

RELACIÓN ENTRE HABILIDADES ACADÉMICAS Y LABORALES: EXPONRIENDO DESIGUALDADES

Data de submissão: 18/03/2024

Data de aceite: 02/05/2024

Adriana Romero-Sandoval

Universidad Internacional de Ecuador,
Escuela Ciencias de la Educación
Quito-Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-7635-6861>

Rolando Ortega

Universidad Nacional de Pilar
Pilar-Paraguay
<https://orcid.org/0000-0002-9565-9486>

Marco Barrionuevo

Universidad Internacional del Ecuador,
Business School
Quito-Ecuador

RESUMEN: La educación superior desempeña un papel fundamental en la formación de individuos que contribuyen activamente a la sociedad. Los programas educativos deben evolucionarse continuamente para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral, adoptando una perspectiva centrada en el desarrollo de competencias relevantes y actualizadas. La transición al mercado laboral enfrenta diversos desafíos, como la falta de experiencia laboral, la falta de alineación entre la educación recibida y las demandas específicas

del mercado, así como la subutilización de las competencias personales de los estudiantes, y la persistente desigualdad de género en los roles laborales. Se busca explorar las competencias de trabajo en equipo y resolución de problemas, en graduados de la carrera de arquitectura de una universidad en Ecuador, para analizar su preparación frente a los retos profesionales. Es esencial que la educación superior no solo proporcione conocimientos teóricos, sino también habilidades prácticas y competencias transversales que sean valoradas por los empleadores. La formación basada en competencias se ha convertido en un enfoque clave, la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras de género en el mercado laboral son aspectos cruciales que deben abordarse para garantizar la equidad y la diversidad en los lugares de trabajo.

PALABRAS CLAVE: educación superior, competencia, mercado laboral, desigualdad

RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC AND EMPLOYMENT SKILLS: EXPOSING INEQUALITIES

ABSTRACT: Higher education plays a key role in shaping individuals who actively contribute to society. Educational programmes must continuously evolve to meet the changing needs of the labour market, adopting a perspective focused on the development of relevant and up-to-date competences. The transition to the labour market faces several challenges, such as lack of work experience, lack of alignment between education received and specific market demands, as well as underutilization of students' personal competences, and persistent gender inequality in work roles. The aim is to explore the teamwork and problem-solving skills of architecture graduates from a university in Ecuador in order to analyse their preparation for professional challenges. It is essential that higher education not only provides theoretical knowledge, but also practical skills and transversal competences that are valued by employers. Competency-based training has become a key approach, promoting equal opportunities, and removing gender barriers in the labour market are crucial aspects that need to be addressed to ensure equity and diversity in the workplace.

KEYWORDS: higher education, skills, labour market, inequality

LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO GENERADORA DE LA CONVIVENCIA

La educación superior, como componente esencial del sistema educativo, desempeña un rol fundamental en el desarrollo de las sociedades modernas (Nicoletti, 2014). No se limita a la adquisición de conocimientos especializados; también fomenta una comprensión más profunda de la cultura, la historia y la sociedad (Tourrián López, 2022).

Las instituciones de educación superior son centros de investigación y desarrollo. La investigación científica y tecnológica generada en estas instituciones beneficia a toda la sociedad. La innovación se nutre de la colaboración entre académicos, estudiantes y la industria (Suazo, 2024).

La educación superior equipa a los estudiantes con habilidades y conocimientos relevantes para enfrentar los desafíos cambiantes del mercado laboral (Romero Sandoval, 2019). La formación académica y técnica prepara a los graduados para roles especializados y de liderazgo. Las universidades no solo generan conocimiento, sino que también lo comparten con la sociedad. La transferencia de conocimiento se traduce en mejores prácticas, soluciones innovadoras y avances en diversas áreas (Sanchez G., Yáñez A., & Sánchez M., 2023).

La UNESCO se esfuerza por garantizar que los jóvenes tengan acceso a la educación superior (Licandro, & Yepes Chisco, Sandra Lorena, 2018). Aunque las inscripciones han aumentado en todo el mundo, todavía existen desigualdades significativas entre países y regiones. Para los estudiantes en situación de vulnerabilidad, la educación superior representa un pasaporte hacia la seguridad económica y un futuro estable.

