

Cuadernos **olr**

Volumen 1

Contexto y diagnóstico de la empleabilidad
y de la inserción laboral en los países
de la Alianza del Pacífico

olr 
Observatorio
Laboral Regional
Red-AP



Editores:
Luz Esperanza Bohórquez Arévalo
Eduardo Campechano-Escalona
Alexis Adamy Ortiz Morales



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo



emple-ap

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



Cuadernos olr

Volumen 1

CONTEXTO
Y DIAGNÓSTICO
DE LA EMPLEABILIDAD
Y DE LA INSERCIÓN LABORAL
EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo

Cuadernos Olr
Contexto y diagnóstico de la empleabilidad y de la inserción laboral en los países de la Alianza del Pacífico. Volumen 1
©Universidad César Vallejo, 2021

Edición y diseño: Fondo Editorial Universidad César Vallejo

Edición digital, agosto de 2021

ISBN: 978-612-4435-50-8

DOI: www.doi.org/10.18050/olr.contexto

Universidad César Vallejo SAC
Av. Alfredo Mendiola 6232, Panamericana Norte, Los Olivos
Lima, Perú

Para descargar este libro puede acceder a la siguiente dirección:
<http://olr.udistrital.edu.co/es/publicaciones>



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



Este libro es producto del Programa Erasmus+, Capacity Building, de la Unión Europea, por el apoyo y financiación del Proyecto Emple-AP, coordinado por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Todos los derechos reservados. La reproducción parcial o total de esta obra en cualquier tipo de soporte está prohibida sin la autorización expresa de los editores.

Cuadernos olr

Volumen 1

CONTEXTO
Y DIAGNÓSTICO
DE LA EMPLEABILIDAD
Y DE LA INSERCIÓN LABORAL
EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

Editores

Luz Esperanza Bohórquez Arévalo

Eduardo Campechano-Escalona

Alexis Ortiz Morales



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo

SOBRE LOS EDITORES



Eduardo Campechano-Escalona

Doctor en Ciencias de la Educación (UFT-Venezuela). Magíster en Lingüística. Pedagogo (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela). Director del Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo (Perú). Docente-Investigador adscrito al Vicerrectorado de Investigación de la UCV. Línea de Investigación: Educación para la Sostenibilidad/Gestión de Programas Sociales. Miembro del comité directivo de EUPerú (Editoriales Universitarias del Perú)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8824-4701>



Luz Esperanza Bohórquez Arévalo

Doctora en Ciencias de la Dirección de la Universidad del Rosario, ingeniera industrial, magíster en Administración de Empresas. Se ha desempeñado como consultora empresarial en competitividad y productividad. Actualmente, es profesora titular de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Directora del grupo de investigación Adquisición y Representación del Conocimiento (ARCOSES) y coinvestigadora del grupo de investigación COMPLEXUD. Su principal línea de investigación ha estado en la complejidad de los sistemas sociales humanos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8401-3471>



Alexis Adamy Ortiz Morales

Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento de la Universidad Pontificia de Salamanca (España), Magister en Comunicación-Educación, especialista en Informática Industrial y Gestión de Proyectos de Ingeniería, Ingeniero Industrial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC - Colombia). Director del Centro de Relaciones Interinstitucionales (CERI) de la UDFJC, coordinador del proyecto de cooperación internacional Emple-AP "Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico", financiado por el programa Erasmus+ de la Comisión Europea. Editor de la revista científica ObIES del Observatorio de la Internacionalización de la Educación Superior. Editor de la revista temática MUNDO CERI, para promover la inmersión y participación de la UDFJC en la sociedad del conocimiento en el ámbito local, nacional e internacional. Investigador del Grupo Internacional de Investigación en Informática Comunicaciones y Gestión del Conocimiento (GICOGE) A1 MinCiencias.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9209-5825>

INSTITUCIONES

PROYECTO EMPLE-AP





CONTENIDO

Introducción		13
CAPÍTULO 1:	Estudio diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior de las IES en los países de la Alianza del Pacífico	17
CAPÍTULO 2:	Mapa de las actividades económicas de los países de la Alianza del Pacífico	125
CAPÍTULO 3:	Revisión de políticas y lineamientos de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico	147
CAPÍTULO 4:	Evaluación de las fuentes y comparatividad de la información en empleabilidad e inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico	195
CAPÍTULO 5:	Consolidación del estado del arte de la empleabilidad y la inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico	217

CAPÍTULO 6:	Caracterización de los egresados de las instituciones de educación superior en los países de la Alianza del Pacífico	245
CAPÍTULO 7:	Diagnóstico de la situación de empleo de los egresados de las instituciones de educación superior de los países de la Alianza del Pacífico	267
CAPÍTULO 8:	Percepción de los egresados de las instituciones de educación superior sobre la formación y requerimientos en competencias	307
CAPÍTULO 9:	Percepción de las empresas sobre los egresados de las instituciones de educación superior en la Alianza del Pacífico	325

INTRODUCCIÓN

Cuadernos OLR-Observatorio Laboral Regional Volumen 1

CUADERNOS OLR-OBSERVATORIO LABORAL REGIONAL, es una publicación seriada, que nace en el marco del proyecto Emple-AP. Uno de sus propósitos es la difusión y socialización de la información y el conocimiento que surge alrededor de la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados de las instituciones de educación superior, que forman parte del Observatorio Laboral Regional de la Alianza del Pacífico (OLR).

Este OLR nace formalmente en agosto del año 2021, no obstante, las instituciones integrantes de la red iniciaron el proceso de monitoreo y análisis de información en empleabilidad e inserción laboral desde el año 2018, con el arranque del proyecto Emple-AP. En la actualidad, el OLR, se encuentra integrado por nueve instituciones de educación superior: Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Universidad de Antioquia y UNITEC en Colombia, Universidad Autónoma del Noreste y Universidad Benemérita Autónoma de Puebla en México, Instituto Profesional Providencia y Universidad de Valparaíso en Chile, Universidad César Vallejo y Universidad Continental en Perú.

Este primer CUADERNO OLR presenta el análisis del contexto y el diagnóstico de la empleabilidad y la inserción laboral en los países de la Alianza del Pacífico. El análisis del contexto se orientó hacia la identificación de las condiciones socioeconómicas y políticas de los países participantes, a fin de construir el estado del arte de la empleabilidad, evaluar las fuentes disponibles y determinar la comparabilidad de la información. El análisis del contexto fue desarrollado por los líderes del equipo denominado en el proyecto Emple-AP WP1 (work package 1). Por su parte, el diagnóstico de la empleabilidad y la inserción laboral tuvo que determinar el impacto de la formación ofrecida por las instituciones socias del proyecto y de conocer el desarrollo de sus graduados en el mercado laboral. Para el diagnóstico, se aplicaron diferentes instrumentos que permitieron identificar el índice de empleabilidad, así como conocer otras variables relevantes para el mercado laboral y para los graduados. El diagnóstico fue desarrollado por los líderes del equipo denominado en el proyecto Emple-AP WP3 (Work Package 3).

El análisis del contexto se presenta en los cinco primeros textos de este CUADERNO OLR:

1. Estudio diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior de las IES en los países de la Alianza del Pacífico.
2. Mapa de las actividades económicas de los países de la Alianza del Pacífico
3. Revisión de políticas y lineamientos de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico.
4. Evaluación de las fuentes y comparatividad de la información en empleabilidad e inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico
5. Consolidación del estado del arte de la empleabilidad y la inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico

El primer texto presenta una comparación de las principales características socioeconómicas de los cuatro países integrantes de la Alianza del Pacífico (México, Colombia, Perú, Chile). El segundo texto presenta la caracterización de las actividades económicas por regiones de los países integrantes, un primer insumo en la identificación de necesidades laborales por región. El tercer texto presenta la política y lineamientos de empleabilidad para cada uno de los países integrantes, analizando cinco aspectos fundamentales: políticas de empleo y empleabilidad, políticas de apoyo para el autoempleo y el emprendimiento, políticas de apoyo al emprendimiento con base tecnológica, políticas laborales y políticas para la mejora de la calidad de vida. El cuarto texto se enfoca en el análisis de las fuentes disponibles en materia de empleabilidad e inserción laboral en los países integrantes, a fin de evaluar la información estadística generada por dichas fuentes. Finalmente, en el texto número cinco se consolida el estado del arte, y se pone de manifiesto la ausencia de homogeneidad de la información disponible en los cuatro países, así como la necesidad de crear un marco común normativo que facilite el establecimiento de estándares conceptuales y metodológicos para la comprensión, medición y análisis de la empleabilidad y la inserción laboral en los países de la Alianza del Pacífico.

El diagnóstico de la empleabilidad y la inserción laboral se presenta en los cuatro últimos textos de este CUADERNO OLR:

6. Caracterización de los egresados de las instituciones de educación superior en los países de la Alianza del Pacífico.
7. Diagnóstico de la situación de empleo de los egresados de las instituciones de educación superior de los países de la Alianza del Pacífico.
8. Percepción de los egresados de las instituciones de educación superior sobre la formación y requerimientos en competencias.
9. Percepción de las empresas sobre los egresados de las instituciones de educación superior en la Alianza del Pacífico.

El texto número seis presenta los principales resultados de la encuesta dirigida a los egresados titulados de los países de la Alianza y los principales resultados relativos al perfil sociodemográfico. El texto número siete presenta el análisis descriptivo de los principales indicadores de empleo, y de las variables que afectan la empleabilidad de los graduados. El texto número ocho analiza la percepción de los egresados de los países involucrados en torno a las competencias que han alcanzado durante sus estudios superiores, así como el desajuste con aquellas más requeridas por los empleadores en el mercado laboral, finalmente el texto número nueve se presenta la demanda de las empresas en aspectos como competencias y habilidades requeridas a los titulados y áreas de conocimiento más solicitadas, al igual que las carencias formativas detectadas o las necesidades de contratación futuras y sus procesos de selección.

Estamos seguros que este CUADERNO OLR constituye un primer paso en el cumplimiento del misional del OLR, al ser un producto editorial que permite el intercambio de ideas y el diálogo académico orientado a la difusión y socialización de información y conocimiento alrededor de la empleabilidad y la inserción laboral en la Alianza del Pacífico.

CAPÍTULO 1

ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA
EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS
DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAS IES EN
LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



Estudio diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior de las IES en los países de la Alianza del Pacífico

Margarita Elluz Calle Arancibia
ORCID: 0000-0001-5564-5488

Claudia Prisyla Romero Vásquez
ORCID: 0000-0002-2157-2580

Gustavo Ilich Loayza Acosta
ORCID: 0000-0002-5487-6679

RESUMEN

El presente capítulo contiene el estudio diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior en los países de la Alianza del Pacífico. Se presenta una comparación de las principales características del país como población total, población total por género y rango de edad. También, se presentan comparaciones de algunos indicadores económicos como: variación anual del PIB, variación anual del PIB per cápita, inversión extranjera directa, tasa de desempleo, empleo informal y nivel educativo de la población. Adicionalmente, presentamos el perfil económico regional de cada país y el análisis consolidado del perfil regional de los países de la Alianza del Pacífico.

Palabras clave: empleabilidad, inserción laboral, egresados, desempleo, instituciones de educación superior.

ABSTRACT

This report contains the diagnostic study of the employability of higher education graduates in the Pacific Alliance countries. It presents a comparison of the main characteristics of each country such as total population, total population by gender and age range. We also present comparisons of some economic indicators such as: annual variation of GDP, annual variation of GDP per capita, foreign direct investment, unemployment rate, informal employment, and educational level of the population. In addition, we present the regional economic profile of each country, and the consolidated analysis of the regional profile of the Pacific Alliance countries, which includes the most relevant economic activities, a comparison of employed personnel by economic activities of the countries, a comparison of monthly salaries and a comparison of underemployment in the countries, among others.

Keywords: employability, job placement, graduates, unemployment, higher education institutions.

1. INTRODUCCIÓN

En esta sección, se presenta un diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior de las Instituciones de Educación Superior (IES) en los países de la Alianza del Pacífico: Chile, Colombia, México y Perú, a partir de la búsqueda, la revisión y la compilación de la información existente en materia de empleabilidad en los países de la Alianza del Pacífico, así como un mapa de actividades económicas por regiones de cada país, en el que se pueden identificar las necesidades laborales por zona.

2. RESULTADOS

Chile, Colombia, México y Perú tienen una estructura institucional democrática sólida, con mandatarios elegidos periódicamente, mercados dinámicos y globalizados, y condiciones favorables para la inversión.

Existen diversos factores que influyen en el volumen de la población en cada uno de los países aliados, entre ellos, la diversidad de la actividad económica, la oferta educativa, el crecimiento natural (natalidad, mortalidad) y otros factores económicos, sociales, geográficos y culturales que determinan los movimientos migratorios. La información sobre la población en un país es importante, pues permite conocer el ritmo de su crecimiento, magnitud, estructura y distribución espacial (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2007).

Tabla 1. Población total de los países de la Alianza del Pacífico

	2014	2015	2016
Chile	17 613 798	17 762 681	17 909 754
Colombia	47 791 911	48 228 697	48 653 419
México	124 221 600	125 890 949	127 540 423
Perú	30 973 354	31 376 671	31 773 839

Nota. Tomado de Banco Mundial (<https://datos.bancomundial.org/indicador>).

2.1. Población total por género y rango de edad

El género y la edad con características importantes de una población, ya que esta composición determina el comportamiento demográfico y socioeconómico. Además, la estructura de la población por sexo y edad es clave para la producción de estadísticas de género y para la construcción de indicadores que comparan la situación de hombres y mujeres.

Tabla 2. Población total por género 2014-2016 de los países de la Alianza del Pacífico

	2014		2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Chile	8 819 725	8 999 329	8 911 940	9 094 467	8 870 613	9 039 141
Colombia	23 531 670	24 130 117	23 799 679	24 403 726	23 945 019	24 708 400
México	61 843 000	62 378 600	62 767 420	63 123 530	63 501 507	64 038 916
Perú	15 438 887	15 375 288	15 605 814	15 545 829	15 870 546	15 903 293

Nota. Tomado de Banco Mundial (<https://datos.bancomundial.org/indicador>).

La variación anual del PIB expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda final. Es una medición empleada en el estudio económico para evidenciar los incrementos o las disminuciones que experimenta el PIB en determinados periodos de tiempo. A continuación, en la tabla 3 se muestra el PIB a precios actuales de los países aliados para los periodos 2014, 2015 y 2016.

Tabla 3. PIB anual de los países de la Alianza del Pacífico 2014-2016 (USD a precios actuales)

	2014	2015	2016
Chile	260 990,30	242 517,91	247 027,91
Colombia	378 195,71	291 519,60	282 462,55
México	1 298 461,49	1 152 267,78	1 046 922,77
Perú	201 049,67	189 212,10	192 2073,34

Nota. PIB en millones de dólares estadounidenses. Tomado de datos sobre cuentas nacionales del Banco Mundial.

Como se evidencia en la figura 1, México tiene mayor PIB debido a su magnitud territorial y poblacional. Seguido por Colombia, Chile y Perú.

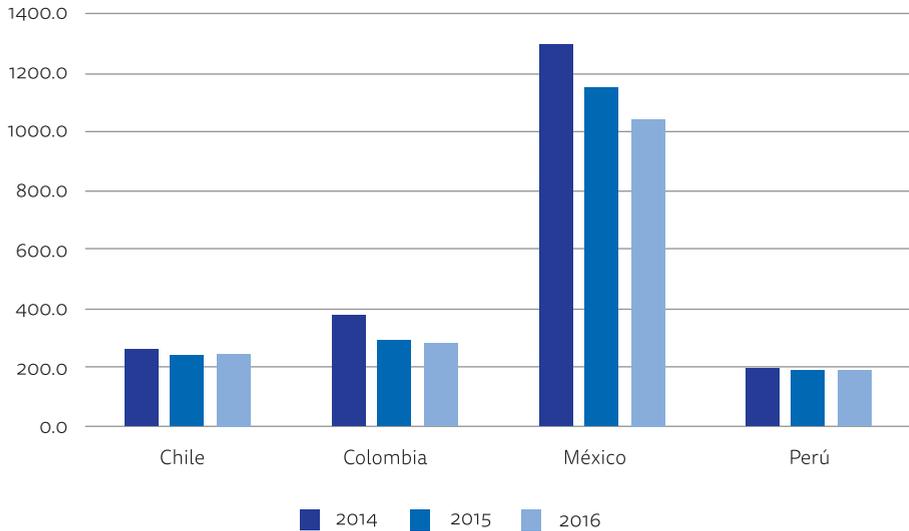


Figura 1. PIB anual países de la Alianza del Pacífico 2014-2015

Nota. PIB en millones de dólares estadounidenses. Tomado de Banco Mundial.

Tabla 4. Crecimiento del PIB (% anual)

	2014	2015	2016	2017
Chile	1,77	2,31	1,27	1,49
Colombia	4,39	3,05	2,04	1,77
México	2,85	3,27	2,91	2,04
Perú	2,38	3,25	3,95	2,53

Nota. Tomado de cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.

Según la tabla 4, se ve una desaceleración de la economía colombiana paulatinamente de 2014 a 2017, debido que está en un proceso de transición en el que se ajusta a una menor dependencia del sector minero-energético, es decir, se da la disminución de la actividad petrolera por el desplome de la confianza de los consumidores, del consumo, de la inversión y de la producción al mismo tiempo.

En México, el crecimiento del PIB en 2017 puede considerarse como notable por varios retos que se presentaron: desde la incertidumbre por la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), hasta el impacto de las políticas fiscal y monetaria más restrictivas ante una inflación acelerada que se mantuvo en el año.

Durante el tercer trimestre de 2017, la economía mexicana presentó una contracción que reflejó tanto la desaceleración más acentuada de algunos componentes de la demanda agregada, como los efectos adversos ocasionados por los sismos y por la importante reducción de la producción petrolera. Así, se acentuó el débil desempeño que la actividad industrial ha mostrado desde mediados de 2014, al tiempo que se observó una disminución en las actividades terciarias durante el trimestre que se reporta. En el interior de la producción industrial, se destaca que en la minería se exacerbó la tendencia negativa que se ha venido observando, a la vez que se mantuvo la debilidad en la construcción. En contraste, la actividad manufacturera continuó presentando una trayectoria positiva (Banco de México, 2017).

Según la tabla 4, el PIB de Perú creció 2,5 % en 2017, luego de expandirse 4,0 % en 2016. En 2017 la economía fue impactada por dos eventos negativos: El Niño costero, que afectó parte significativa de la infraestructura del norte del país, y el caso de corrupción "Lava Jato", que deterioró la confianza de los inversionistas y paralizó proyectos de inversión de asociaciones público-privadas.

La demanda interna evidenció un ciclo económico débil al crecer 1,6 %, tasa ligeramente mayor a la del año previo (1,1 %), pero menor por cuarto año consecutivo a la del PIB. Tras el impacto de los choques que afectaron la economía a inicios de 2017, la inversión minera y el gasto público empezaron a mostrar un mayor dinamismo en el segundo semestre, favorecidos por el impulso de los mayores términos de intercambio. El consumo privado, por su parte, registró su tasa de crecimiento más baja desde el año 2001 (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2017).

La variación anual del PBI per cápita nos entrega una visión respecto al rendimiento de las condiciones económicas y sociales de un país, considerando el crecimiento real y la fuerza laboral.

Tabla 5. PIB per cápita (en USD)

	2014	2015	2016	2017
Chile	14 794,32	13 736,64	13 960,89	15 346,45
Colombia	7 913,38	6 044,53	5 756,86	6 301,59
México	10 580,97	9 290,76	8 443,69	8 902,83
Perú	6 492,05	6 053,11	6 031,37	6 571,93

Nota. Tomado de cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.

Dado que este indicador resulta de dividir el PBI entre la población total estimada, representa el valor de todos los bienes y servicios finales generado en un país durante un año dado, el cual le correspondería a cada habitante si dicha riqueza se repartiera a todos por igual.

La tabla 5 muestra que Chile es el país que tiene el PIB per cápita más alto, superando a México, Colombia y Perú. Los cuatro países aliados mostraron una baja en el transcurso de 2014 a 2015, debido al complicado panorama mundial: desaceleración en el crecimiento de China, caída de precios de los metales y de la energía, alza de tasas de interés en Estados Unidos y complicados procesos políticos en la región.

Tabla 6. Crecimiento del PIB per cápita (% anual)

	2014	2015	2016	2017
Chile	0,90	1,45	0,43	0,67
Colombia	3,41	2,12	1,15	0,91
México	1,45	1,90	1,58	0,75
Perú	1,03	1,92	2,65	1,28

Nota. Tomado de cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.

A pesar de ello, y según las cifras del Banco Mundial, el crecimiento del PIB per cápita fue positivo, como se muestra en la tabla 6. Colombia tuvo el mayor crecimiento entre los años 2014, 2015 y 2016, seguido por Perú, Chile y México. Este indicador es de gran importancia, ya que permite analizar la riqueza o el bienestar, y comparar las condiciones económicas de los países aliados para el horizonte de estudio. La inversión extranjera directa (IED) considera la inversión de capital por parte de una persona natural o jurídica (instituciones y empresas públicas o privadas) en un país extranjero, en este caso, en un país aliado.

En la tabla 7, se aprecia de manera clara el porcentaje de capital entre ambos años para los países aliados. Consecuente a la tabla anterior, en Chile y Colombia se reduce para 2015 de 9,2% a 8,4% y de 4,3% a 4,0%, respectivamente. Así mismo, para el año 2015 el porcentaje de capital creció de 2,3% a 3,14% para México y de 2,2% a 4,4% para Perú.

Tabla 7. Inversión extranjera directa, entrada neta de capital (% de PIB)

	2014	2015	2016
Chile	9,20	8,44	4,95
Colombia	4,27	4,03	4,90
México	2,32	3,14	3,24
Perú	2,21	4,37	3,57

Nota. Tomado de datos sobre cuentas nacionales del Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Estadísticas Financieras Internacionales y la base de datos de la balanza de pagos, Banco Mundial, Flujos Mundiales de Financiamiento para el Desarrollo y estimaciones del PIB del Banco Mundial y la OCDE.

La tasa de desempleo nacional expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa (PEA). En otras palabras, es el segmento de la población que no tiene un trabajo aunque está en edad, condiciones y disposición de trabajar.

A continuación, se muestra información con base en la estimación modelada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.

En los países de la Alianza del Pacífico, el empleo informal representa una fracción de la población ocupada. Según la OIT, el empleo informal representa entre la mitad y tres cuartas partes de todo el empleo no agrícola en los países en desarrollo.

Tabla 8. Desempleo total (% de la población activa total)

	2014	2015	2016	2017
Chile	6,66	6,51	6,74	6,99
Colombia	8,53	8,24	8,35	8,96
México	4,83	4,34	3,88	3,50
Perú	2,96	3,00	3,53	3,67

Nota. Tomado de base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral del Banco Mundial.

El desempleo en América Latina y el Caribe aumentó por tercer año consecutivo y afectó a más de 26 millones de personas en 2017, de acuerdo con el último informe de la OIT. Aunque precisó que hay señales de recuperación en el mercado laboral y se espera una evolución más positiva de los indicadores en 2018.

“El mercado de trabajo en la región parece estar en un momento de cambio de ciclo después de un periodo de deterioro generalizado de los indicadores laborales y sociales, pero la mejoría dependerá de que se cumplan los pronósticos de mayor crecimiento económico”, advirtió el director de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar-Xirinachs.

En la tabla 9, se revisa el desempleo para mujeres. Perú evidencia la tasa más baja de desempleo, seguido por México, Chile y Colombia, este último con la tasa de desempleo de mujeres más alta entre los países de la Alianza del Pacífico. Cabe señalar que en México, según el Inegi, una persona deja de estar desempleada con que trabaje una hora a la semana.

Tabla 9. Desempleo en mujeres (% de la población activa femenina)

	2014	2015	2016	2017
Chile	7,16	7,20	7,32	7,59
Colombia	11,12	10,88	10,61	11,37
México	4,92	4,52	3,97	3,58
Perú	3,11	2,98	3,59	3,74

Nota. Tomado de base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral del Banco Mundial.

La tasa de desempleo en hombres en edad y condiciones para laborar muestra el mismo comportamiento de las tablas precedentes. Perú evidencia la tasa más baja de desempleo, seguido por México, Chile y Colombia, este último con la tasa de desempleo de hombres más alta entre los países aliados.

Tabla 10. Desempleo en hombres (% de la población activa masculina)

	2014	2015	2016	2017
Chile	6,31	6,03	6,34	6,57
Colombia	6,61	6,26	6,66	7,15
México	4,78	4,24	3,83	3,46
Perú	2,84	3,02	3,48	3,62

Nota. Tomado de base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral del Banco Mundial.

2.2. Tasa de desempleo juvenil

La tasa de desempleo juvenil se define como el total de desempleados que tienen entre 15 y 24 años de edad respecto a la población activa en ese mismo rango etario. Para el análisis de contexto de empleabilidad, se consideran los periodos 2014, 2015 y 2016.

La tabla 11 muestra el desempleo en mujeres jóvenes entre 15 y 24 años de los países aliados para el periodo de estudio. Para 2017, la tasa de desempleo en Colombia es de 25,1%, mientras que en Chile, México y Perú es de 18,3%, 9,9% y 16,0%, respectivamente.

Tabla 11. Desempleo en mujeres jóvenes (porcentaje de la población activa femenina entre 15 y 24 años de edad)

	2014	2015	2016	2017
Chile	20,31	18,97	18,06	18,78
Colombia	24,07	24,31	21,82	23,49
México	10,73	10,01	8,72	7,90
Perú	7,86	6,37	8,80	9,15

Nota. Tomado de base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral del Banco Mundial.

La tabla 12 muestra el desempleo en hombres jóvenes de 15 a 24 años en los países aliados para el periodo de estudio. El país que tuvo la mayor tasa de desempleo de hombres jóvenes de 2014 a 2017 es Chile, que en 2017 llegó al 15,38%. Le sigue Colombia, con 14,89%; y con cifras muy parejas se encuentran Perú y México.

Tabla 12. Desempleo en hombres jóvenes (% de la población activa masculina entre 15 y 24 años de edad)

	2014	2015	2016	2017
Chile	15,02	14,47	14,80	15,38
Colombia	13,49	12,84	13,82	14,89
México	8,72	7,79	7,10	6,43
Perú	7,41	7,11	8,60	8,93

Nota. Tomado de base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral del Banco Mundial.

La OIT, en su documento “La economía informal y el trabajo decente”, refiere que las políticas nacionales están mejor fundamentadas si se conoce la magnitud del empleo informal y las condiciones de estos patrones de empleo (OIT, 2013).

Además, se hace necesario definir el empleo informal como el número de trabajos informales en empresas del sector formal y en empresas del sector informal u hogares. Se incluyen los empleados que tienen empleos informales, los empleadores y trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal, los miembros de cooperativas de productores informales, los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal, y los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para el consumo final en su hogar (OIT, 2013).

La definición de empleo informal que se trabaja actualmente en Chile se basa en las directrices de la OIT. En ellas, se define la informalidad como un fenómeno multidimensional que puede afectar a trabajadores tanto del sector formal como del sector informal. En el Perú, el 72,8% (2014) y el 73,2% (2015) de la población está ocupada en el empleo informal, las cifras más altas entre los países aliados. Le sigue México con 54% (2014) y 55% (2015), y Colombia con 49,4% (2014) y 48,5% (2015). Chile es el país que menos proporción de población ocupada con empleo informal tiene, con 35,10% (2014) y 35,5% (2015).

Tabla 13. Población ocupada con empleo informal (% anual)

Año	Chile	Colombia	México	Perú
2014	35,10	49,40	54	72,80
2015	35,50	48,50	55	73,20

Nota. Tomado de Banco Central de Chile, Banco de la República de Colombia, Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México e Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (2016).

En este punto, y en busca de brindar un panorama útil para el análisis de contexto, se incluyen cifras de empleo vulnerable.

El empleo vulnerable se define así por la precariedad y desprotección que rodea a los trabajadores; engloba a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos como porcentaje del empleo total. Estos índices se

asocian con un alto nivel de precariedad dada su escasa o inexistente remuneración y su dificultad para el acceso a programas de protección social. Además, los empleados vulnerables también sufren los efectos de la falta de asociacionismo y sindicatos que defiendan sus intereses (Universitat de Valencia, 2017).

Tabla 14. Empleo vulnerable, total (% del total de empleo)

	2014	2015	2016	2017
Chile	22,94	22,76	23,75	23,82
Colombia	46,77	46,75	47,07	47,14
México	27,92	27,67	27,16	27,24
Perú	50,54	49,93	50,36	50,35

Nota. Tomado de Indicadores principales sobre mercado laboral del Banco Mundial (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMPVULN.ZS?end=2015&start=2014&view=chart>).

En la tabla 14, se muestra cómo el empleo vulnerable varía por país. El país aliado con el valor más alto es Perú, seguido por Colombia, México y Chile. Este indicador evidencia la falta de políticas de desempleo y recolocación que se tiene en los países aliados.

2.3. Nivel educativo de la población

El nivel educativo es uno de los factores fundamentales en la expansión de las economías de los países aliados. En este apartado, se recopila información de indicadores de nivel educativo procedentes de distintas fuentes estadísticas, especialmente el nivel educativo alcanzado por la población activa en sus diferentes niveles de educación superior.

El gasto público en educación, siendo este el porcentaje del total del gasto de gobierno, es un indicador que define la inversión dedicada a la educación en los países aliados. Como muestra la tabla 15, para Chile esta inversión fue de 19,89%, 19,57% y 19,89% para los años 2014, 2015 y 2016, el más alto de los países aliados. La información tomada de la base de datos del Banco Mundial indica para México el 19,1% en 2014 y no muestra información para 2015. En Perú, se gastó en educación el 16,2% (2014) y el 17,6% (2015). Para Colombia, el gasto público en educación fue el 15,8% (2014) y el 15,0% (2015).

Tabla 15. Gasto público total en educación (% del gasto del Gobierno)

	2014	2015	2016	2017
Chile	19,89	19,57	N.D.	19,89
Colombia	15,85	15,11	15,96	15,85
México	19,10	N.D.	N.D.	19,10
Perú	16,22	17,60	17,85	16,22

Nota. Tomado de Banco Mundial e Instituto de Estadística de la Unesco (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GB.ZS?start=2014&view=chart>).

Otro indicador importante para analizar el contexto de la empleabilidad es el gasto por alumno en el nivel terciario en proporción al PIB per cápita. México, con 41,7% para 2014, tuvo el gasto más alto entre los países aliados. Le sigue Colombia con 20,8% (2014) y 20,2% (2015), y Chile con 17,0% (2014) y 18,3% (2015). La base de datos del Banco Mundial no muestra información para Perú.

Tabla 16. Gasto por alumno, nivel terciario (% del PIB per cápita)

Año	2014	2015	2016	2017
Chile	17.05	18.31	N.D.	N.D.
Colombia	20.84	20.23	20.93	N.D.
México	41.26	N.D.	N.D.	N.D.
Perú	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Nota. Tomado de Banco Mundial e Instituto de Estadística de la Unesco (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TERT.PC.ZS?end=2015&start=2014&view=chart>).

3. PERFIL ECONÓMICO REGIONAL POR PAÍS

A continuación, se presenta el perfil económico regional para cada uno de los cuatro países de la Alianza del Pacífico, teniendo en cuenta seis componentes principales: i) listado de regiones del país, ii) fuentes de la información para la elabo-

ración del perfil económico regional, iii) número de establecimientos (empresas, comercios, instituciones, etc.) según actividad económica por región en cada país, v) número de personas empleadas por actividad económica por región, vi) salario promedio por actividad económica por región, y por último vii) porcentaje de subempleo por actividad económica por región.

3.1. Perfil económico regional de Colombia

A continuación, se presenta el perfil económico regional de Colombia teniendo en cuenta los siete componentes mencionados. Las regiones en Colombia se encuentran definidas por factores característicos como el relieve (montañoso o llano), la distancia al mar, el promedio de lluvias y las condiciones del suelo. Acorde con estas condiciones, se identifican seis regiones naturales: Caribe, Pacífico, Andina, Orinoquia, Amazonia e insular (figura 2).



Figura 2. Regiones naturales de Colombia

Nota. Tomado de <https://tierracolombiana.org/regiones-naturales-de-colombia/>

La región Caribe está ubicada al norte de Colombia. Los departamentos que la integran son Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. Entre sus principales centros urbanos se encuentran Barranquilla, Soledad, Malambo, Cartagena, Valledupar, Montería, Sincelejo, Santa Marta y Riohacha.

La región Pacífico está ubicada en la franja oeste del país. Comprende el departamento del Chocó y las zonas costeras de los departamentos del Valle del Cauca, Cauca y Nariño. Sus principales centros urbanos son Buenaventura, Tumaco y Quibdó.

La región Andina está ubicada en el centro del país. Comprende los departamentos de Antioquia, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Huila, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca. Sus principales centros urbanos son Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Manizales.

La región Orinoquia es conocida también como los Llanos Orientales debido a la extensa llanura donde se ubica y a la cuenca del río Orinoco. Comprende los departamentos de Arauca, Casanare, Meta y Vichada. Sus principales centros urbanos son Villavicencio, Yopal, Arauca y Puerto Carreño.

La región Amazonia está ubicada en el sur del país. Comprende los departamentos de Amazonas, Caquetá, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada. Sus centros urbanos son Florencia y Leticia.

La región Insular es el conjunto de islas, cayos e islotes alejados de las costas continentales como son el Archipiélago de San Andrés y Providencia en el mar Caribe, y las islas de Malpelo y Gorgona en el océano Pacífico.

3.1.1. Fuentes de la información para la elaboración del perfil económico regional en Colombia

La información presentada en esta sección se soporta en las siguientes investigaciones estadísticas realizadas por el Departamento Nacional de Estadística (DANE):

- Encuesta Anual Manufacturera (EAM) (<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>)
- Encuesta Trimestral Manufacturera Regional (ETMR) (<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/muestra-trimestral-manufacturera-regional>)
- Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) (https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/427)

La Encuesta Anual Manufacturera (EAM) permite obtener la información básica del sector fabril colombiano. Dicha encuesta presenta el comportamiento del sector manufacturero de acuerdo con las normas establecidas por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev. 3) de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas). La encuesta no cubre la totalidad de los establecimientos, solo se aplica a aquellos con diez o más personas ocupadas, o con un valor de producción establecido anualmente, el cual se incrementa con base en el Índice de Precios al Productor (IPP). La EAM no presenta la información por regiones, sino que detalla algunos de los departamentos que conforman las diferentes regiones (DANE, 2015).

La Encuesta Trimestral Manufacturera Regional (ETMR) permite obtener información acerca de la evolución de las principales variables económicas (producción, ventas, personal ocupado, sueldos y salarios, prestaciones sociales y horas trabajadas) del sector fabril por regiones. Es representativa de la industria manufacturera nacional, que ocupa a diez o más personas, y de diferentes dominios de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 3) adaptada para Colombia. Es de aclarar que la ETMR no presenta la información por regiones, sino que detalla algunas de las principales ciudades o centros urbanos de Colombia. Para la ciudad de Bogotá, representa dieciocho dominios; para Medellín Área Metropolitana, quince dominios; para la región de Cali, Yumbo, Jamundí y Palmira, trece dominios; para la región de Barranquilla, Soledad, Cartagena, Malambo y Santa Marta, once dominios; para el Eje Cafetero, doce dominios; y para los Santanderes, diez dominios. Los dominios o actividades que se observan simultáneamente en las muestras regionales y con los cuales se pueden hacer comparaciones con el total nacional de la Muestra Mensual Manufacturera (MMM) trimestralizada son: alimentos y bebidas, confecciones, elaboración de sustancias y productos químicos, y papel, cartón y sus productos (DANE, 2016a).

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) proporciona, entre otras cosas, información en materia de mercado laboral. Actualmente, la GEIH produce información a nivel nacional, urbano-rural y para las trece principales ciudades y áreas metropolitanas. El universo para la GEIH está conformado por la población civil no institucional residente en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos, denominados territorios nacionales antes de la Constitución de 1991 (DANE, 2016b). La información de la GEIH se encuentra organizada de la siguiente manera:

- * Región Atlántico: incluye los departamentos Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, La Guajira.
- * Región oriental: incluye los departamentos Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta.
- * Región central: incluye los departamentos Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Caquetá, Antioquia.
- * Región Pacífico: incluye Chocó, Cauca, Nariño y Valle.
- * Bogotá.

3.1.2. Número de establecimientos (empresas, comercios, instituciones, etc.) según actividad económica por región en Colombia

Acorde con los resultados de la EAM 2014-2016, el número de establecimientos (empresas, comercios, e instituciones, etc.) por actividad económica que ocupan a diez o más personas se ha mantenido constante.

Las principales diferencias en el número de establecimientos se encuentran en el dominio 170 (Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón), en el que se refleja un crecimiento porcentual de 0,6 en 2015 con respecto a 2014; y en el dominio 309 (Fabricación de otros tipos de equipo de transporte n.c.p.), que presenta una disminución porcentual de 0,5 en el año 2015 con respecto al año 2014.

Las mayores variaciones en el número de establecimientos por departamento en 2015 con respecto a 2014 (Anexo 2) se encuentran en Bogotá (99 establecimientos menos), Antioquia (veinticuatro establecimientos menos), Valle (veinte establecimientos menos), Santander y Atlántico (con once establecimientos menos cada una), así como en Cundinamarca donde se refleja un aumento de doce establecimientos (figura 3).

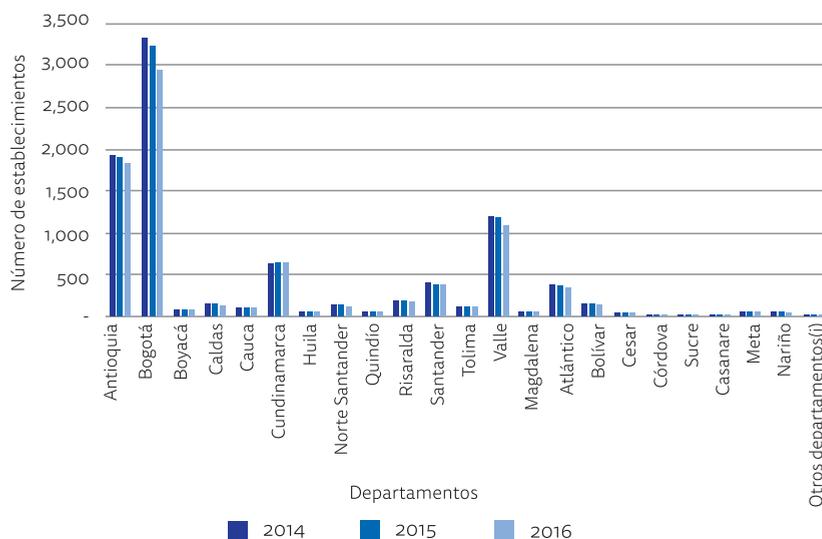


Figura 3. Número de establecimientos por departamentos en Colombia

Nota. Tomado de Encuesta Anual Manufacturera 2015.

El número de personas empleadas por actividad económica acorde con los resultados de la EAM 2014-2016 es en general estable; es decir, no refleja amplias variaciones. Las mayores variaciones se presentan en los dominios 139 (Fabricación de otros productos textiles) y 170 (Fabricación de papel, cartón, y productos de papel y cartón), en los que se refleja un aumento porcentual de 0,6 y 0,3, respectivamente; así como en los dominios 141 (Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel), 309 (Fabricación de otros tipos de equipos de transporte n.c.p.) y 281 (Fabricación de maquinaria y equipo de uso general), en los que se refleja una disminución en el número de personas ocupadas de 0,3 en los dos primeros y de 0,2 en el tercero (DANE, 2015).

Es importante señalar que el aumento del personal ocupado que se refleja en el dominio 139 es principalmente en personal permanente, y en el dominio 170 se refleja el personal temporal y familiares. Por su parte, la disminución en los dominios 141 y 281 es en personal permanente, y en el dominio 309 es en personal temporal y familiares (DANE, 2015).

A nivel de departamentos, se observan aumentos en el número de personas empleadas en Antioquia, Valle, Cundinamarca y Bogotá, principalmente. Las mayores disminuciones en el número de personas ocupadas se presentan en Bolívar, Meta y Casanare (figura 4).

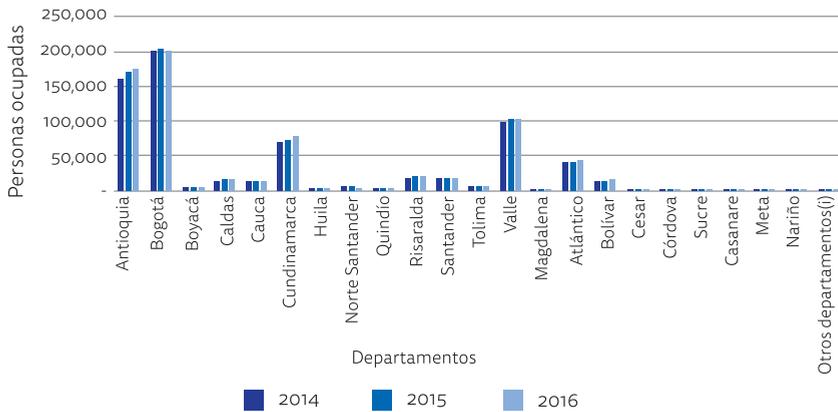


Figura 4. Número de personas ocupadas por departamentos en Colombia

Nota. Tomado de la Encuesta Anual Manufacturera 2015.

En Bogotá, de las quince actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2016, un total de ocho registró variaciones negativas en el número de personal ocupado (DANE, 2016a). Las mayores variaciones negativas se presentan en los dominios 3400 (Vehículos, autopartes y otros tipos de equipos de transporte), 2200 (edición e impresión) y 2600 (Maquinaria y equipo). Las mayores variaciones positivas se encuentran en los dominios 1900 (Curtido y preparado de cueros, fabricación de calzado y artículos de viaje) y 1530 (Lácteos, café, cacao, chocolate y confitería) (Anexo 4).

En Medellín y su Área Metropolitana, de las quince actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2015, un total de seis registró variaciones negativas en la cantidad de personal ocupado (DANE, 2016a). Las mayores variaciones negativas se encuentran en los dominios 1551 (Productos de panadería) y 1590 (Bebidas). Las variaciones positivas se encuentran en los dominios 1800 (Confecciones) y 1511 (Conservación de carne y derivados cárnicos) (Anexo 5).

En Cali, Yumbo, Jamundí y Palmira, de las doce actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2015, un total de cuatro registró variaciones negativas en la cantidad de personal ocupado (DANE, 2016a). Las mayores variaciones negativas se encuentran en los dominios 2500 (Caucho y plástico) y 1580 (Cacao, chocolate, confitería, condimentos y alimentos para lactantes). Por su parte, los mayores aumentos se encuentran en los dominios 1590 (Bebidas) y 1810 (Confecciones) (Anexo 6).

En Barranquilla, Soledad, Malambo, Cartagena y Santa Marta, de las diez actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2015, un total de siete registró variaciones negativas (DANE, 2016a). Los mayores aumentos en la cantidad de personal ocupado se encuentran en los dominios 1590 (Bebidas) y 3690 (Otras manufacturas). La mayor variación negativa se encuentra en el dominio 1510 (Conservación de carne y pescado) (Anexo 7).

En el Eje Cafetero, de las cinco actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2015, todas registran variaciones positivas en la cantidad de personal ocupado (DANE, 2016a). Las mayores variaciones se encuentran en los dominios 3690 (Otras manufacturas) y 2800 (Elaborados de metal) (Anexo 8).

- * En los Santanderes, de las siete actividades industriales analizadas en la Encuesta Trimestral Manufacturera 2014-2015, un total de cinco registra variaciones positivas en la cantidad de personal ocupado (DANE, 2016a). Las mayores variaciones se encuentran en los dominios 1900 (Calzado, partes y artículos de cuero) y 1810 (Confecciones). La mayor disminución en la cantidad de personal ocupado se encuentra en el dominio 2690 (Minerales no metálicos) (Anexo 9).
- * Salario promedio por actividad económica por región: Acorde con los resultados de la Encuesta Anual Manufacturera 2014-2015, los sueldos y salarios por actividad económica que ocupa a diez o más personas no han presentado amplias variaciones (Anexo 1).

Las principales variaciones negativas se encuentran en los dominios 201 (Fabricación de sustancias químicas básicas, abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados, plásticos y caucho sintético en formas primarias), 202 (Fabricación de otros productos químicos) y 109 (Elaboración de alimentos preparados para animales), que presentan una disminución porcentual de 1,6, 1,4, y 1,2, respectivamente en el año 2015 con respecto al año 2014. La mayor variación positiva se encuentra en el dominio 139 (Fabricación de otros productos textiles), que presenta un aumento porcentual de 4,8 en el año 2015 con respecto al año 2014 (DANE, 2015).

Las mayores variaciones en sueldos y salarios por departamento en 2015 con respecto a 2014 (Anexo 2) se encuentran en Antioquia, Cundinamarca, Valle, y Córdoba. Los tres primeros con aumento en sueldos y salarios, y Córdoba con la mayor disminución (figura 5).

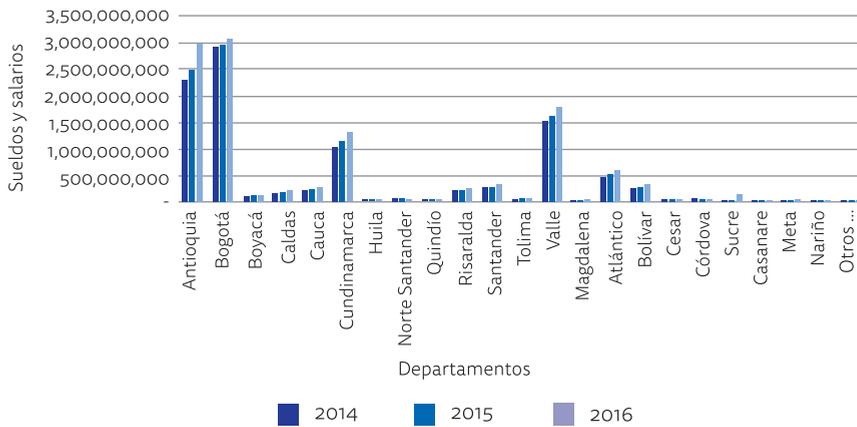


Figura 5. Sueldos y salarios por departamentos en Colombia

Nota. Tomado de la Encuesta Anual Manufacturera 2015.

3.1.3. Porcentaje de subempleo por actividad económica por región

La Gran Encuesta Anual Manufacturera de Hogares presenta el porcentaje de subempleo subjetivo y objetivo para las siguientes regiones:

- * Región Atlántico: incluye los departamentos Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, La Guajira.
- * Región Oriental: incluye los departamentos Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta.
- * Región Central: incluye los departamentos Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Caquetá, Antioquia.
- * Región Pacífico: incluye Chocó, Cauca, Nariño y Valle.
- * Bogotá.

El subempleo subjetivo se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales. Por su parte, el subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar los cambios necesarios (DANE, 2016b).

La región Pacífico presenta la mayor tasa de subempleo subjetivo y objetivo (36,4% y 14,5%, respectivamente) al cierre del segundo semestre de 2015,

en comparación con las otras regiones estudiadas (Anexo 3). La menor tasa de subempleo subjetivo y objetivo se encuentra en la región central con 24,9% y 8,9%, respectivamente.

3.2. Perfil económico regional de Chile

A continuación, se presenta el perfil económico de Chile teniendo en cuenta los siete componentes mencionados al inicio de esta sección.

Lista de regiones de Chile: De acuerdo con la Subsecretaría de Desarrollo Regional (2014), Chile se divide en quince regiones, las cuales se dividen en 54 provincias y estas se dividen a su vez en 364 comunas. Las quince regiones, ordenadas de norte a sur del país son:

- * XV de Arica y Parinacota.
- * I de Tarapacá
- * II de Antofagasta
- * III de Atacama
- * IV de Coquimbo
- * V de Valparaíso
- * VI del Libertador General Bernardo O'Higgins
- * VII del Maule
- * VIII del Bío Bío
- * IX de La Araucanía
- * XIV de Los Ríos
- * X de Los Lagos
- * XI Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo
- * XII de Magallanes y Antártica Chilena
- * Metropolitana de Santiago

Como redacta la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en septiembre de 2017 se publicó la creación de la XVI región de Ñuble. Debido a que este decreto es de carácter reciente, aún no se cuenta con estadísticas oficiales para dicha región.

A continuación, se encuentra una tabla con la población regional, en miles de personas, que demuestra cómo se concentran los habitantes. Estos porcentajes regionales de población serán utilizados más adelante para interpretar los tamaños regionales en ventas, empleo y salarios, entre otros.

Tabla 17. Población estimada por región en miles de personas en Chile

	Población 2014	Población 2015
I de Tarapacá	328,8	336,8
II de Antofagasta	613,3	622,6
III de Atacama	308,2	312,5
IV de Coquimbo	759,2	771,1
V de Valparaíso	1808,3	1825,8
VI del Libertador General Bernardo O'Higgins	910,6	918,8
VII del Maule	1035,6	1043
VIII del Bío Bío	2100,5	2114,3
IX de La Araucanía	983,5	989,8
X de Los Lagos	834,7	841,1
XI Aisen del General Carlos Ibáñez del Campo	107,3	108,3
XII de Magallanes y Antártica Chilena	163,7	164,7
XIII Metropolitana de Santiago	7228,6	7314,2
XIV de Los Ríos	401,5	404,4
XV de Arica y Parinacota	235,1	239,1
Total	17818,9	18006,5

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2018).

3.2.1. Fuentes de información para la elaboración del perfil económico regional en Chile

La información presentada en esta sección se basa en datos publicados por el Servicio de Impuestos Internos de Chile en su página web. Entre las páginas web consultadas para el perfil regional se encuentra el portal del Servicio de Impuestos Internos, en el que se describen todas las personas jurídicas que tienen un Rol Único Tributario (RUT), el cual corresponde en Chile al código identificador que reciben personas jurídicas y personas naturales. La información publicada por el Servicio de Impuestos Internos sobre las personas jurídicas de los años bajo estudio se encuentra en:

- <http://www.sii.cl/estadisticas/nominas/nominapersonasjuridicas.htm>

Además, se han obtenido datos específicos acerca de las empresas por cada región de Chile a partir de la información publicada por el Servicio de Impuestos Internos:

- http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm

El Servicio de Impuestos Internos publica las ventas y los salarios de las empresas en cada región con base en la Unidad de Fomento (UF), expresada en sus bases de datos en pesos chilenos (CLP). Para calcular los valores de las ventas, también se consultó la página web del Banco Central de Chile, a fin de conocer el valor del dólar y la tasa de cambio en los años bajo estudio, 2014 y 2015:

- http://www.bcentral.cl/documents/20143/32019/bcch_archivo_164038_es.pdf/56044967-59ed-c748-b073-41boag1d1500

En esta página web, se pudo encontrar la información acerca del valor del dólar en ambos años. En 2014, el valor del dólar fue de 570 CLP. En 2015, dicho valor correspondió a 654 CLP. De tal manera, se pudo transformar la información al dólar en cada año.

Para los tamaños de la población, se consideraron las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), publicadas en sus compendios estadísticos de 2014 y 2015, en:

- http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2014/compendio_2014.pdf?sfvrsn=5
- http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2015/compendio_estadistico_ine_2015.pdf?sfvrsn=4

Además, se consideraron fuentes como el Ministerio de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación, el portal Mifuturo.cl y la plataforma web del Congreso Nacional de Chile para responder a la tabla de equivalencia que se presenta después de los análisis regionales. Los enlaces considerados de estas fuentes son:

- <https://www.cnachile.cl/noticias/paginas/CRITERIOS-ON-LINE.aspx>
- https://www.leychile.cl/Consulta/listado_n_sel?itemsporpagina=10&-totalitems=28&npagina=1&_grupo_aporte=&agr=2&sub=787&comp=&tipCat=
- <https://www.ayudameduc.cl/ficha/reconocimiento-oficial-instituciones-de-educacion-superior>
- <http://www.mifuturo.cl/index.php/informes-sies/matriculados>

El motivo por el cual se presentan tablas para personas jurídicas y tablas para empresas de forma separada es que en Chile no todas las personas jurídicas corresponden a una sola empresa y viceversa, no todas las empresas pertenecen necesariamente a una persona jurídica.

De acuerdo con el Servicio de Impuestos Internos, sobre la diferencia entre personas naturales y personas jurídicas, se señala que una persona natural puede funcionar “como empresa individual o microempresa familiar”, mientras que las personas jurídicas pueden funcionar como “Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada, Sociedad Colectiva, Sociedad Comanditaria o Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL), entre otras”. Esta información fue tomada de:

- http://www.sii.cl/mipyme/emprendedor/documentos/fac_Datos_Comenza_2.htm

A su vez, se observa en una de las nóminas de personas jurídicas del Servicio de Impuestos Internos que una persona jurídica con un mismo RUT puede tener inscritas más de una empresa con rubros y/o subrubros distintos. Esto se puede observar en la planilla titulada “Nómina de actividades económicas de contribuyentes personas jurídicas”.

3.2.2. Número de establecimientos (empresas, comercios, instituciones, etc.) según actividad económica por región en Chile

La información disponible a partir de los datos del Servicio de Impuestos Internos se refiere, en primer lugar, a las personas jurídicas en cada región en los años comerciales bajo estudio. Posteriormente, se presentan las frecuencias de empresas por cada región.

Sobre las personas jurídicas, se ve un incremento total del 7,4%. Las regiones con mayor aumento de personas jurídicas se ubicaron principalmente en la zona sur del país, correspondiente a las regiones de Aisen, La Araucanía, O'Higgins y Los Lagos. La región metropolitana tuvo el menor incremento en personas jurídicas, con solo 6,3% observado.

Tabla 18. Total de personas jurídicas por región en Chile

Región	Año comercial		% incremento
	2014	2015	
I de Tarapacá	6773	7296	7,2
II de Antofagasta	10 194	11 343	10,1
III de Atacama	3717	4044	8,1
IV de Coquimbo	10 927	12 148	10,1
V de Valparaíso	38 466	41 738	7,8
VI del Libertador Bernardo O'Higgins	14 994	16 828	10,9
VII del Maule	16 978	18 692	9,2
VIII del Bío Bío	32 080	35 136	8,7
IX de La Araucanía	13 561	15 248	11,1
X de Los Lagos	16 036	17 878	10,3
XI Aysen del General Carlos Ibáñez del Campo	1793	2040	12,1
XII de Magallanes y la Antártica Chilena	4058	4411	8,0
XIII Metropolitana	247 254	263 740	6,3
XIV de Los Ríos	5770	6401	9,9
XV Arica y Parinacota	2797	3034	7,8
Sin Información	593	227	-161,2
Total	425 991	460 204	7,4

Nota. Tomado de Servicio de Impuestos Internos (2018).

A continuación, se presenta la cantidad de empresas por región en Chile, en los años 2014 y 2015. En la columna a la derecha, se puede ver que los mayores incrementos porcentuales entre 2014 y 2015 ocurrieron en las regiones de O'Higgins, Los Lagos, La Araucanía y Coquimbo. En estas cuatro regiones, hubo un aumento mayor a 2,2%. La región Metropolitana tuvo un incremento de 2,1%.

Tabla 19. Total de empresas por región en Chile

Región	2014	2015	% incremento
I de Tarapacá	18 779	19 116	1,8
II de Antofagasta	30 552	31 075	1,7
III de Atacama	16 251	16 521	1,6
IV de Coquimbo	39 308	40 268	2,4
V de Valparaíso	103 576	105 395	1,7
VI del Libertador General Bernardo O'Higgins	54 897	56 475	2,8
VII del Maule	69 950	71 120	1,6
VIII del Bío Bío	107 087	108 780	1,6
IX de La Araucanía	49 968	51 138	2,3
X de Los Lagos	52 943	54 298	2,5
XI Aisen del General Carlos Ibáñez del Campo	7914	8010	1,2
XII de Magallanes y Antártica Chilena	11 769	11 857	0,7
XIII Metropolitana de Santiago	452 602	462 268	2,1
XIV de Los Ríos	21 841	22 280	2,0
XV de Arica y Parinacota	14 562	14 618	0,4
Sin información	1596	821	-94,4
Total	1 053 595	1 074 040	1,9

Nota. Tomado de Servicio de Impuestos Internos (2018).

3.3.3. Número de personas empleadas por actividad económica por región

A continuación, se encuentra la tabla con la suma de trabajadores por persona jurídica en cada región de Chile. Aquí se puede observar que la mayoría de las regiones observó un aumento de las personas contratadas, excepto la región Metropolitana, la región de Atacama y la región de Magallanes.

Tabla 20. Total de personas empleadas por personas jurídicas por región en Chile

Región	Año comercial		% incremento
	2014	2015	
I de Tarapacá	87 892	89 612	1,9
II de Antofagasta	157 563	156 663	-0,6
III de Atacama	69 811	66 742	-4,6
IV Coquimbo	149 624	154 682	3,3
V Valparaíso	517 203	535 831	3,5
VI del Libertador Bernardo O'higgins	288 104	297 380	3,1
VII del maule	293 606	302 665	3,0
VIII del Bío Bío	513 006	532 195	3,6
IX de La Araucanía	217 463	218 617	0,5
X Los Lagos	264 119	269 139	1,9
XI Aisen del General Carlos Ibáñez del Campo	22 978	23 617	2,7
XII de Magallanes y la Antartica Chilena	55 031	54 683	-0,6
XIII Metropolitana	5 372 394	5 347 993	-0,5
XIV de Los Ríos	71 043	75 103	5,4
XV Arica y Parinacota	38 762	39 875	2,8
Sin información	354	554	36,1
Total	8 118 953	8 165 351	0,6

Nota. Tomado de Servicio de Impuestos Internos (2018). Estadísticas de empresas por región. http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm.

A continuación, se presenta la tabla con la suma de trabajadores por empresa, en donde se puede apreciar la diferencia por regiones en el total de personas empleadas.

Tabla 21. Total de personas empleadas por empresas por región en Chile

Región	2014	2015	% incremento
I de Tarapacá	101 098	101 882	0,8
II de Antofagasta	185 338	183 567	-1,0
III de Atacama	88 823	84 179	-5,5
IV de Coquimbo	194 342	196 223	1,0
V de Valparaíso	600 522	621 161	3,3
VI del Libertador General Bernardo O'Higgins	365 776	368 688	0,8
VII del Maule	362 335	368 460	1,7
VIII del Bío Bío	591 469	604 714	2,2
IX de La Araucanía	259 647	257 899	-0,7
X de Los Lagos	308 217	310 950	0,9
XI Aisen del General Carlos Ibáñez del Campo	29 551	29 517	-0,1
XII de Magallanes y Antártica Chilena	66 010	65 317	-1,1
XIII Metropolitana de Santiago	5 617 678	5 569 955	-0,9
XIV de Los Ríos	89 268	92 875	3,9
XV de Arica y Parinacota	51 859	52 897	2,0
Sin información	542	170	-218,8
Total	8 912 475	8 908 454	-0,05

Nota. Tomado de Servicio de Impuestos Internos (2018).

3.3.4. Salario promedio por actividad económica por región

El Servicio de Impuestos Internos no publica los datos de salario promedio para las personas jurídicas, aunque sí publica sus rentas percibidas y los tramos en que se ubican sus ventas. Por lo tanto, a continuación solo se presentan los salarios promedios de las empresas en cada región.

Estos salarios promedios corresponden al salario anual percibido por los trabajadores. El Servicio de Impuestos Internos los publica en Unidades de Fomento (UF), para lo cual se tuvo que hacer el cálculo anual de su conversión a dólares. La UF tuvo un valor promedio de 23 961 en 2014 y de 25 022 en 2015. Al aplicar el valor anual del dólar, 570 y 654, respectivamente, se obtiene que la UF en 2014 equivalió a 42,04 dólares y en 2015 equivalió a 38,26 dólares.

Tabla 22. Salarios anuales en dólares por región en Chile

	Salario anual en dólares	
	2014	2015
I de Tarapacá	5308	4689
II de Antofagasta	9594	8861
III de Atacama	8259	7469
IV de Coquimbo	6061	5622
V de Valparaíso	6958	6466
VI del Libertador Bernardo O'Higgins	4296	4161
VII del Maule	4134	3923
VIII del Bío Bío	6109	5691
IX de La Araucanía	5037	4928
X de Los Lagos	5384	5144
XI Aysén Carlos Ibáñez del Campo	4664	4442
XII de Magallanes y la Antártica Chilena	4671	4461
XIII Metropolitana	9287	8815
XIV de Los Ríos	6251	5923
XV de Arica y Parinacota	5510	5075
Sin Información	2319	3061
Total general	8024	7575

Nota. Tomado de Departamento de Estudios Económicos y Tributarios de la Subdirección de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios del Servicio de Impuestos Internos.

3.3.5. Porcentaje de subempleo por actividad económica por región

Infortunadamente, la información de subempleo regional no fue publicada por el Gobierno de Chile para los años 2014 y 2015. Solo desde 2018 se empezó a publicar el nivel de subempleo en Chile de manera oficial, pero este análisis se basa en nuevas versiones de las encuestas nacionales de empleo, por lo cual no es posible realizar un análisis retrospectivo de manera confiable.

3.4. Perfil económico regional México

México es un país altamente diverso, o como dicen: “hay muchos Méxicos”. Está entre los once países más poblados, con 120 millones de personas según el censo de 2015. Es la octava economía del mundo. A continuación, se presenta el perfil económico regional de México.

México es una república federativa, con 32 estados y una ciudad capital, Ciudad de México. El listado de los estados con su respectiva población y porcentaje respecto al total se presenta en la tabla 23. En México hay una diversidad enorme: hay una fuerte concentración de la población en Ciudad de México con casi nueve millones y en la zona conurbada en el Estado de México con dieciséis millones. Eso implica que el 21% de la población habita en Ciudad de México y sus alrededores. En cambio, hay estados poco poblados (Baja California Sur, Campeche, Colima) donde habita menos del 1% de la población nacional. Así mismo, hay alrededor de veinticinco millones de mexicanos viviendo en Estados Unidos, el vecino del norte.

En términos generales, el norte de México está más desarrollado económicamente que el sur. Esto implica que hay estados con un PIB per cápita alto y otros con un PIB bajo. También, hay diferencias enormes en cuanto a la tasa de pobreza, de urbanización y la escolaridad. Lo anterior implica también que los mercados de trabajo varían por ciudad o por estado. A su vez, cada estado tiene un sistema de educación superior particular: hay estados con más de 300 instituciones de educación superior (IES), frente a estados con solo una docena.

Esta diversidad tiene importantes implicaciones para el proyecto de empleo: hay egresados de una gran cantidad de IES, y varias IES ofrecen una gran cantidad de carreras profesionales. A su vez, hay una enorme diversidad de mercados laborales. Aunado a esto, hay importantes flujos migratorios, tanto en el interior del país como hacia el exterior. Influye también el hecho de que México es un país federativo: parte importante de las regulaciones y políticas se diseñan y operan en los estados o incluso en los municipios.

Tabla 23. Población total por región en México

Entidad federativa	Población total (2015)	Porcentaje (respecto a la población total)
Estados Unidos Mexicanos	119 530 753	100
Aguascalientes	1 312 544	1.1
Baja California	3 315 766	2.8
Baja California Sur	712 029	0.6
Campeche	899 931	0.8
Coahuila de Zaragoza	2 954 915	2.5
Colima	711 235	0.6
Chiapas	5 217 908	4.4
Chihuahua	3 556 574	3.0
Ciudad de México	8 918 653	7.5
Durango	1 754 754	1.5
Guanajuato	5 853 677	4.9
Guerrero	3 533 251	3.0
Hidalgo	2 858 359	2.4
Jalisco	7 844 830	6.6
México	16 187 608	13.5
Michoacán de Ocampo	4 584 471	3.8
Morelos	1 903 811	1.6
Nayarit	1 181 050	1.0
Nuevo León	5 119 504	4.3
Oaxaca	3 967 889	3.3
Puebla	6 168 883	5.2
Querétaro	2 038 372	1.7
Quintana Roo	1 501 562	1.3
San Luis Potosí	2 717 820	2.3
Sinaloa	2 966 321	2.5
Sonora	2 850 330	2.4
Tabasco	2 395 272	2.0
Tamaulipas	3 441 698	2.9
Tlaxcala	1 272 847	1.1
Veracruz de Ignacio de la Llave	8 112 505	6.8
Yucatán	2 097 175	1.8
Zacatecas	1 579 209	1.3

Nota. Tomado de Inegi (<https://www.inegi.org.mx/>).

