

El seguimiento a graduados: un vínculo entre las instituciones de educación superior y la sociedad

Following-up graduates: a link between higher education institutions and society

Víctor Sierra Nieto¹ <https://orcid.org/0000-0002-0052-9209>

René Velázquez² <https://orcid.org/0000-0002-0465-2212>

¹Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

²Universidad de La Habana, Cuba.

*Autor para correspondencia: victor.sierra@cu.ucsg.edu.ec

RESUMEN

Los estudios de seguimiento a graduados han contribuido de forma considerable a apuntalar la conexión entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral, representando este último los intereses de la sociedad. Dichos estudios proporcionan información relevante al respecto. El objetivo del presente trabajo es conocer como el seguimiento a los graduados se constituye en ese vínculo entre las universidades y la sociedad. A partir de una revisión exhaustiva de la bibliografía disponible, se puede comprender de forma más clara el papel que juegan las instituciones de educación superior en la formación de los graduados y cuáles son los requerimientos que la sociedad necesita satisfacer, principalmente a través de las demandas del mercado laboral, así como la interacción que se presenta entre los actores que forman parte de un sistema de seguimiento a graduados.

Palabras clave: inserción laboral, instituciones de educación superior, seguimiento a graduados.

ABSTRACT

Graduate follow-up studies have contributed significantly to underpin the connection between higher education institutions and the labor market, the latter representing the interests of society. These studies provide relevant information in this regard. The objective of this work is to know

how the graduate follow-up constitutes that link between universities and society. From an exhaustive review of the available bibliography, it is possible to understand more clearly the role that higher education institutions play in the training of graduates and what are the requirements that society needs to satisfy, mainly through the demands of the labor market, as well as the interaction among the actors of a graduate monitoring system.

Keywords: *labor insertion, higher education institutions, follow-up to graduates.*

Recibido: 8/4/2021

Aceptado: 7/7/2021

INTRODUCCIÓN

La economía y la educación se han considerado campos diferentes de estudio, a través de la historia, abarcando distintos intereses particulares. Sin embargo, dentro del campo económico se ha vuelto latente el interés cada vez mayor por los aspectos educativos, fundamentalmente en lo que concierne a la relación entre la formación académica universitaria y el desarrollo económico de una nación. En este aspecto, la economía de la educación ha incluido en su espectro diferentes estudios que involucran la participación de las instituciones de educación superior y los intereses de la sociedad. Los estudios de seguimiento a graduados forman parte de ese espectro.

Algunos autores consideran a la educación como un bien económico. Ese es el caso de Olaniyan y Okemakinde (2008), quienes defienden que la educación es un bien de capital pues permite el desarrollo de recursos para la transformación económica y social de un país. Por su parte, Pineda (2000) resume los campos de estudio de la economía de la educación, señalando entre los más importantes: las aportaciones de las teorías económicas a la educación, la educación y el crecimiento económico, los costes y rendimientos educativos, la relación entre la educación y la ocupación, entre otros.

Por su parte, las instituciones de educación superior reconocen que el aseguramiento de la calidad solo es posible a través de una evaluación constante y sistemática. Esto incluye diferentes iniciativas que vigilen los procesos desarrollados por ella, así como los resultados obtenidos. Entre esas iniciativas destacan los estudios de seguimiento a graduados. Una de las funciones de los estudios de seguimiento a graduados es la del autoconocimiento de la institución. En palabras de Aldana, Morales, Aldana, Sabogal y Ospina (2008), el autoconocimiento de la institución es importante en la mejora de la calidad académica, así como en el proceso que involucre a los graduados y permita mejorar la formación de nuevos profesionales.

Aldana, Morales, Aldana, Sabogal y Ospina (2008) se refieren a las funciones que debe considerar el seguimiento a graduados. Entre ellas se destaca la evaluación de la eficiencia profesional de acuerdo con la formación recibida, la incursión en el mercado laboral y también la pertinencia entre las necesidades de la sociedad y los campos de especialización. En resumen, se debe observar si los objetivos de las instituciones educativas se están cumpliendo adecuadamente y si además responden a las demandas de la sociedad.

Los estudios de seguimiento a los graduados universitarios constituyen una herramienta fundamental para diagnosticar la relación entre las Instituciones de Educación Superior (IES) y la sociedad representada por el mercado laboral. En esta relación se determinan las necesidades que el mercado laboral busca satisfacer según sus requerimientos específicos y la oferta que las universidades son capaces de poner a su disposición para dicho efecto.

