



# CONGRESO INTERNACIONAL EN EMPLEABILIDAD Y MERCADO LABORAL DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

---

## LA IMPORTANCIA DE LA INTEGRACIÓN

**18 al 20 de septiembre de 2019**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Puebla - México



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**BUAP**®

Comité Organizador

**BUAP.**®



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

## Alianza Pacífico

 Chile	 
 Colombia	  
 México	 
 Perú	 
 Perú	 

## Alianza Pacífico

 España	
 Francia	
 Italia	 UNIVERSITÀ DI SIENA 1240
 Portugal	

## Coordinación editorial

Alexis Adamy Ortiz Morales Ph.D  
Editor - Compilador  
[dirceri@udistrital.edu.co](mailto:dirceri@udistrital.edu.co)  
Coordinador proyecto Emple-ap  
Director Centro de Relaciones Interinstitucionales –CERI  
Universidad Distrital Francisco José de Caldas  
Bogotá D.C. - Colombia

Vanessa Carreón Ortega  
Editora - Compiladora  
[copei.dgdi@correo.buap.mx](mailto:copei.dgdi@correo.buap.mx)  
Coordinadora de proyectos especiales  
Dirección General de Desarrollo Internacional  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Puebla – México

Primera edición, octubre de 2019  
e-ISSN: XXXX-XXXX

Periodicidad: Bienal (cada dos años).

Todos los derechos reservados. Esta obra no puede ser reproducida sin el permiso previo escrito a la coordinación del proyecto emple-ap

[emple-ap@correo.udistrital.edu.co](mailto:emple-ap@correo.udistrital.edu.co)

# Contenido

## Presentación

## Programa

## Conferencias

- Educación para la empleabilidad: el reto de las universidades de la Alianza Pacífico en el contexto laboral actual - Ph.D Juan Pablo Gamboa Navarro 9
- Empleabilidad como facilitador de la innovación educativa y organizativa - Loretta Fabbri Ph.D 10
- El observatorio puente en carrera y la articulación entre la oferta formativa y la demanda laboral - Daniel Ysau Maurate Romero (Perú) - Daniel Ysau Maurate Romero MSc. 10
- Aporía y disrupción: dinámicas entre empleabilidad, educación 4.0 y futuro - Xicoténcatl Martínez Ruiz MSc. 11
- ¡Empleabilidad y su impacto en competitividad, retención, eficiencia y admisión - crea en la empleabilidad! - Nairo I. Vargas A. MSc. 11
- Estrategias curriculares y de extensión universitaria para la inserción laboral de jóvenes estudiantes y graduados, mediante la empleabilidad y el emprendimiento - Gina Lorena Santana Z. MSc. 12
- Necesidades formativas de la educación universitaria y empleabilidad - Humberto Concepción Llampén Coronel Pos - Ph.D 12
- Propuesta de políticas y legislación para la empleabilidad - Luis Carlos Antonio Ibérico Núñez MSc. 13
- Educación para la empleabilidad como facilitadora de la innovación educativa y organizativa - William Alejandro Ramírez Godoy MSc. 13

## Ponencias por temáticas

### Política pública

#### Estrategías

- Estrategia business process management como política de empleabilidad (Perú). 16
- Inserción profesional. Del modelo francés a la realidad de República Dominicana (Francia – República Dominicana). 18

## Programas

- Modelo de pertinencia y factibilidad académica de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (México). 19
- Los programas de prácticas no laborales como instrumento para mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios: El caso del programa CATALIZA (España). 20

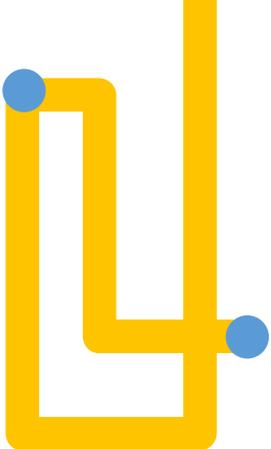
## Proyectos

- El proceso de mentoring guiado aplicado para el mejoramiento de la inserción laboral de graduados de la carrera de ingeniería comercial, comercial y administración de empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ecuador). 22

## Prácticas de empleabilidad

- Competencias suaves desarrolladas por los estudiantes dado la implementación de la estrategia didáctica 4td en la Universidad Autónoma del Noreste (México). 25
- Estrategias de empleabilidad para las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico (Chile – Perú). 27
- Estrategias en curso o en proceso de implementación declaradas por las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico socias del proyecto EMPLE-AP (Chile - Perú). 28
- Implementación de estrategias para la empleabilidad. La experiencia de las Instituciones de Educación Superior socias del proyecto EMPLE-AP (Chile - Perú). 29
- Programa de movilidad EMPLE-AP “Movi-emple-ap” (Colombia). 30
- La formación por competencias y el mundo del trabajo para el Tecnólogo en Mecánica Dental (Colombia). 31
- Dinámicas curriculares en la Universidad Autónoma del Noreste. Desarrollo de competencias blandas en los estudiantes para la empleabilidad (México). 32
- ### El emprendimiento y la empleabilidad
- Una aproximación al proyecto GUESSS para anticipar la empleabilidad del estudiantado a través del emprendimiento (España). 35
- Estructuración de estrategias institucionales de emprendimiento y empleabilidad – caso Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Colombia). 37
- Aprendizaje-servicio, metodología para crear potencial transformador en la juventud que genere valor social y económico (Perú). 38

Soft skills y empleabilidad (en la educación superior):	39	Habilidades socioemocionales determinantes de la empleabilidad en los egresados de la Universidad Continental. Caso: carrera profesional de Administración e Ingeniería de Sistemas e Informática (Perú).	68
Las competencias genéricas (blandas) requeridas por el mercado laboral (México).	40	Rendimientos de la inversión en educación universitaria - caso: carrera profesional de Economía de la Universidad Continental (Perú).	69
Herramientas para la inmersión laboral de un recién egresado: experiencias y aprendizajes (México).	42	Análisis de jóvenes nini en el Valle de Aburrá (Colombia).	70
Empleabilidad como facilitador de la innovación educativa y organizativa (Italia).	43	Análisis estadístico de la heterogeneidad del mercado laboral en Colombia.	71
Growing Lab: Laboratorio de crecimiento empresarial (Colombia).	44		
Desarrollo de Carrera:	46	<b>Ecosistemas y plataformas que promueven la empleabilidad</b>	<b>72</b>
Informalidad laboral y los beneficios sociales – PYMES, Callao 2019 (Perú).	47	<a href="#">Herramientas de apoyo y equipos de trabajo para la generación de sistemas de información/plataformas/observatorios de empleabilidad:</a>	58
<b>La empleabilidad como un problema complejo</b>	<b>48</b>	Diseño de la estructura organizacional y de coordinación de un observatorio basado en inteligencia colectiva (Colombia).	73
<a href="#">El Empresario y la empliabilidad</a>		Observatorio laboral regional de los países de la alianza del pacífico. Una plataforma de empleabilidad. Capacidades y proyecciones (Chile).	75
PMIR: Experiencia transdisciplinar en el contexto de la sustentabilidad y su impacto en el empleo (Italia - Chile).	49	Perspectivas de futuro en los observatorios universitarios de empleo: explorando las potencialidades de un enfoque holístico (España).	77
Modelo de gestión del conocimiento para la toma de decisiones mediante ontologías en el marco del proyecto Emple-ap	51	<a href="#">Oportunidades de innovación</a>	
<a href="#">Empleo y transdisciplinariedad: cómo conectar las disciplinas</a>		Modelo organizacional saludable una oportunidad para entender la complejidad como nuevo paradigma del mercado laboral	79
Promover en los contextos de trabajo procesos de “re-skilling” y “up-skilling”: el instrumento ECVET (Italia).	54		
<a href="#">La integración de actores para la empleabilidad</a>		<b>Prospectiva de la empleabilidad</b>	<b>80</b>
Modelo de gestión del conocimiento para la toma de decisiones mediante ontologías (Colombia).	57	<a href="#">Los empleados del futuro</a>	
La empleabilidad como problema complejo (Colombia).	59	El profesor 4.0 como empleo académico del futuro: Diferencias en género y procedencia universitaria (Perú).	81
Competencias genéricas desarrolladas por los egresados de la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Autónoma del Noreste (UANE) en su trayectoria universitaria (México).	60	Sociedad-Empleabilidad:	83
Empleabilidad de los guerrilleros reinsertados en el proceso de paz con las FARC (Colombia).	62	Futuro del trabajo de América Latina desde una perspectiva de la ingeniería (Colombia).	84
<a href="#">Indicadores de empleabilidad</a>		Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico (Colombia).	86
Comportamiento de los indicadores de empleabilidad en egresados universitarios. Un sistema complejo, a través del análisis comparativo de métodos de minería de datos (Colombia).	64	Empleos de carrera administrativa en Colombia.	87
Aproximación al concepto de empleabilidad y sus indicadores. Caso proyecto EMPLE-AP (Colombia).	66	<b>Revistas científicas</b>	<b>88</b>
Realidad de la empleabilidad juvenil en el Perú (2008-2019).	67	Revista Visión Electrónica (Colombia)	
		Revista Ingeniería Solidaria (Colombia)	
		Educational Reflective Practices (Italia)	
		UCV – Scientia (Perú)	
		Apuntes De Ciencia & Sociedad (Perú)	



## Presentación

El presente documento en versión digital resume las memorias del primer Congreso Internacional en Empleabilidad y Mercado Laboral de la Alianza del Pacífico: La importancia de la integración”, concebido como un espacio de cooperación y difusión de conocimiento propiciado en el marco del proyecto “Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico [Emple-AP](#)”, auspiciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea (UE).

El proyecto Emple-ap se desarrolla a través de Paquetes de Trabajo (WP - Work Packages), en el marco del WP7 Estrategia de *difusión* y explotación se proyectó la realización de una Conferencia Regional de Empleabilidad y Mercado Laboral de la Alianza del Pacífico (AP), la proyección de este evento originó la primera versión del Congreso que se realizó **del 18 al 20 de septiembre del 2019** en la **Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**, donde se compartieron diferentes enfoques temáticos enmarcados dentro de una variedad de conferencias, talleres y ponencias cuyo punto de convergencia fue la importancia de la integración (de actores, países, modelos, prácticas, entre otros) para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral en la AP.

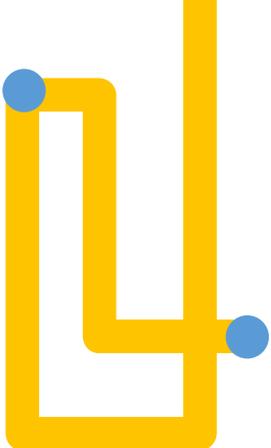
El Congreso fue abierto al público en general con interés en el contexto de la empleabilidad de la AP y se realizó sin fines de lucro, su propósito fue generar un espacio para compartir los avances del proyecto [Emple-AP](#) y adicionalmente, como Observatorio reconocer y visibilizar los trabajos, investigaciones, experiencias y desarrollos en el campo de la empleabilidad realizados por las diferentes instituciones académicas, gobierno y empresarios, así como crear nuevos

lazos de cooperación, fortaleciendo las relaciones entre las instituciones participantes, promoviendo la generación de conocimiento y el trabajo en red.

El congreso facilitó el establecimiento de alianzas de cooperación orientadas a desarrollar actividades conjuntas con los diferentes [Socios](#) del proyecto [Emple-AP](#).

A continuación, se relacionan las principales cifras del congreso:

- 165 Asistentes.
- 52 Ponencias.
- 9 Conferencias magistrales.
- 2 Paneles de expertos.
- 2 Talleres.



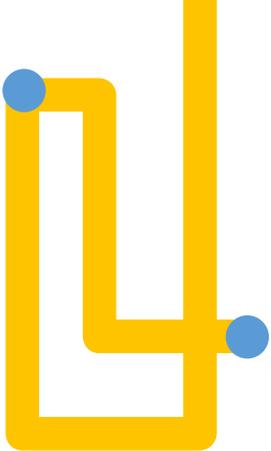
## Programa

El primer **Congreso Internacional en Empleabilidad y Mercado Laboral de la Alianza del Pacífico: La importancia de la integración**, contó en su programación con diversos espacios de interacción, socialización e intercambio para los asistentes. Se trata de un escenario de cooperación internacional para lograr visibilizar y reconocer todos los esfuerzos, prácticas, proyectos e investigaciones que se están generando en la región para la integración y fortalecimiento de la empleabilidad.

Ponencias, talleres, paneles y networking son algunos de los espacios para lograr consolidar una red de interés sobre la empleabilidad y el mercado laboral, aprovechando la oportunidad de estar en contacto con los **Socios** del proyecto **Emple-AP** auspiciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea.

El programa detallado que desarrolló el congreso está disponible para visualización en línea en formato FLIPHTML5 en <http://www.ciemlap.com/programa.php>

El programa detallado que desarrolló el congreso también está disponible en formato pdf en <http://www.ciemlap.com/CIEMPLAP%20-%20Programa.pdf>



## Conferencias

Al Congreso se sumaron cooperaciones de conferencistas de alto reconocimiento internacional, preocupados por aportar al desarrollo de la empleabilidad y fortalecimiento de la inserción laboral.

Los Conferencistas aportaron diversas perspectivas como apertura de pensamiento para los demás espacios de interacción en el Congreso.

Enfoques de investigadores, de gobierno, académicos, y de gestión empresarial nutrieron desde diversas perspectivas el objeto de interés en el Congreso, para lograr una integración entre los diversos actores que asistieron al congreso, para el fortalecimiento de la empleabilidad y la inserción laboral.

A continuación, se relacionan las conferencias impartidas en el congreso.

## Educación para la empleabilidad: el reto de las universidades de la Alianza Pacífico en el contexto laboral actual

**Ph.D Juan Pablo Gamboa Navarro**



España

Investigador Orkestra-Fundación Deusto

Deusto Business School

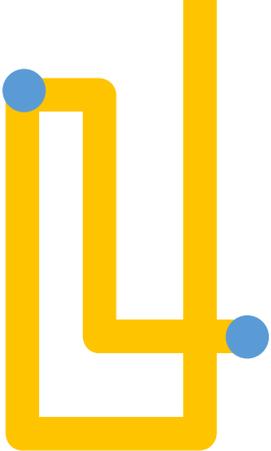
Universidad de Deusto, España.

[juan.gamboa@orquestra.deusto.es](mailto:juan.gamboa@orquestra.deusto.es)

[www.linkedin.com/in/juanpablogamboaphd](https://www.linkedin.com/in/juanpablogamboaphd)

Link para descargar la presentación de la conferencia.





## Empleabilidad como facilitador de la innovación educativa y organizativa

Loretta Fabbri Ph.D



Italia

Profesor titular de Didáctica de procesos educativos y formativos.

Referente científico para las habilidades transversales del "Teaching and Learning Center-Santa Chiara Lab".

Universidad de Siena, Italia.

[loretta.fabbri@unisi.it](mailto:loretta.fabbri@unisi.it)

[www.dsfulci.unisi.it/it/dipartimento/docenti-bisse/](http://www.dsfulci.unisi.it/it/dipartimento/docenti-bisse/loretta-fabbri)

[loretta-fabbri](#)

Link para descargar la presentación de la conferencia.



## El observatorio puente en carrera y la articulación entre la oferta formativa y la demanda laboral - daniel ysau maurate romero (perú)

Daniel Ysau Maurate Romero MSc.



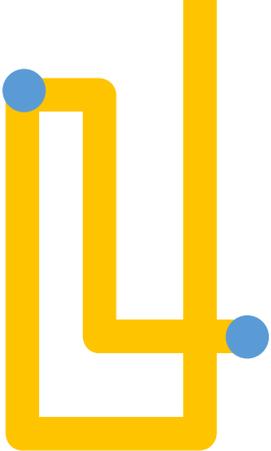
Perú

Ex-Ministro de Trabajo de la República del Perú.

[Biografía](#)

Link para descargar la presentación de la conferencia.





## Aporía y disrupción: dinámicas entre empleabilidad, educación 4.0 y futuro

Xicoténcatl Martínez Ruiz MSc.



México

Coordinador de Sistemas Académicos  
Editor en jefe de la revista Innovación Educativa  
Instituto Politécnico Nacional, México.

[xmartinezz@ipn.mx](mailto:xmartinezz@ipn.mx)

Link para descargar la presentación de la conferencia.



## ¡Empleabilidad y su impacto en competitividad, retención, eficiencia y admisión - crea en la empleabilidad!

Nairo I. Vargas A. MSc.



México

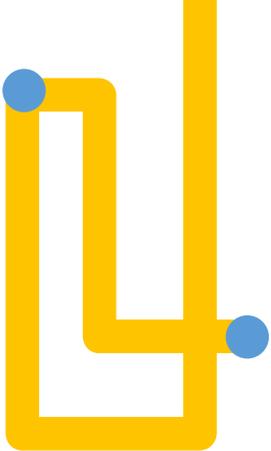
Vicepresidente para América Latina en Symplicity,  
México.

[nvargas@symplicity.com](mailto:nvargas@symplicity.com)

[www.linkedin.com/in/nairo-vargas-0122ba8](https://www.linkedin.com/in/nairo-vargas-0122ba8)

Link para descargar la presentación de la conferencia.





## Estrategias curriculares y de extensión universitaria para la inserción laboral de jóvenes estudiantes y graduados, mediante la empleabilidad y el emprendimiento

Gina Lorena Santana Z. MSc.



Colombia  
Subdirectora General de Centros Progresá EPE  
Emprendimiento Prácticas Profesionales y Empleo.  
**Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Colombia.**

[gina.santana@uniminuto.edu](mailto:gina.santana@uniminuto.edu)

[www.linkedin.com/in/](https://www.linkedin.com/in/)

[gina-lorena-santana-zuleta-139a9338/](https://www.linkedin.com/in/gina-lorena-santana-zuleta-139a9338/)

Link para descargar la presentación de la conferencia.



## Necesidades formativas de la educación universitaria y empleabilidad

Humberto Concepción Llempén Coronel  
Pos - Ph.D



Perú  
Rector

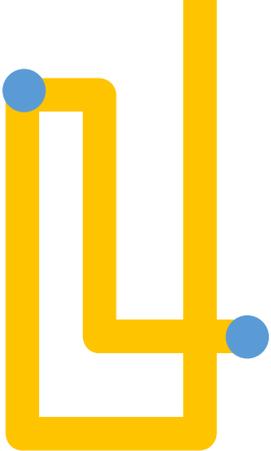
**Universidad César Vallejo – Perú**

Biografía

[hllempen@ucv.edu.pe](mailto:hllempen@ucv.edu.pe)

Link para descargar la presentación de la conferencia.





## Propuesta de políticas y legislación para la empleabilidad

Luis Carlos Antonio Ibérico Núñez MSc.



Perú

**Congresista de la República del Perú.**

[Biografía](#)

[LIBERICO@ucv.edu.pe](mailto:LIBERICO@ucv.edu.pe)

Link para descargar la presentación de la conferencia.



## Educación para la empleabilidad como facilitadora de la innovación educativa y organizativa

William Alejandro Ramírez Godoy MSc.



Chile

Jefe Seguimiento de Egresados y Titulados

**Universidad de Chile.**

**Vocero de la Red de Unidades de Egresados de las Universidades Estatales de Chile.**

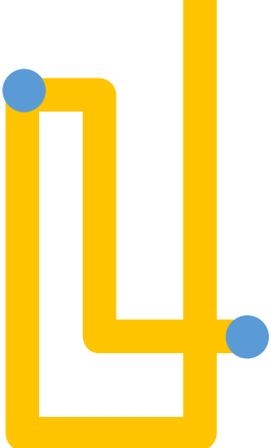
**Coordinador de Movilidad Nacional de Estudiantes de Pregrado de las Universidades Estatales de Chile (CUECH).**

[william.ramirez@uchile.cl](mailto:william.ramirez@uchile.cl)

[www.linkedin.com/in/william-ramire](http://www.linkedin.com/in/william-ramire)

Link para descargar la presentación de la conferencia.





## Ponencias por temáticas

La gestión de la #empleabilidad es un tema complejo, muchas son las variables y muchos los actores que intervienen para el desarrollo de esta.

Algunas variables emergentes como la automatización de oficios, ya está afectando la empleabilidad de las nuevas generaciones y que el emprendimiento se constituye en una nueva estrategia de empleabilidad en la Alianza del Pacífico (AP).

Una de las tantas respuestas ante estos desafíos en desarrollar en los profesionales aprendizaje y adaptabilidad laboral a lo largo de la vida, debido a que es un hecho que las profesiones se han venido desacoplando de los oficios y que existen diversas mixturas para atender las necesidades del mundo laboral.

Por ello una gran promesa para lograr este tipo de aprendizaje es a través la combinación de una buena educación, junto con el capital humano que forma, beneficia a los individuos y a las sociedades.

La mejor forma de transferencia de la universidad a la sociedad es a través de la empleabilidad de sus egresados, la cual mejora con el fortalecimiento de las relaciones universidad-empresa-gobierno.

Las siguientes líneas temáticas del congreso agrupan la presentación de experiencias, investigaciones, buenas prácticas, innovaciones, desarrollos tecnológicos asociados con el fortalecimiento de la empleabilidad sin fronteras laborales.

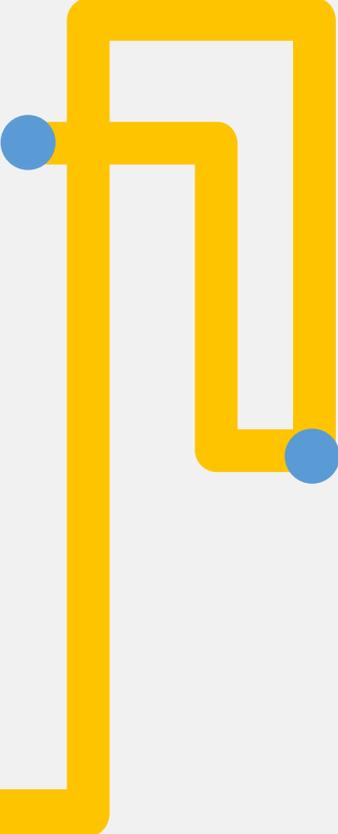
## Política pública

Esta línea acopia trabajos que evidencien la participación en la construcción y apropiación de política pública y su articulación institucional o corporativa, vía estrategias, programas o proyectos, que también pueden ser de naturaleza cooperativa entre Universidad-Empresa-Gobierno.

### **Estrategias:**

Trabajos que evidencien articulaciones desarrolladas para el fortalecimiento de las políticas públicas con las institucionales o corporativas para la gestión y el desarrollo de la empleabilidad y/o inserción laboral.