3.4.1. Fuentes de la información para la elaboración del perfil económico regional en México

La información presentada del perfil económico de México se soporta en los datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi):

- <http://www.inegi.org.mx/>
- Empleo y ocupación (<https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/default.html#Tabulados>)
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (Denué) (<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denué/>)
- Diferentes datos tabulados por actividad económica (<https://www.inegi.org.mx/app/tmp/tabuladoscn/default.html?tema=CBS>)

3.4.2. Número de establecimientos (empresas, comercios, instituciones, etc.) según actividad económica por región en México

México cuenta con un avanzado sistema de consulta de datos en línea a través del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (Denué) del Inegi, el cual suministra los datos de identificación, ubicación, actividad económica y tamaño de los negocios activos en el territorio nacional (tanto a nivel específico por unidad de negocio, como a nivel de estadísticas generales según se filtre la información) y de forma actualizada. Sobre todo en el segmento de los establecimientos grandes, el Denué recoge y valida constantemente la información publicada y permite la descarga gratuita de todo el directorio o la información específica que requiera el usuario, con mapas y series de la distribución de establecimientos en el país según se filtre la información. Los datos actualizados de unidades económicas del territorio mexicano, según el Denué, son:

Tabla 24. Número de unidades económicas por sector

Actividad	Total
11 - Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	21954
21 - Minería	3831
22 - Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	8213
23 - Construcción	28378
31-33 - Industrias manufactureras	529994
43 - Comercio al por mayor	155113
46 - Comercio al por menor	2122600
48-49 - Transportes, correos y almacenamiento	38383
51 - Información en medios masivos	20620
52 - Servicios financieros y de seguros	97759
53 - Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	70274
54 - Servicios profesionales, científicos y técnicos	103578
55 - Corporativos	436
56 - Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	107373
61 - Servicios educativos	140803
62 - Servicios de salud y de asistencia social	208265
71 - Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	64870
72 - Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	579154
81 - Otros servicios excepto actividades gubernamentales	730133
93 - Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	81666
Total	5113397

Nota. Tomado de página web del Denué (<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>).

Como se observa en la tabla 24, las actividades económicas correspondientes a (46) Comercio al por menor, (81) Otros servicios excepto actividades gubernamentales, y (72) Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, son las que cuentan con un mayor número de establecimientos productivos en el país.

Por otra parte, la información de unidades productivas por región se presenta en la tabla 25, siendo los estados de México y Jalisco, junto con Ciudad de México, la capital, las regiones con el mayor número de unidades económicas por región, como se observa a continuación:

Tabla 25. Número de unidades económicas por región

Actividad	Total
(01) Aguascalientes	57 840
(02) Baja California	122 173
(03) Baja California Sur	35 378
(04) Campeche	40 816
(05) Coahuila de Zaragoza	108 422
(06) Colima	36 149
(07) Chiapas	190 905
(08) Chihuahua	124 219
(09) Ciudad de México	476 854
(10) Durango	63 004
(11) Guanajuato	262 283
(12) Guerrero	158 643
(13) Hidalgo	120 570
(14) Jalisco	371 623
(15) México	621 129

(16) Michoacán de Ocampo	229 968
(17) Morelos	102 760
(18) Nayarit	57 905
(19) Nuevo León	172 290
(20) Oaxaca	208 775
(21) Puebla	306 121
(22) Querétaro	85 804
(23) Quintana Roo	63 203
(24) San Luis Potosí	107 338
(25) Sinaloa	112 689
(26) Sonora	112 397
(27) Tabasco	74 962
(28) Tamaulipas	131 339
(29) Tlaxcala	73 274
(30) Veracruz de Ignacio de la Llave	301 436
(31) Yucatán	118 468
(32) Zacatecas	64 660
Total	5 113 397

Nota. Tomado de página web del Denué (<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denué/>).

3.4.3. Número de personas empleadas por actividad económica por región

En la tabla 26, se puede evidenciar el número de empleados ocupados de la industria manufacturera, dependientes de la razón social (en unidades) y de la variación porcentual con año base 2013. A nivel general de la industria manufacturera (sectores 31-33), se puede evidenciar una tendencia de crecimiento de empleos ocupados en la industria, llegando a 841 934 empleos en 2017, con un incremento del 3,7%.

Los subsectores con mayor crecimiento para 2017, y con tendencia creciente durante el periodo 2014-2017 fueron el 339 (Otras industrias manufactureras), el 336 (Fabricación de equipos de transporte) y el 314 (Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir), con incrementos del 7%, 6,5% y 4,2%, respectivamente. Otros sectores como el 331 (Industrias metálicas básicas) y el 333 (Fabricación de maquinaria y equipo) habían presentado una caída para 2016, pero tuvieron grandes incrementos del 5,9% y 5,0%, respectivamente, en 2017.

Por otra parte, los sectores 324 (Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón), 313 (Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles) y 323 (Impresión e industrias conexas) fueron los que presentaron mayor disminución en el número de empleados ocupados, correspondiente a -2,7%, -3,5% y -3,6%, respectivamente, con los sectores 324 y 323 en tendencia negativa durante los tres últimos periodos.

Tabla 26. Empleados ocupados de la industria manufacturera, dependientes de la razón social (en unidades) y variación porcentual con año base 2013

Concepto	Empleados ocupados de la industria manufacturera, dependientes de la razón social (en unidades)				Variación porcentual			
	2014	2015	2016	2017R	2014	2015	2016	2017R
31-33 - Industrias manufactureras	769 153	801 246	811 946	841 934	1,8	4,2	1,3	3,7
311 - Industria alimentaria	106 662	108 688	112 358	112 080	0,8	1,9	3,4	-0,2
312 - Industria de las bebidas y del tabaco	25 172	25 183	25 045	25 663	-8,8		-0,5	2,5
313 - Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	13 375	13 414	13 964	13 470	-0,8	0,3	4,1	-3,5
314 - Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	4 268	4 486	4 513	4 704	-12,2	5,1	0,6	4,2
315 - Fabricación de prendas de vestir	26 385	26 018	26 253	25 984	-8,8	-1,4	0,9	-1,0
316 - Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	10 987	11 122	11 359	11 070	-4,8	1,2	2,1	-2,5
321 - Industria de la madera	8 467	8 493	8 138	8 186	-4,7	0,3	-4,2	0,6
322 - Industria del papel	17 617	17 414	17 232	17 450	0,4	-1,2	-1,0	1,3
323 - Impresión e industrias conexas	14 503	15 187	14 733	14 199	-0,3	4,7	-3,0	-3,6
324 - Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	30 562	30 271	27 563	26 806	1,0	-1,0	-8,9	-2,7
325 - Industria química	75 128	71 763	68 006	67 583	-0,9	-4,5	-5,2	-0,6
326 - Industria del plástico y del hule	33 105	33 633	34 223	35 517	-4,4	1,6	1,8	3,8
327 - Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	14 872	14 784	14 540	15 033	-7,3	-0,6	-1,7	3,4
331 - Industrias metálicas básicas	20 080	21 456	21 399	22 664	3,9	6,9	-0,3	5,9
332 - Fabricación de productos metálicos	39 416	40 862	40 747	41 537	2,7	3,7	-0,3	1,9
333 - Fabricación de maquinaria y equipo	49 335	54 682	54 232	56 950	1,1	10,8	-0,8	5,0
334 - Fabricación de equipos de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	112 542	121 605	128 031	140 931	15,4	8,1	5,3	10,1
335 - Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipos de generación de energía eléctrica	32 502	30 970	31 640	34 139	-3,0	-4,7	2,2	7,9
336 - Fabricación de equipos de transporte	85 947	101 212	105 952	112 848	5,8	17,8	4,7	6,5
337 - Fabricación de muebles, colchones y persianas	13 778	13 843	14 542	15 012	-0,8	0,5	5,0	3,2
339 - Otras industrias manufactureras	34 450	36 160	37 476	40 108	4,6	5,0	3,6	7,0

Nota. Tomado de base de datos de Inegi (<https://www.inegi.org.mx/app/tmp/tabuladoscn/default.html?tema=CBS>).

3.4.4. Salario promedio por actividad económica por región

En la tabla 27, se presentan los datos del Inegi acerca de los salarios medios pagados en la industria manufacturera, en pesos mexicanos, con año base 2013.

Tabla 27. Salarios medios pagados de la industria manufacturera (pesos por puesto) y variación porcentual anual con año base 2013

Concepto	Salarios medios pagados de la industria manufacturera (pesos por puesto)				Variación porcentual por año			
	2014	2015	2016	2017R	2014	2015	2016	2017R
31-33 - Industrias manufactureras	101 434	106 714	113 924	121 031	3,7	5,2	6,8	6,2
311 - Industria alimentaria	71 064	73 920	77 611	82 271	2,9	4,0	5,0	6,0
312 - Industria de las bebidas y del tabaco	102 609	110 962	120 977	128 031	5,9	8,1	9,0	5,8
313 - Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	97 929	104 196	108 800	113 001	3,9	6,4	4,4	3,9
314 - Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	55 925	57 778	59 906	65 054	5,0	3,3	3,7	8,6
315 - Fabricación de prendas de vestir	57 823	60 053	62 844	66 182	3,6	3,9	4,6	5,3
316 - Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	67 135	69 365	73 585	78 169	0,9	3,3	6,1	6,2
321 - Industria de la madera	67 477	70 104	72 078	76 500	4,7	3,9	2,8	6,1
322 - Industria del papel	114 566	124 144	129 222	136 053	5,0	8,4	4,1	5,3
323 - Impresión e industrias conexas	83 620	88 468	93 458	98 270	4,4	5,8	5,6	5,1
324 - Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	130 563	137 722	143 758	155 696	- 2,7	5,5	4,4	8,3
325 - Industria química	161 717	156 743	177 203	187 062	11,7	- 3,1	13,1	5,6
326 - Industria del plástico y del hule	103 415	107 076	114 871	121 268	7,1	3,5	7,3	5,6
327 - Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	72 948	71 411	74 981	77 841	- 4,6	- 2,1	5,0	3,8
331 - Industrias metálicas básicas	190 116	194 111	222 892	222 815	6,0	2,1	14,8	

332 - Fabricación de productos metálicos	83 912	88 474	91 660	98 966	1,6	5,4	3,6	8,0
333 - Fabricación de maquinaria y equipo	140 120	143 086	156 298	161 345	2,5	2,1	9,2	3,2
334 - Fabricación de equipos de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	167 371	176 075	185 381	187 256	4,1	5,2	5,3	1,0
335 - Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipos de generación de energía eléctrica	119 637	124 804	132 902	139 649	4,4	4,3	6,5	5,1
336 - Fabricación de equipos de transporte	130 956	137 653	146 814	159 048	3,0	5,1	6,7	8,3
337 - Fabricación de muebles, colchones y persianas	70 567	73 337	78 066	83 235	4,8	3,9	6,4	6,6
339 - Otras industrias manufactureras	90 253	95 538	97 679	101 246	- 2,7	5,9	2,2	3,7

Nota. Tomado de base de datos de Inegi (<https://www.inegi.org.mx/app/tmp/tabuladocscn/default.html?tema=CBS>).

De los datos anteriores, es importante resaltar que la industria manufacturera en México ha presentado un incremento salarial en el periodo 2014-2017, pasando de 101 434 a 121 031 pesos mexicanos, que corresponde al salario anual pagado en la industria manufacturera. Anexo a lo anterior, todos los sectores han presentado tendencias positivas en el periodo 2015-2017.

Los subsectores que han presentado una mayor variación positiva son el 314 (Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir), el 324 (Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón) y el 336 (Fabricación de equipos de transporte), con aumentos de 8,6 %, 8,3 % y 8,3 %, respectivamente.

Por último, los subsectores de la industria manufacturera que tuvieron los salarios medios pagados más altos durante 2017 fueron: el 331 (Industrias metálicas básicas), el 334 (Fabricación de equipos de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos) y el 325 (Industria química).

3.4.5. Porcentaje de subempleo por actividad económica por región en México

En la tabla 28, se presentan las tasas de subocupación nacional trimestral respecto a la población ocupada.

Tabla 28. Tasa de subocupación-serie desestacionalizada de la tasa de subocupación, nacional trimestral (porcentaje respecto a la población ocupada)

Periodo	Tasa	Variación trimestral
2016		
I	8,0	-0,7
II	7,8	-0,2
III	7,7	-0,2
IV	7,2	-0,5
2017		
I	7,2	0,0
II	7,1	-0,1
III	6,9	-0,2
IV	6,9	0,0
2018		
I	6,8	-0,1
II	7,0	0,2
III	7,0	0,0
IV	6,9	

Nota. Tomado de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=812>

A partir de lo anterior, se evidencian variaciones negativas tanto a nivel trimestral como en el periodo 2016-2018, disminuyendo de una tasa promedio de 7,68 % en 2016 a 6,93 % en 2018.

3.5. Perfil económico regional Perú

Perú tiene una superficie de 1 285 215,60 km² y se divide en tres regiones naturales: costa, sierra y selva. Cuenta con veinticinco departamentos. La costa tiene nueve departamentos, el más extenso es Pura con 35 892,49 km², seguido de Lima con 34 801,59 km² y La Libertad con 25 499,90 km².

La sierra tiene once departamentos, el más extenso es Puno con 71 999,00 km², seguido de Cusco con 71 986,50 km² y Arequipa con 63 345,39 km². La selva tiene cinco departamentos: el más grande es Loreto con una extensión de 368 851,59 km², seguido de Ucayali con 102 399,94 km² y Madre de Dios con 85 300,54 km².

Tabla 29. Superficie del territorio nacional, según región natural

Región natural	Superficie		
	Hectáreas		%
Total	128 521 560		100,0
Tierras de la costa	15 087 282		11,7
Tierras de la sierra	35 898 894		28,0
Tierras de la selva o Amazonia	77 535 384		60,3

Nota. Tomado de Ministerio de Agricultura del Perú.

Tabla 30. Regiones del Perú

Región	Departamentos	Superficie (km ²)
Total		1 285 215,60
Costa	Lima	34 801,59
	La Libertad	25 499,90
	Piura	35 892,49
	Ica	21 327,83
	Lambayeque	14 231,30
	Callao	146,98
	Tumbes	4 669,20
	Tacna	16 075,89
Sierra	Moquegua	15 733,97
	Cusco	71 986,50
	Pasco	25 028,26
	Ayacucho	43 814,80
	Huánuco	37 021,47
	Junín	44 326,55
	Cajamarca	33 317,54
	Arequipa	63 345,39
	Áncash	35 914,81
	Apurímac	20 895,79
	Huancavelica	22 131,47
Puno	71 999,00	
Selva	San Martín	51 253,31
	Ucayali	102 399,94
	Loreto	368 851,95
	Madre de Dios	85 300,54
	Amazonas	39 249,13

Nota. Tomado de INEI (2017).

3.5.1. Número de establecimientos (empresas, comercios, instituciones, etc.) según actividad económica por región en Perú

El Directorio Central de Empresas y Establecimientos elaborado por el INEI ha registrado, al finalizar el primer trimestre de 2018, que Perú ascendió a 2 332 218 unidades, lo que es mayor en 7,1% respecto al similar periodo del año anterior.

Así mismo, mediante el “Informe Técnico Demografía Empresarial en el Perú”, elaborado con el Directorio Central de Empresas y Establecimientos del INEI y cuya fuente principal de información es el Registro Único de Contribuyentes de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), se evidenció que se crearon 66 067 empresas y se dieron de baja 37 449, esto es, una variación neta de 28 618 unidades económicas. La tasa de nacimientos de empresas que relaciona las unidades económicas creadas en el primer trimestre de 2018 con el stock empresarial representó el 2,8% del total, mientras que la tasa de mortalidad empresarial fue de 1,6% en el mismo periodo (INEI, 2018).

Como se muestra en la tabla 31, en el año 2016 el Perú registró una densidad empresarial de 68 empresas por cada mil habitantes. Por segmento empresarial, se registraron 64 microempresas por cada mil habitantes y tres pequeñas empresas por cada mil habitantes a nivel nacional (INEI, 2018).

Tabla 31. Densidad empresarial según segmento empresarial 2016 en Perú

Segmento empresarial	Total de empresas	Porcentaje	Densidad empresarial (empresa/mil hab.)
Total	2 124 280	100	67,5
Microempresa	2 011 153	94,7	63,9
Pequeña empresa	92 789	4,4	2,9
Gran y mediana empresa	13 031	0,6	0,4
Administración pública	7307	0,3	0,2

Nota. Tomado de “Perú: estructura empresarial 2016” (INEI, 2017).

Se observa en la figura 6 que la región que registró mayor densidad empresarial fue Madre de Dios con 110 empresas por cada mil habitantes; le siguen la Provincia de Lima con 102 empresas por cada mil habitantes y Tacna con 97 empresas por cada mil habitantes. Por otro lado, las regiones que registraron menor densidad empresarial fueron: Huancavelica (20,1), Amazonas (30,2) y Cajamarca (30,8) (INEI, 2017).

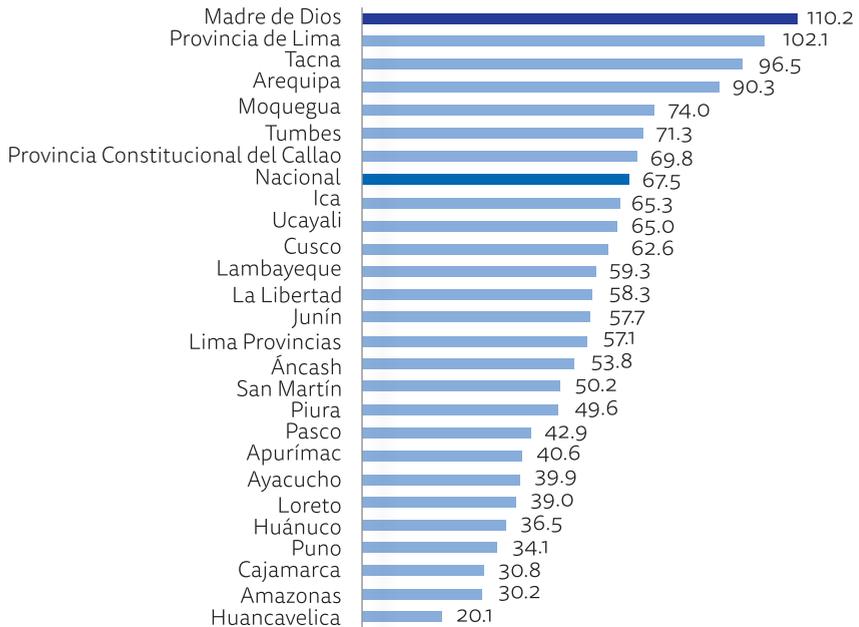


Figura 6. Densidad empresarial según región 2016

Nota. Tomado de Mercados & Regiones (2017).

A nivel nacional, la mayor densidad empresarial se registró en las actividades de comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas con 30,6; es decir, en el Perú hubo 31 empresas comerciales por cada mil habitantes. Otras actividades que registraron una importante densidad empresarial fueron: otros servicios (10,0), servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial (7,1), actividades de la industria manufacturera (5,5) y actividades de servicios de comida y bebidas (5,1) (INEI, 2017)

Tabla 32. Densidad empresarial según actividad económica 2016 en Perú

Actividad económica	Total de empresas	Porcentaje	Densidad empresarial (empresa/mil hab.)
Total	2 124 280	100,0	67,5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	36 973	1,7	1,2
Explotación de minas y canteras	11 040	0,5	0,4
Industrias manufactureras	173 427	8,2	5,5
Electricidad, gas y agua	4263	0,2	0,1
Construcción	55 087	2,6	1,7
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	962 037	45,3	30,6
Transporte y almacenamiento	108 221	5,1	3,4
Actividades de alojamiento	22 834	1,1	0,7
Actividades de servicio de comidas	159 795	7,5	5,1
Información y comunicación	52 017	2,5	1,7
Servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial	224 042	10,5	7,1
Otros servicios ¹	314 544	14,8	10,0

Nota. Tomado de "Perú: estructura empresarial 2016" (INEI, 2017).

Una de las actividades de gran importancia para el país, debido a que genera una importante cantidad de empleo y aporte en la producción, es la industria manufacturera. Este sector registró una densidad empresarial de 5,5 a nivel nacional, es decir, hubo seis empresas manufactureras por cada mil habitantes. Se destaca en este sector la industria textil y de cuero, que reportó mayor concentración y mayor densidad empresarial.

¹ Otros servicios: la mayoría de estos servicios se registró en la industria manufacturera y se registró

en la Provincia de Lima, con 9,8. Esto demuestra que Lima tiene más cobertura empresarial, ya que por cada mil habitantes existen diez empresas de la industria manufacturera.

Otras regiones con elevada densidad empresarial fueron: Arequipa (7,9), Tacna (7,0) y Madre de Dios (6,4). En tanto que Huancavelica (1,3), Amazonas (1,8), Loreto (2,1) y Cajamarca (2,3) son regiones que tienen menor densidad empresarial (INEI, 2017).

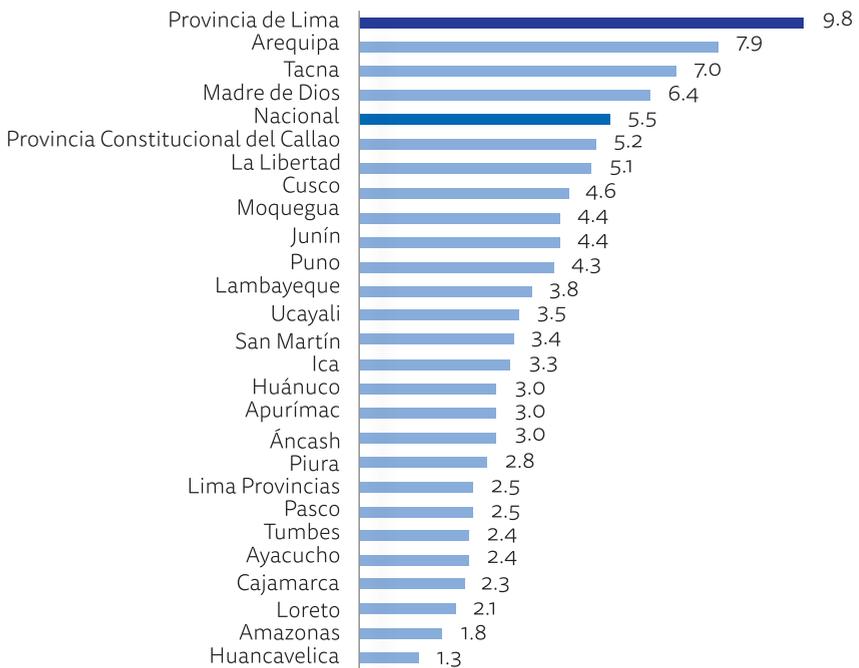


Figura 7. Densidad empresarial de las empresas manufactureras 2016.

Nota. Tomado de Mercados & Regiones (2017)..

A nivel nacional, el sector comercio obtuvo una densidad empresarial de 30,6; esto significa que existen 31 empresas comerciales por cada mil habitantes. La mayor densidad empresarial en el sector comercio se registró en la región de Tacna con 52,0, es decir, 52 empresas comerciales por cada mil habitantes. Esto indicaría que la región presentó un significativo desarrollo empresarial en la actividad comercial.

La Provincia de Lima, por su parte, fue la segunda región con mayor densidad empresarial con 46,0 empresas comerciales por cada mil habitantes; le siguen Madre de Dios con 44,6 y Arequipa con 41,2. Por otro lado, las regiones con menor densidad empresarial fueron Huancavelica (8,6), Amazonas (9,0) y Cajamarca (12,7) (INEI, 2017).

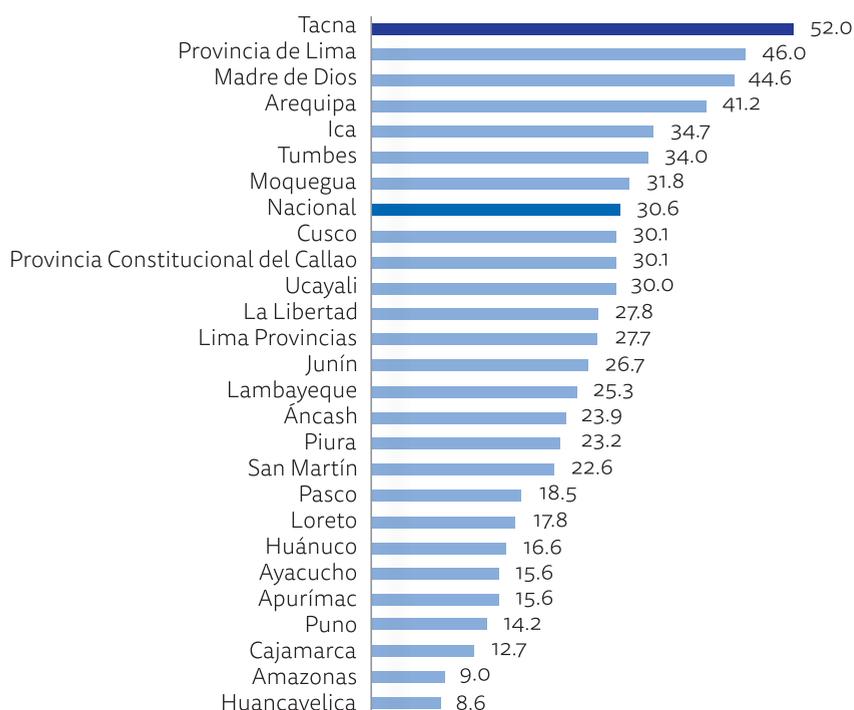


Figura 8. Densidad empresarial de las empresas comerciales 2016

Nota. Tomado de *Mercados & Regiones* (2017).

La actividad de servicios registró una densidad empresarial de 28,0 a nivel nacional. En tanto que la región que registró la mayor densidad empresarial fue la Provincia de Lima con 43,0; es decir, por cada mil habitantes hubo 43 empresas de servicios. Las actividades en este sector con mayor representatividad fueron: otros servicios, servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial, y actividades de alojamiento y de servicios de comida. En densidad empresarial, le siguen Madre de Dios (36,4), Arequipa (36,3), Moquegua (35,4), Tacna (34,6) y la Provincia Constitucional del Callao (33,0) (INEI, 2017).

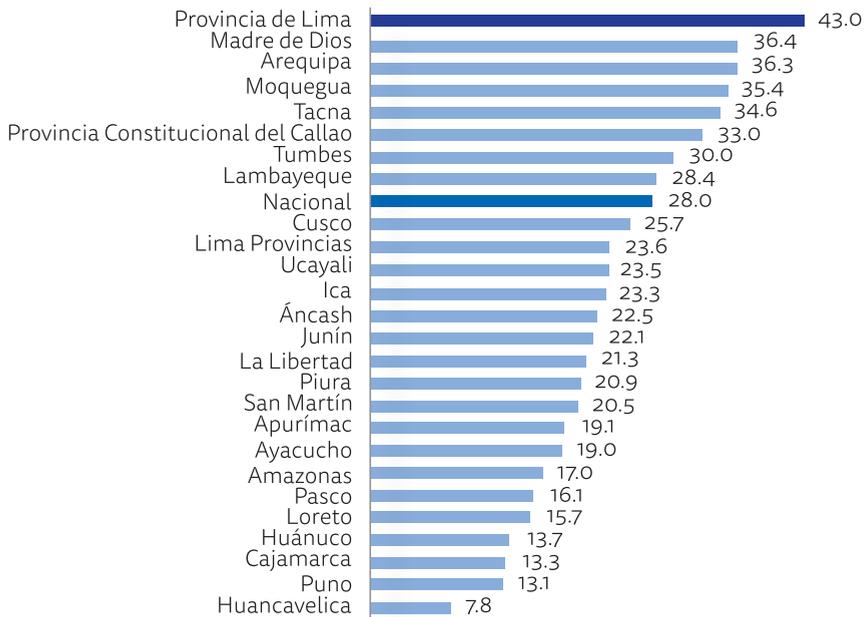


Figura 9. Densidad empresarial de las empresas manufactureras 2016

Nota. Tomado de Mercados & Regiones (2017).

3.5.2. Número de personas empleadas por actividad económica por región

El mayor número de personas empleadas se registró en la región de la costa. Como se puede ver en la tabla 33, las actividades con mayor representatividad en esta región fueron: manufacturera, construcción, comercio, transporte y comunicaciones, y otros servicios. Mientras que las actividades más representativas en la sierra fueron: agricultura, pesca y minería.

Tabla 33. PEA ocupada según actividad económica por región natural 2016 en Perú

Actividad económica	Región natural		
	Costa	Sierra	Selva
Agricultura, pesca y minería	888,6	2479,3	924,7
Manufactura	1096,8	346,5	98,4
Construcción	608,2	291,0	98,1
Comercio	1924,6	697,5	342,9
Transportes y comunicaciones	938,6	275,9	147,3
Otros servicios ²	3385,1	1163,3	490,4
Total	8841,9	5253,5	2101,7

Nota. Tomado de "Encuesta Nacional de Hogares" del INEI 2016.

Una de las actividades de gran importancia para el país, dado que genera una importante cantidad de empleo, es la agricultura y la pesca. Como se puede ver en la tabla 34, la región con mayor porcentaje de PEA ocupada es Huancavelica con 65,2.

Otras regiones con elevado porcentaje de ocupación según la actividad económica fueron: Tacna en comercio, Callao en manufactura, Tumbes en transporte y comunicaciones, Madre de Dios en hoteles y restaurantes, Moquegua en construcción y Pasco en minería.

² Otros servicios lo componen las ramas de actividad de electricidad, administración pública, defensa, planes de seguridad social, hoteles y restaurantes, inmobiliarias y alquileres, enseñanza, gas y agua, intermediación financiera, actividades de servicios sociales y de salud, otras actividades de servicio comunitarias, sociales y personales, y hogares privados con servicio doméstico.

Tabla 34. Porcentaje de la PEA ocupada según rama de actividad por departamentos en Perú 2016

Departamento	Manufactura	Minería	Agricultura y pesca	Construcción	Comercio	Transporte y comunicaciones	Hoteles y restaurantes	Inmobiliarias y alquileres	Enseñanza	Administración pública, defensa	Otros servicios
Amazonas	4,5	0,1	57,7	4,9	10,8	3	4,4	1,2	5,1	5,1	4,4
Ancash	8,1	0,8	37,3	4,8	15,7	7,0	6,4	2,7	6,0	6,0	7,7
Apurímac	2	1	57,8	4,5	11,9	3,2	4,8	0,7	5	5	3,8
Arequipa	10	4,2	15	7,1	19,7	10	7,6	5	6,9	6,9	10,4
Ayacucho	4,3	0,9	50,1	6	12,5	4,3	4,3	1,7	5,3	5,3	6,1
Cajamarca	7,1	0,8	56,3	4,7	11,6	3,8	3,2	1	3,8	3,8	5,1
Callao	14,1	1	0,9	6,9	20,7	13,6	7,5	10,7	6,2	6,2	13,8
Cusco	7	0,7	41,8	5,1	15,8	5,4	6,6	2,3	4,6	4,6	4,5
Huancavelica	2,9	1,7	65,2	3,4	9,5	2	2,6	0,4	2,7	2,7	3,6
Huánuco	3,7	0,9	51	4,5	12,4	6,1	5,9	1,3	4,2	4,2	5,6
Ica	8,8	1,2	22,2	5,8	19,7	9,6	9	4,9	4,3	4,3	10,4
Junín	5,9	2,2	41,8	4,9	14,6	5,6	6,5	3,1	4,6	4,6	6,9
La Libertad	11,6	1,4	24,9	5,8	17,4	8,2	7,8	4,4	5,1	5,1	9,9
Lambayeque	10,7	0,2	21,5	6,1	22,3	9,6	6,1	3,2	5,9	5,9	10,3
Lima	13,5	0,7	3,6	7,3	22,2	10,8	7,5	8,6	6	6	15,1
Loreto	5,7	0,1	31,1	4,4	19,2	9,6	9,3	2,6	5,5	5,5	7,9
Madre de Dios	6,5	5,3	21,4	5,8	20,9	10,4	11,7	3,3	4,3	4,3	6
Moquegua	5,9	3	25	8,8	15	5,8	6,8	4,6	5,7	5,7	7,1
Pasco	4,5	5,9	46,3	5,6	10,6	4,9	4,8	2,5	4,6	4,6	5,4
Piura	8,6	0,2	31,6	5,8	19,1	8,2	7,9	3,1	4,2	4,2	8,1
Puno	8,6	4,1	40,4	6,9	15,1	6,5	4,3	1,1	5,2	5,2	3,9
San Martín	4	0	49,8	5,6	13,7	5,8	6,3	1,5	3,8	3,8	6,5
Tacna	6,6	1	16,3	8,3	23,7	9,1	8,6	4,4	5,2	5,2	9,8
Tumbes	6,3	0,1	15,9	4,9	22,9	16	8,7	3,7	5,6	5,6	9
Ucayali	7,5	0,5	23,1	6,5	21,8	11,6	9,4	2,4	4,5	4,5	7,2
Total	9,5	1,2	25,3	6,2	18,3	8,4	6,8	4,8	5,3	5,3	9,8

Nota. Tomado de "Encuesta Nacional de Hogares" del INEI 2016.

3.5.3. Salario promedio por actividad económica por región

En mayo de 2016, en una de sus acciones finales como jefe de Estado, el presidente Ollanta Humala decretó el último aumento de la remuneración mínima vital (RMV) de su gestión, de 750 a 850 soles. En el segundo semestre de 2016, el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski Godard no implementó ninguna política pública laboral que estuviera orientada a elevar el monto de la RVM, como tampoco de los ingresos laborales en general. A pesar del aumento de 2016, la distribución del ingreso muestra algunos retrocesos. Así, respecto al año 2015 se registra un incremento en el porcentaje de trabajadores que reciben menos de una RMV (al pasar de 45,7% a 49,4%), mientras que los que reciben entre una y dos RMV y más de 2 RMV muestran retrocesos de 1% y 2,8%, respectivamente.

Por otro lado, existe un amplio porcentaje de la PEA ocupada no asalariada (81%) que recibe ingresos menores a los 1275 soles, equivalentes a 1,5 RMV; mientras que un porcentaje aproximado (84,6%) se registra en el sector asalariado, pero con ingresos de hasta 2550 soles, que representan 3 RMV.

Tabla 35. Remuneración mínima vital por rango de ingresos en función de la remuneración mínima vital de Perú, 2015-2016 (en porcentajes)

Rango de ingresos	2015			2016		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Menos de 1 RMV	45,7	36,1	58	49,4	39,9	61,5
Entre 1 a 2 RMV	30,2	33,4	26	29,2	33	24,3
Más de 2 RMV	24,2	30,5	16	21,4	27,1	14,2
Total relativo	100	100	100	100	100	100

Nota. Tomado de INEI, 30 de diciembre de 2017.

Los ingresos laborales de la PEA ocupada han mantenido una tendencia creciente en el año 2016, al situarse en 1371 soles, superior en 66 soles a lo registrado el año 2015. En cuanto a la distribución del ingreso por sexo, aunque la brecha tiende a reducirse (pasando de 36,3% en 2010 a 29,2% en 2016), aún persiste una desigualdad importante entre los ingresos promedios de los hombres y los ingresos promedios de las mujeres, en una proporción de 1,41% a favor de los hombres.

Tabla 36. Brecha de los ingresos laborales de la PEA ocupada por género en Perú

Sexo	2015	2016
Total	S/. 1305,00	S/. 1371,00
Hombres	S/. 1475,00	S/. 1556,00
Mujeres	S/. 1053,00	S/. 1101,00
Brecha a favor de los hombres	S/. 28,60	S/. 29,20

Nota. Tomado de INEI, 02 de enero de 2018.

Los ingresos laborales por actividad económica y por sexo nos permiten identificar importantes diferencias. Las actividades con más baja remuneración forman parte del sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca), que emplea a un cuarto de la PEA ocupada del país, con un ingreso promedio por debajo de la RMV (680 soles); así como el trabajo doméstico (919 soles), con ingresos apenas por encima del sueldo mínimo. Durante 2016, algunas actividades registraron incrementos importantes de sus ingresos promedios. Es el caso del comercio, que pasó de 871 a 1236 soles; la industria de bienes de consumo (de 817 a 1233 soles); y los servicios personales (de 877 a 1004 soles). Todos estos sectores suman el 38 % de la PEA. Si le agregamos los servicios personales (1004 soles), que ganan ligeramente por encima de este monto, estamos hablando de dos tercios (66 %) de la PEA con remuneraciones cercanas al mínimo vital. Por otro lado, las actividades económicas con mayores ingresos (minería y la industria de bienes intermedios y de capital) tienen impactos reducidos en el promedio total de los ingresos, al ser poco intensivos en mano de obra. Juntas no superan el 10 % de la PEA.

Tabla 37. Ingreso promedio de la PEA ocupada por actividad económica y género 2016 en Perú

Rama de actividad económica	Género		
	Total	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	S/. 680,00	S/. 769,00	S/. 408,00
Minería	S/. 3301,00	S/. 3289,00	S/. 3435,00
Industria de bienes de consumo	S/. 1233,00	S/. 1596,00	S/. 811,00
Industria de bienes intermedios y de capital	S/. 2007,00	S/. 1994,00	S/. 2108,00
Construcción	S/. 1729,00	S/. 1706,00	S/. 2190,00
Comercio	S/. 1236,00	S/. 1716,00	S/. 923,00
Servicios no personales	S/. 1876,00	S/. 1919,00	S/. 1799,00
Servicios personales	S/. 1004,00	S/. 1410,00	S/. 852,00
Hogares	S/. 919,00	S/. 959,00	S/. 917,00
Total	S/. 1371,00	S/. 1556,00	S/. 1101,00

Nota. Tomado de INEI, 02 de enero de 2018.

Entre las remuneraciones promedio mensuales de los jóvenes profesionales universitarios, según rangos de carrera, los salarios más elevados los tienen los egresados que estudiaron: Medicina, con un ingreso promedio mensual de 4157 soles; Ingeniería de Telecomunicaciones, con un ingreso promedio mensual de 4149 soles; y Ciencias Políticas, con un ingreso promedio mensual de 4141 soles. Entre las carreras universitarias con menores ingresos se encuentran Educación Secundaria, con 1775 soles mensuales; Educación Primaria, con 1673 soles mensuales; y Educación Inicial, con 1591 soles mensuales.

Tabla 38. Remuneración promedio mensual, mínima y máxima, de jóvenes profesionales universitarios según familia de carreras 2016 en Perú

Familia de carreras universitarias	Ingreso promedio	Mínimos y máximos de ingresos en nuevos soles
Medicina	4157	De 1800 a 6200
Ingeniería de Telecomunicaciones	4149	De 1900 a 7200
Ciencias Políticas	4141	De 1900 a 6600
Ingeniería Eléctrica	4108	De 1800 a 6800
Geología	4037	De 1700 a 6800
Ingeniería Civil	3873	De 1500 a 6400
Ingeniería Minera, Metalurgia y Petróleo	3820	De 1700 a 6700
Otras carreras de Administración	3810	De 1500 a 6800
Ingeniería Industrial	3790	De 1500 a 6600
Ingeniería Mecánica	3722	De 1500 a 6400
Economía	3701	De 1500 a 6800
Ingeniería Electrónica	3604	De 1500 a 6300
Agronegocios	3595	De 1500 a 5600
Marketing	3538	De 1300 a 6600
Ingeniería de Sistemas y Cómputo	3430	De 1400 a 5900
Estadística	3308	De 1400 a 5700
Investigación Operativa	3296	De 1700 a 5000
Ingeniería Sanitaria	3275	De 1400 a 5800
Geografía	3238	De 1800 a 5200
Ingeniería Naval y Aeronáutica	3126	De 1400 a 4700
Arquitectura y Urbanismo	3116	De 1100 a 5600
Servicios Sociales y Asistenciales	2980	De 1300 a 5100
Ciencias de la Comunicación	2955	De 1300 a 5300
Ciencias Forestales	2943	De 1400 a 5400
Bibliotecología y Archivo	2939	De 1900 a 4200
Administración Pública	2934	De 1400 a 4900
Otras Ingenierías	2896	De 1400 a 4700
Administración de Empresas	2894	De 1200 a 5200
Farmacia y Bioquímica	2887	De 1400 a 4500
Negocios Internacionales	2877	De 1300 a 5100
Ecología y Medio Ambiente	2861	De 1300 a 4700
Diseño	2848	De 1300 a 4300
Química	2806	De 1400 a 4800

Derecho	2774	De 1400 a 4700
Artes	2744	De 1200 a 5100
Periodismo y Locución	2622	De 1200 a 4300
Contabilidad y Finanzas	2619	De 1200 a 4400
Psicología	2617	De 1200 a 4600
Idiomas	2593	De 1200 a 4500
Antropología y Arqueología	2571	De 1100 a 4400
Ciencias de la Computación	2560	De 1000 a 4700
Física	2545	De 1200 a 4400
Trabajo Social	2521	De 1400 a 3600
Teología y Filosofía	2513	De 1200 a 4000
Agropecuaria	2469	De 1200 a 4100
Nutrición	2372	De 1300 a 3400
Ingeniería en Agroindustria	2371	De 1300 a 3600
Zootecnia	2362	De 1200 a 3600
Lingüística y Literatura	2343	De 1100 a 4200
Ingeniería en Industrias Alimentarias	2339	De 1200 a 4000
Ingeniería Pesquera	2266	De 1300 a 3500
Historia	2259	De 1100 a 3400
Veterinaria	2231	De 1000 a 4100
Administración de Servicios Turísticos, Hotelería y Gastronomía	2218	De 1100 a 3800
Biología	2215	De 1100 a 3700
Educación Física	2138	De 1000 a 3800
Ingeniería Textil y Confecciones	2134	De 1300 a 3100
Enfermería	2106	De 1200 a 3200
Educación Especial	2060	De 900 a 3100
Tecnología Médica	2052	De 1200 a 3200
Matemática	2039	De 1100 a 3400
Obstetricia	2029	De 1200 a 2800
Odontología	1954	De 1000 a 3200
Educación Tecnológica	1825	De 1100 a 3000
Otras carreras de Educación	1780	De 1000 a 3000
Educación Secundaria	1775	De 1000 a 3000
Educación Primaria	1673	De 1000 a 2900
Educación Inicial	1591	De 900 a 2900

Nota. Tomado de MTPE-DGPE, Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (Disel), 03 de diciembre de 2018.

3.5.4. Porcentaje de subempleo por actividad económica por región

En el periodo 2007-2016, se aprecia un crecimiento sostenido de la población con empleo adecuado. Entre los años 2015 y 2016 la población con empleo adecuado creció 2,6%, mientras que la población subempleada lo hizo 0,8%. Al analizar la evolución de la población con empleo adecuado, se observa que se ha incrementado en todos los ámbitos geográficos. Por otro lado, la población subempleada se ha incrementado en 2016 con respecto a 2015, y en cuanto a la población subempleada por horas y por ingresos, disminuyó su participación en la estructura de la fuerza laboral del país.

Tabla 39. Población económicamente activa según niveles de empleo en Perú (miles de personas)

Niveles de empleo	2014	2015	2016
Total PEA	16 396,4	16 498,4	16 903,7
Población ocupada	15 796,9	15 919,2	16 197,1
Empleo adecuado	8 202,3	8 386,5	8 601,4
Subempleada	7 594,6	7 532,7	7 595,7
Por horas	539,4	485,2	492,6
Por ingresos	7 055,1	7 047,6	7 103,1
Población desocupada	599,5	579,1	706,6

Nota. Tomado de INEI, 03 de enero de 2018.

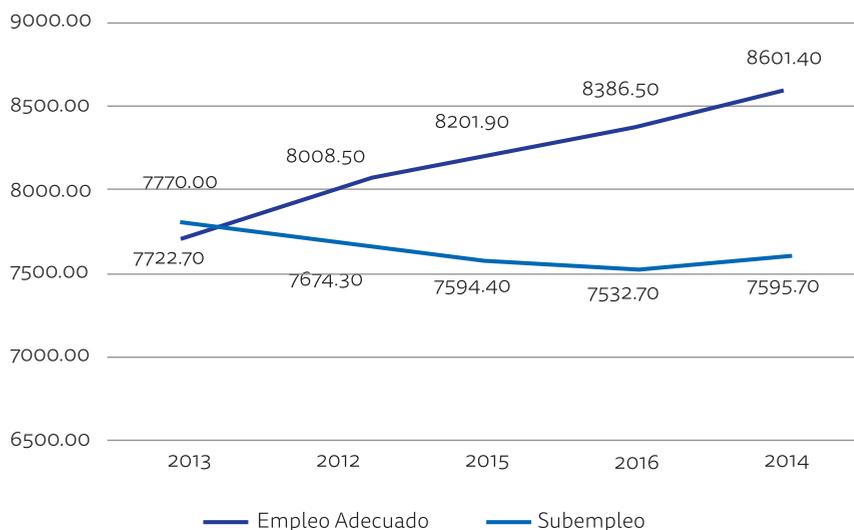


Figura 10. Evolución de la población con empleo adecuado y subempleo 2012-2016 (miles de personas)

Nota. Tomado de INEI, 27 de diciembre de 2017.

La tasa de subempleo para la población económicamente activa disminuyó entre 2014 y 2016 en hombres y en mujeres. La tasa de subempleo para la PEA masculina alcanzó el 37% en 2014, mientras que entre la PEA femenina la tasa de subempleo obtenido en 2014 fue de 58,2%. En el año 2015, la tasa de subempleo para la PEA masculina fue de 36,2%, mientras que entre la PEA femenina la tasa de subempleo fue 57,8%. En el año 2016, la tasa de desempleo para la PEA masculina alcanzó el 5,5% y para la PEA femenina fue de 56,9%.

Tabla 40. Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo en Perú, 2011 y 2016 (porcentaje)

Niveles de empleo	2014		2015		2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total PEA	100	100	100	100	100	100
Población ocupada	96,9	96	96,6	96,4	96,1	95,4
Empleo adecuado	59,6	37,8	60,4	38,5	60,6	38,5
Subempleada	37,0	58,2	36,2	57,8	35,5	56,9
Por horas	3,0	3,7	2,6	3,3	2,5	3,4
Por ingresos	34,0	54,5	33,6	54,5	33,0	53,5
Población desocupada	3,4	4	3,4	3,6	3,9	4,5

Nota. Tomado de INEI, 03 de enero de 2018.

En el año 2014, la población ocupada de 14 a 24 años alcanzó el 31,6%, entre los adultos de 25 a 44 años se situó en 58,6% y entre los de 45 y más años fue de 49%. Por otro lado, disminuyó la tasa de subempleo en todos los grupos de edad, especialmente en el de 25 a 44 años.

Al analizar los niveles de empleo de la PEA por ámbito geográfico, se observa que en 2014 en el área urbana el 37,2% de la población pertenecía al subempleo, cifra que disminuyó para 2015 al 36,4% y aumentó para 2016 al 36%. En cuanto al área rural, la tasa de subempleo en 2014 fue 74,9%, cifra que se incrementó para 2015 a 75,4% y mantuvo el mismo valor para 2016.

Tabla 41. Población económicamente activa por ámbito geográfico según niveles de empleo de Perú, 2011 y 2016 (porcentaje)

Niveles de empleo	Área urbana			Área rural		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total PEA	100	100	100	100	100	100
Población ocupada	95,5	95,6	94,8	99,1	99,2	99,2
Empleo adecuado	58,3	59,2	58,8	24,2	23,8	23,8
Subempleada	37,2	36,4	36,0	74,9	75,4	75,4
Por horas	3,3	3,0	2,9	3,2	2,8	2,9
Por ingresos	33,9	33,4	33,1	71,7	72,6	72,5
Población desocupada	4,5	4,4	5,2	0,9	0,8	0,8

Nota. Tomado de INEI, 2018.

En cuanto al subempleo por ámbito geográfico, se observa que en 2014 la tasa de subempleo en la costa fue de 35,6%, cifra que disminuyó a 34,7% en 2015 y a 33,6% en 2016. En la sierra, la tasa de subempleo en 2014 fue de 60,1%, disminuyó a 59,7% en 2015 y mantuvo la misma tasa para 2016. En la selva, la tasa de subempleo en 2014 fue de 56,6%, en 2015 disminuyó a 56,3% e incrementó a 57% en 2016.

Tabla 42. Población económicamente activa por ámbito geográfico según niveles de empleo en Perú, 2011 y 2016 (porcentaje)

Niveles de empleo	Costa			Sierra			Selva		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Total PEA	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Población ocupada	95,5	95,5	94,8	96,6	97,5	96,9	97,9	97,8	97,7
Empleo adecuado	59,9	60,9	61,2	13,2	37,9	37,2	14,0	41,5	40,7
Subempleada	35,6	34,7	33,6	60,1	59,7	59,7	56,6	56,4	57,0
Por horas	3,1	2,7	2,7	4,1	3,4	3,6	2,4	2,6	2,1
Por ingresos	32,5	32,0	30,9	56,0	56,3	56,0	54,2	53,8	54,9
Población desocupada	4,5	4,5	5,2	2,7	2,5	3,1	2,5	2,2	2,3

Nota. Tomado de INEI, 2018.

4. ANÁLISIS Y CONSOLIDADO DEL PERFIL REGIONAL DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA EL PACÍFICO

A continuación, se presenta un consolidado de información concerniente al perfil regional de los países de la Alianza del Pacífico a nivel económico y de empleabilidad para los años 2014 a 2017, y su respectivo análisis comparativo.

4.1. Actividades económicas de mayor relevancia para los países de la Alianza del Pacífico

La tabla 43 muestra la distribución de personas ocupadas entre 2014 a 2017 según actividades económicas principales como agricultura, industria y servicios.

Tabla 43. Actividades económicas de mayor relevancia según distribución de personas empleadas para los países de la Alianza del Pacífico

Año	Actividad económica	Miles de personas			
		Chile	Colombia	México	Perú
2014	Agricultura	758	3723	7110	4671
	Industria	1894	4591	12 917	2727
	Servicios	5413	14 847	32 161	9264
2015	Agricultura	768	3782	7250	4718
	Industria	1906	4639	13 428	2766
	Servicios	5512	15 230	32 909	9209
2016	Agricultura	782	3836	7083	4799
	Industria	1897	4597	14 081	2743
	Servicios	5567	15 414	33 616	9371
2017	Agricultura	797	3887	7355	4905
	Industria	1903	4661	14 447	2743
	Servicios	5640	15 535	34 285	9611

Nota. Tomado de OIT (2018).

Según la tabla anterior, los cuatro países de la Alianza del Pacífico tienen mayor número de personas empleadas en el sector servicios. El país que tiene más personas empleadas en todas las actividades económicas es México, pero cabe señalar que tiene una población total mayor que los demás países de la Alianza del Pacífico.

4.2. Comparación del personal ocupado por actividad económica de los países de la Alianza del Pacífico

La siguiente tabla muestra la distribución porcentual de personas empleadas de 2014 a 2017 según actividades económicas principales como agricultura, industria y servicios.

Tabla 44. Porcentaje de personas empleadas por actividad económica de los países de la Alianza del Pacífico

Año	Actividad económica	Porcentaje			
		Chile	Colombia	México	Perú
2014	Agricultura	9,4	16,1	13,6	28,0
	Industria	23,5	19,8	24,8	16,4
	Servicios	67,1	64,1	61,6	55,6
2015	Agricultura	9,4	16,0	13,5	28,3
	Industria	23,3	19,6	25,1	16,6
	Servicios	67,3	64,4	61,4	55,2
2016	Agricultura	9,5	16,1	12,9	28,4
	Industria	23,0	19,3	25,7	16,2
	Servicios	67,5	64,6	61,4	55,4
2017	Agricultura	9,6	16,1	13,1	28,4
	Industria	22,8	19,4	25,8	15,9
	Servicios	67,6	64,5	61,1	55,7

Nota. Tomado de OIT (2018).

Tal y como se mostró en la tabla 43, los cuatro países de la Alianza del Pacífico tienen mayor número de personas empleadas en el sector servicios. Si se compara por sectores económicos entre los países de la Alianza del Pacífico, se observa que en el sector agricultura Perú supera a los demás países, en el sector industria México termina superando a los otros tres países y en el sector servicios Chile tiene la mayor tasa de empleo, seguido de Colombia. Esto es constante en los cuatro años consecutivos.

4.3. Comparación de salarios mensuales promedio en dólares de los países de la Alianza del Pacífico

Según el Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2013): “La canasta básica de alimentos de Chile, a precios de abril de 2012, su valor mensual alcanzó a \$31 029 para una persona, y a \$137 458 para el hogar promedio del estrato de referencia, formado por 4,43 personas”.

Tabla 45. Salario promedio mensual de los países de la Alianza del Pacífico (dólares)

Año	Salario promedio mensual (Dólares)			
	Chile	Colombia	México	Perú
2015	809	381	350	387
2016	1092	364	311	388

Nota. Tomado de OIT (2018).

En la tabla anterior, se observa que Chile tiene el mayor salario promedio mensual en dólares, seguido de Perú, Colombia y México, en ese orden. El salario de Chile es más que el doble del salario de los demás países. En 2017, el portal financiero Go Banking Rates desarrolló un ranking sobre el costo de vida en 112 países, posicionando a seis países de América Latina en el Top 50, entre ellos los cuatro países de la Alianza del Pacífico.

Tabla 46. Países con costo de vida más bajo en Latinoamérica 2017

Posición regional	Posición global	País
2	13	Colombia
3	16	Chile
4	22	México
6	49	Perú

Nota. Tomado de Go Banking Rates (2017).

4.4. Comparación de subempleo de los países de la Alianza del Pacífico

Tabla 47. Comparación de subempleo de los países de la Alianza del Pacífico

Año	Porcentaje			
	Chile	Colombia	México	Perú
2014	8,2	9,2	4,8	6,6
2015	7,8	9,2	-	5,8
2016	8,1	9,1	-	5,8
2017	8,2	8,6	-	5,2

Nota. Tomado de OIT (2018).

De la tabla 47, se puede concluir que Colombia tiene la tasa más alta de subempleo entre los países de la Alianza del Pacífico.

5. EVOLUCIÓN DEL TEMA DE EMPLEABILIDAD

Desde el punto de vista contextual, la empleabilidad se vincula con las políticas gubernamentales y con el desarrollo académico relacionado con el desempeño laboral y su cambiante desarrollo. Para este análisis de contexto, se adopta el concepto de empleabilidad planteado por (Guzmán e Irigoin, 2000):

“[...] 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”.

Se analizará el número de graduados de educación universitaria (terciaria universitaria), la tasa de empleabilidad, la tasa de profesionalización, el número de graduados por tipo de contrato, el número de egresados o graduados por actividad a la que se dedica, el salario promedio de primer empleo y el salario promedio general.

5.1. Número de graduados de educación universitaria

Para este análisis, el enfoque en educación superior comprende los aspectos referidos en la tabla 48.

Tabla 48. Ciclo escolar 2014-2015

Nivel	Egresados	%
Técnico Superior	41 918	7,12
Normal Licenciatura	31 518	5,35
Licenciatura Universitaria y Tecnológica	435 561	73,99
Posgrado	79 695	13,54
Total	588 692	100,00

Nota. Tomado de Secretaría de Educación Pública, Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras 2014-2015.

Para este análisis de contexto, el término “graduado” se refiere a la persona que una vez ha terminado el programa académico y ha cumplido con los requisitos de su IES, recibe el título académico³.

En la tabla 49, se muestra el número de graduados universitarios de los países de la Alianza del Pacífico de los años 2014, 2015 y 2016. En cifras absolutas, México lidera las cifras con más de 600 000 graduados universitarios, seguido por Colombia con más de 200 000. Chile y Perú muestran cifras de más de 100 000 graduados universitarios. Para una lectura útil de la información, se cruza con la población total para analizar la proporción de graduados con respecto a la población total.

³ Tomado de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-propertyvalue-37638.html>

Tabla 49. Número de graduados universitarios de los países aliados, 2014-2015

Año	Chile	Colombia	México	Perú
2014	170 608	291 719	N.D.	171 715
2015	187 515	284 518	656 559	128 562

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística (Chile), Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación (Colombia), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) e Instituto de Estadística e Informática (Perú).

La tabla 50 muestra la proporción de graduados con respecto a la población total de los países aliados para los años 2014, 2015 y 2016. Se evidencia que el país que tiene mayor cantidad de graduados con respecto a la población total es Chile con tasas de 0,95% y 1,04% de la población total para los años 2014 y 2015, respectivamente, seguido de Colombia con 0,57% y 0,59%, y de Perú con 0,55% y 0,41% para los años 2014 y 2015.

Tabla 50. Proporción de graduados con respecto a la población total de los países de la Alianza del Pacífico, 2014-2015 (porcentaje de la población total)

Año	Chile	Colombia	México	Perú
2014	0,96	0,57	N.D.	0,55
2015	0,97	0,59	0,55	0,41

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística (Chile), Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación (Colombia), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) e Instituto de Estadística e Informática (Perú).

5.2. Modalidades de estudio a nivel de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

En la tabla 51, se presenta un comparativo entre las diferentes modalidades de estudio de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico, teniendo en cuenta tres principales: la educación virtual, la educación a distancia y la educación presencial. La tabla presenta información de la normatividad y equivalencia de la modalidad en cada uno de los cuatro países de la Alianza del Pacífico.

Tabla 51. Tabla comparativa de las modalidades de estudio a nivel de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

	Modalidad virtual		Modalidad presencial		Modalidad a distancia	
	Normatividad	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia
Colombia	Ley 115 de 1994	También llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. Hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, el tiempo y el espacio se conjuguen para establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje	Ley 30 de 1992	Educación en la que se conjugan cuerpo, tiempo y espacio para tener un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje.		La educación a distancia apareció en el contexto social como una solución a los problemas de cobertura y calidad que aquejaban a un número elevado de personas, quienes deseaban beneficiarse de los avances pedagógicos, científicos y técnicos que habían alcanzado ciertas instituciones, pero que eran inaccesibles por la ubicación geográfica o bien por los elevados costos que implicaba un desplazamiento frecuente o definitivo a esas sedes.

Chile		<p>Actualmente, en Chile no se distingue entre Educación Superior Virtual y Educación Superior a Distancia, ya que las categorías utilizadas en el Sistema de Información sobre Educación Superior son "Presencial", dividido entre "Diurno" y "Vespertino"; además de "Semipresencial", "A Distancia" y "Otro". De acuerdo con la Comisión Nacional de Acreditación, en 2017 solo 528 de los 19 745 programas que se ofertan en la educación superior chilena son no presenciales.</p>				
-------	--	---	--	--	--	--

Perú	<p>En Perú, el régimen de estudios se establece en el Estatuto de cada universidad, preferentemente bajo el sistema semestral, por créditos y con currículo flexible. Puede ser en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.</p>	Ley 30220	<p>Para estudios presenciales, se define un crédito académico como equivalente a un mínimo de dieciséis (16) horas lectivas de teoría o el doble de horas de práctica.</p>	Ley 30220	<p>Las universidades desarrollan programas de educación a distancia basados en entornos virtuales de aprendizaje. Los programas de educación a distancia deben tener los mismos estándares de calidad que las modalidades presenciales de formación. Para fines de homologación o revalidación en la modalidad de educación a distancia, los títulos o grados académicos otorgados por universidades o escuelas de educación superior extranjeras se rigen por lo dispuesto en la ley. Los estudios de maestría y doctorado no son dictados exclusivamente bajo esta modalidad. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria autoriza la oferta educativa en esta modalidad para cada universidad cuando conduce a grado académico.</p> <p>Acuerdo 279. Diario Oficial de la Federación. Art 17. Acuerdo del Diario Oficial de la Federación. (2017). Art. 13, fracc. III.</p>
------	---	-----------	--	-----------	--

<p>Acuerdo 279. Diario Oficial de la Federación. Art 16.</p> <p>Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017). Art. 13. fracc. II.</p>	<p>NO ESCOLARIZADA: Artículo 16. Los planes y programas de estudio en la modalidad no escolarizada se destinarán a estudiantes que adquieren una formación sin necesidad de asistir al campo institucional.</p> <p>Modalidad no escolarizada: se caracteriza por que el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo a través de una plataforma tecnológica educativa, medios electrónicos o mediante procesos autónomos de aprendizaje y/o con apoyos didácticos.</p>	<p>Acuerdo 279. Diario Oficial de la Federación. Art 15.</p> <p>Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017). Art. 13. fracc. I.</p>	<p>ESCOLARIZADA: Artículo 15. Los planes y programas de estudio en la modalidad escolar deberán establecer, como mínimo, las siguientes actividades de aprendizaje bajo la conducción de un académico:</p> <p>I. Técnico superior universitario o profesional asociado, 1440 horas</p> <p>II. Licenciatura, 2400 horas</p> <p>III. Especialidad, 180 horas</p> <p>IV. Maestría, 300 horas</p> <p>V. Doctorado, 600 horas</p> <p>Modalidad escolar: se caracteriza por desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje principalmente en las instalaciones y en su caso instalaciones especiales de los particulares, con coincidencias espaciales y temporales entre alumnos y personal académico. Para esta modalidad, en el Plan de Estudio las horas bajo la conducción de un académico deberán corresponder, como mínimo, según el nivel educativo a las siguientes:</p> <p>a) Técnico superior universitario o profesional asociado, 1440 horas</p> <p>b) Licenciatura, 2400 horas</p> <p>c) Especialidad, 180 horas</p> <p>d) Maestría, 300 horas</p> <p>e) Doctorado, 600 horas</p>	<p>MIXTA: Artículo 17. Serán considerados como planes y programas de estudio en la modalidad mixta aquellos que requieren del estudiante formación en el campo institucional, pero que el número de horas bajo la conducción de un académico sea menor al establecido en el artículo 15 de este Acuerdo.</p> <p>Modalidad mixta: se caracteriza por ser un modelo que brinda flexibilidad al combinar estrategias, métodos y recursos de las modalidades escolar y no escolarizada. En esta modalidad, el número de horas propuestas en el Plan de Estudio bajo la conducción de un académico equivalen por lo menos al 40 % de las horas señaladas en la fracción I del presente artículo.</p>
--	--	---	--	---

México

Nota. Comparación realizada por los autores.

5.3. Niveles de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

En la tabla 52, se presenta una tabla comparativa de la información de equivalencia correspondiente a los niveles de educación superior existentes en cada uno de los países de la Alianza del Pacífico, tales como el técnico-tecnológico y el universitario.