Así, la figura del graduado universitario es trascendental pues se constituye en una importante fuente de retroalimentación; es el vector que vincula por un lado las actividades y la calidad de la universidad como agente educativo y formador, y por otro lado las actividades y necesidades de la sociedad por medio de las demandas planteadas en el mercado laboral.

En el presente artículo se intenta establecer esa vinculación entre la sociedad y las instituciones de educación superior a través de los estudios de seguimiento a los graduados universitarios.

DESARROLLO

Según Aldana *et al.* (2008) «los estudios de seguimiento e impacto de egresados se convierten en un mecanismo para establecer una relación de doble vía entre la institución y los egresados y

benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad» (p. 62). En resumen, deben contribuir a mejorar la calidad del proceso educativo. La interacción entre universidad y sociedad se vuelve más evidente en la medida en que la primera entiende su rol de proveedor y canaliza sus esfuerzos para mejorar la calidad de su producto, mientras que la sociedad demanda recursos con características particulares que puedan cumplir el rol requerido para satisfacer sus necesidades

El Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA (2012) declara que las tendencias actuales del mercado laboral y los requerimientos de la sociedad imponen nuevos desafíos en los ámbitos económico, social y político, planteando como objetivo relevante para la educación superior la búsqueda de la calidad y equidad, con la finalidad de dar mejores respuestas a las necesidades del entorno. Por su parte, las universidades en su rol formador de profesionales integrados con competencias académicas, profesionales y de proyección social, deben realizar estudios evaluativos sobre la formación universitaria y el desempeño profesional en el mundo laboral, lo que implica iniciar acciones orientadas a definir el vínculo entre los programas, los proyectos universitarios y la universidad.

Cevallos (2013) indica que un sistema de seguimiento a graduados busca monitorear frecuentemente a los ex - alumnos, desde varias aristas, entre ellas: la profesional, la vinculación con la institución y la detección de nuevos requerimientos y necesidades de formación que mantenga actualizada la oferta académica. Existe una relación de doble dirección entre los graduados con la institución y esa relación es un factor determinante para el mejoramiento de la gestión universitaria y la actualización permanente de sus graduados. Para la realización de dicho seguimiento, las instituciones involucradas por lo general utilizan algún tipo de encuesta. La información que pueden proporcionar las encuestas es vital para comprender de manera explícita el tipo de relación entre el mercado laboral y las instituciones educativas. Lamentablemente, muchas veces no son lo suficientemente pertinentes para cumplir con su objetivo. Según Vidal (2003) a menudo se observan cuatro tipos de puntos débiles: cuestionarios cortos con información limitada, las encuestas no son representativas, proporcionan una imagen incompleta del proceso, son superficiales. Por lo tanto, estas características hacen énfasis en que limitar el seguimiento a una encuesta no favorece la obtención de la información pertinente sobre el graduado universitario y menos aún permite entender su vinculación social en el marco de la

relación IES-mercado laboral. Por ello, un adecuado seguimiento debe incluir algunos instrumentos y no solo una encuesta para los graduados.

Por su parte, De la Cruz, Macedo y Torres (1996) citados en Aldana *et al.* (2008) manifiestan que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) propone un esquema de trabajo con egresados, que incluye, entre otros aspectos: determinar qué impacto tiene la oferta educativa en el mercado laboral; identificar la ubicación profesional de los graduados; analizar el impacto social de las instituciones educativas en el mercado laboral; contar con información que apoye la toma de decisiones para adecuar la oferta educativa universitaria a la demanda social.

Según Arteaga *et al.* (2017) para la instauración de un seguimiento a graduados pertinente, es necesario considerar aspectos como: los normativos, el nivel de preparación para enfrentar las exigencias laborales, el nivel de desarrollo de las competencias profesionales, el nivel de desarrollo de las competencias generales, los factores limitantes del desempeño. Así, un seguimiento a los graduados apropiado ayudará a las universidades a cumplir con su rol social de manera exitosa. El éxito o fracaso de las universidades se suele medir en función del resultado de sus estudiantes en el ámbito laboral, sus logros y distinciones una vez incorporados a la fuerza de trabajo. Es a través de los estudios de seguimiento de graduados como se conocen los resultados de esas mediciones.