# Estrategia business process management como política de empleabilidad (Perú).

## Autores:

Flor de María Sánchez Aguirre<sup>1\*</sup>  
& Roger Fernando López Tuesta<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinermin), es una institución nacional del Estado peruano, creada por Ley N° 26734, cuya finalidad es supervisar y fiscalizar las actividades desarrolladas por las empresas en los subsectores de electricidad e hidrocarburos, además, de promover la empleabilidad de los trabajadores de las diversas organizaciones para fortalecer sus competencias profesionales en el sector minero y otros sectores de la economía nacional. El objetivo del estudio fue evaluar el nivel de madurez del Business Process Management desde

---

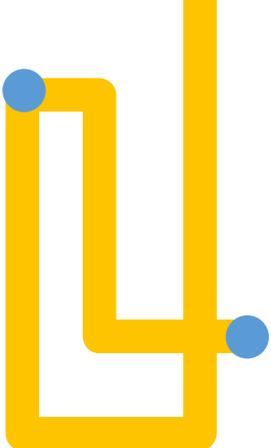
<sup>1\*</sup> Profesora de Educación Religiosa - Filosofía. ISPEC – Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú (Decana de América). Dra. en Educación, UIGV, Perú. Mg. en Investigación y Docencia Universitaria, UIGV, Perú. Mg. en Gestión de Instituciones Educativas, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima, Perú. Universidad Privada César Vallejo SAC, Perú. Universidad Nacional de Cañete, Perú. Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Manuel González Prada", Perú. [pmdsanchezaguirre12@gmail.com](mailto:pmdsanchezaguirre12@gmail.com), [fsancheza@ucv.edu.pe](mailto:fsancheza@ucv.edu.pe)

<sup>2\*\*</sup> Ing. Industrial, Universidad Nacional de Ingeniería, Perú. Mg. en Gestión Pública, Universidad César Vallejo SAC, Perú. Funcionario Público de Osinermin, Perú. [rogerlopeztuesta@gmail.com](mailto:rogerlopeztuesta@gmail.com), [rlopezt@osinermin.gob.pe](mailto:rlopezt@osinermin.gob.pe)

la perspectiva de los funcionarios de la División de Supervisión de Gas Natural de Osinermin con la empleabilidad Lima, 2018. El BPM es considerado como una estrategia o metodología que permite fortalecer la competencia que posee una persona para consolidar su perfil profesional, acceder al mercado laboral y gestionar su perfeccionamiento con solidez e innovación, debido a que la rentabilidad de la económica de mercado del sector minero permite la creación de nueve empleos adicionales del resto de la economía nacional (Ángeles, Palomino, Pastor y Pérez, 2012).

La ruta utilizada fue cualitativa y responde a un estudio de caso, el recojo de la información se desarrolla desde la perspectiva de los participantes mediante una codificación de las respuestas para encontrar explicaciones al modelo de evaluación de madurez Business Process Management (BPM) como estrategia que permite consolidar competencias de empleo directo e indirecto en los subsectores de energía e hidrocarburos, la estrategia es sistemática, holística que permite generar un análisis y codificación de las categorías relacionadas con los factores críticos de éxito. Se concluye que el nivel de madurez del Business Process Management (BPM) desde la perspectiva de los funcionarios de la División de Supervisión de Gas Natural del Osinermin se encuentra en el nivel 2 de madurez, en una escala del 1 al 5, denominado "automatización y control intra proceso", ello permite al trabajador fortalecer sus competencias laborales con relación a la estrategia utilizada. También, se evalúa el nivel de madurez de cada uno de los factores críticos de éxito del BPM, donde determina que los factores tecnologías de información, personas, cultura y gobernanza se encuentran en el nivel 2 de madurez; que permite asimilar las habilidades y destrezas adquiridas en la experiencia del trabajador teniendo como base la cultura BPM, aplicando el trabajo colaborativo, el know how de las experiencias del empleado;

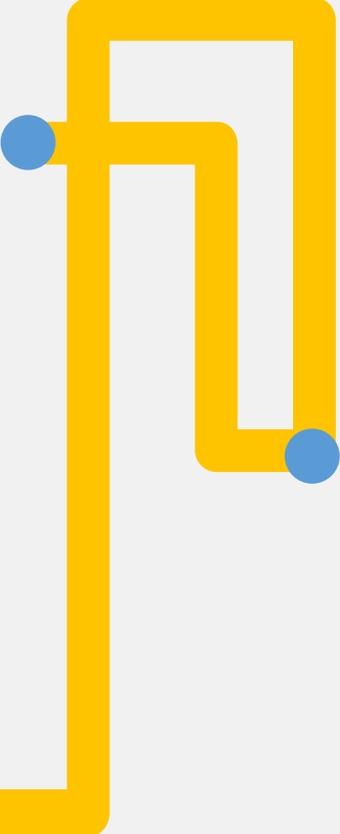




mientras que los factores de alineamiento estratégico y los métodos se ubican en el nivel 3 de madurez, denominado "automatización y control inter proceso" interrelacionando las actitudes y el logro de los objetivos institucionales por parte de los profesionales, determinándose que la evaluación del BPM se relaciona con la empleabilidad de los ciudadanos en los subsectores de energía e hidrocarburos, situación que se puede replicar en los países de la Alianza del Pacífico (AP).

**Palabras clave:**

Evaluación, Business Process Management, empleabilidad, estrategia, políticas públicas.



# Inserción profesional. Del modelo francés a la realidad de República Dominicana (Francia – República Dominicana).

## **Autora:**

Paola Elena Aybar Jimenez<sup>1\*</sup>

## **Resumen:**

Uno de los principales retos para los gobiernos hoy en día es la inserción profesional. Un proceso dinámico que se ha vuelto cada vez más complejo, extenso y socialmente organizado impactando a un número creciente de personas (Rose, 1996). Países europeos, como Francia, Alemania, lo han constituido como políticas nacionales para luchar contra el desempleo, especialmente el de jóvenes quienes se muestran como los más vulnerables para insertarse en el mercado laboral. Este artículo mira las medidas y los dispositivos de inserción profesional del modelo actual de inserción profesional francés con el objetivo de proponer acciones puntuales que sirvan para mejorar la inserción laboral en el contexto de la República Dominicana.

---

<sup>1\*</sup>Bachelor of Science in Business Administration/conc/Finance & Economics, Mars Hill University, United States of America. Master Grande École/conc/Management & Finance, Montpellier Business School, France. University of Bordeaux, France. [paola-elena.aybar-jimenez@u-bordeaux.fr](mailto:paola-elena.aybar-jimenez@u-bordeaux.fr)

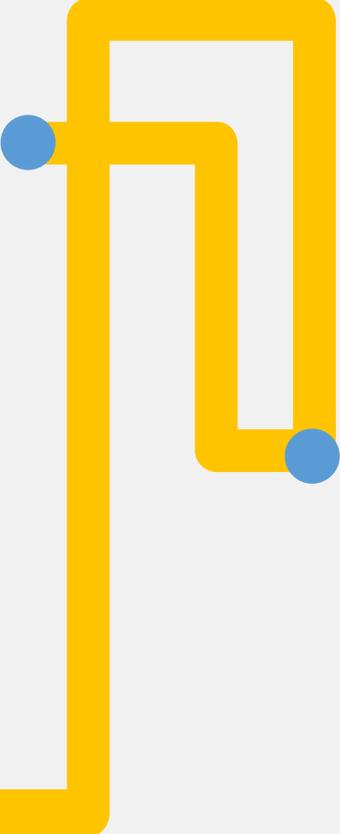
## **Palabras Claves:**

Dispositivos de inserción profesional, Francia, República Dominicana.

## **Programas:**

Trabajos que compartan la experiencia en el diseño de programas para el desarrollo, investigación o implementación de la empleabilidad y/o inserción laboral.





# Modelo de pertinencia y factibilidad académica de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (México).

## Autores:

Dora María Lladó Lárraga<sup>1\*</sup>, Crescencio López Moctezuma<sup>2\*\*</sup> & Cristabell Azuela Flores<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

La Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), en la actual administración rectoral 2018-2021, plantea como referentes de su política institucional dos ejes estratégicos: a) Programas de estudios pertinentes y de calidad y b) Vinculación; los cuales tienen como finalidad sistematizar e institucionalizar la metodología de los estudios estratégicos que aseguren la pertinencia y factibilidad de la oferta educativa

---

<sup>1\*</sup> Licenciada en Admón. y Planeación Educativa, Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), México. Doctora en Educación Internacional, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Directora de Desarrollo Curricular de la Secretaría Académica UAT [dllado@docentes.uat.edu.mx](mailto:dllado@docentes.uat.edu.mx)

<sup>2\*\*</sup> Licenciado en Químico Biológicas, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Maestro en Educación Superior, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Coordinador del Programa Estudios de Pertinencia Académica y Factibilidad, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. [moctez@docentes.uat.edu.mx](mailto:moctez@docentes.uat.edu.mx)

<sup>3\*\*\*</sup> Licenciada en Contador Público. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Maestra en Administración de Empresas. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Coordinadora adjunta del Programa Estudios de Pertinencia Académica y Factibilidad. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. [cristabell.azuela@docentes.uat.edu.mx](mailto:cristabell.azuela@docentes.uat.edu.mx)

y reforzar los conocimientos de los estudiantes para facilitar su inserción laboral.

Derivado de las políticas institucionales señaladas en el párrafo anterior, así como de políticas internacionales (UNESCO), nacionales (ANUIES) y organismos evaluadores externos a la institución (CIEES, COPAES), la UAT definió el Modelo de pertinencia y factibilidad académica con la finalidad de fundamentar los procesos de actualización y diseño de nuevas opciones profesionales considerando la opinión de informantes clave del proceso tales como aspirantes, egresados, empleadores y expertos profesionales.

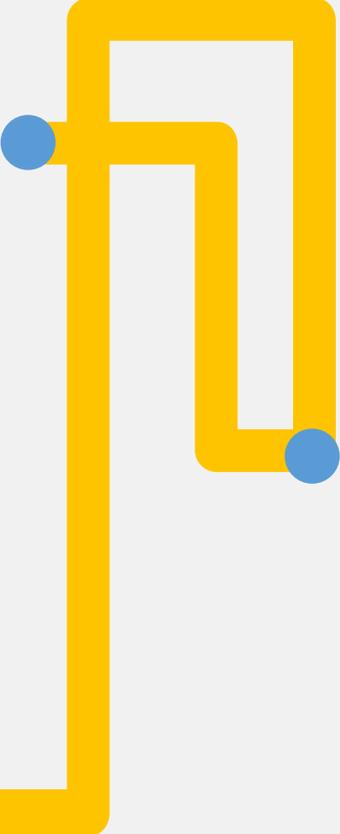
La finalidad del presente trabajo es dar a conocer los elementos del modelo y la estrategia operativa que se desarrolla en la institución para tener una oferta educativa pertinente, que responda a las necesidades de desarrollo del estado, a las demandas de formación profesional que plantean los empleadores, a las necesidades de actualización de los egresados inmersos en el mercado laboral y a la creación de una oferta educativa pertinente acorde a los polos de desarrollo estatal.

Aunado a lo anterior, se presentan los resultados preliminares del estudio de expectativas de formación profesional de los estudiantes próximos a egresar del nivel medio superior de Tamaulipas, así como los requerimientos de formación profesional que han sido expuestos por los egresados y sus empleadores y que se han presentado en su trayectoria laboral.

## Palabras clave:

Pertinencia, factibilidad, política, educación superior, informantes clave.





# Los programas de prácticas no laborales como instrumento para mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios: El caso del programa CATALIZA (España).

## Autores:

Sosa-Cabrera, Silvia<sup>1\*</sup>; Lemes-Hernández, Ana Isabel<sup>2\*\*</sup> & Batista-Canino, Rosa María<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

En las últimas décadas la empleabilidad e inserción laboral de los titulados universitarios se han convertido en asuntos



<sup>1\*</sup> Doctora en Economía y Empresa por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Directora de Prácticas en Empresa y Empleabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. [silvia.sosa@ulpgc.es](mailto:silvia.sosa@ulpgc.es) y [dpee@ulpgc.es](mailto:dpee@ulpgc.es)

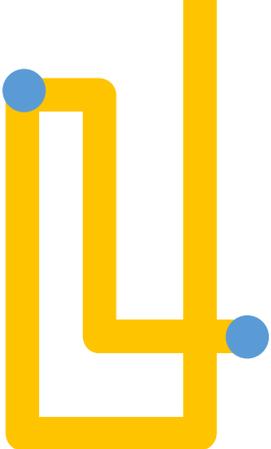
<sup>2\*\*</sup> Doctora en Economía y Empresa por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Responsable del Observatorio de Empleo y Empleabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. [observatoriodeempleo@ulpgc.es](mailto:observatoriodeempleo@ulpgc.es)

<sup>3\*\*\*</sup> Doctora en Economía y Empresa por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Vicerrectora de Empresa, Emprendimiento y Empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. [rosa.batista@ulpgc.es](mailto:rosa.batista@ulpgc.es) y [ve@ulpgc.es](mailto:ve@ulpgc.es)

relevantes para las universidades y para la sociedad en su conjunto. Esto es así al constatarse las dificultades de muchos titulados universitarios para insertarse en el mercado de trabajo y poder desarrollar una carrera profesional acorde a sus intereses. Además, el mercado laboral presta cada vez más atención a las denominadas competencias transversales y a las competencias profesionales específicas en una ocupación, cuya adquisición no se garantiza por medio de los sistemas de formación reglada, sino a través de la experiencia acumulada y la formación complementaria. Es precisamente la falta de experiencia laboral una de las principales dificultades a las que se enfrentan los recién titulados a la hora de acceder a un empleo acorde a su nivel de cualificación. Si a ello se une un entorno empresarial con potencialidades limitadas, se dan las circunstancias para el desarrollo de programas públicos de apoyo al empleo como el que se presenta en este trabajo.

Del interés común del Servicio Canario de Empleo y de las universidades públicas canarias por dar respuesta a la compleja realidad del tejido económico de la región, caracterizado por escasas oportunidades de empleo para los titulados en educación superior y una elevada tasa de sobrecualificación, nace una estrecha colaboración entre estas entidades, que ven en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, una oportunidad para desarrollar un proyecto, denominado Cataliza, que permita potenciar el fomento de la inserción laboral de jóvenes desempleados con educación superior pero con escasa experiencia laboral, en base a una estructura de apoyo guiada y de una formación singularizada complementaria.

Este programa de prácticas no laborales, no solo persigue el fomento de la inserción laboral de jóvenes desempleados



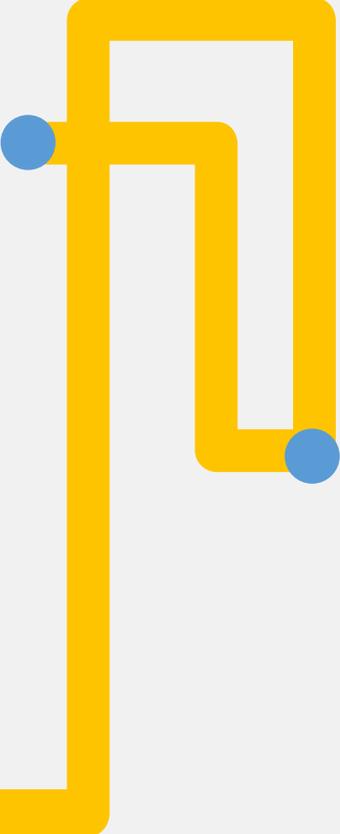
con educación superior y escasa experiencia laboral, sino que pretende provocar un cambio en las entidades colaboradoras que anime al desarrollo de proyectos intraemprendedores de las PYME de la región. Cataliza se viene desarrollando desde el año 2012, conformándose en la actualidad su cuarta edición y constituyéndose en un programa referente de inserción laboral.

### **Palabras clave:**

Prácticas No Laborales, Empleabilidad, Titulados, Subvención, Empleo, Universitarios, Programa.

### **Proyectos:**

Trabajos que compartan la ejecución de proyectos de desarrollo o investigativos para el fortalecimiento de la empleabilidad y/o inserción laboral.



# El proceso de mentoring guiado aplicado para el mejoramiento de la inserción laboral de graduados de la carrera de ingeniería comercial, comercial y administración de empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ecuador).

## Autores:

Arias Figueroa, Roberto Carlos<sup>1\*</sup>; Díaz Muñoz, Darío Javier<sup>2\*</sup>; Guaigua Vizcaíno Jenny Marisol<sup>3\*</sup>

<sup>1\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador, Ecuador. Magíster en Gestión Financiera, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Lugar de trabajo: Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [roberto.arias@utc.edu.ec](mailto:roberto.arias@utc.edu.ec)

<sup>2\*</sup> Ingeniero de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Magíster en Administración y Marketing, Universidad Tecnológica América, Ecuador. Magíster en Educación, Universidad Tecnológica América, Ecuador. Lugar de trabajo: Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [dario.diaz5194@utc.edu.ec](mailto:dario.diaz5194@utc.edu.ec)

<sup>3\*</sup> Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales de la República, Universidad

## Resumen:

El objetivo del proyecto de investigación es analizar la situación laboral en el sector privado de la provincia de Cotopaxi de los profesionistas y los estudiantes que están en proceso de graduación de la carrera de ingeniería comercial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

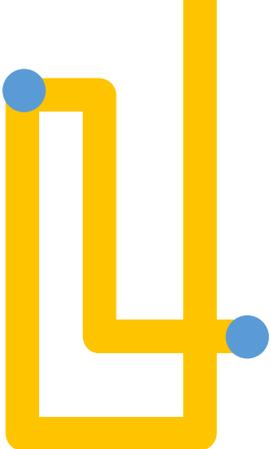
La investigación utilizó el método no paramétrico por cuanto resulta la manera directa para buscar información concreta relacionada con el problema de la situación laboral inadecuada de los graduados causado por la escasa oferta del sector empresarial y la reducción del aparato estatal; este método permite el análisis de la pequeña muestra que se va a obtener durante el proceso, este particular se suma a la revisión bibliográfica que debe realizarse para fundamentar el tema urgente de la inserción laboral juvenil especialmente.

Se utilizó la técnica de la Encuesta, instrumento validado por el Departamento de Vinculación y seguimiento a graduados en donde se obtuvo valiosa información sobre la ocupación de los graduados de la Carrera, el tipo de trabajo que desarrollan los graduados, el sector en el cual están laborando. Los Ingenieros comerciales presentan una tendencia a la formación de negocios propios y que su empleabilidad es limitada.

Esta realidad diagnosticada obliga a la institución a ejecutar estrategias para mejorar la empleabilidad de los graduados de la Carrera, sin embargo no existen datos que evidencien esa situación; así, nace así el proyecto de mentoring guiado que

Central del Ecuador, Ecuador. Magíster en Derecho Laboral, Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDÉS, Ecuador. Lugar de trabajo: Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [jenny.guaigua@utc.edu.ec](mailto:jenny.guaigua@utc.edu.ec)





promueve la conformación de un grupo de mentores expertos en temas como: negocios, comercialización, finanzas, servicios legales empresariales, tecnología e investigación; puntos determinantes en la formación del futuro profesional que será parte del proyecto y que además permitirán que los Docentes de la Universidad y específicamente de la Carrera de Ingeniería Comercial, participen en una primera fase.

La segunda fase consiste en aplicar el proceso en las Carreras de Ingeniería Comercial, Licenciatura en Comercio y Licenciatura en Administración de Empresas, vigentes dentro de la Carrera de Administración.

La selección de una muestra relativamente pequeña obedece a factores como el que aquellos estudiantes que serán mentorizados, son estudiantes que a través de toda su trayectoria estudiantil se han destacado con su participación política, como líderes, activistas de derechos sociales o por su alto promedio, además se tiene como contraparte a la empresa privada que siempre está dispuesta a colaborar y oferta un contrato de trabajo con una duración limitada que servirá para que el estudiante que forme parte del proceso tenga su primera experiencia laboral, este particular por medio de convenios interinstitucionales, destacando que el trabajo entre instituciones privadas y públicas puede tener resultados importantes y mejorar la calidad de vida de los jóvenes del país.

La primera experiencia laboral es quizá el elemento para que el graduado sea rechazado el momento de optar por un empleo. La investigación involucra a directivos, docentes, estudiantes y profesionales de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **Palabras clave:**

Inserción, ocupación, empleabilidad, mentoring, empresa privada.

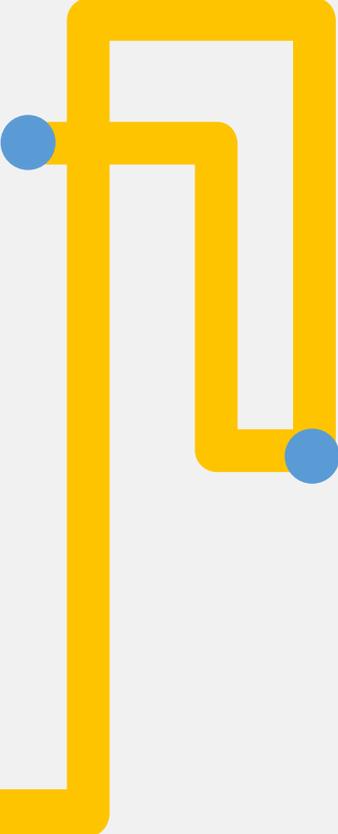
# Prácticas de empleabilidad

Esta línea reúne trabajos que evidencian aquellas prácticas que desde los programas académicos y procesos educativos las instituciones han desarrollado para promover rutas para el fortalecimiento de la empleabilidad e inserción laboral para sus profesionales desde sus procesos formativos.

Dinámicas curriculares, extracurriculares y co-curriculares para la empleabilidad:

Trabajos que evidencien los ejercicios que, girando en torno al currículo, muestren resultados en el desarrollo transversal y gradual de la empleabilidad y la inserción laboral de sus profesionales egresados.





# Competencias suaves desarrolladas por los estudiantes dado la implementación de la estrategia didáctica 4td en la Universidad Autónoma del Noreste (México).

## Autores:

María Teresa de Jesús Martínez Núñez<sup>1\*</sup>, Dulce María del Carmen Villegas<sup>2\*\*</sup> & Estefanía Villarreal Nájera<sup>3\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Lic. en Administración de Empresas, Instituto Tecnológico de Nuevo León, México. Maestría en Administración, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Dra en Educación. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal [tere.mtz.n@gmail.com](mailto:tere.mtz.n@gmail.com) e institucional [mtmartinez@uane.edu.mx](mailto:mtmartinez@uane.edu.mx)

<sup>2\*\*</sup> Lic. en Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Maestría en Psicología Familiar, Universidad de las Américas, México. Doctorado en Educación, Universidad España de Durango, México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal [dvillegasa@yahoo.com.mx](mailto:dvillegasa@yahoo.com.mx) [dulcev@uane.edu.mx](mailto:dulcev@uane.edu.mx)

<sup>3\*\*\*</sup> Lic. en Economía, Universidad Autónoma de Coahuila, México. Maestría en Derecho Laboral, Universidad Autónoma del Noreste, México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal [estefania\\_v\\_n@hotmail.com](mailto:estefania_v_n@hotmail.com) e institucional [evillarreal@uane.edu.mx](mailto:evillarreal@uane.edu.mx)



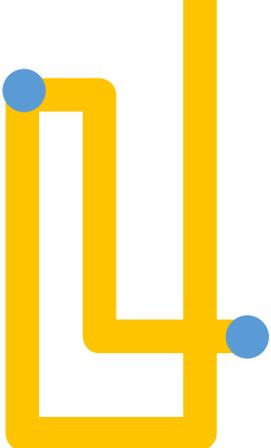
## Resumen:

La presente investigación muestra resultados del sentir de los estudiantes sobre las competencias que han desarrollado a lo largo de su trayecto escolar dado la aplicación de estrategias curriculares de 4 técnicas didácticas (4td) establecida como eje toral para promover en los estudiantes y futuros egresados el aprendizaje para la vida y empleabilidad; estrategia que se enmarca en el proyecto de calidad académica, instituido en Plan de Desarrollo Institucional UANE (2013) e implementada desde el 2004.

4td es una estrategia curricular. El propósito es promover en el alumno competencias genéricas que le apoyarán en su día a día como ser humano. 4td refiere a la aplicación docente de métodos activos como el aprendizaje colaborativo (AC), aprendizaje basado en problemas (PBL), aprendizaje orientado a proyectos (POL) y método de casos (MC); relacionan los objetivos curriculares con situaciones problemáticas del ejercicio profesional o la vida del alumno, donde el trabajo docente es fundamental al planear la asignatura con casos, escenarios, proyectos o actividades colaborativas para transformar la información en conocimiento personal y profesionalmente útil.

