



La inserción laboral de los graduados universitarios. Una propuesta conceptual para su análisis (Revisión)**The labor insertion of university graduates. A conceptual proposal for your analysis (Review)**

Guillermo Cesar Tafur Avilés. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.
[\[guillermotafur@yahoo.com\]](mailto:guillermotafur@yahoo.com) 

Enrique Iñigo Bajos. Universidad de La Habana, La Habana. Cuba.
[\[erib1950@gmail.com\]](mailto:erib1950@gmail.com) 

Lino Borroto López. Universidad de La Habana. La Habana. Cuba.
[\[lborroto@flacso.uh.cu\]](mailto:lborroto@flacso.uh.cu) 

Recibido: 23 de junio / **Aceptado:** 30 de noviembre 2021

Resumen

La sistematización del estudio del desarrollo laboral de los graduados de la educación superior, y específicamente de su inserción laboral, constituye una herramienta imprescindible no solo para perfeccionar consecuentemente los procesos de formación en las universidades, sino también para elevar el impacto de los graduados en nuestras sociedades, favoreciendo su desarrollo e inclusión profesional. En este ámbito, la Universidad Católica de Guayaquil de Ecuador y la Universidad de la Habana de Cuba, han desarrollado de manera conjunta diversas experiencias y resultados. El presente artículo presenta los resultados en el tratamiento conceptual de la inserción laboral, elemento básico para cualquier estudio en esta temática que, en sus diferentes contextos, puede servir de referencia para establecer los componentes claves que permiten conocer el estado de la inserción laboral de los graduados de una institución de educación superior. Para ello se presentan los fundamentos que permiten entender a la inserción laboral como un proceso continuo, iterativo y holístico, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional y como dimensiones a considerar en su análisis: el desarrollo de los graduados, la vinculación universidad-mundo del trabajo, la formación del graduado y el crecimiento integral y personal de estudiantes y graduados, con sus respectivos indicadores, todo lo cual permitió estructurar estrategias metodológicas

tanto para el diagnóstico, como para proyectar una acción proactiva que contribuya a su mejoramiento.

Palabras claves: vinculación educación superior-mundo del trabajo; empleabilidad; inserción laboral

Abstract

The systematization of the study of the labor development of higher education graduates, and specifically of their labor insertion, constitutes an essential tool not only to consistently improve training processes in universities, but also to increase the impact of graduates in our societies, favoring their development and professional inclusion. In this area, the Catholic University of Guayaquil in Ecuador and the University of Havana in Cuba have jointly developed various experiences and results. This article presents the results in the conceptual treatment of labor insertion, a basic element for any study on this subject that, in its different contexts, can serve as a reference to establish the key components that allow knowing the state of labor insertion of the graduates of an institution of higher education. For this, the foundations are presented that allow us to understand job placement as a continuous, iterative and holistic process, so that the graduate achieves stability and personal, work and social satisfaction in their occupation / employment as a professional and as dimensions to consider in their analysis: the development of graduates, the university-world of work linkage, the training of the graduate and the integral and personal growth of students and graduates, with their respective indicators, all of which allowed structuring methodological strategies both for diagnosis and for project a proactive action that contributes to its improvement.

Keywords: link higher education-world of work; employability; labor insertion

Introducción

En un contexto socioeconómico de crisis como el actual en 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 graduados por parte de sus correspondientes centros universitarios.

Para lograr el fortalecimiento de la relación de las universidades y el mundo del trabajo, muchas instituciones 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, 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.

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. De tal forma, 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 laboral que le permita alcanzar estabilidad y satisfacción personal, laboral, y social en su trabajo (Iñigo, 2010).

La importancia de una eficaz inserción del graduado en el mercado laboral encuentra una expresión concreta en su inclusión como indicador de calidad en las rendiciones de cuentas de las universidades a sus sociedades, sin que ello signifique abandonar su misión social de lograr una formación centrada en el estudiante como individuo social.