Tabla 52. Tabla comparativa de los niveles de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

Nivel técnico		Nivel tecnológico		Nivel universitario	
Normatividad	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia
<p>Ley 80 de 1980, Ley 30 de 1992 Cap. V, Ley 115 de 1994, Ley 749 de julio 19 de 2002, Decreto 4904 de 2009</p>	<p>Primer ciclo: orientado a generar competencias, aptitudes y habilidades para desempeñarse en una actividad laboral específica, ya sea en actividades productivas o de servicios.</p>	<p>Ley 80 de 1980, Ley 30 de 1992 Cap. V, Ley 115 de 1994, Ley 749 de julio 19 de 2002, Decreto 4904 de 2009</p>	<p>Segundo ciclo: ofrece formación básica común que permite la apropiación de conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento que le permita operar los medios y procesos del área escogida. De esta manera, la educación tecnológica busca generar la capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos para presentar soluciones a los problemas que demanden los sectores productivos. Se busca que el tecnólogo esté en capacidad de asumir responsabilidades de concepción, dirección y gestión.</p>		<p>Tercer ciclo: complementa al segundo ciclo en la respectiva área del conocimiento escogida para garantizar el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, por lo que requiere del dominio de conocimientos científicos y técnicos, y conducirá a la obtención de un título profesional.</p>

Colombia

Nivel técnico y tecnológico		Nivel universitario	
Normatividad	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia
<p>Decreto con Fuerza de Ley 5, 1981: fija normas sobre institutos profesionales.</p> <p>Decreto con Fuerza de Ley 24 (16-abr-1981): fija normas sobre centros de formación técnica.</p> <p>Decreto 1080 (09-may-1984): reglamenta requisitos y procedimientos para funcionamiento de los centros de formación técnica. Decreto 547 (29-dic-1997): reglamenta normas para la acreditación de los centros de formación técnica</p>	<p>En educación superior, existen tres tipos de instituciones: las que otorgan títulos de nivel técnico son los Centros de Formación Técnica y los Institutos Profesionales. Los centros de formación técnica solo podrán otorgar el título de técnico de nivel superior. Los institutos profesionales solo podrán otorgar títulos profesionales de aquellos que no requieran licenciatura, y títulos técnicos de nivel superior en las áreas en que otorgan los anteriores.</p>	<p>Decreto con Fuerza de Ley 1, 1981: fija normas sobre universidades.</p> <p>Decreto con Fuerza de Ley 2, 1981: fija normas sobre reestructuración de universidades.</p> <p>Decreto con Fuerza de Ley 4, 1981: fija normas sobre financiamiento de las universidades.</p> <p>Decreto con Fuerza de Ley 2 (21-ene-1986): Estatuto Orgánico del Consejo de Rectores.</p>	<p>Las universidades podrán otorgar títulos profesionales y toda clase de grados académicos, en especial de licenciado, magíster y doctor.</p> <p>Corresponderá exclusivamente a las universidades otorgar títulos profesionales respecto a los cuales la ley requiere haber obtenido previamente el grado de licenciado en las carreras que impartan. No obstante, el otorgamiento del título profesional de abogado corresponde a la Corte Suprema de Justicia de conformidad a la ley.</p>
<p>Chile</p>	<p>La educación técnico-productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de educación básica.</p>	<p>La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Las universidades son públicas o privadas y otorgan los grados académicos de bachiller, maestro, doctor y los títulos profesionales que correspondan, a nombre de la Nación. Las universidades que tengan acreditación reconocida por el organismo competente pueden hacer mención de tal condición en el título a otorgar.</p>	<p>Acuerdo. Diario Oficial de la Federación. (1984). 23 de marzo. Ley General de Educación. (2018, p. 17). Art. 37. Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017).</p>
<p>Perú</p>	<p>Ley N.º 28044 Ley General de Educación</p>	<p>Ley N.º 30220 Ley Universitaria</p>	<p>La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Las universidades son públicas o privadas y otorgan los grados académicos de bachiller, maestro, doctor y los títulos profesionales que correspondan, a nombre de la Nación. Las universidades que tengan acreditación reconocida por el organismo competente pueden hacer mención de tal condición en el título a otorgar.</p>

<p>México</p>	<p>Acuerdo 279. Art. 4. Diario Oficial de la Federación. (2000), pág. 2.</p> <p>Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017). Art. 10 fracc. I.</p> <p>Acuerdo 279. Art. 4. Diario Oficial de la Federación. (2000), pág. 2.</p> <p>Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017). Art. 10 fracc. I.</p>	<p>Técnico superior universitario o profesional asociado: es la opción educativa posterior al bachillerato y previa a la licenciatura, orientada a la práctica que conduce a la obtención del título profesional correspondiente. Este nivel puede ser acreditado como parte del plan de estudios de una licenciatura.</p> <p>Técnico superior universitario o profesional asociado: el Plan de Estudio estará orientado al desarrollo de habilidades y destrezas relativas a una actividad profesional específica, la cual se reflejará en estadías laborales o a través de ambientes o escenarios tecnológicos equivalentes. Las propuestas del Plan de estudio para estas opciones deberán contar con un mínimo de 180 créditos.</p>	<p>Acuerdo. Diario Oficial de la Federación. (1984), 23 de marzo. Ley General de Educación. (2018, p. 17). Art. 37.</p> <p>Acuerdo 17/11/17. Diario Oficial de la Federación. (2017).</p>	<p>I. El tipo superior es el que se imparte después del bachillerato o de sus equivalentes. Está compuesto por la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura. Comprende la educación normal en todos sus niveles y especialidades</p> <p>II. Licenciatura: el Plan de Estudio estará orientado al desarrollo de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo para el ejercicio de una profesión. Las propuestas del Plan de Estudio de este nivel educativo estarán integradas por un mínimo de 300 créditos.</p> <p>III. Posgrado: el Plan de Estudio estará orientado a profundizar en los conocimientos de un campo de formación específico:</p> <p>a) En el caso de especialidades: 1. Dirigirse a la formación de individuos capacitados para el estudio y tratamiento de problemas específicos de un área particular de una profesión, en referencia a conocimientos y habilidades de una disciplina básica o a actividades específicas de una profesión determinada. 2. Tener como antecedente académico el título de licenciatura, o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura cuando esta se curse como opción de titulación. 3. Estar integradas por un mínimo de 45 créditos.</p> <p>b) En el caso de maestrías: 1. Dirigirse a la formación de individuos capacitados para participar en el análisis, adaptación e incorporación de la práctica de los avances de un área específica de una profesión o disciplina. 2. Si el Plan de Estudio propuesto tiene orientación hacia la investigación, deberá presentar el programa de investigación y correspondiente, en el que se describan los objetivos a lograr y las líneas de investigación, además de la descripción de la metodología a utilizar. 3. Tener por lo menos como antecedente académico el título de licenciatura, o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura cuando esta se curse como opción de titulación. 4. Estar integradas por un mínimo de 75 créditos después de la licenciatura o 30 después de la especialidad. c) En el caso de doctorados: 1. Dirigirse a la formación de individuos capacitados para la investigación, con dominio de temas particulares de un área, capaces de aplicar el conocimiento en forma original e innovadora. 2. Deberá presentar el programa de investigación correspondiente, en el que se describan los objetivos a lograr y las líneas de investigación, además de la descripción de la metodología a utilizar. 3. Tener por lo menos como antecedente académico el título de licenciatura o haber cubierto el total de créditos de la licenciatura, cuando esta se curse como opción de titulación. 4. Estar integradas por 150 créditos como mínimo después de la licenciatura, 105 créditos después de la especialidad o 75 créditos después de la maestría.</p>
---------------	---	---	---	--

Nota. Comparación realizada por los autores.

5.4. Áreas de conocimiento de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

En la tabla 53, se encuentra una comparación de las áreas de conocimiento y su equivalencia en cada uno de los países de la Alianza del Pacífico.

Tabla 53. Tabla comparativa de las áreas de conocimiento de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

	Áreas de conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y Afines	Áreas de conocimiento: Ciencias de la Educación	Áreas de conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines	Áreas de conocimiento: Ciencias de la Salud	
	Equivalencia	Equivalencia	Equivalencia	Normatividad	Equivalencia
Colombia	Administración, Contaduría Pública y Economía	Educación	Arquitectura, Ingeniería Administrativa, Agrícola, Forestal, Agroindustrial, Alimentos, Agronómica, Pecuaria, Ambiental, Sanitaria, Biomédica, Civil, de Minas, Metalurgia, de Sistemas, Telemática, Eléctrica, Telecomunicaciones, Industrial, Mecánica, Química	Decreto 2484 de 2014	Bacteriología, Enfermería, Instrumentación Quirúrgica, Medicina, Nutrición y Dietética, Odontología, Optometría, Salud Pública y Terapias
Chile	Enseñanza Comercial y Administración, Turismo	Ciencias de la Educación, Formación de Personal Docente, Asistente de la Educación	Industria y Producción, Informática, Ingeniería y Profesiones Afines, Servicios de Seguridad, Servicios de Transporte		Ciencias de la Vida, Medicina

<p>Perú</p>	<p>Administración y Finanzas, Administración y Marketing, Administración y Negocios Internacionales, Administración y Recursos Humanos, Contabilidad, Economía</p>		<p>Arquitectura, Ingeniería Ambiental, Civil, Eléctrica, Electrónica, Empresarial, Industrial, Mecánica, Mecatrónica, de Minas, Sistemas e Informática</p>		<p>Medicina Humana, Enfermería, Odontología, Tecnología Médica</p>
<p>México</p>	<p>Incorpora carreras de Ciencias Sociales y estudios del comportamiento (Psicología, Sociología, Antropología, Economía); Ciencias de la Información (Comunicación, Periodismo, Biblioteconomía); Negocios y Administración (Mercadotecnia y Publicidad, Contabilidad y Fiscalización, Negocios y Comercio); Derecho (Derecho y Criminología)</p>	<p>Ciencias de la Educación Formación Docente</p>	<p>Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología (Ingeniería Mecánica y Metalurgia), Electricidad y generación de energía Electrónica y automatización Ingeniería Química Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves Tecnología y protección del medio ambiente Tecnología de la información y la comunicación Manufactura y procesos (industria de la alimentación Industria textil, del calzado y piel Industrias de materiales diversos (madera, papel, plástico y vidrio) Minería y extracción Arquitectura y construcción (arquitectura y urbanismo, construcción e Ingeniería Civil)</p>		<p>Salud</p>

	Áreas de conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas	Áreas de conocimiento: Agronomía, Veterinaria y Afines	Áreas de conocimiento: Matemáticas y Ciencias Naturales	Áreas de conocimiento: Bellas Artes
	Equivalencia	Equivalencia	Equivalencia	Equivalencia
Colombia	Antropología, Artes Liberales, Bibliotecología, Ciencias Políticas, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo, Deportes, Educación Física y Recreación, Derecho, Filosofía, Teología, Lenguas Modernas, Lingüística, Literatura, Psicología, Sociología, Trabajo Social	Agronomía, Agrología, Veterinaria, Zoología, Administración de Empresas Agropecuarias, Agro Zootecnia	Biología, Microbiología, Física, Geología, Matemáticas y Estadística, Química y Afines	Artes Plásticas, Artes Visuales, Artes Representativas, Diseño, Música, Publicidad, Cine y Audiovisuales,
Chile	Ciencias Sociales y del Comportamiento, Humanidades, Periodismo e Información, Servicios Sociales	Agricultura, Silvicultura y Pesca	Ciencias Físicas, Matemáticas y Estadísticas, Protección del Medio Ambiente	Artes
Perú	Ciencias y Tecnología de la Comunicación, Psicología			
México	OJO: Están incorporadas en el área de Ciencias Sociales; Administración y Derecho: Psicología, Sociología, Antropología, Economía; Ciencias de la Información: Comunicación, Periodismo, Biblioteconomía. No es compatible con otros países.	Agronomía, silvicultura y pesca (producción y explotación agrícola y ganadera, horticultura, silvicultura, pesca) Veterinaria	Ciencias naturales, físicas, químicas y de la tierra. Matemáticas y estadística. Ciencias de la computación.	Artes y Humanidades (música, diseño, técnicas y habilidades artesanales, técnicas audiovisuales y producción de medios)

Nota. Comparación realizada por los autores.

5.5. Tasa de empleabilidad

La tasa de empleabilidad se determina de la siguiente manera:

Como se evidencia en la tabla 54, la tasa de empleabilidad más alta la tiene Perú con 87,5 % (2014) y 87 % (2015), le sigue Colombia con 82,03 % (2014) y 77,17 % (2015), y le sigue Chile con 74,5 % (2014) y 57,6 % (2015). México muestra información para 2015 con una tasa de empleabilidad del 85 %.

Tabla 54. Tasa de empleabilidad de los países aliados, 2014-2015 (porcentaje)

Año	Chile*	Colombia	México	Perú**
2014	74,5	82,03	N.D.	87,5
2015	57,6	77,17	85	87

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística (Chile), Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación (Colombia), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) e Instituto de Estadística e Informática (Perú).

*Esta información ha sido obtenida a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) de forma más específica para los titulados de cada año. La pregunta a la cual hace referencia es “¿Trabajó al menos una hora sin considerar los quehaceres del hogar?”. Debido a que la Casen se aplica cada dos años, solo se cuenta con la situación laboral a julio de 2015 para los titulados de 2014 y para los titulados de 2015. Esto implica que alguien que se tituló en junio de 2015, por ejemplo, contaría en la base de datos como titulado, pero probablemente no haya tenido acceso a un puesto de trabajo. La Casen de 2017 fue desarrollada en diciembre pasado. En ella, se obtendrá una perspectiva de todas las personas que se titularon en 2015, pero su situación laboral dará cuenta de los meses finales de 2017. Otra opción es reportar la información su-
mada que se obtuvo del Sistema de Información de la Educación Superior, la cual había sido reportada inicialmente, y repetirla para ambos años.

**El porcentaje para Perú en 2015 fue obtenido del INEI, bajo el supuesto de que las personas egresadas de las universidades ese año fueron empleadas en su carrera en el 100 % de los casos.

5.6. Tasa de profesionalización

Es importante saber la proporción de estudiantes que, posterior a su graduación, ejercen actividades propias de su carrera profesional, en este caso, del campo de la educación. Por ello, en la tabla 55 se consideran como campo de educación: ciencias de la salud, ciencias económicas y contables, derecho y ciencias políticas, ingeniería de la construcción y arquitectura, ciencias sociales y del comportamiento, ciencias de la educación y otros.

Tabla 55. Tasa de profesionalización de los países aliados, 2014-2015 (porcentaje)

Campo de educación	País							
	Chile		Colombia		México		Perú	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Ciencias de la Salud	16,53	18,03	7,69	8,34	N.D.	N.D.	13,36	10,83
Ciencias Económicas y Contables	31,80	26,71	35,59	33,40	N.D.	N.D.	12,11	9,82
Derecho, Ciencias Políticas y Jurídicas	2,00	3,65	0,00	0,00	N.D.	N.D.	9,13	7,40
Ingeniería de la Construcción, Sanitaria y Arquitectura	24,58	26,56	26,09	28,07	N.D.	N.D.	5,77	4,67
Ciencias Sociales y del Comportamiento	4,39	3,06	11,94	13,61	N.D.	N.D.	3,92	3,18
Ciencias de la Educación	14,95	11,49	10,51	8,16	N.D.	N.D.	5,46	4,42
Otros	5,75	10,50	8,19	8,43	N.D.	N.D.	50,25	40,74
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	N.D.	N.D.	100,00	100,00

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística (Chile), Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación (Colombia), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) e Instituto de Estadística e Informática (Perú).

En Chile, Colombia y Perú, la tasa de profesionalización más alta se encuentra en las ciencias económicas y contables. En Chile y Colombia, el campo de estudio con mayor tasa de profesionalización es la ingeniería de la construcción, la ingeniería sanitaria y la arquitectura.

En Perú, sorprende ver el campo “otros” ya que es el más alto. Esto se explica porque además de los ya mencionados, el INEI utiliza: ciencias administrativas y comerciales, ingeniería industrial y producción, ingeniería de sistemas y telecomunicaciones, ciencias de la comunicación y agropecuaria, forestal y acuicultura. Por ello, el rubro “otros” es de 50,25 % (2014) y 40,74 % (2015).

5.7. Tiempo transcurrido después del egreso para obtener su primer empleo

La información que indica cuánto tiempo ha transcurrido después de la graduación para obtener su primer empleo es relevante, ya que indica qué tan preparado está el graduado después de concluir sus estudios. Esto también tiene relación con la competitividad en la empleabilidad, pues van a ser más empleables entre menos tiempo tarden en conseguir empleo; y también depende de la demanda laboral de cada país.

Tabla 56. Tiempo transcurrido después de la graduación para obtener un primer empleo, 2014

Tiempo de búsqueda	Chile		Colombia	México	Perú
Menos de un mes	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	43,67%
De 1 a 3 meses	N.D.	N.D.	15,9%	N.D.	31,02%
De 4 a 6 meses	N.D.	N.D.	11,7%	N.D.	10,34%
Más de 7 meses	N.D.	N.D.	10,7%	N.D.	4,51%
No buscó trabajo	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	10,47%
Ya venía trabajando			61,8%		N.D.
Total	N.D.	N.D.	100%	N.D.	100%

Nota. Tomado de Ministerio de Educación Nacional Observatorio Laboral para la Educación (Colombia), Instituto Nacional de Estadística e Informática (Perú), Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades.

La información encontrada para Colombia, México y Perú nos brinda dos categorías que es necesario analizar: “Tiempo de búsqueda menos de un mes” para Perú y “Ya venía trabajando” para Colombia y México. Esto indica que en Perú el 43,67% de graduados consigue trabajo en menos de un mes, y tanto en Colombia como en México más del 50% de graduados ya venía trabajando tiempo antes de graduarse.

5.8. Graduados por actividad a la que se dedica

En la tabla 57, se presenta la información sobre el tipo de actividad a la que se dedican los graduados durante los años 2014 y 2015, se dispone de información solo para Chile y Perú, como se observa, en ambos países, el mayor porcentaje de graduados se dedicaron a actividades como empleados asalariados en un gran porcentaje que supera el 86% en ambos países en los años donde se recolectó la información, las tres categorías adicionales ocupacionales en conjunto no superan más del 14% en ninguno de los países y años mencionados.

Tabla 57. Graduados por actividad a la que se dedican 2014-2015 de los países de la Alianza del Pacífico

Categoría ocupacional	Chile		Colombia		México		Perú	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Empleado asalariado	92,34%	89,43%	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	86,56%	86,56%
Trabajador independiente	5,71%	6,41%	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	9,65%	9,65%
Empleador o patrono	0,95%	3,41%	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3,49%	3,49%
Otros	1,01%	0,75%	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0,31%	0,31%
Total	100%	100%	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100%	100%

Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística (Chile), departamento Nacional de Estadística (Colombia) e Instituto de Estadística e Informática (Perú).

5.9. Salario promedio de primer empleo

Dado que la información brindada por los países aliados es heterogénea y que no se encuentra en las bases de datos del Banco Mundial y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), se presentará la información por país.

Para el salario promedio, el Sistema de Información de la Educación Superior presenta la información de carreras genéricas, las cuales fueron recodificadas de acuerdo con las áreas de conocimiento de Emple-AP. Para hacer esto, se considera la información del Servicio de Impuestos Internos y se suman los tres años anteriores. Por lo tanto, se desprende de la metodología que la planilla de carrera genérica publicada en 2017 comprende los años 2014, 2015 y 2016. Para calcular los promedios, fue necesario ponderar los promedios según el total de titulados de 2016. Por lo tanto, en esta sección se describe el salario promedio del primer año de los titulados.

Tabla 58. Promedio ponderado de ingreso promedio bruto mensual al primer año, según área de conocimiento y tipo de institución del cual se tituló (pesos chilenos) en Chile

Universidades IPBM primer año Media		Tipo de institución
		Universidades
		IPBM primer año
		Media
Área Emple-AP	1. Abogacía, Derecho, Leyes	1059988
	2. Agronomía, Veterinaria y afines	723123
	3. Bellas artes	623848
	4. Ciencias de la Educación	549707
	5. Ciencias de la Salud	892279
	6. Ciencias Sociales y Humanas	671272
	7. Economía, Administración, Contaduría y afines	997091
	8. Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines	1134483
	9. Matemáticas y Ciencias Naturales	945257

Nota. Tomado del sitio web Mifuturo.cl (<http://www.mifuturo.cl/index.php/academicos-e-investigadores/179-base-de-datos-sies>)

5.9.1. Colombia

Tabla 59. Promedio ponderado de ingreso promedio bruto mensual al primer año, según área de conocimiento y tipo de institución del cual se tituló en Colombia

	Técnico		Tecnólogo		Universitario	
	Pesos colombianos	Dólar	Pesos colombianos	Dólar	Pesos colombianos	Dólar
2014	1133 272,00	566,64	1558 625,00	779,31	1307 716,00	653,86
2015	981 276,00	357,74	999 121,00	364,24	1558 625,00	568,22

Nota. Tomado de Observatorio Laboral para la Educación (Colombia).

5.9.2. México

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (2016), un licenciado gana 11 327 pesos, 80 % más que una persona que solamente terminó el bachillerato (6305 pesos).

El sueldo promedio de aquellos que afirmaron que su primer trabajo estaba relacionado con lo que estudiaron fue superior (6968 pesos) al de aquellos cuyo trabajo solo estuvo parcialmente relacionado con el campo de estudio (6275 pesos) y la diferencia es más amplia con quienes afirman que su primer trabajo no tiene relación con sus estudios (5091 pesos). Por género, en su primer empleo, la proporción de mujeres con salarios bajos (de 1500 a 3000 pesos) es mayor en comparación con los hombres y tiene menor proporción en salarios altos.

5.9.3. Perú

En el año 2014, el 32,5 % de egresados de una universidad pública tuvo hasta 750 soles de salario promedio en su primer empleo; 28,5 % tiene un salario entre 751 y 1000 soles; el 24,5 % gana de 1001 a 1500 soles; y el 14,6 % gana más de 1500 soles. En cuanto a los egresados de una universidad privada, el 29,8 % gana un salario de hasta 750 soles, el 26,3 % tiene una remuneración entre 751 y 1000 soles, el 26,1 % gana de 1001 a 1500 soles y el 17,8 % tiene un salario mayor a 1500 soles (INEI, 2018).

Tabla 60. Egresados universitarios por tipo de universidad, según el rango de remuneraciones obtenidas en el primer empleo, 2014 en Perú

Rango de remuneración	Universidad pública		Universidad privada	
	Total	%	Total	%
Total	50 753	100	51 977	100
Hasta S/.750	16 475	32,5	15 478	29,8
De S/.751 a S/.1000	14 454	28,5	13 666	26,3
De S/.1001 a S/.1500	12 421	24,5	13 568	26,1
Más de S/.1500	7404	14,6	9 265	17,8

Nota. Tomado del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014.

6. FUENTES DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA SOBRE EMPLEABILIDAD EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

El Observatorio Laboral es un sistema integrado de información y conocimiento que analiza, investiga y estudia distintas dimensiones y ámbitos del mercado de trabajo, del cual ofrece y divulga diagnósticos, perspectivas y tendencias. Se pretende que sus productos y servicios puedan dotar de forma permanente insumos a las instancias responsables del fortalecimiento de la inserción laboral (OIT, 2018).

Para entender mejor el Observatorio Laboral de los cuatro países, es indispensable el diccionario o glosario de los términos y las definiciones utilizadas en el informe del observatorio. Aquí presentamos las definiciones de cada una de las partes del

observatorio: Chile, Colombia, México y Perú, y sus componentes del informe, como ocupaciones, panorama nacional, sectores productivos, tendencias, fuentes de empleo y carreras más demandadas, entre otros. De tal modo, este documento es indispensable y de lectura casi obligatoria para entender el observatorio.

6.1. Observatorio Laboral Chile

Personal: El Observatorio Laboral es un espacio para que trabajadores, estudiantes, empresas e instituciones formadoras pueden encontrar información de la situación positiva productiva y de ocupaciones a nivel nacional y regional: Consejo Asesor, Comité Técnico y Equipo.

Ocupaciones más ejercidas: Esta sección presenta información sobre las 206 ocupaciones más ejercidas en el país, que concentran al 95% de los trabajadores. Aún no existe información estadísticamente confiable para el resto de las ocupaciones, pero se irán incorporando con el tiempo. Entre las ocupaciones se encuentran: abogados, actores y directores de cine, radio, teatro, televisión y afines, agentes de seguros, agentes de servicios financieros, agentes de viajes, agentes inmobiliarios y otros.

A qué se dedican: En esta sección, se describen los trabajos y los lugares en donde el profesional puede desenvolverse. Además, describe en qué sectores se encuentra más esta profesión y la media de ingresos según el sector económico.

Mercado laboral: Esta sección aborda las características de las personas que se emplean en cada ocupación y de sus condiciones laborales. La información proviene de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. La información que se puede encontrar es el salario por hora, el salario mensual, los años de escolaridad, los años en el mismo empleo, el porcentaje de mujeres, el porcentaje de la capacitación de la población, el porcentaje de contrato a plazo indefinido con educación superior completa y el ingreso mensual ocupado con educación superior completa.

Ingresos: El salario asociado a una ocupación puede variar dependiendo de diversos factores, como el nivel educacional de la persona, la región donde vive o el sector económico donde se emplea. En esta sección, se presenta información del promedio y la mediana de ingresos líquidos mensuales. Se describen los siguientes ingresos: promedio de ingresos, mediana de ingresos, mediana de ingresos por hora, mediana de ingresos según jornada laboral, mediana de ingresos según género, mediana de ingresos según nivel de educación, mediana de ingresos según categoría ocupacional y mediana de ingresos según macrozona.

Qué hacen: Esta sección contiene un resumen de las principales tareas que se realizan en cada ocupación, un listado de empleos específicos contenidos en ella y de empleos similares clasificados en otra ocupación. Esta información proviene de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) de la OIT.

Formación: Esta sección muestra: i) los cursos de capacitaciones abiertas a postulación, ii) las especialidades impartidas por liceos técnicos profesionales (información sobre el mercado laboral para las especialidades de las diversas instituciones que imparten educación media técnica profesional y que son afines a esta ocupación) y iii) las carreras de educación superior que se vinculan a la ocupación (información sobre el mercado laboral para carreras de educación superior asociadas a esta ocupación tanto de centros de formación técnica, como de institutos profesionales y universidades).

Tendencia: En esta sección, se presenta la evolución de esta ocupación en diversas variables: número de personas que la ejercen, porcentaje de los ocupados que trabajan en ella a nivel nacional, ingreso líquido promedio y años de escolaridad promedio.

Panorama nacional: El panorama nacional ofrece un resumen de la situación económica y laboral del país a partir de múltiples fuentes de información e indicadores. Se divide en cinco secciones: una sección que presenta información sobre los grandes grupos ocupacionales, una sección de empresas, una sección de condiciones laborales, una sección de grupos prioritarios y una sección que se enfoca en la situación del empleo y la actividad en términos generales. En este, se describen las siguientes secciones:

- * **Ocupaciones:** Presenta información del promedio de años de escolaridad y de ingresos de la población según gran grupo ocupacional. Las ocupaciones se dividen en diez grandes grupos, que se van desagregando hasta llegar a ocupaciones cada vez más específicas.
- * **Empresas:** Se presenta información sobre las características de los trabajadores (edad, escolaridad, sexo, etc.) y las condiciones laborales en que se desempeñan (ingresos y categoría ocupacional) según región; distribución de ventas, empresas y trabajadores según rama de actividad económica; número de empresas y ocupados según tamaño de empresa, incluyendo emprendimientos unipersonales; distribución de ocupados según tamaño de empresa por sector económico; distribución de ocupados según tamaño de empresa por región; distribución de ocupados según tamaño de empresa por nivel educacional; distribución de ocupados según tamaño de empresa por categoría ocupacional, sector económico y ocupación.

- * **Condiciones laborales:** Presenta información sobre las empresas de acuerdo con su tamaño por número de trabajadores. Se puede observar el número de empresas por tamaño y el porcentaje de empleo que absorben según nivel educacional de los trabajadores, sector económico y región. Se observan las características generales de los ocupados, la distribución de ocupados y desocupados según nivel educacional (%), el promedio de años de escolaridad de ocupados según región, el promedio de ingresos de ocupación principal según región, el promedio de años de escolaridad de ocupados según sector económico, el promedio de ingresos de ocupación principal según sector, la conmutación por región y la conmutación por sector económico.
- * **Grupo prioritario:** Se considera el análisis de cinco grupos que enfrentan distintas barreras a la hora de insertarse en el mundo del trabajo con iguales oportunidades y condiciones: mujeres, personas en situación de discapacidad, jóvenes, pueblos indígenas e inmigrantes.
 - Mujeres: Se describen las tasas de desempleo, ocupación y participación según género, ingresos de la ocupación principal según género y nivel educacional, distribución de ocupados por género según sector económico y distribución de ocupados por género según gran grupo ocupacional.
 - Jóvenes: Se describen las tasas de desempleo, ocupación y participación de jóvenes y adultos, jóvenes que no estudian ni trabajan según género y edad, ingresos de la ocupación principal de jóvenes y adultos según nivel educacional, distribución de ocupados jóvenes y adultos según sector económico y distribución de ocupados jóvenes y adultos según ocupación.
 - Personas en situación de capacidad: Se describen las tasas de desempleo, ocupación y participación según condición de discapacidad de personas entre 15 y 60 años, ingresos de la ocupación principal según condición de discapacidad y nivel educacional, distribución de ocupados por condición de discapacidad según sector económico y distribución de ocupados por condición de discapacidad según gran grupo ocupacional.
 - Pueblos indígenas: Se describen las tasas de desempleo, ocupación y participación según pertenencia a pueblo indígena, ingresos de la ocupación principal según pertenencia a pueblo indígena y nivel educacional, distribución de ocupados por pertenencia a pueblo indígena según sector económico y distribución de ocupados por pertenencia a pueblo indígena según gran grupo ocupacional.

- **Migrantes:** Se describen las tasas de desempleo, ocupación y participación según nacionalidad, ingresos de la ocupación principal por nacionalidad según nivel educacional, distribución de ocupados por nacionalidad según sector económico y distribución de ocupados por nacionalidad según gran grupo ocupacional.
- * **Indicadores macroeconómicos:** En esta sección, se encuentra información sobre la evolución de las tasas de desempleo, ocupación y participación laboral, la categoría ocupacional de los trabajadores y el aporte de cada sector económico al empleo y el producto. Se muestra la evolución de tasas de desempleo, ocupación y participación, la distribución (%) de ocupados según categoría ocupacional, la distribución (%) de PIB nominal y ocupados según rama de actividad económica y la evolución de ocupados (miles de personas) por sector económico.
- * **Sectores productivos:** En esta sección, se muestran los siguientes sectores productivos: silvoagropecuario, comercio, construcción, hoteles y restaurantes, industria manufactura, minería, pesca, transporte, almacenamiento y comunicaciones. En cada uno de estos sectores, se observa la visión global y macroeconomía, empresas, actividades del sector, trabajadores y empleo.
- * **Noticias:** En esta sección, se muestran las noticias de actividades como talleres, conferencias, seminarios y otros que está realizando el Observatorio Laboral.
- * **Fuentes de información y tratamiento de datos sobre empleabilidad:** El Observatorio Nacional está conformado por una oficina central y por una red de dieciséis observatorios regionales (incluyendo a la nueva región de Nuble). Actualmente, los observatorios de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Nuble, Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes han iniciado sus funciones.

6.2. Observatorio laboral Colombia

En Colombia, como parte del portafolio de productos puestos a disposición por el Ministerio de Educación Nacional, se encuentra el Observatorio Laboral para la Educación, un sistema de información especializado enfocado en el análisis de la pertinencia en la educación superior a partir del seguimiento a los graduados del país y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano. El Observatorio Laboral para la Educación presenta información de la oferta

de graduados, perfil de los graduados, ingreso mensual promedio y vinculación al sector formal de la economía, entre otros. El Observatorio Laboral para la Educación presenta seis secciones que se describen a continuación.

I. Mapa de perfil nacional:

En este apartado, se presenta un mapa de caracterización de graduados por departamento, año y semestre, así como un gráfico de históricos de graduados por año.

II. Oferta regional:

Ofrece información del número de graduados por programas académicos, IES y género, la cual puede ser filtrada a su vez por departamento, nivel de estudios y núcleos básicos.

III. Vinculación laboral de recién graduados:

En esta sección, se presenta información de los ingresos y la tasa de cotizantes por programas académicos, por IES y por género. La información puede ser filtrada por año de seguimiento, nivel de estudios y núcleos básicos.

IV. Vinculación laboral de graduados:

En la sección de vinculación laboral de graduados, se presenta la información de los ingresos y la tasa de cotizantes por programas académicos, por IES y por género.

V. Mapas movilidad laboral:

Es un mapa interactivo que presenta la información del comportamiento de la migración laboral de los recién graduados en Colombia. El mapa cuenta con dos opciones, la de emisión y la de recepción. La primera opción indica la distribución de los graduados por departamento donde se obtuvo el título hacia la zona geográfica donde se encuentran trabajando. Información como el porcentaje de los graduados en el departamento que migran hacia otras zonas del país, así como el salario promedio que están recibiendo en estas. La segunda opción presenta la distribución de los graduados que están laborando en el departamento según la zona de procedencia donde se obtuvo el título, junto con la información del porcentaje de los graduados en el departamento que provienen de otras zonas del país y el salario promedio que están recibiendo en este.

VI. Consultas avanzadas:

En el apartado de consultas avanzadas, se encuentra la información del perfil de graduados y de la situación laboral de los egresados en Colombia. Aquí se suministra la información de seguimiento a los graduados de educación superior de forma dinámica, y también permite la descarga de las bases de datos de graduados. Otras fuentes de información de empleabilidad para Colombia se resumen en la tabla 61.

Tabla 62. Fuentes de información de Colombia

Fuente	Tipo de información	Página
Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)	La Encuesta Anual Manufacturera (EAM) permite obtener la información básica del sector fabril colombiano.	https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam
	La Gran Encuesta Integrada de Hogares proporciona información en materia de mercado laboral. Actualmente, la GEIH produce información a nivel nacional, urbano-rural y para las trece principales ciudades y áreas metropolitanas.	https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/427
	El Informe de Empleo Informal y Seguridad Social presenta una caracterización de la población ocupada a partir de los principales criterios para medir el empleo informal, como el tamaño de la empresa y la afiliación al sistema de seguridad social en salud y pensiones.	http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social
	La Encuesta Trimestral Manufacturera Regional (ETMR) permite obtener información de la evolución de las principales variables económicas (producción, ventas, personal ocupado, sueldos y salarios, prestaciones sociales y horas trabajadas) del sector fabril por regiones.	https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/muestra-trimestral-manufacturera-regional

Departamento Nacional de Planeación (DNP)	"Mercado laboral y empleabilidad". (Índices. Población en General)	https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx
Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Observatorio Laboral y Ocupacional	http://observatorio.sena.edu.co
Banco de la República	"Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso". Mónica Sofía Gómez Luis Armando Galvis-Aponte Vicente Royuela	http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf
Observatorio de Desarrollo Económico	"El mercado Laboral en Bogotá"	http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/lectorpublic.php?id=823#sthash.YMLwwMYC.dpbs
Consejo Nacional de Competitividad	Informe Nacional de Competitividad	https://compite.com.co/wp-content/uploads/2016/05/INC-2015-2016.pdf
Ministerio de Educación Nacional	Observatorio Laboral para la Educación	http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-355315.html
	Consultas avanzadas	http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas;jsessionid=95D3E5BF6DDEFDC7E170A7A3DA29EB51

Nota. *Elaboración propia.*

6.3. Observatorio laboral México

El Observatorio Laboral (OLA), es un servicio público de información confiable y gratuita que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE), ofrece información sobre las principales carreras profesionales del país, con la finalidad de que los jóvenes, los estudiantes, y los padres de familia, cuenten con información confiable y veraz que les permita tomar decisiones sobre qué carrera elegir y como insertarse al mundo del trabajo (OLA, 2018).

6.4. Observatorio laboral Perú

El Observatorio Laboral Ponte en Carrera es una iniciativa creada en alianza entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y la asociación IPAE Acción Empresarial. El observatorio ofrece información de las profesiones más solicitadas y rentables del mercado con base en los ingresos promedios de los egresados de las facultades en los últimos cinco años obtenida a través del T-Registro de la Planilla Electrónica de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. Las secciones de la plataforma son:

I. *¿Por qué estudiar?*

Se muestran las razones por las cuales se debería estudiar: “La Educación Superior te da la oportunidad de expandir tus horizontes y aprovechar tu potencial. Además, ir a la Universidad, a un Instituto o una Escuela de Educación Superior te puede permitir obtener conocimientos y desarrollar habilidades que te acercarán más a lograr tus sueños”.

- Por qué seguir estudiando: Se describen las razones por las cuales seguir estudiando, entre ellas: tener un mejor sueldo, tener más oportunidades de conseguir trabajo formal, aumenta el número de peruanos con estudios superiores, aprovechar las habilidades y tener una mejor experiencia.
- Qué opciones tengo: Se muestra el número de carreras a elegir entre universitarias y técnicas, número de universidades e institutos y escuelas de educación superior, y el número de universidades públicas y privadas.

II. *¿Qué quiero estudiar?*

En este apartado, se brinda información sobre lo que se debe saber antes de elegir una carrera profesional, las decisiones que se deben tener en cuenta: vocación, preferencias y expectativas.

- Conócete: Aquí se encontrarán tres tipos de pruebas que le ayudarán a conocerse mejor. Con base en los resultados obtenidos, se podrá identificar cuáles son las carreras que se adecúan mejor a sus características y habilidades personales. Esta prueba mostrará tres diferentes resultados: los estilos de aprendizaje, las habilidades sociales y las inteligencias múltiples.
- Descubre tus intereses profesionales: En este apartado, hay una prueba de intereses profesionales que le ayudará a descubrir su vocación. Esta

prueba tiene tres secciones que muestran los lugares donde le gustaría trabajar, si le gustaría aprender más de alguna carrera y qué temas le interesan más.

- Busca tu carrera: En esta sección, se pueden revisar y comparar las definiciones y descripciones de distintas carreras, además de acceder a información útil para conocer un poco más sobre las opciones que se tienen. Las carreras se listan en orden alfabético.

III. *¿Cómo va el empleo?*

Se muestra la demanda del mercado laboral. Es decir, evaluar si la inversión que se hará en los estudios rendirá los frutos que se esperan en el futuro. Muestra el ingreso promedio que tiene un profesional egresado de una universidad y de carreras técnicas, así como el número de jóvenes con contrato de trabajo y jóvenes afiliados al sistema de pensiones. En esta sección, se muestran las siguientes estadísticas:

- Cuánto ganan los jóvenes profesionales universitarios: se muestra el ingreso promedio mensual y los salarios mínimos y máximos de las carreras universitarias. Además, muestra el salario de profesionales egresados de las veinte mejores universidades de Perú.
- Cuánto ganan los jóvenes profesionales técnicos: se muestra el ingreso promedio mensual y los salarios mínimos y máximos de institutos; además, muestra el salario de profesionales egresados de los veinte mejores institutos de Perú.
- Qué estudiaron los jóvenes profesionales que están trabajando.
- Carreras con mayor presencia en el mercado de profesionales, universitarios y técnicos.
- Proyección de empleos más solicitados en los próximos años.

IV. *¿Dónde estudio?*

En esta sección, se muestran los lugares donde se pueden estudiar las diferentes carreras, la región de la universidad, el costo anual y el ingreso mensual de sus profesionales egresados.

V. *¿Cómo financio mi carrera?*

Se muestran diferentes becas para financiar la carrera. Las becas a las que se puede acceder son: Beca 18 y Beca Vocación de Maestro.

7. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES SOCIAS DEL PROYECTO EMPLE-AP

Por último, en el estudio de diagnóstico de la empleabilidad de egresados, se aplicó un instrumento de empleabilidad en cada una de las universidades latinoamericanas socias del proyecto Emple-AP. Los resultados se presentan en el Anexo 11. A continuación, se expone la información relevante por institución.

7.1. Chile

7.1.1. Universidad de Valparaíso

- Los egresados, en su mayoría, se encuentran laborando actualmente (776 egresados).
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es salud (32,8%). El cargo u ocupación que predomina es como subgerente (47,5%). La remuneración mensual se concentra entre USD 2000 y 4000. El tiempo de consecución del primer empleo está entre cuatro y doce meses. En promedio, el 88,5 % de los egresados ejerce la profesión que estudió.

7.1.2. Instituto Profesional Providencia IPP

- Los egresados, en su mayoría, se encuentran laborando actualmente (86% de egresados).
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es servicios (85%). El cargo u ocupación que predomina es como analista/supervisor (86%). La remuneración mensual se concentra entre USD 501 y 1000. El tiempo de consecución del primer empleo está entre uno y tres meses. En promedio, el 65 % de los egresados ejerce la profesión que estudió.

7.2. Colombia

7.2.1. Universidad de Antioquia

- El 56,7% de los egresados se encuentra laborando actualmente.

7.2.2. Corporación Universitaria UNITEC

- El 59% de los egresados se encuentra laborando actualmente.
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es servicios (56,5%). El cargo u ocupación que predomina es como gerente (60,9%). La remuneración mensual se concentra entre USD 501 y 1000. El tiempo de consecución del primer empleo está entre uno y tres meses. En promedio, el 48% de los egresados ejerce la profesión que estudió.

7.2.3. Universidad Distrital Francisco José de Caldas

- El 76,45% de los egresados se encuentra laborando actualmente.
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es servicios. La remuneración mensual se concentra en menos de USD 500, seguido de entre USD 501 y 1000.

7.3. México

7.3.1. Universidad Autónoma del Noreste

- Tan solo el 32,8% de sus egresados se encuentra laborando.
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es manufactura (52,2%). El cargo u ocupación que predomina es como asistente/auxiliar (43,1%). La remuneración mensual se concentra en menos de USD 500, seguido de entre USD 501 y 1000. El tiempo de consecución del primer empleo se concentra entre uno y tres meses. En promedio, el 83,8% de los egresados ejerce la profesión que estudió.

7.4. Perú

7.4.1. Universidad Continental

- El 76% de sus egresados se encuentran laborando actualmente. El 76% labora de manera dependiente (76%). Por su residencia de empleo actual, en la región Junín labora el 76%, seguido por Lima (11,2%).
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es construcción (14,7%), seguido por enseñanza en educación superior (11,7%).

- Los entrevistados están laborando principalmente en empresas privadas (53%), solo en la carrera de Derecho predomina el sector público (35%) y el negocio propio (45%).
- Respecto al tipo de relación con la empresa que tienen los egresados, predomina el contrato a plazo fijo (34 %).
- El cargo u ocupación que predomina es como asistente (56%), seguido por analista (15%) y gerente (15%).
- La remuneración mensual se concentra entre 1000 y 1999 soles (39%), seguido de entre 2000 y 3999 soles (40%).
- La relación del primer empleo con el campo de estudio del egresado es intermedia (en una escala de 6 a 9) (56%).
- La cantidad de ascensos durante la trayectoria laboral del egresado son "ningún ascenso" (53%), seguido de "uno a tres" ascensos (44%).
- El 78% de los egresados no ha tenido reconocimientos laborales y los que sí han obtenido reconocimientos ha sido por su buen desempeño laboral (74%).
- La situación de desempleo de algunos egresados se debe a que "buscó activamente pero no encuentra" (30%). Entre otras razones se destacan: "porque están elaborando su tesis" (53,5%) o porque "están creando su propia empresa" (23%).
- En cuanto a cursos de posgrado, más del 70 % no estudió ni se encuentra estudiando.
- En general, el 59,2% de egresados del estrato 1 cursó principalmente "diplomados" en el Perú.
- Los egresados hicieron un posgrado en: la Universidad Continental (24,6%), la Universidad Nacional del Centro del Perú (22,4%) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (8,2%).
- Los egresados tienen planes de crear su propia empresa (64%) y de crear su propia empresa en el rubro de servicios (34%).

7.4.2. Universidad César Vallejo

- Los egresados, en su mayoría, se encuentran laborando actualmente (3290 egresados).
- El sector económico del empleo actual con mayoría de egresados es banca y finanzas (34,9%), seguido de servicios (14,7%). El cargo u ocupación que predomina es como subgerente (57,1%). El tiempo de consecución del primer empleo se concentra entre cuatro y doce meses. En promedio, el 76,3% de los egresados ejerce la profesión que estudió.

8. CONCLUSIÓN

En el desarrollo del apartado anterior, se puede evidenciar que, a pesar de algunos altibajos, actualmente la juventud perteneciente a los países de la Alianza del Pacífico parece disponer de condiciones favorables en general.

Sumado a lo anterior, se estima que en los próximos años disminuyan las tasas de natalidad como resultado de los procesos de modernización de las sociedades, y el grupo etario de 15 a 29 años sufrirá una disminución significativa hacia el año 2050 (si se tiene en cuenta como punto de referencia el año 2000). Esto se cumpliría en Chile, Colombia y Perú. México es el único de los cuatro países que, según las proyecciones de la Cepal, presenta proyecciones de tendencia de crecimiento a 2050, llegando a representar para este año entre 16 y 20% de la población total de estos países.

Sin embargo, en comparación con generaciones anteriores, la juventud actual tiene niveles más elevados de educación formal, y en consecuencia, con las macro-tendencias de la educación terciaria, tiene un mejor manejo de las nuevas tecnologías que son determinantes para el desarrollo económico de sus países. A pesar de esto, estadísticas como el gasto por alumno en el nivel terciario han estado estancadas entre 2014 y 2016, y en casos como Perú y México no se generan datos por parte del Banco Mundial que den razón de esta variable (tabla 16). Estas ventajas son obstaculizadas por algunos factores de origen institucional, principalmente en torno al problema de inserción laboral para los jóvenes (dificultades que han sido reconocidas como un problema global), unido al bajo interés del Gobierno en el gasto público en educación, que no ha tenido mayor variación en los últimos años e incluso ha retrocedido en algunos de ellos (tabla 15).

Por otra parte, al analizar la tasa de desempleo total y juvenil en hombres y mujeres, no solo se observa que los avances han sido escasos, sino también que se registran retrocesos (tabla 8 y tabla 11), con disminución en algunos casos por dos o tres años consecutivos. Lo anterior denota que la inserción laboral juvenil especializada, tasa de empleabilidad de los países aliados, no mejora del año 2014 a 2017; al contrario, se evidencia que los jóvenes que trabajan lo hacen en condiciones precarias, de desprotección e inestables (tabla 14), especialmente en Perú y Colombia, con grandes niveles de informalidad (tabla 13), bajas remuneraciones y sin oportunidad de generar experiencia con el objetivo de lograr trayectorias laborales ascendentes.

La inserción laboral juvenil depende en gran medida de las oportunidades que tengan los jóvenes de acumular capacidades que los hagan empleables, las cuales se distribuyen desigualmente. Las expectativas de que los jóvenes se beneficien de los cambios recientes en la oferta solo son válidas para una proporción limitada de cada grupo etario y requiere un contexto macroeconómico favorable.

Cabe destacar que una economía en expansión es un requisito indispensable para la mejora de los niveles de inserción laboral productiva de los jóvenes en los países. En economías estancadas, los esfuerzos que se generen en la elaboración de proyectos y programas laborales no pueden tener un impacto importante sin un ambiente que favorezca las condiciones de empleabilidad y contratación, esto debido a la limitación en la demanda incluyendo a los jóvenes que cuentan con altos niveles de conocimiento y habilidad requeridos por las empresas (Cepal, 2006). Lo anterior es muy importante tenerlo en cuenta en la región de la Alianza del Pacífico, cuyos países han tenido una desaceleración de sus economías en algunos años entre 2014 y 2017 (ver tabla 4). Se evidencia que las economías inestables deben tenerse en cuenta al momento de generar políticas e iniciativas, ya que pueden producir un deterioro del desempeño de los mercados laborales en la región.

Adicional a la inestabilidad económica, hay otros factores estructurales que afectan los mercados de trabajo y la inserción laboral juvenil, entre ellos las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo y sus transformaciones socioeconómicas.

En cuanto a la oferta laboral, se han evidenciado algunas tendencias positivas que impactan de forma favorable la inserción laboral, tales como la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo y la integración laboral de las mujeres jóvenes en entornos productivos. En cuanto a la demanda, se debe resaltar la creciente integración comercial y financiera que incrementa la competencia en los mercados, que a su vez tiende a aumentar la demanda de mano de obra calificada y flexible con el objetivo de enfrentar los cambios del entorno (Cepal, 2006).

A nivel general, se encuentra que el empleo en la región se caracteriza por ser inestable y presentar condiciones laborales deterioradas, como resultado del bajo crecimiento económico de la región en los últimos años. A su vez, en estas condiciones la experiencia laboral no se reconoce adecuadamente por el mercado, lo cual se ve reflejado por los bajos salarios promedios mensuales de los países de la Alianza del Pacífico.

En relación con la dinámica del empleo, se presentó una expansión del sector terciario de servicios, y en menor medida, de la industria manufacturera (tabla 43). Al analizar la composición del empleo por rama de actividad económica en los países de la Alianza del Pacífico (tabla 44), se evidencia que en el sector agricultura Perú supera a los demás países, en el sector industria México termina superando a los otros tres países y en el sector servicios Chile tiene la mayor tasa de empleo, seguido de Colombia. Esto se da en los cuatro años consecutivos. Por otra parte, los cuatro países de la Alianza del Pacífico tienen mayor número de personas empleadas en el sector servicios, que equivale a entre 55,7 y el 67,7 del porcentaje total de personas empleadas. Por otra parte, de la tabla 47 se puede concluir que Colombia tiene la tasa de subempleo más alta de los países de la Alianza del Pacífico.

A nivel de estadísticas de empleabilidad, es importante resaltar de nuevo que no existe una única definición del término en la región. Si se toma el número de graduados con trabajo formal sobre el número total de graduados, egresados o titulados (tabla 54), el nivel de empleabilidad más alto lo obtiene Perú con 87% en 2015, le sigue México con 85%, Colombia con 77,17% y Chile con 57,6%. Esta información solo se consigue para los años 2014 y 2015, y solo para 2015 en el caso mexicano, lo cual evidencia falta de datos relacionados con empleabilidad que sean homogéneos, frecuentes y comparables entre los cuatro países de la región.

No se encontraron datos de México en cuanto a la profesionalización y en los otros tres países no se evidencian avances significativos en este ámbito de 2014 a 2015, con incluso grandes retrocesos en Perú (tabla 55). A pesar de lo anterior, una gran proporción de los egresados ya venían trabajando antes de graduarse (según datos de Colombia) u obtuvieron su trabajo en el primer mes luego de graduarse (según datos de Perú). Le siguen en porcentaje las personas que duraron entre uno y tres meses para conseguir su primer empleo.

Por último, a través del mapa de actividades económicas por regiones de la Alianza del Pacífico es posible concluir que:

- En el caso de México, los tres sectores que más aportaron al PIB en 2017 fueron las industrias manufactureras (31-33), el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (53), y el sector de comercio al por

menor (46). Para las industrias manufactureras, el mapa evidencia un mayor aporte de los estados de Nuevo León, Jalisco y México; en el caso de los sectores 53 y 46, el aporte se concentra en mayor medida en la Ciudad de México y en los estados de México y Jalisco.

- En el caso de Colombia, los tres sectores que más aportaron al PIB en 2017 fueron: comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y de servicio de comidas; en segundo lugar, los sectores de administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria, enseñanza, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; y por último, el sector de industrias manufactureras. En el caso de los sectores G, H, I, O, P, Q, el mapa evidencia un mayor aporte de la ciudad de Bogotá y de los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca; mientras que en el caso del sector C, el mayor aporte se concentra en los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca, y en la ciudad de Bogotá.
- En Perú, los tres sectores que más aportaron al PIB en 2017 fueron otros servicios, manufactura y comercio. Para los tres sectores mencionados, el mapa evidencia un aporte muy concentrado en la provincia de Lima, con 57,45% (otros servicios), 48,21% (manufactura) y 48,73% (comercio) del PIB total, y en el caso del sector de manufactura las provincias de Piura e Ica presentan los siguientes mayores aportes, pero en niveles más bajos, no llegando a los seis puntos.
- Para Chile, los tres sectores que más aportaron al PIB en 2017 fueron: servicios financieros y empresariales, servicios personales y comercio, y restaurantes y hoteles. Para los tres sectores mencionados, el mapa evidencia un aporte muy concentrado en la región metropolitana de Santiago, con 67,86%, 47,87% y 68,64% del PIB total, respectivamente. En el caso del sector de servicios financieros y empresariales, las regiones de Antofagasta y Bío Bío presentan los siguientes mayores aportes, pero en niveles mucho menores (en 6,06 y 4,55 puntos, respectivamente).

9. REFERENCIAS

- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2017). *Memoria 2017*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2017.html>
- Banco de México. (2017). *Reporte sobre las economías regionales julio-septiembre 2017*. Banco de México.
- Banco Mundial. (2018). *PIB per cápita (US\$ a precios actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAPCD>
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Congreso de la Unión.
- Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. WIEGO 2012. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2013/06/Chen_WIEGO_WP1_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Mayol Ediciones.
- Congreso de la República del Perú. Ley N.º 30288. Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social. Diciembre 16 de 2014.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2015). *Encuesta Anual Manufacturera*. DANE.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016a). *Encuesta Trimestral Manufacturera Regional*. DANE.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. DANE.
- GO BANKINGRATES. (2017). <https://www.gobankingrates.com/>
- Guzman V & Irigoin (M). (2000). *Modulos para la formación para la empleabilidad y la ciudadanía- Instrumentos de evaluación*. Organización Internacional del Trabajo (CINTERFORD/OIT). ISBN 92-9088-108-0
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Ibarra, M., González, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas factureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2016). IMCO Centro de Investigación en Política Pública. <https://imco.org.mx/universidades-opacas/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Síntesis de resultados CENSO 2017*. Chile. https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicaci%C3%B3n-de-resultados/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf?sfvrsn=1b2dfb06_6

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2007). *Censos Nacionales 2007 XI de población y VI de vivienda*. <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IDSE/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). *Perú: estructura empresarial 2016*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Demografía Empresarial en el Perú. Primer Trimestre 2018*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la Economía Informal 2007-2018*. INEI.

Juca Maldonado, F. X. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111.

Martínez, V. (2017). Educación presencial versus educación a distancia. *La Cuestión Universitaria*, (9). <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3582>

Mercados & Regiones. (2017, 25 de octubre). *Perú: densidad empresarial a nivel regional*. <https://mercadosyregiones.com/2017/10/25/peru-densidad-empresarial-nivel-regional/>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia Chile (2013). Caracterización socioeconómica. <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

Ministerio de Educación de Colombia. (2017, 7 de febrero). *Educación virtual o educación en línea*. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>

Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Marco de cualificaciones técnico-profesional*. Corporación de Fomento de la Producción. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcocualificacioneschile.pdf

- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 23733. Ley Universitaria. Julio 1 de 2014.
- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación. Noviembre 2 de 2016.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2018, 17 de julio). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. <http://www2.trabajo.gob.pe/>
- Observatorio Laboral Regional (OLA). (2018). https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Education at a glance 2015: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/mexico/education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). *Estudio comparado de la educación técnica en los países de la Alianza del Pacífico*. OEI.
- Oficina Subregional de Educación de la Unesco. (1993). *Orientaciones básicas sobre educación a distancia y la función tutorial*. Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. OIT. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodologi%CC%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Contratos de trabajo*. Diálogo Social OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Estimaciones modeladas de la OIT*. <https://cutt.ly/ImfOmGQ>
- Pool, D. L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49 (4), 277-289.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). (2003). *Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*. Sence.
- Servicio de Impuestos Internos. (2018). *Estadísticas de empresas por región*. http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm

Ubfal, D. (2004). *El concepto de competitividad. medición y aplicación al caso argentino*. Universidad de Buenos Aires. <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>

Universitat de Valencia. (2017). *¿Qué es empleo vulnerable?* <https://cutt.ly/1mlYzGg>

Los autores del presente manuscrito expresan sus más sinceros agradecimientos a los siguientes profesores y profesionales de las diferentes instituciones socias del proyecto EMPLEAP, por sus contribuciones en la recopilación de la información necesaria para la construcción de este documento: Wietse de Vries y Vanessa Carreón de la Universidad Benemérita Autónoma de Puebla, María Teresa Martínez y Dulce Ma. Villegas Aréchiga de la Universidad Autónoma del Noreste, Rodrigo Latorre de la Universidad de Valparaíso, David Marín del Instituto Profesional de Providencia, Kelly Jiménez de la Universidad Cesar Vallejo, Ruth Esperanza Román, Fabiola Sáenz Blanco, Luz Esperanza Bohorquez y Adriana Quijano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CAPÍTULO 2

MAPA DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



Mapa de las actividades económicas de los países de la Alianza del Pacífico

Adriana Quijano

Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas

<https://orcid.org/0000-0002-0393-5616>

RESUMEN

Como parte del análisis del contexto de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico, realizado por el proyecto Emple-AP a través del paquete de trabajo WP1 (2019), el presente artículo tiene como finalidad desarrollar una caracterización inicial de las actividades económicas por regiones de los países de la Alianza del Pacífico, por medio de la elaboración y el análisis de una serie de mapas, con el objetivo de producir un primer insumo de información que ayude a identificar las necesidades laborales por región en estos países.

Palabras clave: Actividad económica, PIB, empleabilidad, mapas, regiones.

ABSTRACT

As part of the analysis of the employability context of the Pacific Alliance countries, carried out by the Emple-AP project through the WP1 work package (2019), this article aims to develop an initial characterization of the economic activities by regions of the Pacific Alliance countries, through the elaboration and analysis of a series of maps, with the objective of producing a first input of information that helps to identify the labor needs by region in these countries.

Keywords: Economic activity, GDP, employability, maps, regions.

1. INTRODUCCIÓN

Mejorar la empleabilidad de los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) de los países de la Alianza del Pacífico (México, Colombia, Perú y Chile) implica, en primera medida, monitorear y conocer las características del mercado laboral de la región con el fin de encontrar las necesidades en cuanto a oferta y demanda, lo cual permitirá conocer las necesidades del mercado laboral y cerrar las brechas con el capital humano formado por las IES de la región.

Con el fin de conocer parte de estas necesidades del mercado laboral y el tejido empresarial de los cuatro países que constituyen la Alianza del Pacífico, el proyecto Emple-AP, en su etapa de preparación, planteó el desarrollo del análisis del contexto de empleabilidad de los países aliados, el cual incluyó la elaboración y revisión de una serie de mapas de actividades económicas por regiones para los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

El documento que se presenta está estructurado de la siguiente manera: 1) contexto; 2) presentación de las fuentes de los datos y breve descripción de la elaboración de los mapas de actividades económicas por regiones de los países de la Alianza del Pacífico; 3) presentación y análisis de la información presentada a través de las gráficas y los mapas de las actividades económicas de los países de la Alianza del Pacífico.

2. CONTEXTO

Los mercados laborales contemporáneos son cambiantes, por lo cual se requieren continuos “monitoreos” que generen información para conocer su comportamiento variante, de tal forma que se puedan conocer las nuevas características de estos mercados y las formas como van cambiando las relaciones entre la demanda y la oferta (Campos, 2003). Adicionalmente, en los últimos años, la evolución de los mercados laborales ha ido a la par del desarrollo y la implementación de nuevas tecnologías en las organizaciones, lo cual ha generado brechas, en la mayoría de casos, debido al exceso de la oferta de trabajadores en los mercados que muchas veces son incapaces de absorber a todo el capital humano formado (Cerrato et al., 2016). De allí deriva la importancia de prestar atención a las dinámicas de los mercados laborales y a los factores determinantes de una empleabilidad sostenible.

Cerrato et al. aseguran que para conseguir una empleabilidad sostenible se requiere definir principalmente dos tipos de factores: i) los de índice personal que inciden en la empleabilidad de un profesional y ii) “los factores que llevan al mercado de trabajo a demandar una mayor cantidad de profesionales” (2016, p. 23). En ambos casos, el contexto económico de cada país afecta los factores de empleabilidad de los profesionales y de los mercados de trabajo. Esto último, unido a la necesidad de monitoreo de los mercados laborales debido a su constante evolución, hace que el monitoreo del contexto económico de las regiones que se pretenden estudiar aquí sea fundamental como insumo de partida para el proyecto Emple-AP, el cual busca contribuir al mejoramiento de los índices de empleabilidad y de inserción laboral de los egresados de las IES de los países de la Alianza del Pacífico.

Para realizar una primera aproximación al contexto económico de México, Colombia, Perú y Chile, el cual servirá luego como base para la identificación de las necesidades y características del mercado laboral, se elaboraron varios mapas de actividades económicas por regiones de cada país.

Primero, se identificaron y compararon los diferentes tipos de clasificaciones y listados de actividades económicas en cada uno de los cuatro países de la Alianza del Pacífico; segundo, se identificó la división político-administrativa de los países (departamentos, regiones, estados); y por último, se identificaron las fuentes de recolección de los datos del porcentaje de aporte al PIB de las actividades económicas en cada una de las regiones de los países aliados.

3. CLASIFICACIÓN Y LISTADO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS TENIDAS EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DEL MAPA DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

Cada uno de los países aliados cuenta con institutos nacionales de estadística, los cuales adoptaron o generaron diferentes clasificaciones de actividades económicas como parte de su metodología de recolección y análisis de datos estadísticos en sus países.

A continuación, se presenta la clasificación de las actividades económicas en cada uno de los cuatro países de la Alianza del Pacífico. A partir de dicha clasificación, cada país realiza el levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de sus estadísticas oficiales.

Colombia: Colombia cuenta con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el cual a partir de la Resolución 000139 del 21 de noviembre de 2012 adoptó la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas, con una adaptación específica para Colombia. Esta adaptación consistió en la unión de algunas secciones para la generación de datos estadísticos según la versión adaptada. Se unieron:

- * Las secciones D, E (divisiones 35; 36-39): Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua; Evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.
- * Las secciones G, H, I (divisiones 45-47; 49-53; 55-56): Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.
- * Las secciones M, N (divisiones 69-75; 77-82) Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
- * Las secciones O, P, Q (división 84): Administración pública y defensa; Planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.
- * Las secciones R, S, T (divisiones 90-93; 94-96; 97-98): Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios; Actividades de los hogares como empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio. (DANE, s. f.)

México: México cuenta con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), el cual toma como base el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (Scian), cuyo objetivo es “proporcionar un marco único, consistente y actualizado para la recopilación, análisis y presentación de estadísticas de tipo económico, que refleje la estructura de la economía mexicana” (Inegi, 2018). El Inegi toma como base el Scian México para la generación, presentación y difusión de todas las estadísticas económicas que realiza.

Chile: En el caso de Chile, el Banco Central de Chile (s. f.) recopila la información de las cuentas nacionales del país. Esta entidad tiene su propia clasificación de actividades económicas en doce grandes categorías (tabla 1).

Perú: Al igual que en Chile, en Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, s. f.) presenta su propia clasificación de actividades económicas en doce categorías (tabla 1).

Como se mencionó antes, cada uno de los países de la Alianza del Pacífico adoptó una clasificación diferente de actividades económicas para el levantamiento de sus estadísticas oficiales, lo cual dificultó la homogenización de la información encontrada para la elaboración de un mapa que presentara una única clasificación de sectores económicos y a su vez generó que la información no fuera completamente comparable.

A continuación, en la tabla 1 se presenta el listado de actividades económicas según la metodología de recolección de datos de cada país:

Tabla 1. Listado de actividades económicas por país de la Alianza del Pacífico según clasificación de DANE, Inegi, INEI y Banco Central de Chile

México	Colombia	Perú	Chile
11 - Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	SECCIÓN A (DIVISIONES 01-03): Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Agropecuario-silvícola
21 - Minería	SECCIÓN B (DIVISIONES 05-09): Explotación de minas y canteras	Pesca y acuicultura	Pesca
22 - Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	SECCIÓN C (DIVISIONES 10-33): Industrias manufactureras	Extracción de petróleo, gas y minerales	Minería
23 - Construcción	SECCIONES D, E (DIVISIONES 35; 36-39): Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	Manufactura	Industria manufacturera
31-33 - Industrias manufactureras	SECCIÓN F (DIVISIONES 41-43): Construcción	Electricidad, gas y agua	Electricidad, gas, agua y gestión de desechos

43 - Comercio al por mayor	SECCIONES G, H, I (DIVISIONES 45-47; 49-53; 55-56): Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Construcción	Construcción
46 - Comercio al por menor	SECCIÓN J (DIVISIONES 58-63): Información y comunicaciones	Comercio	Comercio, restaurantes, hoteles
48-49 - Transportes, correos y almacenamiento	SECCIÓN K (DIVISIONES 64-66): Actividades financieras y de seguros	Transporte, almacén, correo y mensajería	Transporte, información y comunicaciones
51 - Información en medios masivos	SECCIÓN L (DIVISIÓN 68): Actividades inmobiliarias	Alojamiento y restaurantes	Servicios financieros y empresariales
52 - Servicios financieros y de seguros	SECCIONES M, N (DIVISIONES 69-75; 77-82): Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	Telecomunicaciones y otros servicios de información	Servicios de vivienda e inmobiliarios
53 - Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	SECCIONES O, P, Q (DIVISIÓN 84): Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Administración pública y defensa	Servicios personales
54 - Servicios profesionales, científicos y técnicos	SECCIONES R, S, T (DIVISIONES 90-93; 94-96; 97-98): Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios; actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	Otros servicios	Administración pública
55 - Corporativos			

56 - Servicios de apoyo a negocios y manejo de desechos y servicios de remediación			
61 - Servicios educativos			
62 - Servicios de salud y de asistencia social			
71 - Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos			
72 - Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas			
81 - Otros servicios excepto actividades gubernamentales			
93 - Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales			

Nota. Información tomada de DANE, Inegi, INEI y Banco Central de Chile. Tabla presentada en el informe del Paquete de Trabajo 1 (WP1) - Prepara: Análisis del contexto de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico del proyecto Emple-AP (2019).

4. FUENTES DE DATOS

Para la elaboración del mapa de actividades económicas de la Alianza del Pacífico por regiones, en el caso de México, Colombia y Perú se utilizaron los datos del porcentaje de aporte del PIB por actividad económica y por región para el periodo

comprendido entre 2014 y 2017; para el caso de Chile, se calculó el valor de aporte del PIB por actividad económica a partir de la información del PIB por región y el PIB total por año dado por el Banco Central. Las fuentes de datos utilizadas fueron:

- * **Colombia:** Sistema Estadístico Nacional del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) - www.dane.gov.co/
- * **México:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) - <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/default.html#Tabulados>
- * **Perú:** Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1582/
- * **Chile:** Banco Central de Chile - <https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/Excel/CCNN/regional/excel.html>

5. DISEÑO DE APLICACIÓN INTERACTIVA DEL MAPA DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

A partir de los datos recopilados del porcentaje de aporte al PIB de las actividades económicas por región de cada país en los años 2014-2017, se elaboró una aplicación interactiva con una librería gráfica de JavaScript que permite la manipulación de mapas de vectores estandarizados de código abierto descargado de GeoJSON Maps con librerías de Amcharts.