En el Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, la Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006) señalan que los estudios sobre seguimiento a graduados recopilan información sobre el desarrollo personal, profesional y social de los mismos, para lo cual abordan tres áreas específicas relacionadas con el perfil del egresado, el mercado de trabajo y la institución de egreso. También destacan los objetivos que intentan cumplir estos estudios, entre los que observamos: evaluar la pertinencia y calidad de los planes de estudio, obtener indicadores de la calidad de la educación, evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación, conocer el nivel de inserción de los egresados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales, satisfacer las necesidades de los empleadores, diseñar programas de capacitación y educación continua, evaluar la precisión de la educación de los egresados con respecto a su trabajo. Los estudios de seguimiento a graduados se constituyen en un factor clave para la articulación entre la universidad y las necesidades sociales. Algunos autores, como Iñigo

(2013), Pasarini (2013) y Rey (2013) coinciden con la relevancia que estos estudios tienen en los procesos de inserción laboral y participación social de los graduados universitarios.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada en el desarrollo de esta investigación incluyó el análisis documental, a través de la revisión de reportes, informes y bibliografía disponible, lo que permitió conocer el estado del arte y desarrollar la fundamentación teórica. También se utilizó el método histórico-lógico, con la finalidad de estudiar los referentes teóricos que sustentan el proceso de seguimiento a los graduados universitarios. Finalmente, el método analítico-sintético, para determinar los aspectos más importantes del tema objeto de estudio y facilitar la comprensión de los referentes teóricos y posteriormente la presentación de los resultados del trabajo.

Resultados

La universidad ejerce una función social, formando a los individuos como agentes productivos, los cuales desarrollarán sus capacidades y a través del trabajo realizado participan en el desarrollo de los países. Históricamente se ha aceptado que la educación es un factor importante en el acceso al mercado laboral y a mejores oportunidades de empleo, aunque no necesariamente garantiza mejores retribuciones salariales. Es precisamente la formación recibida en la universidad la que debería permitir completar el proceso de inserción laboral en el mercado.

Casaliz (1999) citado por Vega e Iñigo (2011), destaca las cuatro misiones de la universidad. Ellas son: la intelectual, que comprende el desarrollo del conocimiento; la humanista, que es una misión de formación ética; la utilitaria, que comprende la formación de los profesionales que necesita la sociedad; y la sociopolítica, que describe a la universidad como un agente de cambio de nuestras sociedades y de nuestras naciones. Por su parte, la situación económica actual demanda una observación acuciante de la participación de la educación y el rol que cumple la universidad en los procesos de formación y oferta académica, así como también de la satisfacción de los requerimientos de la sociedad a través del mercado laboral.

En la cumbre de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre del 2000, se acordó establecer objetivos alcanzables y medibles, encaminados principalmente a combatir la pobreza,

discriminación por género, enfermedades y analfabetismo. Estos objetivos declarados, se conocen como «Los Objetivos de Desarrollo del Milenio» y debían ser alcanzados en el año 2015. El objetivo 1, que incluye erradicar la pobreza extrema y el hambre, establecía entre sus metas particulares: reducir a la mitad la proporción de personas con ingresos inferiores a 1 dólar por día, reducir a la mitad el porcentaje de personas que padecen hambre, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Los resultados alcanzados, de acuerdo con el informe emitido por la Organización de las Naciones Unidas (2015), establecen que: la pobreza extrema se ha reducido considerablemente: en 1990, casi la mitad de la población del mundo en vías de desarrollo vivía con menos de 1,25 dólares al día; para 2015 este porcentaje había descendido al 14 %; a nivel mundial, la cantidad de personas que viven en pobreza extrema se ha reducido en más de la mitad, cayendo de 1.900 millones en 1990 a 836 millones en 2015; la cantidad de personas de la clase media trabajadora que vive con más de 4 dólares por día se ha triplicado entre 1991 y 2015, este grupo ahora compone la mitad de la fuerza laboral de las regiones en desarrollo, en 1991 representaba apenas el 18%. Si bien se evidencia un importante avance en el alcance del objetivo planteado, aún es una asignatura pendiente para varios de los países que firmaron la declaración de los objetivos de desarrollo del milenio, en el año 2000.

Una de las necesidades que las personas desean satisfacer es el trabajo. El acceso a un empleo remunerado es sinónimo de estabilidad económica y social, y al poseerlo permite al individuo destinar sus esfuerzos y recursos en la satisfacción de otras necesidades menores. Los gobiernos declaran su importancia y algunos lo garantizan en la misma constitución; sin embargo, la realidad actual refleja un escenario diferente al deseado. Vega (2016) definió el trabajo digno y estable como «un elemento central de la vida y de la participación y relación social, la vía de acceso al consumo y al desarrollo personal. Al mismo tiempo genera hábitos, pautas de relación, conductas y comportamientos» (p. 77). Sin embargo, el mismo autor indica que en la actualidad el trabajo ha dejado de desempeñar este rol, ya que los puestos de trabajo no solamente se han reducido en número sino que, además, se han vuelto precarios.