El paradigma utilizado fue el enfoque cualitativo; la población fue de 132 estudiantes que cursaron sus asignaturas con 4td en dos diferentes semestres, la técnica para recopilar la información fue el grupo de enfoque, a través de un instrumento de preguntas abiertas. La información se analizó mediante el análisis de contenido a través de la herramienta MAXQDA.

Como resultados, destaca 238 comentarios de los estudiantes relacionados con competencias interpersonales (70%, 166 comentarios), cognitivos (26%, 62 comentarios) e

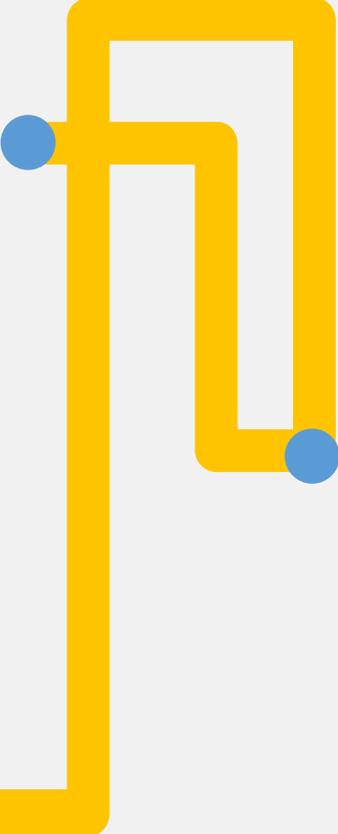


intrapersonales, particularmente señalaron haber fortalecido el trabajar en equipo, liderazgo, analizar la información, investigar, buscar información y fundamentar y trabajar con clientes reales. A su vez, 353 comentarios relacionados con actitudes y valores, mejorando: el ser más responsables (34%) y tolerantes (35%).

La estrategia curricular 4td es sostenible en el tiempo porque representa uno de los elementos de calidad académica en la institución para promover el aprendizaje para la vida y empleabilidad de nuestros estudiantes.

**Palabras clave:**

Competencias suaves, empleabilidad, estrategias curriculares.



# Estrategias de empleabilidad para las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico (Chile – Perú).

## Autores:

José Fernando Vial Valdés<sup>1\*</sup>, David Alfredo Marín Muñoz<sup>2\*\*</sup>, Carlos Antonio Rodríguez Salazar<sup>3\*\*\*</sup> & Kelly Miryam Jiménez de Aliaga<sup>4\*\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Diego Portales, Chile. Magíster en Economía de Recursos Naturales y Economía Ambiental, Universidad de Concepción, Chile. Ph. D. Regional Planning, University of Illinois, Estados Unidos. Rector: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: fernando.vial@ipp.cl

<sup>2\*\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Católica del Norte, Chile. Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica del Norte, Chile. Magíster en Dirección de Empresas MBA, Universidad Católica del Norte, Chile. Director de Sede: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: david.marin@me.com / david.marin@ipp.cl

<sup>3\*\*\*</sup> Profesor de Educación General Básica, mención Trastorno del Aprendizaje, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación, Universidad La República, Chile. Jefe de la Unidad de Currículum y Evaluación: Instituto Profesional Providencia e- mail: crodriguez137@gmail.com / carlos.rodri-guez@ipp.cl

<sup>4\*\*\*\*</sup> Licenciada Enfermería Universidad Nacional (UN) Cajamarca, Maestría Enfermería, mención Salud Familiar y Comunitaria (UN) Trujillo, Doctora en Enfermería, (Escola de Enfermagem Anna Nery/Universidade Federal do Rio de Janeiro Brasil – EEAN/UFRJ), Investigadora – docente de la Universidad César Vallejo de Perú. kmjimenez@ucv.edu.pe

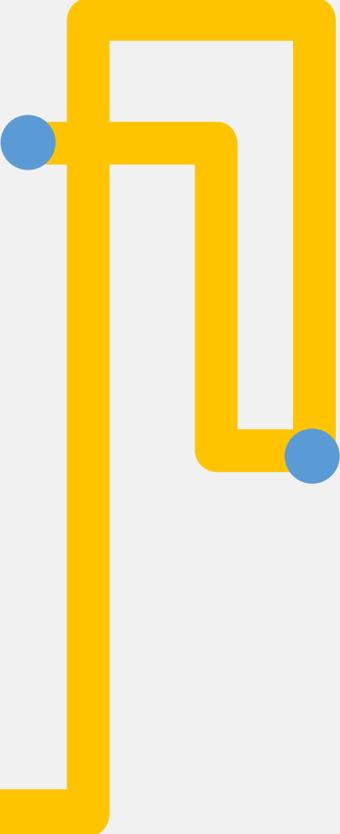


## Resumen:

La empleabilidad de los egresados es de gran importancia para las Instituciones de Educación Superior, ya que representa uno de los indicadores de calidad de sus procesos educativos y forma parte fundamental de la mayoría de los procesos de calidad institucional latinoamericanos; sin embargo, existe una amplia variedad de conceptos y estrategias posibles para desarrollar esta capacidad en los egresados, sin llegar todavía a un consenso. En esta investigación descriptiva se propone un conjunto de estrategias –curriculares, extracurriculares y aquellas destinadas a situar la empleabilidad como prioridad institucional– susceptibles de ser implementadas en las Instituciones de Educación Superior. Esta recopilación se realizó a través del análisis de antecedentes de la evolución de la de gestión de empleabilidad en instituciones de educación superior españolas. También se presenta una revisión de la literatura sobre el concepto de empleabilidad, su evolución, los factores que la impactan, los grados de influencia que tienen las Instituciones de Educación Superior en dichos factores y las etapas de implementación de estrategias y acciones para promover la empleabilidad. Finalmente, se constató en un portafolio una revisión de las estrategias de empleabilidad identificadas.

## Palabras clave:

Empleabilidad, Educación Superior, Gestión Universitaria, Estrategias curriculares, Estrategias extracurriculares.



# Estrategias en curso o en proceso de implementación declaradas por las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico socias del proyecto EMPLE-AP (Chile - Perú).

## Autores:

José Fernando Vial Valdés<sup>1\*</sup>, David Alfredo Marín Muñoz<sup>2\*\*</sup>, Carlos Antonio Rodríguez Salazar<sup>3\*\*\*</sup> & Kelly Miryam Jiménez de Aliaga<sup>4\*\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Diego Portales, Chile. Magíster en Economía de Recursos Naturales y Economía Ambiental, Universidad de Concepción, Chile. Ph. D. Regional Planning, University of Illinois, Estados Unidos. Rector: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: fernando.vial@ipp.cl

<sup>2\*\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Católica del Norte, Chile. Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica del Norte, Chile. Magíster en Dirección de Empresas MBA, Universidad Católica del Norte, Chile. Director de Sede: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: david.marin@ipp.cl. david.marin@ipp.cl

<sup>3\*\*\*</sup> Profesor de Educación General Básica, mención Trastorno del Aprendizaje, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación, Universidad La República, Chile. Jefe de la Unidad de Currículum y Evaluación: Instituto Profesional Providencia e-mail: crodriguez137@gmail.com / carlos.rodri-guez@ipp.cl

<sup>4\*\*\*\*</sup> Licenciada Enfermería Universidad Nacional (UN) Cajamarca, Maestría Enferme-

## Resumen:

En este artículo se presentan las estrategias – en curso o en proceso de implementación – declaradas por las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico miembros del Proyecto EMPLE-AP. El levantamiento se realizó a través de la aplicación de dos instrumentos de recogida de información; encuestas y entrevistas, los cuales se aplicaron a informantes clave de las nueve instituciones latinoamericanas socias, donde se observó que la mayoría de las instituciones consideran a la empleabilidad como un tema importante y del mismo modo promueven el emprendimiento como una fuente alternativa de empleo. El seguimiento de egresados no es regular o carece de las herramientas de medición necesarias. Se observa también un espacio para la mejora que va más allá de la incorporación, rediseño y articulación de estrategias de empleabilidad, donde se requiere que la empleabilidad se considere como tema prioritario institucionalmente, reflejado en una estructura orgánica que la soporte.

## Palabras clave:

Empleabilidad, Educación Superior, Gestión Universitaria, Estrategias curriculares, Estrategias extracurriculares.



ría, mención Salud Familiar y Comunitaria (UN) Trujillo, Doctora en Enfermería, (Escola de Enfermagem Anna Nery/Universidade Federal do Rio de Janeiro Brasil – EEAN/UFRJ), Investigadora – docente de la Universidad César Vallejo de Perú. kmjimenez-a@gmail.com / kmjimenez@ucv.edu.pe



# Implementación de estrategias para la empleabilidad. La experiencia de las Instituciones de Educación Superior socias del proyecto EMPLE-AP (Chile - Perú).

## Autores:

José Fernando Vial Valdés<sup>1\*</sup>, David Alfredo Marín Muñoz<sup>2\*\*</sup>, Carlos Antonio Rodríguez Salazar<sup>3\*\*\*</sup> & Kelly Miryam Jiménez de Aliaga<sup>4\*\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Diego Portales, Chile. Magíster en Economía de Recursos Naturales y Economía Ambiental, Universidad de Concepción, Chile. Ph. D. Regional Planning, University of Illinois, Estados Unidos. Rector: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: fernando.vial@ipp.cl

<sup>2\*\*</sup> Ingeniero Comercial, Universidad Católica del Norte, Chile. Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica del Norte, Chile. Magíster en Dirección de Empresas MBA, Universidad Católica del Norte, Chile. Director de Sede: Instituto Profesional Providencia, Chile. Correo electrónico: david.marin@ipp.cl. david.marin@ipp.cl

<sup>3\*\*\*</sup> Profesor de Educación General Básica, mención Trastorno del Aprendizaje, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Ciencias de la Informática, Chile. Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación, Universidad La República, Chile. Jefe de la Unidad de Currículum y Evaluación: Instituto Profesional Providencia e- mail: crodriguez137@gmail.com / carlos.rodriguez@ipp.cl

<sup>4\*\*\*\*</sup> Licenciada Enfermería Universidad Nacional (UN) Cajamarca, Maestría Enferme-

## Resumen:

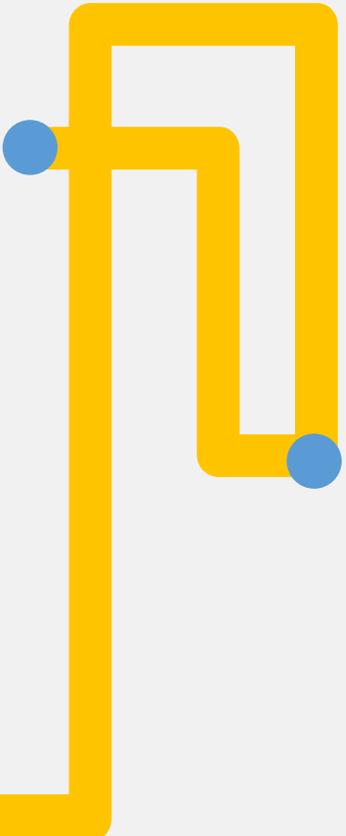
En este artículo se aborda el proceso y estado de implementación de las estrategias curriculares, extracurriculares y aquellas destinadas a situar la empleabilidad como prioridad institucional seleccionadas por las Instituciones de Educación Superior de la Alianza del Pacífico socias, para implementar en el marco de los objetivos del Proyecto Emple-AP. Se presentan y analizan la recopilación de las estrategias utilizadas actualmente por las instituciones participantes y las comprometidas a implementar, y cómo estas se relacionan con el portafolio de estrategias propuesto por los autores, la articulación de estas estrategias con las prácticas de empleabilidad, el estado de avance del primer trimestre de implementación, sus resultados y desafíos.

## Palabras Clave:

Empleabilidad, Educación Superior, Gestión Universitaria, Estrategias curriculares, Estrategias extracurriculares.



ría, mención Salud Familiar y Comunitaria (UN) Trujillo, Doctora en Enfermería, (Escola de Enfermagem Anna Nery/Universidade Federal do Rio de Janeiro Brasil – EEAN/UFRJ), Investigadora – docente de la Universidad César Vallejo de Perú. kmjimenez@ucv.edu.pe



## Programa de movilidad EMPLE-AP “Movi- emple-ap” (Colombia).

### Autores:

María Isabel Carrascal<sup>1\*</sup>, Laura Marcela Tello Beltrán<sup>2\*\*</sup>,  
María Eugenia Calderón<sup>3\*\*\*</sup> & Alexis Adamy Ortiz  
Morales<sup>4\*\*\*</sup>

### Resumen:

El Programa de Movilidad de Emplee-ap (Movi-emplee-ap) es un trabajo en desarrollo planteado como una red especializada en el intercambio de conocimiento y la cooperación de prácticas de empleabilidad de las Instituciones de Educación

<sup>1\*</sup> Profesional en Economía, Universidad Externado, Colombia. Master de Desarrollo Económico y Negocios Internacionales, University of Reading, Reino Unido. Gerente de empleo – Funcionaria Directiva: Compensar, Colombia. [Imicarrascale@compensar.com](mailto:Imicarrascale@compensar.com)

<sup>2\*\*</sup> Profesional en Finanzas y Comercio Exterior, Universidad Sergio Arboleda, Colombia. Maestría en Negocios Internacionales, Griffith University, Australia. Líder de Internacionalización: Fundación Universitaria Unipanamericana, Colombia. [lauratebel@gmail.com](mailto:lauratebel@gmail.com), [ltellob@unipanamericana.edu.co](mailto:ltellob@unipanamericana.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera Química, Universidad Nacional de Colombia (UN), Colombia. Especialista en Ingeniería de Producción, Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC), Colombia. Magister en Ingeniería Industrial, Universidad de los Andes, Colombia. Doctor en Ingeniería – Área Ingeniería Química, UN, Colombia. Docente de planta Facultad de Ingeniería UDFJC, Colombia. [mcalderon@udistrital.edu.co](mailto:mcalderon@udistrital.edu.co)

<sup>4\*\*\*\*</sup> Ingeniero Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC), Colombia. Especialista en Informática Industrial y en Gestión de Proyectos de Ingeniería, UDFJC, Colombia. Magister en Comunicación-Educación, UDFJC, Colombia. Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento, Universidad Pontificia de Salamanca, España. Director Centro de Relaciones Interinstitucionales –CERI: UDFJC, Colombia. [alexisadamyortiz@gmail.com](mailto:alexisadamyortiz@gmail.com), [dirceri@udistrital.edu.co](mailto:dirceri@udistrital.edu.co)

Superior (IES) de la Alianza del Pacífico (AP) y sus aliados estratégicos en el contexto de la empleabilidad, como una estrategia del Proyecto del Observatorio de Empleabilidad de la Alianza del Pacífico. El objetivo del programa es promover el intercambio de estudiantes, docentes, gestores y egresados, a través de experiencias prácticas en las IES de la Alianza del Pacífico y sus aliados estratégicos en el contexto de la empleabilidad, dinamizando el intercambio de conocimiento y la cooperación.

La metodología de operación se fundamenta en que las IES con sus aliados estratégicos del contexto de la empleabilidad ofertan un número de cupos o plazas por semestre o año académico para dinamizar los intercambios a través de estrategias curriculares, extracurriculares y co-curriculares. La gerencia de empleo de Compensar, el área de Internacionalización de Unipanamericana y el Centro de Relaciones Interinstitucionales (CERI) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Bogotá D.C. - Colombia, coordinarán la operación del programa articulando a las demás IES y actores del proyecto emplee-ap, la coordinación de las aplicaciones del programa se realizará a través de una Plataforma Tecnológica Virtual (PTV).

La prospectiva del principal resultado del programa en una primera fase es iniciar la base para impulsar la movilidad laboral en las áreas estratégicas de los países de la AP, aplicando el Conocimiento Global con Acción Local para mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad, fomentando la articulación de las IES como aliados estratégicos del gobierno y el sector productivo de la AP.

### Palabras clave:

Prácticas de empleabilidad, intercambio de conocimiento, estrategias curriculares, extracurriculares y co-curriculares.





# La formación por competencias y el mundo del trabajo para el Tecnólogo en Mecánica Dental (Colombia).

## Autores:

Sandra Viviana Cáceres Matta<sup>1\*</sup> & Javier Galindo Mejía<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

El objetivo del presente trabajo fue caracterizar las competencias profesionales (CP) necesarias para la formación de un tecnólogo en mecánica dental a nivel laboral en Colombia. Se trató de un estudio mixto transversal, descriptivo, alternativo con elementos de investigación cualitativa y cuantitativa. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 18 tecnólogos en mecánica dental con diferentes funciones en el ejercicio de la disciplina administrativo, directivo, docente y estudiante. La metodología consistió en realizar un estado del arte sobre la formación en competencias profesionales en ciencias de la salud y tecnólogos en mecánica dental. Análisis cualitativo de las entrevistas mediante el

uso del programa Atlas.ti y apoyados en la Teoría Fundamentada. Triangulación entre las fuentes; literatura, comunidad de tecnólogos en mecánica dental y autora de la investigación. Como resultado se construyeron 30 CP para la formación del tecnólogo en mecánica dental en Colombia, agrupadas en tres competencias específicas y cinco áreas de competencias transversales que incluyen comunicación, ética y profesionalismo, administrativas, en investigación y en pedagogía que soportan la deontología del tecnólogo en mecánica dental. Se concluyó que existe la necesidad de formar al tecnólogo en mecánica dental no sólo en competencias curriculares tecno-científicas sino en competencias extracurriculares transversales como: comunicación, investigación, administración, pedagogía, ética y profesionalismo, que le permitan responder con garantía de éxito a los problemas complejos de la práctica profesional.

## Palabras clave:

competencias, educación, tecnólogo en mecánica dental, empleabilidad.



<sup>1\*</sup> Odontóloga, Universidad de Cartagena, Colombia. Candidata a Magister en Bioquímica, Universidad de Cartagena, Colombia. Corporación Universitaria Rafael Núñez, Colombia. Sandra.caceres@curnvirtual.edu.co

<sup>2\*\*</sup> Odontólogo, Universidad de Cartagena, Colombia. Especialista en Educación. Corporación Universitaria Rafael Núñez, Colombia. Javier.mejia@curn.edu.co



# Dinámicas curriculares en la Universidad Autónoma del Noreste. Desarrollo de competencias blandas en los estudiantes para la empleabilidad (México).

## Autores:

Dulce María del Carmen Villegas Aréchiga<sup>1\*</sup>, María Teresa de Jesús Martínez Núñez<sup>2\*\*</sup> & Estefanía Villarreal Nájera<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

Yturralde (2016) plantea, que tanto a nivel social como laboral, las exigencias van más allá de recordar datos, de tener conocimientos, de seguir procedimientos para obtener un

resultado, de tener saberes en función del momento y la disciplina: señala que hoy en día para tener éxito, se requiere tener habilidades blandas, competencias sociales bien desarrolladas, como lo exponen las investigaciones de la Universidad de Harvard con Carnegie Foundation y Standford Research Institute, sobre la importancia de las actitudes frente a las aptitudes. La conclusión a la que llegaron es que el 15% del éxito en las actividades profesionales y laborales las genera el conocimiento técnico especializado, mientras que el 85% radica en las habilidades blandas, en la actitud, la auto-determinación, la capacidad de comunicación, de trabajo en equipo, de pensamiento crítico y resolución de conflictos primordialmente.

La Universidad Autónoma del Noreste (UANE), consciente de los requerimientos del momento y a futuro, de desarrollar en el alumno competencias estratégicas de la universidad, competencias duras y blandas requeridas por la sociedad y el mercado laboral, inicia en el año 2005 esta investigación de enfoque mixto y carácter longitudinal para determinar una metodología de aplicación de 4 técnicas didácticas (4TD) a lo largo del proceso formativo del alumno y un sistema de mejora continua a través del análisis de resultados de cada corte transversal semestral.

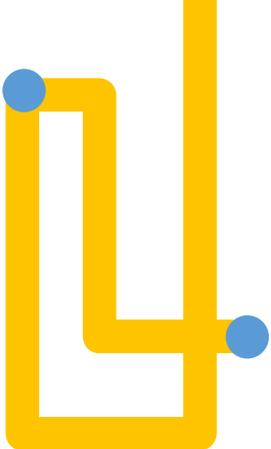
El modelo de la UANE centrado en la construcción de aprendizajes para la vida y para el trabajo profesional se fortalece con la aplicación de las 4TD que propician el aprendizaje del alumno al relacionar los objetivos curriculares con situaciones problemáticas del ejercicio profesional y promover la interacción social constructiva entre los miembros de los equipos de trabajo, a través del aprendizaje basado en problemas (PBL), aprendizaje orientado a proyectos (POL), método de casos (MC) y aprendizaje colaborativo (AC).



<sup>1\*</sup> Lic. en Psicología. Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Maestría en Psicología. Universidad de las Américas. México. Doctorado en Educación. Universidad España de Durango. México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal: [dvillegasa@yahoo.com.mx](mailto:dvillegasa@yahoo.com.mx); correo institucional: [dulcev@uane.edu.mx](mailto:dulcev@uane.edu.mx)

<sup>2\*\*</sup> Lic. en Administración de Empresas, Instituto Tecnológico de Nuevo León, México. Maestría en Administración, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Dra en Educación. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal: [tere.mtz.n@gmail.com](mailto:tere.mtz.n@gmail.com) correo institucional: [mtmartinez@uane.edu.mx](mailto:mtmartinez@uane.edu.mx)

<sup>3\*\*\*</sup> Lic. en Economía. Universidad Autónoma de Coahuila. México. Maestría en Derecho Laboral. Universidad Autónoma del Noreste. México. Lugar de trabajo: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal: [estefania\\_v\\_n@hotmail.com](mailto:estefania_v_n@hotmail.com); correo institucional: [evillarreal@uane.edu.mx](mailto:evillarreal@uane.edu.mx)



En la autoevaluación del alumno de 2018 y 1° semestre de 2019, éste expresa que siente que las 4TD fortalecen sus habilidades, tanto cognitivas como sociales. Todos los campus están por arriba de la escala de 8 en las 4TD, lo que implica fortaleza y es asimismo un muy buen indicador del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades del alumno, lo cual le da pertinencia al proyecto.

En el año 2018 la satisfacción del alumno a nivel UANE fue del 97% muy satisfecho en la aplicación de las 4TD, en general. En el 1° semestre del 2019 los alumnos expresaron en un 99% estar muy satisfechos con la aplicación de 4TD, el nivel de empleabilidad de nuestros alumnos es del 70%.

Este proyecto beneficia a los docentes con capacitación continua en la aplicación de las 4TD, fortalece la práctica docente e incide en el compromiso formativo hacia los alumnos de acuerdo a los requerimientos actuales. Es sostenible en el tiempo dado el interés de la UANE en la calidad académica que sustenta la formación integral del alumno, atendiendo a la misión de nuestra institución: "Generar oportunidades para desarrollar personas ejemplares, comprometidas con su futuro".

### **Palabras clave:**

Habilidades blandas, métodos activos, 4 técnicas didácticas, experiencia del alumno.





# Una aproximación al proyecto GUESSS para anticipar la empleabilidad del estudiantado a través del emprendimiento (España).

## Autores:

Pino Medina-Brito<sup>1\*</sup>, Rosa M. Batista-Canino<sup>2\*\*</sup> & Silvia Sosa-Cabrera<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

La situación de crisis económica vivida en España desde el 2008, provocó el desánimo y la desmotivación del estudiantado universitario, que vio cómo sus expectativas de

conseguir un puesto de trabajo tras concluir sus estudios superiores se esfuman al enfrentarse a un tejido empresarial débil, quebrado por las deudas y por la desaceleración de los mercados. Resurgió entonces un creciente interés en la figura del emprendedor. Y es que, aunque aún se debate la relación entre creación de empresas y crecimiento económico, lo que no parece ponerse en duda es la capacidad del emprendimiento para ofrecer una alternativa laboral cuando el mercado no es capaz de absorber un número razonable de efectivos.