La aplicación permite ver los mapas que presentan la información del porcentaje de aporte al PIB de las actividades económicas por región y por año (2014-2017) de cada país. Genera un código de color en azul que representa el grado de aporte por cada actividad económica de cada una de las regiones de los países de la Alianza del Pacífico: el azul más oscuro es la región que más generó un aporte a dicha actividad y año, y el azul más claro es la que menos. Así, es posible identificar en qué región de cada país se concentra cada sector económico, lo que a su vez implica una primera aproximación acerca de dónde hay mayores necesidades laborales para cada actividad económica.

6. MAPAS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS POR REGIONES DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

A continuación, se presentarán los mapas de actividades económicas por regiones correspondientes a los tres sectores de mayor aporte al PIB nacional en 2017 para cada uno de los países aliados. La información completa puede accederse a través de la aplicación diseñada, y que hace parte de los resultados del proyecto Emple-AP.

6.1. Mapa de actividades económicas por regiones de México

En la figura 1, se observa que los tres sectores que más aportan al PIB son las industrias manufactureras (31-33), los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (53), y el comercio al por menor (46).

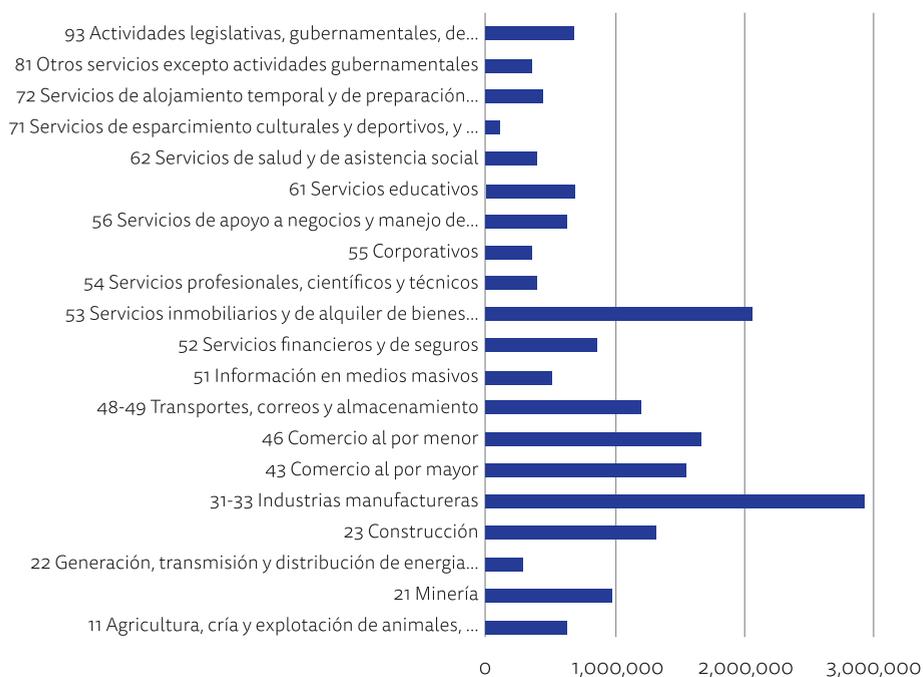


Figura 1. PIB 2017 de México por sector económico en millones de pesos mexicanos a precios constantes con año base 2013

Nota. Datos tomados de bases de datos del Inegi (<https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/default.html#Tabulados>).

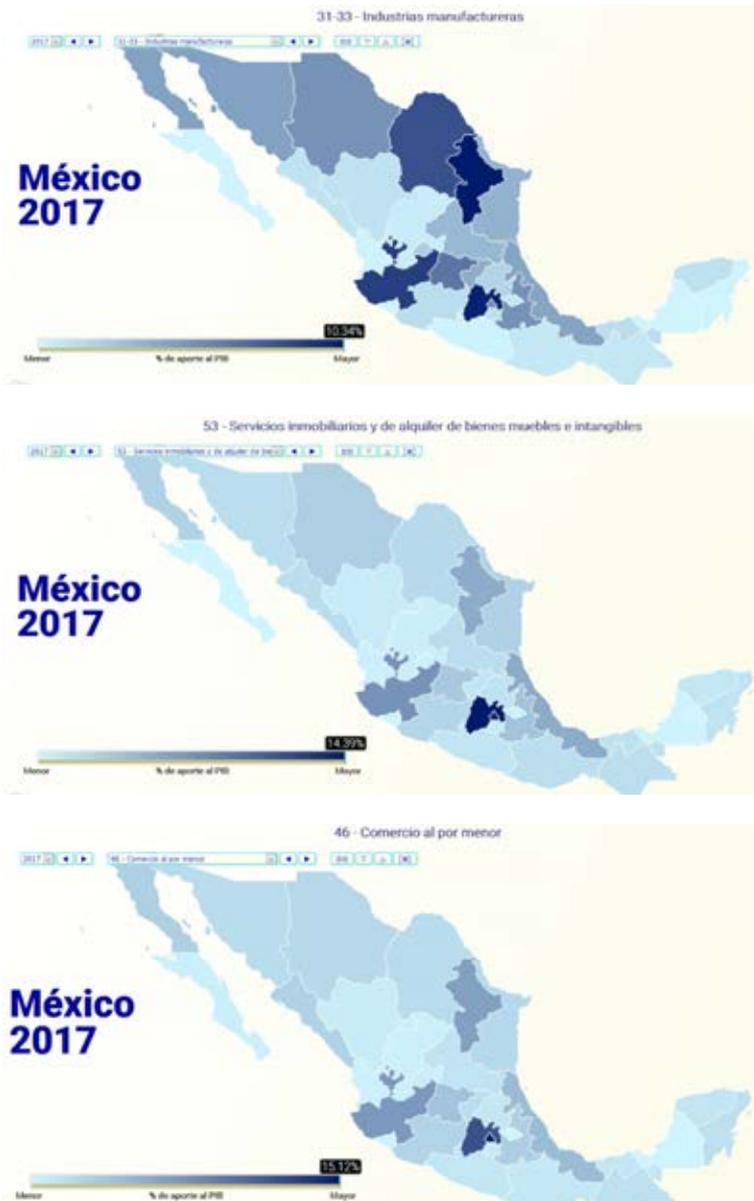


Figura 2. Mapas de las actividades económicas por regiones de los tres sectores que más aportan al PIB de México para el año 2017

Nota. Datos tomados de bases de datos del Inegi (<https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/default.html#Tabulados>).

En la figura 2, se puede observar que en el caso de las industrias manufactureras los estados con mayor aporte al PIB son Nuevo León, México, Jalisco y Coahuila de Zaragoza. En el caso de los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, así como en el comercio al por menor, los estados de mayor aporte son México y Ciudad de México.

6.2. Mapa de actividades económicas por regiones de Colombia

En la figura 3, se puede observar que los tres sectores económicos que más aportan al PIB en Colombia son las secciones G, H, I (divisiones 45-47; 49-53; 55-56): comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y de servicio de comidas. En segundo lugar, están las secciones O, P, Q (división 84): administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social. Por último, está la sección C (divisiones 10-33): industrias manufactureras.

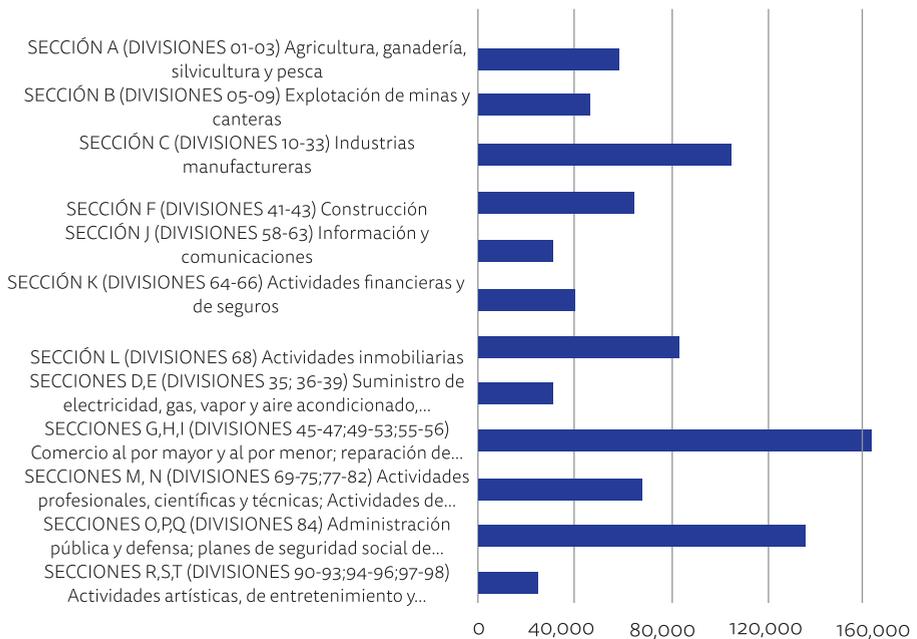


Figura 3. PIB 2017 por sector económico en miles de millones de pesos colombianos a precios constantes con año base 2015

Nota. Datos tomados de bases de datos del DANE.



Figura 4. Mapas de las actividades económicas por regiones de los tres sectores que más aportan al PIB de Colombia para el año 2017

Nota. Datos tomados de bases de datos del DANE.

En la figura 4, se observa que en el caso de los siguientes sectores económicos: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y de servicio de comidas; administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social aportan en gran medida al PIB del país y están concentrados principalmente en la capital Bogotá D.C., seguido por los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca. En el caso de las industrias manufactureras, la distribución del aporte por región es un poco más amplia, y las regiones de mayor aporte son Antioquia, Bogotá D.C., Valle del Cauca, Cundinamarca y Santander.

6.3. Mapa de actividades económicas por regiones de Perú

Los tres sectores económicos que más aportan al PIB son: otros servicios, manufactura y comercio, tal como se observa en la figura 5.

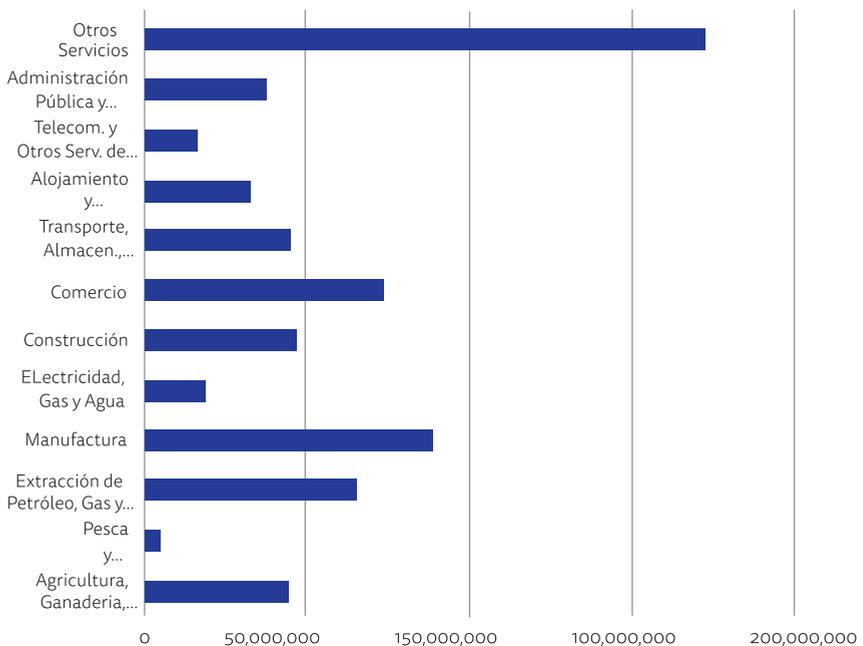


Figura 5. PIB 2017 de Perú por sector económico en miles de millones de soles a precios corrientes

Nota. Datos tomados de bases de datos del INEI.



Figura 6. Mapas de las actividades económicas por regiones de los tres sectores que más aportan al PIB de Perú para el año 2017

Nota. Datos tomados de bases de datos del INEI.

En la figura 6, se puede observar que en los tres sectores económicos de otros servicios, manufactura y comercio el aporte al PIB está concentrado principalmente en la provincia de Lima, en los tres casos con un porcentaje de aporte al PIB mayor a 48 %.

6.4. Mapa de actividades económicas por regiones de Chile

Los tres sectores económicos que más aportaron al PIB de Chile en el año 2017 fueron: servicios financieros y empresariales, servicios personales, y comercio, restaurantes y hoteles.

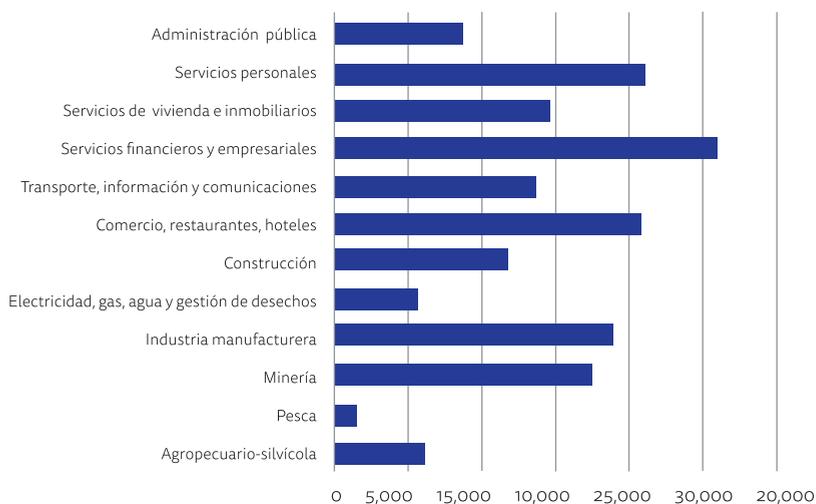


Figura 7. PIB 2017 de Chile por sector económico en miles de millones de pesos chilenos a precios corrientes

Nota. Datos tomados del Banco Central de Chile (<https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal/Excel/CCNN/regional/excel.html>).



Figura 8. Mapas de las actividades económicas por regiones de los tres sectores que más aportan al PIB de Chile para el año 2017

Nota. Datos tomados del Banco Central de Chile (<https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal/Excel/CCNN/regional/excel.html>).

Al igual que en Perú, en Chile se observa que en los tres sectores económicos de mayor aporte al PIB del país para 2017 (servicios financieros y empresariales, servicios personales, y comercio, restaurantes y hoteles), el aporte está concentrado principalmente en la región metropolitana de Santiago (donde se encuentra la capital), con más del 47%.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es posible concluir que los mapas elaborados a partir del porcentaje de aporte al PIB de las actividades económicas por región de cada país de la Alianza del Pacífico en los años 2014-2017 permiten una visualización general de las regiones, departamentos o estados donde se concentran los aportes en cada una de las actividades económicas de los países aliados. El análisis de la información complementaria del tejido empresarial, y de otras condiciones socioeconómicas y políticas, puede ayudar a definir características importantes del mercado laboral que contribuyan a la toma de decisiones y políticas en torno a la empleabilidad y la inserción laboral a futuro.

A partir de los datos recopilados, como parte de los resultados del proyecto, se desarrolló una aplicación web interactiva que permite la visualización de los datos de manera gráfica a través de una serie de mapas para cada uno de los países de la Alianza del Pacífico, para los sectores económicos listados en la tabla 1 y para cada uno de los años entre 2014 y 2017.

En este documento se presentaron los mapas correspondientes a los tres sectores que más aportaron al PIB para 2017 en cada uno de los países aliados. En México, corresponden a: las industrias manufactureras, el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, y el sector de comercio al por menor. En Colombia, corresponden a: las secciones G, H, I (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y de servicio de comidas), las secciones O, P, Q (administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social), y por último la sección C (industrias manufactureras). En el caso de Perú, los tres sectores que más aportaron al PIB en 2017 fueron otros servicios, manufactura y comercio. En Chile, fueron los servicios financieros y empresariales, los servicios personales y el sector de comercio, restaurantes y hoteles.

A partir de los mapas, se encontró lo siguiente:

- * En el caso de México, los estados de Nuevo León, Jalisco y México evidencian un mayor aporte al PIB generado por el sector de las industrias manufactureras. En el caso de los sectores 53 y 46, el aporte se concentra en mayor medida en la Ciudad de México, y en los estados de México y Jalisco.
- * En el caso de Colombia, la ciudad de Bogotá y los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca evidencian un mayor aporte al PIB en los sectores G, H, I, O, P y Q; mientras que en el caso del sector C (industrias manufactureras), el mayor aporte se concentra en Antioquia, en Bogotá y en Valle del Cauca.
- * En Perú, la provincia de Lima evidencia el mayor aporte al PIB para los tres sectores mencionados, en todos ellos en porcentajes mayores al 48%. En el caso del sector de manufactura, las provincias de Piura e Ica presentan los siguientes mayores aportes, pero en niveles menores a los seis puntos. Se evidencia una alta concentración de estos sectores en la capital del país.
- * Por último, en Chile el mapa evidencia un aporte al PIB muy concentrado en la región metropolitana de Santiago para los tres sectores mencionados, con porcentajes mayores al 47%. En el caso del sector de servicios financieros y empresariales, las regiones de Antofagasta y Biobío presentan los siguientes mayores aportes, pero en niveles mucho menores, con 6,06 y 4,55 puntos, respectivamente. Se evidencia una alta concentración de estos tres sectores en la capital del país.

La información recolectada y presentada a través de los mapas es insuficiente por sí misma, y debe ser revisada en conjunto con información adicional del tejido empresarial, así como con información socioeconómica de las regiones, de modo que permitan un análisis más integral del contexto económico y su implicación en las dinámicas de los mercados laborales.

8. REFERENCIAS

Banco Central de Chile (s. f.). *Estadísticas en Excel. Producto interno bruto regional*. <https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/Excel/CCNN/regional/excel.html>

Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(023), 101-111. <https://cutt.ly/4mPfgDp>

Cerrato Reyes, K. M., Argueta, L. R. y Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (s. f.). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)*. <https://cutt.ly/DmPFYX6>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (s. f.). *Perú: Producto Bruto Interno por Departamentos*. <https://cutt.ly/9mPfARg>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2018). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 (SCIAN 2018)*. <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>

Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico (Emple-AP). (2019). *Informe del Paquete de Trabajo 1 (WP1). Prepara: Análisis del contexto de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico*. <https://alianzapacifico.net/es/>

CAPÍTULO 3

REVISIÓN DE POLÍTICAS
Y LINEAMIENTOS DE EMPLEABILIDAD
DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



Revisión de políticas y lineamientos de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico

Margarita Elluz Calle Arancibia
ORCID: 0000-0001-5564-5488

Claudia Prisyła Romero Vásquez
ORCID: 0000-0002-2157-2580

Gustavo Ilich Loayza Acosta
ORCID: 0000-0002-5487-6679

RESUMEN

Este informe expone las políticas y los lineamientos de empleabilidad para los países de la Alianza del Pacífico, analizando cinco aspectos fundamentales: políticas de empleo y empleabilidad, políticas de apoyo para el autoempleo y el emprendimiento, políticas de apoyo al emprendimiento con base tecnológica, políticas laborales y políticas para la mejora de la calidad de vida. Cada uno de estos países tiene diferentes políticas en el contexto de la empleabilidad y la inserción laboral, Chile y México presentan mayor cantidad de políticas y lineamientos de empleabilidad.

En la Alianza del Pacífico, no existe un único concepto de empleabilidad adoptado por todos los países aliados, conceptos relacionados con empleabilidad, inserción laboral y educación superior no son homogéneos.

Es importante resaltar que en Chile gran parte de las políticas implementadas no tienen información sobre las leyes que rigen los proyectos que se aplican, se destaca el enfoque de apoyo a los aprendices fomentando la empleabilidad con incentivos a empresas que promueven el primer empleo. En Colombia, México y Perú, se tienen proyectos con estrategias y objetivos bien definidos enfocados a mejorar las competencias laborales, contribuir a la creación de mayores oportunidades laborales y aumentar los niveles de empleabilidad.

Este análisis comparativo plantea un reto para los Gobiernos de los países de la Alianza del Pacífico en gestionar políticas que agrupen estrategias y proyectos conjuntos, con objetivos comunes para mejorar las condiciones laborales e incrementar los índices de empleabilidad en todos los países socios.

Palabras clave: políticas de empleabilidad, Alianza Pacífico, empleabilidad, inserción laboral.

ABSTRACT

This report exhibits the various employability policies and guidelines for the countries part of the Pacific Alliance, analyzing five fundamental aspects: employment and employability policies, support policies for self-employment and entrepreneurship, technology-based entrepreneurship support policies, labor policies and policies to improve the quality of life. Each of these countries have different policies in the context of employability and labor insertion, Chile and Mexico present the highest number of employability policies and guidelines.

In the Pacific Alliance there is no single concept of employability adopted by all allied countries, the concepts related to employability, job placement and higher education are not homogeneous.

It is important to highlight that in Chile a large part of the implemented policies do not have information on the laws that govern the projects that are applied, the focus of support for apprentices stands out, promoting employability with incentives for companies that promote the first job. In Colombia, Mexico and Peru there are projects with well-defined strategies and objectives focused on improving labor skills, contributing to creating greater job opportunities and increasing levels of employability.

This comparative analysis poses a challenge for the governments of the Pacific Alliance countries to manage policies that bring together joint strategies and projects, with common objectives to improve working conditions and increase employability rates in all partner countries.

Keywords: employability policies, Alianza del Pacifico, employability, job placement.

1. INTRODUCCIÓN

La promoción de la empleabilidad desde el ámbito gubernamental es un imperativo frente a la brecha entre la oferta y la demanda laboral de egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la Alianza del Pacífico. Por tal razón, se realizará una revisión de las políticas y los lineamientos de empleabilidad en los cuatro países integrantes: Colombia, México, Chile y Perú.

La revisión abarca cinco aspectos: políticas de empleo y empleabilidad; políticas de apoyo para el autoempleo y el emprendimiento; políticas de apoyo al emprendimiento con base tecnológica; políticas laborales; y políticas para la mejora de la calidad de vida.

2. RESULTADOS

2.1. Políticas de empleo y empleabilidad en Colombia

Las siguientes leyes, decretos y resoluciones fueron expedidos en la República de Colombia en el marco del fomento de la empleabilidad. A continuación, se presentan en orden cronológico.

Ministerio del Trabajo, Decreto 567 de 2014: Por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones.

El objetivo y alcance del decreto es estructurar la Red Nacional de Formalización Laboral para garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo, mediante la aplicación de las herramientas del Servicio Público de Empleo.

Mediante este decreto se crea la Red Nacional de Formalización Laboral, entendida como el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para cumplir los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimien-

to y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al sistema de protección social.

La Red Nacional de Formalización Laboral estará integrada por los operadores del servicio público de empleo, las confederaciones sindicales, los gremios y por las entidades públicas y privadas que voluntariamente se vinculen a ella (Art. 3). En su artículo 6, este decreto define los propósitos de la Red Nacional de Formalización Laboral de la siguiente manera:

- Orientar a la ciudadanía, empleadores y trabajadores sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social de los trabajadores;
- Acompañar los programas y proyectos de formalización que promueva el Ministerio del Trabajo;
- Realizar campañas, brigadas, acciones de difusión y capacitación y demás actividades relacionadas para promover la formalidad laboral;
- Ejecutar, conforme a las instrucciones del Ministerio del Trabajo, acciones de acompañamiento e intervención directa para la afiliación y cotización a la seguridad social de los trabajadores que ingresen al sistema de protección social;
- Acompañar los programas que defina el Ministerio del Trabajo para asegurar la efectividad de las políticas y normas en materia de formalización laboral, especialmente aquellas consagradas en las leyes 1429 de 2010 y 1607 de 2012, en los Decretos 721 de 2013 y 2616 de 2013, y en las demás normas que se expidan en esta materia;
- Propender a la ampliación de la cobertura del sistema de protección social;
- Suministrar la información que se requiera para el diseño y la actualización de las políticas públicas en materia de empleo, protección al cesante y formalización laboral.

Con respecto al funcionamiento administrativo, la Dirección de la Red Nacional de Formalización Laboral se asigna al Ministerio del Trabajo, apoyado en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Dicho ministerio se designa para definir la forma de operación y articulación de las instituciones que conforman la citada red:

- El Ministerio del Trabajo también se hace responsable de garantizar la coordinación entre sus puntos de atención al público y las estrategias de formalización del empleo promovidas por la red. Así mismo, se autoriza para firmar convenios con organismos nacionales e internacionales orientados a promover la formalización laboral.
- Para la promoción de las actividades de formalización laboral, a través de la red propia o contratada de formalización laboral, el Ministerio del Trabajo se ocupará de proveer la atención especializada a los trabajadores informales a través de “gestores de formalización” que se encargarán de orientar, acompañar e intervenir en los procesos de afiliación a la seguridad social.

Alcaldía de Bogotá, Decreto 1444 de 2014: Por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (red ORMET), red de investigación e información. Se trata de una red conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que deberán actuar articuladamente en la generación de información de carácter estratégico para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados. El decreto aplica a todos los integrantes de la red ORMET. Se entiende por área de influencia a los municipios en los que la red ORMET monitorea e investiga temas relacionados con el mercado de trabajo, con la salvedad de que solo puede existir una red ORMET para una misma área de influencia. Los objetivos de la red ORMET son:

- Promover el intercambio, la generación y el fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo en el país y sus regiones para que los actores que participan en dicho mercado tomen decisiones pertinentes.
- Promover el perfeccionamiento y la aplicación de nuevas herramientas de análisis del mercado de trabajo.
- Proponer y gestionar investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos específicos que permitan profundizar sobre el mercado de trabajo y sus condiciones en las diferentes regiones del país.
- Promover debates técnicos y académicos sobre metodologías de análisis e investigación de las distintas dimensiones del mercado de trabajo.
- Propender al levantamiento de información relevante para la caracterización social, laboral y económica nacional, departamental y municipal.
- Desarrollar estrategias de difusión de la información generada por las redes ORMET a nivel local y nacional, a través de diferentes medios como: i) es-

critos: boletines, libros y plegables, entre otros; ii) virtuales: plataforma web u otras herramientas tecnológicas; iii) foros, seminarios u otros eventos de socialización.

- Estimular el rigor técnico para el monitoreo, el análisis y la prospectiva del mercado de trabajo de cada región. Con respecto a los resultados esperados, se espera la consolidación de la red y la generación de la información estratégica requerida en los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, se propone crear una estructura organizacional conformada por: (i) un nodo central, (ii) unos observatorios regionales del mercado de trabajo y (iii) una secretaría técnica, los cuales tendrán, de manera particular y diferenciada, unas finalidades (art. 8), unas funciones (arts. 10 y 12), unas condiciones específicas para constituirse como red ORMET (art. 13) y una reglamentación (art. 14). El decreto propone utilizar estrategias como la promoción continua de espacios de capacitación, transferencia de nuevas metodologías, gestión del conocimiento y asistencia técnica entre los miembros de la red. Las poblaciones beneficiarias son todos aquellos que hagan parte de la red ORMET, a partir de la fecha de su publicación (31 de julio de 2014).

Alcaldía de Bogotá, Decreto 380 de 2015: Por el cual se formula la política de trabajo decente y digno de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones. Es objetivo y alcance de este decreto formular y adoptar la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C., en desarrollo de lo dispuesto en el Plan de Desarrollo 2012-2016 “Bogotá Humana” (Art. 1).

Se busca la protección, la promoción y el ejercicio efectivo, progresivo y sostenible de los derechos de los trabajadores para que logren un trabajo decente y digno que les permita desarrollar el proyecto de vida que elijan. Los resultados esperados y objetivos son los siguientes:

- Promover los principios y los derechos fundamentales de la OIT en el trabajo (Art. 8)
- Generar oportunidades de empleo e ingresos (Art. 11).
- El Art. 9 del decreto analizado define estrategias para el cumplimiento del primer objetivo: realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.
- Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad.

- Realizar acciones anuales de promoción y sensibilización de la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente, sobre los acuerdos y las normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible y sobre el acceso a la protección y seguridad social.
- Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.

Así mismo, se precisan los instrumentos que permitirán ejecutar las estrategias:

- Realización de acciones de promoción y sensibilización en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
- Creación del Comité de Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, articulador de las acciones de la Mesa Distrital de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil de la Secretaría de Integración Social.
- Realización de acciones de promoción y sensibilización sobre el derecho al trabajo decente por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cada 7 de octubre, en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.
- Recomendación a las entidades distritales para que tengan en cuenta el derecho al trabajo decente y digno como prioridad en la formulación de políticas que impacten el desarrollo económico.

Para el cumplimiento del segundo objetivo del decreto, el artículo 11 define las siguientes estrategias:

- Fortalecimiento de la oferta de trabajo: orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado.
- Incremento de la demanda de trabajo:
 - a. Impulsar el trabajo decente y digno en el interior del Distrito Capital;
 - b. Promover la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos distritales.
 - c. Incentivar la contratación privada de población vulnerable.

- Optimización del funcionamiento del mercado de trabajo: optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo distritales en articulación con las disposiciones nacionales.

Los instrumentos asociados a las anteriores estrategias son (Art. 16):

- Articulación de programas de formación para el trabajo a escala distrital;
- Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las entidades y organismos distritales, de los sectores central y descentralizado;
- Inclusión en los procesos contractuales de aspectos relativos a la vinculación, por parte de los futuros contratistas, de personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital.

Los incentivos del Decreto 380 de 2015 proponen reconocer a las empresas privadas que generen trabajo decente y digno, en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (Art. 10). No se precisan más incentivos. Se propone igualmente que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico diseñe, en un plazo máximo de dos años, un plan de incentivos para apoyar la contratación privada de población beneficiaria con las demás instituciones distritales que atienden estas poblaciones (Art. 13, ítem 2.3).

La población beneficiaria es toda la población en edad de trabajar que habita en la ciudad de Bogotá y la población infantil (Art. 20). Énfasis especial en las poblaciones vulnerables. La vigencia del decreto rige a partir de su publicación en el registro distrital (septiembre 30 de 2015) y se encuentra vigente actualmente (Art. 26).

Congreso de la República, Ley 1780 del 2 de mayo 2016: Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil y se dictan otras disposiciones. El objetivo y alcance de esta ley es impulsar la generación de empleo para los jóvenes ente 18 y 28 años de edad, y sentar las bases institucionales para el diseño y la ejecución de políticas de empleo y emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia (Art. 1). Los resultados esperados y objetivos no están explícitos en el texto, pero pueden inferirse. Las estrategias y los incentivos de esta ley comprenden:

- Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la política nacional de emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y promover el empleo y el emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, las minorías étnicas del país y los jóvenes inmersos en el proceso de posconflicto.
- Definición de alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial por parte del Gobierno nacional y financiadas por el Fosfec⁴, en el marco del mecanismo de protección al cesante.
- Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de esta ley, deberán garantizar que al menos el 10% de los nuevos empleos no requiera experiencia profesional, a fin de que puedan ser ocupados por jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y de pregrado de IES. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente para el cumplimiento de lo señalado (Art. 14).
- Reducción de la edad máxima de incorporación a filas para la prestación del servicio militar a 24 años (Art. 19).
- Para avanzar en el propósito nacional de que la niñez y la juventud reciban educación económica y financiera, en todas las instituciones educativas públicas y privadas se impulsará, en todos los ciclos educativos, la cultura de la solidaridad y la cooperación, así como el desarrollo del modelo empresarial cooperativo y de la economía solidaria, como alternativa de asociatividad y emprendimiento cooperativo y solidario para la generación de ingresos y la adecuada valoración de la economía (Art. 27).

En lo referente a incentivos, la ley establece lo siguiente:

- Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la ley quedan exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal (Art. 3).
- Los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 y 28 años de edad no tendrán que realizar los aportes a cajas de compensación familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación (Art. 7).

⁴ Fosfec: Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante. Es administrado por las cajas de compensación familiar, como Colsubsidio, y su objeto es financiar el mecanismo de protección al cesante y las acciones para proteger al trabajador desempleado, con el fin de facilitar su adecuada reinserción en el mercado laboral.

- El Gobierno nacional se propuso crear y reglamentar, en un plazo no mayor a doce meses contados a partir de la expedición de esta ley, un programa de incentivos destinado a jóvenes talentos sin experiencia, que promueva su vinculación y promoción en las empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta, empresas sociales del Estado y empresas oficiales de servicios públicos, dando prioridad a los jóvenes inmersos en el proceso de posconflicto (Art. 11).
- Las empresas del sector público incentivarán, de acuerdo con sus necesidades, la creación de oportunidades laborales en empleos o actividades que no exijan experiencia laboral, bien sea a través de la generación de nuevos puestos de trabajo, la provisión de vacantes existentes o cualquier otra modalidad de vinculación (Art. 12).
- El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público (Art. 13).
- El Ministerio del Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) implementarán acciones para establecer un acceso preferente de los adolescentes y los jóvenes que se encuentran bajo protección del ICBF a rutas de inserción laboral y emprendimiento (Art. 23). Las poblaciones beneficiarias son jóvenes entre 18 y 28 años de edad (Art. 1). Para socios de empresas, cuyas personas naturales tengan hasta 35 años (Art. 2). La vigencia de la ley analizada rige a partir de la fecha de su publicación (2 mayo de 2016).

Ministerio del Trabajo. Decreto 454 de 2017: Por el cual se modifican algunos artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El objeto y alcance del decreto citado modificó la forma de administración de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), a cargo de las cajas de compensación familiar. Además:

- La creación de una cuenta especial para el pago de las sumas correspondientes al subsidio al desempleo y/o capacitación en el Fosfec.
- La creación del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Sección 8)

Los resultados esperados y los objetivos son:

- Fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo.
- Generar iniciativas de autoempleo y/o de innovación social que ayude a fortalecer la micro o pequeña empresa.
- Promoción de ferias y/o redes de negocios, ecosistemas empresariales que tengan relevancia en la sostenibilidad de las iniciativas.

Las estrategias son las siguientes:

- Actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial. Las cajas de compensación familiar deberán realizar, en el marco del componente de emprendimiento y desarrollo empresarial, entre otras, las siguientes actividades:
 - Registro y seguimiento de beneficiarios y de los emprendimientos de los servicios y programas a desarrollar.
 - Realización de ejercicios de sensibilización que permitan introducir y guiar a los beneficiarios en cuanto a la oportunidad de realizar un emprendimiento. Además, realización de valoraciones y diagnósticos del perfil de competencias empresariales y para el emprendimiento, y de la iniciativa emprendedora.
 - Ofrecimiento de capacitación enfocada a fortalecer y fomentar las competencias empresariales y emprendedoras, así como las competencias técnicas para desarrollo de la iniciativa emprendedora.
 - Acompañamiento y asistencia técnica al emprendedor o empresario, con metodologías y herramientas pertinentes para validación temprana de ideas de negocio y factibilidad de los emprendimientos.
 - Implementación de líneas de financiación para brindar capital semilla, crédito o microcrédito para el apoyo al fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras, el desarrollo empresarial y los emprendedores, entre otras.
 - Acompañamiento del emprendimiento en todas las etapas asociadas con su implementación, puesta en marcha y consolidación, a través de la promoción en ferias o misiones comerciales, redes de negocios, ecosistemas empresariales y otras actividades que tengan relevancia para lograr la sostenibilidad de las iniciativas.

Los incentivos son:

- Instrumentos de financiación para emprendimientos. Con cargo a la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial del Fosfec, las cajas de compensación familiar pondrán a disposición los recursos que financiarán los emprendimientos, iniciativas de autoempleo, innovación social para el emprendimiento o micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, a través de los instrumentos: a) capital semilla; b) crédito o microcrédito (Art. 3).
- Los beneficiarios del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial. Podrán ser beneficiarias de este componente todas las personas que deseen crear emprendimientos, iniciativas de autoempleo, de innovación social para emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo (Art. 4, introductorio de la sección 9 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).
- La vigencia del Decreto rige a partir de la fecha de su publicación (16 de marzo de 2017) y adiciona las secciones 8 y 9 al libro 2 del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

Ministerio del Trabajo. Resolución 1616 de 2017: Por la cual se crea el programa “Arte y Cultura para la Paz”, en el marco del mecanismo de protección al cesante. El objetivo y alcance de esta resolución es la creación del programa “Arte y Cultura para la Paz” como un mecanismo para mejorar la empleabilidad de la población cuya actividad profesional y/o productiva se circunscribe al campo artístico y cultural, y para fortalecer los procesos productivos a través del apoyo a la producción sostenible de insumos; a la generación de empleo para la preservación de saberes tradicionales; a la asociatividad y formalización empresarial; y a la comercialización de bienes y servicios artísticos y culturales.

Los resultados esperados y objetivos del programa son impulsar y financiar iniciativas de autoempleo basadas en la producción y comercialización de productos de arte y cultura ligados al territorio, la identidad y los procesos sociales locales (Art. 3). Se pretende igualmente:

- Agrupar personas que deseen asociarse para general iniciativas sociales y solidarias de autoempleo.
- Incentivar la producción y comercialización de productos de arte y cultura ligados al territorio, la identidad y los procesos sociales locales.
- Estimular proyectos y actividades culturales con las cuales se promueve la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación.

En cuanto a las estrategias e incentivos, las cajas de compensación familiar, en el marco de este programa, implementarán estrategias que faciliten la inscripción de las poblaciones con difícil acceso al Servicio Público de Empleo. Las cajas de compensación familiar podrán aunar recursos humanos, técnicos y financieros con el Ministerio de Cultura y otras entidades públicas o privadas del sector cultural, y de acuerdo con las necesidades específicas de las iniciativas a desarrollar (Art. 6).

La población beneficiaria del programa serán las personas que estén asociadas o tengan la voluntad de asociarse y generar iniciativas sociales y solidarias de autoempleo en actividades productivas artísticas y culturales para dar solución a problemas socioeconómicos de la comunidad (Art. 4). La resolución rige a partir de la fecha de su publicación (04 de agosto de 2017).

2.2. Políticas de empleo y empleabilidad en Chile

En la tabla 1, se presenta un resumen de las políticas de empleo y empleabilidad en Chile a partir de diez aspectos: nombre de la política, organismo, ley, tipo, objeto y alcance, resultados esperados y objetivos, estrategias e incentivos, población beneficiaria y vigencia.

Tabla 1. Políticas de empleo y empleabilidad en Chile

Política	Proempleo
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	Promover el empleo y la empleabilidad a través del diseño, articulación y supervisión de políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.
Resultados esperados y objetivos	Según programa.

Estrategias e incentivos	El Programa de Empleos considera cinco programas. Estos se dividen en dos grupos según la naturaleza de su intervención. El primero corresponde a los "Programas de Empleos de Emergencia", que incluyen el Programa Inversión en la Comunidad, en sus líneas Intendencia y SENCE; y el segundo está constituido por los "Programas de Fomento a la Empleabilidad", que incluyen instrumentos como el Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, el Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario, el Programa Servicios Sociales y el Programa Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.
Población beneficiaria	Según programa.
Vigencia	Permanente.

Política	Proempleo - Inversión en la comunidad (SENCE E INTENDENCIA)
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	El Programa Inversión en la Comunidad tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en el uso de mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario, número 1 del Decreto N.º 1 de 2010 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Resultados esperados y objetivos	El programa apunta a la generación de empleos de emergencia y su implementación persigue los siguientes objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Amortiguar los elevados índices de desempleo en zonas determinadas. - Financiamiento de obras o acciones en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en mano de obra contratada para este efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. - Generar puestos de trabajo de carácter temporal preferentemente en regiones o comunas en donde la situación de cesantía es igual o superior al promedio nacional, y en donde los trabajadores reciban una remuneración y que su vinculación contractual se haga a través de las normas del Código del Trabajo.

Estrategias e incentivos	Para cumplir con estos objetivos, el programa desarrolla proyectos específicos, conforme al numeral 3 del Decreto N.º 1 de 2010 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (línea SENCE) e intendencias de las regiones de Coquimbo, Valparaíso y del Biobío (línea Intendencia), a los que se transfieren los recursos y actúan como ejecutores de proyectos, identificando necesidades a nivel local y ejecutados, ya sea a través de convenios con ejecutores públicos y privados en el caso de la línea Intendencia y a través de organizaciones sin fines de lucro, que son seleccionados vía procesos de concurso público en el caso de la línea SENCE.
Población beneficiaria	<p>Ser mayor de 18 años.</p> <p>Ser trabajador desempleado.</p> <p>Vivir preferentemente en regiones o comunas que presenten tasas de desocupación superiores al promedio de desempleo nacional.</p> <p>Presentar certificado vigente de la ficha de protección social o del instrumento de focalización que la reemplace.</p> <p>Presentar certificado de afiliación vigente, emitido por la superintendencia de pensiones y/o certificado de cotizaciones previsionales vigente emitido por alguna administradora de fondos de pensión.</p> <p>Contar con inscripción vigente en la respectiva Oficina Municipal de Información Laboral, que consigna el artículo 73 de la Ley N.º 19.518, o en las instituciones que en la municipalidad cumplan funciones similares cuando no exista lo anterior.</p> <p>No podrán acceder a este programa quienes perciban ingresos por concepto de una o más pensiones, cualquiera que sea su naturaleza, cuyo monto total sea superior a un ingreso mínimo mensual.</p>
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Proempleo - Apoyo al empleo sistema Chile solidario
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.

Objeto y alcance	<p>El Programa de Apoyo al Empleo es un programa de apoyo a los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades que desarrolla por mandato la Corporación Nacional Forestal (Conaf) desde el año 2005. Este programa, durante cuatro meses, contrata a los beneficiarios y los capacita para el desarrollo de nuevas destrezas o habilidades laborales, en actividades preferentemente relacionadas con el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado, así como en el área agroforestal.</p> <p>Su ejecución contempla la intermediación entre los usuarios y las empresas privadas para respaldar iniciativas de inserción laboral más efectivas.</p>
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Se ejecuta por medio de Conaf.
Población beneficiaria	<p>Persona desempleada.</p> <p>Perteneciente a los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades.</p>
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Proempleo - Servicios sociales, línea regular
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	<p>Este programa se desarrolla a través de un concurso público; permite a las instituciones de derecho privado sin fines de lucro recibir recursos del Estado para financiar proyectos que benefician a personas desempleadas del territorio nacional. Con los proyectos adjudicados, se busca la inserción laboral de los beneficiarios para incrementar sus oportunidades de acceder al mercado laboral, a través de la capacitación en habilidades blandas y en oficio, con el fin de desarrollar posteriormente una práctica laboral y finalizar con la inserción laboral del beneficiario en un puesto de trabajo dependiente.</p>
Resultados esperados y objetivos	Aportar a la disminución del desempleo de las personas, por medio del incremento y el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente.

Estrategias e incentivos	Se ejecuta por medio de instituciones de derecho privado sin fines de lucro.
Población beneficiaria	Persona desempleada. Mayor de 18 años.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Proempleo - Servicios sociales, línea ingreso ético familiar - Chile solidario
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	Este programa se desarrolla a través de un concurso público; permite a las instituciones de derecho privado sin fines de lucro recibir recursos del Estado para financiar proyectos que beneficien a personas desempleadas en el territorio nacional. Con los proyectos adjudicados, se busca la inserción laboral de los beneficiarios para incrementar sus oportunidades de acceder al mercado laboral, a través de la capacitación en habilidades blandas y en oficio, con el fin de desarrollar posteriormente una práctica laboral y finalizar con la inserción laboral del beneficiario en un puesto de trabajo dependiente.
Resultados esperados y objetivos	Aportar a la disminución del desempleo de las personas, por medio del incremento y el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente.
Estrategias e incentivos	Se ejecuta por medio de instituciones de derecho privado sin fines de lucro.
Población beneficiaria	Persona desempleada. Mayor de 18 años.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Proempleo - Mejora al empleo para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales
Organismo	Ministerio del Trabajo.
Ley	No se cuenta con información.

Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	El objetivo específico del programa es incrementar y fortalecer las competencias de empleabilidad de los artesanos y las artesanas, por medio de la capacitación y mejora en las técnicas del oficio de aquellos que participan de este, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	No se cuenta con información.
Población beneficiaria	No contar con un contrato de trabajo dependiente. Ser mayor de 18 años. Estar registrado en la Fundación Artesanías de Chile. Se priorizará a personas pertenecientes a pueblos originarios en situación de vulnerabilidad socioeconómica.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Escritorio empresa
Organismo	Ministerio de Economía - Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Plataforma de integración de trámites que el Estado de Chile pone a disposición de los ciudadanos para facilitar y simplificar el emprendimiento, la creación y la operación de empresas, especialmente del segmento mipymes. Representa un cambio en la relación del Estado con las empresas, en el cual las instituciones públicas y las municipalidades ponen en el centro de su quehacer y preocupación las necesidades de las personas que buscan mejorar su calidad de vida y oportunidades de hacer negocios. Inicialmente, estará orientado a la creación y formalización de una empresa para ir incorporando de manera progresiva todos los servicios y productos para que cualquier empresa y emprendedor pueda crear, formalizar, operar y obtener beneficios de las instituciones del Estado.

Resultados esperados y objetivos	<p>La plataforma Escritorio Empresa busca aportar al crecimiento del país, igualando oportunidades para hacer de Chile un mejor lugar para emprender y hacer negocios. Esta meta la podremos cumplir con el respaldo, el trabajo colaborativo y el compromiso de todos (instituciones, municipalidades y mipymes).</p> <p>Disminuir costos de las empresas asociados a la realización de trámites y acceso a servicios del Estado.</p> <p>Agilizar las iniciativas de negocios para mejorar las oportunidades de inversión.</p> <p>Disminuir pérdidas de tiempo y dinero por trámites que condicionan el funcionamiento del negocio.</p> <p>Contribuir a efectuar operaciones con el Estado de manera eficiente.</p> <p>Optimizar los trámites de postulación a fondos públicos concursables de emprendimiento, capacitaciones y otros.</p> <p>Disponibilidad permanente de trámites y seguimiento de los tiempos de realización.</p>
Estrategias e incentivos	Oferta de setenta trámites y servicios online con distintas instituciones del Estado.
Población beneficiaria	Para quienes desean formar una empresa o ya tienen una.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Crece: fondo de desarrollo de negocios
Organismo	Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Subsidio destinado a potenciar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas, o a facilitar su acceso a nuevas oportunidades de negocio, mediante la implementación de un plan de trabajo que incluye: acciones de gestión empresarial como asistencia técnica o capacitación y financiamiento de inversiones para potenciar su crecimiento.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	<p>Hasta \$6 000 000 para desarrollo del plan de trabajo.</p> <p>\$1 500 000 para acciones de gestión empresarial (asistencia técnica/capacitaciones).</p> <p>\$4 500 000 para inversiones.</p> <p>30% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.</p>

Población beneficiaria	Micro y pequeñas empresas con inicio de actividades en el Servicio de Impuestos Internos, con ventas anuales entre 200 y 25 000 Unidades de Fomento. Cooperativas con ventas promedio por asociado menores a 25 000 Unidades de Fomento al año.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Capital semilla emprende
Organismo	Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Fondo concursable, de convocatoria regional, que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado. Este programa entrega financiamiento para el desarrollo de un proyecto de negocio, incluidas acciones de gestión empresarial e inversiones en bienes necesarios para cumplir su objetivo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$3 500 000. Hasta \$1 500 000 pueden destinarse a acciones de gestión empresarial (asistencias técnicas / capacitaciones). Hasta \$2 000 000 para inversiones. 20% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas naturales mayores de edad, sin inicio de actividades en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Subsidio semilla - Desarrollo (SSAF Desarrollo)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.

Objeto y alcance	Apoyar emprendimientos de desarrollo para que puedan posicionarse rápidamente en el mercado local. El programa opera a través de la conformación de un fondo administrado por instituciones con experiencia en el apoyo y la incubación de emprendimientos tradicionales.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$10 000 000 con 25 % mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas naturales, o personas jurídicas con fines de lucro, con menos de cinco años de actividad y cuyas ventas no superen los \$100 millones en los doce meses previos a su postulación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Capital semilla nacional
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Apoyar a emprendedores en etapas tempranas del desarrollo de su proyecto de negocio, mediante el cofinanciamiento de actividades para la creación y puesta en marcha de sus emprendimientos.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$25 000 000 con 25 % mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas jurídicas con fines de lucro y menos de dos años de actividad. Personas naturales sin inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, o con menos de dos años de actividad. En ambos casos, sus ventas netas no deben exceder los \$100 millones durante los seis meses anteriores al proyecto. Para los proyectos que queden seleccionados, es requisito la obtención del apoyo de una entidad patrocinadora que acompañe la ejecución del proyecto.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Start-Up Chile
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Atraer y retener capital humano y emprendimientos con alto potencial de crecimiento global. Con estos proyectos, se busca fortalecer el entorno emprendedor y la cultura innovadora en Chile, además de generar un impacto en la economía nacional.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$20 000 000 por emprendimiento. Se pueden adicionar \$5 000 000 para los proyectos que sean desarrollados en regiones. Cofinanciamiento mínimo de 10% por parte del beneficiario. El programa ofrece visa de trabajo al beneficiario y a dos miembros más del equipo por un año.
Población beneficiaria	Personas naturales, chilenos o extranjeros, que sean fundadoras o titulares en la ejecución del proyecto postulado. Deben tener menos de dos años de actividad.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Subsidio semilla - Desafío (SSAF - Desafío)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Apoyar la creación de emprendimientos enfocados en un ámbito específico, por medio de proyectos que contemplen la conexión con la industria. El programa opera a través de la conformación de un fondo administrado por instituciones con experiencia en el apoyo e incubación de emprendimientos dinámicos en una primera fase de desarrollo. En cada convocatoria, se informa oportunamente el enfoque del desafío.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$15 000 000 con 20% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.

Población beneficiaria	Personas naturales, o personas jurídicas con fines de lucro, con menos de dos años de actividad y cuyas ventas no superen los \$100 millones en los seis meses previos a su postulación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Subsidio semilla - Innovación (SSAF - I)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Apoyar el desarrollo de emprendimientos innovadores de alto impacto que se encuentren en una primera etapa de desarrollo. El programa opera a través de la conformación de un fondo administrado por instituciones con experiencia en el apoyo y la incubación de emprendimientos tecnológicos y/o de alto riesgo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$60 000 000: \$10 000 000 para la fase 1 y \$50 000 000 para la fase 2. Cofinanciamiento mínimo de 25 % por parte del beneficiario, en cada una de las fases.
Población beneficiaria	Personas naturales, o personas jurídicas con fines de lucro, con menos de tres años de actividad y cuyas ventas no superen los \$100 millones en los seis meses previos a su postulación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Programas regionales de apoyo al emprendimiento (PRAE)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento
Objeto y alcance	Apoyar emprendimientos regionales dinámicos, con un alto potencial de crecimiento en etapas tempranas. Este programa consiste en un subsidio que financia la creación, puesta en marcha y despegue de sus empresas.

Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$25 000 000 con 25% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas jurídicas con fines de lucro y menos de dos años de actividad. Personas naturales sin inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos o con menos de dos años de actividad. En ambos casos, sus ventas netas no deben exceder los \$100 millones durante los seis meses anteriores al proyecto. Para los proyectos que queden seleccionados, es requisito la obtención del apoyo de una entidad patrocinadora que acompañe la ejecución del proyecto.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	The S-Factory
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Atraer, potenciar y crear nuevos emprendimientos de alto impacto, bajo el alero de liderazgos femeninos con visión global; además, fomentar el entorno del emprendimiento femenino, apoyando el fortalecimiento de habilidades para el desarrollo de nuevos negocios.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$10 000 000 de financiamiento, acceso a un espacio de trabajo y mentores experimentados, y formar parte de una comunidad internacional de mujeres liderando emprendimientos. 10% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Mujeres chilenas o extranjeras que sean fundadoras o titulares en la ejecución del proyecto postulado.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Subsidio semilla - Social (SSAF - Social)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Aportar a la primera fase de desarrollo de emprendimientos de innovación social que demuestren impacto, escalabilidad y sustentabilidad. El programa opera a través de la conformación de un fondo administrado por instituciones con experiencia en el apoyo e incubación de emprendimientos de innovación social.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$10 000 000 con 20 % mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas naturales, o personas jurídicas con fines de lucro, con menos de un año de actividad y cuyas ventas no superen los \$30 millones en los seis meses previos a su postulación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Capital abeja emprende
Organismo	Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Fondos concursables de convocatoria regional, exclusivo para mujeres emprendedoras, que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado. Este programa entrega financiamiento para el desarrollo de un proyecto de negocio, incluidas acciones de gestión empresarial e inversiones en bienes necesarios para cumplir su objetivo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$3 500 000. Hasta \$1 500 000 pueden destinarse a acciones de gestión empresarial (asistencias técnicas /capacitaciones) y hasta \$2 000 000 para inversiones. 20 % mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.

Población beneficiaria	Mujeres mayores de edad sin inicio de actividades en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Voucher de innovación
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	El concurso financia la contratación de servicios que den respuesta a desafíos y oportunidades identificados por las empresas por medio de innovaciones en procesos y productos, nuevos para el mercado y para el mundo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$7 000 000 con 10% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario. Postulación directa a través de la página www.corfo.cl . Plazo de postulación hasta el segundo semestre de 2016.
Población beneficiaria	Personas jurídicas o personas naturales que posean la calidad de empresarios individuales. Ambos deberán contar con iniciación de actividades en un giro de naturaleza empresarial y tributar en Primera Categoría del Impuesto a la Renta.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Innovación de productos o procesos (prototipos)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Este programa entrega financiamiento a proyectos que impliquen el desarrollo o mejoramiento de productos y/o procesos innovadores que sean nuevos para el mercado en el que compete la empresa (hasta la fase de prototipo a mínima escala).

Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$60 000 000 por proyecto. El porcentaje de cofinanciamiento exigido al beneficiario dependerá del tamaño de la empresa (entre 30 % y 50 %).
Población beneficiaria	Empresas nacionales y personas naturales que posean la calidad de empresarios individuales, con al menos un año de antigüedad desde la emisión de la primera factura o boleta. Emprendedores con antigüedad máxima de un año desde la emisión de la primera factura o boleta. Estos deberán contar con el apoyo de una institución con capacidad de incubación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Validación y empaquetamiento de innovaciones
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Este programa entrega financiamiento de proyectos para el desarrollo o mejoramiento de productos y procesos innovadores que sean nuevos para el mercado en el que compite la empresa, desde la fase de prototipo a mínima escala, hasta la validación y el empaquetamiento del producto.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$200 000 000 por proyecto. El porcentaje de cofinanciamiento exigido al beneficiario dependerá del tamaño de la empresa (entre 30 % y 50 %).
Población beneficiaria	Empresas nacionales y personas naturales que posean la calidad de empresarios individuales, con al menos un año de antigüedad desde la emisión de la primera factura o boleta. Emprendedores con antigüedad máxima de un año desde la emisión de la primera factura o boleta. Estos deberán contar con el apoyo de una institución con capacidad de incubación.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Capital humano para la innovación
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	El programa financia la resolución de desafíos productivos. A través de la contratación de un profesional proveniente de las áreas de ciencia, tecnología e innovación. Las actividades financiables podrán ser: contratación del profesional, prototipado de baja resolución, gestión de I+D, inversión en equipamiento, seminarios nacionales e internacionales, entre otros.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$40 000 000 con 20% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.
Población beneficiaria	Personas jurídicas privadas con fines de lucro y personas naturales que posean la calidad de empresarios individuales, que cuenten con iniciación de actividades y que en ambos casos tributen en primera categoría.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Start-Up Chile Scale
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Con el fin de seguir fortaleciendo el ecosistema de emprendimiento local y el crecimiento de empresas de alto potencial en Chile, el programa Start-Up Chile ha creado un nuevo fondo, Start-Up Chile Scale, que entrega financiamiento a emprendimientos que hayan sido beneficiados por este programa de Corfo y requieran de un nuevo impulso para continuar expandiéndose.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Hasta \$60 millones con 30% mínimo de cofinanciamiento por parte del beneficiario.

Población beneficiaria	Personas jurídicas con fines de lucro y menos de dos años de actividad, que hayan sido beneficiarios del programa Start-Up Chile en su primera etapa de desarrollo.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Cobertura de préstamos bancarios a exportadores (COBEX)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Fondo de cobertura que garantiza todo tipo de operaciones (compra o venta) de productos desde y hacia el extranjero, facilitando el financiamiento bancario para las pequeñas y medianas empresas. Además, cubre operaciones de derivados cambiarios (<i>forward</i> ; el financiamiento de prima de opciones) y proyectos de inversión en tierras indígenas.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Los montos tope varían de acuerdo al tamaño de la empresa que la solicite: microempresas, hasta 5000 Unidades de Fomento; pequeñas empresas, hasta 7000 Unidades de Fomento; medianas empresas, hasta 9000 Unidades de Fomento.
Población beneficiaria	Empresas con ventas hasta 100 000 Unidades de Fomento por año (excluido el IVA). Empresas exportadoras con ventas hasta por 450 000 Unidades de Fomento. Beneficiarios de proyectos de inversión en tierras indígenas (sin límite de venta máxima).
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Fondo de garantía de inversiones (FOGAIN)
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.

Objeto y alcance	Fondo de garantía que respalda las operaciones de crédito a corto y a largo plazo para que las mipymes realicen inversiones que posibiliten el crecimiento del negocio, o que cuenten con capital de trabajo que permita la operación diaria de la empresa. También cubre proyectos de inversión en tierras indígenas.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Este programa proporciona al beneficiario un porcentaje de la garantía que las entidades financieras le solicitarán al momento de pedir un crédito, <i>leasing</i> o <i>leaseback</i> .
Población beneficiaria	Empresas con ventas hasta por 100 000 Unidades de Fomento al año (excluido el IVA). Empresas emergentes (sin historia, pero con proyección de ventas acotadas a 100 000 Unidades de Fomento). Beneficiarios de proyectos de inversión en tierras indígenas (sin límite de venta máxima).
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Garantía proinversión
Organismo	Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Emprendimiento.
Objeto y alcance	Respalda operaciones de crédito a largo plazo para fomentar la inversión en empresas que deseen realizar proyectos de inversión y/o adquirir activos fijos. Las operaciones deben ser otorgadas a un plazo superior a tres años y se incluye financiamiento a través de créditos, <i>leasing</i> y <i>leaseback</i> .
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Entrega de cobertura por riesgo de crédito a operaciones de crédito de dinero, u operaciones de <i>leasing</i> , tales como <i>leasing</i> financiero y <i>leaseback</i> .
Población beneficiaria	Empresas que tengan como objetivo el financiamiento para el desarrollo de proyectos de inversión o adquisición de activos, y que tengan ventas de hasta 600 000 Unidades de Fomento anuales. Las operaciones deben tener plazos superiores a 36 meses.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	+Capaz
Organismo	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sense).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad.
Objeto y alcance	El programa +Capaz tiene como objetivo apoyar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	<p>Capacitación laboral: Cursos de capacitación en oficios con un rango de duración entre 180 y 300 horas, salvo algunas excepciones. Esta capacitación considera una fase lectiva, que estará destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales y que podrá comprender tanto horas teóricas como prácticas.</p> <p>Intermediación laboral: Este componente podrá contemplar prácticas laborales y acciones tendientes a lograr la colocación laboral en puestos de trabajo formal.</p> <p>Certificación de competencias laborales: Un porcentaje de las personas capacitadas accederán, previa experiencia laboral, a una evaluación de competencias laborales que se realizará a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido en la Ley 20.267.</p>
Población beneficiaria	<p>Pueden acceder jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Los requisitos generales son:</p> <p>Encontrarse entre el 60 % más vulnerable de la población, según Registro Social de Hogares.</p> <p>Contar con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50 % en los últimos doce meses.</p> <p>Estar dentro de los rangos etarios definidos para el programa.</p>
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Aprendices
Organismo	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sense).
Ley	No se cuenta con información.

Tipo	Empleabilidad, incentivo empresas, primer empleo.
Objeto y alcance	Aprendices se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denomina “Plan de Aprendizaje”. El programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona desempeñar una ocupación. La empresa debe contar con un Maestro Guía, quien imparte la formación en la empresa, y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar un Curso Interno para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	Bonificación a las empresas con un monto correspondiente al 50% de un Ingreso Mínimo mensual, por un período máximo de doce meses. Bono de \$400 000 por única vez para enseñanza relacionada, a través de un OTEC, o Relator Interno, por aprendiz contratado.
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Capacitación en oficios
Organismo	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sense).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad, incentivo empresas, primer empleo.
Objeto y alcance	Es una iniciativa del Gobierno de Chile que busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres vulnerables, entre 16 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral entregada por entidades formadoras, especializadas en la formación en oficios.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.

Estrategias e incentivos	<p>Subsidio de \$3000 por día asistido a la capacitación, tanto en su Fase Lectiva como en su Fase Práctica Laboral.</p> <p>En el caso de que el curso tenga salida laboral como independiente, se entregará un subsidio de \$200 000 para útiles, insumos, herramientas o instrumentos.</p> <p>Seguro de accidentes personales, a causa o con ocasión de la actividad de capacitación.</p>
Población beneficiaria	<p>Encontrarse entre el 60% más vulnerable de la población, según calificación socioeconómica.</p> <p>Tener entre 16 y 65 años.</p> <p>No poseer estudios de educación superior completos.</p> <p>Disponibilidad horaria para asistir a los cursos.</p>
Vigencia	No se cuenta con información.

Política	Becas laborales
Organismo	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sense).
Ley	No se cuenta con información.
Tipo	Empleabilidad, primer empleo.
Objeto y alcance	Este es un programa de capacitación en oficios, con enfoque basado en desarrollo de competencias laborales, cuya finalidad es posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad a personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o con empleos precarios o de baja calificación laboral.
Resultados esperados y objetivos	No se cuenta con información.
Estrategias e incentivos	<p>Seguro de accidentes personales durante todo el proceso de capacitación, incluida la práctica laboral si corresponde.</p> <p>Subsidio diario de \$3000 para ser usado en movilización o colación.</p> <p>Subsidio para herramientas por un monto de \$220 000 para la modalidad de intervención trabajo independiente.</p> <p>Práctica laboral para egresados de cursos orientados al trabajo dependiente.</p> <p>Licencia habilitante según requerimiento de normativa que regula el oficio o el sector industrial (ejemplo: licencia de conducir en cursos de conducción profesional).</p>

Población beneficiaria	<p>Hombres y mujeres de 18 a 65 años que estén entre el 60 % de la población más vulnerable, según instrumento vigente.</p> <p>Personas con discapacidad y su familia directa.</p> <p>Personas privadas de libertad y su familia directa.</p> <p>Adultos mayores, entendidos como personas mayores de 60 años y menores de 75 años.</p> <p>Personas pertenecientes a pueblos originarios.</p> <p>Personas con adicciones.</p> <p>Desocupados (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez).</p> <p>Microempresarios trabajadores por cuenta propia (formales e informales).</p> <p>Pequeños agricultores.</p> <p>Trabajadores dependientes con baja calificación laboral, cuyos ingresos no superen los \$400 000.</p>
Vigencia	No se cuenta con información.

2.3. Políticas de empleo y empleabilidad en México

Entre las políticas gubernamentales de promoción del empleo, ya sean incentivos a empresas, políticas de primer empleo y promoción del emprendimiento, entre otras, se tienen las siguientes:

El Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fondo Pyme): Es un instrumento que busca apoyar a las empresas, en particular a las de menor tamaño, y a los emprendedores, con el propósito de promover el desarrollo económico nacional a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, el desarrollo, la viabilidad, la productividad, la competitividad y la sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Apoyo a Proyectos Productivos: El programa consiste en impulsar el establecimiento de pequeñas unidades de producción en las zonas populares y rurales, con el objetivo de apoyar a personas o grupos con iniciativa emprendedora que no tengan acceso a crédito. Este esquema fortalece la aplicación de políticas de desarrollo que buscan elevar el nivel de vida de las personas, lo que permite la diversificación de las fuentes de ingreso y la incorporación al sector laboral.

Fondo de Capital para el Desarrollo Social: Son apoyos económicos recuperables para empresas, intermediarios financieros no bancarios, administradores de

fondos y fondos de capital de riesgo, que permitan la implementación de proyectos estratégicos ejecutados a través de la banca de desarrollo, de Financiera Rural y/o de fideicomisos públicos de Fomento del Gobierno Federal.

Fomento al Autoempleo (Recurso Federal + Estatal): El Fomento al Autoempleo es un subprograma que tiene como objetivo apoyar con la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los buscadores de empleo que desean desarrollar una actividad por cuenta propia.

Programa 3x1 para migrantes: Es un programa del Gobierno de la República, a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), que apoya las iniciativas de los migrantes organizados para realizar proyectos que contribuyan al desarrollo de sus localidades de origen, mediante la aportación de los tres órdenes de gobierno: federal, estatal y municipal, así como de organizaciones de migrantes en el extranjero.