Tal como manifestó Isacovich (2015), la corriente neoliberal y la aplicación de sus políticas sometieron a los países latinoamericanos a profundos cambios económicos y sociales durante la última etapa del siglo XX gracias a la flexibilización de regulaciones laborales y del comercio

internacional. «Estos cambios tuvieron profundos efectos sobre las condiciones de vida de amplios sectores de la población, los cuales se evidenciaron en el incremento del desempleo, del subempleo y de la precariedad de los trabajos disponibles». (p. 894)

Uno de los aspectos sobre los que la llamada “economía de la educación” ha concentrado su interés, es la vinculación entre la educación, la ocupación y el mercado laboral. Sin duda, mucho ha cambiado el panorama mundial desde mediados del siglo pasado, tiempo en el cual era más sencillo creer que la educación podía garantizar la consecución de un empleo y un salario adecuados. Después de la segunda guerra mundial, de manera particular en los Estados Unidos, y habiéndose alcanzado niveles de pleno empleo, eso fue cierto solo durante un breve período de tiempo. En parte, porque todavía se sienten los efectos de la última crisis financiera mundial, en parte porque las necesidades del mercado laboral se han modificado y se han adaptado al contexto actual, el panorama mundial respecto a los niveles de ocupación y empleo no se puede considerar el más deseable.

En su informe «World Employment and Social Outlook: Trends 2017», la Organización Internacional del Trabajo (2017) estableció que el crecimiento económico a nivel mundial, el año 2016, sería el más bajo en los últimos seis años, y las perspectivas de crecimiento para los años 2017 y 2018 serían más bien moderadas. Debido a ello se genera una especial preocupación sobre la capacidad de la economía para proveer empleos suficientes, mejorar la calidad de los empleos existentes y democratizar los beneficios del crecimiento. En el mismo informe se indica que los niveles de desempleo se mantendrían elevados en el corto plazo, motivado además por el incremento de la oferta de trabajo. Las previsiones del crecimiento del desempleo supondrían que el número de personas afectadas superen los 200 millones en el 2017. En el caso de América Latina y el Caribe, esta proyección alcanzaría una tasa del 8,4 por ciento. A esto habría que añadir: las diferencias en cuanto a las oportunidades de trabajo, según el género; la decisión de emigrar en busca de mejores oportunidades, debido a la escasez de empleo y los problemas sociales derivados. En este último aspecto, en América Latina y el Caribe, en el período 2009-2016, la proporción de personas dispuestas a buscar mejor fortuna en el extranjero rondaba el 30 por ciento.

Tampoco los niveles de retribución salarial se ven exentos de malas perspectivas. En su «Informe mundial sobre Salarios», la Organización Internacional del Trabajo (2016) manifestó que la

desigualdad salarial no se determina exclusivamente por las competencias y el perfil del individuo (léase: nivel de instrucción, edad o antigüedad laboral), sino que hay otros factores determinantes, como el género, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y los sectores a los que pertenecen los trabajadores. En la misma línea, las estadísticas de una muestra de países desarrollados y en desarrollo documentan que un título universitario no garantiza necesariamente un empleo bien remunerado. En este contexto, vale plantear la necesidad de considerar el trabajo desde una perspectiva diferente a la que hasta ahora se ha mantenido vigente. Las condiciones económicas actuales obligan a tomar en cuenta otras formas de trabajo que distan mucho de las tradicionales. En palabras de Aristegui (2013) «los trabajos convencionales están dando pasos a fórmulas mucho más flexibles como contratos por proyectos, autoempleo, teletrabajo etc. y la figura del trabajador *freelance* se perfila como uno de los más crecientes a medio y largo plazo». (p. 44).

El mercado laboral y la economía no son constantes y suelen verse afectados de forma periódica por diversos factores, lo cual provoca desequilibrios y problemas sociales como los descritos. No es de extrañar entonces que se hable constantemente del desempleo o subempleo, la inestabilidad laboral, niveles inadecuados de inserción laboral, polarización de la riqueza y por supuesto el insuficiente desarrollo profesional. Sobre estos temas se han pronunciado varios autores, entre los que destacan Fachelli y Planas (2014), Gómez (2012), González y Martínez (2015), Larrañaga, Cabezas y Dussaillant (2014) y Pastor y Peraita (2014). Sus trabajos se han centrado en analizar la relación entre la educación y el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios, con la finalidad de mitigar de alguna manera los problemas mencionados.