En este contexto se aprueba en España la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Aquella recogía en su Capítulo I la necesidad, por parte de las enseñanzas universitarias de promover las iniciativas de emprendimiento universitario para acercar a los jóvenes al mundo empresarial y fomentar la iniciación de proyectos empresariales, facilitando información y ayuda al estudiantado, así como promoviendo encuentros con personas que hayan emprendido.

Todo lo anterior proyecta hacia la universidad la responsabilidad de desarrollar las competencias que conlleven en el estudiantado una actitud emprendedora, útil para la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad de los estudiantes, y que promueva la creación de empresas de tal forma que contribuyan al enriquecimiento del tejido empresarial, especialmente de aquel con mayor arraigo en el conocimiento, al mismo tiempo que se alcanzan las expectativas laborales.

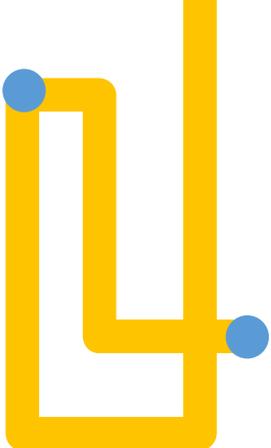
Se evidencia entonces la necesidad de medir el proceso emprendedor del estudiantado universitario. Así, solo a través del conocimiento se reconoce el estado de situación, la idoneidad de las acciones ejecutadas para la promoción del espíritu emprendedor en las universidades y se proponen



<sup>1\*</sup> Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Directora de Retos y Emprendimiento de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [pino.medina@ulpgc.es](mailto:pino.medina@ulpgc.es); [dre@ulpgc.es](mailto:dre@ulpgc.es)

<sup>2\*\*</sup> Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Vicerrectora de Empresa, Emprendimiento y Empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [rosa.batistacanino@ulpgc.es](mailto:rosa.batistacanino@ulpgc.es); [ve@ulpgc.es](mailto:ve@ulpgc.es)

<sup>3\*\*\*</sup> Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Directora de Prácticas en Empresa y Empleabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [silvia.sosa@ulpgc.es](mailto:silvia.sosa@ulpgc.es); [dpee@ulpgc.es](mailto:dpee@ulpgc.es)



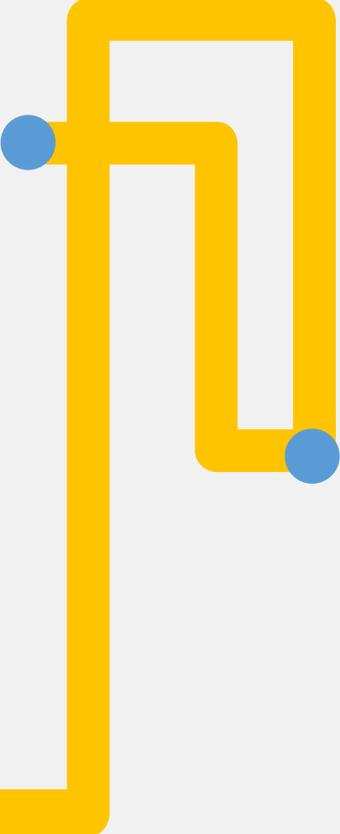
acciones encaminadas a la adecuada consecución del objetivo propuesto de mejora de la empleabilidad de dicho colectivo a través del empleo por cuenta propia.

El Proyecto Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey (GUESSS) aporta tanto el marco teórico como la metodología y los datos empíricos sobre los que se puede monitorizar el emprendimiento del estudiantado universitario. La investigación que se presenta, concretamente, se centra en conocer qué variables o tópicos son los relevantes en el estudio y análisis del fenómeno emprendedor universitario, cuáles son los que concentran la atención de los investigadores y por qué. Para ello se estudian todos los artículos publicados con datos GUESSS en la última década y se presentan los resultados más relevantes de la investigación realizada.

Los resultados obtenidos nos indican qué variables son las más estudiadas, las conclusiones que se extraen de dichos estudios y cuáles son las que necesitan una mayor atención por haber sido desatendidas hasta el momento por los investigadores del área a pesar de que, a priori, ofrecería más información útil para la promoción del espíritu emprendedor entre los estudiantes.

### **Palabras clave:**

Emprendimiento; Educación para el emprendimiento; Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey; GUESSS; Intención Emprendedora.



# Estructuración de estrategias institucionales de emprendimiento y empleabilidad – caso Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Colombia).

## Autor:

Franky Castaño Herrera<sup>1\*</sup>

## Resumen:

Dado los acelerados cambios que vive nuestra sociedad actual, las organizaciones y los individuos deben actuar de igual manera, rápida y asertivamente. La relación entre educación y empleabilidad se ve afectada por estos cambios y sus actuaciones son determinantes en el conjunto de la sociedad en términos de calidad de vida y desarrollo social y económico. El presente trabajo, socializa una experiencia

administrativa en el contexto de los egresados de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la dinámica institucional. Parte de prácticas enfocadas en diagnósticos sobre diferentes experiencias de entes universitarios que se fundamentó en una cantidad de hechos que aportaron a nuestra universidad, en un lapso muy corto, resultados más que históricos, concluyentes para el cumplimiento de su responsabilidad social en términos de empleabilidad para sus estudiantes, egresados y el posterior impacto en el sector productivo de la ciudad y del país. Al final, este proceso se convertirá en base fundamental de la formulación de proyectos de tipo académico, de investigación y extensión social, que establezcan la formulación de sistemas integrales de información, capaces de responder a las necesidades de empleabilidad de los egresados y como herramienta para la formulación de políticas y estrategias de fomento y mejora del empleo.

## Palabras Clave:

Emprendimiento, Empleabilidad, Egresados, Inserción laboral, Alianzas Estratégicas, Institucionalidad.



<sup>1\*</sup> Economista, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia. Especialista en Administración Pública Contemporánea, Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, Bogotá, Colombia. Coordinador Programa de Egresados: Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Correo: [frankyc@udistrital.edu.co](mailto:frankyc@udistrital.edu.co)



# Aprendizaje-servicio, metodología para crear potencial transformador en la juventud que genere valor social y económico (Perú).

## **Autora:**

Verónica Raquel Ríos Yovera<sup>1\*</sup>

## **Resumen:**

La sociedad actual necesita jóvenes líderes emprendedores para crear fuentes de empleo, elevar el nivel de vida, introducir nuevas tecnologías en la sociedad y mantener la competencia en el mercado, forjando una visión transformacional, cuya participación genere el cambio positivo en su comunidad y su entorno.

El analfabetismo en el departamento de Piura ha tenido una disminución importante en niveles de 1.95 %. La tasa de asistencia a los centros educativos se encuentra en niveles crecientes en los últimos seis años, y se observa que del total de los alumnos de educación superior asisten en 81.7 %.

---

<sup>1\*</sup> Magister en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. IPAE Escuela de Empresarios. Universidad César Vallejo – Piura.

La educación universitaria establece nexos entre el servicio a la comunidad y el aprendizaje de contenidos académicos, el desarrollo de competencias profesionales y los valores ciudadanos.

Los fundamentos del presente trabajo se sustentan en el tipo de investigación cuantitativa; además, posee un diseño pre experimental - descriptivo, de corte transversal. La investigación elaborada por "Éxito Creatividad e Innovación" propuso la estrategia de promover la integración del servicio a la comunidad aplicando la metodología Aprendizaje-Servicio, invitando a los alumnos de los últimos ciclos de las universidades para la enseñanza voluntaria en la Escuela de Jóvenes Líderes Emprendedores de Éxito. El propósito es crear potencial transformador en la juventud de 15 a 19 años del distrito Castilla – Piura, mediante la aplicación de la metodología de Aprendizaje-servicio., creando una conciencia clara de su rol como parte de una generación protagonista del desarrollo.

Se concluye que la participación de espacios de intercambio y aprendizaje, son determinantes en el crecimiento personal, brindando herramientas que potencian liderazgo, formando emprendedores con soluciones innovadoras, que generan valor social y económico, para llevar a cabo proyectos con un modelo de negocio sostenible.

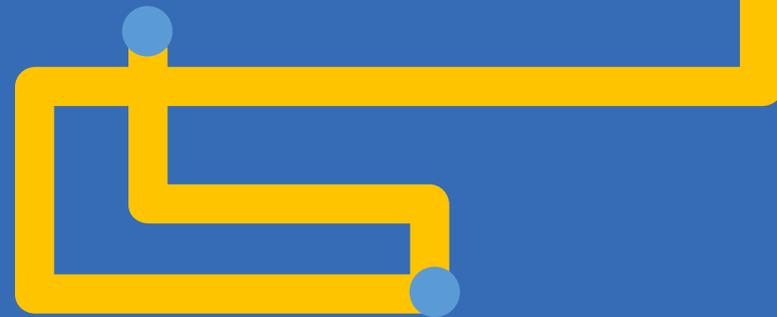
## **Palabras Clave:**

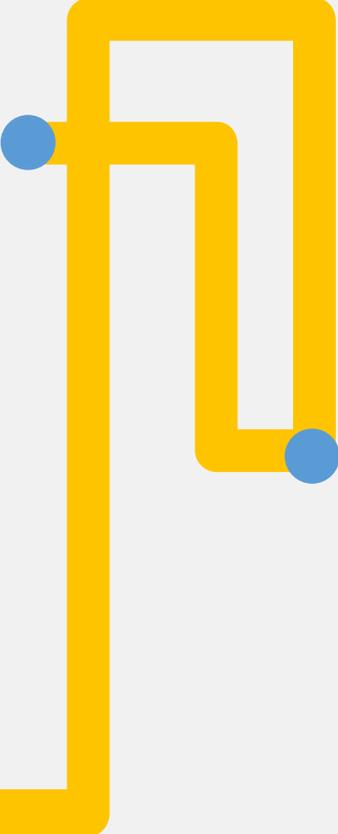
Aprendizaje-Servicio, Liderazgo, Emprendimiento, Empoderamiento.



## Soft skills y empleabilidad (en la educación superior):

Trabajos que evidencien el fortalecimiento de los perfiles profesionales que demanda el mercado laboral, evidenciando el impacto en la empleabilidad en sus egresados profesionales.





# Las competencias genéricas (blandas) requeridas por el mercado laboral (México).

## Autores:

Yolanda Cecilia Ayala Garza<sup>1\*</sup> & Raúl Linares Callejas<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

Siendo la misión de las universidades el educar y formar a la fuerza laboral del futuro, el punto de partida es la pregunta: ¿cuáles son las competencias que se necesitarán en la próxima década? Las Instituciones de Educación Superior deben ser capaces de responder a las demandas del sector económico de la zona en la que se encuentren inmersas para optimizar la formación de sus egresados en términos de eficiencia y eficacia y vincular el ejercicio profesional con las demandas sociales (Ysunza, 2010). Según lo establecido en el Plan Bolonia, las universidades deben de adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral actual (García, 2009).

<sup>1\*</sup> Licenciada en Recursos Humanos, Universidad Autónoma del Noreste, México. Maestra en Educación, Universidad Autónoma del Noreste, México. Candidata a Doctorado en Planeación y Liderazgo Educativo, Universidad Autónoma del Noreste, México. Jefatura de Vinculación, Universidad Politécnica de Piedras Negras, México. [cecilia.ayalag@gmail.com](mailto:cecilia.ayalag@gmail.com), [cayala@uppn.edu.mx](mailto:cayala@uppn.edu.mx)

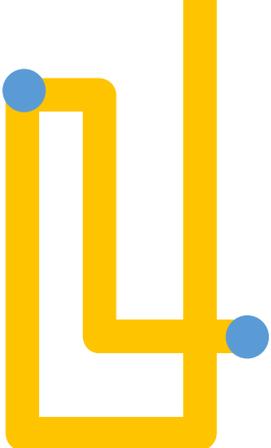
<sup>2\*\*</sup> Maestro en Administración por la Universidad La Salle, México. Doctor en Administración por la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Coordinador de Planeación y Evaluación, Universidad La Salle Cancún, México. [raul.linares@amel.org.mx](mailto:raul.linares@amel.org.mx), [dirplaneacion@lasallescancun.edu.mx](mailto:dirplaneacion@lasallescancun.edu.mx)

Una de las características del mundo actual el cambio acelerado y constante en todos los ámbitos: político, religioso, económico, tecnológico, cultural, social y generacional, estos cambios y requerimientos a corto y mediano plazo, aunados a la implementación de una economía global basada en la gestión del conocimiento, nos obligan a reflexionar si la universidad está respondiendo a las demandas laborales actuales que incluyen conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes; el conocimiento está cambiando continuamente, pero hay que analizar si los requerimientos laborales de habilidades blandas, genéricas, transversales o las llamadas "Softskills" que se desarrollan paralelamente a dichos conocimientos en los programas universitarios, han sufrido cambios.

Basada en la propuesta de la UNESCO (DeLors, 1996) sobre competencias genéricas, la Universidad Autónoma del Noreste (UANE, 2015) de carácter privado localizada en la frontera con Estados Unidos, estableció en el año 2001, las competencias que llamó "estratégicas" para todas las carreras, por lo que se consideró pertinente el realizar una revisión para conocer ya era necesaria una reestructuración de las mismas de acuerdo a los que los empleadores solicitan en los egresados y de esta manera, incrementar su empleabilidad. Esta investigación se realizó considerando las opiniones de los empleadores de los egresados de Campus Piedras Negras de dicha universidad, ubicada en la zona norte del estado de Coahuila en México, a través de la aplicación de un instrumento cuantitativo y actualmente se encuentra sujeta a la aprobación del director de tesis para su presentación.

El diseño de instrumentos se basó en investigaciones similares realizadas por universidades como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el de la Universidad de Murcia

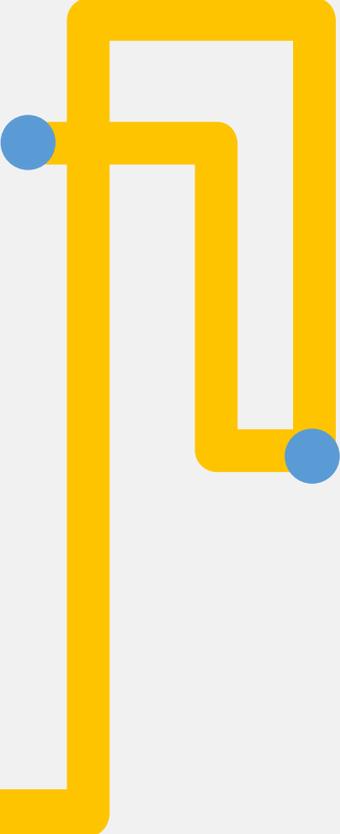




de España, el estudio de la Universidad de las Islas Baleares de España y por recomendaciones de organismos internacionales como el de la National Career Service de Reino Unido, el Proyecto DeSeCo de la OCDE, el Ministerio de Educación y Ciencia de España, la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Palabras clave:**

Competencias-genéricas, aprendizajes-de salida, mercado-laboral, empleabilidad, competencias-blandas.



# Herramientas para la inmersión laboral de un recién egresado: experiencias y aprendizajes (México).

## Autor:

Jaime Pachicano Alemán<sup>1\*</sup>

## Resumen:

La Universidad Autónoma del Noreste a pesar de sus ya más de 44 años de fundación, tiene prácticas exitosas que promueven la empleabilidad tanto en sus alumnos como en sus egresados; sin embargo, la realidad es que hay muchos aspectos en las que todavía está en proceso de creación o desarrollo; como, por ejemplo, el brindar herramientas de preparación a sus estudiantes para la inmersión laboral. Es por eso que a partir del semestre enero - mayo 2019, se vivió por primera vez el ofrecimiento a los alumnos de talleres con las siguientes temáticas: Marca personal y Entrevista profesional. La experiencia fue retadora, enriquecedora y también con muchos aprendizajes, que se compartirán en este documento.

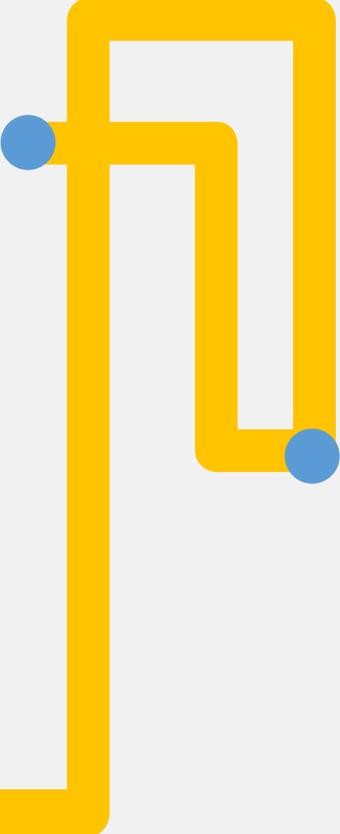


## Palabras clave:

Empleabilidad, Marca personal, Entrevista profesional.

---

<sup>1\*</sup> Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas, Tecnológico de Monterrey, México. Maestría en Administración, Tecnológico de Monterrey, México. Lugar de trabajo o Afiliación institucional: Universidad Autónoma del Noreste, México. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [jpachicano@uane.edu.mx](mailto:jpachicano@uane.edu.mx)



# Empleabilidad como facilitador de la innovación educativa y organizativa (Italia).

## Autores:

Loretta Fabbri<sup>1\*</sup> & Mario Giampaolo<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

Esta contribución aborda el tema de la empleabilidad en relación con la crisis de legitimidad de la universidad con respecto a su capacidad formativa y la usabilidad práctica de un conocimiento que tradicionalmente no trata los contextos de uso.

Las políticas universitarias han iniciado un proceso de reforma dirigido a acciones correctivas destinadas a apoyar las carreras universitarias y las prefiguraciones universitarias de los estudiantes. A pesar de esto, la relación crítica entre la investigación académica y las prácticas laborales aún caracteriza demasiado la forma de hacer universidad. En el contexto de un marco teórico que considera el aprendizaje significativo solo si se construye a través de la participación

en las prácticas de las comunidades profesionales, se describen experiencias de innovación educativa y organizacional.

## Palabras Claves:

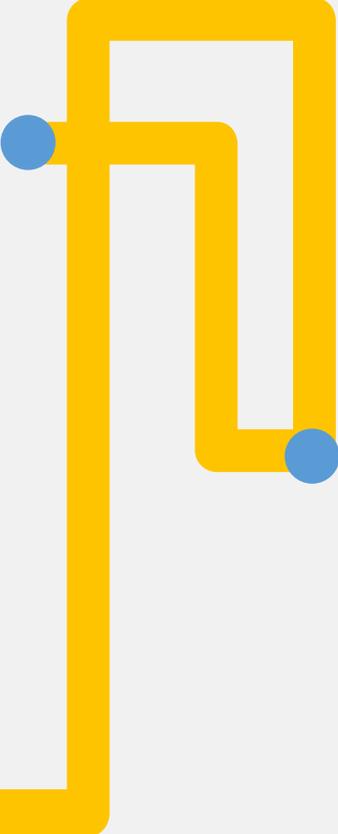
Innovación educativa, desarrollo organizacional, desarrollo profesional, metodologías de aprendizaje activo



---

<sup>1\*</sup> Profesor Completo de Didáctica de procesos educativos y formativos (PhD), Referente científico para las habilidades transversales del "Teaching and Learning Center & Santa Chiara Lab" - Universidad de Siena, Italia - [loretta.fabbri@unisi.it](mailto:loretta.fabbri@unisi.it)

<sup>2\*\*</sup> Investigador de Didáctica y Pedagogía especial (PhD) - Universidad de Siena, Italia - [mario.giampaolo@unisi.it](mailto:mario.giampaolo@unisi.it)



## Growing Lab: Laboratorio de crecimiento empresarial (Colombia).

### Autores:

Alcibiades Melchor Monterrosa Meza<sup>1\*</sup>, Paula Liliana Naranjo Castaño<sup>2\*\*</sup> & Yeison Arley Grisales Vanegas<sup>3\*\*\*</sup>

### Resumen:

Growing Lab es una organización sin ánimo de lucro creada bajo el modelo del Movimiento Junior Enterprise (JEM), que busca la creación de empresas lideradas y gestionadas por estudiantes universitarios para generar impacto social a través de la educación. Se configura como un espacio de transformación donde futuros profesionales ejercitan sus capacidades personales y el conocimiento es adquirido mediante la práctica de los contenidos trabajados en clase. Growing Lab es gestionada por estudiantes y egresados, acompañados por docentes de la Universidad de Antioquia.

El laboratorio apoya a emprendedores y MiPyMEs, impulsa prácticas tempranas como un primer acercamiento al

<sup>1\*</sup> Estudiante del pregrado de Administración de Empresas, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico institucional e-mail: [alcibiades.monterrosa@udea.edu.co](mailto:alcibiades.monterrosa@udea.edu.co), Líder de Mercadeo y Comercial, Growing Lab, Medellín, Colombia.

<sup>2\*\*</sup> Estudiante del pregrado de Administración de Empresas, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [paula.naranjoc@udea.edu.co](mailto:paula.naranjoc@udea.edu.co), Líder de Proyectos, Growing Lab, Medellín, Colombia.

<sup>3\*\*\*</sup> Estudiante del pregrado de Economía, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico institucional e-mail: [yarley.grisales@udea.edu.co](mailto:yarley.grisales@udea.edu.co), Colíder de Proyectos, Growing Lab, Medellín, Colombia.

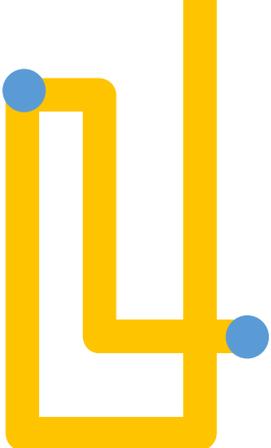
mundo laboral, promueve el fortalecimiento de habilidades blandas, gerenciales y técnicas para la futura inserción laboral y contribuye con la disminución de la deserción temprana estudiantil, ayudando a superar la ruptura existente entre el mundo empresarial y el académico.

Motivaciones: Según el Banco Mundial, Colombia es el segundo país en Latinoamérica con la mayor tasa de deserción universitaria correspondiente al 37%, producto de aspectos individuales, socioeconómicos, institucionales y académicos, entre los que destacamos la apropiación social del conocimiento. Por otro lado, según Confecámaras, las MiPyMEs son las generadoras del 80% del empleo en Colombia, son más del 90% de las empresas del país y el 90% de ellas mueren durante los cinco primeros años de vida.

Growing Lab en cifras: Actualmente, la organización está compuesta por un equipo transdisciplinario de 15 consultores de las áreas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Economía. Todos bajo un contrato de voluntariado que les permite acceder a un apoyo económico, formación continua, eventos y experiencia certificable. Se han realizado cinco procesos de acompañamiento a MiPyMEs impactando a más 12 empleados y generando 3 nuevos empleos formales en las mismas. Además, se han desarrollado talleres de formación para la promoción del emprendimiento en los jóvenes de Medellín y otras regiones del país.

La metodología consta de 4 fases: formación de equipos transdisciplinarios, identificación de la necesidad de la empresa, proceso de cocreación en el laboratorio y acompañamiento. Se busca para el 2023 que 100 estudiantes pasen por el laboratorio y sean beneficiarios de la experiencia, sean acompañadas 150 empresas y 3 de los actuales miembros de la compañía ocupen cargos gerenciales.





El modelo de sostenibilidad del laboratorio se basa en un intercambio de valor: contribución monetaria o en especie del empresario a cambio de la transferencia de conocimiento. Ofrece un modelo de suscripción en el que los clientes pueden acceder a los servicios rápidamente, a herramientas metodológicas, descuentos y promociones especiales. Además, toda la información de los procesos de consultoría se recoge en las bases de datos de Growing Lab, que pueden ser de interés académico y empresarial. Adicionalmente el laboratorio ha trabajado y posee alianzas con organizaciones del ecosistema universidad-empresa-Estado. Ha recibido mentoría de docentes la Facultad de Ciencias Económicas y Parque del Emprendimiento, Deloitte y Velásquez consultores.

Growing Lab busca el desarrollo social, territorial y económico, desarrollando profesionales integrales y generando crecimiento empresarial en la región.

**Palabras Clave:**

Educación, impacto social, desarrollo económico.



## Desarrollo de Carrera:

Trabajos que evidencien desde las instituciones de educación superior las diversas prácticas, mecanismos y acompañamiento consultivo que reciben los estudiantes para el desarrollo gradual de su perfil y prospectiva de vida profesional.



# Informalidad laboral y los beneficios sociales – PYMES, Callao 2019 (Perú).

## **Autores:**

Gamarra Orellana, Nora Isabel<sup>1\*</sup> & Espino Salinas, Mireya Stefhanny<sup>2\*\*</sup>

## **Resumen:**

El presente artículo de investigación se enfoca principalmente en todas las pequeñas empresas dedicadas al rubro de servicio logístico, se ha utilizado como lugar de referencia las ubicadas en el Callao.

Se presentan dos variables de investigación las cuales son; Informalidad laboral (Variable Independiente) y beneficios sociales (Variable dependiente).

Se utilizó la técnica de procesamiento de datos, para tabular y procesar los resultados de los cuestionarios aplicados al personal que opera en las pequeñas empresas dedicadas a servicio logístico. Los resultados obtenidos confirman los objetivos de la investigación que son: Demostrar que

la informalidad laboral se correlaciona inversamente con los beneficios sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas de servicios, demostrar que la informalidad laboral se correlaciona inversamente con las normas laborales, dar a conocer como la informalidad laboral se correlaciona inversamente con el aumento de gastos incurridos. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, versión 24.0 para Windows, con que se calcula: coeficiente de Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad y prueba Pearson para medir la correlación.

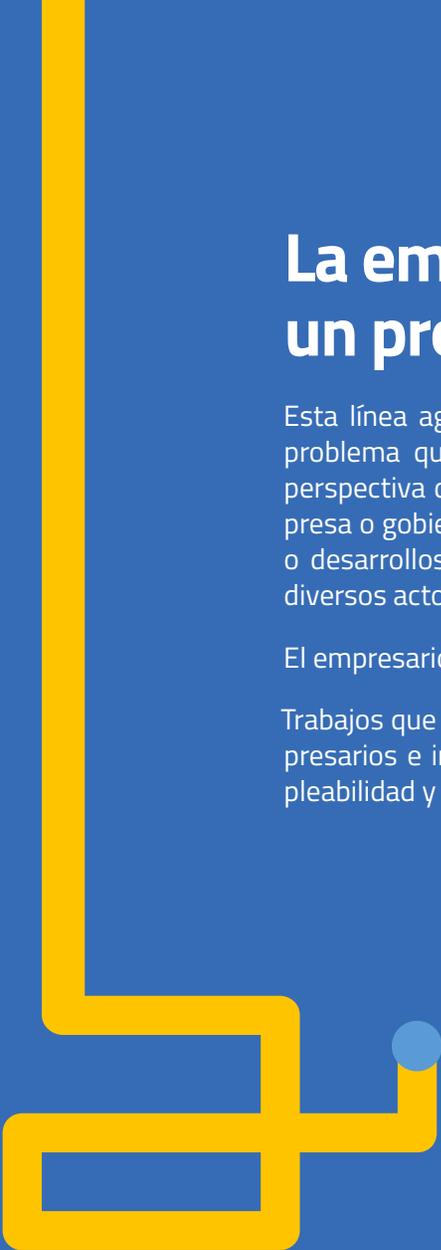
## **Palabras clave:**

Pequeñas empresas, sector informal, beneficios sociales, informalidad laboral, gratificación, compensación por tiempo de servicio (CTS), vacaciones, asignación familiar, productividad y bonificaciones.



<sup>1\*</sup> Contadora Pública Colegiada, Universidad César Vallejo, Perú. Magister Docencia y Gestión Universitaria, UNPRG, Perú. Lugar de trabajo: Universidad César Vallejo, Perú. [ebranora@yahoo.com](mailto:ebranora@yahoo.com), [gorellanan@ucv.edu.pe](mailto:gorellanan@ucv.edu.pe)

<sup>2\*\*</sup> Contadora Pública Colegiada, Universidad César Vallejo, Perú. Afiliación: Universidad César Vallejo, Perú. [espinosalinasmireya@gmail.com](mailto:espinosalinasmireya@gmail.com)

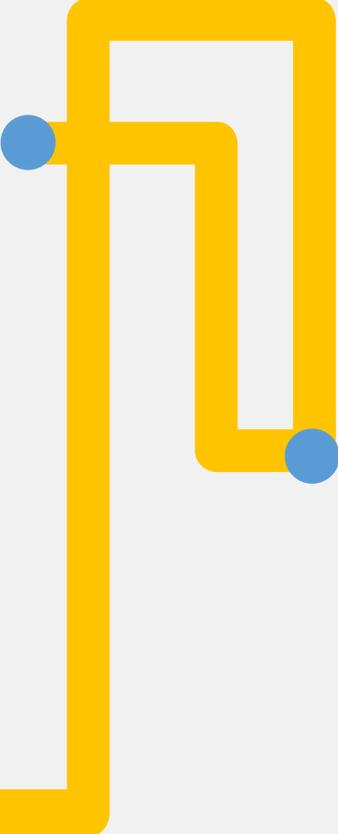


## La empleabilidad como un problema complejo

Esta línea agrupa trabajos de ejercicio integrado sobre el problema que implica abordar la empleabilidad desde la perspectiva de las instituciones de educación superior, empresa o gobierno, que evidencien ejercicios, investigaciones o desarrollos que evidencien una articulación entre estos diversos actores.

El empresario y la empleabilidad:

Trabajos que evidencien el trabajo mancomunado entre empresarios e instituciones, para el fortalecimiento de la empleabilidad y la inserción laboral.



## PMIR: Experiencia transdisciplinar en el contexto de la sustentabilidad y su impacto en el empleo (Italia - Chile).

### Autores:

Patrice De Micco<sup>1\*</sup>, Erina Guraziu<sup>2\*\*</sup> & Rodrigo Latorre<sup>3\*\*\*</sup>

### Resumen:

El estudio se enmarca en uno de los ejes temáticos del primer Congreso Internacional de la Empleabilidad y el Mercado Laboral de los Países de la Alianza del Pacífico: “La empleabilidad como problema complejo” y en uno de sus

---

<sup>1\*</sup> Licenciatura de cinco años en lenguas extranjeras y literatura - Universidad de Siena, Italia. Máster en Economía y Finanzas - Buffalo State, the State University of New York, USA. Doctorado en Economía - Universidad Bocconi, Italia. Universidad de Siena, Departamento de Estudios Corporativos y Legales, Italia. [patrice.demicco@unisi.it](mailto:patrice.demicco@unisi.it)\*

<sup>2\*\*</sup> Bachiller en Dirección de Empresas Turísticas, Universidad de Florencia, Italia. Master en Dirección Avanzada de Empresas Turísticas, Universidad de Florencia, Italia. PhD Student, Universidad de Florencia, FORLILPSI, Italia. [erina.guraziu@unifi.it](mailto:erina.guraziu@unifi.it)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniero de Ejecución, Academia Politécnica Naval, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Playa Ancha, Chile. MBA-Master en Administración y Dirección de Empresas, EAE-Escuela de Administración de Empresas, España. Doctor en Educación, Universidad de Almería, España. Centro de Estudios de Gestión de Conocimiento y Empleabilidad. Escuela de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería, Universidad de Valparaíso, Chile. [rodrigo.latorre@uv.cl](mailto:rodrigo.latorre@uv.cl)

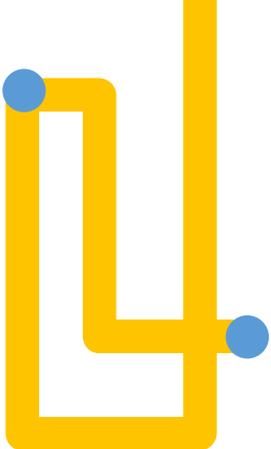
subtemas, cuál es, el “Empleo y transdisciplinariedad: cómo conectar las disciplinas”.

La investigación analiza la experiencia desarrollada en el marco de una iniciativa contribuyente al desarrollo sustentable: la Elaboración del Informe de Sustentabilidad/Informe Integrado, elaborado desde 1997, bajo estándares de la Directiva Europea. A través del análisis de esta iniciativa, es posible apreciar el impacto en el empleo que genera la complejidad de la sustentabilidad, demandando en el mercado laboral europeo, la necesidad de contar con un profesional que posea las competencias necesarias para analizar e integrar escenarios que requieren visiones desde distintas disciplinas y que sea capaz de coordinar el esfuerzo organizacional para la elaboración del reporte desde la figura de un nuevo puesto directivo: el Gestor de Proyectos de Informe de Sustentabilidad/Informe Integrado y, consecuentemente, una propuesta de formación transdisciplinar: el programa PMIR, Project Manager of Sustainability Report/Integrated Report.

En este contexto, un primer aspecto considerado en el estudio es que, desde su origen, la sustentabilidad se ha caracterizado por poseer una naturaleza integradora de distintas disciplinas. Esta percepción, se encuentra ampliamente difundida, como lo plantean Purvis, Mao & Robinson (2018, p.681): “La concepción de tres pilares (social, económico y ambiental), de la sustentabilidad, comúnmente representada por la intersección de tres círculos, con la sustentabilidad en el centro, se ha vuelto ubicua”, contribuyendo a las bases de lo que posteriormente se denominaría el “desarrollo sustentable. Por lo anterior, la comprensión y proyección de la sustentabilidad, es “transdisciplinar”.

Consecuentemente, un segundo elemento de la investigación es la “transdisciplina”, fenómeno que surge a partir de





la propia complejidad del entorno actual y que simultáneamente, demanda adquirir el conocimiento para su comprensión (Martínez and Miguélez, 2007).

En síntesis, y de acuerdo a lo planteado, el estudio establece la relación entre:

la complejidad del crecimiento económico que busca proyectar su desarrollo en un marco de "Sustentabilidad" a nivel global, la "Trandisciplina" como un fenómeno contemporáneo que representa la respuesta a esta dinámica que genera realidades que requieren un cuerpo de conocimiento que entregue una interpretación conjunta, el reconocimiento explícito de estos nuevos "saberes", enmarcado en iniciativas que no sólo provean las competencias que demandan estos desafíos, sino que cuenten con una propuesta formativa oficial, como es el programa PMIR (Project Manager of Sustainability Report/Integrated Report), y el impacto en el Mercado Laboral que estos nuevos desafíos representan, manifestándose en el surgimiento de un nuevo puesto de trabajo: el Gestor de Proyectos de Informe de Sustentabilidad/Informe Integrado.

Asumiendo que la Sustentabilidad, es de alcance global, impulsando la promulgación e implementación de políticas económicas y medioambientales en países de los cinco continentes, el estudio analizará las características de esta iniciativa en Europa y América Latina (Chile), desde las perspectivas de responsables de la elaboración del informe, actuales y potenciales, así como de sus organizaciones.

### **Palabras clave:**

Transdisciplina, sustentabilidad, empleabilidad.



# Modelo de gestión del conocimiento para la toma de decisiones mediante ontologías en el marco del proyecto Emple-ap

Eje temático del congreso: La integración de actores en la empleabilidad

## Autor(es)

David Alfonso Méndez Beltrán<sup>1\*</sup> Duvan Humberto Prieto Suárez<sup>2\*\*</sup> Luz Deicy Alvarado Nieto. <sup>3\*\*\*</sup>

---

<sup>1\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante grupo de complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [daamendezb@correo.udistrital.edu.co](mailto:daamendezb@correo.udistrital.edu.co)

<sup>2\*\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante grupo de complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [dhprietos@correo.udistrital.edu.co](mailto:dhprietos@correo.udistrital.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera de Sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Maestría en Ingeniería de Sistemas, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la Computación e Inteligencia artificial, Universidad de Oviedo, España. Afiliación institucional: Docente de la Facultad de Ingeniería y Directora grupo de complejidad (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [lalvarado@udistrital.edu.co](mailto:lalvarado@udistrital.edu.co)



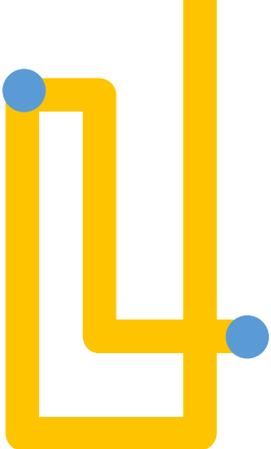
## Resumen

Este artículo propone la creación de un modelo de gestión de conocimiento, mediante el uso de ontologías en un observatorio de empleo donde se involucre a los diferentes actores (Egresado, Estado, instituciones de educación superior (IES), Mercado laboral, Observatorio), para posteriormente apoyar diversas acciones como la toma de decisiones respecto a los procesos de inserción de los egresados al mercado laboral; la revisión y actualización, tanto de los currículos académicos como de las ofertas académicas para los egresados por parte de las IES.

Adicionalmente, se plantea que a partir de la información registrada en el observatorio, el modelo facilite a los expertos el análisis y la propuesta de políticas enfocadas a la empleabilidad, a través de la observación del comportamiento y la interacción de los actores.

En este documento se presenta una propuesta para la representación del conocimiento, a partir de una ontología general que reúne las sub-ontologías de cada actor, sobre la cual se realizan pruebas de razonamiento lógico a fin de obtener lineamientos que permitan establecer pautas a seguir por parte de dichos actores, abordando así la empleabilidad como un problema complejo. Observando de esta manera, el comportamiento de los actores involucrados con el fin de identificar mediante reglas simples de interacción, cómo estos actores se auto organizan, y qué posibles comportamientos emergen para adaptarse entre sí y su entorno, haciendo uso de un modelo de sistemas adaptativos complejos.

Las sub-ontologías de cada actor, que se especificarán a lo largo del documento, están definidas de la siguiente manera: los componentes de la clase Egresado son sus actitudes, aptitudes, experiencias, habilidades y formación,



características básicas que le permiten al egresado interactuar ya sea con el mercado laboral o las IES. El Estado se compone de políticas en los ámbitos económicos, de educación, laborales y nacionales, las cuales abordan directamente la capacidad de acción de los demás actores; por otro lado, están las IES conformadas por institutos y programas de estudio de pregrado, que se encargan de la formación de los futuros profesionales, así, como de los posibles estudios que los egresados busquen adquirir. El Mercado laboral está compuesto por áreas de interés, conocimiento emergente, demanda, oferta, sector productivo y globalización, con el objetivo de lograr una descripción comportamental de este sector en un mundo globalizado; finalmente el Observatorio se encarga, por medio del análisis de los datos adquiridos, de facilitar la identificación de posibles lineamientos que afecten el comportamiento de, y entre los actores.

### **Palabras Claves**

Empleabilidad, complejidad, gestión de conocimiento, ontología, observatorio de empleo

# Empleo y transdisciplinariedad: cómo conectar las disciplinas:

Trabajos que evidencien investigaciones, indagaciones, desarrollo relacionados con el trabajo de profesionales en equipo o la hibridación de competencias en los perfiles de formación, de cara a garantizar la solución de las necesidades complejas que demandan los empresarios y el mercado laboral.





## Promover en los contextos de trabajo procesos de “re-skilling” y “up-skilling”: el instrumento ECVET (Italia).

### Autores:

Carlo Orefice<sup>1\*</sup> & Erina Guraziu<sup>2\*\*</sup>

### Resumen:

De acuerdo con el Informe Future of Jobs Report (2016) del Foro Económico Mundial, estamos experimentando una transformación social, económica y productiva que involucra cada actividad humana y que está llevando las relaciones entre las profesiones y los roles profesionales a asumir nuevas trayectorias, así como a exigir a las organizaciones y a los propios trabajadores nuevas habilidades y formas de pensamiento “complejas”. Para guiar este cambio - impulsado por los procesos de globalización y las TIC - es esencial



<sup>1\*</sup>Profesor Asociado de Pedagogía General y Social (PhD), Universidad de Siena, Italia - [carlo.orefice@unisi.it](mailto:carlo.orefice@unisi.it)

Coordinador científico UNISI Proyecto EMPLA-AP.

<sup>2\*\*</sup>PhD Student, Universidad de Florencia, FORLILPSI, Italia - [erina.guraziu@unifi.it](mailto:erina.guraziu@unifi.it)  
Gerente administrativo UNISI Proyecto EMPLA-AP.

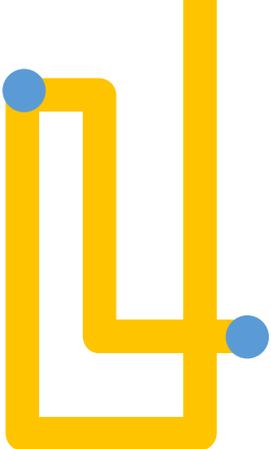
apoyar a las personas a través de procesos de mejora de calificaciones y capacitación para que puedan seguir siendo competitivos en el mercado laboral y garantizar condiciones de vida dignas.

Si este es el contexto de fondo, la urgencia está en identificar modelos de capacitación apropiados que enfrenten estos desafíos y permitan a las personas actualizar sus habilidades.

En Europa, en 2009, el Parlamento Europeo y el Consejo establecieron un Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional (ECVET) con el objetivo de fomentar una comunicación horizontal interconectada entre los países miembros, con respecto a la transferencia y el reconocimiento mutuos de las habilidades profesionales adquiridas por individuos en diferentes contextos de aprendizaje (formal, informal y no formal), con el propósito de facilitar la movilidad de las personas y mejorar su empleabilidad.

A partir de estas premisas, esta contribución pretende ofrecer una visión general del Instrumento ECVET en Europa, destacando su potencial y los beneficios esperados para la empleabilidad de las personas, lo que constituye un desafío para la integración de los Marcos Nacionales de Calificación (National Qualification Frameworks) de los distintos países miembros y planteando la hipótesis de que si existen las condiciones, podría transferirse en el contexto de los países de la Alianza del Pacífico.

Se cree que el ECVET - al tratar con el reconocimiento, evaluación y certificación de los resultados de aprendizaje adquiridos por los adultos durante su trayectoria profesional - puede constituir una “buena práctica” reproducible para promover la empleabilidad, ya que es capaz de favorecer:



- inclusión social: el individuo está en el centro del proceso educativo y reconoce el camino de su vida como un flujo continuo de adquisición de habilidades;
- la creación de redes entre el mundo del trabajo, los interlocutores sociales y el sector de la educación y la formación;
- innovación: hay un cambio sustancial en el paradigma de aprendizaje / enseñanza, a medida que pasamos de una visión basada en contenidos a un enfoque basado en resultados;
- transnacionalidad: entendido como un espacio para el aprendizaje a lo largo de toda la vida sin fronteras, donde se garantiza la transparencia de los resultados y la movilidad transnacional de los ciudadanos;
- el enfoque bottom-up: los individuos y las organizaciones en el mundo del trabajo están directamente llamados a reconocer las habilidades adquiridas a través de estrategias de aprendizaje experiencial.

El documento constará de tres Secciones:

- I. Introducción de las teorías que llevaron a la creación de la herramienta ECVET en Europa.
- II. Descripción del instrumento ECVET: beneficios, grado de innovación, transferibilidad, proceso de aprobación dentro de los Marcos Nacionales de Cualificaciones;
- III. Reflexión final sobre la posibilidad de transferir el ECVET a otros contextos geográficos y económicos, como el de la Alianza del Pacífico, en una perspectiva de colaboración transcontinental.

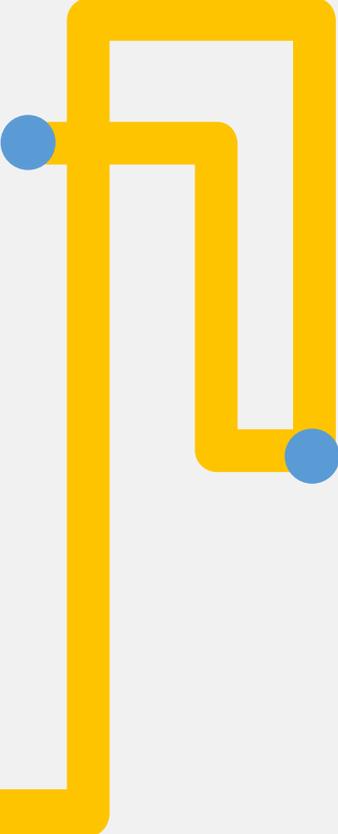
### **Palabras Claves**

ECVET, resultados de aprendizaje, empleabilidad, colaboración transcontinental

# La integración de actores para la empleabilidad:

Trabajos que evidencien la participación en proyectos de universidad-empresa-gobierno con objetivos que apunten a la solución o fortalecimiento integrado de la empleabilidad y la inserción laboral.





# Modelo de gestión del conocimiento para la toma de decisiones mediante ontologías (Colombia).

## Autores:

David Alfonso Méndez Beltrán<sup>1\*</sup>, Duvan Humberto Prieto Suárez<sup>2\*\*</sup> & Luz Deicy Alvarado Nieto<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

Este artículo propone la creación de un modelo de gestión de conocimiento, mediante el uso de ontologías en un observatorio de empleo donde se involucre a los diferentes actores (Egresado, Estado, instituciones de educación superior (IES), Mercado laboral, Observatorio), para posteriormente apoyar

---

<sup>1\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante grupo de complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [daamendezb@correo.udistrital.edu.co](mailto:daamendezb@correo.udistrital.edu.co)

<sup>2\*\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante grupo de complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [dhprietos@correo.udistrital.edu.co](mailto:dhprietos@correo.udistrital.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera de Sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Maestría en Ingeniería de Sistemas, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la Computación e Inteligencia artificial, Universidad de Oviedo, España. Afiliación institucional: Docente de la Facultad de Ingeniería y Directora grupo de complejidad (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [lalvarado@udistrital.edu.co](mailto:lalvarado@udistrital.edu.co)

diversas acciones como la toma de decisiones respecto a los procesos de inserción de los egresados al mercado laboral; la revisión y actualización, tanto de los currículos académicos como de las ofertas académicas para los egresados por parte de las IES.

Adicionalmente, se plantea que a partir de la información registrada en el observatorio, el modelo facilite a los expertos el análisis y la propuesta de políticas enfocadas a la empleabilidad, a través de la observación del comportamiento y la interacción de los actores.

En este documento se presenta una propuesta para la representación del conocimiento, a partir de una ontología general que reúne las sub-ontologías de cada actor, sobre la cual se realizan pruebas de razonamiento lógico a fin de obtener lineamientos que permitan establecer pautas a seguir por parte de dichos actores, abordando así la empleabilidad como un problema complejo. Observando de esta manera, el comportamiento de los actores involucrados con el fin de identificar mediante reglas simples de interacción, cómo estos actores se auto organizan, y qué posibles comportamientos emergen para adaptarse entre sí y su entorno, haciendo uso de un modelo de sistemas adaptativos complejos.