Manejo de Posproducción: Incrementar la capacidad de manejo posproducción y comercialización de las unidades económicas agrícolas, ornamentales, pecuarias acuícolas y pesqueras, mediante el apoyo complementario en equipamiento e infraestructura para centros de costos.

Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras: El Programa de Estancias Infantiles apoya a hogares con al menos una niña o un niño de entre 1 año y 3 años y 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), en casos de niños o niñas con alguna discapacidad de acuerdo con lo siguiente: madres solas, padres solos, tutores o principales cuidadores que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita por hogar no rebasa la Línea de Bienestar y declaran que no tienen acceso a servicios de cuidado y atención infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios. El Gobierno de la República, a través de la Sedesol cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil. Este apoyo se entregará directamente a la persona responsable.

Procampo Productivo: Apoyar el ingreso de los productores agropecuarios, acuícolas y pesqueros a través de apoyos directos y apoyos complementarios para la modernización de maquinaria y equipo y para la adquisición de insumos energéticos. Hasta tanto el Ejecutivo Federal emita nuevas disposiciones a Procampo Productivo, el apoyo por hectárea continuará otorgándose conforme a las reglas vigentes que podrán ser consultadas en la página web www.sagarpa.gob.mx, por lo cual las disposiciones de las Reglas de Operación publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de febrero de 2002 y sus modificaciones prevalecerán durante 2013.

Fondos Regionales: Busca apoyar a la población indígena que forma parte de un Fondo Regional, proporcionando recursos fiscales para la ejecución de sus proyectos productivos y para la confirmación de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (SCAP). Apoya las necesidades de asistencia técnica, capacitación especializada, asistencia administrativa contable y gastos de operación, que permitan reforzar y fortalecer las iniciativas productivas y la operación del fondo. Apoya con recursos de capacitación externa, principalmente para fomentar la conformación y consolidación de la instancia de financiamiento (SCAP), así como para las acciones y actividades que fortalezcan la operación.

Apoyo para Banca Social: Busca fomentar y apoyar la creación, la transformación, el fortalecimiento, la consolidación y la integración del Organismo del Sector Social de la Economía (OSSE) de ahorro y crédito, apoyo en especie para eventos de capacitación del OSSE que no se encuentren registrados ante ningún organismo de supervisión auxiliar.

Programa de Empleo Temporal (PET): Contribuye al bienestar de hombres y mujeres que enfrentan una reducción de sus ingresos, y de la población afectada por emergencias mediante apoyos económicos temporales por su participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario.

Atención a Jornaleras Agrícolas: Ayuda a mejorar las condiciones de vida de la población jornalera agrícola y a los integrantes de sus hogares con acciones que les permiten tener mejor alimentación, salud y educación. Apoyos directos a la población jornalera agrícola en zonas de destino: becas para la permanencia en el aula, apoyo económico al arribo, acciones para el desarrollo de la población jornalera agrícola, acciones para potenciar el desarrollo, apoyos especiales para contingencias, apoyos alimenticios a niños y niñas, y apoyo para los servicios básicos.

Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras: Lograr que el joven emprendedor rural cree su propia agroempresa rentable y sustentable en el núcleo agrario al que pertenece. La población beneficiaria es: el Fondo Pyme (las de menor tamaño y los emprendedores).

Apoyos a Proyectos Productivos: Establecimiento de pequeñas unidades de producción en las zonas populares y rurales. Son las personas cuyos ingresos están por debajo de la Línea de Bienestar integradas en grupos sociales u organizaciones de productores que cuenten con iniciativas productivas y que habiten en las zonas de cobertura.

Fondo de Capital para el Desarrollo Social: Empresas, intermediarios financieros no bancarios, administradores de fondos y fondos de capital de riesgo.

Fomento al Autoempleo (Recurso Federal + Estatal): Buscadores de empleo que desean desarrollar una actividad por cuenta propia.

Programa 3x1 para Migrantes: Migrantes organizados para realizar proyectos que contribuyan al desarrollo de sus localidades de origen.

Manejo Posproducción: Personas físicas y morales que se dediquen a actividades de producción agrícola o pecuaria, que requieran insertarse o fortalecer su participación para acopiar, almacenar, movilizar o empacar granos y oleaginosas.

Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras: Las madres que trabajan, buscan empleo o estudian, así como los padres solos con hijas, hijos, niñas o niños bajo su cuidado.

Procampo Productivo: Productores agropecuarios, acuícolas y pesqueros.

Fondos Regionales: Población indígena que esté bajo la cobertura del programa y que pertenezca a alguna organización integrada a algún Fondo Regional.

Apoyos para Banca Social: Organismo del Sector Social de la Economía (OSSE) de ahorro y crédito conformado en grupo social.

Programa de Empleo Temporal (PET): Focaliza la entrega de apoyos en Municipios con Alta Pérdida del Empleo (MAPE) y en los que, por presentar índices de Muy Alta, Alta o Media Marginación (MMAM), hay un elevado nivel de informalidad en sus actividades. Así mismo, el programa atenderá a los municipios que formen parte de las demarcaciones del Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia y a los municipios comprendidos en la cobertura de la Cruzada Nacional Contra el Hambre (CNCH).

Atención a Jornaleros Agrícolas: Población jornalera agrícola y los integrantes de sus hogares con acciones que les permiten tener mejor alimentación, salud y educación

Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras: Sujetos agrarios, entre 18 y 39 años, que habiten en alguno de los núcleos agrarios, cumplan los criterios de cobertura y tengan el interés de implementar una agroempresa.

2.4. Políticas de empleo y empleabilidad en Perú

Entre las políticas de promoción del empleo del Perú se encuentran las siguientes:

Políticas nacionales en función del Plan Estratégico Sector Trabajo y Promoción del Empleo: En el Perú, los órganos encargados de implementar políticas de empleabilidad son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación.

A través de la Ley 27.711 (Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), está definida su atribución en el ámbito de la promoción y del empleo, y se le otorgan funciones para establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social, y difundir la información entre los agentes del mercado laboral. Así mismo, la XIV Política del Acuerdo Nacional Liberal H establece como garantía el acceso a información sobre mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación pertinente sobre oferta educativa.

El Plan Nacional de Competitividad, aprobado por DS N.º 057-2005 PCM, dispuso crear un Sistema Nacional sobre demandas y tendencias del mercado de trabajo, cuyo objetivo es que produzca información anual para la orientación profesional de los jóvenes y de los inversionistas interesados en invertir en formación profesional.

El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Art. 56 literal f, establece que: la Dirección Nacional de Promoción del Empleo es el órgano encargado y que entre sus funciones están:

- La investigación.
- La evaluación de la dinámica ocupacional del país.
- La prospectiva tecnológica sectorial mediante la ejecución de encuestas y otros instrumentos estadísticos en relación con la oferta y la demanda laboral.
- La coordinación de un sistema de difusión sobre la situación del mercado laboral y su vinculación con otros mercados.

Y como línea de acción está:

- La creación de Observatorios Socio Económicos Laborales y el fortalecimiento de los ya existentes.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: A través de Resolución Ministerial 114-2009 TR, se creó la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales (Red OSEL), conformada por los OSEL regionales y los OSEL locales, establecidos en Lima Metropolitana bajo diferentes modalidades de gestión, y el observatorio modelo. Respecto a los OSEL implementados bajo otras modalidades, deben incorporarse a la Red OSEL según lo establece el Art. 5 de la ministerial indicada.

OSEL Observatorio Socio Económico Laboral: Entre sus funciones como instrumento de producción están:

- Desarrollar y establecer sistemas de información en empleo y formación profesional.
- Analizar y difundir información sobre la realidad social, laboral y económica.

En cuanto a su vinculación con la dinámica de desarrollo local regional:

- Recogen demandas de los agentes sociales.
- Brindan asistencia técnica orientada al desarrollo de capacidades sobre interpretación adecuada de los indicadores socioeconómicos y laborales.

Así mismo, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, a través del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), provee asistencia técnica y metodológica y monitoreo para la operatividad adecuada de los OSEL.

Ministerio de Educación: A través del Sistema de recojo de información denominado SIR se encarga del recojo y actualización de información de la Oferta Educativa Superior y está implementado a través de un formulario web denominado: Sistema de Recojo de Información, para IES públicas.

Conclusiones: De lo expuesto, se determina que los órganos rectores en temas de información sobre oferta educativa es el Ministerio de Educación por medio del SIR y en temas de demanda laboral es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo con OSEL a través de la web Ponte en Carrera y del PEEL.

A nivel nacional, se han establecido objetivos estratégicos para el sector trabajo y la promoción del empleo, los cuales forman parte del conjunto de acciones y políticas que implementa el Estado con la finalidad de contribuir al desarrollo de la empleabilidad, basado en la formalización y la generación de oportunidades laborales a nivel nacional. Se han identificado seis objetivos estratégicos:

- Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de la economía.
- Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país.
- Potenciar al Consejo Nacional de Trabajo y a otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales.
- Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, en particular mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.
- Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y los niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
- Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en los ciudadanos.

En función de los objetivos estratégicos, se han implementado programas que buscan dar cumplimiento con lo planificado.

2.4.1. Políticas Gubernamentales de Promoción del Empleo

En cuanto a políticas gubernamentales de promoción del empleo, se encuentran:

Jóvenes Productivos: El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos fue creado el 20 de agosto de 2011 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el Decreto Supremo N.º 013-2011-Trabajo. Este programa busca que el diálogo y el consenso sean la herramienta principal para mejorar la condición de los jóvenes. Además, busca que las políticas de empleo juvenil sean articuladas con los Gobiernos, con los empresarios y con los trabajadores. El programa no solo busca la inclusión de jóvenes vulnerables, discriminados por su condición de etnia, género y/o discapacidad, sino que también busca la inclusión laboral de los jóvenes rurales y urbanos. Jóvenes Productivos es el resultado de la iniciativa del Gobierno orientada a trabajar por los jóvenes, sobre todo por aquellos que están desempleados o en situación de pobreza y pobreza extrema. El programa busca insertarlos al mercado laboral y generar emprendimientos para el desarrollo de un trabajo digno e independiente.

En este programa, pueden participar jóvenes de 15 a 29 años, jóvenes desempleados, y jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema. El programa interviene en las áreas urbanas y rurales del país. La priorización de las zonas de intervención estará de acuerdo con variables como desempleo juvenil, pobreza juvenil y pobreza extrema juvenil. Brindará formación laboral y capacitación en ocupaciones que demanda el mercado laboral local en los siguientes rubros: agropecuario, comercio, construcción, industria, pesca, servicios, transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Trabaja Perú: Es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la generación del empleo social inclusivo, cuyo objetivo es generar empleo, desarrollar capacidades productivas y promover el empleo sostenido y de calidad, con el propósito de incrementar los ingresos y mejorar la empleabilidad de la población en condición de pobreza y pobreza extrema. Trabaja Perú tiene como objetivo generar empleo y promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y pobreza extrema.

Los ciudadanos pueden postularse al servicio de empleo temporal bajo las siguientes condiciones: desplazado y/o víctima del terrorismo, postulante por la condición de persona con discapacidad, postulante por la condición de padre o madre, postulante por la condición de joven y postulante por la condición de adulto.

Impulsa Perú: El objetivo principal del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú es la mejora de las competencias laborales de los beneficiados para contribuir a la creación de mayores oportunidades laborales y así aumentar los niveles de empleabilidad a nivel nacional.

Los instrumentos que permiten lograr los objetivos del programa en esencia son las capacitaciones brindadas por entidades especializadas en temas estrictamente asociados a los requerimientos del mercado laboral, además de las capacitaciones que apuntan al incentivo del autoempleo. Esto con el fin de abordar temas de gestión de negocios, desarrollo de emprendimientos, y formulación y evaluación de planes de negocio.

Formalízate Ahora: La metodología de organización de ferias Formalízate Ahora comprende la responsabilidad del Estado en el apoyo a las empresas que aún no están incorporadas a la formalidad, con facilidades de acceso a los servicios que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para cumplir con estas metas. Así mismo, se busca propiciar espacios donde

los emprendedores logren recabar información sobre los procedimientos para la formalización (gestión empresarial, aspectos sectoriales, locales, tributarios, laborales, etc.).

2.4.2. Políticas de Protección Laboral

Perú cuenta con las siguientes políticas relacionadas con la protección laboral:

Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Tiene como objetivo fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo. Así mismo: propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad y de ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; garantizar los ingresos de los trabajadores y la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes. El ámbito de aplicación de esta ley comprende a todas las empresas y los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social: Tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desocupados para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad con protección social. La ley es aplicable a nivel nacional en el sector privado para la contratación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años, inclusive, con educación completa o incompleta de secundaria o superior técnica o universitaria, que se incorporen por primera vez a la planilla electrónica como trabajadores o que a la fecha de contratación se encuentren desocupados.

Esta norma crea el régimen laboral especial, de carácter opcional, para la contratación de jóvenes, y regula los derechos y beneficios laborales contenidos en los contratos laborales juveniles celebrados a partir de la vigencia, así como el acceso a la protección social, por parte de empresas del sector privado que al momento de la contratación no tengan multas consentidas impagas vigentes por infracciones a la normativa sociolaboral. La ley establece las normas mínimas para la contratación laboral de los jóvenes a que se refiere, ofreciendo mayores beneficios de manera unilateral por parte de los empleadores, por costumbre, vía mutuo acuerdo en el contrato de trabajo o vía negociación colectiva.

3. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta la información compilada, es posible concluir que los conceptos relacionados con empleabilidad, inserción laboral y educación superior en la Alianza del Pacífico no son homogéneos, iniciando con el hecho de que no existe un único concepto de empleabilidad adoptado por todos los países aliados.

Por otro lado, se observa que cada uno de los países aplica políticas de empleabilidad diferentes, entre las cuales se destacan las políticas de empleo y empleabilidad, las políticas de apoyo para el autoempleo y emprendimiento, las políticas de apoyo al emprendimiento con base tecnológica, las políticas laborales y las políticas para la mejora de la calidad de vida.

Se observa que en Chile la mayoría de las políticas implementadas no cuenta con información sobre las leyes que rigen cada uno de los proyectos que se aplican. Colombia muestra los resultados, las estrategias y los objetivos aplicables a cada proyecto, al igual que México y Perú. Además, se observa que México y Chile son los países que tienen más políticas de empleabilidad.

4. REFERENCIAS

Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2017). *Memoria 2017*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2017.html>

Banco de México. (2017). *Reporte sobre las economías regionales julio-septiembre 2017*. Banco de México.

Banco Mundial. (2018). *PIB per cápita (US\$ a precios actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAPCD>

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Congreso de la Unión.

Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. WIEGO 2012. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2013/06/Chen_WIEGO_WP1_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Mayol Ediciones.

Congreso de la República del Perú. Ley N.º 30288. Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social. Diciembre 16 de 2014.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2015). *Encuesta Anual Manufacturera*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016a). *Encuesta Trimestral Manufacturera Regional*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Dane.

GO BANKINGRATES. (2017). <https://www.gobankingrates.com/>

Guzman V & Irigoien (M). (2000). *Modulos para la formación para la empleabilidad y la ciudadanía- Instrumentos de evaluación*. Organización Internacional del Trabajo (CINTERFORD/OIT). ISBN 92-9088-108-0

Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Ibarra, M., González, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas facturadas de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2016). IMCO Centro de Investigación en Política Pública. <https://imco.org.mx/universidades-opacas/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Síntesis de resultados CENSO 2017. Chile*. https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicacion%20C3%B3n-de-resultados/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf?sfvrsn=1b2dfb06_6

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2007). *Censos Nacionales 2007 XI de población y VI de vivienda*. <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IDSE/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). *Perú: estructura empresarial 2016*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Demografía Empresarial en el Perú. Primer Trimestre 2018*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la Economía Informal 2007-2018*. INEI.

- Juca Maldonado, F. X. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111.
- Martínez, V. (2017). Educación presencial versus educación a distancia. *La Cuestión Universitaria*, (9). <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3582>
- Mercados & Regiones. (2017, 25 de octubre). *Perú: densidad empresarial a nivel regional*. <https://mercadosyregiones.com/2017/10/25/peru-densidad-empresarial-nivel-regional/>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia Chile (2013). Caracterización socioeconómica. <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>
- Ministerio de Educación de Colombia. (2017, 7 de febrero). *Educación virtual o educación en línea*. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>
- Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Marco de cualificaciones técnico-profesional*. Corporación de Fomento de la Producción. http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcocualificacioneschile.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 23733. Ley Universitaria. Julio 1 de 2014.
- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación. Noviembre 2 de 2016.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2018, 17 de julio). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. <http://www2.trabajo.gob.pe/>
- Observatorio Laboral Regional (OLA). (2018). https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Education at a glance 2015: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/mexico/Education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). *Estudio comparado de la educación técnica en los países de la Alianza del Pacífico*. OEI.
- Oficina Subregional de Educación de la Unesco. (1993). *Orientaciones básicas sobre educación a distancia y la función tutorial*. Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. OIT. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodologi%CC%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Contratos de trabajo*. Diálogo Social OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Estimaciones modeladas de la OIT*. <https://cutt.ly/ImfOmGQ>

Pool, D. L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49 (4), 277-289.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). (2003). *Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*. Sence.

Servicio de Impuestos Internos. (2018). *Estadísticas de empresas por región*. http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm

Ubfal, D. (2004). *El concepto de competitividad. medición y aplicación al caso argentino*. Universidad de Buenos Aires. <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>

Universitat de Valencia. (2017). *¿Qué es empleo vulnerable?* <https://cutt.ly/1mLYzGg>

Los autores del presente manuscrito expresan sus más sinceros agradecimientos a los siguientes profesores y profesionales de las diferentes instituciones socias del proyecto EMPLEAP, por sus contribuciones en la recopilación de la información necesaria para la construcción de este documento: Wietse de Vries y Vanessa Carreón de la Universidad Benemérita Autónoma de Puebla, María Teresa Martínez y Dulce Ma. Villegas Aréchiga de la Universidad Autónoma del Noreste, Rodrigo Latorre de la Universidad de Valparaíso, David Marín del Instituto Profesional de Providencia, Kelly Jiménez de la Universidad Cesar Vallejo, Ruth Esperanza Román, Fabiola Sáenz Blanco, Luz Esperanza Bohorquez y Adriana Quijano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN DE LAS FUENTES Y
COMPARATIVIDAD DE LA INFORMACIÓN
EN EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL
DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACIFICO



Evaluación de las fuentes y comparatividad de la información en empleabilidad e inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico

Margarita Elluz Calle Arancibia
ORCID: 0000-0001-5564-5488

Claudia Prisyla Romero Vásquez
ORCID: 0000-0002-2157-2580

Gustavo Ilich Loayza Acosta
ORCID: 0000-0002-5487-6679

RESUMEN

Este artículo, contiene la revisión de las fuentes de las políticas y los lineamientos de empleabilidad en los países de la Alianza del Pacífico, además del estudio de datos de la información disponible sobre temas de empleabilidad y mercado laboral.

Se presenta información de los años 2014, 2015 y 2016. Además, se mencionan fuentes de información que tienen los datos más actualizados (2016 y 2017) y se comparan las fuentes.

En los países de la Alianza del Pacífico, no hay una uniformidad en conceptos, niveles y modalidades de la educación superior. En Colombia existen tres niveles de educación: técnico (primer ciclo), tecnológico (segundo ciclo) y universitario (tercer ciclo). Chile, México y Perú tienen dos niveles de educación superior: técnica y universitaria. El nivel técnico en Perú es denominado “técnico-productivo” y en México es nombrado “técnico superior universitario” o “profesional asociado”, y el nivel universitario también se puede llamar “superior”.

Este análisis evidencia una gran dificultad para la elaboración de prácticas laborales comunes entre los países de la Alianza del Pacífico, así como dificultades para implementar estrategias y programas de movilidad laboral, todo un reto para los Gobiernos

para homogenizar la conceptualización, niveles y modalidades de la educación superior, con el fin de facilitar y promover la movilidad laboral, el reconocimiento mutuo de títulos profesionales, así como activar y dinamizar programas de intercambio de prácticas laborales, prácticas en movilidad laboral, entre otras acciones conjuntas.

Palabras clave: empleabilidad, mercado laboral, prácticas laborales, movilidad laboral y educación superior.

ABSTRACT

This article contains a review of the sources of employability policies and guidelines in the countries of the Pacific Alliance, in addition to the study of data on available information on employability issues and the labor market.

Information for the years 2014, 2015 and 2016 is presented. In addition, sources of information that have the most up-to-date data (2016 and 2017) are mentioned and the sources are compared.

In the countries of the Pacific Alliance there is no uniformity in concepts, levels and modalities of Higher Education. In Colombia there are three levels of education: technical (first cycle), technological (second cycle) and university (third cycle). Chile, Mexico and Peru have two levels of higher education: technical and university. The technical level in Peru is called "technical-productive" and in Mexico it is named "university superior technician" or "associate professional", and the university level can also be called "superior".

This analysis shows great difficulty in developing common labor practices among the countries of the Pacific Alliance, as well as difficulties in implementing labor mobility strategies and programs, a challenge for governments to standardize the conceptualization, levels, and modalities of employment. Higher Education, in order to facilitate and promote labor mobility, mutual recognition of professional qualifications, as well as to activate and stimulate exchange programs of labor practices, good practices in labor mobility, among other joint actions.

Keywords: Employability, labor market, labor practices, labor mobility and Higher Education.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo, comprende la revisión de las fuentes de información existentes en materia de empleabilidad y mercado laboral en los países de la Alianza del Pacífico, además de un estudio de los datos y la información que hay disponibles en cada uno de ellos.

El objetivo es analizar las diferencias internacionales de los países aliados en el nivel de amplitud y profundidad de la información que se brindó para este documento. Cada uno de los países aliados representa contextos distintos y cuenta con diferencias institucionales determinantes en la recolección y el procesamiento de la información censal.

De acuerdo con la información solicitada, se presentan resultados de los años 2014, 2015 y 2016. Además, se describe la información disponible en las distintas fuentes relevantes, se mencionan aquellas que tienen datos actualizados para 2016 y 2017, y se analiza la comparabilidad entre las fuentes.

2. RESULTADOS

En esta sección, se presenta el análisis de las fuentes de información encontradas en materia de empleabilidad y mercado laboral para Chile, México, Colombia y Perú.

Chile: El equipo de la Universidad de Valparaíso y el Instituto Profesional Providencia utilizó fuentes oficiales como el Servicio de Información de Educación Superior (SIES), publicado por el Gobierno de Chile y el Ministerio de Educación a través de su portal de información: Mifuturo.cl. Además, se utilizó la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de 2015 para responder a los requerimientos de información sobre el contexto de empleabilidad.

A partir de estas dos fuentes de datos, se reporta la información de titulados de centros de formación técnica, institutos profesionales y universidades, ya que estos tres tipos de institución son clasificados dentro de la educación superior en Chile. Debido a que las instituciones y los programas consideran distintos criterios para la calidad de graduados y egresados, solo se pudo realizar el análisis para

titulados, es decir, estudiantes que han completado todos los requerimientos de sus programas, ya sean técnico-profesionales o profesionales universitarios. La información estadística fue recolectada por la Universidad de Valparaíso y el análisis de políticas y leyes fue realizado por el Instituto Profesional Providencia.

Colombia: La información presentada se soporta en las investigaciones estadísticas realizadas por el Departamento Nacional de Estadística (DANE), la Encuesta Anual Manufacturera, la Encuesta Trimestral Manufacturera Regional (ETMR) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La EAM permite obtener la información básica del sector fabril colombiano. Dicha encuesta presenta el comportamiento del sector manufacturero de acuerdo con las normas establecidas por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev 3) de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas. La encuesta no cubre la totalidad de los establecimientos; se aplica a aquellos con diez o más personas ocupadas o con un valor de producción establecido anualmente, el cual se incrementa con base en el Índice de Precios al Productor (IPP). La EAM no presenta la información por las regiones naturales de Colombia, sino que detalla algunos de los departamentos que conforman las diferentes regiones (DANE, 2015).

La ETMR permite obtener información de la evolución de las principales variables económicas (producción, ventas, personal ocupado, sueldos y salarios, prestaciones sociales y horas trabajadas) del sector fabril por regiones. Es representativa de la industria manufacturera nacional que ocupa a diez o más personas, y de diferentes dominios de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 3) adaptada para Colombia. Es de aclarar que la ETMR no presenta la información por las regiones naturales de Colombia, sino que detalla algunas de las principales ciudades o centros urbanos. Para la ciudad de Bogotá representa dieciocho dominios; para Medellín Área Metropolitana, quince dominios; para la región de Cali, Yumbo, Jamundí y Palmira, trece dominios; para la región de Barranquilla, Soledad, Cartagena, Malambo y Santa Marta, once dominios; para el Eje Cafetero, doce dominios; y para los Santanderes, diez dominios. Los dominios o actividades que se observan simultáneamente en las muestras regionales y que se pueden comparar con el total nacional de la Muestra Mensual Manufacturera (MMM) trimestralizada son: alimentos y bebidas; confecciones; elaboración de sustancias y productos químicos; y papel, cartón y sus productos (DANE, 2016).

La GEIH proporciona información en materia de mercado laboral. Actualmente, produce información a nivel nacional, urbano-rural y para las trece principales

ciudades y áreas metropolitanas. El universo para la GEIH está conformado por la población civil no institucional residente en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos, denominados territorios nacionales antes de la Constitución de 1991 (DANE, 2016).

México: La información se obtuvo casi en su totalidad del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Se considera conveniente manejar esta fuente como base por ser consistente, además de servir como fuente de datos para otras bases de datos.

El Inegi es un organismo público con autonomía técnica y de gestión, responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de realizar censos nacionales, integrar el sistema de cuentas nacionales y estatales, y elaborar índices nacionales de precios al consumidor y al productor. Es la institución encargada de realizar los censos de población cada diez años, así como los censos económicos cada cinco años y los censos agropecuarios del país. Desde 1995 se realizan cada cinco años los conteos de población, un evento intercensal creado para actualizar la información del censo de población anterior, así como el Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial (Cemabe). Además, fuentes como la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES) desarrollaron anuarios estadísticos de educación superior que sirvieron para la remisión de información. Otras fuentes son el Diario Oficial de la Federación, el Observatorio Laboral, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Perú: La información se obtuvo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el órgano rector del Sistema Estadístico Nacional que, en convenio interinstitucional firmado con el Ministerio de Educación, ejecutó la “Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades” para el año 2014 a nivel nacional. Otras fuentes importantes fueron las Memorias de los años de estudio realizadas por el Banco Central de Reserva, además del Centro Nacional del Planeamiento Estratégico, el Congreso de la República, y ministerios como el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo. Dicha información fue recopilada y procesada por el equipo técnico de la Universidad Continental.

3. ANÁLISIS DE LA COMPARATIVIDAD DE LAS MEDICIONES QUE SE REALIZARÁN EN EL MARCO DEL PROYECTO

A partir de las fuentes de información encontradas en materia de empleabilidad y mercado laboral, se evidencia que los datos recolectados no son comparables entre sí.

A pesar de que cada uno de los países de la Alianza del Pacífico cuenta con observatorios laborales e institutos y/o departamentos que producen la información estadística oficial a nivel económico, social y demográfico, entre la información afín en materia de empleabilidad, no hay homogeneidad ni comparabilidad en los datos que generan estas fuentes, debido a las diferencias que presentan en cuanto a metodologías de recolección y clasificación de los datos. La diferencia en la moneda de cada uno de los países, las frecuencias de mediciones y las nociones básicas de los conceptos relacionados con empleabilidad, entre otros factores, dificultaron la elaboración de un análisis del contexto de empleabilidad en la región.

A partir de las fuentes encontradas, se desarrolló un análisis del contexto de empleabilidad para cada uno de los países, pero no fue posible encontrar información homogénea y comparable para dar un contexto a nivel de la región de la Alianza del Pacífico. Debido a esto, se recurrió a la información proporcionada por el World Bank Open Data y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el fin de general una primera uniformidad de la información para el análisis de comparabilidad por región.

El World Bank Open Data provee a todos los usuarios el acceso abierto a la información del Banco Mundial. Esta base de datos dio indicadores de desarrollo mundial, que constituyen la principal colección de indicadores del Banco Mundial, compilados a partir de fuentes internacionales reconocidas oficialmente.

En las tablas 1 y 2, se verifican los tipos de datos y fuentes de información por país y región utilizadas en la presente investigación, que pueden tomarse como base para la generación del contexto de empleabilidad de los países y la región.

Tabla 1. Fuentes de información por país aliado

País	Fuentes	URL
Chile	Servicio de Información de la Educación Superior (SIES) Centro Microdatos – U. de Chile Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Sistema de Información Laboral (SIL) Observatorio Laboral	http://www.mifuturo.cl/ http://www.microdatos.cl/ http://www.ine.cl/ http://www.sil.mintrab.gob.cl/ http://observatorionacional.cl/
Colombia	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) Banco de la República (Banrep) Observatorio Laboral	http://www.dane.gov.co/ http://www.banrep.gov.co http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/
México	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) Diario Oficial de la Federación Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) Observatorio Laboral Secretaría de la Educación Pública Secretaría del Trabajo y Previsión Social	http://www.anui.es.mx/ http://www.dof.gob.mx/ http://imco.org/ http://www.inegi.org.mx/ http://www.observatoriolaboral.gob.mx https://www.gob.mx/sep https://www.gob.mx/stps/
Perú	Banco Central de Reserva del Perú Ministerio de Educación Ministerio de Trabajo Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) Instituto Peruano de Economía (IPE) Observatorio Laboral Ponte en Carrera	http://www.bcrp.gob.pe/ https://www.gob.pe/minedu http://www2.trabajo.gob.pe/ https://www.inei.gob.pe/ http://www.ipe.org.pe/portal/ https://www.ponteencarrera.pe/
Todos	Banco Mundial (Bank data) Cepal Organización Internacional del Trabajo (OIT)	https://www.bancomundial.org/ https://www.cepal.org/es https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm

Tabla 2. Revisión de fuentes y comparabilidad de información desarrollada

N.º de tabla	Nombre de tabla	Fuente	URL
Tabla 1	Población total de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Mundial	
Tabla 2	Población total por género 2014-2016 de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Mundial	
Tabla 3	PIB anual de los países de la Alianza del Pacífico 2014-2016 (USD a precios actuales)	Banco Mundial: Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.	
Tabla 4	Crecimiento del PIB de los países de la Alianza del Pacífico (% anual)	Banco Mundial: Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.	
Tabla 5	PIB per cápita de los países de la Alianza del Pacífico (en USD)	Banco Mundial: Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.	
Tabla 6	Crecimiento del PIB per cápita (% anual)	Banco Mundial: Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE.	
Tabla 7	Inversión extranjera directa, entrada neta de capital de los países de la Alianza del Pacífico (% de PIB)	Banco Mundial: Fondo Monetario Internacional, Estadísticas Financieras Internacionales y la base de datos de la balanza de pagos. Banco Mundial, Flujos Mundiales de Financiamiento para el Desarrollo y estimaciones del PIB del Banco Mundial y la OCDE.	

Tabla 8	Desempleo total de los países de la Alianza del Pacífico (% de la población activa total)	Banco Mundial: Estimación modelado OIT, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.	
Tabla 9	Desempleo mujeres de los países de la Alianza del Pacífico (% de la población activa femenina)	Banco Mundial: Estimación modelado OIT, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.	
Tabla 10	Desempleo varones de los países de la Alianza del Pacífico (% de la población activa masculina)	Banco Mundial: Estimación modelado OIT, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.	
Tabla 11	Desempleo, mujeres jóvenes (% de la población activa femenina entre 15 y 24 años de edad) de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Mundial: Estimación modelado OIT, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.	
Tabla 12	Desempleo, varones jóvenes (% de la población activa masculina entre 15 y 24 años de edad) de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Mundial: Estimación modelado OIT, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral.	
Tabla 13	Población ocupada con empleo informal de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Central de Chile (2016), DANE y Banco de la República de Colombia, Inegi de México e INEI de Perú.	
Tabla 14	Empleo vulnerable de los países de la Alianza del Pacífico	Banco Mundial, OIT, base de datos de indicadores principales sobre mercado laboral.	
Tabla 15	Gasto público en educación, total de los países de la Alianza del Pacífico (% del gasto del gobierno)	Banco Mundial, Instituto de Estadística de la Unesco.	
Tabla 16	Gasto por alumno, nivel terciario de los países de la Alianza del Pacífico (% del PIB per cápita)	Banco Mundial, Instituto de Estadística de la Unesco.	

Tabla 17	Población de 15 a 29 años de los países de la Alianza del Pacífico	Cepal.	
Tabla 18	Porcentaje de la población entre 15 y 29 años con respecto a la población total	Cepal, Base de datos de población. Revisión 2017.	
Tabla 19	Población estimada por región en miles de personas en Chile	Instituto Nacional de Estadística (Chile)	
Tabla 20	Total de personas jurídicas por región en Chile	Servicio de Impuestos Internos	
Tabla 21	Total de empresas por región en Chile	Servicio de Impuestos Internos	
Tabla 22	Total de personas empleadas por personas jurídicas por región en Chile	Servicio de Impuestos Internos	
Tabla 23	Total de personas empleadas por empresas por región en Chile	Servicio de Impuestos Internos	
Tabla 24	Salarios anuales en dólares por región en Chile	Servicio de Impuestos Internos	
Tabla 25	Población total por región en México	Inegi	
Tabla 26	Número de unidades económicas por sector en México	Inegi	
Tabla 27	Número de unidades económicas por región en México	Inegi	
Tabla 28	Empleados ocupados de la industria manufacturera, dependientes de la razón social (en unidades) y variación porcentual con año base 2013 en México	Inegi	

Tabla 29	Salarios medios pagados de la industria manufacturera (pesos por puesto) y variación porcentual por año con año base 2013 en México	Inegi	
Tabla 30	Tasa de subocupación-serie desestacionalizada de la tasa de subocupación, nacional trimestral (% de la población ocupada) en México	Inegi	
Tabla 31	Superficie del territorio nacional, según región natural en México	Ministerio de Agricultura	
Tabla 32	Regiones del Perú	INEI	
Tabla 33	Densidad empresarial según segmento empresarial 2016 en Perú	"Perú: estructura empresarial, 2016", INEI.	
Tabla 34	Densidad empresarial según actividad económica, 2016 en Perú	"Perú: estructura empresarial, 2016", INEI.	
Tabla 35	PEA ocupada, según actividad económica por región natural 2016 en Perú	Encuesta Nacional de Hogares, INEI 2016.	
Tabla 36	Porcentaje de la PEA ocupada, según rama de actividad por departamentos 2016 en Perú	Encuesta Nacional de Hogares, INEI 2016.	
Tabla 37	Remuneración mínima vital por rango de ingresos en función de la remuneración mínima vital de Perú, 2015-2016 (en porcentajes)	INEI	
Tabla 38	Brecha de los ingresos laborales de la PEA ocupada por género en Perú	INEI	

Tabla 39	Ingreso promedio de la PEA ocupada por actividad económica y género, 2016 en Perú	INEI	
Tabla 40	Remuneración promedio mensual, mínima y máxima de jóvenes profesionales universitarios, según familia de carreras, 2016 en Perú	MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (Disel)	
Tabla 41	Población económicamente activa según niveles de empleo (miles de personas) en Perú	INEI	
Tabla 42	Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo, 2011 y 2016 en Perú (porcentaje)	INEI	
Tabla 43	Población económicamente activa por ámbito geográfico, según niveles de empleo, 2011 y 2016 (porcentaje) en Perú	INEI	
Tabla 44	Población económicamente activa por ámbito geográfico, según niveles de empleo, 2011 y 2016 (porcentaje) en Perú	INEI	
Tabla 45	Actividades económicas de mayor relevancia según distribución de personas empleadas para los países de la Alianza del Pacífico	OIT	http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=33&_afLoop=108207233119017&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D108207233119017%26MBI_ID%3D33%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D17vizxr4uw_286
Tabla 46	Porcentaje de personas empleadas por actividad económica de los países de la Alianza del Pacífico	OIT	http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=33&_afLoop=108207233119017&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D108207233119017%26MBI_ID%3D33%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D17vizxr4uw_286

Tabla 47	Salarios promedio mensual de los países de la Alianza del Pacífico (dólares)	OIT	https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=435&_afLoop=1082594760129445&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D1082594760129445%26MBI_ID%3D435%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D17vizxr4uw_316
Tabla 48	Países con costo de vida más bajo en Latinoamérica 2017	Universia Colombia	http://noticias.universia.net.co/estudiar-extranjero/noticia/2017/05/30/1152919/paises-baratos-vivir-america-latina.html
Tabla 49	Comparación de subempleo de los países de la Alianza del Pacífico	OIT	https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=18&_afLoop=1085352524949749&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D1085352524949749%26MBI_ID%3D18%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D17vizxr4uw_417
Tabla 50	Ciclo escolar 2014-2015	Secretaría de Educación Pública, Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos.	
Tabla 51	Niveles, modalidades y áreas de conocimiento de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico.		
Tabla 52	Número de graduados universitarios de los países aliados, 2014-2015	INE de Chile, Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación de Colombia, Inegi de México, INEI de Perú.	
Tabla 56	Tasa de empleabilidad de los países aliados, 2014-2015	INE de Chile, Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación de Colombia, Inegi de México, INEI de Perú". INE de Chile, Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación de Colombia, Inegi de México, INEI de Perú.	

Tabla 57	Tasa de profesionalización de los países aliados, 2014-2015	INE de Chile, Observatorio Laboral de Empleabilidad Ministerio de Educación de Colombia, Inegi de México, INEI de Perú.	
Tabla 58	Tiempo transcurrido después de la graduación para obtener primer empleo, 2014	Observatorio Laboral para la Educación (Ministerio de Educación de Colombia), Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades (INEI de Perú).	
Tabla 59	Graduados por tipo de contrato, 2014-2015	INE de Chile, DANE de Colombia e INEI de Perú.	
Tabla 60	Graduados por actividad a la que se dedican 2014-2015 de los países de la Alianza del Pacífico.	INE de Chile, DANE de Colombia e INEI de Perú.	
Tabla 61	Promedio ponderado de ingreso promedio bruto mensual al primer año, según área de conocimiento y tipo de institución del cual se tituló (pesos chilenos) en Chile	Bases de datos de Mifuturo.cl	
Tabla 62	Promedio ponderado de ingreso promedio bruto mensual al primer año, según área de conocimiento y tipo de institución del cual se tituló en Colombia	Observatorio Laboral para la Educación de Colombia	
Tabla 63	Egresados universitarios por tipo de universidad, según el rango de remuneraciones obtenidas en el primer empleo, 2014 en Perú	Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014, INEI de Perú.	
Tabla 74	Información de la carrera profesional en los países aliados		

Tabla 75	Mercado laboral e ingresos en los países aliados		
Tabla 76	Información de las personas ocupadas de los observatorios de los países aliados		
Tabla 77	Indicadores económicos considerados en los observatorios laborales de los países aliados		
Tabla 78	Información por sectores económicos considerados en los laboratorios laborales de los países aliados		

4. CONCLUSIÓN

En cuanto a los niveles de educación superior, al igual que en las modalidades, no hay una uniformidad en conceptos y niveles. Chile, Perú y México presentan dos niveles de educación superior: técnica y universitaria. El nivel técnico en Perú es llamado “técnico-productivo” y en México es llamado “técnico superior universitario” o “profesional asociado”, y el nivel universitario también puede ser llamado “superior”. En el caso colombiano, existen tres niveles de educación: técnico (primer ciclo), tecnológico (segundo ciclo) y universitario (tercer ciclo).

Por último, también hay una gran variedad en la clasificación de las áreas de conocimiento en cada país de la Alianza del Pacífico. Como se observa, los casos más representativos de falta de homogeneidad están en las áreas de las ciencias sociales y humanas, y en las de economía, administración, contaduría y afines, las cuales están agrupadas en el caso mexicano, pero no en los demás países. En las ciencias básicas y de información, algunos programas académicos difieren según el país.

Todo lo anterior denota una gran dificultad para el proyecto, ya que frena la elaboración de prácticas comunes entre los países y la movilidad laboral entre ellos.

5. REFERENCIAS

Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2017). *Memoria 2017*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2017.html>

Banco de México. (2017). *Reporte sobre las economías regionales julio-septiembre 2017*. Banco de México.

Banco Mundial. (2018). *PIB per cápita (US\$ a precios actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAPCD>

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Congreso de la Unión.

Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. WIEGO 2012. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2013/06/Chen_WIEGO_WP1_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Mayol Ediciones.

Congreso de la República del Perú. Ley N.º 30288. Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social. Diciembre 16 de 2014.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2015). *Encuesta Anual Manufacturera*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016a). *Encuesta Trimestral Manufacturera Regional*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. DANE.

GO BANKINGRATES. (2017). <https://www.gobankingrates.com/>

Guzman V & Irigoien (M). (2000). *Modulos para la formación para la empleabilidad y la ciudadanía- Instrumentos de evaluación*. Organización Internacional del Trabajo (CINTERFORD/OIT). ISBN 92-9088-108-0

Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Ibarra, M., González, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas factureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2016). IMCO Centro de Investigación en Política Pública. <https://imco.org.mx/universidades-opacas/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Síntesis de resultados CENSO 2017*. Chile. https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicaci%C3%B3n-de-resultados/síntesis-de-resultados-censo2017.pdf?sfvrsn=1b2dfb06_6

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2007). *Censos Nacionales 2007 XI de población y VI de vivienda*. <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IDSE/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). *Perú: estructura empresarial 2016*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Demografía Empresarial en el Perú. Primer Trimestre 2018*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Producción y empleo informal en el Perú*. Cuenta satélite de la Economía Informal 2007-2018. INEI.

Juca Maldonado, F. X. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111.

Martínez, V. (2017). Educación presencial versus educación a distancia. *La Cuestión Universitaria*, (9). <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3582>

Mercados & Regiones. (2017, 25 de octubre). *Perú: densidad empresarial a nivel regional*. <https://mercadosyregiones.com/2017/10/25/peru-densidad-empresarial-nivel-regional/>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia Chile (2013). *Caracterización socio económica*. <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

Ministerio de Educación de Colombia. (2017, 7 de febrero). *Educación virtual o educación en línea*. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>

Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Marco de cualificaciones técnico-profesional*. Corporación de Fomento de la Producción. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcocualificacioneschile.pdf

- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 23733. Ley Universitaria. Julio 1 de 2014.
- Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación. Noviembre 2 de 2016.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2018, 17 de julio). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. <http://www2.trabajo.gob.pe/>
- Observatorio Laboral Regional (OLA). (2018). https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Education at a glance 2015: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/mexico/education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). *Estudio comparado de la educación técnica en los países de la Alianza del Pacífico*. OEI.
- Oficina Subregional de Educación de la Unesco. (1993). *Orientaciones básicas sobre educación a distancia y la función tutorial*. Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. OIT. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodologi%CC%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Contratos de trabajo*. Diálogo Social OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Estimaciones modeladas de la OIT*. <https://cutt.ly/ImfOmGQ>
- Pool, D. L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49 (4), 277-289.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). (2003). *Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*. Sence.
- Servicio de Impuestos Internos. (2018). *Estadísticas de empresas por región*. http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm

Ubfal, D. (2004). *El concepto de competitividad. medición y aplicación al caso argentino*. Universidad de Buenos Aires. <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>

Universitat de Valencia. (2017). *¿Qué es empleo vulnerable?* <https://cutt.ly/1mLYzGg>

CAPÍTULO 5

CONSOLIDACIÓN DEL ESTADO
DEL ARTE DE LA EMPLEABILIDAD
Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS
PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



Consolidación del estado del arte de la empleabilidad y la inserción laboral de los países de la Alianza del Pacífico

Margarita Elluz Calle Arancibia

ORCID: 0000-0001-5564-5488

Claudia Prisyła Romero Vásquez

ORCID: 0000-0002-2157-2580

Gustavo Ilich Loayza Acosta

ORCID: 0000-0002-5487-6679

RESUMEN

El estado del arte de la empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico muestra el contexto de empleabilidad de los países aliados, las características generales de los observatorios laborales y una comparación de la información brindada por estos últimos. Se concluye que es necesaria la generación de un mandato con el objetivo de crear un marco común normativo y conceptual en materia laboral y de empleabilidad de la Alianza del Pacífico. Este marco común normativo puede contemplar la unificación de los estándares de calidad, la homologación y revalidación de los programas en todas las modalidades de la Alianza del Pacífico que lleven a una homogeneidad curricular, así como la equivalencia en créditos académicos de los diferentes programas académicos. El objetivo final es generar lineamientos y/o políticas de fomento y protección laboral comunes en la región, y un marco conceptual para todos los países aliados, de tal forma que a futuro favorezca la movilidad académica y laboral entre estos.

Palabras clave: empleabilidad, inserción laboral, observatorios laborales.

ABSTRACT

The state of the art of employability in the Pacific Alliance countries shows the context of employability in the allied countries, the general characteristics of the labor observatories and a comparison of the information provided by the latter. It is concluded that it is necessary to generate a mandate with the objective of creating a common normative and conceptual framework for labor and employability in the Pacific Alliance. This common regulatory framework could include the unification of quality standards, the homologation and revalidation of programs in all modalities of the Pacific Alliance leading to curricular homogeneity, as well as the equivalence in academic credits of the different academic programs. The final objective is to generate common guidelines and/or policies for the promotion and protection of labor in the region, and a conceptual framework for all the allied countries, in such a way that in the future it will favor academic and labor mobility among them.

Keywords: Employability, labor insertion, labor observatories.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo pretende consolidar un estado del arte de la empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico, a partir de la información presentada en las secciones: WP 1.1. Estudio diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior en cada país no europeo representado en el proyecto; WP 1.2. Estudio revisión de políticas y lineamientos de empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico; y WP 1.3. Evaluación de las fuentes y comparabilidad de la información disponible en los países de la Alianza del Pacífico. El objetivo es dar un contexto de empleabilidad a nivel de la región de la Alianza del Pacífico y generar conclusiones y recomendaciones que sirvan de base para el desarrollo de los demás paquetes de trabajo del proyecto Emple-AP.

El análisis del contexto de la empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico se abordará desde cinco grandes categorías: 1) análisis comparativo de los observatorios laborales de los países aliados; 2) políticas y marco normativo de empleo y empleabilidad de los países aliados; 3) conclusiones relevantes relacionadas con el diagnóstico de empleabilidad de egresados de educación superior de la Alianza

del Pacífico; 4) conceptos relacionados con empleabilidad, inserción laboral y educación superior en la Alianza del Pacífico; y 5) recomendaciones para los paquetes de trabajo y el proyecto Emple-AP.

2. RESULTADOS

Al realizar el análisis comparativo de los países de la Alianza del Pacífico, se encuentra que los cuatro países: México, Colombia, Perú y Chile, cuentan con observatorios laborales nacionales, adscritos a entidades públicas del Estado que prestan un servicio público en la producción y divulgación de información confiable en materia laboral. A pesar de lo anterior, se encuentra que la información generada por estos cuatro observatorios no es homogénea ni comparable entre sí, debido a las diferencias en las metodologías de recolección, clasificación y frecuencia de recolección de los datos, así como a las diferencias implícitas de la moneda nacional y de las nociones en conceptos de empleabilidad y educación superior.

En la tabla 1 a la 8, se genera un análisis comparativo de los diferentes servicios y características de los observatorios laborales de Chile, Colombia, México y Perú. La tabla 1 muestra las características generales de los cuatro observatorios laborales; como se observa, solo Colombia y México brindan información sobre cómo preparar la hoja de vida (currículo), solo México y Perú ofrecen un test de orientación vocacional y solo Chile ofrece información del personal que trabaja en el observatorio laboral.

Tabla 1. Características generales de los observatorios laborales en los países aliados

Características generales	Chile	Colombia	México	Perú
Información del personal que trabaja	X			
Misión, visión y objetivos				
Brinda capacitaciones	X		X	X
Programas de vinculación laboral certificados		X		
Preparación de currículo		X	X	
Test vocacional			X	X
Capacitaciones	X		X	
Comparador de ocupaciones	X		X	X
Noticias sobre las actividades realizadas por el observatorio laboral	X		X	

La tabla 2 ofrece información sobre las carreras profesionales en cada país. Solo Perú brinda una orientación acerca de por qué estudiar una carrera técnica o universitaria y solo Chile describe las carreras universitarias que existen en el país. Se evidencia que México y Perú ofrecen una gran variedad de información de los diferentes programas educativos de educación superior, mientras que en Chile y Colombia esta información no es presentada por el observatorio laboral.

Tabla 2. Información de la carrera profesional en los países aliados

Información de la carrera	Chile	Colombia	México	Perú
Orientación de por qué estudiar una carrera técnica o universitaria				X
Número de universidades públicas y privadas				X
Número de institutos públicos y privados				X
Videos sobre las carreras profesionales			X	X
Orientación para elegir una carrera universitaria			X	X
Orientación para elegir una universidad			X	X
Descripción de las carreras profesionales	X	X	X	X
Carreras con mejor futuro			X	X
Expectativas laborales para el futuro			X	X
Carreras mejor pagadas			X	X
Carreras con mayor número de ocupados			X	
Carreras con mayor número de mujeres ocupadas			X	
Carreras con mayor proporción de jóvenes ocupados			X	X
Información sobre lugares donde se puede estudiar las carreras				X
Programa de becas para financiar la carrera		X		X

La Tabla 3 muestra información sobre el mercado laboral y los ingresos. Observamos que todos los países ofrecen información sobre los ingresos y las tendencias de las ocupaciones.

Tabla 3. Mercado laboral e ingresos en los países aliados

Información del mercado laboral e ingresos	Chile	Colombia	México	Perú
Demanda y oferta de trabajo por ocupaciones		X	X	
Información del mercado laboral	X	X	X	
Información de los ingresos	X	X	X	X
Resumen de las principales tareas que se realizan en cada ocupación	X	X	X	
Tendencia de las ocupaciones	X	X	X	X
Mecanismo de movilidad laboral (Canadá, Estados Unidos o Alemania)			X	
Resumen de la situación económica y laboral	X	X	X	
Promedio de años de escolaridad según ocupados por carreras	X			

La tabla 4 muestra información de las personas ocupadas. Observamos que todos los países ofrecen información sobre las características generales de las personas ocupadas; Chile, Colombia y México muestran información de los ocupados por sectores económicos y la tasa de desempleo, ocupación y participación según género.

Tabla 4. Información de las personas ocupadas de los observatorios de los países aliados

Información de las personas ocupadas	Chile	Colombia	México	Perú
Número de empresas y ocupados según tamaño de empresa	X	X		
Distribución de ocupados según tamaño de empresa por sector económico	X		X	
Distribución de ocupados según tamaño de empresa por región	X	X	X	
Distribución de ocupados según tamaño de empresa por nivel educacional	X		X	
Distribución de ocupados según tamaño de empresa por categoría ocupacional	X			
Demanda y oferta de trabajo		X		x
Ocupación por sectores económicos	X	X	X	
Características generales de los ocupados (edad promedio, escolaridad, educación superior y % de mujeres)	X	X	X	x
Distribución de ocupados y desocupados según nivel educacional en %	X	X		x
Tasa de desempleo, ocupación y participación según género	X	X	X	
Ingresos de la ocupación principal según género y nivel educacional	X		X	
Distribución de ocupados por género según sector económico	X	X	X	

La tabla 5 ofrece información sobre los indicadores económicos. Como se observa, solo Chile muestra indicadores macroeconómicos, solo Colombia muestra el porcentaje de participación del PIB por regiones, y Chile y Colombia muestran la evolución de las tasas de desempleo, ocupación y participación.

Tabla 5. Indicadores económicos considerados en los observatorios laborales de los países aliados

Indicadores económicos	Chile	Colombia	México	Perú
Indicadores macroeconómicos	X			
Evolución de tasas de desempleo, ocupación y participación	X	X		
Distribución de ocupados según categoría ocupacional	X	X	X	
Distribución del PIB nominal y ocupados según sector económico	X		X	
% de participación del PIB por regiones		X		

La tabla 6 ofrece información por sectores económicos. Se observa que solo Colombia genera información sobre las principales actividades económicas por región y la cantidad de proyectos sociales nuevos por sectores económicos. Chile, Colombia y Perú muestran información sobre las características generales de ocupados por sector económico.

Tabla 6. Información por sectores económicos considerados en los observatorios laborales de los países aliados

Información por sectores económicos	Chile	Colombia	México	Perú
Cantidad de proyectos sociales nuevos por sectores económicos		X		
Información por sectores productivos (% de mujeres, ingreso promedio, años de escolaridad y % de ocupados en el país)			X	X
Número de empresas y ocupados según tamaño de empresas	X			
Distribución de ocupados por tamaño de empresa según nivel educacional	X			
Principales actividades económicas por región		X		
Características generales de ocupados por sector económico	X	X	X	
Ocupados por rango de edad y sexo	X			
Ocupados según nivel educacional	X			
Ocupados según categoría ocupacional y tipo de contrato	X			
Ingreso de la ocupación	X		X	X
Promedio de años de escolaridad de ocupados según sector económico	X			
Promedio de ingresos por ocupación principal según sector económico	X			
Migración según sector económico	X			
Distribución de ventas, empresas y trabajadores según rama de actividad económica	X		X	

La tabla 7 ofrece información por regiones. Observamos que Colombia muestra más información por región que otros países, seguido por Chile y México. Perú no muestra ningún tipo de información regional.

Tabla 7. Información por regiones

Información regional	Chile	Colombia	México	Perú
Observatorios regionales	X	X		
Servicio de búsqueda de empleo por región		X		
Datos generales por región		X		
Información sobre el mercado laboral (tasa de desempleo, tasa de ocupados, población en edad de trabajar) por región		X		
Número de empresas por regiones		X		
Tendencia de las ocupaciones por región		X		
Fuentes futuras de empleo por región		X		
Promedio de años de escolaridad de ocupados según región	X		X	
Promedio de ingresos y ocupación principal según región	X	X	X	
Migración por región	X			

La tabla 8 ofrece información adicional. Se observa que Chile muestra información sobre las ocupaciones con mayor número de inmigrantes, México genera artículos de interés e información para emprendedores y empresarios, mientras que Perú y Colombia no muestran ninguna de estas características.

Tabla 8. Información adicional

Información adicional	Chile	Colombia	México	Perú
Ocupaciones con mayor número de inmigrantes	X			
Artículos de interés (consejos para ser más productivos, ética laboral, etc.)			X	
Información para emprendedores			X	

En cuanto a las políticas y el marco normativo de empleo y empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico, se presenta un panorama general de las políticas de empleo y empleabilidad aplicadas por los cuatro países aliados, el cual es resumido en La tabla 9.

Tabla 9. Políticas de empleo y empleabilidad de los países de la Alianza del Pacífico

Empleo y empleabilidad	Chile	Colombia	México	Perú
Promoción del empleo y la empleabilidad con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables	Pro-empleo	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	Programa de Apoyo al Empleo (recurso federal + estatal)	Políticas nacionales en función del Plan Estratégico Sector Trabajo y Promoción del Empleo
Financiamiento de obras en el ámbito local con proyectos de mano de obra	Inversión en la comunidad			
Programa de Apoyo al Empleo (capacitaciones para el desarrollo de destrezas y habilidades)	Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario	Promoción de empleo y emprendimiento juvenil	Apoyos para el desarrollo de capacidades	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Proyectos que beneficien a personas desempleadas del territorio nacional (inserción laboral de los beneficiarios)	Servicios Sociales Línea Regular, Servicios Sociales Línea Ingreso Ético Familiar - Chile Solidario			Trabaja Perú
Incrementar y fortalecer las competencias de empleabilidad de los artesanos y artesanas	Empleo para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales			

En relación con políticas de apoyo a empresas (autoempleo y emprendimiento), Chile, Colombia y Perú implementan las políticas para potenciar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas, facilitar el acceso a nuevas oportunidades de negocio y entregar financiamiento para el desarrollo de un proyecto de negocio, incluidas acciones de gestión empresarial e inversiones en bienes. Las políticas clasificadas por su enfoque se presentan en la Tabla 10. Al igual que con las políticas de empleo, hay una gran cantidad de políticas de apoyo a empresas con diversos enfoques, lo que evidencia una falta de homogeneidad en estas.

Tabla 10. Políticas de apoyo para el autoempleo y emprendimiento de los países de la Alianza del Pacífico

Políticas de apoyo a empresas	Chile	Colombia	México	Perú
Facilitar y simplificar el emprendimiento, la creación, la formalización y la operación de empresas	Escritorio Empresa			Formalízate Ahora
Potenciar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas, facilitar el acceso a nuevas oportunidades de negocio	Crece: Fondo de Desarrollo de Negocios	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	El Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	
Entrega financiamiento para el desarrollo de un proyecto de negocio, incluidas acciones de gestión empresarial e inversiones en bienes	Semilla Capital Emprende	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	Apoyos a Proyectos Productivos	
Apoyo de emprendimientos de desarrollo que puedan posicionarse rápidamente en el mercado laboral	Subsidio Semilla - Desarrollo (SSAF Desarrollo)		Fondo de Capital para el Desarrollo Social	
Apoyo a emprendedores en etapas tempranas del desarrollo de su proyecto de negocio	Capital Semilla Nacional		Fomento al Autoempleo (recurso federal + estatal)	

Retener capital humano y emprendimientos con alto potencial de crecimiento global	Start-Up-Chile		Programa 3x1 para Migrantes	
Apoyar la creación de emprendimientos enfocados en un ámbito específico (industria)	Subsidio Semilla - Desafío (SSAF-Desafío)		Manejo posproducción	
Apoya el desarrollo de emprendimientos de alto impacto que se encuentran en etapa de desarrollo	Subsidio Semilla - Innovación (SSAF-Innovación)	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial		
Apoyo de emprendimientos regionales dinámicos	Programas Regionales de Apoyo al Emprendimiento (Prae)		Programa de la Mujer en el Sector Agrario (Promusag)	
Potenciar y crear nuevos emprendimientos de alto impacto de liderazgo femenino	The S-Factory			
Aportar a la primera fase de desarrollo de emprendimientos de innovación social	Subsidio Semilla - Social (SSAF-Social)			
Fondos concursables de convocatoria regional, exclusivo para mujeres emprendedoras	Capital Abeja Emprede		Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras	
Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial buscando promover el enfoque de economía social y solidaria como componente del mecanismo de protección al cesante		Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial en mecanismo de protección al cesante		
Apoyar a los productores, ya sean personas físicas o morales			Procampo Productivo	

La tabla 11 muestra las políticas de financiamiento de emprendimientos con base tecnológica. Se observa que Chile y Colombia cuentan con políticas para financiar la contratación de servicios que den respuesta a desafíos por medio de innovación en procesos y productos, y para financiar los proyectos que impliquen el desarrollo o mejoramiento de productos y/o procesos innovadores que sean nuevos para el mercado.

Tabla 11. Políticas de financiamiento de emprendimientos con base tecnológica de los países de la Alianza del Pacífico

Políticas de financiamiento	Chile	Colombia	México	Perú
Financia la contratación de servicios que den respuesta a desafíos por medio de innovación en procesos y productos	Voucher de Innovación	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial		
Financiamiento a proyectos que impliquen el desarrollo o mejoramiento de productos y/o procesos innovadores que sean nuevos para el mercado	Innovación de Productos o Procesos (Prototipos)	La promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial		
Financiamiento de proyectos para el desarrollo o mejoramiento de productos y procesos innovadores	Validación y Empaquetamiento de Innovaciones		Fondos regionales	
Financia la resolución de desafíos productivos a través de la contratación de un profesional proveniente de las áreas de la ciencia, tecnología e innovación	Capital Humano para la Innovación			
Financiamiento a emprendimientos que hayan sido beneficiados por este programa y requieran de un nuevo impulso para continuar expandiéndose	Start-Up Chile Scale			
Fondo de cobertura que garantiza todo tipo de operaciones (compra o venta) de productos desde y hacia el extranjero	Cobertura de Préstamos Bancarios a Exportadores (Cobex)			

Respalda las operaciones de crédito a corto y a largo plazo para que las mipymes realicen inversiones que posibiliten el crecimiento del negocio	Fondo de Garantía de Inversiones (Fogain)		El Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	
Respalda operaciones de crédito a largo plazo para fomentar la inversión en empresas que deseen realizar proyectos de inversión y/o adquirir activos fijos	Garantía Proinversión			
Apoyar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad	+Capaz			
Financiar el mecanismo de protección al cesante y las acciones para proteger al trabajador desempleado		Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante		
Financiar iniciativas de autoempleo, basadas en la producción y comercialización de productos de arte y cultura		Arte y Cultura para la Paz		
Fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades de la banca social			Apoyos para Banca Social	
Apoyo monetario a los hogares en situación de pobreza que habitan en asentamientos humanos			Apoyo para Regularizar Asentamientos Humanos Irregulares (PASPAH)	
Apoyos económicos temporales por la participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario			Programa de Empleo Temporal (PET)	

Se entregan apoyos económicos para el desarrollo de capacidades, dirigidos a mejorar las condiciones de alimentación, salud y educación de la población jornalera agrícola			Atención a Jornaleros Agrícolas	
El objetivo específico es incrementar la capitalización de las unidades económicas y dedicadas a la acuicultura			Electrificación de Granjas Acuícolas	
Los adultos mayores reciben apoyos económicos			Pensión para Adultos Mayores	Pensión 65
Transferencia mensual monetaria para los hijos en caso de fallecimiento de la madre			Seguro de Vida para Jefas de Familia	
Subsidios para la adquisición, construcción, ampliación o mejoramiento de la vivienda			Vivienda Digna, Vivienda Rural	

En relación con las políticas laborales desarrolladas por los cuatro países, se observa que Colombia y Perú tienen políticas de formalización laboral para garantizar la consolidación del trabajo decente. En tanto que México y Chile presentan políticas para mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desocupados para que tengan mayores oportunidades de acceso al mercado laboral. La tabla 12 presenta el resumen de las políticas a nivel laboral de los países aliados.

Tabla 12. Políticas laborales de los países de la Alianza del Pacífico

Políticas laborales	Chile	Colombia	México	Perú
Derecho tener al trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social		Política de trabajo decente y digno		
Formalización laboral para garantizar la consolidación del trabajo decente		Red Nacional de Formalización Laboral		Trabaja Perú
Busca que las políticas de empleo juvenil sean articuladas con los Gobiernos, con los empresarios y con los trabajadores				Jóvenes Productivos Ley 30.288, Ley que Promueve el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social
Contribuir con la creación de mayores oportunidades laborales y así aumentar los niveles de empleabilidad a nivel nacional				Impulsa Perú
Mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desocupados para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral		Promoción de empleo y emprendimiento juvenil	Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras	Ley que Promueve el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social
Servicio de Vinculación Laboral				
Programa de Empleo Temporal				
Ferías de empleo				
Talleres para buscadores de empleo				
Sistema estatal de empleo				

Centro de intermediación laboral				
Movilidad Laboral Interna (recurso federal + estatal)				
Repatriados Trabajando (recurso federal + estatal)				

Por último, la tabla 13 muestra otras políticas sociales que implementan estos países. Se observa que Colombia, México y Perú tienen políticas de estructuración de la Red ORMET y que México tiene el mayor número de políticas.