Estudiar sistemáticamente los procesos de inserción socio-laboral de los titulados universitarios, tanto para la mejora de la educación como para dar respuesta a las demandas sociales y laborales es una necesidad evidente teniendo en cuenta:

- La importancia que tiene en la vida personal, laboral y social del graduado y su familia.
- El interés de la Universidad de mejorar la formación de sus graduados la cual 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, sirviéndole siempre de retroalimentación como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.
- El impacto que ofrecen los graduados en el desarrollo socioeconómico en su zona de influencia.

- El interés de los empresarios que contratan a esos graduados para atender las necesidades de sus empresas.

En este ámbito, la Universidad Católica de Guayaquil de Ecuador y la Universidad de la Habana de Cuba, han desarrollado de manera conjunta diversas experiencias y resultados. El presente artículo muestra los resultados en el tratamiento conceptual de la inserción laboral, elemento básico para cualquier estudio en esta temática, que en sus diferentes contextos puede servir de referencia para establecer los componentes claves, que permiten conocer el estado de la inserción laboral de los graduados de una institución de educación superior.

Se presenta a continuación de manera sucinta los principales resultados del análisis documental realizado sobre los fundamentos y antecedentes –vinculo universidad con el mundo del trabajo, estudios sobre graduados, empleabilidad e Inserción Laboral- que permitieron entender la inserción laboral de una manera diferente que da lugar a su re-conceptualización y la definición de sus principales dimensiones e indicadores.

Desarrollo

Para cualquier individuo independientemente de su estrato socioeconómico y nivel de educación lograr su primer trabajo es un gran paso, algunos le llaman a este hecho como 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, la creciente complejidad en su incorporación al mundo laboral y la importancia que representa en la vida de las personas.

1.- Vinculo Formación-Mundo del trabajo

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, 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 comunicación 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 y Trápaga, 2010).

La aplicación y el fortalecimiento de la vinculación entre universidad y mundo del trabajo se han convertido en uno de los temas centrales de análisis en el mundo y en América Latina.

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, como se explicó anteriormente, el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales en su inserción laboral constituye un importante elemento de análisis de la calidad, por lo que se convierte en una proyección a la perspectiva externa de calidad de los procesos universitarios. (Hernández, 2006).

La educación superior no ha escapado a los efectos de la globalización y en transformarse en un bien transable, con el que se comercializa cada vez más libremente. El conocimiento adquiere mayor valor y las instituciones de educación superior tienen una significativa importancia como generadora y difusora de éste. Específicamente, la formación de profesionales y su preparación para una adecuada inserción laboral, -como una de las tareas básicas de la educación superior-, se encuentran en el centro de esta problemática, de ahí, entre otros factores, emergen con fuerza los estudios de graduados o de seguimiento de egresados que permiten valorar cuanto de pertinente está siendo la formación recibida en las universidades y de qué manera se utiliza la fuerza profesional que egresa de las mismas.

En el 2016, Francisco Segrera, señaló que:

La vida de las universidades latinoamericanas ha variado radicalmente en las últimas décadas. Un escenario que solía ser estable y predecible, se tornó en 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. (Segrera, 2016, p. 16).

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). Por otra parte, Iñigo (2015), precisa 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”. (Iñigo, 2015, p. 23).

1.1.- Estudios de Graduados

En la última mitad del siglo XX se difundieron algunos estudios acerca del mercado laboral, sobre todo como premisa y referencia tanto a la estimación de las potencialidades para absorber determinados tipos de graduados como para establecer la orientación de las tendencias predominantes en las exigencias que tendrán que afrontar en su desarrollo profesional.

En el ámbito internacional, al final de la década de los setenta, proliferó un conjunto de estudios que, con diverso carácter, resaltaron el “éxito profesional” de los graduados en la retroalimentación directa que pueden representar los resultados obtenidos para el proceso de preparación o formación del profesional. Por ello, el análisis de la efectividad y calidad de la formación de profesionales de la educación superior desde el mundo del trabajo constituye un campo de estudio que ha sido enfocado desde múltiples y variadas perspectivas.

