

III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy, 2014.

Un instrumento de gestión institucional para universidades: potencialidad para su desarrollo interno y con el contexto.

Silva, Gabriel.

Cita:

Silva, Gabriel (2014). *Un instrumento de gestión institucional para universidades: potencialidad para su desarrollo interno y con el contexto. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/56>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eXuy/tbq>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.

UN INSTRUMENTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA UNIVERSIDADES: POTENCIALIDAD PARA SU DESARROLLO INTERNO Y CON EL CONTEXTO.

Gabriel H. Silva (Facultad Regional Santa Fe, UTN –
Facultad de Cs. Económicas, UNL –
Facultad de Cs. de la Gestión, UADER)
ghsilva@fce.unl.edu.ar

Introducción

Durante los últimos años, han trabajado diversos equipos de investigación que han abordado temáticas con eje en la Economía de la Educación, desarrolladas en el ámbito de la ciudad de Santa Fe y su zona de mayor influencia. Se supone que dichos trabajos han aportado a la clarificación conceptual de variables y a la operatividad de las mismas, así como a la posibilidad de modelizar actividades y gestiones en la educación superior. Y si sus premisas han sido aplicadas por las universidades y/o institutos, bien podrían conocerse los impactos de sus decisiones sobre la región en la que abrevan.

En rigor, se mostrará aquí un extracto de dichos trabajos, priorizando de sus tópicos aquellos orientados al vínculo Educación Superior – Mercado Laboral. Se parte de un breve posicionamiento conceptual, se continúa por diseño de un instrumento de captación de dicha relación y su posible aplicación al seno de universidades, finalizando con una aproximación a una herramienta de captación de datos mediante indicadores seleccionados. A estos efectos, las indagaciones toman como base lo desarrollado en tres universidades del área santafesina: Católica de Santa Fe (UCSF), Tecnológica Nacional (UTN) y la Nacional del Litoral (UNL).

Fundamentos y características

Todo lo que pueda hacerse para el acercamiento entre los mercados educativos y laborales, no será suficiente frente a la omnipresente meta de un pleno empleo y a la necesidad interior de todo graduado de ejercer su profesión y vivir de ello con dignidad. Si a esto sumamos la posibilidad de que la oferta educativa pueda anticiparse (en cantidad y especificidad) a una demanda regional, el análisis de estos temas resulta doblemente loable y productiva.

Así, en principio se requiere una base objetivable en términos horizontales (que permita la comparación entre organizaciones) y temporales (lo que permita comparación a lo largo de una serie), cuestión nada fácil en ámbitos académicos y menos aún en niveles

terciarios y universitarios. Las razones de estas dificultades son varias, pero derivan esencialmente de la multiplicidad de fuentes tanto de ingresos como de egresos de fondos.

En rigor, y apoyados en lo anterior, las indagaciones han transitado un camino de doble vía:

- Explorar las características y aplicabilidad de un “Presupuesto Participativo Integral” (en adelante, PPI).
- Avanzar en el diseño de un sistema de indicadores cuali-cuantitativos que auxilien al diagnóstico de una situación presente, orientando también a autoridades y decisores en la toma de decisiones académicas, investigativas y/o extensionales.

Complementariamente, el trabajo presenta estrecha correspondencia con el marco del evento, tanto por el intento de sistematización, obtención y difusión de datos regionales sobre mercados laborales, como por sus potenciales aportes a las políticas adecuadas.

Estas razones condujeron a abreviar en las universidades con sede en la ciudad de Santa Fe, y por variados fundamentos: en la UCSF, por el trabajo de campo oportunamente desplegado; en la UTN, por encabezar el esfuerzo de diseño y aplicación del instrumento presupuestario y de indicadores relevantes; y en la UNL, por alojar a uno de sus órganos de asiento representativo del SIMEL.

Con todo, se presenta una síntesis de aspectos e instrumentos de carácter complementario, mediante los que las universidades (o institutos terciarios) con asiento en una región contarían con adecuada información, tendiente a la optimización del vínculo entre los mercados educativos y laborales.

Aspectos básicos

Abstrayéndonos de debates perimidos, vale interrogarnos a modo disparador: ¿el sector educativo debe formar perfiles profesionales sin condicionamientos, o debe procurar (y eventualmente asegurar) que el perfil de sus egresados acompañe los requerimientos del sector demandante de trabajo, o no necesariamente? En cualquier caso, esto equivale a determinar si el ámbito educativo debería ser el encargado de abastecer las demandas de trabajo regional en cantidad y calidad suficiente; o por el contrario, ello no tiene que conciliar con sus objetivos centrales. La disyuntiva pasa por “cargar” o no con dicha responsabilidad a las instituciones de educación formal, en su papel natural de formadores de conocimiento científico y aplicado.

Afirmar que la formación de una persona pueda no relacionarse con el ámbito productivo u organizacional en el cual está inserta es utópico. Además, adjudicaría falta de capacidad en los demandantes de profesionales para contribuir a perfiles de formación. El sistema educativo superior quedaría “cercado” al punto de tornarlo insostenible frente a un presente complejo y cambiante.

Así, ya es obvio que un objetivo troncal del sistema educativo es brindar una fuerza de trabajo apta para el desarrollo individual y colectivo, como única posibilidad de dignificar al individuo y de mejorar el bienestar de generaciones actuales y futuras. De este modo, el planteo se reduce a cuánto deberían “alinearse” los conocimientos impartidos a los requeridos por el mercado laboral, o no.

Un caso empírico

Al efecto, se persiguió detectar los principales puntos de contacto o de lejanía entre la demanda y la oferta de graduados en Ciencias Económicas, en la región santafesina. Para precisar las cualidades “demandadas” se relevaron 3 categorías conceptuales: conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por parte de organizaciones privadas y públicas (seleccionadas con base en criterios específicos). Y para derivar las cualidades “ofrecidas” por parte de las universidades locales, se relevaron los perfiles profesionales.

Aspectos Metodológicos

El examen consistió en el análisis de “casos en profundidad”. La captación de la “demanda”, consiste en las empresas industriales, comerciales y de servicios, y de todos los tipos societales), así como en el sector público (provincial y municipal), y fue estimada por vía de 2 fuentes principales:

- Análisis de documentación de empresas y entes públicos seleccionados.
- Cuestionarios y entrevistas en profundidad a informantes calificados de esas organizaciones (trabajo de campo).

El “producto” y la “oferta”, por vía de:

- Cuestionarios y entrevistas en profundidad a profesionales.
- Análisis de documentos en ambas universidades regionales.
- Cuestionarios y entrevistas en profundidad a docentes y directivos (trabajo de campo).

Análisis

Los principales hallazgos obtenidos de las organizaciones que componen la demanda laboral, fueron:

- No se considera importante la universidad formadora del profesional, ni entre las santafesinas ni entre la “extra - regionales”.
- Entre las terminalidades, la única identificada sin ambigüedades es la de Contador Público.¹
- En cuanto a las otras carreras, la Licenciatura en Economía fue interpretada con alcances superiores, y supuestamente orientada a problemas macroeconómicos. Y la Licenciatura en Administración fue vista con mayor utilidad a grandes organizaciones y no para el promedio de los consultados (autocalificado sin excepciones como PyME). Complementariamente, los empresarios son conscientes de la necesidad de tareas de gestión y comercialización, pero juzgan que un contador es capaz de cumplirlas, además de sus incumbencias conocidas.
- Frente a terminalidades (como Lic. en Cooperativas, Estadística u otras), predominó un total desconocimiento.
- Se desprende otro elemento a citar: ningún directivo se consideró digno de incidir en el perfil profesional, desligando dicha responsabilidad en el sector educativo.
- No obstante, un alto porcentaje reconoció haber impartido cursos complementarios a profesionales ligados a sus firmas.²
- En cuanto a las habilidades, los principales requerimientos pasaron por la informática y el inglés (y me mucha menor medida, el portugués) Y entre las actitudes, la honestidad, la capacidad de liderazgo y de delegación.
- Finalmente, el sector público no mostró premisas claras, pero entre los requisitos destacaron: el conocimiento de normativas y procesos, confección de presupuestos y la capacidad de control.
- No se advirtieron preferencias por sexo ni discriminación alguna, aunque en algunos casos la tarea coincidía con preeminencia de profesionales jóvenes; y en otros, se advirtió una incoherencia entre pretensiones de baja edad y dilatada experiencia.

¹ Incluso los consultados no vislumbraron diferencias entre dicho título y el de “Ciencias Económicas”

² Al punto de considerarse soberanamente libres al respecto.



De la oferta laboral, pudo derivarse:

- Alumnos, graduados y también empresarios, establecieron marcadas diferencias entre universidades públicas y privadas, a favor o en contra de alguna de ellas, según la variable que se considere.
- A pesar de que todo sistema universitario promueve el vínculo estudiado aquí, persisten contrasentidos al estudiar fines y medios: las estructuras y sistemas siguen siendo rígidos, los contenidos de las materias en muchos casos no muestran cambios sustanciales, los métodos de enseñanza no incorporan nuevas tecnologías de comunicación en medida suficiente e integrada, y los planteles docentes muestran enormes disparidades entre su número, cualidades, cargos y dedicaciones.
- El método de enseñanza - aprendizaje mayoritariamente empleado es tradicional, con abundante exposición docente y pasividad estudiantil, poco tiempo para organizar debates y discusiones, escaso aliento a lecturas adicionales, mantenimiento de la “cultura del apunte”, virtual ausencia de trabajos grupales e interdisciplinarios y escaso uso NTIC.
- Desconexión entre materias y entre profesores de una misma área temática. Los intentos institucionales para alentar esto son – en el mejor de los casos – insuficientes.
- También se nota escaso contacto entre las teorías impartidas y el mundo exterior.
- Hay disparidad en la “asistencia docente” por grupo de materias.³
- Se advierte poca flexibilidad en planes y programas, y la existencia de materias “optativas” o “electivas” no resultan suficientes al respecto.

Conclusiones preliminares

La extensión del trabajo solo permite algunas descripciones. Por el lado de las empresas y sector público regional, sobresalieron las siguientes cuestiones:

- Se demandan perfiles algo distanciados de las necesidades laborales, y en ocasiones alejados de sus incumbencias reconocidas.

³ La expresión deriva del ajuste metodológico del trabajo de base, para homogeneizar los regímenes docentes en universidades públicas y privadas, y poder compararlos.



- Se sobrestima el alcance de cursos, seminarios y demás capacitaciones sobre la productividad laboral, a menudo tampoco mensurada.
- Se notó una alta correlación positiva entre la magnitud de la empresa y las capacitaciones impartidas a su cargo.
- Una mayoría de profesionales consultados reconoce que efectúan tareas que no consideran “propias” de su profesión, o alejadas de sus capacidades o incumbencias. Con similar seguridad, manifestaron su creciente incertidumbre por la precariedad laboral, tanto de ellos como del personal de las empresas en las que operan.

Por el lado de las universidades, puede mencionarse que:

- En cuanto a la formación del perfil de los graduados, se advierte que las áreas temáticas (entendidas como grupo de materias afines) muestran enormes disparidades en cuanto a la asistencia docente, o sea: a la cantidad de docentes por alumnos y dedicaciones de los mismos.
- Del mismo modo, la coordinación académica observada es escasa, cuando no inexistente. El cuerpo docente realiza básicamente tareas de dictado de clases, y en su mayoría solo tangencialmente actividades de investigación y/o extensión.

De todo, se extrajeron las siguientes sugerencias operativas para los sectores involucrados. En este sentido, a los sectores demandantes de mano de obra, puede decirseles que:

1. Establezcan requisitos precisos y específicos, y no caer en solicitudes confusas y plagadas de sobrecalificaciones.
2. Muestren una mayor apertura y espíritu de análisis conjunto entre las empresas y los restantes sectores comunitarios, en particular, con el educativo y el estatal, de modo de dar chances al “ajuste” de las demandas a las ofertas, o viceversa.⁴
3. A mediano plazo, generen el hábito de visualizar al sector educativo regional como a un aliado, tanto para el diagnóstico como para la solución de sus problemas.

Y al sector educativo superior, puede detallársele muchas cuestiones a rever. Sin embargo, todo puede resumirse en una sola cuestión: la trascendencia de no generar un perfil profesional “de escritorio”, sino de emprender un esfuerzo de articulación y coordinación permanente entre la instrucción formal y las demandas de empresas y gobiernos.

⁴ Esto no implica en absoluto sometimiento de un sector frente al otro. Por el contrario, solo tiene que ver con el efecto que esta cercanía tendría sobre el nivel de empleo, la previsibilidad laboral y el desarrollo regional.

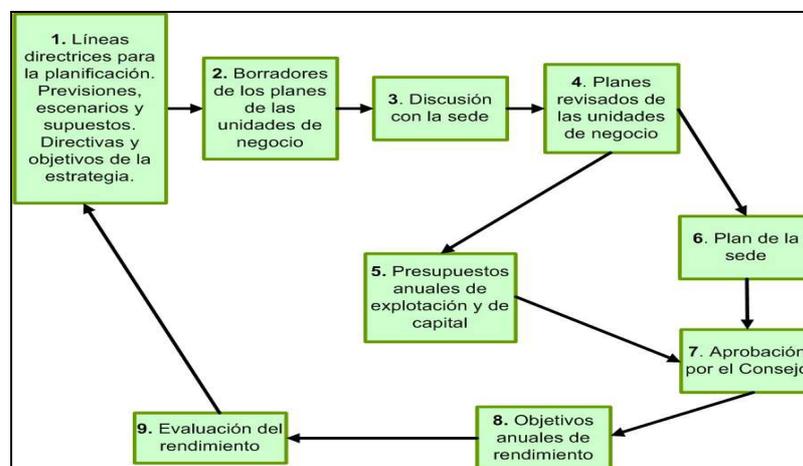
A este efecto, se expone los dos instrumentos esbozados a continuación.