La educación y el empleo han sido temas de gran interés para los países y acuerdos de cooperación internacional, con políticas y estrategias implementadas desde los años 70

para fomentar sociedades justas y equitativas. Según la UNESCO, el aprendizaje a lo largo de toda la vida es fundamental en el siglo XXI (UIL, 2010).

La importancia de brindar oportunidades de educación y formación continua para todos, independiente de su edad o situación laboral, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible. La inversión en educación y la promoción del empleo digno son pilares clave para construir sociedades más inclusivas y prósperas en un mundo en constante cambio (Burbano, Burbano Rojas, & Burbano Rojas, 2024).

Según las Naciones Unidas, la brecha de género en los indicadores de educación se mide utilizando el índice de Paridad de Género (IPG), es la razón entre el valor correspondiente al sexo femenino y el correspondiente al sexo masculino para un determinado indicador. En Ecuador el incremento del acceso femenino a la educación superior (54% de la matrícula total en 2008), que se manifiesta tanto en las universidades públicas (55%), como en las privadas (52%), lo que arroja un IPG de 1,2 a favor de las mujeres (Bedoya, Martín, Romero, 2014). Uno de los pilares de la educación contemporánea es aprender a vivir juntos, a vivir con los demás; la educación es generadora de la convivencia no sólo como hecho sino como la búsqueda de vivir mejor hoy y después (Sime, 2013).

Tomando en cuenta que las universidades son agentes del cambio humano, responsables de nuevos saberes con contenidos éticos tales como el respeto mutuo entre hombres y mujeres, junto con la capacidad para asumir riesgos, tomar decisiones y participar activamente, con autonomía y juicio crítico, en cualquier asunto público. Como lo dice Guerrero, R. M. (2012), la equidad en las relaciones de género implica la participación equivalente de hombres y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y la familia.

La Unión Europea en la década de los ochenta muestra un énfasis en la cooperación política educativa, donde se inscribe que el crecimiento del capital humano mediante la educación y/o formación profesional favorece el desarrollo económico de un país. En los años noventa se implementa un sistema de cualificaciones profesionales que busca la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, la protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para garantizar un elevado y duradero nivel de empleo y la integración de las personas excluidas del mercado laboral (Consejo Europeo, 1993).

Los sucesivos consejos europeos han generado políticas de formación profesional como mecanismo de mejora económica, la calidad de la formación profesional, el vínculo entre el sector productivo y el sector educativo, formación y movilidad, educación y el mercado de trabajo donde se advierte la necesidad de priorizar y vincular la formación, las competencias profesionales y el trabajo (Comisión Europea, 2013).

La necesidad de reflexión para América Latina sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional motiva la participación en el proyecto Tuning-América Latina 2004-2006, basado en el modelo europeo, desde el año 2001, en el marco de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (González, Wagenaar & Beneitone,

2004).

Ecuador a partir de los principios de la Constitución de 2008 y las normas conexas, entre ellas la Ley de Educación Superior, se proponen desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje a partir de un sistema centrado en el estudiante y basados en competencias. La educación se enfocará en el desarrollo integral del ser humano, asegurando el respeto por los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental y la democracia. Se promoverá el desarrollo de competencias para la creatividad y el trabajo, respondiendo a las necesidades públicas. El Estado velará por la libertad de enseñanza, la autonomía académica en la educación superior y el derecho de las personas a recibir educación en su idioma y contexto cultural (Constituyente, 2008).

Este enfoque, como plantea Burbano, Burbano Rojas y Burbano Rojas (2024), busca formar individuos no solo para el mercado laboral, sino como ciudadanos activos capaces de contribuir al progreso de sus comunidades y la sociedad en general. La educación se concibe como un pilar esencial para la construcción de una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible, donde se promueva el pensamiento crítico, la diversidad cultural y el compromiso cívico.

La universidad ecuatoriana se vio en la necesidad de repensar los procesos curriculares acorde al concepto de competencia, cuando en el año 2005 inició la educación por competencias, en el marco del reglamento de régimen académico, con el fin de formar estudiantes que adquieran y consoliden los conocimientos y desarrollen hábitos, habilidades, destrezas y competencias profesionales; potencien su creatividad y reflexión crítica; alcancen autonomía en el aprendizaje y capacidad para continuar con el aprendizaje (CONESUP, 2009).

LAS COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La definición de competencia presenta variaciones según el enfoque y el nivel educativo considerado. En términos generales, se destaca la importancia del conocimiento y la habilidad práctica, a nivel internacional se refiere a la comprensión de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes (Bonneyo Valdés, 2021).

Se pone un énfasis significativo en el contexto y en la creación de estándares para evaluar el desempeño en actividades y la resolución de problemas, como señala Tobón (2008). Este enfoque integral de la competencia busca ir más allá de la mera adquisición de información, destacando la aplicación efectiva de los conocimientos en situaciones concretas.

La competencia se concibe como la capacidad de movilizar recursos cognitivos, habilidades prácticas y actitudes para enfrentar desafíos de manera exitosa. Esta perspectiva resalta la importancia de no solo adquirir conocimientos, sino también saber cómo aplicarlos de manera efectiva en diversos contextos y situaciones (Romero-Sandoval,

2018).

Desde el enfoque orientado a la acción, según Tejada Fernández las competencias son definibles en el ejercicio profesional, no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer. “La competencia se caracteriza por permitir un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional” (2005, p.2).

El dominio de estos saberes otorga capacidad al individuo para actuar con eficacia en situaciones profesionales. Para una formación profesional, el alumno debe llegar equipado con las competencias básicas que activarán la adquisición y desarrollo de las competencias específicas (Tejada, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1993:37) define el concepto de “Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo”.

Existen dos tipos de competencias en el ámbito laboral: generales y específicas. Las competencias generales son aquellas que son compartidas por diversas profesiones y se consideran elementos clave para aumentar las oportunidades de empleo. Por otro lado, las competencias específicas son únicas de cada profesión, otorgándole una identidad distintiva (Botero García, Arrieta Rodríguez, Mesa Vanegas, & Álvarez Atehortúa, 2021).

Estas habilidades específicas son fundamentales para destacarse en un campo laboral en particular. Según Tobón (2006), las competencias generales son transversales a distintas áreas profesionales, mientras que las competencias específicas son especializadas y caracterizan a cada ocupación de manera única. Es crucial que los profesionales desarrollen tanto competencias generales como específicas para sobresalir en el mercado laboral y alcanzar el éxito en sus respectivas carreras.

Según AQU (2015), las competencias generales más valoradas por los empleadores son la responsabilidad laboral, la capacidad de aprendizaje y el trabajo en equipo, con puntuaciones altas de 8,9, 8,4 y 8,3 respectivamente sobre 10. En contraste, las habilidades de negociación y el liderazgo son consideradas menos importantes, con calificaciones de 6,4 y 6,6. Estos resultados resaltan la importancia que se le otorga a la responsabilidad, la capacidad de aprender y la colaboración en equipo en el entorno laboral actual. Aunque las habilidades de negociación y liderazgo también son relevantes, parecen ser menos prioritarias para los empleadores en comparación con otras competencias. Es fundamental que los profesionales desarrollen y demuestren estas competencias valoradas para destacarse en el mercado laboral y satisfacer las expectativas de los empleadores.

La competencia óptima en la educación superior para el empleo es un tema sustancial en el mundo laboral actual (Marrero Sánchez, Mohamed Amar, & Xifra Triadú, 2018).

En un mercado altamente competitivo, es imprescindible que los profesionales estén bien preparados y cuenten con las habilidades necesarias para sobresalir en su campo de especialización. En el caso de la carrera de arquitectura, esta premisa cobra aún mayor relevancia debido a la naturaleza técnica y creativa del trabajo (Sánchez Gutiérrez, & Espinet Vázquez, 2023).

En el campo de la arquitectura, es esencial que los estudiantes no sólo dominen los fundamentos teóricos y prácticos de la disciplina, sino que también desarrollen habilidades de pensamiento crítico, trabajo en equipo, comunicación efectiva y creatividad. Estas habilidades son fundamentales para liderar proyectos, colaborar con otros profesionales y comunicarse de manera efectiva con los clientes. La capacidad de trabajar eficazmente en equipos multicultural es una ventaja competitiva en el mercado laboral actual, y es crucial que los programas educativos brinden oportunidades para el desarrollo de estas habilidades (Vélez González, 2013).

La competencia óptima en la educación superior para el empleo es esencial para garantizar el éxito profesional en el campo de la arquitectura y en cualquier otra disciplina. Los programas académicos proporcionan a los estudiantes una formación integral que incluye habilidades técnicas, habilidades blandas, competencias interculturales y lingüísticas, así como una mentalidad emprendedora.