El recorrido por la literatura estudiada permite identificar que, de forma general, prevalecen cinco direcciones básicas en estos estudios:

- Estudios de seguimiento de egresados “tradicionales”.
- Estudios del mercado laboral profesional.
- Estudios de trayectorias profesionales.
- Lo derivado de los sistemas de evaluación-acreditación que impone la necesidad de establecer Modelos y Metodologías propias en IES determinadas.
- Lo que concierne al llamado “éxito laboral”.

Estos estudios se han extendido cada vez con mayor dispersión por la región latinoamericana en la medida que existe un mayor dinamismo en el mundo del trabajo y una creciente preocupación por la calidad y pertinencia de la educación superior en el continente.

En esta última década hay un nuevo impulso de los estudios de este tipo vinculados sobre todo a los procesos de calidad en la educación superior. Los mismos contribuyen de modo importante a que ambos procesos (los de formación y utilización de los graduados) incrementen su calidad y efectividad en forma permanente, a fin de potenciar el impacto e inserción adecuada y pertinente de los sistemas de educación superior en las estrategias de desarrollo socioeconómico y cultural, según los espacios y alcances institucionales, ya sean locales, regionales o nacionales.

Vale destacar que los estudios de seguimiento de graduados adquieren verdadero impacto si los resultados son utilizados para la consecuente toma de decisiones a nivel institucional, que conduzca a las necesarias transformaciones y permitan continuar aportando la fuerza de trabajo calificada capaz de responder a las demandas de la sociedad y contribuir al desarrollo del país; esto, dentro de las premisas de las dinámicas actuales en el mundo de la ciencia, la técnica, la organización del trabajo y la internacionalización de las relaciones, y sus consecuencias obvias en la transformación de la organización y concepción de los sistemas educativos.

1.2.- El estudio la inserción laboral

Se coincide en afirmar que la transición del sistema educativo superior al mundo del empleo es un proceso complejo y dilatado en el tiempo. Por lo que es importante tener en cuenta la coyuntura económica y las condiciones del mercado laboral; por otro lado, es necesario conocer los requerimientos del puesto de trabajo y el comportamiento de búsqueda de empleo de los universitarios, lamentablemente uno de los problemas de la educación superior en Latinoamérica en algunos casos, es la falta de información

oficial de los graduados ya que no se tiene información actualizada para evaluar sus resultados limitando también la gestión de calidad de la universidad.

Al analizar estudios relacionados con la inserción laboral, 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. 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 anterior 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.

El entorno socioeconómico de los titulados universitarios se ha modificado sustancialmente en los últimos años, afectando de forma directa al marco del empleo en particular en la región latinoamericana. El aumento del subempleo, 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 algunos de las grandes problemas acaecidos en el presente, a lo que hay que considerar el incremento de la corrupción en la asignación de nuevos puestos de trabajo en el sector público donde la meritocracia prácticamente no existe.

Ante la finalización de los estudios formales, el alumnado universitario se enfrenta así a un entorno laboral mucho más complejo pero que es necesario conocer, a fin de abordar con más garantías de éxito una inserción laboral de calidad.

Se concuerda en que los cambios en el mundo 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 (Blanco, 2015).

Asimismo, Romero (2014), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción laboral:

La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento de este. 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, 2014, p. 42).

En estos nuevos enfoques alcanza notoriedad particular la temática de la inserción laboral como estudio específico, que tiene sus antecedentes principales en el análisis de la “empleabilidad” como precedente y fundamento de los mismos.

1.2.1.- Empleabilidad e Inserción Laboral.

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, p.31).

Para Rentería (2004, citado por 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 (p.57).

Por su parte, Campos (2013) 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 *hability* que se traduce como habilidad. Considerando esto el concepto literal será, la habilidad que se tiene para encontrar u obtener un empleo, conservarlo evitando el desempleo. (p.112).

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 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, construyendo un mayor contenido en cuanto a lo que se define e implica obtener un empleo, en tanto se hace 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 aún no era considerado como una competencia, hasta hace pocos años, de igual forma 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 se reafirma y concuerda con la idea de 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 (Álvarez, 2004).

Los autores mencionados coinciden en otorgar 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).