Tabla 13. Otras políticas sociales

Otras políticas sociales	Chile	Colombia	México	Perú
Impulsar y fomentar la inversión social y privada en las zonas del trópico húmedo y subhúmedo del territorio nacional			Trópico Húmedo (Proyecto Estratégico)	
Contribuir al logro de la seguridad alimentaria nacional y fortalecer la competitividad de los productores de maíz y frijol			Apoyo a la Cadena Productiva de los Productores de Maíz y Frijol (Promaf)	
Contribuir a la producción de biocombustibles, biofertilizantes, abonos orgánicos y al uso eficiente de las energías			Bioenergía y Fuentes Alternativas	
Contribuir a la conservación, al uso y al manejo sustentable de suelo, agua y vegetación utilizados en la producción agropecuaria			Conservación y uso sustentable de suelo y agua, disminución del esfuerzo pesquero, inspección y vigilancia pesquera (Progan)	
Mejorar los ingresos de los productores mediante la conversión de áreas a cultivos de mayor rentabilidad			Reconversión Productiva	

Fortalecer la cadena productiva y comercial agroalimentaria, dando certidumbre de ingresos al productor y/o del costo al comprador			Apoyo al Ingreso Objetivo y a la Comercialización	
Contribuir a preservar y mejorar las condiciones sanitarias y de inocuidad agroalimentaria del país			Sanidades	
Fomentar la producción y la competitividad de las actividades agropecuarias, acuícolas y pesqueras			Activos productivos tradicionales, acuicultura productiva, desarrollo de ramas productivas	
Contribuir al desarrollo de capacidades de las personas y su agricultura y ganadería familiar en localidades rurales de alta y muy alta marginación			Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria (PESA)	
Promover el desarrollo de las actividades económicas acorde a las condiciones particulares de las zonas áridas y semiáridas			Desarrollo de las Zonas Áridas (Prodeza)	
Incrementar la capitalización de las unidades económicas de los productores pecuarios			Ganadero	
Fomentar el aprovechamiento de los minerales no metalíferos y rocas ubicados en los tejidos y comunidades rurales			Minería social	
Reproducción y aprovechamiento sustentable de la riqueza genética agrícola microbiana, pecuaria y acuícola existente en el país			Recursos genéticos	
Estructurar la red nacional de observatorios regionales del mercado de trabajo		ORMET (Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo)	Bolsa de Trabajo Servicio Nacional de Empleo	Red de Observatorios Socio Económicos Laborales (Red OSEL) - Ponte en Carrera

De la anterior revisión se puede afirmar que solo Colombia cuenta con políticas públicas para promover el empleo de jóvenes de IES con la Ley del primer Empleo, lo más cercano relacionado a la promoción del empleo de las IES, son las iniciativas de los observatorios laborales promovidos por los Ministerios de Trabajo de los diferentes países, los cuales son repositorios de datos de empleabilidad y la regulación de la práctica pre profesional, práctica profesional o servicio social que en la mayoría de países es un requisito de egreso de las IES.

3. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ALIANZA DEL PACÍFICO

Teniendo en cuenta la información compilada, es posible concluir que los conceptos relacionados con empleabilidad, inserción laboral y educación superior en la Alianza del Pacífico no son homogéneos, iniciando con el hecho de que no existe un único concepto de empleabilidad adoptado por todos los países de la Alianza del Pacífico. Otros conceptos que se diferencian son los conceptos de “graduado”, “titulado” y “egresado”, que se utilizan de manera distinta en cada uno de los países aliados.

Así mismo, hay una gran diferencia en los conceptos relacionados con los sistemas de educación superior en los cuatro países que conforman la Alianza del Pacífico. No hay una única equivalencia en cuanto a las modalidades de educación superior. En el caso de Colombia y Perú, existen tres modalidades de educación superior: virtual, presencial y a distancia; en el caso chileno, no se hace distinción entre educación virtual y a distancia, sino que las categorías son presencial diurno y vespertino, semipresencial, a distancias, y otros; por último, en México sí se tienen las modalidades de educación virtual, presencial y a distancia, pero son llamadas modalidades no escolarizada, escolarizada y mixta, respectivamente.

Anexo a lo anterior, es debido tener en cuenta que los estándares de calidad, homologación y revalidación de los programas en todas las modalidades difieren en cada país, así como la equivalencia en créditos académicos. En cuanto a los niveles de educación superior, al igual que en las modalidades, no hay una uniformidad en conceptos y niveles. Chile, Perú y México presentan dos niveles de educación

superior: técnico y universitario. El nivel técnico en México es llamado “técnico-productivo” y en Perú es llamado “técnico superior universitario” o “profesional asociado”, y el nivel universitario puede también ser llamado “superior”. En el caso colombiano, existen tres niveles de educación: técnico (primer ciclo), tecnológico (segundo ciclo) y universitario (tercer ciclo).

Por último, en relación con las áreas de conocimiento también se presenta una gran variedad en su clasificación para cada país de la Alianza del Pacífico. Los casos más representativos de falta de homogeneidad están representados en las áreas de las ciencias sociales y humanas y en las de economía, administración, contaduría y afines, las cuales en el caso mexicano están agrupadas, a diferencia de los demás países que separan dichas áreas; o también en el caso de las ciencias básicas y de información, en las que algunos programas académicos difieren según el país.

Todo esto denota un gran obstáculo para el proyecto, ya que dificultaría la elaboración de prácticas comunes y la movilidad laboral entre los países.

4. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta el estado de arte de la empleabilidad elaborado para los países de la Alianza del Pacífico, se realizan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- En cuanto a las fuentes y la comparabilidad de la información de empleabilidad, no encontrar información homogénea y comparable hace necesario establecer proyectos paralelos a nivel regional de la Alianza del Pacífico que permitan la generación de bases de datos con información homogénea y comparable, de tal forma que se obtenga información confiable y veraz que permita un análisis comparativo en materia de empleabilidad en la región.
- En materia de políticas y lineamientos de empleabilidad de los países aliados, es necesaria la producción de un mandato para crear un marco común normativo y conceptual en materia laboral y de empleabilidad de la Alianza del Pacífico. Este marco común normativo puede contemplar la unificación de los estándares de calidad, homologación y revalidación de los programas en todas las modalidades existentes en los países aliados para lograr una homogeneidad curricular, así como la equivalencia en

créditos académicos de los diferentes programas académicos. El objetivo final debe ser generar lineamientos y/o políticas de fomento y protección laboral comunes en la región, y un marco conceptual para todos los países aliados, de tal forma que a futuro se favorezca la movilidad académica y laboral entre los países.

5. REFERENCIAS

Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2017). *Memoria 2017*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2017.html>

Banco de México. (2017). *Reporte sobre las economías regionales julio-septiembre 2017*. Banco de México.

Banco Mundial. (2018). *PIB per cápita (US\$ a precios actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD>

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Congreso de la Unión.

Chen, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. WIEGO 2012. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2013/06/Chen_WIEGO_WP1_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Mayol Ediciones.

Congreso de la República del Perú. Ley N.º 30288. Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social. Diciembre 16 de 2014.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2015). *Encuesta Anual Manufacturera*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016a). *Encuesta Trimestral Manufacturera Regional*. DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Dane.Go bankingrates. (2017). <https://www.gobankingrates.com/>

Guzman V & Irigoien (M). (2000). *Modulos para la formación para la empleabilidad y la ciudadanía- Instrumentos de evaluación*. Organización Internacional del Trabajo (CINTERFORD/OIT). ISBN 92-9088-108-0

Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Ibarra, M., González, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas factureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2016). IMCO Centro de Investigación en Política Pública. <https://imco.org.mx/universidades-opacas/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Síntesis de resultados CENSO 2017 Chile*. https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicaci%C3%B3n-de-resultados/síntesis-de-resultados-censo2017.pdf?sfvrsn=1b2dfb06_6

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2007). *Censos Nacionales 2007 XI de población y VI de vivienda*. <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IDSE/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). *Perú: estructura empresarial 2016*. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Demografía Empresarial en el Perú*. Primer Trimestre 2018. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Producción y empleo informal en el Perú*. Cuenta satélite de la Economía Informal 2007-2018. INEI.

Juca Maldonado, F. X. (2016). *La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales*. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111.

Martínez, V. (2017). Educación presencial versus educación a distancia. *La Cuestión Universitaria*, (9). <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3582>

Mercados & Regiones. (2017, 25 de octubre). *Perú: densidad empresarial a nivel regional*. <https://mercadosyregiones.com/2017/10/25/peru-densidad-empresarial-nivel-regional/>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia Chile (2013). Caracterización socio económica. <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

Ministerio de Educación de Colombia. (2017, 7 de febrero). Educación virtual o educación en línea. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>

Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Marco de cualificaciones técnico-profesional*. Corporación de Fomento de la Producción. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcocualificacioneschile.pdf

Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 23733. Ley Universitaria. Julio 1 de 2014.

Ministerio de Educación del Perú. Ley N.º 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación. Noviembre 2 de 2016.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2018, 17 de julio). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. <http://www2.trabajo.gob.pe/>

Observatorio Laboral Regional (OLA). (2018). https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Education at a glance 2015: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/mexico/education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). *Estudio comparado de la educación técnica en los países de la Alianza del Pacífico*. OEI.

Oficina Subregional de Educación de la Unesco. (1993). *Orientaciones básicas sobre educación a distancia y la función tutorial*. Unesco.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. OIT. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodolog%C3%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Contratos de trabajo*. Diálogo Social OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Estimaciones modeladas de la OIT*. <https://cutt.ly/ImfOmGQ>

Pool, D. L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49 (4), 277-289.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). (2003). *Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*. Sence.

Servicio de Impuestos Internos. (2018). Estadísticas de empresas por región. http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm

Ubfal, D. (2004). *El concepto de competitividad. medición y aplicación al caso argentino*. Universidad de Buenos Aires. <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>

Universitat de Valencia. (2017). *¿Qué es empleo vulnerable?* <https://cutt.ly/1m1YzGg>

CAPÍTULO 6

CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR EN LOS PAÍSES DE LA
ALIANZA DEL PACÍFICO



UNIVERSIDAD DE
LAS PALMAS DE
GRAN CANARIA



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA



Caracterización de los egresados de las instituciones de educación superior en los países de la Alianza del Pacífico

Ana Isabel Lemes-Hernández

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
<https://orcid.org/0000-0003-3096-3169>
ana.lemes@ulpgc.es

Lina Grajales

Universidad de Antioquia
<https://orcid.org/0000-0002-5810-5775>
lina.grajales@udea.edu.co

Pino Medina-Brito

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
<https://orcid.org/0000-0001-5034-2082>
pino.medina@ulpgc.es

RESUMEN

Con el objetivo de mejorar la inserción laboral de los egresados de las Instituciones de Educación Superior de los países de la Alianza del Pacífico, el proyecto Emple-AP “Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico” incluye en sus lineamientos el diseño y la implementación de una encuesta dirigida a los titulados de los mencionados países. El capítulo que nos ocupa presenta los principales resultados relativos al perfil sociodemográfico de los graduados encuestados.

Palabras clave: Emple-AP, instituciones de educación superior, egresados, perfil sociodemográfico.

ABSTRACT

With the aim of improving the labor market insertion of graduates from Higher Education Institutions in the Pacific Alliance countries, the Emple-AP project “Observatory for labor market insertion and strengthening employability in Pacific Alliance countries” includes in its guidelines the design and implementation of a survey aimed at graduates from the aforementioned countries. This chapter presents the main results related to the sociodemographic profile of the graduates surveyed.

Keywords: Emple-AP, higher education institutions, graduates, sociodemographic profile.

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto Emple-AP “Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico” es una propuesta que busca mejorar la inserción laboral de los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) de los países de la Alianza del Pacífico (México, Colombia, Perú y Chile), a través del monitoreo de las necesidades y características del mercado laboral y con el fin de contribuir a la creación de una oferta de formación pertinente. Financiado por la Unión Europea, en el proyecto Emple-AP también participan IES europeas, provenientes de España, Portugal e Italia, que aportan su conocimiento y experiencia en el acompañamiento y la orientación laboral de egresados, así como en la medición y el análisis de las variables que influyen en la empleabilidad de los profesionales en sus países.

Para conseguir su objetivo, Emple-AP constituye ocho paquetes de trabajo, o Work Packages, con sus correspondientes líneas de actuación. Entre estos, el paquete de trabajo 3 (WP3), liderado por la Universidad de Antioquia (UdeA) en Colombia y la Universidad de las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) en España, tiene como requerimiento principal la concepción y realización de sendos cuestionarios dirigidos a los egresados de las IES y al sector productivo de los países de la Alianza del Pacífico. Con estos cuestionarios, se pretende conocer el desarrollo de los graduados en el mercado laboral, así como las demandas más destacadas del tejido productivo.

En este contexto, el presente capítulo pretende definir el perfil sociodemográfico de los egresados en los países miembros, fruto del análisis realizado a través del cuestionario a los titulados de las IES partícipes del proyecto. Para ello se expondrá el diseño metodológico y el trabajo de campo desarrollado para continuar con la descripción de las principales variables sociodemográficas.

2. DISEÑO METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO

2.1. Estructura del cuestionario

Tras una exhaustiva revisión bibliográfica, quedó patente que en el contexto de la educación universitaria la empleabilidad de los egresados es un constructo complejo. De tal manera, el paquete de trabajo WP3 propuso el diseño de un cuestionario que fuera más allá de un estudio puramente descriptivo y que analizara la empleabilidad como una variable dependiente influenciada por dos grandes factores: factores individuales y factores del entorno. Entre los factores individuales se consideraron variables como la identidad de carrera, el capital humano, el capital social y la adaptabilidad personal. Por su parte, entre los factores externos se tuvieron en cuenta variables tanto del mercado laboral como del contexto académico.

Así, el cuestionario se estructuró en nueve bloques. Los tres primeros bloques se destinaron a tener una visión de la trayectoria laboral del egresado desde antes de acabar sus estudios, hasta su situación en el momento de la encuesta y las características de la actividad emprendedora en su caso. Para la redacción de estas cuestiones, se tomaron como referencia proyectos internacionales con objetivos similares a los perseguidos por el paquete de trabajo. Entre ellos se destacan: CHEERS, REFLEX, PROFLEX y Eurograduate Pilot Survey.

En el bloque 4, se desarrolló una medida subjetiva de la empleabilidad, tomando como referencia las medidas propuestas por Gamboa et al. (2007), Wittekind et al. (2010) y Hernández-Fernaud et al. (2011). De esta manera, los encuestados debían indicar su grado de acuerdo, en una escala de 1 a 7 (1 totalmente en desacuerdo, 7 totalmente de acuerdo), con un total de cuatro ítems del tipo “Estoy seguro de que encontraría trabajo fácilmente si comenzara a buscarlo”.

El bloque 5 se destinó a desarrollar las variables relativas a los factores individuales siguiendo el modelo de Fugate et al. (2004). Para medir la variable de identidad de carrera, se siguió la propuesta de González-Romá et al. (2018). Los encuestados debían indicar el grado de acuerdo en una escala de 1 a 7 sobre cuatro ítems del tipo “Tengo claro hacia dónde quiero dirigir mi carrera profesional”.

El capital humano se recogió a través de las competencias transversales. Para detectar el listado de competencias más importantes a tener en cuenta, se tomó como base el proyecto internacional TUNNING, así como las referidas por el WP5 tras su trabajo de campo. En este caso, los encuestados debían indicar el nivel que consideran que tienen en cada una de las competencias, tanto en su empleo actual como el obtenido durante sus estudios universitarios.

El capital social se midió a través de una pregunta siguiendo a Hernández-Fernaud et al. (2011) y a Álvarez-González, et al. (2017). Los tres ítems incluidos dentro de esta variable son del tipo “Tengo contactos personales que me pueden ayudar a identificar oportunidades de trabajo”. Por su parte, para medir la adaptabilidad personal se siguieron las pautas de González-Romá et al. (2018) y los encuestados debían indicar su grado de acuerdo con tres ítems. Un ejemplo de estos ítems es el siguiente: “Soy capaz de resolver los problemas a los que me enfrento”.

El bloque 6 se destinó a conocer la relación entre la actitud emprendedora y la empleabilidad. Para ello, se siguió el modelo de intención propuesto por Ajzen (1991). En este caso, para medir la intención emprendedora se siguió la propuesta de Liñán y Chen (2009), y quedó la cuestión redactada de la siguiente manera: “¿Ha considerado seriamente trabajar por cuenta propia o crear su propia empresa?”. Por su parte, la actitud hacia el emprendimiento y el control percibido sobre el comportamiento se reunieron en una misma cuestión, en la cual el individuo debía indicar su grado de acuerdo con seis ítems (tres ítems para la actitud y tres ítems para el control percibido) del tipo “Trabajar por cuenta propia o crear mi propia empresa me supondría una gran satisfacción”. Para el desarrollo de estos ítems, se tomaron como base los propuestos por los autores Liñán y Chen (2009).

El bloque 7 se reservó para conocer los factores externos que también pueden estar influenciando a la empleabilidad. Para ello, se desarrollaron seis ítems tomando como referencia los desarrollados por Rothwell et al. (2008). Los egresados debían indicar su grado de acuerdo con ítems del tipo “Las empresas y los empleadores prefieren reclutar graduados de la Institución de Educación Superior en la que estudié”.

Por último, el bloque 8 se destinó a conocer con más detalle los principales indicadores relativos a la búsqueda de empleo de aquellos egresados que en el momento de la encuesta se encontraban desempleados; y el bloque 9 se reservó a identificar las principales características sociodemográficas de los encuestados, tales como género, país de origen, situación familiar, etc.

3. DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

En referencia a la delimitación de la población objeto de estudio, después de la correspondiente revisión de los distintos niveles de educación terciaria existentes en los países socios del proyecto, desde el paquete de trabajo WP3 se propone la utilización de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación del año 2011 (CINE 2011), formulada por la Unesco para homogenizar la información. La clasificación CINE 2011 está aceptada internacionalmente y su codificación permitirá hacer comparaciones de los resultados obtenidos por la encuesta con otros países a nivel mundial. De esta manera, siguiendo el manual operativo CINE 2011 publicado por la OCDE en 2015, la educación terciaria de los países de la Alianza del Pacífico quedaría codificada como se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Codificación de la educación terciaria de los países aliados según CINE 2011

País	Nivel de educación terciaria según el país	Nivel de educación terciaria según CINE 2011
Colombia	Técnico profesional	CINE 5
	Tecnológico	CINE 5
	Profesional	CINE 6
	Especializaciones	CINE 7
	Maestrías	CINE 7
	Doctorados	CINE 8
Chile	Técnico de nivel superior	CINE 5
	Títulos profesionales	CINE 5
	Licenciatura	CINE 6
	Maestrías	CINE 7
	Doctorado	CINE 8
México	Técnico superior universitario	CINE 5
	Licenciatura	CINE 6
	Especializaciones y maestrías	CINE 7
	Doctorados	CINE 8
Perú	Pregrado	CINE 6
	Maestrías	CINE 7
	Doctorados	CINE 8

Nota. elaboración propia.

Después de homogenizar los sistemas de educación terciaria, se debe determinar qué nivel será el elegido para lanzar el cuestionario a los egresados. Los niveles CINE 7 y CINE 8, correspondientes a maestrías y doctorados, respectivamente, son niveles con un alto grado de especialización que generalmente requieren de un

nivel CINE 6 o CINE 5 previo. De esta manera, en un primer momento se decidió no encuestar estos niveles. Para decidir entre los niveles CINE 5 y CINE 6 de cada una de las IES socias del proyecto, se consultó a través de sus páginas web el número de programas académicos que cada una de ellas oferta dentro de cada nivel (tabla 2).

Tabla 2. Programas académicos ofertados por las IES socias dentro de los niveles CINE5 y CINE6

Nivel de educación terciaria*	UdeA*	UDFJC	Unitec	Uane	BUAP	UV	IPP	UCV	UC
CINE 5	3	9	5	0	0	1	19	0	2
CINE 6	73	33	13	18	83	41	12	26	23

Nota. Elaboración propia.

* Para la Universidad de Antioquia, solo se consideran los programas académicos que se dictan en la ciudad de Medellín. Para todas las universidades, consideramos los programas académicos presenciales, excepto para el Instituto Profesional Providencia que solo tiene programas en modalidad online plus.

BUAP: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Unitec: Corporación Universitaria Unitec; IPP: Instituto Profesional Providencia; Uane: Universidad Autónoma del Noreste; UCV: Universidad César Vallejo; UdeA: Universidad de Antioquia; UC: Universidad Continental; UV: Universidad de Valparaíso; UDFJC: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Como puede observarse, la mayor parte de los programas académicos ofrecidos por las IES socias del proyecto se encuentran en el nivel CINE 6; además, existen IES que no cuentan con programas dentro del nivel CINE 5. Por otra parte, a efectos de comparar los resultados obtenidos por el proyecto con la realidad de la educación terciaria en Europa, se consultó el número de estudiantes de cada nivel de educación superior en Europa. Como queda recogido en la tabla 3, la mayor parte de los estudiantes se encuentran cursando programas del nivel CINE 6, con 12 004 500 estudiantes.

Tabla 3. Número de estudiantes de educación terciaria en Europa, 2016

Total	CINE 5	CINE 6	CINE 7	CINE 8
19 590 000	1 421 900	12 004 500	5 408 700	754 900

Nota. Eurostat (2016).

En vista de lo anterior, teniendo en cuenta que existen IES socias que no tienen programas académicos dentro del nivel CINE 5 y que la mayor parte de los estudiantes de educación terciaria de Europa se encuentran dentro del nivel CINE 6, el nivel elegido para realizar la encuesta a los egresados es el CINE 6, correspondiente al Grado en Educación Terciaria.

Decidido el nivel educativo, el siguiente paso es determinar las áreas de conocimiento. Las áreas de conocimiento son la agrupación que se hace de los programas académicos, con cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento y en los campos de acción de la educación superior, cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas. Después de la revisión de las distintas clasificaciones tanto en los países socios del proyecto Emple-AP como en distintos organismos internacionales (OCDE y Unesco), se detectó que no existe homogeneidad a la hora de clasificar y agrupar los estudios universitarios en áreas de conocimiento. Según esto, desde el paquete de trabajo WP3 se consideró que la mejor opción a elegir era la clasificación CINE propuesta por la Unesco. Las razones son las siguientes:

- Es una clasificación internacional muy extendida y comúnmente aceptada a nivel mundial, lo que facilitará las comparaciones tanto a nivel de los países de la Alianza del Pacífico como a nivel internacional.
- Continúa con el criterio elegido para la clasificación de los niveles de educación superior.

Una vez decidida la clasificación a adoptar, se ordenaron los distintos programas académicos ofertados en las IES socias del proyecto según esta nueva agrupación. Igualmente, se analizó el número de titulaciones que cada IES ofrecía dentro de la nueva clasificación, consultando las páginas web de todas las instituciones. Una vez distribuidos todos los programas académicos de las IES socias del proyecto según la nueva clasificación, se deben determinar cuáles áreas de conocimiento serán las elegidas para encuestar a los egresados. Teniendo en cuenta los requerimientos del

proyecto en cuanto al número de encuestas mínimas para el estudio de la inserción laboral de los graduados, y con el objetivo de tener una muestra representativa que refleje la realidad de cada una de las IES, desde el paquete de trabajo WP3 se tomó la decisión de realizar el cuestionario en todas las áreas de conocimiento. Además, de esta manera se sigue el mismo criterio que en proyectos internacionales con objetivos similares al proyecto Emple-AP, como son CHEERS, REFLEX o PROFLEX.

Por último, se debe establecer el momento óptimo a partir del cual comenzar a hacer el seguimiento de la inserción laboral de los egresados universitarios. La lógica parece apuntar a la idoneidad de establecer ese horizonte temporal de forma no muy alejada. En este punto, existen diferentes criterios. Así, por ejemplo, según varios proyectos internacionales, se han establecido horizontes temporales que varían entre uno y cinco años después del egreso (CHEERS, REFLEX, PROFLEX y Eurograduate Pilot Survey). Aquí, el paquete de trabajo WP3 propone un periodo de tiempo no más allá de veinticuatro meses posteriores a la titulación como periodo relevante de seguimiento general. De esta manera, nos situamos en un horizonte de tiempo intermedio a los propuestos por otros proyectos internacionales y que probablemente mejorará la tasa de respuesta al cuestionario de los titulados.

Por tanto, según todo lo ya expuesto, la población objeto de estudio queda delimitada por los egresados de las IES de los países de la Alianza del Pacífico, con un nivel de educación superior CINE 6 (correspondiente al Grado en Educación Terciaria según la clasificación de la Unesco), de las titulaciones de todas las áreas de conocimiento (según la clasificación CINE propuesta por la Unesco) que culminaron sus estudios en el curso 2016/2017.

4. TRABAJO DE CAMPO

Una vez delimitada la población objeto de estudio y diseñado el cuestionario, el 25 de julio de 2019 se hizo una presentación de este a través de la plataforma Zoom a todas las instituciones socias. Así mismo, se les hizo llegar el cuestionario por correo electrónico para que lo analizaran más detalladamente y realizaran los comentarios oportunos. Una vez incorporadas las correcciones pertinentes, el cuestionario fue trasladado a la plataforma de encuestas gratuitas Lime Survey y fue alojado en los servidores de La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, IES coordinadora del proyecto Emple-AP. Después de esto, se contactó nuevamente a

las instituciones socias para que hicieran llegar el cuestionario a un pequeño grupo de egresados seleccionados para diligenciar un pretest, indicando como fecha máxima de entrega el 15 de agosto de 2019. Una vez modificados los aspectos detectados en el pretest, se estableció el diseño definitivo del cuestionario.

El enlace al cuestionario definitivo, así como el cuerpo del correo, fue enviado a las IES socias el 16 de septiembre de 2019 para lanzarlo entre los egresados del curso 2016/2017 de las diferentes titulaciones de cada institución. Se lanzó a un total de 45 648 egresados, distribuidos según se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Población total de egresados según instituciones participantes

	BUAP	Unitec	IPP	Uane	UCV	UC	UdeA	UV	UDFJC
Población total de egresados del curso 2016/2017	5890	908	158	2160	14180	2064	7661	7233	5394

BUAP: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Unitec: Corporación Universitaria Unitec; IPP: Instituto Profesional Providencia; Uane: Universidad Autónoma del Noreste; UCV: Universidad César Vallejo; UdeA: Universidad de Antioquia; UC: Universidad Continental; UV: Universidad de Valparaíso; UDFJC: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Nota. Elaboración propia.

Pasados dos meses del primer lanzamiento del cuestionario, dada la baja tasa de respuesta, se realizó una nueva reunión, vía Zoom, con las IES socias para plantear un plan de contingencia. En esta reunión, se plantearon las siguientes acciones a llevar a cabo por cada institución en la medida de lo posible:

- Contacto telefónico con egresados por parte de cada IES.
- Difusión de encuesta en redes sociales de Emple-AP y de cada IES.
- Ofrecer incentivos (premios) a las respuestas.
- Apoyo de Ilumno para plan de difusión en redes.
- Cartelería en diferentes campus y facultades.
- Enlace en plataforma interna de cada IES.

A finales de febrero de 2020, se dio por concluido el cuestionario con un total de 2246 respuestas válidas distribuidas según se muestra en la tabla 5. El total de respuestas obtenidas en su conjunto nos brinda, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 2,02%. En la tabla 5, se relacionan además los tamaños muestrales obtenidos en cada IES y su correspondiente error muestral.

Tabla 5. Números de encuestas respondidas y errores muestrales según instituciones participantes

	BUAP	Unitec	IPP	Uane	UCV	UC	UdeA	UV	UDFJC
Número de encuestas respondidas	559	72	92	74	138	192	297	39	642
Error muestral %	3,94	11,09	6,62	11,20	8,30	6,74	5,58	8,23	3,63

Nota. Elaboración propia.

BUAP: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Unitec: Corporación Universitaria Unitec; IPP: Instituto Profesional Providencia; Uane: Universidad Autónoma del Noreste; UCV: Universidad César Vallejo; UdeA: Universidad de Antioquia; UC: Universidad Continental; UV: Universidad de Valparaíso; UDFJC: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

5. RESULTADOS

El presente apartado tiene como objetivo describir el perfil sociodemográfico de los egresados de los países de la Alianza del Pacífico, según los principales resultados de la encuesta. Para ello, en primer lugar es importante destacar que cada uno de los países de la Alianza del Pacífico está representado por las siguientes IES:

- * **Chile:** Instituto Profesional Providencia (IPP) y Universidad de Valparaíso (UV)
- * **Colombia:** Corporación Universitaria Unitec (Unitec), Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC) y Universidad de Antioquia (UdeA)

- * **México:** Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Universidad Autónoma del Noreste (Uane)
- * **Perú:** Universidad César Vallejo (UCV) y Universidad Continental (UC)

De manera general, el perfil de los titulados responde a una edad media de 30 años (D.E.: 6,1), el 53,6% son mujeres y el 46,4% son hombres. Respecto a su procedencia, el 45,3% es originario de Colombia, el 29% de México, el 10,6% de Chile, el 14,8% de Perú y solo el 0,3% corresponde a “otros países” (Argentina, Brasil y Ucrania). Como se observa en la tabla 6, la edad media de los graduados chilenos es ligeramente superior a la muestra global (31 años), mientras que la de los peruanos es ligeramente inferior. En cuanto a la distribución por género, destaca Chile, donde el 70% de los egresados son mujeres.

Tabla 6. Edad y género de los egresados por países

País	Edad media	Edad (D.E.)	Femenino (%)	Masculino (%)
Chile	31,2	7,5	70,2	29,8
Colombia	29,2	5,0	49,6	50,4
México	30,2	6,5	55,5	44,5
Perú	28,7	6,7	50,5	49,5
Total	29,7	6,1	53,6	46,4

D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con su cultura, su etnia o sus rasgos físicos, el 9,8% de los egresados se reconoce como miembro de una comunidad indígena o afrodescendiente. En el desglose por países, destaca Perú, donde este porcentaje asciende al 32,7% (ver tabla 7).

Tabla 7. Miembro de la comunidad indígena

País	Sí (%)	No (%)
Chile	6,7	93,3
Colombia	3,4	96,6
México	8,9	91,1
Perú	32,7	67,3
Total	9,8	90,2

Nota. *Elaboración propia.*

En cuanto a la situación familiar, el 63,3% de la muestra está soltero, seguido del 17,6% que vive en pareja (ver tabla 8). Esta estructura se mantiene en todos los países, excepto en México donde los egresados casados se destacan en segundo lugar.

Tabla 8. Situación familiar

Situación familiar	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Estoy soltero/a	52,1	66,7	59,0	70,0	63,3
No estoy casado/a y vivo en pareja	24,4	17,7	17,0	12,9	17,6
Estoy casado/a	18,9	12,0	18,7	12,9	14,8
Estoy separado/a o divorciado/a	3,4	2,5	3,4	3,3	2,9
Estoy viudo/a	0	0	0,2	0,3	0,1
Otra situación familiar	1,3	1,2	1,7	0,6	1,2

Nota. *Elaboración propia.*

Por otro lado, el 62,8% de los titulados es el responsable económico del hogar; sin embargo, solo el 39,3% tiene personas a su cargo (hijos, familiares, dependientes, etc.), como puede apreciarse en la tabla 9. En Perú, el porcentaje de aquellos que son responsables económicos del hogar es significativamente inferior, con 56,8%.

Tabla 9. Otras características familiares de los egresados

Perfil familiar	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Responsable económico del hogar	62,6	64,8	62,6	56,8	62,8
Egresado con personas a su cargo	38,2	38,0	41,6	39,3	39,3

Nota. Elaboración propia.

En general, los egresados de los países de la Alianza del Pacífico lo son principalmente de las áreas de conocimiento de ciencias sociales, educación comercial y derecho, seguido de las áreas de ingeniería, industria y construcción, como se aprecia en la tabla 10, aunque esto varía entre los distintos países. Así, en Chile se destaca en primer lugar el área de salud y servicios sociales y en segundo lugar el área de las ciencias sociales. En Colombia, el 31,3% de los titulados pertenece al área de ingeniería y el 19,0% al área de educación. En México, destacan las ciencias sociales, así como las áreas de salud y servicios sociales; y en Perú, los dos primeros puestos están ocupados por las áreas de ciencias sociales y las áreas de ingeniería.

Tabla 10. Áreas de conocimiento

Áreas de conocimiento	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
1. Educación	16,9	19,0	4,4	4,0	12,3
2. Humanidades y arte	8,7	8,3	4,1	0,0	5,9
3. Ciencias sociales, educación comercial y derecho	22,9	16,2	38,9	53,2	28,9
4. Ciencias	1,7	8,0	8,5	6,1	7,2
5. Ingeniería, industria y construcción	5,6	31,3	15,0	26,6	23,2
6. Agricultura	0,0	3,4	1,4	0,0	2,0
7. Salud y servicios sociales	39,0	5,4	18,5	0,9	12,0
8. Servicios	3,5	6,1	6,0	8,9	6,2
9. Otros	1,7	2,5	3,2	0,3	2,3

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a otros estudios realizados, el 39,8% de todos los graduados asegura haber completado estudios posteriores; se resalta por encima de este porcentaje a Chile, con 45,8% de la muestra y por debajo a México con 32,8% (ver figura 1).

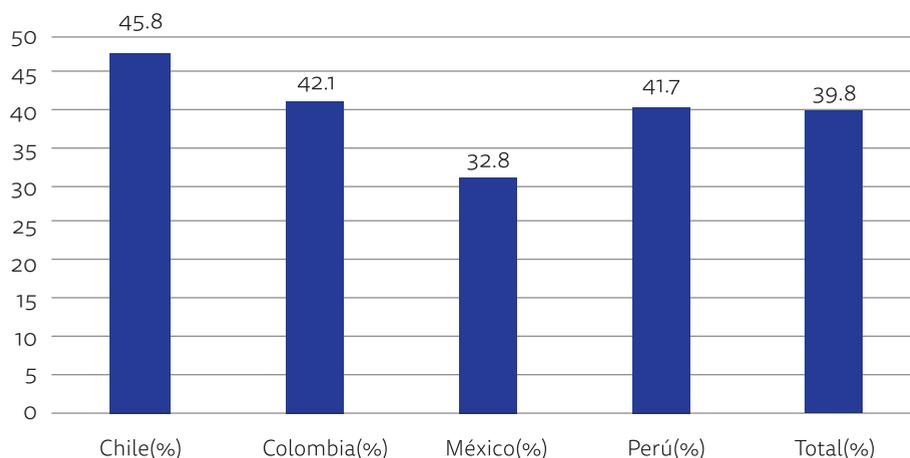


Figura 1. Estudios posteriores al egreso

Nota. Elaboración propia.

Entre los titulados que aseguran tener estudios posteriores, el 38,9% ha realizado una especialización y el 33% una maestría. En este aspecto, hay que señalar que en el caso de México la mayor parte de los graduados con estudios posteriores tienen una maestría (56,7%), seguido de otros estudios entre los que se incluyen los idiomas (ver tabla 11).

Tabla 11. Otros estudios posteriores

Otros estudios	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Especialización	46,8	43,2	20,1	48,9	38,9
Maestría	12,8	29,0	56,1	26,6	33,0
Doctorado	0	0,2	2,3	0,7	0,8
Otros estudios	40,4	27,6	21,5	23,7	27,3

Nota. Elaboración propia.

Por su parte, el 69,9% de los encuestados asegura haber realizado una o más prácticas en empresas u otras instituciones antes de graduarse (ver tabla 12). Así mismo, solo el 12,7% de los egresados residió en el extranjero durante los estudios o después de terminar la carrera, de los cuales el 54,2% lo hizo para estudiar, el 29,4% por cuestiones de trabajo y el 16,4% por otros motivos (ver figura 2).

Tabla 12. Prácticas en empresa y estancia en el extranjero

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Prácticas en empresas u otras instituciones	78,6	63,7	72,7	77,5	69,9
Han residido en el extranjero durante los estudios o después de egresar	8,0	14,2	14,1	9,0	12,7

Nota. Elaboración propia.

En el caso de Chile, el porcentaje de titulados que ha realizado prácticas en empresas u otras instituciones es muy elevado (78,6%), pero solo el 8% ha residido en el extranjero (ver tabla 12). Por su parte, los graduados de Colombia y México son los que en mayor porcentaje (respecto al global) han residido en el extranjero.

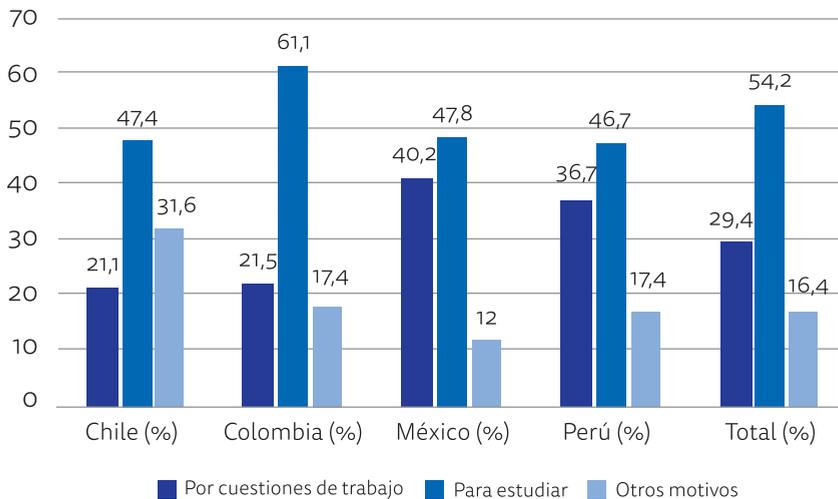


Figura 2. Motivo de residencia en el extranjero

Nota. Elaboración propia.

6. CONCLUSIONES

El seguimiento de la inserción laboral de los egresados universitarios es un aspecto muy importante a tener en cuenta por las IES. Es por eso que entre los objetivos del proyecto Emple-AP se encuentra el diseño y la implementación de una encuesta de empleabilidad para aplicar entre los egresados de las IES socias del proyecto. El presente capítulo se ha centrado en exponer las características sociodemográficas de los titulados encuestados en esta primera edición; en el futuro el “Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico” tendrá carácter periódico.

El perfil sociodemográfico de los titulados de los países de la Alianza del Pacífico se destaca por ser de género femenino, con una edad media de 30 años, que no vive en pareja y que es el responsable económico del hogar. Los egresados pertenecen principalmente a las áreas de conocimiento de ciencias sociales, educación comercial y derecho, seguido de las áreas de ingeniería, industria y construcción. Han realizado prácticas en empresas y otras instituciones antes de graduarse, pero muy pocos residieron en el extranjero durante los estudios o después de terminar la titulación.

Si nos centramos en cada uno de los países, los egresados de Chile son los de mayor edad, con una media de 31 años, y el porcentaje de mujeres en la muestra es el mayor en comparación con el resto de los países, con 70,2 %. De manera similar a la muestra global, los graduados en su mayoría están solteros o viven en pareja sin estar casados, además de ser los responsables económicos del hogar, aunque sin personas a su cargo.

En cuanto a las áreas de conocimiento de las titulaciones cursadas, el primer lugar lo tiene el área de salud y servicios sociales, seguido de las áreas de ciencias sociales, educación comercial y derecho. En referencia a estudios posteriores al egreso, Chile se destaca por encima del resto de países, pues cuenta con el mayor porcentaje de titulados que ha realizado estudios posteriores. De estos, el 46,8 % ha realizado una especialización y el 40,4 % otros estudios, entre ellos el aprendizaje de idiomas. Por último, Chile también se destaca por ser el país en el que mayor porcentaje de graduados ha realizado prácticas en empresa. Sin embargo, es el país en el que menos egresados residieron en el extranjero durante los estudios o después de terminar la titulación.

La edad media del titulado de Colombia es 29 años y la representación de los géneros es la más equilibrada de todos los países, siendo del 50 % para ambos sexos. De acuerdo con la cultura, la etnia o los rasgos físicos, solo el 3,4 % de los graduados

colombianos se considera miembro de una comunidad indígena o afrodescendiente, el menor porcentaje entre todos los países de la Alianza del Pacífico.

La situación familiar sigue la estructura de la muestra global, y en primer lugar se destacan los egresados solteros, seguido de aquellos que viven en pareja. Por encima del resto de países, el 64,8% de los encuestados en Colombia es responsable económico del hogar, pero solo el 38% tiene personas a su cargo. Las áreas de conocimiento más frecuentes son las de ingeniería, industria y construcción, seguidas de las de educación. Por encima de la muestra global, el 42,1% de los graduados ha realizado estudios posteriores al egreso, de los cuales el 43,2% ha cursado una especialización. En comparación con el resto de los países, Colombia tiene una menor proporción de titulados que han realizado prácticas en empresas u otras instituciones; sin embargo, son los que en mayor proporción han residido en el extranjero durante los estudios o después de egresar (14,2%).

En México, la edad media de los titulados es de 30 años y la representación femenina es del 55,5%. La situación familiar no sigue exactamente la estructura del global de todos los países. Si bien el primer puesto lo ocupan los egresados solteros, en segundo lugar están aquellos casados, con el 18,7%. Además, México es el país en el que mayor porcentaje de los graduados tiene personas a su cargo, con 41,6%. Los egresados mexicanos pertenecen a las áreas de ciencias sociales, educación comercial y derecho, seguido de las áreas de salud y servicios sociales. Por su parte, solo el 32,8% de los titulados mexicanos ha realizado estudios posteriores al egreso, siendo este porcentaje el menor de todos los países analizados. Sin embargo, de estos, más de la mitad (56,1%) ha cursado una maestría, porcentaje que está por encima del resto de países. Un alto porcentaje de egresados ha realizado prácticas en empresas u otras entidades (72,7%), y con Colombia son los países con mayor porcentaje de graduados que ha residido en el extranjero durante sus estudios o después de egresar, aunque esta proporción no es muy elevada (14,1%).

Los titulados de Perú son los más jóvenes, pues la edad media no alcanza los 29 años. Además, al igual que en Colombia, la representación de los géneros está a la par, con 50,5% de mujeres egresadas. Según su cultura, su etnia o sus rasgos físicos, el 32,7% de los egresados se reconoce como miembro de una comunidad indígena o afrodescendiente, siendo este porcentaje, con mucha diferencia, el mayor de todos los países analizados.

Perú se destaca también porque sus titulados están solteros en su mayoría (70%), proporción que sobresale entre el resto de los países, y además el 56,8% es el responsable económico del hogar, porcentaje significativamente inferior en comparación con el resto. Los graduados pertenecen sobre todo a las áreas de ciencias

sociales, educación comercial y derecho, y a las áreas de ingeniería, industria y construcción. El 41,7% de los titulados ha realizado estudios posteriores, de los cuales el 48,9% ha cursado una especialización. Por último, en segundo lugar después de Chile, Perú se destaca por el porcentaje de graduados que ha realizado prácticas en empresas u otras entidades, con el 77,5%; sin embargo, solo el 9% residió en el extranjero durante los estudios o después del egreso.

7. REFERENCIAS

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J. y Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>

Eurostat. (2016). *Número de estudiantes de educación terciaria por nivel y sexo, 2016*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Gamboa, J. P., Gracia Lerín, F. J., Ripoll Botella, P. y Peiró, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Documento de Trabajo N.º 1. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2239700>

González-Romá, V., Gamboa, J. P. y Peiró, J. M. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, N., Ruiz-De la Rosa, C. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4043793>

Liñán, F. y Chen Y.-W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-617. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015). Manual operativo CINE 2011. Directrices para clasificar programas nacionales de educación y certificaciones relacionadas. OCDE.

Rothwell, A., Herbert, I. y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>

Wittekind, A., Raeder, S. y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>

CAPÍTULO 7

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO



Diagnóstico de la situación de empleo de los egresados de las instituciones de educación superior de los países de la Alianza del Pacífico

Ana Isabel Lemes-Hernández

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://orcid.org/0000-0003-3096-3169>

ana.lemes@ulpgc.es

Lina Grajales

Universidad de Antioquia

<https://orcid.org/0000-0002-5810-5775>

lina.grajales@udea.edu.co

Silvia Sosa-Cabrera

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://orcid.org/0000-0002-4993-0730>

silvia.sosa@ulpgc.es

RESUMEN

Para diagnosticar la situación laboral de los egresados de los países de la Alianza del Pacífico, el proyecto Emple-AP, a través del paquete de trabajo WP3, implementó una encuesta entre los egresados de las instituciones participantes. El presente capítulo tiene la finalidad de presentar el análisis descriptivo de los principales indicadores de empleo, así como un estudio más detallado de las variables que afectan la empleabilidad de los graduados.

Palabras clave: empleabilidad, perfil laboral, egresados, instituciones de educación superior.

ABSTRACT

In order to diagnose the employment situation of graduates of the Pacific Alliance countries, the Emple-AP project, through the WP3 work package, implemented a survey among graduates of the participating institutions. The purpose of this chapter is to present a descriptive analysis of the main employment indicators, as well as a more detailed study of the variables that affect the employability of graduates.

Keywords: Employability, employment profile, graduates, higher education institutions.

1. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de conocer en profundidad el proceso de inserción laboral de los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) de los países de la Alianza del Pacífico, el proyecto Emple-AP planteó entre sus objetivos el diseño y la aplicación de un cuestionario para los titulados de educación superior. En el capítulo 1 de la presente publicación, se detallaron los aspectos metodológicos de dicho cuestionario. El presente capítulo tiene el propósito de mostrar los principales indicadores de empleo resultantes del análisis de la información recogida a través de la encuesta.

Los resultados que se presentan a continuación ofrecen una visión general de la trayectoria laboral de los graduados en tres momentos clave: durante la realización de sus estudios, una vez finalizaron su titulación y dos años después de egresar. Así mismo, se delimita el perfil de los titulados asalariados, el perfil del titulado emprendedor y el perfil del egresado desempleado.

Por otra parte, además del análisis descriptivo de los principales indicadores de empleo y para determinar los factores que pueden estar influenciado la empleabilidad de los egresados, se desarrolla un análisis de regresión siguiendo el modelo planteado por Fugate et al. (2004).

El documento que a continuación se presenta está estructurado de la siguiente manera: primero, se expone la fundamentación teórica de la investigación para

continuar con el estudio descriptivo de la muestra de encuestados. A continuación, se realiza un análisis de fiabilidad y simplificación de las principales escalas de medida, seguido de los principales resultados del análisis de regresión. Por último, se exponen las conclusiones esenciales del estudio.

2. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El término “empleabilidad” ha sido utilizado en diferentes ámbitos y contextos, desde la política pública, el empleo y la economía, hasta las investigaciones académicas. Sin embargo, no existe un consenso claro sobre su definición exacta, dimensiones, indicadores de medición o metodologías de análisis (Gamboa et al., 2007). En el ámbito de las investigaciones académicas, los estudios sobre empleabilidad tanto entre los universitarios como en la población en general se podrían clasificar en dos grandes grupos: aquellos que analizan el fenómeno del empleo como constructo compuesto de varias dimensiones, y aquellos que lo estudian como variable dependiente influenciada por diferentes factores. En ambos casos, las diferentes investigaciones han encontrado que de manera general la empleabilidad de los individuos depende tanto de las características personales como de los factores del entorno o contexto.

Entre las características personales los investigadores destacan aspectos como las competencias y habilidades personales (Yusof et al., 2012; De Guzman y Choi, 2013), la inteligencia emocional, la autoconfianza y la autoestima percibida (Dacre et al., 2014), así como los contactos personales, la experiencia profesional o el rendimiento académico (Dacre et al., 2014; Álvarez-González et al., 2017). En cuanto a los factores del entorno, los investigadores resaltan como variables influyentes en la empleabilidad tanto el contexto académico de los egresados, es decir, la pertenencia a una determinada facultad, las características del personal docente o la reputación de la IES (Álvarez-González et al., 2017; Qenani et al., 2014), como el contexto general del mercado laboral (Fugate et al., 2004; McQuaid y Lindsay, 2005).

Fugate et al. (2004), en un intento de reunir todas las características que podían estar influenciando la empleabilidad, desarrolló un modelo centrado en el individuo según el cual la empleabilidad está afectada por cuatro grandes constructos: adaptabilidad personal, identidad de carrera, capital social y capital humano, tal y como se aprecia en la figura 1.

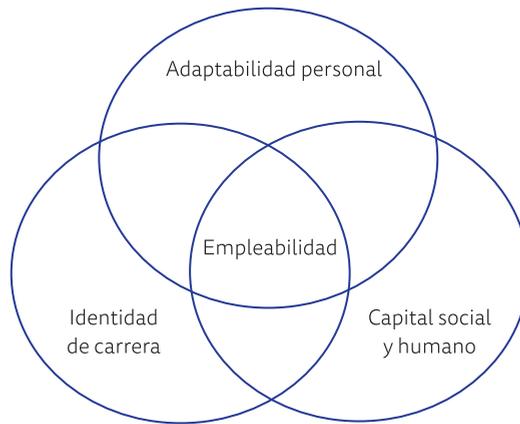


Figura 1. Modelo de empleabilidad

Nota. Fugate et al. (2004).

Según lo anterior, y dada la repercusión que este modelo ha tenido en el estudio de la empleabilidad, se tomó la decisión de seguir el propuesto por Fugate et al. (2004) para estudiar los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados de las IES de los países de la Alianza del Pacífico, incorporando además los factores del entorno como posible variable predictora.

3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Antes de pasar a analizar en profundidad los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados universitarios, se hace necesario tener una visión general de los principales indicadores de empleo. A continuación, se presentan estos resultados.

3.1. Trayectoria laboral

En cuanto a la situación laboral durante los estudios, la mayoría de los egresados compaginó la formación con un empleo, como puede apreciarse en la tabla 1. En el caso de Perú, este porcentaje es el mayor en comparación con los demás países, pues el 81,7% de los titulados estudió y trabajó al mismo tiempo. En el caso contrario se encuentra México, donde este porcentaje alcanza el 63,1%.

Tabla 1. Situación laboral durante los estudios

Situación laboral	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Estudió y trabajó como asalariado	57,6	54,3	42,3	64,6	52,7
Estudió y trabajó como independiente	12,6	17,5	18,7	14,4	16,8
Estudió y trabajó como asalariado e independiente	5,9	7,1	2,1	2,7	4,9
Estudió exclusivamente	23,9	21,1	36,8	18,3	25,6

Nota. Elaboración propia.

Después de finalizar la titulación universitaria, el 52,2% de los encuestados aseguró haber encontrado un empleo, el 35,6% continuaba con el empleo que tenía antes de finalizar sus estudios y el 12,2% indicó no haber estado empleado desde la finalización de la titulación (ver tabla 2). Esta estructura se mantiene en todos los países, excepto en Perú, donde la primera posición la ocupa el 39,9% de los egresados que continuaron con el empleo anterior. También se destaca Perú porque el 21,6% de sus titulados, dos años después de finalizar sus estudios (momento en que se realizó la encuesta), no ha estado empleado desde el egreso. En el lado contrario se encuentra Colombia, donde solo el 9,8% de los graduados no ha estado empleado desde su egreso.

Tabla 2. Situación laboral después del egreso

Situación laboral tras egreso	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Continuó con el empleo anterior	26,5	40,3	29,1	39,9	35,6
Encontró un empleo	58,8	49,9	60,9	38,4	52,2
No ha estado empleado desde el egreso	14,7	9,8	10,0	21,6	12,2

Nota. Elaboración propia.

Por su parte, los encuestados tardaron en promedio seis meses en encontrar un trabajo después de terminar los estudios. Esta media es similar en todos los países: en Chile tardan una media de cinco meses, en Colombia de siete, en

México de nueve y en Perú de seis meses. Así mismo, para el empleo obtenido después de finalizar los estudios, en el 62,9% de los casos era imprescindible tener la titulación superior. Por encima de este porcentaje se encuentra Chile, donde en el 82,1% de los casos era necesario la formación superior y por debajo está Perú, donde solo era imprescindible para el 32% de los graduados (ver figura 2).

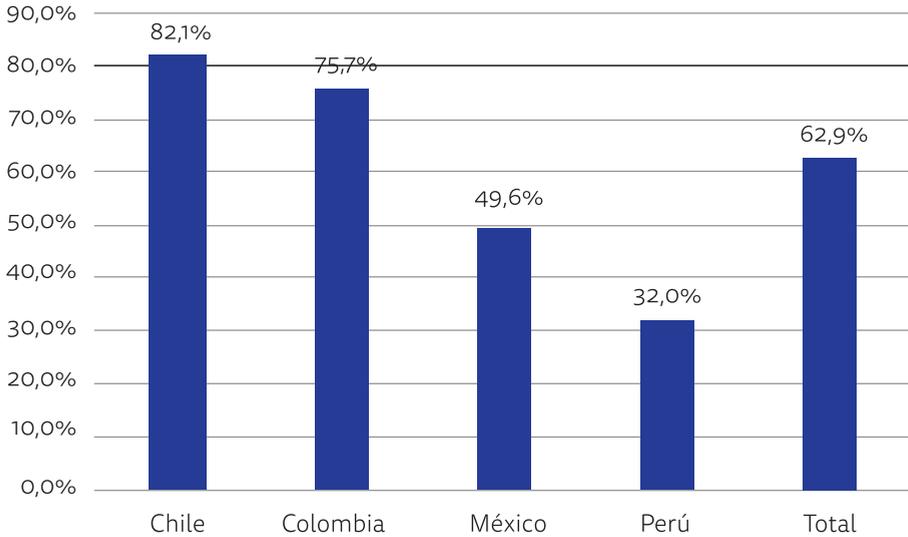


Figura 2. Requerimientos de titulación universitaria del empleo obtenido después del egreso

Nota. Elaboración propia.

Dos años después de finalizar sus estudios universitarios (momento en el que se realizó la encuesta), el 74,4% de los egresados se encontraba empleado (como asalariado o por cuenta propia) y el 18,3% estaba desempleado (ver tabla 3). En general, en todos los países de la Alianza del Pacífico en el momento de la encuesta los titulados estaban empleados en su mayoría, aunque México destaca por encima de la muestra global. Además, en Perú encontramos la mayor proporción de desempleados, con 28,2% de la muestra.

Tabla 3. Situación laboral en el momento de la encuesta

Situación laboral	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Trabajando como empleado asalariado	68,1	63,4	66,6	56,8	63,8
Desempleado	20,2	18,8	11,5	28,2	18,3
Trabajando como independiente	5,9	10,2	12,9	10,5	10,6
Estudiando exclusivamente	0,8	3,3	5,1	1,8	3,3
Incapacitado para trabajar	0,4	0	0	0	0
Otros	4,6	4,2	4,0	2,7	4,0

Nota. Elaboración propia.

También, debe resaltarse que en el 61 % de los casos el empleo que tuvieron los graduados dos años después del egreso no era el mismo que aquel en el que fueron empleados al finalizar sus estudios. Este porcentaje alcanza el 66,6 % en el caso de Colombia, mientras que en Chile menos de la mitad de los titulados habían cambiado de empleo años después de terminar su formación (ver figura 3).

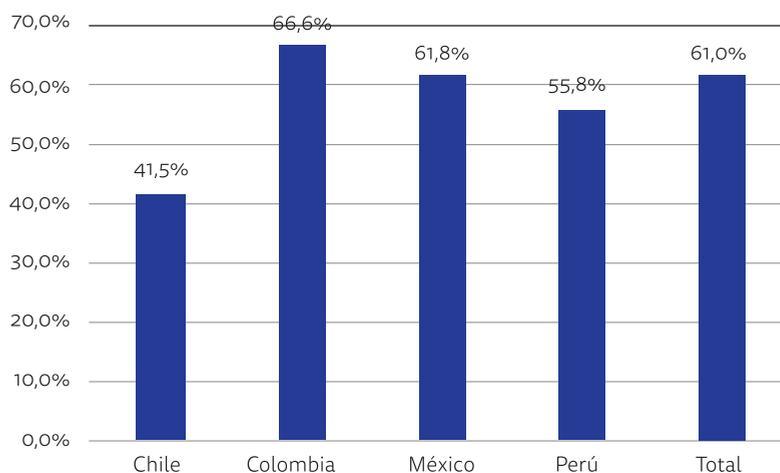


Figura 3. Empleo actual diferente al empleo tras el egreso

Nota. Elaboración propia.

3.2. Perfil de los egresados empleados como asalariados

Una vez conocida la situación laboral de los egresados en el momento de la encuesta, a aquellos que aseguraron estar empleados como asalariados se les preguntó en mayor profundidad por las características de este empleo. Más de la mitad de los egresados están contratados de forma indefinida, a tiempo completo, percibiendo un salario superior a tres salarios mínimos (entre el equivalente a tres salarios mínimos y más de cuatro salarios mínimos se concentra el 51,9% de la muestra) (ver tabla 4). Además, están contratados en una empresa de menos de 200 empleados o pyme (51,2% de la muestra) (ver tabla 4). Este perfil se mantiene en todos los países con pequeñas diferencias.

En Perú, el 49,2% de los empleados tiene un contrato de duración determinada. En Colombia, los egresados asalariados en su mayoría están empleados en empresas de más de 200 empleados (55,3% de la muestra). Se detectan mayores diferencias en el salario percibido. Así, México es el país con mayores sueldos respecto al mínimo, pues el 46,6% de los encuestados percibía más de cuatro salarios mínimos. En el caso contrario se encuentra Perú, donde el 67% de los empleados no supera los dos salarios mínimos. En Colombia y Chile, aproximadamente la mitad de la muestra percibe una retribución a partir del equivalente a tres salarios mínimos (ver tabla 4).

Tabla 4. Características laborales de los empleados asalariados

		Chile	Colombia	México	Perú	Total
Tipo de contrato	A término indefinido	57,4	50,9	58,5	32,3	51,5
	De duración limitada	32,1	41,6	23,0	49,2	35,8
	Por honorarios	10,5	7,0	10,6	15,9	9,6
	Sin contrato	0	0,6	7,8	2,6	3,1
Tipo de jornada	A tiempo completo	84,0	92,4	81,8	89,4	87,8
	A medio tiempo	8,6	4,5	13,6	7,4	8,1
	Otro	7,4	3,1	4,6	3,2	4,1
Tamaño de la empresa	Entre 1 y 10 empleados	13,0	4,0	12,9	13,2	8,9
	Entre 10 y 50 empleados	25,3	19,2	22,6	24,3	21,6
	Entre 50 y 200 empleados	24,1	21,4	20,0	16,4	20,6
	Más de 200 empleados	37,7	55,3	44,5	46,0	48,8
Salario mensual	El equivalente a 1 salario mínimo	3,7	1,9	3,5	18,6	4,8
	Entre 1 y 2 salarios mínimos	17,3	16,2	9,3	31,9	16,4
	El equivalente a 2 salarios mínimos	9,3	9,8	7,2	16,5	9,8
	Entre 2 y 3 salarios mínimos	19,1	21,0	13,5	10,1	17,1
	El equivalente a 3 salarios mínimos	11,7	4,8	3,3	4,8	5,1
	Entre 3 y 4 salarios mínimos	19,1	21,5	11,9	4,8	16,1
	El equivalente a 4 salarios mínimos	5,6	4,0	4,7	3,2	4,3
	Más de 4 salarios mínimos	14,2	20,8	46,6	10,1	26,4

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al sector de actividad de las empresas donde están empleados los egresados, se destaca en primer lugar el sector de la educación con 27,8%, seguido del sector de servicios sociales y de salud con 12,6% y el de transporte, alimentación y comunicaciones con 9,4%. En Chile y Colombia, las tres primeras posiciones coinciden, mientras que en México en tercer lugar se destaca el sector de la administración pública, defensa y seguridad social. Por su parte, en Perú los tres primeros sectores son el de la educación, seguido de la administración pública y la explotación de minas y canteras (ver tabla 5).

Tabla 5. Sector de actividad de las empresas con egresados contratados

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Educación	38,9	30,5	20,3	25,9	27,8
Servicios sociales y de salud	17,3	9,0	20,0	4,2	12,6
Transporte, alimentación y comunicaciones	8,0	11,2	7,6	7,9	9,4
Administración pública, defensa y seguridad social	6,2	3,7	13,1	12,7	8,0
Industria manufacturera	1,9	6,4	12,7	4,8	7,5
Construcción	5,6	7,0	8,1	7,4	7,2
Intermediación financiera	3,7	7,8	3,5	6,9	5,9
Comercio al por mayor y al por menor	4,9	3,3	3,0	6,9	3,8
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0,6	4,2	2,8	3,2	3,2
Suministro de electricidad, gas y agua	1,2	4,5	2,1	2,6	3,1
Servicios comunitarios, sociales y personales	6,2	3,1	1,4	2,6	2,9
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	1,2	4,2	1,2	2,1	2,7
Explotación de minas y canteras	2,5	1,6	0,5	10,1	2,4
Servicio de organizaciones extraterritoriales	0,6	3,6	0,9	0,5	2,0
Hoteles y restaurantes	1,2	0,2	2,8	1,1	1,2
Pesca	0,0	0,0	0,0	1,1	0,1
Servicios a los hogares y servicio doméstico	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, los egresados trabajan una media de 42 horas semanales. Esta media se mantiene en Chile y en México, pero es superior en Colombia, donde trabajan 44 horas a la semana y es inferior en Chile donde trabajan 41 horas a la semana. En el 83,6 % de los casos, es imprescindible tener formación superior para el puesto de trabajo desempeñado. En el detalle por países, se destaca que en todos ellos este indicador está por encima del 80 %, lo cual es un resultado muy positivo (ver figura 4).

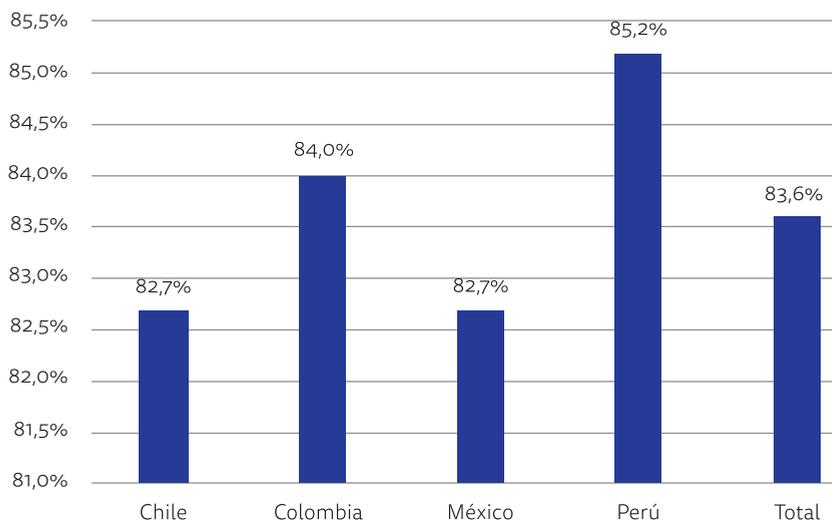


Figura 4. Formación superior imprescindible para el puesto de trabajo

Nota. Elaboración propia.

También debe resaltarse que el empleo de los egresados está muy relacionado con el título cursado, pues en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7: completamente relacionado) la media se sitúa en 5,80. Como se aprecia en la figura 5, en todos los países la media de este indicador está por encima de 5. Además, en general los egresados se sienten muy satisfechos con su experiencia laboral, pues en una escala de 1 a 7 (1: nada satisfecho y 7: completamente satisfecho) la media resultó en 5,50. Igualmente, en el detalle por países, los titulados están muy satisfechos con la experiencia laboral vivida porque en todos ellos la media supera la puntuación de 5.

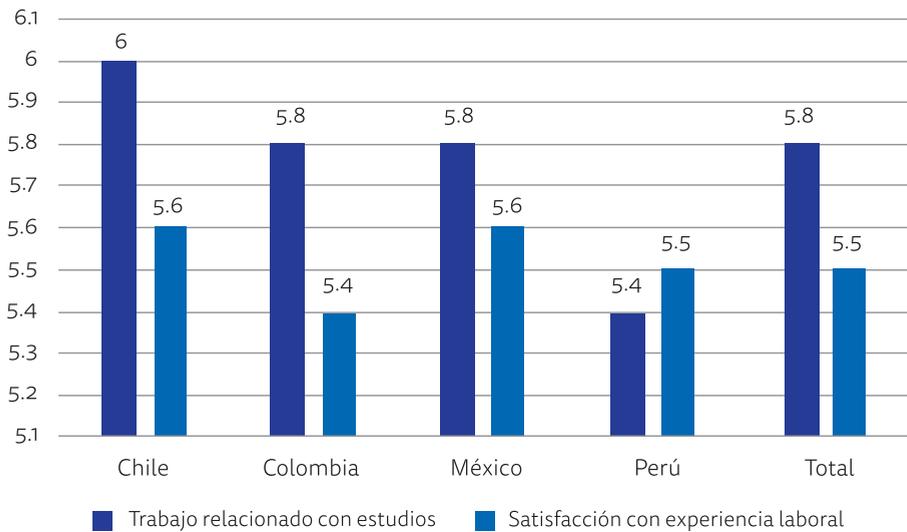


Figura 5. Relación con los estudios y satisfacción con experiencia laboral

Nota. Elaboración propia.

3.3. Perfil del emprendedor

A aquellos egresados que aseguraron estar trabajando como independientes o por cuenta propia en el momento de la encuesta, se les hicieron varias preguntas para determinar su perfil emprendedor. De manera global, el emprendedor es de género masculino con una edad media de 31 años, aunque existen notables diferencias entre los países. En Chile, los egresados que trabajan como independientes son mayoritariamente mujeres (71,4%), con una edad media de 35 años. En Colombia y en México, los empleados por cuenta propia son principalmente hombres, aunque los porcentajes no alcanzan el 55% (ver tabla 6). En cuanto a la edad, en ambos países la media es de 31 años. Por último, en Perú los emprendedores son mayoritariamente hombres (74,3%), con una edad media de 32 años.