Un presupuesto participativo

Asumiendo que todo presupuesto es la expresión numérica de una planeación – lo que no por obvio reduce su trascendencia –, se permite prever con racionalidad las decisiones a tomar en atención a los recursos y las metas establecidas, de manera de intentar las transformaciones pretendidas de modo ordenado. En rigor, toda entidad u organización requerirá de estrategias, políticas, tácticas, programas y tantos otros niveles de definiciones como se juzgue adecuado, y máxime al tratarse de una organización pública (en la mayoría de casos) y sin fines de lucro.

Ergo: allí donde la magnitud de beneficios no es una meta ni está definida, y donde no se dispone de información ni de procesos formales relacionados al desempeño del servicio educativo, siempre dificulta la ejecución de procesos de control de gestión.

Al efecto, se considera el “Ciclo de Planificación Estratégica” planteado por Gerry Johnson,⁵ que plantea la intervención de los Presupuestos en un marco de planificación estratégica.



Ciclo de Planificación Estratégica

⁵ Johnson, Gerry (2006): Dirección Estratégica

Las instituciones educativas no suelen contar con una herramienta de gestión integral que avance hacia las metas trazadas adaptándose a las peculiaridades de cada centro, facultad, departamento u otro núcleo decisional.

Lejos de arribar a su concreción, algunos proyectos se orientaron a brindar propuestas para obtener un método de la clásica secuencia en la presupuestación y ejecución:

Planificación – Organización – Dirección – Control

Huelga decir que todo esto debe enmarcarse en la aplicabilidad de la herramienta para ámbitos educativos. Pero como sabemos, la realidad dista suficientemente de esto. Comenzando por las fuentes de recursos universitarios, se observa una diferencia sustancial en su principal partida: mientras que los entes públicos reciben su mayor aporte del Tesoro Nacional, los privados los obtienen de sus matrículas o cuotas. Ahora, en cuanto a las universidades estatales, a esas transferencias de fondos se suman otras como: SAT, SET, donaciones, etc., además del aporte de otras entidades vinculadas (que suelen tomar el formato de Asociaciones, Equipos de Trabajo, Fundaciones, etc.), con variada composición jurídica y de autarquía.

En cualquier caso, no suelen mostrarse conceptualmente unificadas, y son de difícil identificación y cuantía.

Y por el lado de las partidas de gastos, la cosa no funciona nada mejor. Primero, porque las asignaciones suelen seguir criterios no uniformes, o simplemente desconocidos. Segundo, porque el modelo más habitual conjuga la postura “histórica-negociada”, con base en el aumento recurrente de presupuestos anteriores, no exenta de la capacidad de presión de la persona u organización destinataria.

Aquí se observan transferencias presupuestarias automáticas, junto al uso de mecanismos suplementarios como a) recursos públicos adicionales; b) recursos de origen privado, por ejemplo: aranceles, donaciones, contratos varios o venta de servicios; y c) obtención de recursos públicos o privados vía la cooperación internacional.

Este modelo negociado ha recibido rigurosas y fundadas críticas porque no tiene capacidad de incorporar incentivos, ya sea dirigidos a mejorar la eficiencia interna o la calidad a sus actividades y procesos. Se considera que “... la negociación por vía del proceso político, tiende a imprimir a la relación entre el Estado y las instituciones un carácter de relación de fuerza, negociación y presión corporativas, limitando la independencia de las instituciones

públicas y la necesaria transparencia que debieran tener los procesos de apropiación de recursos públicos”.⁶

Por último, no puede faltar el mix de afectaciones por causa de ambos criterios en simultáneo. La particularidad es que esto puede seguir una proporción “cincuenta y cincuenta”, pero al año siguiente ser “setenta y treinta”, sin mediar fundamento alguno.

Así, no suelen ser frecuentes otros modelos de asignaciones por insumos, calidad o resultados.

Sin embargo, vale decir que esto no atañe solo a Argentina. Regionalmente se observa que prevalece el modelo de asignaciones de fondos por partidas específicas, destacando entre los países que más lo utilizan más son: Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, México y Uruguay. Complementariamente, en la mayoría de los casos la significancia de ítems como venta de servicios, colegiaturas e ingresos sobre patrimonio, son poco significativos en la estructura de los gastos.