Por su parte, la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos 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 (FUNDIPE, 1999).

Asimismo, es necesario resaltar que la empleabilidad, al guardar 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. De tal forma, 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.

De tal forma 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 autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

En este sentido se puede afirmar que, siguiendo a la competencia para la empleabilidad, esta 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.

2.- La Inserción Laboral como categoría de análisis. Su re-conceptualización.

A partir del análisis realizado se observa un consenso entre los autores consultados del reconocimiento de la importancia y repercusión del proceso de inserción laboral de los graduados de la educación superior y de la necesidad de disponer de una adecuada formación en este sentido para lograr resultados positivos y adecuados en el inicio de cualquier tipo de labor o trabajo profesional, lo cual incide, además, de manera significativa, en su vida personal, laboral y social.

Un proceso de inserción laboral efectivo conlleva a que éstos impacten cada vez con mayor eficiencia en el desarrollo socioeconómico en su zona de influencia y respondan

acertadamente al interés de los empresarios que los emplean para atender las necesidades de sus empresas.

A partir del estudio realizado y en concordancia con los objetivos y premisas de este artículo, los autores definen a la Inserción Laboral como: “un proceso continuo, iterativo y holístico, que incluye los contextos socioeconómicos (graduados y empresarios), institucional (autoridades y docentes) y personal (estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el graduado debe desarrollar durante su formación, y se constituye como objetivo y responsabilidad de la Universidad, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional”.

Del concepto tenemos:

- La inserción laboral no es solamente responsabilidad de la universidad, ni del mundo empresarial, como tampoco del graduado, no se la puede analizar parcialmente, tiene que ser vista de manera integral.
- La inserción laboral expuesta da una respuesta a la correspondencia entre la formación y el desempeño laboral, o desarrollo laboral del graduado.

De lo expuesto se deriva un proceso, el cual se caracteriza desde el punto de vista del profesional con las experiencias de los graduados y empresarios; desde el punto de vista institucional con las autoridades y docentes universitarios y finalmente desde el punto de vista personal con los estudiantes, debiendo ser analizado integralmente.

La definición propuesta trasciende el concepto de considerar a la Inserción Laboral como el caso puntual de lograr el primer trabajo, para considerarla como un proceso continuo, iterativo y holístico donde la universidad trabaja para el logro de la estabilidad y satisfacción personal, laboral y social de sus graduados.

Para el análisis de este concepto se diseñó la formulación de las principales dimensiones e indicadores consecuentes para su estimación.

Las dimensiones son:

Dimensión 1: Desarrollo de graduados

Dimensión 2: Vinculación universidad- mundo del trabajo

Dimensión 3: Formación del graduado y

Dimensión 4: Crecimiento integral y personal de estudiantes y graduados.

A continuación, se caracterizan cada una de las dimensiones propuestas:

Dimensión 1. Desarrollo Graduados

Es aquella en la que los graduados universitarios no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y habilidades suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Esta dimensión considera las aptitudes de los graduados 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. Está estrechamente vinculada al autodesarrollo del graduado, 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.

Indicadores: Caracterización de los graduados. Situación laboral de los graduados. Experiencias de los graduados. Satisfacción con la universidad, personal, laboral y social. Seguimiento a graduados. Estadísticas actualizadas disponibles.

Dimensión 2. Vinculación Universidad - Mundo Del Trabajo

Esta dimensión considera la responsabilidad social universitaria la cual contribuye a clarificar y fortalecer la relación universidad-mundo del trabajo. Todas las funciones sustantivas universitarias, docencia, investigación y extensión (vinculación en Ecuador), cuando son ejercidas con una perspectiva ética y al servicio de todos los sectores de la sociedad, contribuyen a ponerla de manifiesto, de la que deben ser protagonistas todos los estamentos universitarios: directivos, administradores, docentes, investigadores, extensionistas y estudiantes.

También se considera en esta dimensión la vinculación de la universidad con el mundo del trabajo, las relaciones que hay en el campo de la investigación además de proyectos y actividades empresariales como Seminarios, Conferencias y Ferias empresariales.

Indicadores: Proyectos y Programas de Vinculación con empresas. Seminarios, Conferencias, Ferias Empresariales. Prácticas Pre-profesionales. Estudios de Graduados. Bolsa de Trabajo Universitaria. Asesorías, Consultorías, estudios a Gobiernos Locales, Regionales y Nacional. Estructura Organizacional. Sistema Vinculación y Presupuesto. Asociación de Exalumnos.

Dimensión 3. Formación Del Graduado

Esta dimensión considera la formación y preparación de profesionales para su *inserción laboral*, por lo que el desempeño laboral de los graduados, a partir de la formación recibida deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando esta al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante en su gestión de calidad y a favor de una adecuada *inserción laboral* de sus graduados.

Indicadores: Plan de vida profesional. Capacitación de docentes en competencias para Inserción Laboral. Desarrollo de competencias en estudiantes. Programas de Educación Continua y Movilidad. Inducción a la Inserción Laboral (Preparación Currículos, Entrevistas de Trabajo, etc.).

Dimensión 4. Crecimiento Integral Personal Estudiante

Esta dimensión considera que el estudiante además de recibir una formación profesional con calidad y pertinencia social reciba una formación integral a través de actividades extracurriculares, sociales, deportivas y culturales, además que la universidad le haya permitido, según sea el caso, participar en programas de inclusión académica y social.

Indicadores: Inclusión Social y Académica. Creación de Contactos (Networkings). Actividades extracurriculares (deportivas, sociales, culturales). Sentido de Pertenencia. Esta propuesta sirve de base y referencia para el desarrollo de estrategias, en sus diferentes contextos, que pueda servir tanto para el diagnóstico del estado de la inserción laboral de los graduados universitarios, como para la acción proactiva para su eficaz desarrollo.

Lo anterior permite fundamentar con un mayor acercamiento a los problemas y características actuales de los entornos sociales, económicos y culturales presentes y su estrecha e innegable vinculación con el graduado que se forma en las universidades y sus necesidades de insertarse adecuadamente al mundo socioeconómico que le circunda.

Conclusiones

1. Luego del estudio realizado y asumiendo la importancia del compromiso de la universidad de formar profesionales que respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad y al mundo del trabajo, se estableció un

concepto novedoso de Inserción laboral como categoría de análisis, que trasciende su comprensión actual y permite considerarla como un proceso continuo, iterativo y holístico donde la universidad trabaja para el logro de la estabilidad y satisfacción personal, laboral y social de sus graduados.

2. Lo anterior posibilita el estudio a profundidad del desempeño de los egresados universitarios a partir del análisis de las cuatro dimensiones propuestas, las que sintetizan el abordaje proporcional y adecuado de la categoría “inserción laboral” y aporta al desarrollo y proyección universitaria y constituye una herramienta para perfeccionar consecuentemente, los procesos de la formación y elevar el impacto de los graduados en nuestras sociedades.
3. La experiencia de este tipo de estudio implementado en la Universidad Católica de Guayaquil en el Ecuador en conjunto con la Universidad de La Habana resultó una experiencia aportadora que puede ser replicada en instituciones de educación superior con características contextuales similares.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (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.
- Blanco, B. (2015). *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.
- Campos, P. (2013). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. (ISSN: 1681-5653)
- FUNDIPE (1999). *Empleabilidad*. el 18 de octubre del 2018. Disponible en: http://www.fundipec.es/archives/FOLLEMPLE_seguro.pdf
- 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.
- Iñigo, E. (2010). *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.
- Iñigo, E. (2015). "La Formación de Profesionales: Seguimiento Metodológico desde el Mundo del Trabajo" Comisión Sectorial de Enseñanza y Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
- Martínez (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>
- Torres, M., y Trápaga M (2010). *Responsabilidad Social de la Universidad*. Retos y Perspectivas.

- Segrera, F. L. (2016). Educación superior comparada: tendencias mundiales y de América Latina y Caribe. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 21, 13-32.
- Orgemer (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.
- 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.
- Rentería (2004). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.
- Romero, E. (2014). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.