Tabla 6. Características sociodemográficas del emprendedor

País	Chile	Colombia	México	Perú	Total
Edad media	35,5	30,7	31,0	32,5	31,3
Edad (D.E.)	13,6	6,8	8,4	8,8	8,2
Femenino (%)	71,4	49,0	46,4	25,7	46,2
Masculino (%)	28,6	51,0	53,6	74,3	53,8

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al sector de actividad, en el 15,5% de los casos los trabajadores por cuenta propia lo hacen en el sector de la educación, seguido del sector de servicios sociales y de salud con el 13,9% y del sector de la construcción con el 11,8% (ver tabla 7 para más detalle). En Chile, los sectores que más destacan son servicios sociales y de salud y servicios comunitarios, sociales y personales. En Colombia, se destaca en primer lugar el sector de la educación, y en México, los servicios sociales y de salud. En Perú, el primer puesto lo ocupa el sector de la construcción.

Tabla 7. Sector de actividad de los empleados independientes

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)	
Educación	7,1	26,9	7,1	2,9	15,5	
Servicios sociales y de salud	35,7	4,8	25,0	5,7	13,9	
Construcción	0,0	8,7	13,1	22,9	11,8	
Servicios comunitarios, sociales y personales	28,6	11,5	4,8	5,7	9,2	
Administración pública, defensa y seguridad social	0,0	10,6	8,3	5,7	8,4	
Industria manufacturera	0,0	6,7	4,8	11,4	6,3	
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	7,1	5,8	7,1	2,9	5,9	
Transporte, alimentación y comunicaciones	7,1	6,7	6,0	2,9	5,9	
Comercio al por mayor y al por menor	7,1	2,9	7,1	5,7	5,0	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	0,0	7,7	2,4	0,0	4,2	
		Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Intermediación financiera		7,1	1,0	4,8	8,6	3,8
Hoteles y restaurantes		0,0	2,9	2,4	8,6	3,4
Explotación de minas y canteras		0,0	1,9	3,6	5,7	2,9
Suministro de electricidad, gas y agua		0,0	1,9	0,0	8,6	2,1
Servicios a los hogares y servicio doméstico		0,0	0,0	3,6	0,0	1,3
Servicio de organizaciones extraterritoriales		0,0	0,0	0,0	2,9	0,4

Nota. Elaboración propia.

Por otra parte, el 76,9% de los empleados por cuenta propia asegura que la

formación superior es imprescindible para ejercer su actividad. Este porcentaje, aunque es muy elevado, queda por debajo si lo comparamos con los empleados asalariados, como se comentó en el apartado anterior (figura 4). Por países, todos se sitúan por encima del 70 % y se destaca especialmente Chile, donde el 92,9 % de los empleados independientes asegura que la formación superior es imprescindible para ejercer su actividad (ver figura 6).

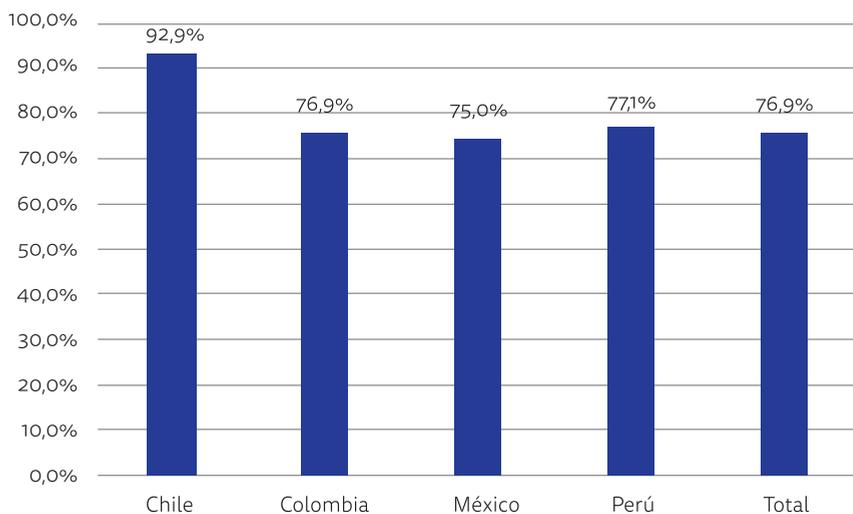


Figura 6. Formación superior imprescindible para actividad emprendedora

Nota. Elaboración propia.

Otro aspecto importante que debe destacarse es que la actividad de los emprendedores está muy relacionada con la titulación cursada, pues la media alcanzó un valor de 5,6 en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7: completamente relacionado) (ver figura 7). En general, todos los países superan el valor de 5 en este indicador y se destaca Chile que alcanza una media de 6,3. Así mismo, los titulados empleados por cuenta propia están muy satisfechos con la experiencia laboral vivida, pues la media alcanza un valor de 5,4 en una escala de 1 a 7 (1: nada satisfecho, 7: completamente satisfecho). En el detalle por países, la satisfacción también es muy elevada, con el valor situado por encima de 5 en todos los casos (ver figura 7).

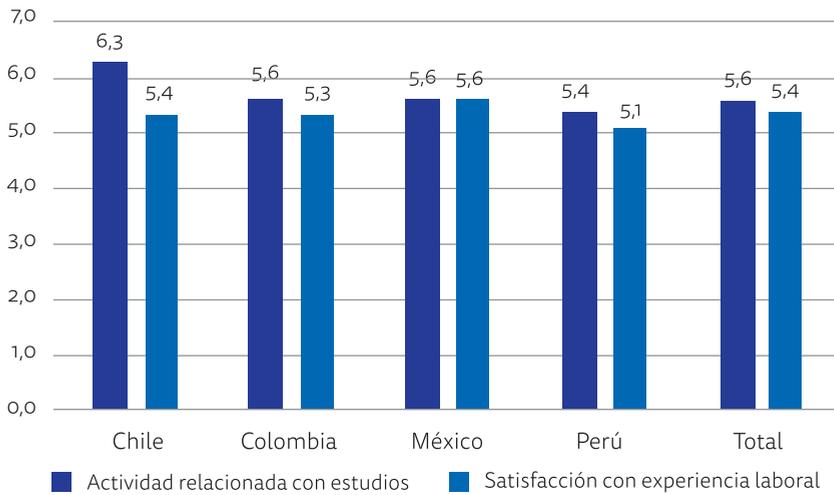


Figura 7. Relación con los estudios y satisfacción con experiencia laboral por cuenta propia

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al apoyo recibido por la IES donde culminaron los estudios superiores para la formulación o ejecución del proyecto empresarial o la actividad como independiente, el 75,2 % de los encuestados indica que no recibió ningún tipo de ayuda y el 17,2 % señala que la ayuda recibida fue en formación (ver tabla 8). Este resultado, que no puede considerarse positivo, se repite en todos los países, aunque en Perú un porcentaje inferior de los encuestados (65,7%) asegura que no recibió apoyo de su IES.

Tabla 8. Apoyo de la IES al proyecto emprendedor

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Ninguna ayuda	78,6	73,1	81,0	65,7	75,2
Formación	7,1	19,2	13,1	25,7	17,2
Acceso a contactos	0,0	5,8	2,4	8,6	4,6
Acceso a financiación	0,0	0,0	1,2	0,0	0,4
Otros	14,3	1,9	2,4	0,0	2,5

Nota. Elaboración propia.

Los empleados por cuenta propia trabajan en promedio 38 horas a la semana. Esta media se repite tanto en Colombia como en Perú, mientras que en Chile solo alcanza 27 horas a la semana y en México 41 horas a la semana. Además, por término medio emplean a tres personas. En el desglose por países, Chile y Perú son los que emplean más personas, seis en promedio, México tiene tres en promedio y Colombia por término medio solo emplea a una persona.

Desde otro punto de vista, para conocer el potencial emprendedor existente en las IES, se les preguntó a todos los egresados por su intención de trabajar por cuenta propia o crear su propia su empresa. Así, entre aquellos que estaban trabajando como asalariados, estaban desempleados o estaban estudiando en el momento de la encuesta, el 72,7% ha considerado seriamente trabajar por cuenta propia. En el caso de Colombia y México, los porcentajes son similares, con 71,1% y 76,6%, respectivamente. En Chile, este porcentaje es significativamente menor, con 52,9%, mientras que en Perú es significativamente mayor, con 85,6%. Así mismo, entre los que tienen la intención de trabajar por cuenta propia, en el 41,9% de los casos consideran que lo harán en un tiempo estimado entre tres y cinco años. Esto es así en todos los países excepto en Chile, donde este tiempo se alarga en más de cinco años (ver tabla 9).

Tabla 9. Tiempo estimado para la actividad como independiente

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
En uno o dos años	31,4	26,0	31,3	36,5	29,9
De tres a cinco años	32,2	44,5	40,9	41,6	41,9
En más de cinco años	36,4	29,4	27,8	22,0	28,2

Nota. Elaboración propia.

3.4. Perfil del egresado desempleado

Para concluir con la descripción de la situación laboral de los egresados de los países de la Alianza del Pacífico, a aquellos egresados que en el momento de la encuesta se encontraban desempleados se les hicieron varias preguntas para delimitar su perfil. En primer lugar, debe destacarse que el egresado desempleado tiende a ser de género femenino, con una edad media de 29 años (ver tabla 10). Por países, en Chile la diferencia entre géneros es muy acusada,

pues el 81,3% de los desempleados son mujeres, mientras que en Colombia el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres. Por edad, en Chile se encuentran los desempleados de más edad y en Perú los de menos edad.

Tabla 10. Características sociodemográficas de los egresados desempleados

	Chile	Colombia	México	Perú	Total
Edad media	30,1	29,7	29,9	26,5	29,1
Edad (D.E.)*	6,3	5,1	5,3	3,8	5,4
Femenino (%)	81,3	48,7	66,7	54,3	57,1
Masculino (%)	18,8	51,3	33,3	45,7	42,9

*D.E. Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

En el momento de la encuesta, el 85,2% de los titulados desempleados estaba buscando empleo y llevaba una media de nueve meses haciéndolo (ver figura 8). En el detalle por países, el mayor porcentaje lo encontramos en Perú, donde prácticamente el 100% de los graduados desempleados se encuentran en búsqueda activa de empleo (96%), mientras que en México este indicador alcanza el 63,9%. En cuanto al tiempo que llevan buscando empleo, en Chile la media se sitúa en quince meses, en Colombia en nueve meses, en México en siete meses y en Perú en cinco meses.

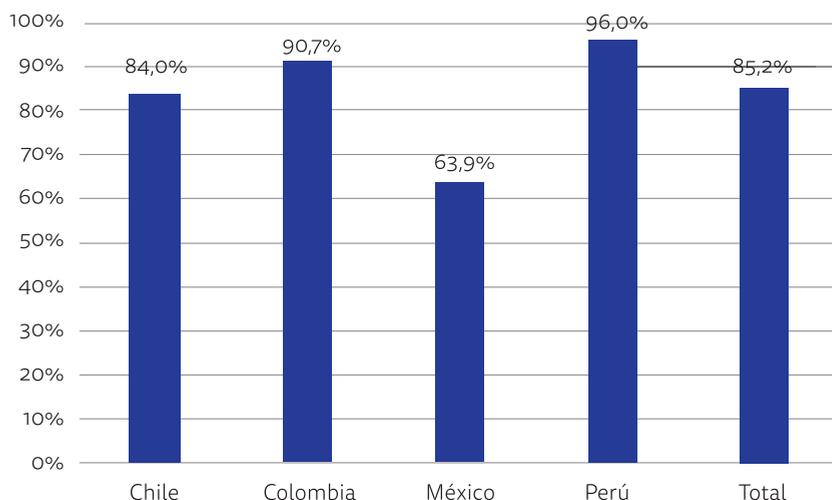


Figura 8. Desempleados buscando empleo

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a los principales medios utilizados para la búsqueda de empleo, se destaca en primer lugar la utilización de páginas web y apps de empleo, seguido de medios más tradicionales como el envío de hojas de vida a empresas o a través de contactos de familiares y amigos (ver tabla 11). Estas tres primeras posiciones se mantienen con ligeros cambios entre los cuatro países. En Chile, en segundo lugar se destacan los servicios públicos de empleo como principal medio utilizado, mientras que en México y en Perú la utilización de redes sociales se resalta como segunda y tercera posición, respectivamente.

Tabla 11. Medios utilizados para la búsqueda de empleo

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Páginas web y <i>apps</i> de empleo	97,6	90,7	92,8	88,5	91,0
Hojas de vida a empresas o empleadores	59,5	81,4	60,9	62,5	71,2
Contactos de familiares y amigos	69,0	77,5	56,5	54,2	67,6
Redes sociales	69,0	63,2	65,2	61,5	63,7
Servicios públicos de empleo	73,8	64,7	47,8	35,4	55,9
ETT o de selección de personal	26,2	33,3	21,7	26,0	28,8
Consulta de avisos clasificados	59,5	37,3	33,3	38,5	39,0
Servicio de empleo de la IES	19,0	23,5	18,8	36,5	25,4

* Los porcentajes muestran las respuestas positivas sobre el total de individuos que contestan en cada categoría.

Nota. Elaboración propia.

Por último, en cuanto a los criterios para la selección de ofertas de empleo, el 72 % de los encuestados indica que lo hace por su relación con los estudios cursados, seguido del salario ofrecido (17,5 %). Como se aprecia en la tabla 12, estos criterios se mantienen de manera similar entre los distintos países.

Tabla 12. Criterios para la selección de ofertas de empleo

	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)	Total (%)
Por su relación con los estudios	80,0	74,7	61,1	74,0	72,0
Por el salario que se ofrece	10,0	16,4	25,0	15,0	17,5
Por el horario o duración de la jornada	6,0	4,4	8,3	5,0	5,6
Otros	4,0	4,4	5,6	6,0	4,9

Nota. Elaboración propia.

4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE REGRESIÓN

4.1. Análisis, fiabilidad y simplificación de las escalas de medida

Una vez hecho el análisis descriptivo de la muestra, antes de profundizar en el estudio de la empleabilidad como variable influenciada por diferentes factores individuales y contextuales, es necesario determinar la validez y fiabilidad de las escalas de medida. La validez de una escala hace referencia al grado en que los indicadores miden lo que deberían medir, mientras que la fiabilidad se relaciona con el hecho de que el instrumento de medición debe generar los mismos resultados cada vez que se administre a la misma persona y en las mismas circunstancias.

Así mismo, con el objetivo de reducir la dimensión de las escalas, se llevan a cabo los correspondientes análisis factoriales (tanto exploratorios como confirmatorios). El análisis factorial es una técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, mediante la cual es posible identificar y agrupar un conjunto de variables observables relacionadas entre sí (esto es, que presentan cierto grado de variabilidad común), en función de unos cuantos factores o dimensiones —también denominados variables latentes, subyacentes o no observadas— (Pérez, 2009).

El análisis factorial puede ser exploratorio (AFE) o confirmatorio (AFC). La principal diferencia entre ellos es que en el AFE no se hacen especificaciones en cuanto al número de dimensiones o al patrón de relaciones entre las variables latentes y los indicadores (o variables observadas), mientras que en el AFC sí se especifica el número de factores y el patrón de relación entre los indicadores y estos. Además, el AFC requiere una fuerte fundamentación teórica y empírica.

El estadístico utilizado para medir la fiabilidad de las escalas es el Alfa de Cronbach, el cual analiza la consistencia interna de la escala de medida a través de la correlación media de un ítem con todos los demás ítems de la misma. Este estadístico puede tomar valores entre 0 y 1, de manera que cuanto más próximo esté su valor a la unidad, mejor será la consistencia interna de la medida (George y Mallery, 1995). Con respecto al límite por encima del cual se considera aceptable la fiabilidad de una escala en una investigación, George y Mallery (1995) proponen un nivel mínimo de 0,5. Un Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6, se podría considerar fiabilidad de nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7, se estaría ante un nivel cuestionable de la escala; entre 0,7 y 0,8 haría

referencia a un nivel aceptable; en el intervalo entre 0,8 y 0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9, estaríamos ante una escala excelente.

Entre los AFE se utilizó el análisis de componentes principales con rotación varimax. Con anterioridad a este análisis, es necesario comprobar la idoneidad de su aplicación a través de la prueba de esfericidad de Bartlett y a través de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). La prueba de esfericidad de Bartlett permite testear la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, mientras que el test de KMO mide la adecuación de los datos con vista a la aplicación de un método factorial. Los resultados del modelo factorial serán excelentes si el índice KMO está comprendido entre 0,9 y 1; serán buenos si está comprendido entre 0,8 y 0,9; aceptables si se encuentra entre 0,7 y 0,8; mediocres o regulares cuando resulte entre 0,6 y 0,7; malos si se sitúa entre 0,5 y 0,6; e inaceptables o muy malos cuando este índice sea menor que 0,5 (Luque, 2000). En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett, se requiere que su valor sea lo más alto posible y que el nivel de significación sea inferior a 0,05.

Por otro lado, en el análisis de componentes principales también deben tenerse en cuenta las cargas factoriales, que son reflejo de las correlaciones existentes entre los factores y las diferentes variables. El valor de estas cargas factoriales debe encontrarse próximo a 1 para que se pueda considerar significativo. Así mismo, debe analizarse la comunalidad, que observa la proporción de la varianza explicada por los factores de una determinada variable, es decir, la calidad de la representación de dicha variable por los factores obtenidos. Cuanto más se acerca a 1 el valor de la comunalidad, mayor proporción de la varianza queda explicada por los factores.

En cuanto al AFC, a grandes rasgos los tres indicadores más utilizados para valorar la bondad del ajuste del modelo son:

- * Prueba Chi-cuadrado (χ^2). Analiza la hipótesis nula de que el modelo es no significativo. Esta hipótesis debería poder rechazarse si $p > 0,05$.
- * CFI Y NFI, que son medidas incrementales del ajuste del modelo y toman valores entre 0 y 1. Se consideran valores aceptables los que son iguales o superiores a 0,90.
- * RMSEA, que estima la cantidad global de error existente en el modelo y toma valores entre 0 y 1. Se consideran como valores aceptables aquellos iguales o inferiores a 0,080.

No obstante, además de analizar estos indicadores de ajuste del modelo, es necesario analizar lo siguiente:

- * La significación estadística de cada carga obtenida entre el indicador y su dimensión/constructo, es decir, el nivel de significación del estadístico t. Una carga no significativa ($p \leq 0,05$) indica que ese indicador, cuya carga será próxima a 0, no explica nada de la dimensión/constructo. Por tanto, ese indicador debe ser eliminado o transformado.
- * Fiabilidad individual de cada uno de los indicadores (R^2), que indica la proporción de varianza que tiene en común con la dimensión/constructo y es equivalente a la comunalidad del AFE. Por tanto, es la proporción de variación del indicador que es explicada por la dimensión/constructo que se supone que mide. Este debe ser igual o superior a 0,5.

4.1.1. Empleabilidad percibida

Para medir la empleabilidad de los egresados, se desarrollaron dos medidas diferentes. Una subjetiva, expresada por la autoevaluación del individuo; y otra a través de un indicador de inserción laboral como variable proxy de la empleabilidad. Para la medida subjetiva, se elaboró una escala formada por cuatro ítems que se incluyó en el bloque 4 del cuestionario. Al realizar el análisis factorial de componentes principales a esta escala, se obtuvieron dos factores tal y como se aprecia en la tabla 13. En el primer factor, se agruparon los ítems: “Estoy seguro de que encontraría trabajo fácilmente si comenzara a buscarlo” y “No tendría dificultades para acceder a un nuevo u otro puesto de trabajo si así lo deseara”. Por su parte en el segundo factor se agruparon los ítems: “En la situación actual me resulta imposible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia” y “En la situación actual me resulta imposible trabajar en una empresa de mi preferencia”. Según esto, se decidió trabajar con dos escalas renombradas de la siguiente manera:

- * Empleabilidad percibida interna: Este componente hace referencia a la empleabilidad percibida por el individuo debido a las capacidades y posibilidades personales.
- * Empleabilidad percibida externa: Componente que recoge la empleabilidad percibida por el individuo debido a factores del entorno y el contexto en el que se desenvuelve.

Como se muestra en la tabla 13, los factores resultantes logran explicar el 87,36 % de la varianza total. Con respecto a las cargas factoriales, se pueden considerar

significativas, pues sus valores se encuentran próximos a la unidad. Por otro lado, como puede observarse, en la mayoría de los casos las comunales se pueden considerar significativas, pues el factor consigue más de 80% en todos los casos. Así mismo, los resultados del índice KMO, con un 0,605, y de la prueba de esfericidad de Bartlett indican además la factibilidad del análisis realizado. En cuanto al nivel de fiabilidad, las escalas muestran un nivel bueno, pues obtiene un valor superior a 0,8 en los dos casos.

Tabla 13. Análisis de componentes principales y grado de fiabilidad de la escala de empleabilidad percibida

Factor	Variables			Varianza		ALFA DE CRONBACH
	Ítems	Carga factorial	Comunalidad	% Var. exp.	% acum. Var. exp.	
Empleabilidad percibida interna	EP1	0,909	0,876	43,973	43,973	0.863
	EP2	0,930	0,886			
Empleabilidad percibida externa	EP3	0,905	0,862	43,387	87,360	0,844
	EP4	0,920	0,870			

Índice KMO: 0,605

Prueba de esfericidad de Bartlett: 4030,364 Significación: 0,000

Nota. Elaboración propia.

4.1.2. Factores individuales

Los factores individuales que se analizarían a través del cuestionario son los propuestos por los autores Fugate et al. (2004). Según estos, las variables individuales que influyen en la empleabilidad son: la adaptabilidad personal, la identidad de carrera, el capital social y el capital humano. Estas variables se presentaron en cuatro preguntas diferentes dentro del bloque 5 del cuestionario. Debido a las características de la escala, el capital humano se analizará más adelante. En cuanto a las tres primeras variables, al realizar el análisis de componentes principales de las tres cuestiones se obtuvieron los factores inicialmente previstos, como puede observarse en la tabla 14. El porcentaje de varianza total explicada por estos tres componentes es del 78,41%, mientras que el índice de KMO = 0,822 y la prueba de esfericidad de Bartlett indican la factibilidad del análisis.

Las cargas factoriales y las comunalidades tienen valores adecuados y la fiabilidad de las escalas se encuentra en niveles buenos o excelentes (la escala de adaptabilidad personal tiene una fiabilidad superior al 0,9).

Tabla 14. Análisis de componentes principales y grado de fiabilidad de los factores individuales

Factor	Variables			Varianza		ALFA DE CRONBACH
	Ítems	Carga factorial	Comunalidad	% Var. exp.	% acum. Var. exp.	
Identidad de carrera	IC3	0,891	0,838			0,895
	IC4	0,866	0,810	30,550	30,550	
	IC2	0,864	0,792			
Adaptabilidad personal	IC1	0,755	0,624			0,918
	AP3	0,902	0,870			
	AP2	0,901	0,870	25,635	56,186	
	AP1	0,869	0,838			
Factor	Variables			Varianza		ALFA DE CRONBACH
	Ítems	Carga factorial	Comunalidad	% Var. exp.	% acum. Var. exp.	
Capital social		0,914	0,855			0,811
	CP1 CP2	0,909	0,850	22,221	78,406	
	CP3	0,688	0,494			

Índice KMO: 0,822

Prueba de esfericidad de Bartlett: 14897,899 Significación: 0,000

Nota. Elaboración propia.

4.1.3. Factores individuales. Capital humano

Para medir el capital humano de los egresados, dada su importancia en el diseño de los planes de estudio, se tomó la decisión de hacerlo a través de las competencias transversales. El estudio de las competencias transversales está ampliamente extendido y, en general, estas se clasifican en tres grandes

dimensiones o constructos: competencias socioemocionales, competencias cognitivas y competencias académicas. También, existe un relativo consenso en cuanto a los indicadores que deben utilizarse para medir dichas dimensiones y por eso es necesaria la utilización de un AFC para confirmar la estructura de los indicadores propuestos en el cuestionario.

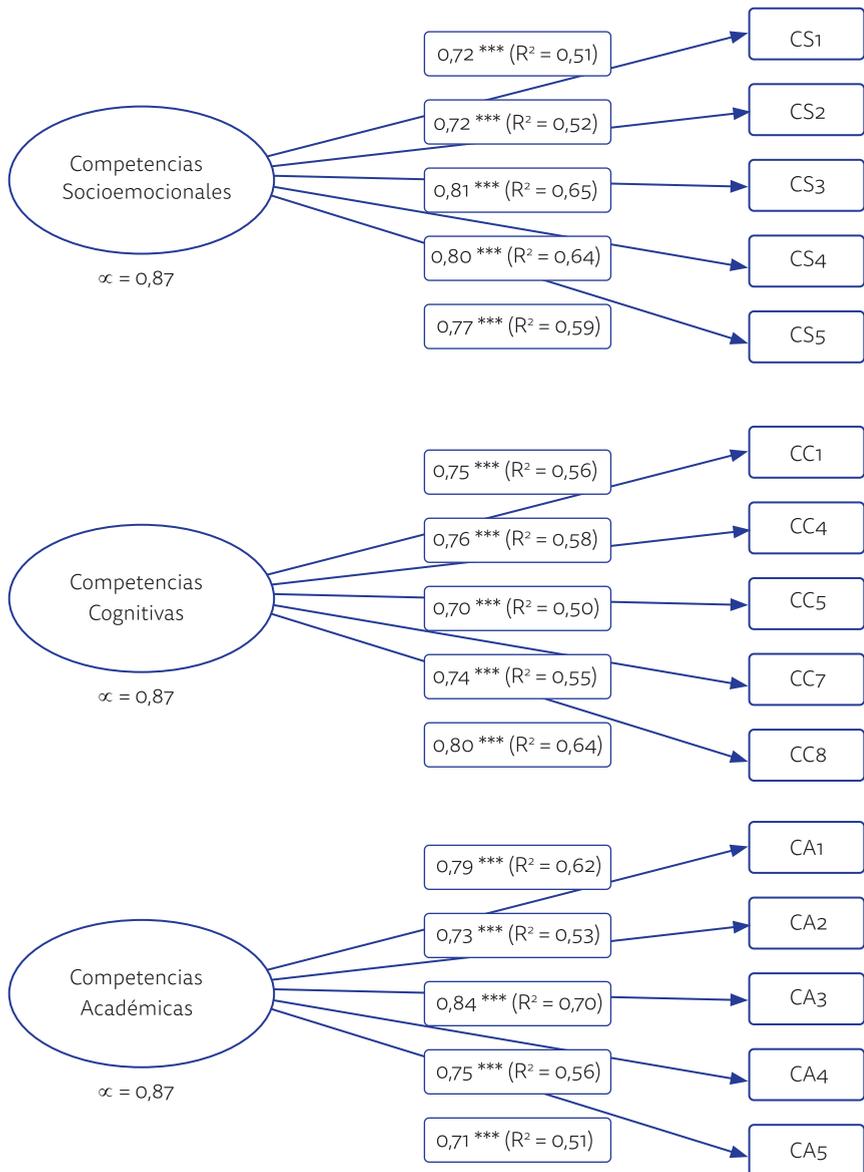
Aplicado el AFC a los veinte indicadores recogidos en la pregunta correspondiente del cuestionario, se obtuvieron los siguientes resultados de ajuste del modelo:

- * $\chi^2 = 3663.216$ ($p = 0,00$)
- * RMSEA = 0,09
- * NFI = 0,87
- * CFI = 0,88

En este caso, la significación estadística de χ^2 arrojó el dato de 0,00 y sin embargo debería ser mayor que 0,05. No obstante, en muestras grandes, como es nuestro caso, este indicador tiende a 0, por lo que es necesario mirar el indicador alternativo RMSEA (que elimina el mencionado inconveniente para muestras grandes). Sin embargo, el RMSEA (cuyo valor debe ser menor que 0,08), así como el NFI y el CFI (deben ser mayores que 0,9), tampoco se encontraba en los valores idóneos. Revisados los pesos de regresión, así como la fiabilidad individual de cada ítem, cinco de los veinte indicadores no cumplían con los valores aceptables. Estos indicadores eran los siguientes:

- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros (competencia académica)
- Capacidad para utilizar herramientas informáticas (competencia académica)
- Habilidad de investigación (competencia cognitiva)
- Iniciativa y espíritu emprendedor (competencia cognitiva)
- Capacidad de aprender (competencia cognitiva)

Según esto, se tomó la decisión de eliminar estos ítems y realizar nuevamente el AFC a los ítems restantes. En este caso, tal y como se aprecia en la figura 9, mejoraron los indicadores de ajuste del modelo (χ^2 , RMSEA, NFI, CFI) que se situaron dentro de los valores aceptables, así como los pesos de regresión y la fiabilidad individual de cada uno de los indicadores (R^2). Por otra parte, como se observa en la figura 9, el Alfa de Cronbach de las tres dimensiones obtuvo un valor bueno (mayor que 0,8).



AJUSTE DEL MODELO
 $\chi^2=1565,29$ ($p=0,00$)
 CFI=0,93; NFI=0,93; RMSEA=0,09

*** $p \leq 0,001$

Figura 9. AFC competencias transversales

Nota. Elaboración propia.

4.1.4. Factores externos

Para conocer los factores externos que pueden estar influenciando a la empleabilidad, se desarrollaron seis ítems que se agruparon bajo una misma pregunta redactada de la siguiente manera: “Indique qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones” (1: totalmente en desacuerdo, 7: totalmente de acuerdo). Al realizar el análisis de componentes principales, se obtuvieron dos factores diferentes, tal y como puede observarse en la tabla 15. El porcentaje de varianza total explicada por estos dos componentes es del 63,94 %, mientras que el índice de KMO = 0,591 y la prueba de esfericidad de Bartlett indican la factibilidad del análisis.

Las cargas factoriales y las comunalidades tienen valores adecuados y la fiabilidad de las escalas se encuentran en niveles aceptables. Por otro lado, teniendo en cuenta los ítems que se agruparon en cada factor, se tomó la decisión de renombrar los factores externos según se indica a continuación:

- * Factor 1. Factores externos específicos: En este factor, se agrupan los ítems relativos a la reputación de la IES donde estudió el egresado, así como los relativos a las oportunidades de empleo en el área geográfica del individuo.
- * Factor 2. Factores externos generales: En este factor, se agrupan los ítems: “El nivel de desempleo en mi entorno es muy alto en general” y “El nivel de desempleo para la titulación superior que yo estudié es muy alto en general”.

Tabla 15. Análisis de componentes principales y grado de fiabilidad de los factores externos

FACTOR	VARIABLES			VARIANZA		ALFA DE CRONBACH
	Ítems	Carga factorial	Comunalidad	% Var. exp.	% acum. Var. exp.	
Factores externos específicos	FE1	0,787	0,619	36,328	36,328	0,717
	FE2	0,782	0,612			
	FE3	0,694	0,488			
	FE4	0,682	0,488			
Factores externos generales	FE6	0,904	0,820	27,617	63,945	0,778
	FE5	0,900	0,810			

Índice KMO: 0,591

Prueba de esfericidad de Bartlett: 3373,213 Significación: 0,000

Nota. Elaboración propia.

4.2. Análisis de regresión

Con el objetivo de analizar la influencia de las variables individuales y las del entorno en la empleabilidad percibida de los egresados, se planteó un análisis de regresión. En nuestro caso, la empleabilidad percibida interna y la empleabilidad percibida externa se analizaron como variables dependientes de las siguientes variables independientes: factores externos específicos, factores externos generales, adaptabilidad personal, identidad de carrera, capital social y capital humano. Tomando los factores agrupados según los análisis factoriales descritos en los apartados anteriores, los resultados de la regresión sobre la primera variable dependiente “empleabilidad percibida interna” se muestran en la tabla 16, donde:

x_1 : Identidad de carrera

x_2 : Adaptabilidad personal

x_3 : Capital social

x_4 : Competencias socioemocionales

x_5 : Competencias cognitivas

x_6 : Competencias académicas

x_7 : Factores externos específicos

x_8 : Factores externos generales

Y haremos dos regresiones sobre:

x_1 : Empleabilidad percibida interna

x_2 : Empleabilidad percibida externa

Tabla 16. Regresión sobre la variable objetivo y_i : empleabilidad percibida interna

Residuales					
Mínimo	Primer cuartil	Mediana	Tercer cuartil	Máximo	
-3,02786	-0,59079	0,03118	0,59501	3,03648	
Coefficientes	Estimado	Std. Error	t-valor	Pr(> t)	
Intercepto	1,393,E-16	1,788,E-02	0,000	1,000	
x_1	1,940,E-01	1,896,E-02	10,234	< 2E-16	***
x_2	1,170,E-01	1,937,E-02	6,041	0,000	***
x_3	3,157,E-01	1,905,E-02	16,570	<2E-16	***
x_4	1,415,E-02	3,117,E-02	0,454	0,650	
x_5	9,110,E-02	3,614,E-02	2,521	0,012	*
x_6	-1,596,E-01	3,378,E-02	-4,724	0,000	***
x_7	1,868,E-01	2,014,E-02	9,275	< 2E-16	***
x_8	-1,829,E-01	1,802,E-02	-10,149	< 2E-16	***

Nota. Elaboración propia.

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 Residual standard error: 0.8475 on 2237 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.2842, Adjusted R-squared: 0.2817 F-statistic: 111 on 8 and 2237 DF, p-value: < 2.2e-16

La ecuación de regresión se obtiene a través de:

$$y_i = 0,194 x_1 + 0,117 x_2 + 0,316 x_3 + 0,142 x_4 + 0,091 x_5 - 0,160 x_6 + 0,187 x_7 - 0,183 x_8$$

Al revisar el resumen del modelo, se observa que el valor del R-cuadrado 0,2817 indica que existe una relación entre las variables independientes y la empleabilidad percibida interna, es decir, el modelo es capaz de explicar el 28,17% de la variabilidad observada en la empleabilidad percibida interna. Además, analizando los coeficientes de regresión individuales, se aprecia que todos los coeficientes son significativos excepto el relacionado con las competencias socioemocionales (x_4). Por tanto, la empleabilidad percibida interna aumenta con la

identidad de carrera, la adaptabilidad personal, el capital social, las competencias cognitivas y las competencias académicas, así como los factores externos (tanto los específicos como los generales).

En cuanto al análisis de regresión para la empleabilidad percibida externa, el modelo resultante puede observarse en la tabla 17.

Tabla 17. Regresión sobre la variable objetivo y_2 : empleabilidad percibida externa

Residuales					
Mínimo	Primer cuartil	Mediana	Tercer cuartil	Máximo	
-2,64467	-0,73392	-0,09683	0,74095	2,63088	
Coefficientes	Estimado	Std. Error	t-valor	Pr(> t)	
Intercepto	8,044,E-17	2,01,E-02	0,000	1,000	
x_1	-1,022,E-01	2,13,E-02	-4,810	0,000	***
x_2	-2,648,E-02	2,17,E-02	-1,220	0,223	
x_3	-1,146,E-01	2,14,E-02	-5,367	0,000	***
x_4	5,183,E-02	3,49,E-02	1,484	0,138	
x_5	2,932,E-02	4,05,E-02	0,724	0,469	
x_6	-5,467,E-02	3,79,E-02	-1,446	0,148	
x_7	-9,232,E-02	2,26,E-02	-4,090	0,000	***
x_8	2,301,E-01	2,02,E-02	11,393	< 2E-16	***

Nota. Elaboración propia.

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 Residual standard error: 0.9501 on 2237 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.1006, Adjusted R-squared: 0.09734 F-statistic: 31,26 on 8 and 2237 DF, p-value: < 2.2e-16

La ecuación de regresión se obtiene a través de:

$$y_2 = -0,102 x_1 - 0,026 x_2 - 0,115 x_3 + 0,052x_4 + 0,029x_5 - 0,0155x_6 - 0,092x_7 + 0,230x_8$$

Se observa que los coeficientes de x_2 , x_4 , x_5 y x_6 no son significativos y son muy cercanos a 0, por tanto, no aportan al modelo. Así, podemos concluir que la empleabilidad percibida externa queda explicada por la identidad de carrera, el capital social y los factores externos específicos y generales, y estas variables independientes son capaces de explicar el 10,06% de la variabilidad observada.

5. CONCLUSIONES

La inserción laboral de los jóvenes universitarios en el mercado laboral es un aspecto que preocupa tanto a los propios implicados y a sus familias, como a las IES. Es por ello que se hace necesario tener un seguimiento de la trayectoria laboral de los egresados universitarios para poder desarrollar programas formativos que se adecúen a las necesidades del entorno. El presente capítulo se ha centrado en mostrar los resultados de los principales indicadores de empleo de los egresados de las IES que fueron encuestados dentro del proyecto Emple-AP.

El análisis descriptivo de la muestra indica que, de manera general, la mayoría de los egresados compaginó su formación con un empleo durante los estudios. Por su parte, los graduados tardaron una media de seis meses en encontrar un trabajo después de terminar sus carreras. Así mismo, para el empleo obtenido después de finalizar los estudios, en el 63% de los casos era imprescindible poseer titulación superior. En cuanto a la situación laboral dos años después de finalizar los estudios universitarios (momento en el que se realizó la encuesta), la mayoría de los egresados se encontraba trabajando (como asalariado o por cuenta propia). En referencia al perfil del egresado asalariado, la mayoría estaba contratado de forma indefinida a tiempo completo y percibía un salario superior a tres salarios mínimos. Otros indicadores destacados muestran que en el 84% de los casos para el puesto de trabajo desempeñado era imprescindible tener formación superior, y además, el empleo estaba muy relacionado con el título cursado, pues la media alcanzó los 6 puntos en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7: completamente relacionado).

El perfil del emprendedor destaca por ser de género masculino, con una edad media de 31 años y que en el 77% de los casos la formación superior es imprescindible para ejercer su actividad. Además, los emprendimientos están muy relacionados con la titulación cursada, pues en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7:

completamente relacionado) la media superó los 5 puntos. Por otra parte, en su mayoría los egresados que trabajan por cuenta propia indican que no recibieron ningún tipo de ayuda por parte de la IES donde estudiaron. Por último, por término medio, los titulados que ejercen por cuenta propia emplean una media de tres trabajadores.

El perfil del egresado que estaba desempleado en el momento de la encuesta se destaca por ser de género femenino, con una edad media de 29 años. Además, el 85% se encontraba buscando empleo y llevaba una media de nueve meses haciéndolo. Así mismo, entre los principales medios utilizados para la búsqueda se destaca en primer lugar la utilización de páginas web y de apps de empleo.

En el detalle por países, en Chile el 76% de los egresados compaginaba los estudios superiores con un empleo, bien como asalariado o como independiente. Así mismo, una vez finalizados los estudios, los graduados tardaron una media de cinco meses en encontrar trabajo. En cuanto a la situación laboral en el momento de la encuesta, el 74% se encontraba trabajando y el 20% estaba en situación de desempleo. Por su parte, entre los egresados empleados como asalariados en su mayoría tenían contratos de jornada completa y por término indefinido, percibiendo, en el 61% de los casos, un salario que no superaba el equivalente a tres salarios mínimos. Además, el 83% de los titulados asegura que la formación superior era imprescindible para su puesto de trabajo. Por otro lado, el empleo está muy relacionado con la titulación cursada, pues en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7: completamente relacionado) la media alcanza el valor de 6, siendo este el dato más alto en relación con el resto de los países.

En cuanto al perfil del emprendedor en Chile, a diferencia del resto de los países de la Alianza de Pacífico, es principalmente de género femenino (71%), con una edad media de 35 años (la más alta de la muestra de países). En el 93% de los casos, la formación superior es imprescindible para desarrollar la actividad emprendedora, siendo este un porcentaje muy superior si lo comparamos con Colombia, México y Perú. Además, la actividad por cuenta propia está muy relacionada con los estudios cursados, pues alcanza la media de 6,3 en una escala de 1 a 7 (1: nada relacionado y 7: completamente relacionado). Por último, la mayoría de los emprendedores considera que no ha recibido ningún tipo de ayuda por parte de la IES donde terminó sus estudios para el desarrollo del proyecto emprendedor.

Por último, el 81% de los egresados chilenos que en el momento de la encuesta estaba desempleado son mujeres (porcentaje muy superior en comparación con el resto de los países), con una edad media de 30 años. El 84% de estos se encuentra buscando empleo y lleva una media de quince meses haciéndolo. El principal medio que utilizan para la búsqueda es páginas web y apps de empleo.

En Colombia, el porcentaje de titulados que compaginaba los estudios con un empleo era el 79%. Además, una vez terminados los estudios, los egresados tardaron una media de siete meses en encontrar un trabajo. Por su parte, dos años después de finalizar sus estudios (momento en el que realizó la encuesta) el 74% se encontraba trabajando y el 19% estaba desempleado. En cuanto al perfil del egresado que trabaja como asalariado, se destaca por tener un contrato indefinido y a tiempo completo, con un salario mensual que supera los tres salarios mínimos. Al mismo tiempo, en el 84% de los casos la formación superior es imprescindible para su puesto de trabajo, y además este empleo está muy relacionado con los estudios cursados.

Si nos centramos en el perfil emprendedor del egresado colombiano, es principalmente hombre, con una edad media de 31 años; aunque la brecha de género no es excesiva, pues la diferencia es de solo 2% entre ambos. En el 77% de los casos, la formación superior es imprescindible para la actividad emprendedora que, además, está muy relacionada con los estudios cursados. Así mismo, el 73% de los encuestados indica que no recibió ningún tipo de ayuda por parte de su IES para desarrollar el proyecto emprendedor.

En cuanto al perfil del egresado desempleado colombiano, al contrario que en el resto de los países analizados, es principalmente hombre (con 51% de la muestra), con una edad media de 30 años. El 91% de los encuestados se encuentra buscando empleo y para ello utilizan páginas web y apps de empleo, seguido del envío de hojas de vida a empresas o a empleadores.

En el caso de México, el porcentaje de titulados que compaginó los estudios con un empleo es el más bajo de los cuatro países analizados, con 63% de la muestra. Además, una vez finalizados los estudios, los egresados tardaron una media de nueve meses en encontrar un empleo, que es la media más alta en comparación con el resto de los países. Sin embargo, en el momento de la encuesta, el 79% de los encuestados estaba trabajando, porcentaje que es el mayor de los cuatro países. México también se destaca porque tiene el menor porcentaje de desempleados (11,5%) y el mayor porcentaje de titulados trabajando por cuenta propia o independiente (13%).

Los titulados que trabajan como asalariados lo hacen principalmente de manera indefinida y a tiempo completo, aunque existe un porcentaje elevado de los encuestados (8%) que asegura estar trabajando sin contrato. En cuanto al salario, los empleados mexicanos son los que mayor retribución tienen, pues el 51% de la muestra percibe entre cuatro y más de cuatro salarios mínimos. Hay que resaltar también que el 83% de los encuestados asegura que la formación superior es imprescindible para su puesto de trabajo, que además está muy relacionado con los estudios cursados.

El egresado emprendedor de México es de género masculino (54% de la muestra), con una edad media de 31 años. En el 75% de los casos, el emprendedor requiere su formación superior para ejercer su actividad que, además, está muy relacionada con sus estudios. Por su parte, el 81% de los emprendedores considera que no ha recibido ninguna ayuda por parte de su IES, siendo este el mayor de los porcentajes entre los países analizados.

En cuanto al titulado desempleado de México, se destaca por ser de género femenino, con una edad media de 30 años. Sin embargo, solo el 64% de estos aseguró estar buscando empleo activamente en el momento de la encuesta. Por último, al igual que en el resto de los países, el principal medio utilizado para la búsqueda de empleo son las páginas web y las apps de empleo.

En Perú, encontramos el mayor porcentaje de egresados que compaginaron sus estudios con una actividad laboral, con el 82% de la muestra. Así mismo, los titulados de este país tardaron una media de seis meses en encontrar trabajo una vez terminaron su titulación superior. En el momento de la encuesta, el 67% se encontraba trabajando, el menor de los porcentajes en comparación con el resto de los países. Esto se suma al mayor porcentaje de desempleados del total de países, con el 28% de los egresados.

En cuanto a los graduados empleados como asalariados, a diferencia de Chile, Colombia y México, el tipo de contrato que se destaca en primer lugar es el de duración determinada, con 49% de los titulados. Así mismo, la jornada dominante es a tiempo completo. A su vez, el salario que perciben estos empleados no supera el equivalente a dos salarios mínimos, dato que es considerablemente más bajo en comparación con el resto de los países. Por su parte, el 85% de los titulados asalariados asegura que la formación superior es imprescindible para su empleo y que, además, este trabajo está muy relacionado con los estudios cursados.

El perfil del egresado emprendedor peruano destaca por ser mayoritariamente hombre, con una edad media de 32 años. El 77% de ellos asegura que la formación superior es imprescindible para ejercer su actividad por cuenta propia, la cual está muy relacionada con los estudios que cursó. Además, aunque el 66% señala que no recibió ningún tipo de ayuda por parte de su IES para el desarrollo del proyecto emprendedor, un importante 26% asegura que sí recibió ayuda a través de la formación, siendo este último el porcentaje más alto de los cuatro países analizados.

Por último, el perfil del titulado de Perú que en el momento de la encuesta se encontraba desempleado se destaca por ser de género femenino, con una edad media de 26 años. De estos, el 96% está buscando empleo de forma activa, y el principal medio utilizado son las páginas web y las apps de empleo.

Además de las conclusiones mencionadas del análisis descriptivo, el análisis de regresión aporta un conocimiento detallado de las variables que influyen en la empleabilidad de los egresados de las IES socias del proyecto Emple-AP. Como se comentó en el capítulo 1, para medir la empleabilidad se desarrolló una medida subjetiva conformada por cuatro ítems, y tras el correspondiente análisis factorial resultó que se agruparon en dos factores:

- * Empleabilidad percibida interna: Hace referencia a la empleabilidad percibida por el individuo debido a las capacidades y posibilidades personales.
- * Empleabilidad percibida externa: Se refiere a la empleabilidad percibida por el individuo debido a factores del entorno y el contexto en el que se desenvuelve.

De tal manera, el análisis de regresión sobre la empleabilidad percibida interna corrobora el modelo planteado por Fugate et al. (2004), de forma que la empleabilidad de los egresados universitarios está influenciada por la identidad de carrera, el capital humano, el capital social y la adaptabilidad personal. Además, el análisis detecta que esta empleabilidad también se ve afectada por los factores del entorno. Por tanto, la percepción del egresado de que encontrará trabajo fácilmente si comenzara a buscarlo o si así lo deseara aumentará con:

- Identidad de carrera: Representa el componente motivacional de la empleabilidad y los egresados con un alto grado de identidad de carrera son aquellos que tienen claro lo que quieren ser y hacia dónde quieren dirigir su carrera profesional.
- Adaptabilidad personal: Hace referencia a la flexibilidad de los titulados para adaptarse a los cambios y resolver problemas complejos.
- Capital social: Representa la red de contactos del individuo que pueden ofrecer apoyo y recursos para la búsqueda de empleo.
- Capital humano: Medido a través de las competencias transversales. El análisis de regresión demostró que el egresado mejora su empleabilidad percibida cuanto mayor es la percepción acerca de sus competencias académicas y cognitivas; sin embargo, las competencias socioemocionales resultaron ser no significativas. Así, las competencias académicas se refieren al dominio de los conocimientos básicos de la profesión, así como de otras materias generales como la comunicación oral y escrita. Por su parte, las competencias cognitivas son aquellas relacionadas con la inteligencia racional en contraposición a la inteligencia emocional, y las competencias socioemocionales permiten a los individuos identificar y manejar sus emociones para mejorar la productividad.

- Factores externos. Hace referencia a los factores del entorno general y específico que el egresado no puede controlar, tales como la reputación de la IES donde estudió, el nivel de empleo en el área geográfica del individuo o el nivel de empleo general de la titulación cursada.

Por otro lado, el análisis de regresión realizado a la empleabilidad percibida externa resultó estar influenciado por los factores del entorno y por dos únicos factores individuales: la identidad de carrera y el capital social. Por tanto, la empleabilidad percibida externa del egresado aumentará cuanto más claro tenga hacia dónde quiere dirigir su carrera profesional, cuanto mayor y mejor sea su red de contactos, y cuanto más favorables sean los factores del entorno o contexto en el que se sitúa.

En vista de lo anterior, queda patente que la empleabilidad de los titulados universitarios es una realidad compleja, influenciada por numerosos factores individuales y del entorno y que requieren un análisis más allá de los estudios descriptivos. Los resultados que se exponen en el presente informe son una primera aproximación a la realidad de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados universitarios de las IES socias del proyecto, y servirán de punto de partida para próximos análisis del futuro Observatorio para la inserción laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico.

6. REFERENCIAS

Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J. y Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>

Dacre Pool, L., Qualter, P. y Sewel, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, 56(4), 303-313.

De Guzman, A. B., y Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>

Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Gamboa, J. P., Gracia Lerín, F. J., Ripoll Botella, P. y Peiró, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Documento de Trabajo N.º 1. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2239700>

George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS PC Step by Step: A simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Company.

Luque, T. (2000). *Técnicas de análisis de datos en investigación de mercados*. Ediciones Pirámide.

McQuaid, R. W. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

Pérez, C. (2009). *Técnicas estadísticas multivariantes con SPSS*. Gaceta Grupo Editorial.

Qenani, E., MacDougall, N. y Sexton, C. (2014). An empirical study of selfperceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>

Yusof, H. M., Mustapha, R., Mohamad, S. A. M. y Bunian, M. S. (2012). Measurement model of employability skills using confirmatory factor analysis. *Social and Behavioral Sciences*, 56(8), 348-356. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.663>

CAPÍTULO 8

PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR SOBRE LA FORMACIÓN
Y REQUERIMIENTOS EN COMPETENCIAS



Percepción de los egresados de las instituciones de educación superior sobre la formación y requerimientos en competencias

Ana Isabel Lemes-Hernández

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://orcid.org/0000-0003-3096-3169>

ana.lemes@ulpgc.es

Lina Grajales

Universidad de Antioquia

<https://orcid.org/0000-0002-5810-5775>

lina.grajales@udea.edu.co

Rosa M. Batista-Canino

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://orcid.org/0000-0001-8841-6112>

rosa.batistacanino@ulpgc.es

RESUMEN

La formación en competencias ha demostrado ser clave en la mejora de la empleabilidad de los titulados universitarios. El presente capítulo analiza la percepción de los egresados de los países de la Alianza del Pacífico en torno a las competencias que han alcanzado durante sus estudios superiores, así como el desajuste con aquellas más requeridas por los empleadores en el mercado laboral.

Palabras clave: competencias transversales, egresados universitarios, empleabilidad.

ABSTRACT

Skills training has proven to be key in improving the employability of university graduates. This chapter analyzes the perception of graduates from the Pacific Alliance countries regarding the competencies they have attained during their higher education studies, as well as the mismatch with those most required by employers in the labor market.

Keywords: Transversal competencies, university graduates, employability.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de nuevas tecnologías, la automatización de los procesos y la inteligencia artificial suponen un cambio de paradigma que implicará modificaciones en los puestos de trabajo y en las competencias profesionales requeridas. Esto unido a las fuertes transformaciones producidas por la pandemia de la COVID-19 ha creado una fuerte incertidumbre en el mercado laboral y ha acelerado la llegada del “futuro del trabajo”. En este sentido, el informe del Foro Económico Mundial “The Future of Jobs Report 2020” presenta las principales competencias y capacidades que requerirá el tejido productivo en los próximos años. Entre estas habilidades el informe destaca el pensamiento crítico y el análisis, la resolución de problemas y las habilidades de autogestión como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad. En esta misma línea, el McKinsey Global Institute (2018) estima que para 2030 aumentará la demanda de capacidades cognitivas avanzadas (como pensamiento crítico o creatividad), socioemocionales (como habilidades interpersonales, liderazgo, iniciativa, emprendimiento y adaptabilidad) y tecnológicas (como programación, análisis de datos, diseño tecnológico, ingeniería o investigación científica).

De lo anterior, se deduce que las principales capacidades demandadas en un futuro próximo por el mercado laboral están relacionadas con las competencias blandas o transversales, es decir, aquellas difícilmente sustituibles por máquinas como el liderazgo o el pensamiento crítico. Por tanto, se hace necesario determinar si las Instituciones de Educación Superior (IES) responden a esta necesidad y si sus egresados consiguen obtener un nivel adecuado de estas habilidades al acabar los estudios.

Así, el presente capítulo tiene como objetivo principal analizar el nivel de competencias transversales adquirido por los egresados de los países de la Alianza del Pacífico durante sus estudios superiores, así como conocer el desajuste con las habilidades requeridas por los empleadores. Para ello, el documento se estructura de la siguiente forma: primero, se exponen los fundamentos teóricos de la investigación para continuar con la explicación del diseño metodológico; segundo, se presentan los principales resultados del análisis; y tercero, se definen las conclusiones.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Hoy en día, está ampliamente aceptada la importancia de las competencias como elemento favorecedor de la empleabilidad y más aún si cabe, dentro del contexto universitario. Sin embargo, no existe un consenso claro en cuanto a su definición y su clasificación. De manera general, el concepto de “competencias” se utiliza para hacer referencia al conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades, actitudes y valores que posee una persona y que forman su activo en el mercado de trabajo (Martín-González, 2015). Por su parte, la clasificación de competencias más extendida en el contexto de la educación superior es aquella que distingue entre competencias específicas y competencias generales o transversales (García-Aracil y Van der Velden, 2008). Las primeras están relacionadas con un área de conocimiento u ocupación determinada, y las segundas son aquellas necesarias en todo tipo de cargos y sectores.

Según destacan distintos informes internacionales como los mencionados en la introducción, las competencias transversales se han convertido en las más demandadas por el mercado laboral, lo cual se ve reflejado en un aumento de investigaciones que abordan el desarrollo de estas desde diferentes perspectivas (Rekalde-Rodríguez et al., 2021). Sin embargo, no existe una clasificación clara de este tipo de competencias y son varias las agrupaciones que se adoptan para estructurar las competencias transversales.

Por ejemplo, un punto de vista aplicado el proyecto Tuning (2000) diferencia tres bloques de competencias transversales: instrumentales, interpersonales y sistémicas; mientras que el informe de la Tercera Conferencia de Educación Superior de la región Asia-Pacífico de la Unesco (2016) diferencia cinco grupos: interpersonales, intrapersonales, pensamiento crítico e innovador, ciudadanía global y alfa-

betización mediática e informacional (Rekalde-Rodríguez et al., 2021). Por tanto, hacer un estudio detallado de las competencias transversales de los estudiantes universitarios exige, en primer lugar, tomar una decisión en cuanto a la agrupación de estas y en cuanto a los ítems que las componen. En el siguiente apartado se aborda dicha cuestión.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el cuestionario autoadministrado que se diseñó para los egresados universitarios de las IES socias del proyecto Emple-AP, y que constituía el lineamiento principal del paquete de trabajo WP3, se reservó una pregunta para analizar las competencias transversales. En esta pregunta, se le solicitaba al titulado que indicara su percepción acerca del nivel de competencias transversales que consideraba que había obtenido en los estudios superiores, así como el nivel que consideraba que era requerido en el último empleo desempeñado (solo para aquellos que habían estado empleados). Los graduados debían indicar su grado de acuerdo con una serie de ítems en una escala de 1 a 7 (1: nivel de acuerdo muy bajo y 7: nivel de acuerdo muy alto).

Para la elección de las competencias transversales que debían incluirse en la pregunta, así como su agrupación, se llevó a cabo una revisión de proyectos internacionales y se tuvieron en cuenta los resultados del paquete de trabajo WP5, que tiene entre sus lineamientos la definición de competencias y requerimientos del mercado laboral en los países de la Alianza del Pacífico. Entre los proyectos analizados se destacan: el proyecto Tuning Educational Structures in Europe, el proyecto Tuning-América Latina, el proyecto Proflex y el proyecto Eurograduate Pilot Survey. Después de esta revisión y dada la enorme analogía entre los resultados del paquete WP5 y el proyecto Tuning, se tomó la decisión de elegir la agrupación y las competencias destacadas por WP5. En total, se tomaron veinte competencias divididas en tres grandes grupos:

- * Competencias socioemocionales: Similar a las denominadas competencias interpersonales en el proyecto Tuning; son aquellas que ayudan a las personas a identificar y manejar sus propias emociones y las de los demás para mejorar la productividad, lo cual incluye la capacidad de negociación, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Es lo que se ha difundido ampliamente bajo el concepto de inteligencia emocional.

- * Competencias cognitivas: Similar a las competencias sistémicas del proyecto Tuning; son aquellas relacionadas con la inteligencia racional, en contraposición a la inteligencia emocional. Entre estas se destacan la capacidad de aprender, la capacidad de innovación y creatividad o la capacidad para organizar y planificar.
- * Competencias académicas: Similar a las competencias instrumentales del proyecto Tuning; se refieren al conocimiento de hechos, conceptos, procedimientos y estrategias relacionados con materias generales como matemática, lectura y ciencia, así como a las habilidades informáticas. Entre ellas destaca la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de comunicación oral o la capacidad para utilizar herramientas informáticas.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ANÁLISIS

4.1. Percepción de los egresados sobre las competencias adquiridas en los estudios superiores

De manera general y sin tener en cuenta la agrupación de las competencias transversales, los titulados consideran que las competencias que han adquirido en mayor medida en los estudios superiores son: “la capacidad de aprender”, “el dominio de los conocimientos básicos de la profesión” y la “habilidad para trabajar de forma autónoma”. Como se aprecia en la tabla 1, estas capacidades obtienen una puntuación igual o superior a 5,9 en una escala de 1 a 7 (1: nivel obtenido muy bajo y 7: nivel obtenido muy alto). Por su parte, “la iniciativa y el espíritu emprendedor”, “la habilidad para las relaciones interpersonales y de negociación” y “la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros”, son las competencias peor valoradas por los egresados.

En el detalle por países, Colombia y México coinciden en las tres competencias más valoradas, mientras que Chile y Perú coinciden con la muestra total en las dos primeras capacidades, pero se diferencian en que se destaca también la capacidad para trabajar en equipo. De manera similar, Colombia y México concuerdan con los resultados generales en las competencias menos valoradas. Sin embargo, en Chile entre las peor valoradas también se encuentra la capacidad para utilizar herramientas informáticas y en Perú, las habilidades de investigación (ver tabla 1).

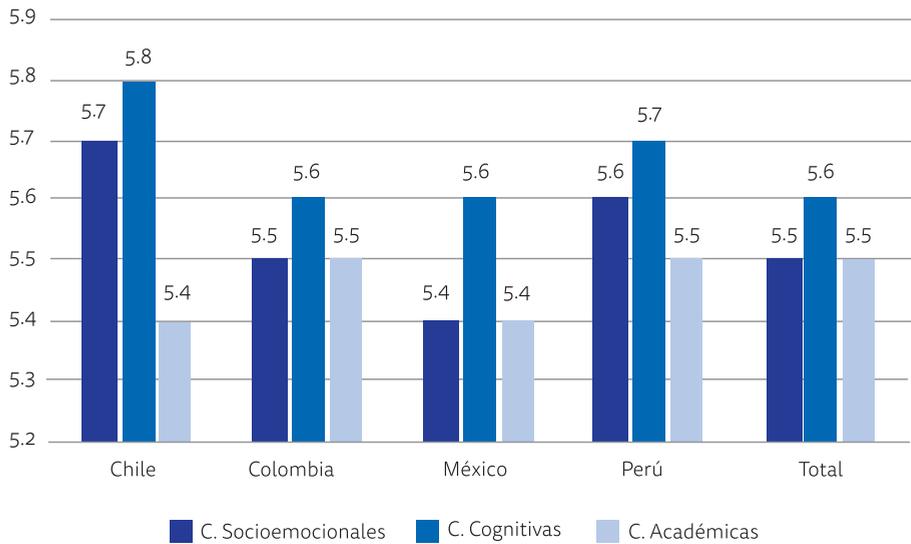
Tabla 1. Nivel de competencias obtenido en los estudios superiores

Competencia	Chile media (D.E.)*	Colombia media (D.E.)	México media (D.E.)	Perú media (D.E.)	Total media (D.E.)
Capacidad de aprender	6,4 (1,0)	6,4 (0,9)	6,2 (1,2)	5,9 (1,2)	6,3 (1,1)
Dominio de los conocimientos básicos de la profesión	6,2 (1,0)	6,1 (1,1)	5,9 (1,3)	5,7 (1,1)	6,0 (1,2)
Habilidad para trabajar de forma autónoma	5,9 (1,3)	6,0 (1,2)	5,8 (1,5)	5,7 (1,2)	5,9 (1,3)
Capacidad de análisis y síntesis	5,9 (1,1)	6,0 (1,1)	5,7 (1,4)	5,6 (1,2)	5,9 (1,2)
Capacidad para trabajar en equipo	6,1 (1,2)	5,7 (1,3)	5,7 (1,4)	5,8 (1,2)	5,8 (1,3)
Capacidad para solucionar problemas y lograr resultados	6,0 (1,1)	5,8 (1,2)	5,6 (1,5)	5,6 (1,2)	5,7 (1,3)
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	5,9 (1,2)	5,7 (1,3)	5,6 (1,5)	5,7 (1,2)	5,7 (1,3)
Capacidad de redacción de informes o documentos	5,8 (1,3)	5,8 (1,4)	5,5 (1,6)	5,5 (1,3)	5,7 (1,4)
Habilidades de investigación	5,6 (1,4)	5,8 (1,4)	5,7 (1,5)	5,5 (1,3)	5,7 (1,4)
Capacidad crítica y autocrítica	5,8 (1,1)	5,8 (1,2)	5,5 (1,4)	5,5 (1,2)	5,7 (1,3)
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	5,9 (1,2)	5,6 (1,4)	5,5 (1,5)	5,5 (1,2)	5,6 (1,4)
Capacidad para organizar y planificar	5,9 (1,2)	5,6 (1,4)	5,5 (1,5)	5,7 (1,2)	5,6 (1,4)
Capacidad para tomar decisiones	5,9 (1,2)	5,6 (1,4)	5,5 (1,5)	5,7 (1,2)	5,6 (1,4)
Capacidad de comunicación oral	5,9 (1,3)	5,5 (1,5)	5,6 (1,5)	5,7 (1,3)	5,6 (1,5)
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,1 (1,7)	5,5 (1,5)	5,4 (1,7)	5,7 (1,4)	5,5 (1,6)
Capacidad de innovación y creatividad	5,5 (1,4)	5,2 (1,6)	5,3 (1,7)	5,6 (1,3)	5,3 (1,6)
Capacidad de liderazgo	5,3 (1,5)	5,1 (1,6)	5,2 (1,6)	5,6 (1,2)	5,2 (1,6)
Iniciativa y espíritu emprendedor	5,3 (1,7)	4,7 (1,7)	5,1 (1,8)	5,7 (1,2)	5,0 (1,7)
Habilidad para las relaciones interpersonales y de negociación	5,4 (1,6)	4,9 (1,7)	5,0 (1,8)	5,4 (1,4)	5,0 (1,6)
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,0 (2,1)	4,0 (1,9)	4,3 (2,0)	4,7 (1,5)	4,1 (1,9)

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

Si se analizan las competencias de manera agrupada, como se aprecia en la figura 1, los titulados destacan en primer lugar las competencias cognitivas como aquellas adquiridas en mayor grado con los estudios superiores, pues la media alcanza el valor de 5,6 en una escala de 1 a 7 (1: nivel obtenido muy bajo y 7: nivel obtenido muy alto). En este aspecto coinciden los cuatro países, aunque Chile y Perú las valoran en mayor grado, pues alcanzan una media de 5,8 y 5,7, respectivamente.



Competencias	Chile D.E.*	Colombia D.E.	México D.E.	Perú D.E.	Total D.E.
Socioemocionales	1,0	1,1	1,3	1,1	1,1
Cognitivas	0,9	1,0	1,2	1,0	1,1
Académicas	0,9	0,9	1,2	1,0	1,1

Figura 1. Nivel de competencias obtenido en los estudios. Competencias agrupadas

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

4.2. Percepción de los egresados sobre las competencias requeridas en el empleo

A los egresados que estaban trabajando o que habían trabajado durante los últimos años, además de preguntarles sobre las competencias obtenidas con los estudios superiores, se les consultó acerca del nivel que ellos consideraban que era requerido en el último empleo que habían desempeñado.

Como se recoge en la tabla 2, de manera general los titulados consideran que las tres competencias requeridas en mayor grado son: “la capacidad para solucionar problemas y lograr resultados”, “la capacidad de comunicación oral” y “la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”, con una media superior o igual a 6,3 en una escala de 1 a 7 (1: nivel requerido muy bajo y 7: nivel requerido muy alto). Como puede apreciarse, estas competencias no coinciden con las tres primeras que los graduados perciben haber adquirido en mayor nivel durante los estudios superiores.

En el análisis por países, las tres primeras posiciones de Chile y Colombia son iguales a las de la muestra general. Por su parte, en México además de las dos primeras, se resalta también “la capacidad de aprender”, y en Perú además de la “capacidad para solucionar problemas y lograr resultados” y “la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”, se destaca “la capacidad para trabajar en equipo”.