El proceso que se inicia una vez que el individuo ha terminado su etapa universitaria es crucial, pues normalmente es ese el momento en el que comienza a participar de los procesos productivos en la sociedad, al incorporarse a la llamada fuerza de trabajo en el mercado laboral. En teoría, es el momento en el que se produce la independencia económica del núcleo familiar, a través de la inserción laboral en el mercado. La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. «Dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores socio-personales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la

empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso». (Martínez-Rodríguez y Carmona, 2010, p. 115)

Pelayo (2012), citando a Bisquerra (1992), definió la inserción laboral como «un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad» (p. 18). El mismo autor también definió los términos de empleabilidad y ocupabilidad. Refiriéndose al primero, y citando a Orgemer (2002), indica que se trata de «la oportunidad del trabajador de acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional», mientras que la ocupabilidad se refiere a «la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral» (p. 18). Es importante señalar que el llamado proceso de inserción laboral no hace referencia únicamente al acceso del individuo al mercado de trabajo, en términos de conseguir un empleo, sino también a la capacidad de poder adaptarse y desarrollarse en el puesto de trabajo. Es justamente en este punto, cuando la figura de la universidad y particularmente su función como agente formador y educativo se vuelve más relevante. Es precisamente esa formación y también los conocimientos adquiridos, los que deberán facilitar el proceso de adaptación y desarrollo del joven salido de las aulas universitarias al mercado laboral.

Aristegui (2013) estableció la necesidad de adecuar la educación y formación a las demandas del mercado, a través de las competencias transversales y las específicas de cada profesión y añade que «la colaboración entre el mundo laboral y el formativo puede tomar como eje de colaboración las competencias profesionales. Estas centran el diseño de la formación y son consideradas centrales en los procesos de selección del personal trabajador» (p. 46). Durante la última década del siglo pasado y la primera del presente, han sido varias las contribuciones a la definición de “inserción laboral”. Se podría entonces describirla como un proceso que implica el trayecto del individuo a la vida productiva, pero que lejos de finalizar con la ocupación de una plaza de trabajo, manifiesta la importancia de buscar la estabilidad laboral (García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui, 2017), para lo cual cobra importancia la capacidad de las personas de poder adaptarse a los requerimientos del entorno en el que se desarrollará su trabajo. Por ello, cabe destacar que las universidades deben analizar detalladamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta académica. Con esto se busca asegurar capacidades

y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título, sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente. (Red GRADUA2 y Asociación Columbus, 2006)

En ese sentido, los estudios de seguimiento a graduados adquieren verdadero impacto si los resultados son utilizados para la toma de decisiones a nivel institucional. Además, el avance de la ciencia y la técnica, los cambios en la organización del trabajo y la internacionalización de las relaciones, derivan en la transformación del sistema educativo para seguir proporcionando la fuerza de trabajo calificada que pueda responder a las demandas sociales y también contribuir al desarrollo del país. (Pasarini, Borlido e Iñigo, 2016)

Un adecuado sistema de seguimiento a graduados tiene varios actores, los cuales deben interactuar de forma conjunta. En él se incluyen las Instituciones de Educación Superior, el mercado laboral y también los graduados universitarios. Es pertinente que existan beneficios para las tres partes para que este sistema funcione de manera integral en su interacción. Para las IES el graduado es su producto final, con el que tiene un compromiso tácito de capacitación y actualización de los conocimientos, que no termina al obtener el título profesional; también lo ayuda en el proceso de inserción laboral. Por otro lado, los graduados son el talento humano que demanda el mercado laboral y este debe propiciar los escenarios para que ellos se desarrollen profesionalmente. Como se observa en la Figura 1, las IES entregan su producto final al mercado laboral de acuerdo con los requerimientos particulares que este último ha demandado. Una vez inmersos en el mercado laboral los graduados se desarrollan profesionalmente a través de la adquisición de la experiencia y las competencias adquiridas. Finalmente, el circuito se completa cuando las IES reciben información de primera mano por parte de sus graduados para mejorar y/o ampliar su oferta académica, la que satisfará con mayor eficiencia las necesidades reales de la sociedad.