Las sub-ontologías de cada actor, que se especificarán a lo largo del documento, están definidas de la siguiente manera: los componentes de la clase Egresado son sus actitudes, aptitudes, experiencias, habilidades y formación, características básicas que le permiten al egresado interactuar ya sea con el mercado laboral o las IES. El Estado se compone de políticas en los ámbitos económicos, de educación, laborales y nacionales, las cuales abordan directamente la capacidad de acción de los demás actores; por otro lado, están las IES conformadas por institutos y programas de estudio

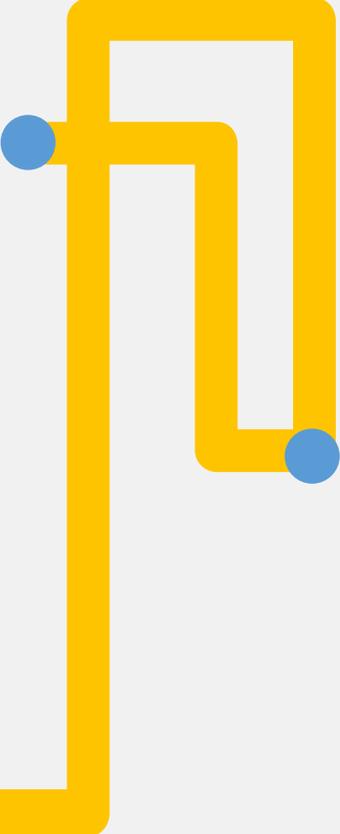




de pregrado, que se encargan de la formación de los futuros profesionales, así, como de los posibles estudios que los egresados busquen adquirir. El Mercado laboral está compuesto por áreas de interés, conocimiento emergente, demanda, oferta, sector productivo y globalización, con el objetivo de lograr una descripción comportamental de este sector en un mundo globalizado; finalmente el Observatorio se encarga, por medio del análisis de los datos adquiridos, de facilitar la identificación de posibles lineamientos que afecten el comportamiento de, y entre los actores.

**Palabras clave:**

Empleabilidad, complejidad, gestión de conocimiento, ontología, observatorio de empleo.



# La empleabilidad como problema complejo (Colombia).

## Autores:

Ronald Sneyder Beltrán Martínez<sup>1\*</sup>, Luisa Fernanda Hernández Corredor<sup>2\*\*</sup> & Luz Esperanza Bohórquez Arévalo<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

El presente trabajo se desarrolla dentro del marco del proyecto Emple-ap coordinado por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en Bogotá, con el objetivo de estudiar el problema de la empleabilidad al que se enfrentan los recién graduados de programas de educación superior, desde la perspectiva del pensamiento complejo. La metodología empleada se fundamenta en revisión de literatura y panel de expertos a través de análisis estructural. A partir de esto, se puede evidenciar la predominancia del enfoque simplista con el que es abordado el problema, aun cuando existe

evidencia de que el mismo posee una naturaleza compleja al encontrarse en función de múltiples variables ligadas a diversos actores y contextos interdependientes. Dicho enfoque simplista conlleva a que gran parte de las soluciones planteadas se tornen insuficientes en la práctica, debido a que se centran en un número limitado de variables, por lo general centradas en el profesional. También se pudo establecer que existen variables de gran relevancia que son omitidas o a las que se les presta poca atención en la literatura, quedando de manifiesto la necesidad de redireccionar el enfoque desde el cual es abordado el problema, en el que se reconozca que el mismo debe ser estudiado de forma global y teniendo en cuenta el constante cambio que experimenta a causa del dinamismo del entorno (a nivel social, cultural, político, económico, laboral e.t.c) en el que se desarrolla.

## Palabras clave:

Empleabilidad, problema simple, problema complejo, variables de empleabilidad.



<sup>1\*</sup>Estudiante de ingeniería industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [sneyderbeltran@outlook.es](mailto:sneyderbeltran@outlook.es), [rsbeltranm@correo.udistrital.edu.co](mailto:rsbeltranm@correo.udistrital.edu.co)

<sup>2\*\*</sup>Estudiante de ingeniería industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia., [luisahdzcorredor@gmail.com](mailto:luisahdzcorredor@gmail.com), [lfhernandezc@correo.udistrital.edu.co](mailto:lfhernandezc@correo.udistrital.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera industrial, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Especialización en pensamiento estratégico y prospectivo, Universidad Externado de Colombia, Colombia, Especialización en ingeniería de calidad, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Maestría en administración de empresas, Universidad Externado de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la dirección, Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [lebohorqueza@udistrital.edu.co](mailto:lebohorqueza@udistrital.edu.co)



# Competencias genéricas desarrolladas por los egresados de la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Autónoma del Noreste (UANE) en su trayectoria universitaria (México).

## Autores:

Estefanía Villarreal Nájera<sup>1\*</sup>, María Teresa de Jesús Martínez Núñez<sup>2\*\*</sup> & Dulce María del Carmen Villegas<sup>3\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Licenciatura en Economía, Universidad Autónoma de Coahuila, México. Maestría en Derecho Laboral, Universidad Autónoma del Noreste, México. Lugar de trabajo o Afiliación institucional: Universidad Autónoma del Noreste, México. [evillarreal@uane.edu.mx](mailto:evillarreal@uane.edu.mx), [estefania\\_v\\_n@hotmail.com](mailto:estefania_v_n@hotmail.com)

<sup>2\*\*</sup> Licenciatura en Administración de Empresas, Instituto Tecnológico de Nuevo León, México. Maestría en Administración, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Dra. en Educación, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Lugar de trabajo o Afiliación institucional: Universidad Autónoma del Noreste, México: [tere.mtz.n@gmail.com](mailto:tere.mtz.n@gmail.com), [mtmartinez@uane.edu.mx](mailto:mtmartinez@uane.edu.mx)

<sup>3\*\*\*</sup> Lic. en Psicología. Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Maestría en Psicología Familiar. Universidad de las Américas. México. Doctorado en Educación. Universidad España de Durango. México. Lugar de trabajo o Afiliación institucional: Universidad Autónoma del Noreste, México. [dvillegasa@yahoo.com.mx](mailto:dvillegasa@yahoo.com.mx); [dulcev@uane.edu.mx](mailto:dulcev@uane.edu.mx)



## Resumen:

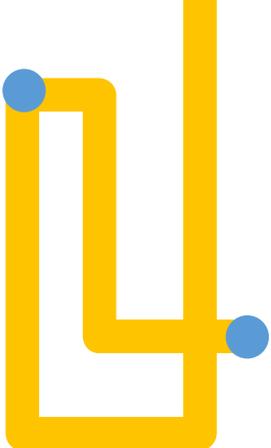
El objetivo de la presente investigación es evaluar las competencias genéricas desarrolladas por los egresados durante su trayectoria escolar en la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Autónoma del Noreste (UANE) en el período de julio diciembre 2018. Se resalta la importancia de la formación dual entre universidad y centros de trabajo.

En el marco de la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Trabajo Decente, se expone la estrategia para avanzar en el desarrollo sostenible de las empresas a través de la formación de aprendices calificados.

El modelo dual de formación, conjuga el aprendizaje práctico y teórico de una función laboral. Su principal objetivo es desarrollar competencias técnicas y conductuales de un perfil laboral, en el marco de la articulación: productividad-trabajo decente. El modelo se caracteriza por ser un sistema de aprendizaje de calidad, ya que tiene como base el desarrollo de las capacidades de los aprendices en función de un empleo de calidad y de empleabilidad en el mercado laboral, en el cual también se toma en cuenta las necesidades de las empresas.

El paradigma a utilizar es el enfoque cuantitativo; la población fue de 50 estudiantes que egresaron en el periodo julio-diciembre de 2018 de la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas, la técnica para recopilar la información es a través de encuestas en línea. La información se analizó mediante la estadística descriptiva.

Las competencias que desarrollan los alumnos en su trayectoria escolar son muy importantes al momento de internarse al mercado laboral, ya que las empresas demandan que



los egresados cuenten con un perfil definido para realizar funciones específicas.

**Palabras Clave:**

Aprendizaje de calidad, empleabilidad, competencias.



# Empleabilidad de los guerrilleros reinsertados en el proceso de paz con las FARC (Colombia).

## Autores:

Edwin Esteban Torres Gómez<sup>1\*</sup> & Mauricio López González<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

El 24 de noviembre de 2016 se firmó el acuerdo final de terminación del conflicto en Colombia entre el Gobierno Nacional y las FARC. En la coyuntura económica y social que surge con este acuerdo, se evidencian interrogantes sobre el futuro de los reinsertados que se acogieron al proceso de paz, particularmente en cuanto al mercado laboral. En este sentido, el objetivo de esta investigación consiste en crear perfiles representativos de un guerrillero promedio en Colombia y analizar a través de la construcción de ecuaciones de Mincer la probabilidad de emplearse en los

distintos departamentos y sectores económicos. A partir de allí, construir el ingreso esperado que tendrían en distintos escenarios, para identificar los sectores y zonas en las que tendrían una mejor empleabilidad.

Luego de identificar estos patrones se procede a realizar recomendaciones para el Gobierno Nacional de modo que se enfoquen los recursos de la forma más eficiente para que los desmovilizados se incorporen en actividades económicas formales y no caigan en actividades informales que son aquellas que estarían dentro del margen más cercano a cometer actos ilegales. Para tal fin se utilizan datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) en 2017 para estimar la probabilidad de emplearse y el salario esperado, y también información de la Agencia Colombiana para la Reintegración para construir los perfiles de los guerrilleros promedio.

## Palabras Clave:

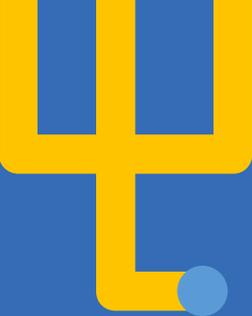
Empleabilidad, paz, informalidad, conflicto.



---

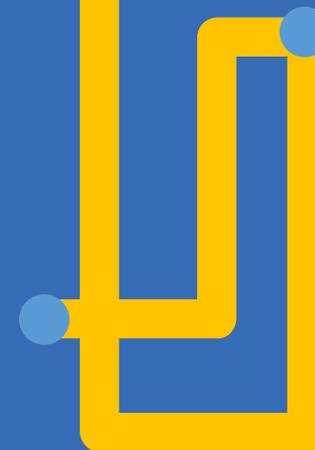
<sup>1\*</sup> Economista, Universidad de Antioquia, Colombia. Magíster en Economía, Universidad del Rosario, Colombia. Doctorado en Economía (c), Universidad del Rosario, Colombia. Profesor – Departamento de Economía, Universidad de Antioquia, Colombia. e-mail: [esteban.torres@udea.edu.co](mailto:esteban.torres@udea.edu.co)

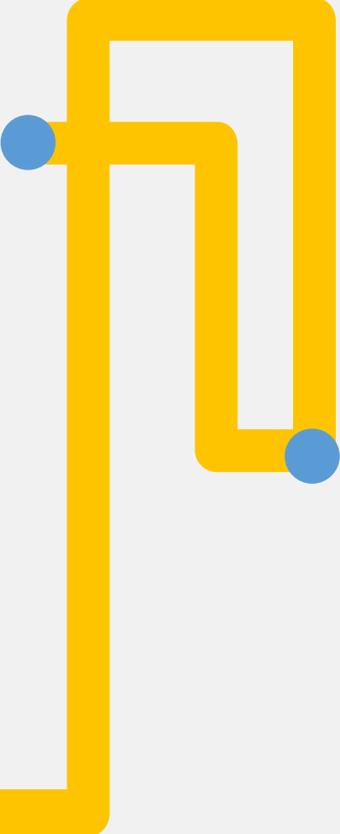
<sup>2\*\*</sup> Economista, Universidad de Antioquia, Colombia. Magíster en Administración y Políticas Públicas, CIDE, México. Doctorado en Ciencias Empresariales (c), Universidad de Valencia, España. Profesor – Departamento de Economía, Universidad de Antioquia, Colombia. e-mail: [mauricio.lopez@udea.edu.co](mailto:mauricio.lopez@udea.edu.co)



## Indicadores de empleabilidad:

Trabajos o estudios que evidencien mecanismos e indicadores para medir el avance e impacto en la empleabilidad: la presencia de los egresados profesionales en los diversos sectores productivos, así como la interpretación de las necesidades del sector vía medición, así como los posibles impactos o aportes a la empleabilidad e inserción laboral desde el trabajo realizado por instituciones de educación superior, empresa o gobierno.





# Comportamiento de los indicadores de empleabilidad en egresados universitarios. Un sistema complejo, a través del análisis comparativo de métodos de minería de datos (Colombia).

## Autores:

Nicole Valentina Chacón Sánchez<sup>1\*</sup>, Daniel Esteban Casas Mateus<sup>2\*\*</sup> & Luz Deicy Alvarado Nieto<sup>3\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante Grupo de Complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [nvchacons@correo.udistrital.edu.co](mailto:nvchacons@correo.udistrital.edu.co)

<sup>2\*\*</sup> Estudiante de Ingeniería de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Afiliación institucional: Integrante grupo de complejidad de la Universidad Distrital (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [decasasm@correo.udistrital.edu.co](mailto:decasasm@correo.udistrital.edu.co)

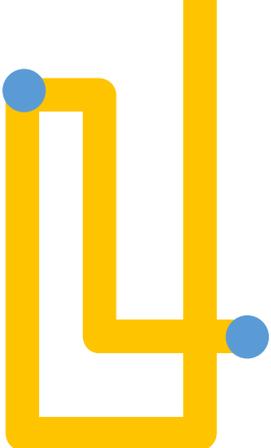
<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera de Sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Maestría en Ingeniería de Sistemas, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la Computación e inteligencia artificial, Universidad de Oviedo, España. Afiliación institucional: Docente de la Facultad de Ingeniería y directora grupo de complejidad (ComplexUD), Colombia. Correo electrónico institucional: [lalvarado@udistrital.edu.co](mailto:lalvarado@udistrital.edu.co)

## Resumen:

La iniciativa de integración regional denominada Alianza del Pacífico (AP), surge para impulsar la economía y desarrollo de los cuatro países participantes. En este sentido nace el proyecto Emple-AP financiado por European Region Action Scheme for the Mobility of University Students (Erasmus+), dicho proyecto promueve la creación de un observatorio para la inserción laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en países de la AP, lo cual beneficia particularmente a Colombia, debido a que uno de sus objetivos con la AP es superar la desigualdad socioeconómica que existe entre sus habitantes. Como parte del desarrollo de este proyecto, se hace necesario analizar los indicadores de empleabilidad que describen el comportamiento de la situación para los egresados universitarios, con el objetivo de obtener conocimiento para promover la toma de decisiones a partir de la articulación del estado, la sociedad, la industria y las Instituciones de Educación Superior (IES), en este sentido se lleva a cabo una primera observación de la población en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC) de Colombia.

El presente artículo desarrolla un análisis sobre datos de egresados de carreras profesionales, proporcionados por la oficina de egresados de la UDFJC en conjunto con el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) de Colombia. El objetivo de dicho análisis es identificar la relación entre los indicadores de empleabilidad a través de la comparación de resultados obtenidos mediante cada uno de los métodos de clasificación usados (J48, J48Graft y RandomTree), con los cuales se realiza un análisis de resultados tanto estadísticos como de clasificación; los métodos de clasificación están basados en árboles y se utilizan haciendo uso de la base de datos que contiene información de los egresados de la UDFJC entre los años 2012 y 2018.

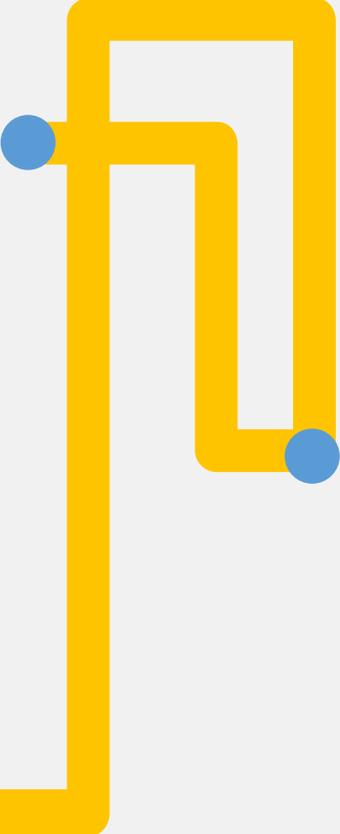




A partir de las comparaciones entre métodos de datos realizadas se detectan patrones para los indicadores, los cuales describen algunos comportamientos de la empleabilidad desde un punto de vista complejo. Además, se muestran a través de narrativas y gráficas estadísticas, las características que influyen en la posibilidad de un egresado para encontrar o crear empleo, mantenerlo y moverse entre los roles. Las descripciones de estos indicadores de empleabilidad evidencian el comportamiento de la situación de la población estudiada, adicionalmente el análisis presentado en este artículo podría ser replicado bajo características particulares en los demás países de la AP, dichas descripciones pueden ser presentadas a la AP para que cada uno de los países miembros determine si estas contribuyen a generar política pública respecto a los factores que inciden en la empleabilidad, así mismo las descripciones obtenidas pueden ser integradas en el observatorio laboral del proyecto Emple-AP con el fin de contribuir la toma de decisiones de los actores articulados.

### **Palabras Clave:**

Análisis comparativo, Egresados universitarios, Indicadores de empleabilidad, Minería de datos, Patrones de comportamiento, Sistema complejo.



## Aproximación al concepto de empleabilidad y sus indicadores. Caso proyecto EMPLE-AP (Colombia).

### Autores:

Alix Xiomara Sierra Contreras<sup>1\*</sup>, Luz Esperanza Bohórquez Arévalo<sup>2\*\*</sup> & Luz Deicy Alvarado Nieto<sup>3\*\*\*</sup>

### Resumen:

En el marco del proyecto observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la alianza del pacífico – EMPLE-AP, se hace necesario construir el concepto de empleabilidad que permitirá focalizar los esfuerzos para mejorar los índices de empleabilidad



<sup>1\*</sup> Estudiante de ingeniería industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [alixiomara.s@gmail.com](mailto:alixiomara.s@gmail.com), [axsierrac@correo.udistrital.edu.co](mailto:axsierrac@correo.udistrital.edu.co).

<sup>2\*\*</sup> Ingeniera industrial, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Especialización en pensamiento estratégico y prospectivo, Universidad Externado de Colombia, Colombia. Especialización en ingeniería de calidad, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Maestría en administración de empresas, Universidad Externado de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la dirección, Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [lebohorqueza@udistrital.edu.co](mailto:lebohorqueza@udistrital.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniera de sistemas, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Especialización en multimedia educativa, Universidad Antonio Nariño, Colombia. Maestría en ingeniería de sistemas, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Doctorado en ciencias de la computación, Universidad de Oviedo, España. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [lalvarado@udistrital.edu.co](mailto:lalvarado@udistrital.edu.co)

país-región. Lo anterior partiendo de la premisa que la empleabilidad es un constructo social altamente complejo (Ball, 2009; Yorke, 2006), que cambia en función de aspectos como los actores involucrados, el campo de conocimiento que lo aborde, el contexto desde el que se trate, y el énfasis que se quiera dar.

La construcción del concepto de empleabilidad en el marco del proyecto EMPLE-AP, permitirá ser el principio unificador desde el que se puedan orientar y promover directrices y estrategias que incidan tanto en la construcción de un lenguaje común en los países de la Alianza del Pacífico alrededor del tema, como en la formulación de política pública que facilite la homogenización y comparabilidad de los datos generados por los países integrantes.

En la presente investigación se construye una propuesta del concepto de empleabilidad, y a partir de este se derivan los indicadores que podrían ser valorados.

La metodología para la construcción del concepto se soporta en el diseño de ontologías, y la validación de los resultados se realiza a partir de panel de expertos.

### Palabras Clave:

Empleabilidad, inserción laboral, indicadores, egresados, complejidad.



# Realidad de la empleabilidad juvenil en el Perú (2008-2019).

## Autores:

María Laura Herrera Falcón<sup>1\*</sup> & Julio Efraín Postigo Zumarán<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

Los jóvenes peruanos a pesar del crecimiento sostenido de la economía aún enfrentan una serie de desafíos cuando ingresan al mercado laboral nacional, como son la falta de oportunidades de empleo decente; la brecha entre las competencias y habilidades logradas en las instituciones educativas y las requeridas por los puestos de trabajo.

Por ello la presente investigación documental desea analizar la realidad de la empleabilidad juvenil en el Perú en los últimos años.

El tipo de estudio de esta investigación será básico y cualitativo, dado que se pretende profundizar en el conocimiento de la variable empleabilidad juvenil mediante la recopilación y obtención de información a partir del análisis realizado, lo cual permitirá construir una base de conocimientos y agregar información previa a la existente, los datos serán resumidos en tablas de frecuencia.

## Palabras clave:

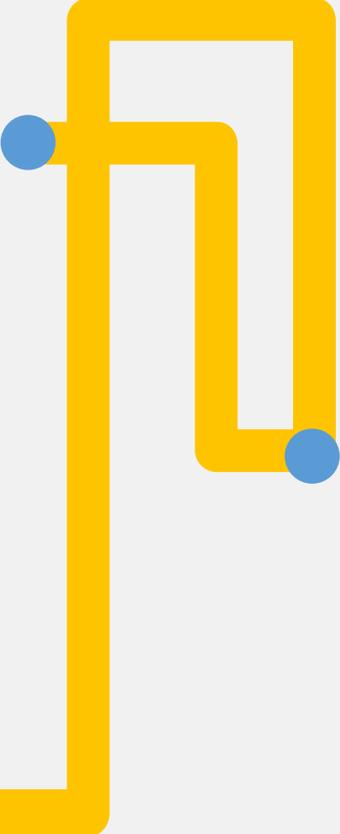
Empleabilidad juvenil, jóvenes peruanos, INEI, desempleo juvenil.



---

<sup>1\*</sup> Psicóloga-Abogada, Universidad Nacional de San Agustín- Universidad José Carlos Mariátegui, Perú. Maestra en Derecho mención Derecho Civil y Empresarial, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú. Universidad continental- Sede Arequipa, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [mherreraf@continental.edu.pe](mailto:mherreraf@continental.edu.pe); [laurafalhe@gmail.com](mailto:laurafalhe@gmail.com)

<sup>2\*\*</sup> Ingeniero Industrial, Universidad Nacional de San Agustín, Perú. Maestría en docencia en nivel superior e investigación, Universidad San Pedro, Perú. Universidad continental - Sede Arequipa. Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [jpostigo@continental.edu.pe](mailto:jpostigo@continental.edu.pe); [jpostigoz1@gmail.com](mailto:jpostigoz1@gmail.com)



# Habilidades socioemocionales determinantes de la empleabilidad en los egresados de la Universidad Continental. Caso: carrera profesional de Administración e Ingeniería de Sistemas e Informática (Perú).

## Autores:

Gustavo Ilich Loayza Acosta.<sup>1\*</sup> Meilyn Socorro Contreras Párraga.<sup>2\*\*</sup> Claudia Prisyla Romero Vásquez.<sup>3\*\*\*</sup>



<sup>1\*</sup> Economista, Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. Maestro en Administración, Universidad Continental, Perú. Universidad Continental, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [gloayza@continental.edu.pe](mailto:gloayza@continental.edu.pe)

<sup>2\*\*</sup> Licenciada en Psicología, Universidad Continental, Perú. Universidad Continental, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [mcontrerasp@continental.edu.pe](mailto:mcontrerasp@continental.edu.pe)

<sup>3\*\*\*</sup> Licenciada en Administración, Universidad Continental, Perú. Universidad Continental, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [cromero@continental.edu.pe](mailto:cromero@continental.edu.pe)

## Resumen:

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relevancia de las habilidades socioemocionales presentes en los egresados de la Universidad Continental. El contexto de la investigación es en la Universidad Continental (UC), institución privada ubicada en la sierra central del Perú.

La investigación es de carácter cualitativo con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal descriptivo. La población estuvo conformada por 25 empleadores de la carrera de Administración, 25 empleadores de la carrera de Ingeniería de Sistemas e Informática, 25 egresados por cada carrera profesional mencionada de la Universidad Continental, quienes tienen más de tres años de egreso, considerando el periodo del 2003 al 2016.

Se obtuvo como resultado que las competencias socioemocionales que determinan en la selección de un egresado de la Universidad Continental de la carrera de Administración es la Toma de decisiones. Por otra parte, en la otra carrera profesional de Ingeniería de Sistemas e Informática, la competencia socioemocional que termina la selección de un egresado Continental, son las Habilidades sociales. Llegando a la conclusión, que las competencias socioemocionales que SEL menciona en su investigación, son de importancia a la hora de seleccionar de egresado de la Universidad Continental, en las áreas de trabajo donde se van a desempeñar.

## Palabras Clave:

Competencias, habilidades socioemocionales, empleadores, egresados.



# Rendimientos de la inversión en educación universitaria - caso: carrera profesional de Economía de la Universidad Continental (Perú).

## **Autores:**

Gustavo Loayza Acosta<sup>1\*</sup>, Víctor Loyola Sanabria<sup>2\*\*</sup> & Naisha Bernardo Reyes<sup>3\*\*\*</sup>

## **Resumen:**

El presente trabajo de investigación analiza los retornos de los años de escolaridad superior de los egresados de la E.A.P de Economía de la Universidad Continental dentro del mercado laboral de la región Junín para el periodo 2019. Para ello primero se investigará los retornos de la educación, bajo los supuestos normales de la ecuación de Mincer,

y posteriormente se planteará la incorporación de la variable instrumental; colegio de procedencia, a fin de corregir el problema de endogeneidad. Por último, se tiene que corregir el problema de sesgo de selección, y para ello se utiliza la técnica de Heckman de regresión en dos etapas. Analizando primeramente la probabilidad de acceder al mercado laboral de la región Junín en función de variables como: lugar geográfico, colegio de procedencia, edad, costos directos. Posteriormente, analizar el retorno de los años de escolaridad. Asimismo, es importante precisar que en el modelamiento de la probabilidad se va a estimar una segunda regresión incorporando la variable Grado Académico a fin de poder estudiar el efecto Sheepskin.

## **Palabras Clave:**

Tasa de retorno de la educación, endogeneidad, sesgo de selección, variables instrumentales, efecto Sheeping.



<sup>1\*</sup> Economista, Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. Maestro en Administración, Universidad Continental, Perú. Universidad Continental, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [gloayza@continental.edu.pe](mailto:gloayza@continental.edu.pe)

<sup>2\*\*</sup> Economista de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. Universidad Continental, Perú. Caja Huancayo, Perú. e-mail: [vloyola@continental.edu.pe](mailto:vloyola@continental.edu.pe)

<sup>3\*\*\*</sup> Bachiller en Economía, Universidad Continental, Perú. Universidad Continental, Perú. e-mail: [nbernardo@continental.edu.pe](mailto:nbernardo@continental.edu.pe)



# Análisis de jóvenes nini en el Valle de Aburrá (Colombia).

## Autores:

Ma. Valentina González<sup>1\*</sup>, Lina Grajales<sup>2\*\*</sup>, Andrés Lenis<sup>3\*\*\*</sup>, Daniela Rodríguez<sup>4\*\*\*\*</sup>

## Resumen:

Este estudio ingreso del hogar, escolarización, entre otras, que inciden en la probabilidad de que un joven ni estudie ni trabaje (nini). Para alcanzar estos objetivos se realiza un modelo econométrico Logit con los datos de los jóvenes entre los 14 y 28 años, de Medellín y la región metropolitana de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año 2018.

Se encontró que las variables que incrementan la probabilidad de ser nini son: no saber leer y escribir que aumenta, la clase social pobre y vulnerable y el género femenino. Se observa que las variables que disminuyen la probabilidad

de ser nini son: años promedio de escolaridad, ser soltero y pertenecer a un hogar de mayor ingreso.

## Palabras Claves:

Empleabilidad, jóvenes nini, variables socioeconómicas, variables sociodemográficas, desempleo juvenil.

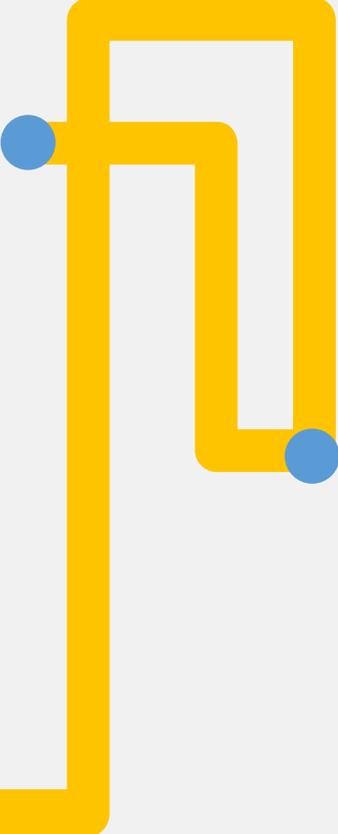


<sup>1\*</sup> Estudiante del programa de Economía de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico de contacto [mvalentina.gonzalez@udea.edu.co](mailto:mvalentina.gonzalez@udea.edu.co).

<sup>2\*\*</sup> Docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico de contacto [lina.grajales@udea.edu.co](mailto:lina.grajales@udea.edu.co).

<sup>3\*\*\*</sup> Estudiante del programa de Economía de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico de contacto [andres.lenis@udea.edu.co](mailto:andres.lenis@udea.edu.co).

<sup>4\*\*\*\*</sup> Estudiante del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico de contacto [destefania.rodriguez@udea.edu.co](mailto:destefania.rodriguez@udea.edu.co)



# Análisis estadístico de la heterogeneidad del mercado laboral en Colombia.

## Autores:

Camilo Alberto Cárdenas Hurtado<sup>1\*</sup>, María Alejandra Hernández Montes<sup>2\*\*</sup> & Jhon Edwar Torres Gorrón<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

En este artículo estudiamos los factores estructurales que determinan las diferencias en las tasas de desempleo y en los mercados de trabajo de las ciudades colombianas. Utilizando información de corte transversal para 23 áreas metropolitanas, aplicamos una extensión de un método de ejes principales, análisis factorial múltiple para múltiples tablas de contingencia (MFACT), con el fin de identificar factores no observables que son relevantes para entender la heterogeneidad observada entre grupos de variables que se consideran explican las diferencias regionales en las tasas de desempleo. Nuestros resultados sugieren que las diferencias en los niveles de mano de obra calificada, incentivos a la

participación laboral y la estructura etaria son importantes para entender la heterogeneidad de los mercados de trabajo y de las tasas de desempleo en Colombia.

## Palabras Claves

Tasa de desempleo, heterogeneidad, mercados laborales regionales, análisis factorial, MFACT, Colombia.



<sup>1\*</sup> Magíster en Ciencias-Estadística, UNAL-Colombia. Estudiante de primer año de doctorado: LSE, Reino Unido. Correo electrónico: [cardenashu.camilo@gmail.com](mailto:cardenashu.camilo@gmail.com).

<sup>2\*\*</sup> Magíster en Ciencias Económicas, UNAL Colombia. Banco Central de la República de Colombia, Colombia. Correo electrónico: [mhernamo@banrep.gov.co](mailto:mhernamo@banrep.gov.co), [mahernandezmo@unal.edu.co](mailto:mahernandezmo@unal.edu.co)

<sup>3\*\*\*</sup> Magíster en Ciencias Económicas, UNAL-Colombia. Universidad de Antioquia, Colombia. Correo electrónico: [edwar.torres@udea.edu.co](mailto:edwar.torres@udea.edu.co), [jhonedwar.tg@gmail.com](mailto:jhonedwar.tg@gmail.com).

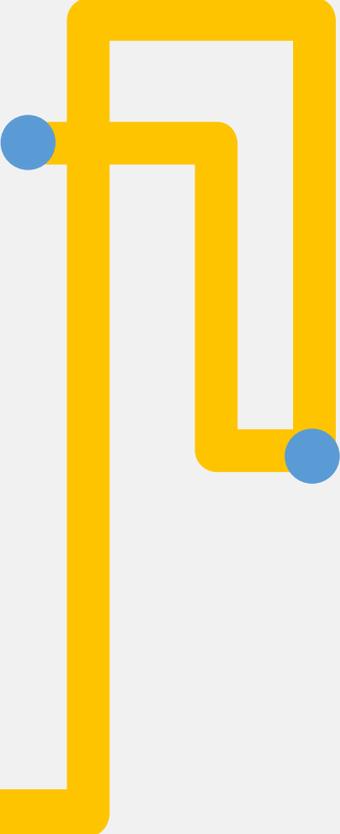
# Ecosistemas y plataformas que promueven la empleabilidad

Esta línea reúne trabajos que evidencien la inserción de las instituciones de educación superior en nuevos ecosistemas de empleabilidad e inserción laboral para sus egresados, así como el uso de herramientas tecnológicas para la gestión, seguimiento e interacción con sus egresados y/o empresarios.

Herramientas de apoyo y equipos de trabajo para la generación de sistemas de información/plataformas/observatorios de empleabilidad:

Trabajos que desde diversas perspectivas (instituciones/empresa/gobierno) puedan evidenciar la configuración de ecosistemas y el uso de nuevas plataformas que fortalezcan en desarrollo de la empleabilidad y la inserción laboral, así la generación de observatorios y sus resultados para medir el estado e impacto de la empleabilidad y la inserción laboral.





# Diseño de la estructura organizacional y de coordinación de un observatorio basado en inteligencia colectiva (Colombia).

## Autores:

Luz Esperanza Bohórquez Arévalo<sup>1\*</sup>, Nelson Stiven Castillo Rodríguez<sup>2\*\*</sup> & Mónica Sofía Farfán González<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

La importancia de la estructura organizacional en el desempeño de las organizaciones ha sido destacada en la literatura. En el paradigma tradicional para la gestión de las organizaciones, la estructura hace referencia al patrón formal de interacciones que muestra quien depende de quién y cómo se dividen las tareas, su relevancia radica en aspectos

como adaptabilidad, agilidad en la respuesta y emergencia de comportamientos cooperativos, entre otros.

Sin embargo, pese a la relevancia del tema, no existen grandes avances respecto a estructuras organizacionales alternativas a las tradicionales jerarquías de control a pesar de sus limitaciones en el procesamiento de información, y en consecuencia en la incidencia que tendrían en el desempeño, en particular para aprovechar los recursos disponibles en organizaciones intensivas en conocimiento y distribuidas geográficamente. Los observatorios de dinámicas sociales integrados por representantes de las IES ejemplifican este tipo de organización, en el que recursos como información, conocimientos, experiencias, materiales, capital e infraestructura tecnológica resultan ser valiosos en los resultados del observatorio.

El principal aporte de la presente investigación radica en el diseño de una estructura organizacional para un observatorio de dinámica social enfocado en empleabilidad e inserción laboral. La propuesta se soporta en dos ejes teóricos: inteligencia colectiva (IC) y organizaciones de alta confiabilidad, por la capacidad de aprovechamiento de recursos del medio y el desempeño eficiente en entornos complejos respectivamente.

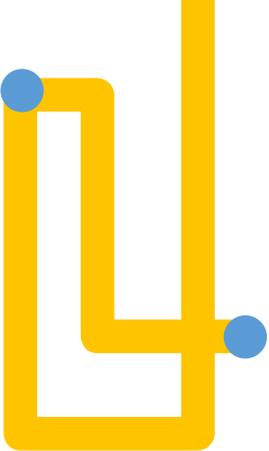
La metodología para el desarrollo de la propuesta se soporta en teoría fundamentada, en el que el diseño emerge a partir de los planteamientos realizados en investigaciones previas. En la primera parte se presenta una revisión de literatura respecto a la IC y las características de organizaciones de alta confiabilidad. A partir de los resultados de la revisión, en la segunda parte, se presenta la propuesta de estructura organizacional para el observatorio, enfatizando las alternativas para dividir y coordinar el trabajo, y se presentan las



<sup>1\*</sup> Doctor en Ciencias de la Dirección, Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Colombia. Docente, Facultad de Ingeniería, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [lebohorqueza@udistrital.edu.co](mailto:lebohorqueza@udistrital.edu.co)

<sup>2\*\*</sup> Estudiante Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Estudiante, Facultad de Ingeniería, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [nscastillor@correo.udistrital.edu.co](mailto:nscastillor@correo.udistrital.edu.co)

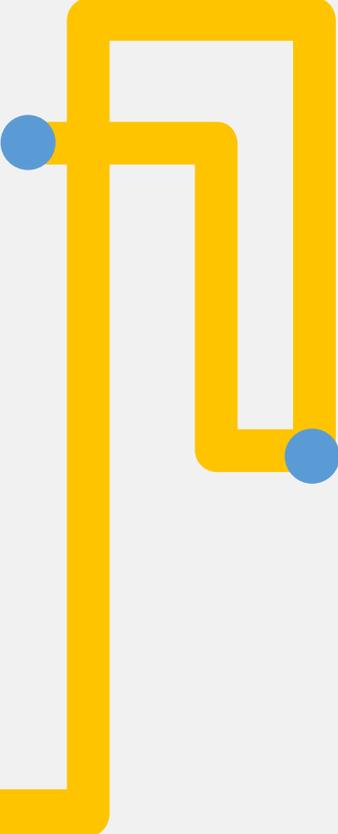
<sup>3\*\*\*</sup> Estudiante Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Estudiante, Facultad de Ingeniería, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. [msfarfang@correo.udistrital.edu.co](mailto:msfarfang@correo.udistrital.edu.co)



características claves de la estructura para facilitar el aprovechamiento de los recursos disponibles en el medio.

**Palabras clave:**

Observatorio, Inteligencia Colectiva, Organizaciones Fiables, Gestor de conocimiento.



# Observatorio laboral regional de los países de la alianza del pacífico. Una plataforma de empleabilidad. Capacidades y proyecciones (Chile).

## Autores:

Pilar Pantoja Ferroni<sup>1\*</sup>, Esteban Sefair Vera<sup>2\*\*</sup> & Rodrigo Latorre Vivar<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

El estudio concentra su atención en los Observatorios de Empleabilidad, (en adelante O.L.), de la Educación Superior,

---

<sup>1\*</sup> Diseñadora. Universidad de Valparaíso, Chile. Ms (Sc). Brand Management. Instituto Politécnico de Milán, Italia. Escuela de Diseño, Facultad de Arquitectura. Universidad de Valparaíso. [pilar.pantoja@uv.cl](mailto:pilar.pantoja@uv.cl)

<sup>2\*\*</sup> Ingeniero Mecánico. Universidad Nacional de San Juan, Argentina. Magíster en Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Santiago, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Playa Ancha, Chile. Doctor en Educación, Universidad de Almería España. Escuela de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería, Universidad de Valparaíso. [esteban.sefair@uv.cl](mailto:esteban.sefair@uv.cl)

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniero de Ejecución, Academia Politécnica Naval, Chile. Licenciado en Educación, Universidad de Playa Ancha, Chile. MBA-Master en Administración y Dirección de Empresas, EAE-Escuela de Administración de Empresas de Barcelona, España. Doctor en Educación, Universidad de Almería, España. Escuela de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería, Universidad de Valparaíso. [rodrigo.latorre@uv.cl](mailto:rodrigo.latorre@uv.cl)

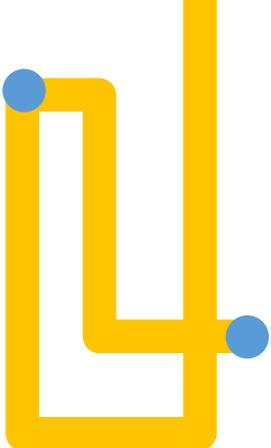
como plataformas que contribuyen al empleo de sus egresados, presentando los resultados de la investigación realizada en el marco del “Paquete de Trabajo 4”, (wp4), del proyecto EMPLE-AP, adoptando como concepto de “empleabilidad”, lo planteado por Guzmán e Irigoín, (2000): “Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.”

A lo largo del tiempo, la empleabilidad ha sido condicionada por diversos factores, que han evolucionado y la han hecho evolucionar al ritmo de los tiempos, modificando el mercado del trabajo en amplitud y profundidad, creando y eliminando puestos de trabajo, como lo plantean Formichella y London, (2012):

una de las principales características del mundo actual es la importante variación sufrida en el mercado del trabajo: la globalización; el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales; las mejoras tecnológicas, que se evidencian cada vez con mayor velocidad; la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las cualidades pretendidas en los trabajadores. (p.80)

En este contexto, la validación del quehacer de las universidades, siempre ha estado ligado al aporte de sus egresados a la sociedad, y en razón al cambio permanente que afecta a su proyección, ha surgido la necesidad de mantener la trazabilidad sobre estas variaciones, con el propósito de comprender los factores y tendencias que explican su evolución. Para realizar esta tarea, han surgido iniciativas de distinta



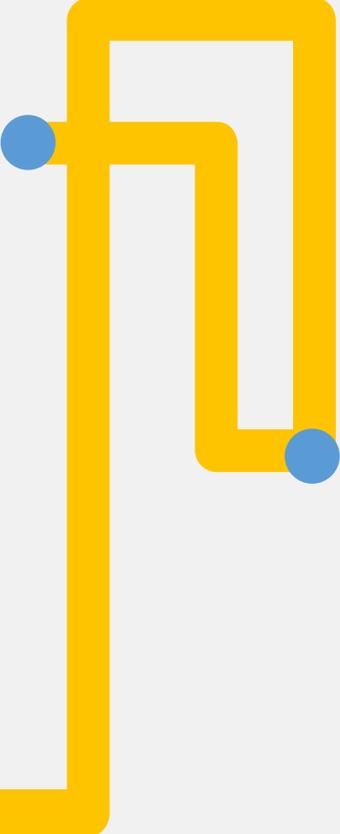


naturaleza y alcance, tanto proveniente de organismos públicos y privados, como también desde la academia. Una de las instancias para el seguimiento de la evolución de la empleabilidad, son los “Observatorios Laborales”, objeto de estudio de la presente investigación.

La comprensión del fenómeno en estudio, se basa en el análisis de las experiencias tanto de quienes desempeñan labores en un O.L., como de aquellos grupos de interés que orientan su proyección, información recolectada en países europeos y latinoamericanos por los socios que conforman el proyecto EMPLE-AP y que participaron en la investigación, permitiendo establecer de esta forma, el alcance de un O.L. y la estructura organizacional que articula sus recursos y competencias.

**Palabras clave:**

Empleabilidad, Observatorio Laboral, Educación Superior.



# Perspectivas de futuro en los observatorios universitarios de empleo: explorando las potencialidades de un enfoque holístico (España).

## Autores:

Rosa M. Batista Canino<sup>1\*</sup>, Ana Isabel Lemes Hernández<sup>2\*\*</sup> & Pino Medina Brito<sup>3\*\*\*</sup>

<sup>1\*</sup> Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Vicerrectora de Empresa, Emprendimiento y Empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [rosa.batistacanino@ulpgc.es](mailto:rosa.batistacanino@ulpgc.es); [ve@ulpgc.es](mailto:ve@ulpgc.es)

<sup>2\*\*</sup> Ingeniera en Organización Industrial. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Técnico responsable del Observatorio de Empleo y Empleabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [observatoriodeempleo@ulpgc.es](mailto:observatoriodeempleo@ulpgc.es); [ana.lemes@ulpgc.es](mailto:ana.lemes@ulpgc.es)

<sup>3\*\*\*</sup> Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Directora de Retos y Emprendimiento de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [pino.medina@ulpgc.es](mailto:pino.medina@ulpgc.es); [dre@ulpgc.es](mailto:dre@ulpgc.es)

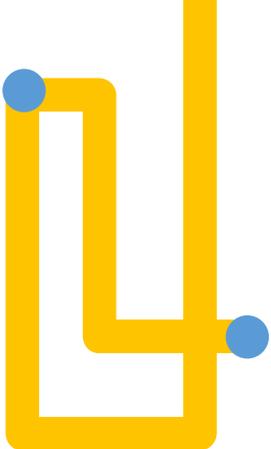


## Resumen:

Los observatorios de empleo y empleabilidad de las universidades –en adelante, OEE– se han focalizado fuertemente en medir y analizar la inserción laboral de los egresados de la institución a la que sirven. En el caso del Espacio Europeo de Educación Superior la información extraída de los informes realizados por dichos observatorios no es baladí, pues constituye una de las claves para la validación de los títulos, así como para el diseño o reenfoque de los nuevos títulos universitarios permitiendo, a través de ellos, monitorizar los logros de la formación superior en la transición de los estudiantes hacia el mercado laboral. Ahora bien, su papel no consiste solo en dotar de información útil al sistema con el fin de apoyar el desarrollo de políticas universitarias enfocadas en promover una mejor empleabilidad de los universitarios, sino también un mejor acercamiento entre la universidad y la empresa.

Al mismo tiempo, se dispone de un importante elenco de estudios e informes, tanto regionales, como nacionales e internacionales, que tratan de analizar las peculiaridades del tejido productivo en cada entorno. Sin embargo, poco o nada se ha hecho para que los observatorios universitarios asuman un enfoque más holístico que tome en consideración no solo el output de las universidades –sus titulados–, sino también las características del tejido productivo en que dicho output se integrará para generar outcomes e impactos de valor socio-económico para la región.

Este trabajo analiza la idoneidad de conjugar los datos extraídos sobre la inserción laboral de los estudiantes desarrollados por los observatorios de empleo universitarios, junto a otros datos que surgen de la monitorización del tejido productivo local a fin de conocer tanto las necesidades de



éste –cuestión que es clave para dar una mejor respuesta a dichas necesidades–, como para monitorizar el efecto de la inserción de nuevo capital humano en el tejido empresarial de la región.

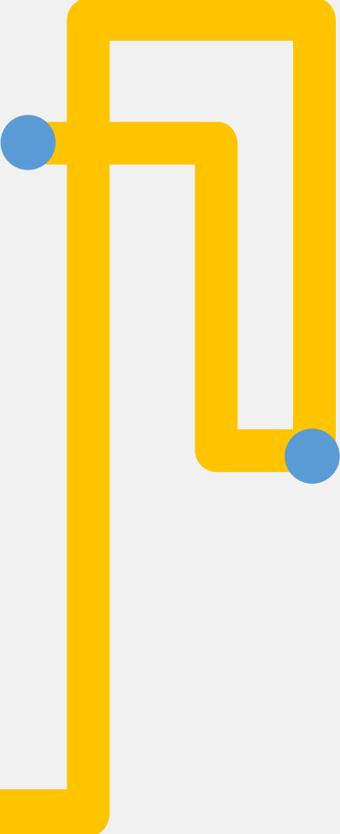
Es así que, proyectos como Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que monitoriza el emprendimiento a nivel local, nacional e internacional, o FAEDPYME, que estudia las peculiaridades del tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas en una región o un país, añaden valor al papel que tradicionalmente han venido desarrollando los observatorios de empleo de las universidades. De esta forma, el trabajo aporta una visión más holística para los observatorios universitarios de empleo, evidenciando no solo las fortalezas y debilidades de este enfoque, sino un ejemplo real que permite sacar importantes conclusiones sobre el papel estratégico que pueden asumir los observatorios de empleo y empleabilidad en la toma de decisiones de política universitaria.

### **Palabras clave:**

Observatorio de Empleo Universitario; Global Entrepreneurship Monitor; GEM; FAEDPYME; Empleabilidad.

Oportunidades de innovación:

Trabajo que evidencias maneras disruptivas o distintas de promover la empleabilidad y la inserción laboral.