En cuanto a las competencias menos requeridas en el empleo, tanto en la muestra general como en la referida a cada uno de los países, sobresale: “la iniciativa y espíritu emprendedor”, “las habilidades de investigación” y “la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros”. Como puede observarse, estas competencias coinciden, excepto para las “habilidades de investigación”, con las destacadas por los egresados como aquellas adquiridas en menor grado durante sus estudios superiores.

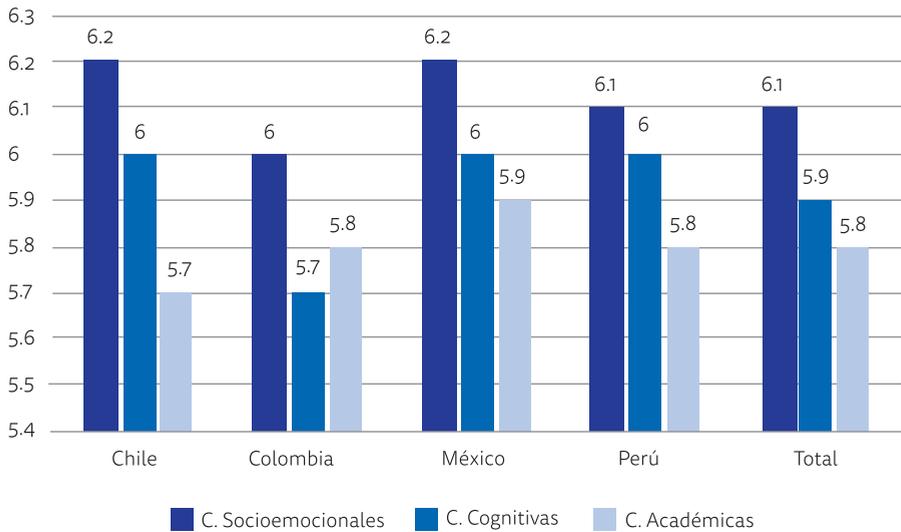
Tabla 2. Nivel de competencias requerido en el último empleo

Competencia	Chile media (D.E.)	Colombia media (D.E.)	México media (D.E.)	Perú media (D.E.)	Total media (D.E.)
Capacidad para solucionar problemas y lograr resultados	6,5 (0,7)	6,3 (1,0)	6,4 (1,1)	6,2 (1,0)	6,4 (1,0)
Capacidad de comunicación oral	6,4 (0,9)	6,2 (1,1)	6,3 (1,1)	6,1 (1,1)	6,3 (1,1)
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6,4 (1,0)	6,2(1,2)	6,3 (1,1)	6,2 (1,1)	6,3 (1,1)
Capacidad de aprender	6,3 (1,3)	6,2 (1,2)	6,4 (1,1)	6,2 (1,1)	6,3 (1,2)
Capacidad para trabajar en equipo	6,4 (1,1)	6,2 (1,2)	6,2 (1,2)	6,3 (1,0)	6,2(1,2)
Habilidad para trabajar de forma autónoma	6,3 (1,1)	6,2 (1,2)	6,2 (1,2)	6,1 (1,1)	6,2 (1,2)
Capacidad para organizar y planificar	6,3 (1,1)	6,2 (1,2)	6,2 (1,3)	6,1 (1,1)	6,2 (1,2)
Capacidad para tomar decisiones	6,3 (1,1)	6,1 (1,3)	6,2 (1,2)	6,1 (1,2)	6,2 (1,3)
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	6,3 (1,2)	6,1 (1,3)	6,2 (1,3)	6,1 (1,1)	6,1 (1,3)
Habilidad para las relaciones interpersonales y de negociación	6,2 (1,1)	6,0 (1,3)	6,1 (1,3)	6,0 (1,2)	6,0 (1,2)
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,8 (1,4)	6,1 (1,3)	6,0 (1,4)	6,1 (1,1)	6,0 (1,3)
Dominio de los conocimientos básicos de la profesión	6,2 (1,3)	6,0 (1,4)	6,1 (1,4)	6,0 (1,2)	6,0 (1,4)
Capacidad de redacción de informes o documentos	6,1 (1,3)	6,0 (1,4)	6,0 (1,4)	6,0 (1,1)	6,0 (1,4)
Capacidad de liderazgo	5,9 (1,3)	5,8 (1,4)	6,1 (1,3)	6,0 (1,1)	5,9 (1,3)
Capacidad de análisis y síntesis	5,9 (1,3)	5,9 (1,4)	6,0 (1,4)	6,0 (1,1)	5,9 (1,4)
Capacidad crítica y autocrítica	6,0 (1,1)	5,8 (1,3)	6,0 (1,3)	5,9 (1,1)	5,9 (1,3)
Capacidad de innovación y creatividad	5,6 (1,6)	5,3 (1,7)	5,7 (1,5)	5,8 (1,3)	5,5 (1,6)
Iniciativa y espíritu emprendedor	5,5 (1,8)	4,8 (1,8)	5,5 (1,7)	5,8 (1,4)	5,2 (1,8)
Habilidades de investigación	5,2 (1,9)	4,7 (1,9)	5,5 (1,7)	5,5 (1,4)	5,1 (1,8)
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,5 (2,2)	4,1 (2,1)	4,6 (2,1)	4,6 (1,9)	4,2 (2,1)

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

Si se analizan las competencias de manera agrupada, los egresados consideran que las más demandadas en el empleo son las competencias socioemocionales, es decir, aquellas que ayudan a las personas a identificar y manejar sus propias emociones y las de los demás. Como puede observarse en la figura 2, este hecho tiene lugar tanto en la muestra total como en cada uno de los países analizados. Por otra parte, debe destacarse que existe un desajuste con las competencias adquiridas durante los estudios, pues los titulados indican que son las cognitivas las que han adquirido en mayor grado en su titulación.



Competencias	Chile D.E.	Colombia D.E.	México D.E.	Perú D.E.	Total D.E.
Socioemocionales	0,8	1,0	1,0	0,9	0,9
Cognitivas	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0
Académicas	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0

Figura 2. Competencias requeridas en el empleo. Competencias agrupadas

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

4.3. Diferencia entre las competencias requeridas en el empleo y las conseguidas en los estudios

Una vez analizadas por separado las competencias que los egresados adquirieron durante sus estudios, así como las requeridas en el último empleo desempeñado, se hace necesario estudiar el grado de desajuste que existe entre ellas. Para ello, se calculó la diferencia de puntuación entre las competencias requeridas en el último empleo menos la puntuación obtenida por las competencias durante los estudios (competencias requeridas en el empleo < competencias adquiridas en los estudios superiores).

Como se recoge en la tabla 3, tanto para la muestra global como para cada uno de los países, los titulados consideran que las competencias que se requieren en el empleo son más que las adquiridas durante sus estudios superiores, pues la diferencia en la mayoría de los casos es de signo positivo (competencias requeridas en el empleo > competencias conseguidas en los estudios superiores).

Las mayores diferencias se detectan en: “la capacidad para solucionar problemas y lograr resultados”, en “la capacidad para utilizar herramientas informáticas” y en la “capacidad para organizar y planificar”. Por países, solo Colombia coincide en estas tres primeras posiciones. Chile coincide en las dos primeras, pero en tercer lugar destaca “la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”. En México, sobresale la diferencia en: “la capacidad para solucionar problemas y lograr resultados”, “la capacidad para organizar y planificar” y “la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”. Por su parte, en Perú las tres primeras posiciones las ocupan: “la capacidad para solucionar problemas y lograr resultados”, “la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica” y “la capacidad para trabajar en equipo”.

En el lado opuesto, los menores desajustes los encontramos en las capacidades relativas a: “dominio de los conocimientos básicos de la profesión”, “capacidad de aprender” y “habilidad de investigación” (tabla 3). Por países, Chile, Colombia y México coinciden en estas posiciones. En Perú, además de “la habilidad de investigación”, las menores diferencias se encuentran en: “la iniciativa y espíritu emprendedor” y “la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros”.

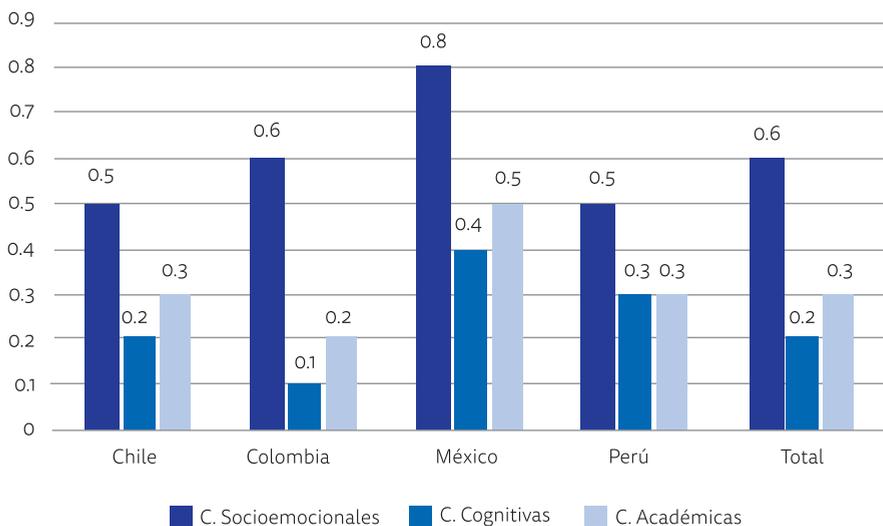
Tabla 3. Diferencia entre las competencias del empleo y las obtenidas en los estudios

Competencia	Chile media (D.E.)	Colombia media (D.E.)	México media (D.E.)	Perú media (D.E.)	Total media (D.E.)
Capacidad para solucionar problemas y lograr resultados	0,6 (1,2)	0,5 (1,5)	0,8 (1,7)	0,6 (1,4)	0,6 (1,5)
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	0,7 (1,7)	0,6 (1,8)	0,6 (2,0)	0,4 (1,5)	0,6 (1,8)
Capacidad para organizar y planificar	0,4 (1,4)	0,6 (1,7)	0,7 (1,9)	0,4 (1,4)	0,6 (1,7)
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	0,5 (1,3)	0,5 (1,6)	0,7 (1,7)	0,4 (1,5)	0,5 (1,6)
Capacidad para tomar decisiones	0,5 (1,4)	0,5 (1,8)	0,7 (1,9)	0,4 (1,4)	0,5 (1,7)
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	0,3 (1,5)	0,5 (1,8)	0,7 (1,9)	0,5 (1,4)	0,5 (1,8)
Capacidad para trabajar en equipo	0,3 (1,5)	0,5 (1,6)	0,5 (1,7)	0,5 (1,4)	0,5 (1,6)
Habilidad para trabajar de forma autónoma	0,5 (1,4)	0,2 (1,5)	0,5 (1,7)	0,4 (1,4)	0,3 (1,6)
Capacidad de redacción de informes y documentos	0,2 (1,7)	0,2 (1,8)	0,5 (2,0)	0,5 (1,6)	0,3 (1,9)
Capacidad de innovación y creatividad	0,1 (1,7)	0,1 (2,0)	0,4 (2,0)	0,2 (1,4)	0,2 (1,9)
Capacidad crítica y autocrítica	0,2 (1,3)	0,0 (1,7)	0,5 (1,8)	0,4 (1,4)	0,2 (1,7)
Iniciativa y espíritu emprendedor	0,2 (1,8)	0,1 (2,0)	0,4 (2,1)	0,1 (1,5)	0,2 (2,0)
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	0,4 (1,9)	0,1 (2,4)	0,3 (2,3)	-0,1 (1,6)	0,2 (2,3)
Capacidad de análisis y síntesis	0,0 (1,4)	-0,1 (1,7)	0,3 (1,8)	0,3 (1,4)	0,1 (1,7)
Dominio de los conocimientos básicos de la profesión	0,0 (1,4)	-0,1 (1,6)	0,2 (1,8)	0,2 (1,5)	0,0 (1,6)
Capacidad de aprender	-0,1 (1,5)	-0,2 (1,4)	0,2 (1,4)	0,3 (1,3)	0,0 (1,4)
Habilidad de investigación	-0,5 (2,0)	-1,0 (2,1)	-0,2 (2,0)	0,1 (1,6)	-0,6 (2,0)

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al análisis agrupado, en las competencias socioemocionales es donde encontramos mayores diferencias entre los niveles requeridos por el empleo y los alcanzados durante los estudios. Como se aprecia en la figura 3, esto se cumple tanto en la muestra global como en el detalle por países. No obstante, debe destacarse que en México esta diferencia es significativamente mayor, pues alcanza el valor de 0,8.



Competencias	Chile D.E.*	Colombia D.E.	México D.E.	Perú D.E.	Total D.E.
Socioemocionales	1,1	1,3	1,5	1,3	1,4
Cognitivas	1,1	1,3	1,5	1,2	1,3
Académicas	1,1	1,3	1,6	1,2	1,3

Figura 3. Diferencia entre las competencias del empleo y las obtenidas en los estudios. Competencias agrupadas

*D.E.: Desviación estándar.

Nota. Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

En los últimos tiempos, las competencias transversales se han convertido en la clave para mejorar la empleabilidad de la población en general y muy especialmente de los egresados universitarios. En este sentido, las IES deben interesarse en analizar estas competencias entre sus titulados y su posible desajuste con las demandas del entorno laboral. El presente capítulo es una primera aproximación a este estudio entre los egresados de las IES de los países de la Alianza del Pacífico participantes en el proyecto Emple-AP.

Según los resultados obtenidos, tanto a escala global como en el detalle por países, los egresados consideran que con los estudios superiores han conseguido alcanzar un nivel alto en la capacidad de aprender y en el dominio de los conocimientos básicos de la profesión, lo cual parece razonable para los estudios educación superior. Sin embargo, las IES suspenden en la capacitación de sus graduados para escribir y hablar en idiomas extranjeros o en la habilidad para las relaciones interpersonales y de negociación, pues estas competencias fueron las menos puntuadas por los egresados.

Por su parte, de manera agrupada los titulados consideran que las competencias cognitivas, es decir, aquellas relacionadas con la inteligencia racional, son las que han conseguido adquirir en mayor nivel durante sus estudios. Este dato resulta sorprendente si tenemos en cuenta que las competencias académicas se encuentran más estrechamente vinculadas a las competencias específicas, esto es, las que tienen relación directa con la ocupación, el sector o el mercado. De hecho, en las IES las competencias académicas son preponderantes en el contenido de las mallas curriculares de estudios generales.

Por otro lado, según los egresados, los empleadores necesitan empleados que sean capaces de solucionar problemas y lograr resultados, además de tener habilidades de comunicación oral. En el lado opuesto, parece que las instituciones dan menos importancia a la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros o a las habilidades de investigación. En este sentido, se produce un ajuste porque, aunque los estudios superiores parecen ofrecer menos capacitación lingüística en idioma extranjero, los empleadores tampoco destacan como prioritaria esta competencia. Esto último podría deberse al hecho de que las empresas e instituciones tienen principalmente un ámbito de actuación nacional y no un perfil exportador. Por su parte, de manera agregada, los egresados consideran que las competencias requeridas en mayor grado en el empleo son las socioemocionales, es decir, aquellas que ayudan a las personas a identificar y manejar sus propias emociones

y las de los demás. Esto coincide con las estimaciones hechas por el McKinsey Global Institute (2018) para 2030, tal y como se mencionó en el apartado de la introducción.

En el análisis detallado de los desajustes entre los niveles de competencias exigidos por los empleadores y los adquiridos por los titulados durante sus estudios, se detecta que las empresas e instituciones a menudo requieren niveles mayores que los alcanzados por los egresados. Este hecho se agudiza en las competencias socioemocionales, que es donde se manifiestan mayores diferencias.

Para concluir, dados los resultados mencionados en los párrafos anteriores, las IES de los países de la Alianza del Pacífico deben interesarse por mejorar en general las competencias transversales de sus egresados y las socioemocionales en particular. Las prácticas en el aula o los cursos específicos de formación transversal podrían ayudar a mejorar competencias como la capacidad crítica, la capacidad para trabajar en equipo, la habilidad para solucionar problemas, el liderazgo o las habilidades para las relaciones interpersonales.

6. REFERENCIAS

García-Aracil, A. y Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219-239. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>

Martín-González, C. (2015). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España* [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio institucional uam. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51258>

McKinsey Global Institute. (2018). *Skill shift automation and the future of the workforce*. McKinsey&Company.

Rekalde-Rodríguez, I., Madinabeitia Ezkurra, A., Ovelar Beltrán, R., Eizagirre, A. y Pizarro, J. L. (2021). ¿En qué medida las experiencias universitarias transfronterizas ayudan en el desarrollo de competencias transversales? Un estudio cualitativo. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 2(1), 79-102. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v2i1.9332>

CAPÍTULO 9

PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE
LOS EGRESADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA
ALIANZA DEL PACÍFICO



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA



Percepción de las empresas sobre los egresados de las instituciones de educación superior en la Alianza del Pacífico

Lina Grajales

Universidad de Antioquia

<https://orcid.org/0000-0002-5810-5775>

lina.grajales@udea.edu.co

Ana Isabel Lemes-Hernández

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://orcid.org/0000-0003-3096-3169>

ana.lemes@ulpgc.es

Jhon Edwar Torres Gorron

Universidad de Antioquia

<https://orcid.org/0000-0003-0709-6394>

edwar.torres@udea.edu.co

RESUMEN

El presente informe contiene el análisis de una encuesta para los empleadores de los países de la Alianza del Pacífico. Con este estudio, se pretende conocer la demanda de las empresas en aspectos como competencias y habilidades requeridas a los titulados, y áreas de conocimiento más solicitadas, así como conocer las carencias formativas detectadas o las necesidades de contratación futuras y sus procesos de selección.

Palabras clave: competencias, habilidades, inserción laboral.

ABSTRACT

This report contains the analysis of a survey of employers in the Pacific Alliance countries. The purpose of this study is to determine the demand of companies in aspects such as competencies and skills required of graduates, and the areas of knowledge most in demand, as well as the training deficiencies detected or the future hiring needs and their selection processes.

Keywords: Competences, skills, labor market insertion.

1. INTRODUCCIÓN

En este apartado, se presenta un diagnóstico de la empleabilidad de egresados de educación superior de las Instituciones de Educación Superior (IES) en los países de la Alianza del Pacífico: Chile, Colombia, México y el Perú. Se parte de la búsqueda, revisión y compilación de la información existente en materia de empleabilidad en los países aliados, y de un mapa de actividades económicas por regiones de cada país, en el que se pueden identificar las necesidades laborales por país.

Con el propósito de determinar el impacto de la formación ofrecida por las IES socias y de conocer el desarrollo de sus graduados en el mercado laboral, se diseñó y se aplicó una encuesta que permita conocer otras variables relevantes para el mercado laboral y para los graduados de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico. La encuesta se dirigió a los empleadores, de manera que se expondrán los puntos de vista, las expectativas y las necesidades de los dos principales actores en la inserción laboral de los egresados universitarios.

El objetivo es conocer la percepción que tienen los empleadores acerca de las competencias y habilidades de los egresados en los países aliados. El documento está estructurado de la siguiente manera: primero, se expone el diseño metodológico y el trabajo de campo realizado para obtener las respuestas del cuestionario de empleadores, luego se presenta un análisis descriptivo de los resultados obtenidos y finalmente se señalan las conclusiones.

2. DISEÑO METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO

El paquete de trabajo WP3 tuvo a cargo el diseño y la aplicación de un cuestionario para conocer la realidad de la inserción laboral de los egresados desde la perspectiva de los empleadores. Este apartado pretende dar una descripción de los sectores económicos en los países de la Alianza del Pacífico y estandarizar la información para hacer el análisis comparativo entre los países aliados.

2.1. Sectores económicos según referentes internacionales

De manera general, los sectores de actividad económica se han clasificado históricamente en tres grandes grupos:

- * Sector Primario: Es la producción básica, la adquisición y extracción de materias primas, entre las cuales están la acuicultura, la ganadería, la agricultura, etc.
- * Sector Secundario: Modifica, altera o transforma la materia prima extraída, y la convierte en productos terminados.
- * Sector Terciario: Se basa en servicios, actividades de comercio, transporte, ventas, etc.

Recientemente, se han propuesto nuevos sectores como el sector cuaternario relacionado con la parte de conocimiento, investigación e innovación; y varios economistas también plantean el sector quinario para servicios de seguridad, emergencia y otros servicios sociales.

Además de la clasificación anterior, para mayor detalle y homogeneidad internacional las Naciones Unidas desarrollaron la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), que estructura los sectores económicos de la siguiente manera:

2.1.1. Primario

- A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura
- B. Pesca

2.1.2. Secundario

- C. Explotación de minas y canteras
- D. Industria manufacturera
- E. Suministro de electricidad, gas y agua
- F. Construcción

2.1.3. Terciario

- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
- H. Hoteles y restaurantes
- I. Transporte, alimentación y comunicaciones
- J. Intermediación financiera
- K. Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler
- L. Administración pública, defensa y seguridad social
- M. Educación
- N. Servicios sociales y de salud
- O. Servicios comunitarios, sociales y personales
- P. Servicios a los hogares y servicio doméstico
- Q. Servicio de organizaciones extraterritoriales

2.2. Los sectores económicos y su aporte al PIB en los países de la Alianza del Pacífico

Para determinar el sector económico en que se centrará el cuestionario a los empleadores, el criterio utilizado por el paquete de trabajo WP3 fue focalizarse en aquel sector que tenga una mayor contribución al PIB de cada país en cuestión. Para ello, se recabó la información de este aspecto de los últimos años (2015 a 2017) siguiendo, siempre que fuera posible, la clasificación CIIU mencionada en el apartado anterior. No obstante, dado que estos datos se extraen de fuentes secundarias, en algunos casos la codificación de los sectores de actividad no sigue exactamente la CIIU.

Tabla 1. Aporte de los sectores de actividad al PIB de Colombia, Chile, México y Perú

País	Sector	2015	2016	2017
Colombia	Primario (%)	6,1	6,1	6,3
	Secundario (%)	28,8	28,4	27,5
	Terciario (%)	55,2	55,7	56,1
Chile	Primario (%)	3,8	4,1	3,8
	Secundario (%)	29,8	28,9	29,9
	Terciario (%)	66,4	67	66,4
México	Primario (%)	3,2	3,3	3,4
	Secundario (%)	30	29,5	30,7
	Terciario (%)	51,7	51,4	50,9
Perú	Primario (%)	5,6	5,5	5,5
	Secundario (%)	33,9	34,0	33,8
	Terciario (%)	51,3	51,4	51,7

Nota. Elaboración propia a partir de Banco de la República de Colombia (2019), Oficina Económica y Comercial de España en Santiago de Chile (2018), Inegi (2019) de México e INEI (2021) de Perú.

Como se observa en la tabla 1, en Colombia el sector terciario aporta el 55 % y el secundario aporta el 28 % al PIB del país, y en el sector terciario se destacan los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler con 14,4 %, seguidos del comercio y la reparación con 9,3 %.

En Chile también se destacan el sector secundario y el sector terciario, con 66 % y 29 %, respectivamente. En este sector terciario, sobresalen los servicios personales (11,1 %) y los servicios empresariales (10,4 %).

De manera similar, en México se destacan también el sector secundario con un aporte al PIB del 30 % y el sector terciario con un aporte global del 51 %, y en este sector se resaltan los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (10 %) y las actividades de comercio y reparación (9 %).

Por último, Perú tiene un aporte mayor del sector secundario en comparación con Colombia, Chile y México. También resalta el sector terciario con un aporte del 51% al PIB del país, y en este sector se destaca el comercio y la reparación con 10%, seguido de los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler.

2.2.1. Propuesta de sector y subsector económico

Los sectores secundario y terciario son los que se destacan en las economías de los cuatro países socios del proyecto Emple-AP. Por otra parte, el sector secundario tiene un mayor aporte en todos los países socios en la industria manufacturera, y en el sector terciario los distintos países también parecen coincidir y resaltan, siguiendo la CIIU, la sección G (“Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos”) y la sección K (“Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler”). Por tanto, dado que estas son las secciones con mayor aporte al PIB de los países socios, en ellas se centrará la encuesta a empleadores.

2.2.2. Clasificación de empresas

La clasificación de empresas se ha definido según ciertos límites ocupacionales y financieros fijados por cada estado o región. En general, se han definido cuatro clases:

- **Pymes:** Se han destacado por ser agentes con culturas, intereses y un espíritu emprendedor específico; se ha desarrollado el término “mipyme” con una expansión del término original “microempresa” que incluye a la micro, pequeña y mediana empresa.
- **Pequeña empresa:** Se caracterizan por utilizar mano de obra directa, aunque actualmente ya suelen estar modernizadas con última tecnología; requieren un mayor nivel de organización que la microempresa y son más moldeables a las exigencias del mercado.
- **Mediana empresa:** Son unidades económicas con la oportunidad de desarrollar su competitividad con base en la mejora de su organización y sus procesos, así como de mejorar sus habilidades empresariales. Por otro lado, poseen un alto nivel de complejidad en materia de coordinación y control, e incorporan personas que puedan asumir funciones de coordinación, control y decisión; esto implica redefinir el punto de equilibrio y aumentar simultáneamente el grado de compromiso de la empresa.

- **Gran empresa:** Se componen de la economía de escala, que consiste en ahorros acumulados por la compra de grandes cantidades de bienes. Entre sus ventajas está la facilidad de financiamiento, que da mayor garantía a las empresas del pago de sus deudas, y sus barreras de entrada, que son relativamente escasas debido a la gran cantidad de mano de obra.

Sin embargo, hay principalmente dos criterios para la distinción de estos cuatro tipos de empresa: el número de trabajadores y el volumen de negocios o balance general anual. Por supuesto, tales criterios varían de país a país y para unificarlos vamos a trabajar con la siguiente definición de Europa para los tamaños de las empresas:

Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	Balance general anual
Microempresa	Entre 0 y 9 trabajadores	No supera los 2 millones de euros
Pequeña empresa	Entre 10 y 49 trabajadores	No supera los 10 millones de euros
Mediana empresa	Entre 50 y 249 trabajadores	No excede los 43 millones de euros
Gran empresa	250 o más trabajadores	Mayor a los 43 millones de euros

Las microempresas y las pymes han impulsado el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo, por lo que se han destacado por ser el motor de la economía europea.

Para la clasificación de empresas, el número de trabajadores y el volumen de negocios no es lo único determinante; el volumen de recursos adicionales (propiedad, asociaciones, vínculos) cobra una gran importancia también.

2.3. Estructura del cuestionario

Se realizó un estudio descriptivo tomando como población de referencia a las empresas que tenían convenio de práctica con las IES socias y estaban inscritas en las bolsas de empleo de cada IES. Dada la dificultad para conocer la totalidad (población) de empresas que han contratado/contratan/planean contratar titulados de una IES concreta, se planteó el siguiente mecanismo para la aplicación de la encuesta a empleadores:

- Hacer uso de la información que cada IES tiene acerca de las empresas donde sus egresados han realizado prácticas empresariales.
- Enfocar las encuestas en empresas de los sectores secundario y terciario, dado el aporte de estos a la economía y su absorción de mano de obra.
- Aplicar el cuestionario en empresas de los sectores público y privado.
- Centrar la aplicación del cuestionario en la región donde se ubique la IES.

Los principales aspectos que se buscan registrar a través de la encuesta a empleadores son:

- Variables clave del mercado de trabajo del lado de la demanda.
- Valoración de las habilidades de los egresados por parte de los empleadores.
- Necesidades de formación para mejorar la empleabilidad de los graduados.

Con el fin de cubrir los objetivos del estudio a empleadores, el cuestionario utilizado se estructuró en seis bloques, a saber:

- Plantilla actual de la empresa
- Necesidades de contratación
- Proceso de selección
- Capacitación de titulados
- Colaboración con la universidad
- Datos de contacto

Para el trabajo de campo, el cuestionario fue trasladado a la plataforma de encuestas gratuitas Lime Survey y fue alojado en los servidores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (IES colombiana coordinadora del proyecto Emple-AP) y se lanzó entre los empleadores de cada país.

3. RESULTADOS

3.1. Perfil de las empresas encuestadas

En total se recibieron 324 cuestionarios válidos de empleadores de Chile, Colombia, México y Perú. La distribución de la muestra por país se expone en la tabla 2. Colombia tiene mayor participación en la muestra (33,6%), seguido por México (33,3%), Perú (16,7%) y Chile (16,1%).

Tabla 2. Distribución de la muestra por países

País	Número de encuestas	Porcentaje
Chile	52	16,1
Colombia	109	33,6
México	108	33,3
Perú	54	16,7
Sin información	1	0,3
Total	324	100,0

Nota. Elaboración propia.

El 71,9% de las empresas encuestadas son pymes (tabla 3) y en su gran mayoría pertenecen al sector privado (74,4%). Además, su ámbito de actuación es principalmente nacional (34,6%), seguido del local (26,2%) y el regional (25,9%). Por su parte, solo 11,4% de la muestra de empresas actúa a nivel internacional.

Tabla 3. Tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa (n.º trabajadores)	Porcentaje
Microempresa (1-9)	21,6
Pequeña empresa (10-49)	28,1
Mediana empresa (50-249)	22,2
Gran empresa (250 o más)	25,9
NS/NC*	2,2
Total	100,0

* NS/NC: No sabe/No contesta

Nota. Elaboración propia.

Las actividades económicas principales a las que se dedican las empresas encuestadas pueden observarse en la tabla 4. Destacan las empresas que se dedican a actividades profesionales (el 21,3%), seguido de aquellas centradas en actividades de educación (20,4%), aquellas centradas en actividades científicas y técnicas (15,7%) y las que se dedican a la industria manufacturera (13,9%). Si clasificamos estas actividades según grandes sectores económicos, las empresas encuestadas se encuentran mayoritariamente en el sector terciario con 73,3%, seguido del sector secundario con 24,4% y por último el sector primario con 2,50%.

Tabla 4. Actividad a la que se dedica principalmente la empresa

Actividad	Porcentaje
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21,3
Educación	20,4
Industria manufacturera	13,9
Administración pública y defensa	6,2
Construcción	5,6
Comercio al por mayor y al por menor, reparación vehículos, efectos personales y enseres domésticos	4,3
Información y comunicaciones	3,7
Transporte, alimentación y comunicaciones	3,7
Servicios sociales y de salud	3,4
Hoteles y restaurantes	2,8
Servicios comunitarios, sociales y personales	2,8
Alojamientos y servicios de comida	3,1
Agricultura, ganadería, caza y pesca	2,2
Explotación de minas y canteras	1,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,6
Intermediación financiera	1,6
Otro	1,6
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0,9
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	0,9
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6
Servicios a los hogares y servicio doméstico	0,6
Servicios inmobiliarios y de alquiler	0,3

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al cargo ocupado por la persona que diligenció la encuesta, como se observa en la tabla 5, en primer lugar destaca el cargo de “directivo/a gerente” con 40,7%, seguido del cargo de “mando intermedio” con 27,2%.

Tabla 5. Cargo ocupado por la persona que realiza la encuesta

Cargo	% Sí
Directivo/a gerente	40,7
Mando intermedio	27,2
Administrativo/a	18,5
Técnico/a superior	8,3
NS/NC*	2,8
Técnico/a medio	2,5

*NS/NC: No sabe/No contesta

Nota. Elaboración propia.

3.2. Personal actual de la empresa

La gran mayoría de empresas encuestadas ha contratado profesionales titulados alguna vez. Solo el 13,6% de los empleadores incluidos en la muestra declara nunca haberlo hecho, mientras que el 86,4% de ellos manifiesta haber contratado graduados de educación superior en los últimos dos años. El porcentaje de empleadores encuestados que ha contratado graduados universitarios en los últimos dos años es mucho menor en Colombia (78,9%) respecto a los demás países: en Chile este porcentaje asciende a 88,5%, en México asciende a 90,7% y en Perú asciende a 92,6%.

Tabla 6. Contratación de titulados universitarios en los últimos dos años por país

País	Sí	No
Chile	88,5%	11,5%
Colombia	78,9%	21,1%
México	90,7%	9,3%
Perú	92,6%	7,4%
Total muestra	86,4%	13,6%

Nota. Elaboración propia.

Por otra parte, en la mayoría de las empresas (55,6%) que han contratado este tipo de trabajadores en los últimos dos años los graduados universitarios representan más del 50% de su nómina, incluyendo el 14,2% de empleadores que tienen la totalidad de su nómina compuesta por profesionales titulados (tabla 7). Esta distribución es diferente para cada país. En Chile, el porcentaje de empresas con profesionales titulados en más de la mitad de su nómina asciende a 61,5% y en México asciende a 59,2%, mientras que en Perú es de 51,8% y en Colombia es de 51,4%.

Tabla 7. Porcentaje aproximado del personal actual de la empresa que corresponde a titulados universitarios

Participación de titulados universitarios en la nómina	Chile	Colombia	México	Perú	Total muestra
0% del personal	1,9	6,4	1,9	7,4	4,6
Menos de 25% del personal	19,2	26,6	12,0	18,5	19,1
Entre 25% y 50% del personal	17,3	15,6	26,9	22,2	20,7
Entre 50% y 75% del personal	36,5	43,1	40,7	44,4	41,4
El 100% del personal	25,0	8,3	18,5	7,4	14,2

Nota. Elaboración propia.

La tabla 8 muestra las áreas de conocimiento más demandadas por los empleadores que han contratado alguna vez graduados de educación superior. Para el total de la muestra, se destaca el área de ingeniería y profesiones afines, con 45,7% de encuestados que manifiestan contratar profesionales de esta área con frecuencia. Le sigue el área de educación comercial y administración con 43,7%, ciencias sociales y del comportamiento con 25,7%, informática con 22,8% y derecho con 19,3%. Estos resultados evidencian la relevancia que tienen carreras como educación comercial y administración e informática para cualquier tipo de empresa, pues estas son áreas comunes que no dependen de la razón social de la firma.

Las carreras menos demandadas por las empresas pertenecen principalmente al sector servicios: personales, de seguridad, sociales y de transportes. En el último lugar, se encuentra también el área de veterinaria, lo cual es predecible, pues la mayoría de estos profesionales trabajan por cuenta propia y existen pocas empresas que puedan necesitar empleados con esta calificación.

Por países, se observa que en Colombia y México las cinco áreas más demandadas son las mismas que para el total general; se resalta el porcentaje de demanda de las carreras de ingeniería y afines en Colombia, que asciende a 59,2%. Por otra parte, en Chile y Perú se mantienen la mayoría de estas, con la diferencia de que en Chile la quinta opción más contratada es la categoría de "Formación de personal docente y ciencias de la educación", mientras que en Perú la quinta área más contratada es "Arquitectura y construcción".

Otra diferencia notoria por países es el mayor porcentaje de contratación en Colombia de profesionales de las áreas de artes, protección del medio ambiente y agricultura, silvicultura y pesca. Así como México tiene la mayor demanda en las áreas de medicina y formación de personal docente y ciencias de la educación.

Tabla 8. Áreas de conocimiento más habituales a las que pertenecen o han pertenecido los titulados universitarios empleados

Área	Porcentaje de respuestas afirmativas				
	Total muestra	Chile	Colombia	México	Perú
Ingeniería y profesiones afines	45,7	31,4	59,2	40,2	44,0
Educación comercial y administración ¹	43,7	45,1	35,0	41,1	66,0
Ciencias sociales y del comportamiento ²	25,7	23,5	27,2	29,9	16,0
Informática	22,8	23,5	24,7	21,5	22,0
Derecho	19,3	9,8	18,5	23,4	22,0
Formación de personal docente y ciencias de la educación	16,4	19,6	15,5	21,5	4,0
Industria y producción ³	13,5	7,8	9,7	19,6	14,0
Artes ⁴	11,9	7,8	19,4	10,3	4,0
Arquitectura y construcción	10,9	11,8	12,6	4,7	20,0
Protección del medio ambiente	10,0	7,8	15,5	6,5	8,0
Humanidades ⁵	9,3	9,8	8,7	10,3	8,0
Periodismo e información	9,0	9,8	9,7	4,7	16,0
Ciencias de la vida ⁶	8,7	9,8	13,6	5,6	4,0
Matemáticas y estadística	8,7	5,9	10,7	9,4	6,0
Medicina ⁷	8,0	11,8	4,9	12,2	2,0
Agricultura, silvicultura y pesca	6,4	5,9	13,6	0,9	4,0
Ciencias físicas ⁸	6,4	7,8	8,7	6,5	0,0
Servicios personales ⁹	5,1	3,9	2,9	7,5	6,0
Servicios de seguridad ¹⁰	5,1	3,9	2,9	7,5	6,0
Servicios sociales	5,1	9,8	4,9	3,7	4,0
Servicios de transporte ¹¹	1,9	0,0	3,9	0,9	2,0
Veterinaria	1,9	3,9	2,9	0,9	0,0

1. Contabilidad, gestión financiera, auditorías, etc.
2. Economía, ciencias políticas, sociología, psicología, etc.
3. Alimentación y bebidas, textiles, minería, etc.
4. Dibujo, pintura, espectáculo, música, danza, etc.
5. Religión, lenguas extranjeras, traducción, filosofía, etc.
6. Biología, botánica, etc., excepto medicina y veterinaria
7. Medicina, enfermería, farmacia, etc.
8. Astronomía, física, química, meteorología, etc.
9. Hostelería y restaurantes, viajes y turismo, servicios cosméticos, lavandería, etc.
10. Criminología, prevención de riesgos, etc.
11. Oficiales de marina, tripulación de aviones, transporte ferroviario, etc.

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 9, se observa que más de la mitad (53,09%) de los encuestados indica que los titulados universitarios contratados no provienen de las IES socias del proyecto. El 27,0% contrata egresados de la Universidad Autónoma del Noreste de México, el 23,2% de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Colombia, y el 10,3% de la Universidad César Vallejo de Perú. Las demás IES de la Alianza del Pacífico tienen una representación inferior al 10% en esta muestra.

Tabla 9. IES a la que pertenecen o han pertenecido los titulados universitarios contratados (opción múltiple)

IES	% Sí
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	0,32
Corporación Universitaria Unitec	3,22
Instituto Profesional Providencia	1,29
Universidad Autónoma del Noreste	27,01
Universidad César Vallejo	10,29
Universidad Continental	2,89
Universidad de Antioquia	4,50
Universidad de Valparaíso	9,00
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	23,15
Otras	53,09

Nota. Elaboración propia.

Debido a la baja representación de las IES socias del proyecto Emple-AP en la muestra, los análisis se harán para el total de la muestra y por país, pero no se hará desagregación por IES. Además, los ejercicios posteriores se realizaron para el total de las empresas y para aquellos que contratan egresados de las IES de la Alianza del Pacífico, pero no se encontraron mayores diferencias entre estos dos grupos, por lo cual tampoco se hará diferenciación entre estas dos clasificaciones. La figura 1 es una muestra de la similitud de los resultados: la percepción de carencias formativas en los titulados universitarios no parece ser diferente entre los dos grupos. Así, alrededor del 53% de los empleadores encuentra carencias en dichos empleados.

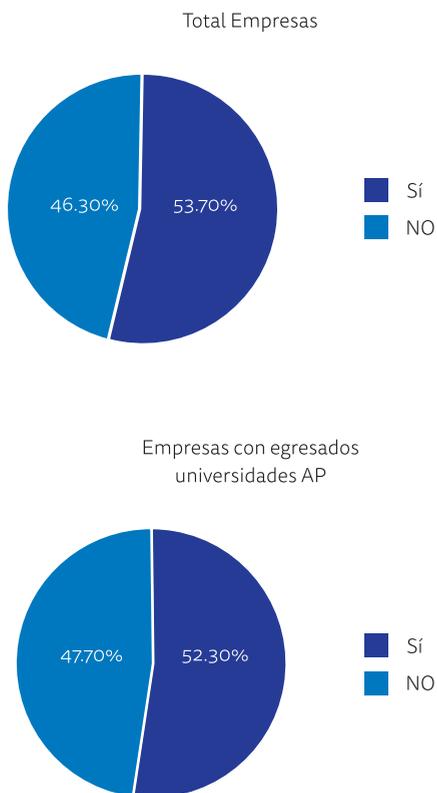
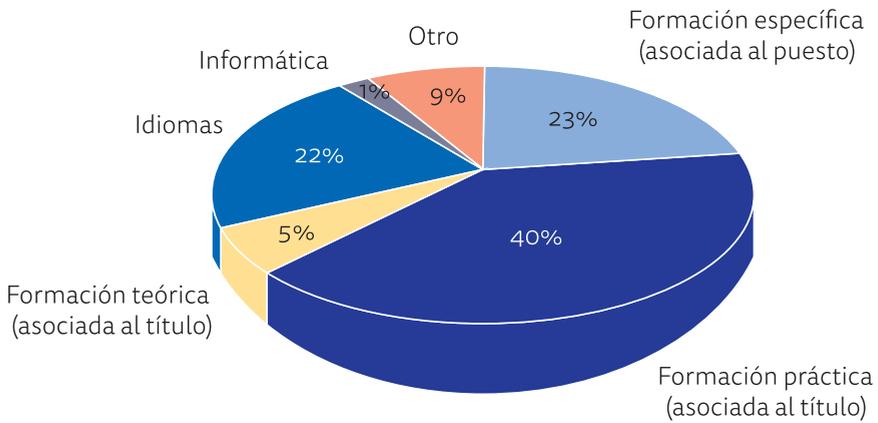


Figura 1. ¿Encuentra carencias formativas en los titulados universitarios que contrata o ha contratado?

Nota. Elaboración propia.

Respecto al tipo de carencias identificadas, el 40% de los empleadores que contratan egresados universitarios y perciben carencias formativas se refiere a falencias en la formación práctica, el 23 % a falencias en la formación específica (asociada al puesto) y el 22% a falencias en las habilidades para los idiomas (figura 2, panel A). Solo el 5% identifica carencias en la formación teórica y el 1% en habilidades de informática. Por su parte, el 9% observa carencias en otros aspectos, entre ellos las falencias en habilidades interpersonales, es decir, habilidades como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, negociación y toma de decisiones, entre otras.

A. Para el total de la muestra



B. Por país

Carencia formativa	Chile (%)	Colombia (%)	México (%)	Perú (%)
Formación específica (asociada al puesto)	20,0	26,6	22,2	16,7
Formación práctica (asociada al título)	28,0	35,9	40,7	58,3
Formación teórica (asociada al título)	8,0	7,8	3,7	0,0
Idiomas	16,0	25,0	24,1	16,7
Informática	0,0	0,0	1,9	4,2
Otro	28,0	4,7	7,4	4,2

Figura 2. Carencias formativas identificadas en los titulados universitarios con mayor frecuencia por los empleadores

Nota. Elaboración propia.

En Perú, un alto porcentaje de las carencias identificadas los encuentran en la formación práctica (58,3%). Este porcentaje es mucho mayor para este país que para los demás. Mientras tanto, ningún empleador peruano percibe falencias en la formación teórica. Por su parte, Colombia y Chile tienen el mayor porcentaje de empleadores que encuentran carencias en los idiomas y no registran carencias en informática.

Por otra parte, según los resultados obtenidos, el 60,2% de los empleadores consultados indica haber tenido estudiantes en prácticas empresariales/profesionales mediante algún convenio con instituciones de educación superior en los últimos dos años. Además, el 76,4% de ellos ha contratado posteriormente a estudiantes que han realizado prácticas profesionales en sus empresas. La satisfacción promedio de estos empleadores alcanza un buen nivel: 5,7 en una escala de 1 a 7, siendo esta satisfacción mayor en México (6,0) y en Chile (5,8), y un poco menor en Colombia (5,5) y en Perú (5,4).

A pesar de que estos resultados son en general positivos, existe todavía una distancia amplia entre la evaluación promedio de los empleadores y el máximo nivel de satisfacción, principalmente en los casos de Perú y Colombia, lo cual significa que podrían hallarse algunas falencias que requieren esfuerzos de parte de las instituciones universitarias para sacar el máximo provecho a esta experiencia en términos de empleabilidad.

3.3. Necesidades de contratación

En el segundo bloque del cuestionario, se requirió información a los empresarios sobre sus necesidades de contratación a mediano plazo. El 80,2% de los encuestados tiene pensado contratar profesionales universitarios en los próximos dos años. México es el país con mayor demanda, con 91,7% de respuestas afirmativas. En Perú el porcentaje es 83,3%, en Chile es de 75,0% y en Colombia es de 70,6%.

La distribución por áreas de la demanda futura de capital humano calificado no difiere mucho de la que se ha venido dando en los últimos años y que se expone en la tabla 10. Las cinco áreas más requeridas por los empleadores encuestados son: ingeniería y profesiones afines (46,9% de respuestas afirmativas), educación comercial y administración (43,1%), informática (23,9%), ciencias sociales y del comportamiento (23,1%), y derecho (16,2%). Los resultados por país también son muy similares a la demanda reportada para los últimos dos años.

Tabla 10. Necesidades de contratación de titulados universitarios por área de conocimiento

Área	Porcentaje de respuestas afirmativas				
	Total general	Chile	Colombia	México	Perú
Ingeniería y profesiones afines	46,9	38,5	67,5	39,4	35,6
Educación comercial y administración ¹	43,1	33,3	32,5	45,5	64,4
Informática	23,9	23,1	28,6	23,2	17,8
Ciencias sociales y del comportamiento ²	23,1	18,0	18,2	32,3	15,6
Derecho	16,2	7,7	9,1	24,2	17,8
Protección del medio ambiente	13,9	12,8	18,2	12,1	11,1
Arquitectura y construcción	13,5	12,8	11,7	9,1	26,7
Formación de personal docente y ciencias de la educación	13,5	12,8	10,4	19,2	6,7
Industria y producción ³	10,4	7,7	6,5	15,2	8,9
Artes ⁴	9,6	5,1	16,9	10,1	0,0
Ciencias de la vida ⁵	8,5	12,8	10,4	8,1	2,2
Matemáticas y estadística	8,5	2,6	11,7	11,1	2,2
Medicina ⁶	8,1	12,8	2,6	13,1	2,2
Humanidades ⁷	7,3	0,0	5,2	11,1	8,9
Servicios de seguridad ⁸	5,8	7,7	2,6	8,1	4,4
Periodismo e información	5,8	0,0	6,5	6,1	8,9
Servicios sociales	5,4	10,3	6,5	5,1	0,0
Servicios personales ⁹	4,6	0,0	3,9	6,1	6,7
Agricultura, silvicultura y pesca	4,2	7,7	10,4	0,0	0,0
Ciencias físicas ¹⁰	4,2	5,1	5,2	5,1	0,0
Servicios de transporte ¹¹	2,7	0,0	5,2	1,0	4,4
Veterinaria	1,9	2,6	5,2	0,0	0,0

1. Contabilidad, gestión financiera, auditorías, etc.
2. Economía, ciencias políticas, sociología, psicología, etc.
3. Alimentación y bebidas, textiles, minería, etc.
4. Dibujo, pintura, espectáculo, música, danza, etc.
5. Biología, botánica, etc., excepto medicina y veterinaria
6. Medicina, enfermería, farmacia, etc.
7. Religión, lenguas extranjeras, traducción, filosofía, etc.
8. Criminología, prevención de riesgos, etc.
9. Hostelería y restaurantes, viajes y turismo, servicios cosméticos, lavandería, etc.
10. Astronomía, física, química, meteorología, etc.
11. Oficiales de marina, tripulación de aviones, transporte ferroviario, etc.

Nota. Elaboración propia.

3.4. Proceso de selección

En cuanto al proceso de selección, los empresarios recurren a las herramientas tecnológicas como primera opción para la promoción y selección de profesionales universitarios. Así, el 41,5% acude a los portales de empleo especializados en internet y el 40,5% recurre a redes sociales y/o profesionales en internet. La recomendación de terceras personas, por su parte, es la tercera opción más escogida por los empleadores: 33,1%.

Se evidencia también la cada vez menor importancia que se le da a los medios tradicionales para encontrar empleo: los anuncios en prensa y otro medio de comunicación alcanzan solo el 10,3% de uso, en tanto que los servicios de empleo e intermediación de las IES tiene el 12,5% de uso.

Tabla 11. Fuentes de promoción y selección de personal más frecuentes para contratar titulados universitarios.

Fuente	Porcentaje de respuestas afirmativas				
	Total general	Chile	Colombia	México	Perú
Portales de empleo especializados en internet	41,5%	45,1%	53,4%	21,5%	56,0%
Redes sociales y/o profesionales en internet	40,8%	41,2%	37,9%	45,8%	36,0%
Recomendación/referencias de terceras personas	33,1%	41,2%	38,8%	29,9%	20,0%
Estudiantes en prácticas o becas en la empresa	20,3%	23,5%	11,7%	30,8%	12,0%
Anuncios en la propia empresa	18,3%	25,5%	17,5%	8,4%	34,0%
Promoción interna	18,0%	15,7%	17,5%	26,2%	4,0%
Servicios de empleo e intermediación de las universidades	12,5%	17,7%	13,6%	12,2%	6,0%
Anuncios en prensa u otro medio de comunicación	10,3%	15,7%	5,8%	12,2%	10,0%
Agencias de servicio público de empleo	9,7%	7,8%	20,4%	4,7%	0,0%
Oferta pública de empleo (oposiciones)	9,0%	9,8%	12,6%	6,5%	6,0%
Empresas de selección de personal	7,7%	9,8%	5,8%	4,7%	16,0%
Autocandidaturas	7,7%	5,9%	7,8%	11,2%	2,0%
Asociaciones empresariales, colegios profesionales, etc.	4,2%	2,0%	2,9%	6,5%	4,0%
Employer branding and inbound recruiting	3,5%	2,0%	4,9%	2,8%	4,0%
Otro	3,5%	2,0%	1,9%	5,6%	4,0%
Beca de organismos públicos/universidad/becas de investigación	2,3%	2,0%	1,0%	3,7%	2,0%
Otras empresas de intermediación privadas	1,3%	0,0%	1,9%	0,9%	2,0%
Empresas de trabajo temporal	1,0%	0,0%	1,9%	0,0%	2,0%

Nota. Elaboración propia.

Así mismo, las empresas de intermediación privadas y las empresas de trabajo temporal han perdido relevancia en la escogencia de trabajadores, y solo un mínimo de empleadores recurre a ellas para la selección de personal.

Por países, se observa que la mayoría de las opciones del top 5 registrado a nivel general se mantiene igual. No obstante, se resalta el alto porcentaje de empresas que en Colombia recurren a las agencias de servicio público (20,4%) y en Perú a las empresas de selección de personal (16,0%).

En cuanto a las habilidades requeridas por los empleadores, la figura 3 muestra el puntaje de valoración promedio que les dan los empleadores a diferentes aspectos para la contratación de graduados de educación superior. Dichos aspectos fueron puntuados de 1 a 7 (1: nada valorado y 7: muy valorado). El aspecto más valorado para contratar son las “competencias y habilidades genéricas demostradas por el candidato” con un puntaje de 6,1 y desviación estándar de 1,2, seguido de la “experiencia en el sector” con puntaje de 5,4 y desviación estándar de 1,6.

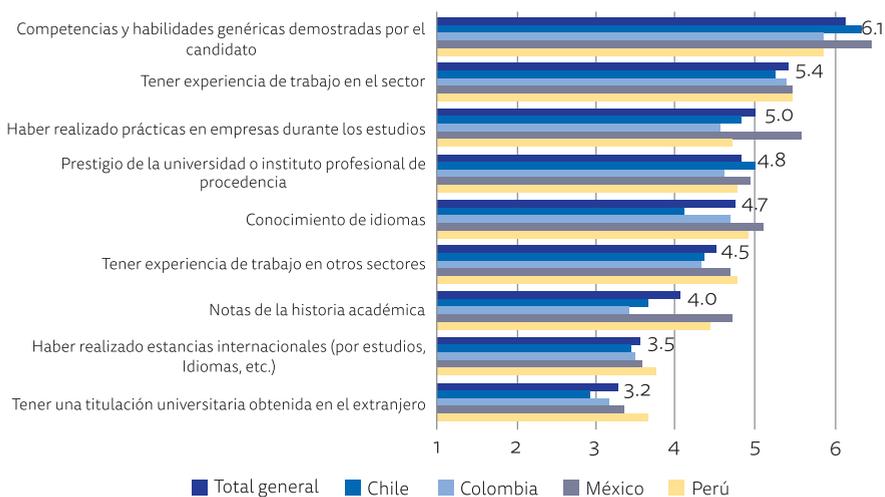


Figura 3. Aspectos más valorados a la hora de contratar a un titulado universitario (puntaje promedio)

Nota. Elaboración propia.

Sorpresivamente, el prestigio de la IES de procedencia y el conocimiento en idiomas tienen un nivel de importancia menor a 5; a su vez, las experiencias en el extranjero no son muy valoradas por los empleadores: las estancias internacionales tienen 3,5 puntos y la titulación obtenida en el extranjero tiene 3,2 puntos.

Por otra parte, se les preguntó a los empleadores si en los dos últimos años hubo vacantes que no pudieron ser cubiertas, y se obtuvo 32,4% de respuestas afirmativas. Este porcentaje es más alto en Colombia con 38,5%, seguido por México con 34,3%, Perú con 31,5% y Chile con 17,3%.

De este grupo de empleadores, el 41,0% sostiene que el principal motivo para no contratar la vacante requerida fue que el perfil solicitado no se encuentra en el mercado de trabajo, el 24,8% dice que la expectativa económica de los candidatos excede el presupuesto, el 15,2% señala que el tipo de contrato ofrecido no satisface las expectativas de los candidatos, otro 9,5% dice que los candidatos contaban con muy poca experiencia laboral y solo el 2,9% afirma que la ubicación del lugar de trabajo constituye una limitante para los candidatos. Por países, los resultados son muy similares (figura 4).

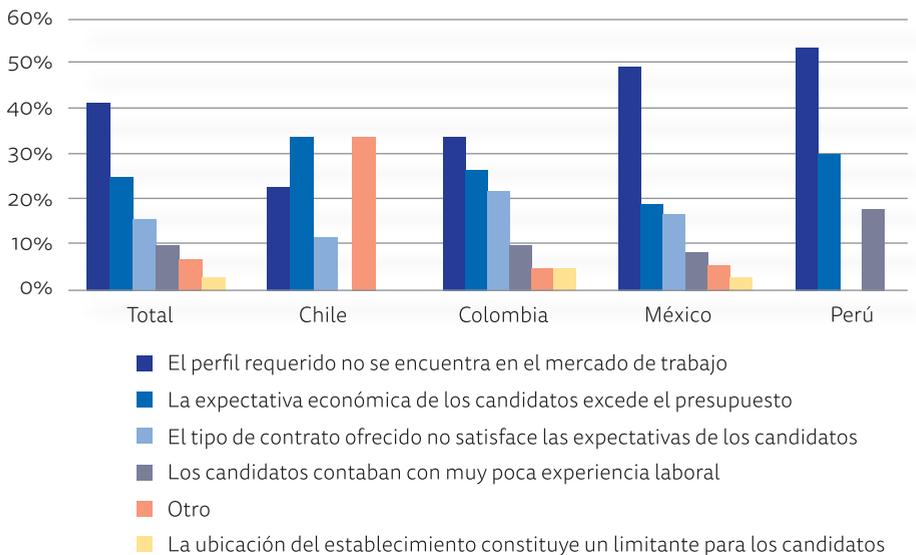


Figura 4. Principales motivos para que no se contrataran las vacantes requeridas

Nota. Elaboración propia.

3.5. Capacitación de los titulados

En el bloque relativo a la capacitación de los titulados, se les preguntó a los empleadores de forma detallada su satisfacción con las habilidades y competencias demostradas por los graduados universitarios contratados en sus organizaciones. Para esto, se les pidió a los informantes que calificaran las habilidades socioemocionales, cognitivas y académicas mostradas por los egresados, en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho).

Respecto a las competencias y habilidades socioemocionales (figura 5), ninguna habilidad alcanza una puntuación promedio mayor o igual a 6 (satisfecho), siendo la de menor calificación la “Capacidad crítica y autocrítica” (5,4 promedio). La de mayor calificación es la “Capacidad para trabajar en equipo” (5,9 promedio), en la que se resalta el puntaje obtenido por los titulados universitarios contratados en Chile (6,1) y México (6,0). Un hecho importante a resaltar es que los graduados de Colombia reciben la menor calificación promedio en todas las competencias y habilidades socioemocionales. Mientras que en México y Perú se encuentran los mejores puntajes (5,8 promedio).



Figura 5. Competencias y habilidades socioemocionales de los titulados universitarios (nivel promedio de satisfacción de los empleadores)

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a las competencias cognitivas, se destaca la puntuación de “Capacidad de aprender” con 6,1 promedio, mientras que las “Habilidades de investigación” son las peor puntuadas en este grupo de competencias, con 5,3 promedio, seguidas por la “Iniciativa y espíritu emprendedor” con 5,4 promedio (figura 6).

Colombia registra nuevamente los menores puntajes en las competencias cognitivas, con un promedio general de 5,5. Para este país, los valores más bajos se registraron en “Iniciativa y espíritu emprendedor” con 5,0 y en “Habilidades de investigación” con 5,1, mientras que en “Capacidad de aprender” se llegó a 6,0.

Los titulados universitarios contratados en Chile y en Perú obtienen una puntuación promedio de 5,7. Mientras que en Perú las habilidades evaluadas están entre 5,4 y 5,8, en Chile la mayor puntuación se obtiene en la “Capacidad de aprender” (6,2) y la menor se obtiene en “Habilidades de investigación” (5,2).

Por su parte, en México se registra el mayor puntaje (5,8), y se destacan la “Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones” y la “Capacidad de aprender” con una puntuación de 6,1 en cada uno.



Figura 6. Competencias y habilidades cognitivas de los titulados universitarios (nivel promedio de satisfacción de los empleadores)

Nota. Elaboración propia.



Figura 7. Competencias y habilidades académicas de los titulados universitarios (nivel promedio de satisfacción de los empleadores)

Nota. Elaboración propia.

Por último, las competencias académicas obtienen una baja calificación también: ninguna llega a una calificación promedio de 6. La más cercana a este nivel es el “Dominio de los conceptos básicos de la profesión” (5,9), con puntajes destacados en Chile (6,0) y México (5,9). La habilidad de menor puntuación en esta categoría y en general es la “Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros”, con un puntaje de 4,7; Chile y Colombia registran los puntajes más bajos con 4,3 y 4,4, respectivamente.

El país con la mayor puntuación promedio en todas las habilidades académicas es México (5,7), seguido por Perú (5,6), Chile (5,5) y Colombia (5,3).

3.6. Colaboración con la IES

Según los resultados de este bloque de preguntas, el 80% de los encuestados desearía incrementar la relación de la empresa con la IES. Este porcentaje es particularmente alto en México con 90,7%, seguido por Colombia con 78,9%, Perú con 72,2% y Chile 69,2%.

La figura 8 muestra que al 58% de los encuestados le interesaría incrementar la relación con las IES mediante el acogimiento de estudiantes en prácticas y al 47% mediante la contratación de recién titulados a través de las bolsas de trabajo de las IES. Tanto la participación en foros y conferencias como la realización de convenios de colaboración en investigación y/o utilización

de servicios técnicos fueron seleccionadas por el 45% de este grupo de informantes, y el 42% manifiesta estar interesado en la colaboración para la elaboración de los planes de estudio.

Por último, se les pidió a los empleadores que puntuaran de 1 (mínimo) a 7 (máximo) el grado en que las IES responden a las necesidades de la sociedad: hubo un puntaje de 5,2 para el total de empleadores, y de 5,4 para los empleadores que contratan egresados de las IES socias de la Alianza del Pacífico. En Colombia, este puntaje es de 4,8, en Perú es de 5,0, en Chile es de 5,3 y en México es de 5,8.

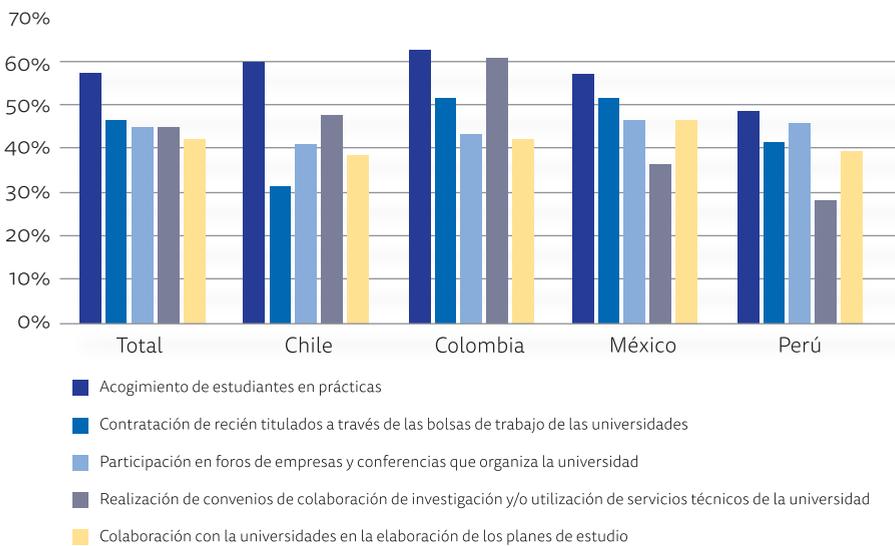


Figura 8. Actividades predilectas de los empleadores para incrementar su relación con las IES

Nota. Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La encuesta a los empleadores realizada por las IES pertenecientes al proyecto Emple-AP ha servido para tener una visión general de la percepción de los empleadores sobre las competencias de graduados de las IES socias de la Alianza del pacífico.

La mayor cantidad de respuestas que se obtuvieron de los empleadores proviene de microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas (con menos de 200 trabajadores), y muchas son del sector privado. La mayor proporción de empresas pertenece a la rama relacionada con actividades profesionales, científicas y técnicas, y al sector de la educación.

Un porcentaje alto de empresarios indica que contratan egresados universitarios y las áreas del conocimiento más demandadas son: ingeniería y profesiones afines, educación comercial y administración, y ciencias sociales y del comportamiento. Estos egresados representan más del 50% de los empleados de las empresas.

Los empleadores percibieron que los egresados tienen carencias formativas en la formación práctica asociada al título universitario, en la formación específica asociada al puesto de trabajo y en los idiomas. Por su parte, perciben que los egresados tienen buen nivel de desempeño en las competencias específicas profesionales y se puede afirmar que el desempeño del egresado responde a su perfil de formación. Así, las IES están formando profesionales capaces de cubrir las expectativas de los empleadores, respondiendo a las necesidades del medio.

Las competencias analizadas se clasificaron como fortalezas percibidas por los empleadores, y las que están más cerca de cubrir las expectativas son: competencias y habilidades genéricas demostradas por el candidato, tener experiencia de trabajo en el sector y haber realizado prácticas empresariales durante los estudios.

En cuanto a las habilidades con las que los empleadores se sienten más satisfechos, se destacan:

- Habilidades socioemocionales: Capacidad para trabajar en equipo, solucionar problemas y lograr resultados, y habilidad para las relaciones interpersonales y de negociación.
- Habilidades cognitivas: Capacidad de aprender, capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y capacidad de aplicar conocimientos en la práctica.
- Habilidades académicas: Dominio de los conocimientos básicos de la profesión, capacidad para utilizar herramientas informáticas y capacidad para tomar decisiones.

La limitación más importante en el estudio fue la baja tasa de respuesta de los empleadores; muchas empresas mostraron algún grado de recelo al diligenciamiento de la encuesta, debido a la falta de tiempo de los encargados de gestión humana. Además, no se tuvo una muestra representativa de empresas que habían contratado egresados de las IES socias del proyecto, con lo cual se limitó el análisis específico para las IES.

5. REFERENCIAS

Banco de la República de Colombia. (2019). *PIB a precios constantes por ramas de actividad*. <https://www.banrep.gov.co/en/node/34367>

Eurostat. (2016). Número de estudiantes de educación terciaria por nivel y sexo 2016. <https://cutt.ly/WmAMKMj>

Instituto de Estadística de la Unesco (UIS). (2013). *Clasificación Internacional normalizada de la Educación, CINE 2011*. Unesco-UIS. <https://cutt.ly/qmAolgA>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEG). (2015). *Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica*. <https://cutt.ly/SmA100e>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEI). (2021). Principales indicadores macroeconómicos 2007-2021. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2019). Producto Interior Bruto Trimestral. <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>

OECD Library. (2002). *Frascati Manual 2002. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*. OECD Publications.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015). *Manual operativo CINE 2011. Directrices para clasificar programas nacionales de educación y certificaciones relacionadas*. Unesco-UIS. <https://cutt.ly/ImAowJF>

Oficina Económica y Comercial de España en Santiago de Chile (2018). *Informe económico y comercial*. <https://cutt.ly/pmA11oD>



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



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo