduados de la carrera de Administración de Empresas se encuentra desempleado, de los que consiguieron empleo más del 40% no lo hace vinculado a la profesión y sólo el 30% ha logrado desarrollar emprendimientos propios.

CONCLUSIONES

No caben dudas de que la universidad latinoamericana y específicamente la ecuatoriana tiene la responsabilidad de garantizar las competencias necesarias a sus profesionales para ingresar al mercado laboral y ser exitosos laboralmente, por lo que necesita articular mayor vinculación con el sector empresarial y cubrir todas las demandas de la sociedad en su ámbito de acción.

El diagnóstico de la situación actual del mercado laboral denota que los graduados de Administración de Empresas son los profesionales más se necesarios actualmente y en los próximos 5 años y sin embargo son los de más difícil acceso, a pesar de esto más del 25% de los graduados se encuentran desempleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barber, M. (2004). The Virtue of Accountability: system redesign, inspection and incentives in the era of informed professionalism. *Journal of Education Policy*, Vol. 185, N° 1.pp. 7-38
- Barreiro, J. (2006). Mercado de trabajo e inserción laboral de los jóvenes.
- Bellei, C. (2012). Políticas educativas para el nivel secundario: complejidades y convergencias. En *La escolarización de los adolescentes: desafíos culturales, pedagógicos y de política educativa* (C. Bellei et al.), IPE-UNESCO, Buenos Aires.

- Cancelo, B. (2010). *Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño*, LC/R.2130, San Salvador, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cepal)/Instituto Universitario de Opinión Pública.
- Espinosa, O. (2012). Políticas de educación superior en Chile desde la perspectiva de equidad. *Sociedad y Economía*. (22). Pp 68-94
- García, J. (2014), *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. Valencia, Bancaja.
- IVIE (2009): *Flexibilidad laboral y características de los jóvenes*, Cuadernos de Capital Humano, nº 106, noviembre.
- OIT (2014). *Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT*, Oficina Regional para las Américas, Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
- Ovejero. A. (2011). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, Ediciones Pirámide, Madrid, pp. 145-163.
- Paz, Rodríguez, F. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichán*. 14 (1), pp 67-78.
- Torrego, E. (2014). Diffuse or Emancipatory Research? Participation and Inclusion in Educational Research. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*. 7 (14), pp 113-124.
- Vidal García, J. (2013) *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria.
- Schartinger, D. et al J. (2012) Knowledge interactions between universities and industry in Austria: sectoral patterns and determinants. *Research Policy*, 31(3), pp. 303-328.

Recibido: junio de 2015

Aceptado para su publicación: septiembre de 2015