El desafío de las instituciones educativas es mantenerse actualizadas en las últimas tendencias y avances tecnológicos de su campo. Con una educación superior de calidad y una formación completa, los graduados estarán preparados para destacarse en el mercado laboral y contribuir al desarrollo de su profesión (Bernate, & Vargas, 2020).

EL MERCADO LABORAL Y LA RELACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En el actual escenario de globalización económica, las competencias se han convertido en un elemento crucial para la competitividad de las organizaciones (Fernández de Córdova, Raico, Muñoz, & Belaunde, 2020). La organización del trabajo se ve influenciada por este nuevo contexto, donde la gestión de competencias emerge como un factor determinante para el éxito empresarial. Según Mañas y colaboradores (2016), la gestión de competencias se vuelve cada vez más relevante al buscar asegurar la viabilidad y el progreso de las organizaciones en un entorno altamente competitivo.

Esta estrategia se posiciona como esencial e inevitable en la actualidad, ya que permite a las empresas adaptarse a los cambios constantes del mercado y mantenerse relevantes en un contexto globalizado. La identificación, desarrollo y optimización de las competencias de los colaboradores se convierte en un pilar fundamental para garantizar la eficiencia y efectividad de las organizaciones en un mundo empresarial en constante evolución (Llerena Rodríguez, Silva Narvaste, Quispe De los Santos, & Ramos Giribaldi, 2020).

En la sociedad del conocimiento, el concepto de trabajo ha evolucionado significativamente respecto a épocas anteriores. Antes, en sociedades agrícolas e

industrializadas, el individuo solía ser un engranaje más dentro de la maquinaria productiva, con roles y tareas claramente definidos.

Sin embargo, en la actualidad, las personas ocupan un lugar central en las organizaciones, donde se valora y respeta su talento como un recurso fundamental para alcanzar los objetivos establecidos. Esta transformación, destacada por Rodríguez (2006), refleja un cambio de paradigma en el mundo laboral, donde la creatividad, la innovación y el conocimiento son activos clave.

En este contexto, las empresas buscan potenciar las habilidades individuales, fomentar un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional, y promover la colaboración y el aprendizaje continuo. Así, el trabajo en la sociedad del conocimiento se caracteriza por una mayor autonomía, flexibilidad y valoración del capital humano, generando un entorno laboral más enriquecedor y dinámico.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y los avances en la educación femenina han marcado un cambio significativo en las dinámicas de género, según Torns & Recio Cáceres (2012). Sin embargo, este progreso no ha eliminado las disparidades en el ámbito laboral, ya que persiste una marcada segregación ocupacional que se refleja en la desigual distribución de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial (González González, 2021).

La presencia de la mujer en cargos directivos sigue siendo escasa, mientras que las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones relacionadas con el cuidado, la limpieza y tareas administrativas. Por otro lado, los hombres tienen una mayor diversidad de ocupaciones disponibles, lo que se refleja en los índices de masculinidad más equilibrados y distribuidos en una variedad de sectores laborales (Villaruel Jácome, & Santillán Marroquín, 2021).

Esta segregación ocupacional basada en el género tiene profundas implicaciones en la estructura laboral y en las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. La concentración de las mujeres en ciertos sectores laborales limita sus posibilidades de ascenso y acceso a puestos de liderazgo dentro de las organizaciones. Esta situación no solo perpetúa la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino que también refleja y refuerza estereotipos de género arraigados en la sociedad (Arce Casas, González García, & González Díaz, 2023).

La segregación ocupacional de género sigue siendo un desafío relevante en la sociedad contemporánea, y su superación requiere un compromiso conjunto de instituciones, empresas y la sociedad en su conjunto para promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral.

La población más afectada por el desempleo en Ecuador son los jóvenes, sobre todo el grupo entre los 18 y 29 años. Si bien un 25,3% de la población de 24 años o más asiste o asistió a la instrucción de educación superior. (INEC, 2023), no todos pueden trabajar en su especialización por el requisito previo de la experiencia o se destina su participación laboral

a otras tareas que no están relacionadas con su formación, siendo el 23,4% de jóvenes en subempleo a enero 2023.

Por lo expuesto, el objetivo de este estudio fue relacionar las competencias de trabajo en equipo y manejo de soluciones en contextos reales, adquiridas en la universidad para el mercado laboral, desde una perspectiva de género en el graduado de la carrera de Arquitectura.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio sobre la asociación de las competencias de trabajo en equipo y manejo de soluciones generadas en la universidad para el mercado laboral se abordó desde un paradigma cuantitativo, que buscó asociar las competencias de trabajo en equipo y manejo de soluciones generadas en la universidad, específicamente el estudiante de Arquitectura, para el mercado laboral.