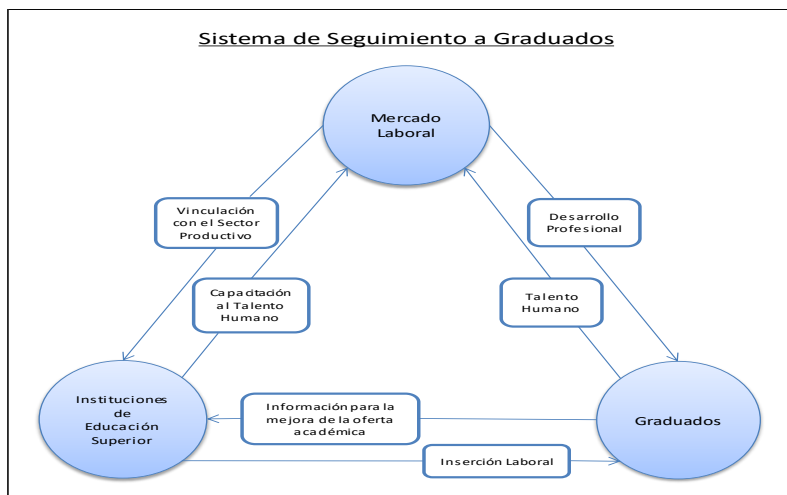


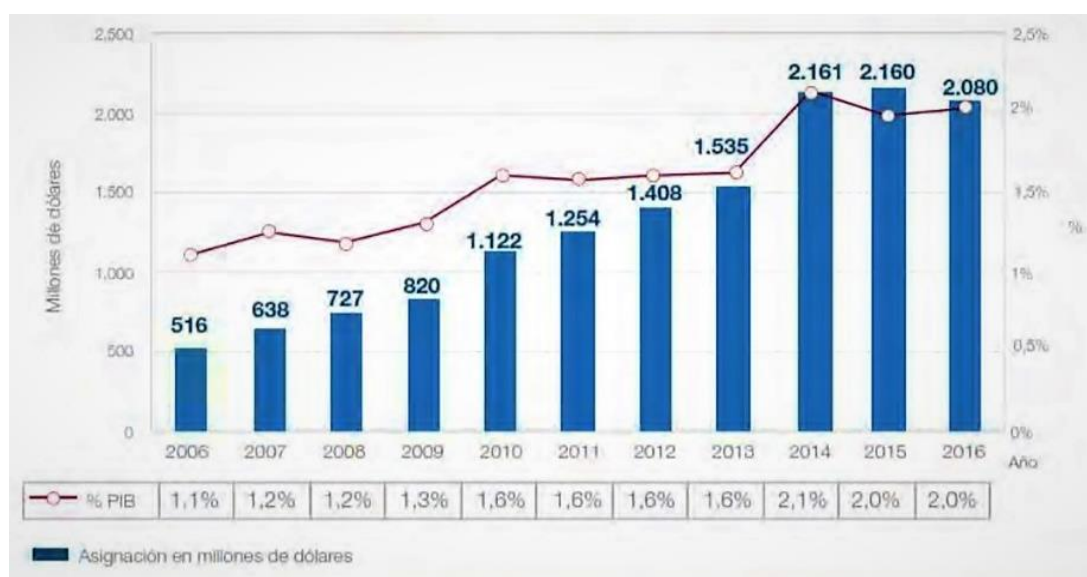
Figura 1. Actores y relaciones de un sistema de seguimiento a graduados.

Si bien, el seguimiento a graduados tiene más de 40 años de experiencia en distintos países, no en todos los casos los resultados son igual y en algunos, como el caso del Ecuador, apenas si se ha comenzado a desarrollar. De acuerdo a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017) en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, se destaca que con la aprobación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), se replanteó la educación superior como bien público y motor del desarrollo. Esto ha permitido impulsar una transformación estructural del sistema, gracias al establecimiento de organismos de planificación, regulación y coordinación, y de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas de estudio. Así, el papel de las instituciones de educación superior debe ser valorado desde sus aportes al desarrollo nacional.

Atendiendo a las políticas educativas llevadas a cabo en la línea antes mencionada, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298, del 12 de octubre del 2010, en su Sección Tercera (Del Funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior), artículo 142, se refiere al sistema de seguimiento a graduados. Dicho artículo observa que «todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior».

En el caso de Ecuador, la información aún es escasa para poder realizar una valoración adecuada sobre la aportación del seguimiento a los graduados al desarrollo económico y social del país; sin embargo, al revisar la información oficial, emitida por el gobierno, se pueden apreciar algunos datos significativamente interesantes. En los informes presentados por la Secretaría Nacional de

Planificación y Desarrollo (2017), se destaca que en los últimos años se incentivó a las IES a promover una oferta académica que contribuya al cambio de la matriz productiva, lo que produjo un crecimiento de las carreras más relevantes, del 43,44 % en 2012 al 54,15 % en 2016. Además, «Los recursos asignados para educación superior entre 2007 y 2016 llegaron a superar los US\$ 13.000,00 millones: cifra inédita que coloca al Ecuador entre los países de la región que más invierten en esta área con relación a su PIB» (p. 26). Como se observa en la Figura 2, la inversión en educación superior prácticamente incrementó cuatro veces su valor entre el 2006 y el 2016. En relación con el PIB, su valor se duplicó en el mismo período.



Fuente. SENESCYT (2016).

Figura 2. Gasto Público en Educación Superior.

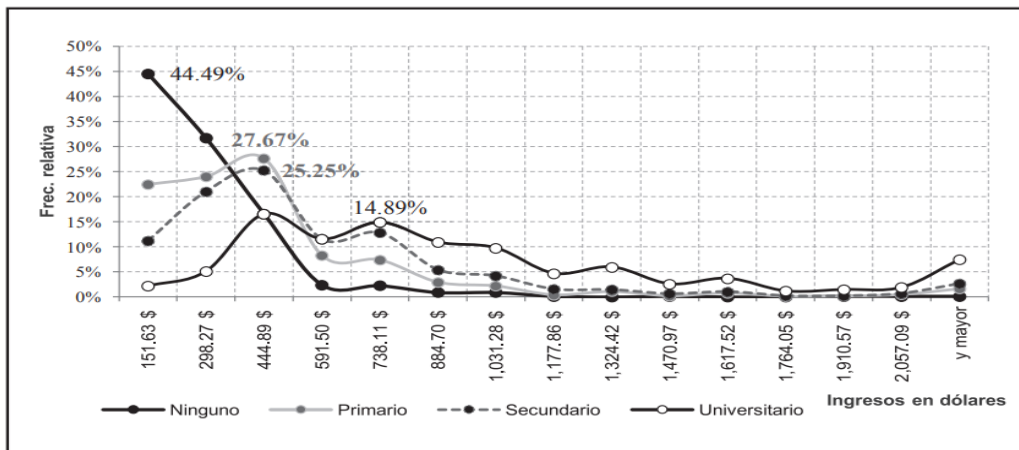
En cuanto a las cifras de desempleo en el mercado laboral, como se observa en la Figura 3, de acuerdo con los datos revelados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018), en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), a marzo de 2018 este representa un 4,4 %; siendo claramente desfavorable esta relación para el género femenino (5,8 %) con respecto al masculino (3,5 %).



Fuente. Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018).

Figura 3. Evolución del Desempleo en Ecuador 2007-2018.

Finalmente, según Alvarado y Pinos (2017), en Ecuador los años de escolaridad de las personas inciden en el ingreso, esto es, mientras mayor conocimiento y especialización se adquiera se podrá contar con mayores ingresos; sin embargo, según la Figura 4, se puede apreciar que la mayor parte de la población se ubica en los niveles bajos de ingreso para todos los niveles de instrucción.



Fuente. Alvarado & Pinos (2017).

Figura 4. Distribución de Ingresos por Género, 2016.

Conclusiones

Una primera conclusión del presente trabajo es que los estudios de seguimiento a graduados forman parte del campo de acción de la economía de la educación. Su objetivo fundamental es el de establecer un puente que comunique los intereses de la sociedad y la universidad. De una forma explícita, intentan establecer una doble vía de comunicación, que permita identificar las necesidades de la sociedad y la pertinencia de los objetivos de las instituciones de educación superior.

Por otra parte, se distingue al mercado laboral como ente vinculante de la sociedad y la universidad. El mercado demanda el producto que la universidad ha formado, pero está interesado en que este cumpla con una serie de requisitos que satisfagan sus intereses. Por ello, la universidad necesita conocer de primera fuente cuáles son estos requisitos y los estudios de seguimiento a graduados constituyen una herramienta fundamental en ese proceso.