# Modelo organizacional saludable una oportunidad para entender la complejidad como nuevo paradigma del mercado laboral

## Autores:

Fabiola Sáenz Blanco<sup>1\*</sup>, Mónica Mahecha Guzmán<sup>2\*\*</sup> & Evelin Lizeth Silva Urrea<sup>3\*\*\*</sup>

## Resumen:

Debido a las condiciones cambiantes de los ecosistemas en los cuales se encuentran inmersas, y a las crecientes relaciones fundadas en la búsqueda de estructuras flexibles

---

<sup>1\*</sup> Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Especialización en Ingeniería de Producción, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Especialización en Gerencia de proyectos educativos Institucionales, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Doctorado en Dirección de Empresas, Universidad De Oviedo, España. Postdoctorado/Estancia postdoctoral Inserción de Doctores a las Empresas en Colombia, Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. fsaenz@udistrital.edu.co.

<sup>2\*\*</sup> Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. mmahechag@coreo.udistrital.edu.co.

<sup>3\*\*\*</sup> Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. elsilvau@coreo.udistrital.edu.co.

y ágiles, las organizaciones se han ido constituyendo en sistemas complejos, caracterizados por la emergencia de patrones fruto de la interacción entre sus partes. En el contexto empresarial, la promoción de la salud y la definición del constructo psicosocial de organización saludable, son la emergencia.

Los avances en relación con este constructo son limitados, lo que expone a múltiples modelos organizacionales con heterogeneidad de variables. El presente documento ofrece una alternativa de solución frente a la divergencia teórica para construir organizaciones positivas, mediante el desarrollo de un modelo organizacional saludable, tipo celular, basado en un conjunto de variables en el que coinciden los modelos GPTW y HERO. Con la implementación de dicha estructura, a través de una metodología de tránsito que haga tangible el objetivo de ser el mejor lugar para trabajar, se consolida una ventaja competitiva.

En este sentido, se presenta un contexto del mercado laboral global y los nuevos modelos organizaciones en los cuales subyace la base que permitirá no solo a instituciones de educación superior sino gubernamentales y empresariales establecer políticas de empleabilidad ligadas a la interacción de los organismos empresariales, como es el caso del sector manufacturero en Colombia.

## Palabras clave:

Modelo organizacional saludable, metodología de tránsito, organización celular, HERO, GPTW, empleabilidad.



# Prospectiva de la empleabilidad

¿Cómo gestionar los nuevos perfiles laborales?: freelances, digital workers, "knowmads"... y hasta compañeros robot?. Esta línea pretende recibir todos aquellos trabajos que evidencien estudios o desarrollos prospectivos sobre el futuro de la empleabilidad antes los mercados laborales cambiantes.

Los empleos del futuro:

Trabajos que presenten análisis o avances necesarios para atender los nuevos nichos y perfiles de oportunidad laboral.





## El profesor 4.0 como empleo académico del futuro: Diferencias en género y procedencia universitaria (Perú).

### Autores:

Novoa Castillo, Pedro Félix<sup>1\*</sup>; Inga Arias, Miguel Gerardo<sup>2\*\*</sup> & Ocaña Fernández, Yolvi<sup>3\*\*\*</sup>

### Resumen:

La necesidad de abordar clases con grandes cantidades de alumnos, facilitar la información a tiempo y optimizar los resultados de las sesiones de clase, obligan a las instituciones educativas a buscar estrategias de empleabilidad que sin desplazar al docente, puedan ser un complemento idóneo en el servicio educativo que ofrece.

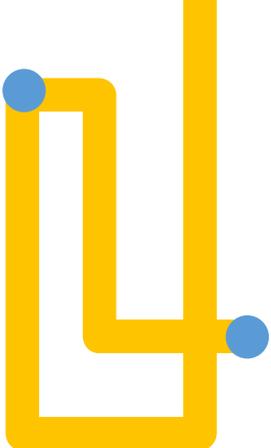


<sup>1\*</sup> Licenciado en Educación por la UNFV, Perú. Maestro en Docencia Universitaria por la UNEGyV. Doctor en Educación por la UCV, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [pedro.felix.novoa.castillo@gmail.com](mailto:pedro.felix.novoa.castillo@gmail.com) [pnovoc@unmsm.edu.pe](mailto:pnovoc@unmsm.edu.pe) [pno-voa@ucv.edu.pe](mailto:pno-voa@ucv.edu.pe). Docente investigador en la UNMSM y UCV.

<sup>2\*\*</sup> Licenciado en Educación por la UNMSM, Perú. Maestro en Docencia Universitaria por la. Doctor en Educación por la UNMSM, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [miguelinga.unmsm@gmail.com](mailto:miguelinga.unmsm@gmail.com). Docente investigador en la UNMSM.

<sup>3\*\*\*</sup> Licenciado en Educación por la UNMSM, Perú. Maestro en Docencia Universitaria por la UNMSM. Doctor en Educación por la UNMSM, Perú. Correo electrónico personal e institucional e-mail: [yolwallace1@gmail.com](mailto:yolwallace1@gmail.com), [yocanaf@unmsm.edu.pe](mailto:yocanaf@unmsm.edu.pe). Docente investigador en la UNMSM y UCV.

Es por ello que El aprendizaje ubicuo se constituye en el empleo futuro en el ámbito educativo. Entendiendo lo ubicuo con un abarcamiento fuera de las aulas y clases tanto antes como después de las clases en sí mismas. Para lograr ello, el aprendizaje ubicuo logra apropiarse de zonas perdidas por la educación y ganadas por la industria del entretenimiento como los entornos virtuales tanto en dispositivos móviles como en la Internet. Asimismo, implica el surgimiento de un nuevo empleo: el profesor 4.0. Un profesional que entiende que en estos tiempos de competitividad y tiempos cortos con exigencias cada vez más avanzadas, debe optimizar el servicio educativo. Para lograrlo, deberá emplear no solo estrategias dinámicas, sino todas las diversas variantes de las TIC en beneficio de lograr los aprendizajes planificados. Por todo ello, la presente investigación se propuso comprobar si existían diferencias significativas al comparar las características más relevantes del Profesor 4.0, el empleo del futuro en la docencia, entre estudiantes de pedagogía de una universidad privada y una estatal del Perú. Así como a partir de sus conclusiones servir como un referente prospectivo en su aplicación en otro país de la Alianza del Pacífico (AP). Para lograr este propósito se adoptó un diseño de investigación descriptivo comparativo dentro del enfoque cuantitativo. Como instrumento para medir la Empleabilidad del profesor 4.0 se adaptó el cuestionario CODIPES empleado para evaluar las competencias digitales en docentes universitarios. Los resultados arrojaron que si bien es cierto no existen diferencias significativas en la Empleabilidad del futuro entre estudiantes de pedagogía de una universidad privada y otra estatal (con ligera ventaja para la nacional), ambos manifiestan bajos niveles en sus competencias digitales y poco aprovechamiento del aprendizaje ubicuo. Lo mismo sucedió en la comparación por géneros, si bien hay una ligera diferencia a favor de las mujeres, esta no es significativa, asimismo situación que se contrasta en un entorno abiertamente



machista, que hace intuir que en la empleabilidad real esté sesgada a favor de los varones. Por tanto, ameritaría que no solo se reflexione, sino que se replantee los perfiles de los futuros docentes para adecuarlos a las exigencias actuales, ya que eso se expresará en una empleabilidad mejor rentada y valorada por la sociedad y el mercado laboral. Pero siempre tomando en cuenta los sesgos sociales que incrementarían una justa competitividad laboral entre docentes procedentes de universidades nacionales y privadas, así como de docentes hombres y mujeres.

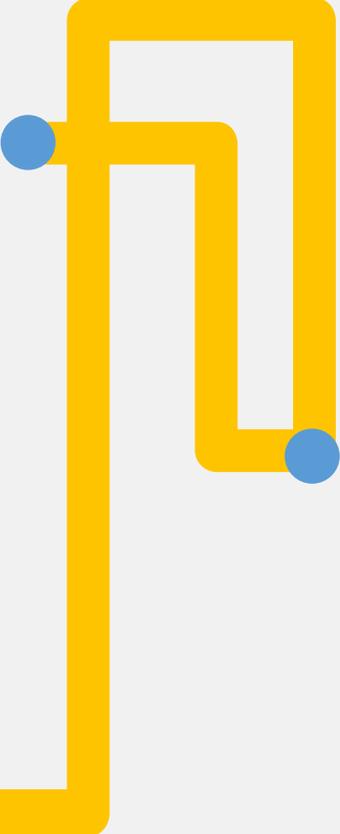
**Palabras clave:**

Empleabilidad docente, competencias digitales, aprendizaje ubicuo, TIC, diferencias por género, diferencias por procedencia universitaria.

# Sociedad-Empleabilidad:

Trabajos que presenten los avances e indagaciones sobre la relación Sociedad del Conocimiento, Revolución 4.0, aprendizaje a lo largo de la vida y nuevas formas de empleabilidad.





# Futuro del trabajo de América Latina desde una perspectiva de la ingeniería (Colombia).

## Autores:

Elsa Paola Mora Holguín<sup>1\*</sup> & Luz Marina Patiño Nieto<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

A medida que se han generado las grandes tendencias tecnológicas se marcan los futuros mercados laborales en América Latina, que para las opiniones de diferentes escenarios presentan posibles impactos laborales, y que en nuestra opinión estos puntearán el próximo mercado del trabajo. Por lo anterior surge la necesidad de presentar acciones y posibles estrategias que activen los mecanismos para enfrentar el escenario incierto de las revoluciones organizacionales con alto contraste hacia la proyección con miras a la vivencia tecnológica, investigativa e innovadora.



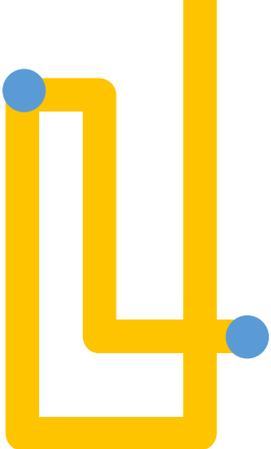
<sup>1\*</sup> Ingeniera de Sistemas, Escuela Colombiana de Carreras Industriales, Colombia. Magister en Ciencias de la Información y las Comunicaciones, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Corporación Universitaria Unitec, Colombia. [Pa-mor92@gmail.com](mailto:Pa-mor92@gmail.com), [elsamora@unitec.edu.co](mailto:elsamora@unitec.edu.co)

<sup>2\*\*</sup> Ingeniera Industrial, Universidad de Ibagué, Colombia. Maestría Ingeniería Industrial, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Colombia. Corporación Universitaria Unitec, Colombia. [Luz.patino@unitec.edu.co](mailto:Luz.patino@unitec.edu.co)

Los resultados de este trabajo será un insumo que permite reflexionar sobre cómo se puede aprovechar las oportunidades y minimizar los riesgos que se plantean alrededor de los cambios y tendencias. Este sirve para que las empresas puedan revisar posibles modelos de sostenibilidad a través del estudio del comportamiento social y ambiental por el cual se están enfrentando, además para proponer soluciones encaminadas a la disminución de las consecuencias de suma importancia y las cuales no se pueden descuidar como lo son: la escasez de personal calificado, la transformación digital y la desigualdad de género.

En este proyecto se plantea un modelo sistémico que valida posibles retos para el futuro del trabajo desde la visión y técnicas de ingeniería, en dónde se estudian las causas, efectos y posibles soluciones como algo íntegro, como un sistema en interacción de todos sus componentes. Y de esta manera se analiza cómo se puede tener una sociedad con la exigencia de estructurar mercados, traspasar fronteras y permitir al consumidor el acceso a los productos sin importar el lugar donde geográficamente se ubiquen; por lo cual estos conllevan a tener más empleados quienes deben estar preparados y responder oportunamente.

Además, al revisar la población apta para el trabajo se encuentra que ellos ya están envejeciendo y los jóvenes aún no tienen la suficiente experiencia para afrontar la situación. Entonces las empresas se ven obligadas a exigir a sus empleados respuestas rápidas y efectivas llegando a sacrificar la calidad del trabajo. Por lo anterior es necesario tomar medidas para la decisión y control sobre el modelo del sistema de empleo analizado, para determinar su fin, los desenlaces de los subsistemas que lo componen y las numerosas alternativas de logro, que se confrontan según determinados criterios de la eficacia, eligiéndose el modo de control



más aceptable para la situación dada. Es aquí cuando se verifica que los jóvenes no están preparados, porque no todos han accedido a una educación formal ya sea por razones económicas, por tiempo, por falta de interés y proyección hacia un futuro mejor.

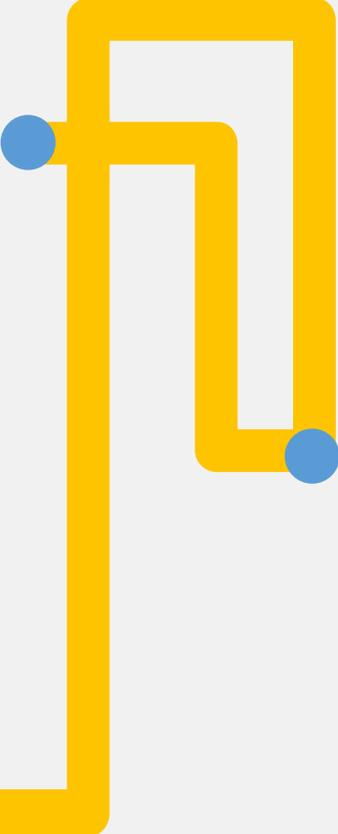
Convirtiendo el trabajo informal en la fuente de sus recursos que le permite sobrevivir medianamente, cubriendo sus necesidades más básicas y dejando de lado las otras como la educación y formalización del trabajo.

En conclusión, el análisis sistémico dado que es una unidad de medios y métodos de investigación de variables, subsistemas y componentes, permite y facilita entender las operaciones, interpretar los resultados obtenidos y el funcionamiento de las diferentes tendencias de transformación e innovación del empleo. Es aquí donde este proyecto de modelo sistémico permite visibilizar las conexiones de algunas soluciones proyectadas y que hoy en día hacen parte de las posibles metas de la sociedad como, por ejemplo: el desarrollo de políticas gubernamentales hacia la investigación e innovación con la cooperación de las empresas y de esta forma determinar cuáles son las principales necesidades y resolverlas. Por otro lado, subsidiar y capacitar a quienes se encuentran desempleados.

También que los modelos de educación ofrezcan más capacitaciones en ocupaciones que implican actividades manuales, cognitivas y con programas de becas para continuar con los estudios. Finalmente, la equidad de género con beneficios en el acceso a la educación, a un trabajo, flexibilidad en horarios y desplazamientos para llegar a las empresas.

### Palabras clave:

Tendencias, Sistema, Componentes, Transformación, Innovación.



# Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico (Colombia).

## Autores:

Tania Camila Lamprea Barragan<sup>1\*</sup>  
& Andrés Felipe García Suaza<sup>2\*\*</sup>

## Resumen:

Este documento busca cuantificar en qué medida el sector económico explica diferencia salarial entre hombres y mujeres. Para ello, se utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares de Colombia para el 2017 y un método de descomposición que permiten identificar componentes explicados y no explicados del diferencial salarial. Los resultados obtenidos sugieren que la parte explicada y no explicada tienen efectos diferentes en distintas partes de la distribución del

ingreso. Adicionalmente, existe un diferencial salarial que favorece a los hombres, tanto en el promedio (4,2%), como en la mayoría de los cuantiles. Empero, se destaca que, en la parte superior de la distribución del ingreso, la brecha se revierte, quedando en ventaja la población femenina con una brecha a favor de 6,1%, siendo este comportamiento que es heterogéneo entre sectores. En adición, se halló que el sector económico resulta relevante para la explicación de la diferencia salarial e incluso juega un papel determinante en la reversión de la brecha en el cuantil 90, donde las mujeres resultan favorecidas.

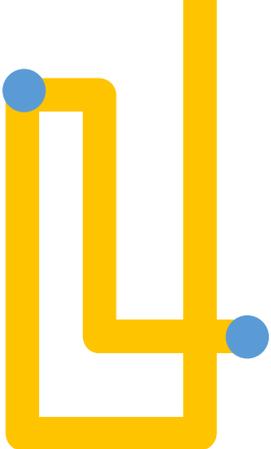
## Palabras Claves:

Brechas de género; Sector Económico; RIF (Recentered Influence Function), Oaxaca-Blinder Descomposición; Cuantiles.



<sup>1\*</sup> Economía, Universidad del Rosario, Colombia. Maestría en economía, Universidad del Rosario, Colombia. Universidad del Rosario, Colombia. tania.lamprea01@urosario.edu.co

<sup>2\*\*</sup> Economía, Universidad de Antioquia, Colombia. Maestría en economía, Universidad del Rosario, Colombia. Universidad del Rosario, Colombia. Maestría Análisis Económico, Universidad Carlos III, España. Doctorado Economía, Universidad Carlos III, España-. Universidad EIA: andres.garcia58@eia.edu.co



# Empleos de carrera administrativa en Colombia: la convocatoria pública como mecanismo de acceso al sector público

## Autores:

Wilson Diaz Gamba<sup>1</sup>,  
& Jairo Andrés Hernández Cubides\*

## Resumen:

Este artículo tiene como propósito, analizar históricamente la provisión de empleos de carrera

administrativa en Colombia como base del nuevo modelo de gestión de personal en el sector público,

teniendo como base tres aspectos; mérito, experiencia profesional y formación académica. Dicho

análisis explica el fundamento de la carrera administrativa en el país, así como los mecanismos

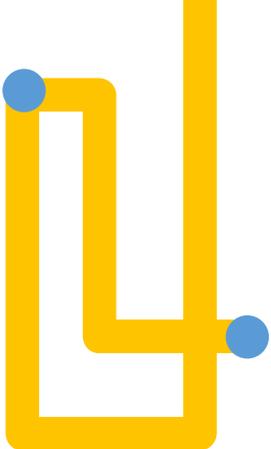
formales para estos empleos, soportando como ejemplo, la convocatoria nacional de empleo público presentada por la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES, y la construcción de sus contenidos a cargo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en el marco de sus actividades de extensión.

## Palabras Claves:

Empleo público, Carrera administrativa, Evaluación.



<sup>1\*\*</sup> Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Instituto de Paz, Colombia



## Revistas científicas

El Congreso contó con el respaldo de revistas internacionales indexadas, que se sumaron al evento abriendo un espacio en sus ejemplares para publicar los mejores trabajos presentados en el Congreso cumpliendo con los lineamientos específicos de cada revista para su publicación.

Los autores interesados en que su trabajo se publique en estas revistas deberán cumplir con sus requisitos de publicación, contando con el respaldo previo del Comité Científico del Congreso.

Teniendo en cuenta las líneas temáticas del Congreso el Comité Científico sugerirá en que revista puede ser publicado el trabajo, para que el autor(es) puedan cumplimentar los requisitos finales de publicación en la revista.

A continuación, se relacionan las revistas que respaldaron el Congreso.

### REVISTA VISIÓN ELECTRÓNICA (COLOMBIA)

Revista de la Facultad Tecnología de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Bogotá D.C. – Colombia.

Es una revista de carácter científico-tecnológico, es un espacio de producción escrita para la comunidad académica Distrital, Nacional e internacional en Ingeniería Electrónica, de Comunicaciones, de control e instrumentación, sus ciencias básicas y Afines; con el propósito de asumir el papel de búsqueda, tratamiento, innovación y producción de conocimiento socialmente útil.

Esta idea que coincide temáticamente con la Clasificación de Áreas Científicas según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se consolidó con el propósito de asumir el papel de: búsqueda, tratamiento, innovación y producción de conocimiento socialmente útil para fortalecer una comunidad académica que influyera e impactara con rigor otros sectores como el social, el productivo y el empresarial.

Número e-ISSN (electrónico): 2248-4728

Página Web: <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/visele/about>

E-mail: [revvisionelectronica.ud@correo.udistrital.edu.co](mailto:revvisionelectronica.ud@correo.udistrital.edu.co)

### REVISTA INGENIERÍA SOLIDARIA (COLOMBIA)

Revista científica de la Universidad Cooperativa de Colombia.

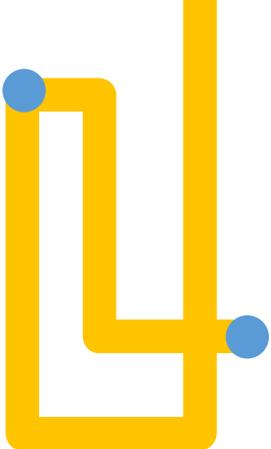
Revista científica, electrónica, internacional, de acceso abierto que tiene por objetivo la comunicación de artículos de investigación aplicada y sostenible con vocación social de trabajos inéditos, que abarcan todas las áreas de la ingeniería y la tecnología. La publicación no genera ningún costo para los autores.

Indexada en Clarivate, MIAR, Google, Latindex, Biblat, Pubblindex, REdIB, EGlobal, EBSCOhost.

Número e-ISSN (electrónico): 2357-6014

Página Web: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in>

E-mail: [ingenieriasolidaria@ucc.edu.co](mailto:ingenieriasolidaria@ucc.edu.co)



## EDUCATIONAL REFLECTIVE PRACTICES (ITALIA)

Revista del Departamento de Educación, Ciencias Humanas y Comunicación Intercultural de la Universidad de Siena.

Las prácticas reflexivas educativas surgen en el marco de una amplia red internacional de profesores universitarios, consultores y profesionales que, durante los últimos 30 años, han estado utilizando y compartiendo un enfoque reflexivo para el estudio de los procesos educativos. Los temas en los que se centra la revista son: el desarrollo del pensamiento reflexivo en contextos de vida y trabajo; modelos y lógicas de la acción educativa; estrategias educativas para cultivar comunidades de práctica y promover el aprendizaje organizacional; metodologías y herramientas para educar el pensamiento reflexivo crítico.

La revista acepta dos tipos de contribuciones: investigaciones empíricas, preferiblemente aquellas que adoptan un enfoque cualitativo; Estudios teóricos innovadores que privilegian los enfoques multidisciplinares. La revista se dirige a profesionales, expertos e investigadores que trabajan en el campo de la educación tanto en organizaciones públicas como privadas. En particular, las investigaciones empíricas y los estudios teóricos están concebidos para profesionales de la educación: investigadores, diseñadores de proyectos, gerentes de proyectos, consultores, formadores, tutores, educadores.

Número e-ISSN (electrónico): 2279-9605.

Página Web:

<https://www.francoangeli.it/riviste/Sommario.aspx?IDRivista=172&lingua=en>

E-mail: [educational.reflective.practices@gmail.com](mailto:educational.reflective.practices@gmail.com)

## UCV – SCIENTIA (PERÚ)

La Revista UCV-SCIENTIA, es una publicación Científica de la Universidad César Vallejo del Perú, que tiene como propósito difundir las investigaciones científicas en todos los campos del saber que se cultiva en la Universidad, y en otras.

Número e-ISSN (electrónico): 2410-891X.

Página Web: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA>

E-mail: [revistaucv-scientia@ucv.edu.pe](mailto:revistaucv-scientia@ucv.edu.pe)

## APUNTES DE CIENCIA & SOCIEDAD (PERÚ)

Apuntes de Ciencia & Sociedad es una publicación en español de temática multidisciplinaria y acceso abierto cuyo esfuerzo editorial está a cargo de la Dirección de Investigación de la Universidad Continental del Perú y tiene el objetivo de difundir los resultados de trabajos de investigación en diversas áreas del conocimiento para contribuir al desarrollo de la ciencia y tecnología. Está dirigida a profesionales y estudiantes de pregrado y posgrado universitario y a quienes toman decisiones en todo tipo de organizaciones sociales del contexto nacional e internacional. La revista aparece en edición impresa y electrónica con una periodicidad semestral.

Número e-ISSN (electrónico): 2225-515X.

Página Web: <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/index>

E-mail: [wbulege@continental.edu.pe](mailto:wbulege@continental.edu.pe)