Se realizó un estudio censal transversal basado en una encuesta a 16 estudiantes de la escuela de Arquitectura de una universidad autofinanciada en Ecuador, de las cohortes 2010 al 2013, todos con empleo. La carrera de Arquitectura inició la primera cohorte con 18 estudiantes y luego fue perdiendo estudiantes en las siguientes cohortes. El interés fue comprender las características y comportamientos del grupo de graduados en un momento específico.

Las variables de interés fueron: aporte de los estudios universitarios para generar soluciones en el trabajo, aporte de los estudios universitarios para al trabajo en equipo y sexo. Las tres variables son dicotómicas, en el caso de las variables que miden el uso de la competencia se tiene como opciones óptimo y menos óptimo.

El análisis se realizó mediante razón de verosimilitud que nos permitió evaluar cuánto más probable es un resultado dado en graduados con respecto a su percepción de las competencias que participan en el estudio. Razón de proporciones que relaciona entre dos cantidades expresadas con las mismas unidades de medida, e intervalo de confianza IC95%, que nos proporcionó una estimación del parámetro de interés junto con una medida de incertidumbre.

Luego de la recolección de datos, se tabuló la información y se hizo el análisis respectivo con el programa estadístico SPSS v 24.

RESULTADOS

El 56,3% fueron hombres y el 43,8% indicó que la formación no aportó soluciones en su trabajo (Tabla 1); de los cuales el 85% fueron hombres, mientras que, el 66,7% de las mujeres mencionaron que la formación universitaria si aportó en su trabajo, como se muestra en la Figura 1.

La Tabla 2 muestra las frecuencias y asociaciones entre el sexo del egresado y el aporte a las soluciones y la formación de trabajo en equipo. Se encontró 2.57 veces más hombres que ven menos óptimo el aporte de soluciones en su trabajo que las mujeres (RP 2,57 IC95% 0,97-6,80), mientras que para el aporte al trabajo en equipo no se encontró diferencias por sexo.

Variable	n	%
Sexo		
Masculino	9	56,3
Femenino	7	43,8
¿Aportaron sus estudios a generar soluciones en el trabajo?		
menos óptimo	7	43,8
óptimo	9	56,3
¿Aportaron sus estudios al trabajo en equipo?		
menos óptimo	8	50,0
óptimo	8	50,0

Tabla 1. Variables que participan en el estudio

VARIABLE	Hombre	Mujer	Razón de Verosimilitud	Razón de Proporción	IC_{95%}
¿Aportaron sus estudios a generar soluciones en el trabajo?			4,73	2,57	0,97 - 6,80
menos óptimo	6 (85,7%)	1 (14,3%)			
óptimo	3 (33,3%)	6 (66,7%)			
¿Aportaron sus estudios al trabajo en equipo?			0,61	1,25	0,52 - 3,00
menos óptimo	5 (62,5%)	3 (37,5%)			
óptimo	4 (50,0%)	4 (50,0%)			

Tabla 2. Frecuencias y asociaciones

Respecto a la variable de como los estudios aportaron a generar soluciones en el trabajo, se observa que no hay una uniformidad en como consideran los encuestados en su aporte, dado que un 56% (9 personas) de los encuestados lo consideran como óptimo el aporte para generar soluciones en el trabajo y un 44% (7 personas) como menos óptimo, y, a su vez, dentro del grupo que lo consideran óptimo, un 67% son mujeres (6 personas) y un 33% son hombres (3 personas), y en cuanto a los que consideran como menos óptimo, dentro de este grupo, un 14% son mujeres (1 personas) y un 86% son hombres (6 personas).

En cuanto a la variable de como los estudios aportaron al trabajo en equipo, se observa que del total de encuestados (16 personas), un 50% (8 personas) consideran su aporte como óptimo y un 50% (8 personas) como menos óptimo, y dentro del grupo que lo consideran óptimo, tanto hombres y mujeres consideran el mismo nivel de importancia de como aporta esta competencia para el trabajo en equipo, y dentro del grupo que consideran menos óptimo, un 38% son mujeres (3 personas) y un 63% hombres (5 personas).