Finalmente, es importante destacar que los estudios de seguimiento a graduados deben completar una serie de aspectos pertinentes y no pensar en ellos como una encuesta más, carente de información esencial. La información pertinente debe contener aspectos relacionados con las capacidades y competencias que requieren los empleadores para llenar las vacantes de cada puesto de trabajo. Del mismo modo, esa información debe permitir una respuesta enfocada en mejorar la calidad y el diseño de los planes de estudio en las universidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Aldana, G. de; Morales, F.; Aldana, J.; Sabogal, F. y Ospina, A. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65.
- 2- Alvarado, J. y Pinos, O. (2017). Estimación de ingresos de la población ecuatoriana. Una propuesta desde la regresión cuantílica. *Cuestiones Económicas Banco Central del Ecuador*, 27(2), 173-199.

- 3- Aristegui, I. (2013). La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales. *Revista Latina de Sociología*, 3, 43-53.
- 4- Arteaga, L. *et al.* (2017). El seguimiento de graduados: Una perspectiva desde los docentes y estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36(2), 67-75.
- 5- Cevallos. (2013). Diseño de un sistema de seguimiento a graduados para el IAEN a través de aplicaciones web 2.0. Recuperado el 3 de mayo de 2018: <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/5812>
- 6- Dalmau, M.; Llinares, M. y Sala, I. (2013). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *REVISTA ESPAÑOLA DE DISCAPACIDAD*, 1(2), 95-118.
- 7- Fachelli, S. y Planas, J. (2014). Inserción profesional de los universitarios: De la expansión a la crisis. *Revista Española de Sociología*, 0(21), 23-37.
- 8- García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E. B. C. (2017). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 0(0).
- 9- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: Una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 0(13), 63-84.
- 10- González, C. y Martínez, P. (2015). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: Un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183.
- 11- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales Marzo 2018*. Recuperado el 4 de enero de 2019: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- 12- Iñigo, E. (2013). *Algunos aportes sobre los estudios de seguimeinto de graduados en el mundo y en Cuba*. Seminario Internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario, Universidad de La República. Montevideo-Uruguay.
- 13- Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: Estudios en Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 893-905.

- 14- Larrañaga, O.; Cabezas, G. y Dussailant, F. (2014). Trayectorias educacionales e inserción laboral en la enseñanza media técnico profesional. *Estudios Públicos*, 134, 7-58.
- 15- Martínez-Rodríguez, F. y Carmona, G. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: Un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre Educación*, 18(0), 115-138.
- 16- Olaniyan, D. y Okemakinde, T. (2008). Human Capital Theory: Implications for Educational Development. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5, 479-483.
- 17- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe 2015*. Recuperado el 5 de marzo de 2018: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>
- 18- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Mundial Sobre Salarios*. Recuperado el 5 de junio de 2019: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--es/index.htm>
- 19- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. Recuperado el 5 de junio de 2018: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang--es/index.htm
- 20- Pasarini, J. (2013). *La formación de los veterinarios y su relación con el mundo de trabajo: Un estudio de seguimiento de jóvenes graduados*. *Revist. Cubana de Educación Superior*, 36(2), 67-75.
- 21- Pasarini, J., Borlido, C. e Iñigo, E. (2016). Una nueva temporada de seguimiento de graduados como aporte a la mejora de la calidad de la educación superior. En *Gestión Institucional y Académica en las Instituciones de Educación Superior de América Latina*. 180-187.
- 22- Pastor, J. y Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 7(1), 252-266.
- 23- Pelayo, M. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado el 5 de enero de 2018: http://www.academia.edu/download/36190951/CAPITAL_SOCIAL_Y_COMPETENCIAS_MARIANA_-_copia.pdf
- 24- Pineda, P. (2000). Economía de la Educación: Una disciplina pedagógica en pleno desarrollo. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 12(14), 143-158.

- 25- Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Montevideo: Alfa.
- 26- Rey, R. (2013). *La trayectoria laboral de los médicos: Calificación y capital social*. Seminario Internacional de intercambio de experiencias e investigaciones sobre egreso universitario, Universidad de La República. Montevideo, Uruguay.
- 27- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). *Plan Nacional de Desarrollo (2017—2021)*. Recuperado el 5 de marzo de 2018: <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- 28- Vega, A. (2016). La inserción laboral de los jóvenes: A propósito de la PCPI. *Revista de Educación Social*, 23, 75-99.
- 29- Vega, J. e Iñigo, E. (2011). El desarrollo laboral de los jóvenes profesionales: 20 años de estudios de seguimiento de los egresados de las universidades cubanas. *Revista Educación y Ciencia*, 7(27), 81-101.
- 30- Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria; Universidad de León, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribución del autor

Víctor Sierra y René Velázquez colaboraron en la investigación, el planteamiento metodológico y la redacción y revisión del presente artículo.