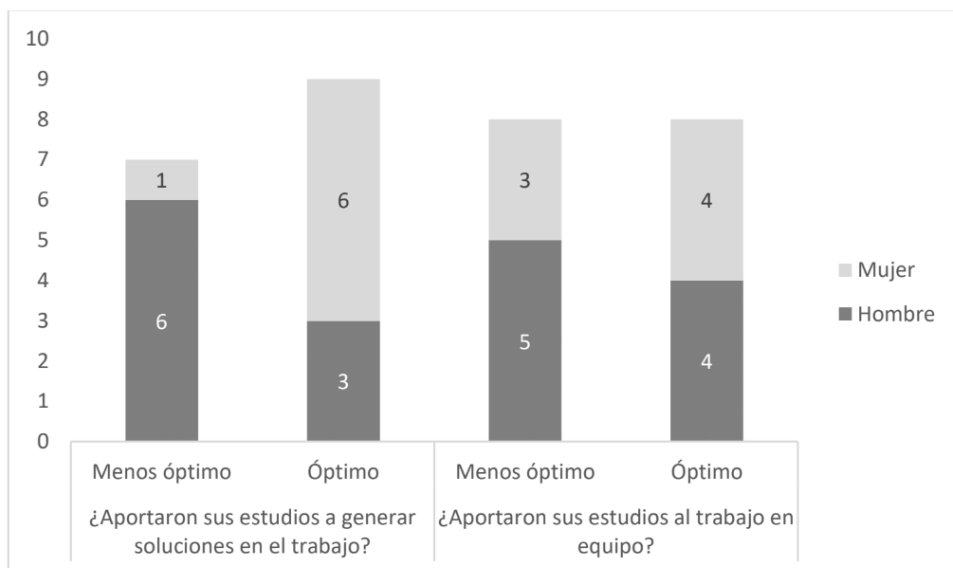


Figura 1. competencias de trabajo en equipo y manejo de soluciones en contextos reales, adquiridas en la universidad para el mercado laboral, desde una perspectiva de género en el graduado de la carrera de Arquitectura.

CONCLUSIONES

El marco normativo creado a partir de la Constitución de 2008 garantiza un sistema de educación en igualdad de oportunidades donde todos los estudiantes tienen las mismas posibilidades de en el acceso, movilidad, permanencia y egreso del sistema de educación, pero en el campo laboral, la situación se muestra diferente al analizar la situación de los graduados en el mercado laboral.

Si bien un estudio censal transversal se lleva a cabo en un punto específico y nos permite tomar decisiones informadas o realizar análisis comparativos; la necesidad de desarrolla las competencias que participan en el estudio se mantienen, así lo refleja el estudio de López Mateu, & Pellicer Armiñana (2022).

Los datos aportados muestran una permanencia de las desigualdades de género en el mercado laboral en el grupo estudiado, aunque tanto hombres y mujeres tienen la habilidad para integrarse y trabajar efectivamente en equipo, estableciendo relaciones de colaboración y cooperación, generando espacios donde la acción es orientada a la tarea compartida, la articulación con otras personas con roles y estilos diferentes; las desigualdades en la asignación de tareas laborales no desaparecen por ser cualificadas, como lo menciona Torns & Recio Cáceres (2012) así sea que el punto de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones sea el mismo que el de sus compañeros hombres.

La importancia de buscar las explicaciones que den cuenta por qué más mujeres que hombres ven óptimo el aporte de los conocimientos adquiridos a la aplicación de soluciones en su trabajo es trascendental, sobretodo porque en Ecuador se han impulsado políticas de acción afirmativa que buscan dar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que se aclare los cargos que ocupan las mujeres y los hombres que fueron cualificados en las mismas condiciones.

La educación superior es un recurso invaluable para los estudiantes que buscan adquirir conocimientos especializados y desarrollar habilidades específicas para su futuro empleo. Sin embargo, obtener un título por sí solo no es suficiente para garantizar una competencia óptima en el mercado laboral. Es fundamental que los programas académicos ofrezcan una formación integral, que incluya tanto aspectos técnicos como habilidades blandas (UNESCO, 2022).

La compleja problemática del empleo en Ecuador, así como el países latinoamericano como Paraguay, refleja desigualdades arraigadas y la falta de políticas transformadoras. Estas desigualdades, históricamente persistentes, evidencian la urgente necesidad de abordar las brechas existentes en términos de edad, género y ubicación geográfica.

La ausencia de medidas efectivas para superar estas disparidades subraya la necesidad de un enfoque integral y sostenible para promover la equidad laboral en el país. Es crucial implementar estrategias que fomenten la inclusión y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad ecuatoriana y avanzar hacia un desarrollo más justo y equitativo.

Es importante que las instituciones mantengan actualizados sus programas académicos para asegurar que los estudiantes estén capacitados en las últimas técnicas y avances tecnológicos de su campo. La tecnología juega un papel cada vez más importante en todas las industrias, incluida la arquitectura, y los profesionales deben estar al tanto de las últimas tendencias y herramientas digitales.

Es fundamental que los estudiantes adquieran una mentalidad emprendedora y estén preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral. Esto implica fomentar el espíritu empresarial, la innovación y la capacidad de adaptarse a los cambios. Los empleadores buscan profesionales que sean flexibles, proactivos y capaces de generar soluciones creativas a los problemas.

RECOMENDACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Este estudio abordó la relación entre habilidades académicas, empleo y desigualdad en un contexto dado. Sin embargo, hay varias áreas que podrían ser consideradas para una exploración más profunda en investigaciones futuras:

Factores Contextuales: Investigar en profundidad cómo factores contextuales, como las políticas educativas y laborales, la economía regional y las dinámicas del mercado laboral, influyen en la relación entre habilidades académicas y empleo.

Diversidad de Habilidades: Ampliar el enfoque para incluir una gama más amplia de habilidades, tanto cognitivas como no cognitivas, y su impacto en el acceso al empleo y la desigualdad.

Impacto Tecnológico: Explorar cómo los avances tecnológicos y la automatización afectan la demanda de habilidades académicas y su relación con el empleo y la desigualdad.

Intervenciones Educativas: Diseñar y evaluar intervenciones educativas dirigidas a mejorar habilidades académicas específicas y analizar su efectividad en mejorar los resultados laborales y reducir la desigualdad.

Perspectiva Global: Realizar estudios comparativos entre diferentes países o regiones para entender cómo varía la relación entre habilidades académicas, empleo y desigualdad en diferentes contextos socioeconómicos y culturales.

Desigualdades Estructurales: Profundizar en el análisis de cómo las desigualdades estructurales, como el género, la etnia y la clase social, interactúan con las habilidades académicas y afectan las oportunidades de empleo y la desigualdad económica.

Al abordar estas recomendaciones, futuras investigaciones pueden proporcionar una comprensión más matizada de la interacción entre habilidades académicas, empleo y desigualdad, y contribuir a la formulación de políticas más efectivas para promover la equidad y la movilidad social.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Por las características de los participantes (graduados) no fue posible hacer un estudio cualitativo que nos permita tener una perspectiva inductiva para entender las experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que los graduados atribuyen al fenómeno de la transición de la universidad al contexto laboral.

REFERENCIAS

- Arce Casas, P. O.; González García, J. A. y González Díaz, G. J. (2023). Entre luces y sombras: La precariedad laboral cualificada en las Industrias Culturales Creativas. *Sociología del Trabajo* 103, 17-27. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.91155>).
- AQU Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2015). Empleabilidad y Competencias de los Recién graduados. La opinión de empresas e Instituciones. Principales resultados del estudio de empleadores 2014.
- Bedoya Vaca, R. D. C., Martín Mateo, M., & Romero Sandoval, N. (2014). Índice de Paridad por Género y sus implicaciones en la inserción laboral pública en Ecuador. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(3), 345-352.
- Bernate, J., & Vargas, J. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 141-154.).
- Bonnefoy Valdés, N. (2021). Evaluación de competencias en educación superior: conceptos, principios y agentes. *Revista Educación*, 45(2), 612-628.
- Botero García, M., Arrieta Rodríguez, P., Mesa Vanegas, S., & Álvarez Atehortúa, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES Escolme*, 12(1), 33-54.).
- Burbano, P. P., Burbano Rojas, P. A., & Burbano Rojas, Z. P. (2024). Educación, capital humano y desarrollo territorial. *HOLOPRAXIS. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación*, 8(1), 169–195. <https://doi.org/10.61154/holopraxis.v8i1.3462>
- Comisión europea. (2013). *Proyecto de informe conjunto sobre el empleo que acompaña a la Comunicación de la Comisión sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2014*. (COM(2013) 801). Bruselas.
- Consejo europeo de Copenhague (1993). *Conclusiones de la Presidencia*. (SN 180/1/93 REV 1). Copenhague: mfh/JBF/rd.
- Fernández de Córdoba, G., Raico, E., Muñoz, K., & Belaunde, P. (2020). Lo visual y virtual en la enseñanza-aprendizaje para fortalecer las competencias del diseño urbano. *En Blanco y Negro*, 11(1), 96-121
- González González, M. (2021). Perspectiva de género en las empresas. Hacia la igualdad laboral a través de la responsabilidad social empresarial. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (16), 708-728.).

González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). *Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades*. Revista iberoamericana de educación, 35(1), 151-164.

Guerrero, R. M. (2012). Mujeres, educación superior e igualdad de género. CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (4), 139-169.

Llerena Rodríguez, S. Y., Silva Narvaste, B., Quispe De los Santos, J. L., & Ramos Giribaldi, A. M. (2020). Responsabilidad Social Universitaria: Transversalidad y Desarrollo Sostenible en Latinoamérica. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 328–340. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.152>

Licandro, Oscar Daniel, & Yepes Chisco, Sandra Lorena. (2018). La Educación Superior conceptualizada como Bien Común: El desafío propuesto por UNESCO. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 6-33. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.715>).

López Mateu, V., & Pellicer Armiñana, T. M. (2022, October). “Eso que dices tiene mucho sentido”: integración de conocimientos y habilidades en torno al proyecto profesional en arquitectura. In *In-Red 2022-VIII Congreso Nacional de Innovación Educativa y Docencia en Red* (pp. 1163-1178). Editorial Universitat Politècnica de València.

Mañas, G. P., Torelló, O. M., & Nadal, C. T. (2016). L'avaluació de la competència "treball en equip" dels estudiants universitaris. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, (8), 86-97.

Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Nicoletti, J. A. (2014). La Educación superior de calidad como derecho humano. *Técnica Administrativa*, 13(4)

OIT Organización Internacional del Trabajo (1993). Formación profesional. Glosario de términos escogidos, Ginebra. (37).

Rodríguez Moreno, M. L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales* (abril, 2006 ed.). Baecelona: Laertes, S.A. de Ediciones.

Romero-Sandoval, A. (2018, January). Competencias genéricas en la educación superior: una visión desde los empleadores, graduados y docentes. In *[2018] Congreso Internacional de Educación y Aprendizaje*).

Romero Sandoval, A. A. (2019). Relación entre competencia profesional y mercado laboral.

Sánchez Gutiérrez, M. E., & Espinet Vázquez, S. F. (2023). Formación de competencias requeridas por profesionistas vinculados a programas de desarrollo urbano de ciudades costeras para la reducción de su vulnerabilidad y la elaboración de planes de contingencia para la resiliencia social. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*).

Sanchez G., Yáñez A., & Sánchez M. (2023). Investigación científica y transferencia de conocimiento: ¿Desafío en la formación universitaria? Scientific research and knowledge transfer: Challenge in university education?.

Sime, L. (2013). Hacia una pedagogía de la convivencia. *Educación*, 8(15), 39-59.

Suazo, I. (2024). Modelos de gestión del conocimiento en educación superior. *European Journal of Education and Psychology*, 16(2), 1–23. <https://doi.org/10.32457/ejep.v16i2.2437>

Tejada Fernández, J. (2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista electrónica de Investigación educativa*, 7(2).

Tejada Fernández, J. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior. In *Educación XXI* (Vol. 15, pp. 0017-40).

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Torns, T. & Recio Cáceres, C. 2012. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, segundo semestre 2012(14), p.25.

Touriñán López, José Manuel (2022). Construyendo educación de calidad desde la pedagogía. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 32, pp. 41-92

UIL (UNESCO Institute for Lifelong Learning). (2010). *Informe mundial sobre el aprendizaje y la educación de adultos*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Disponible en http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

UNESCO, (2022, 8 de junio) *Qué debe saber acerca de la educación superior*. <https://www.unesco.org/es/higher-education/need-know>

Vélez González, S. (2013). *Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Arquitectura. Tuning América Latina*. Universidad de Deusto. <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning56.pdf>

Villarroel Jácome, V. E., & Santillán Marroquín, W. E. (2021). La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales. *AlfaPublicaciones*, 3(2.1), 85–99. <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.1.51>.