Del mismo modo, tampoco resaltan regionalmente los sistemas de incentivos financieros. Y aunque de manera poco significativa sobre el total, resalta el esquema de productividad de la investigación (publicaciones, patentes de invención, innovaciones, etc.), el cual está presente en Argentina, Brasil, Cuba, México, Uruguay, Venezuela, y Chile. Por último, también corresponde citar la existencia de instituciones que apoyan actividades de investigación y postgrados, con peso peso, como: CONICET en nuestro país, CNPq y CAPES en Brasil, COLCIENCIAS en Colombia, y FONACIT en Venezuela. Complementariamente, también en algunas naciones existen fondos competitivos orientados a mejorar la calidad la educación superior, como: FOMEC en Argentina, FOMES en México, o MECESUP en Chile.

En este sentido, el trabajo está en su fase primaria de aplicación y por ende al aguardo de sus primeros resultados. De todos modos, su consideración obedece a que este esquema facilitaría el implante de elementos de medición, destacando la herramienta que sigue a continuación.

Una matriz de indicadores

Asumiendo que en toda organización para tomar decisiones es preferible una estimación (aún perfectible) que la arbitrariedad, se ha diseñado un grupo de índices o ratios, a efectos de definir metas, monitorear el proceso y medir resultados. Y si se trata de entes

⁶ CARMEN GARCÍA GUADILLA – “Financiamiento de la educación superior en América Latina” Sociologías, Porto Alegre, año 9, n° 17, jan./jun. 2007, p. 50-101

educativos de nivel superior – más allá de su ausencia de objetivos de lucro –, el tema adquiere total relevancia.

En este marco, un equipo de investigación exploró vastas fuentes vinculadas a la temática de indicadores en el sistema educativo, diseñando para esta oportunidad una propuesta con base inicial en el Sistema de Acreditación Regional de Carreras Universitarias (ARCU-SUR), a efectos de una clasificación matricial bajo el esquema que sigue. Las variables e indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, se agrupan partiendo de 4 Dimensiones:

- 1°.- Contexto Institucional
- 2°.- Proyecto Académico
- 3°.- Comunidad Universitaria
- 4°.- Infraestructura

Cada una de ellas presenta una apertura en “Componentes” y estos, a su vez, en “Criterios”, los que finalmente dan origen a los diversos “Indicadores”. En aras de ejemplificar esto, se presenta un extracto de indicadores seleccionados pertenecientes a los cuatro grandes ejes comentados.⁷

Primera Dimensión:		
CONTEXTO INSTITUCIONAL		
COMPONENTES	CRITERIOS	INDICADORES
Características institucionales	Ambiente académico: coexistencia de actividades de docencia, investigación y extensión	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos publicados como resultado de investigaciones incorporados como material de cátedra / año • Tiempo dedicado por la planta docente a docencia, investigación y extensión (en porcentaje)
	Misión, objetivos, planes de desarrollo institucional y de carreras: <ul style="list-style-type: none"> - Explícitos - Con metas - Aprobados por los órganos institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Si / No • Si / No • Si / No
Organización, gobierno y gestión	Procedimientos para la elección, selección, designación y evaluación de autoridades	• Si / No
	Previsiones presupuestarias y formas de asignación: explícitas e incluyendo todos los recursos	• Si / No
Sistema de evaluación del proceso de gestión	Existencia de información institucional y académica que permita los procesos de gestión: válida, accesible y actualizada	• Si / No
	Integrantes del plan de desarrollo:	

⁷ Con base en: Ambrosini, Carrera, Demonte y Silva (2012), op. cit.

	autoevaluación, mejora continua y planeamiento	
Políticas y programas de bienestar institucional	Existencia de programas de financiamiento de becas	<ul style="list-style-type: none"> • Si / No • % del total de alumnos con becas
	Existencia de programas de salud, locales de alimentación y servicios, áreas para deporte, cultura y otros	<ul style="list-style-type: none"> • Si / No • % del asistencia

Segunda Dimensión:

PROYECTO ACADÉMICO

COMPONENTES	CRITERIOS	INDICADORES
Planes de estudio	Correspondencia entre el perfil del egresado y el diseño del plan de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento del mercado laboral en términos de competencias requeridas
Procesos de enseñanza y aprendizaje	Coherencia de las actividades formativas con el perfil del egresado	<ul style="list-style-type: none"> • Asignaturas electivas con diferentes actividades
	Sistemas de evaluación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Diferentes métodos de evaluación (clásicos y nuevos / total)
Investigación y desarrollo	Relación entre actividades de investigación realizadas por los docentes y contenidos en los procesos de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de investigación incorporados en programas / Total de PI
	Participación de estudiantes en Proyectos de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes en PI / Total de PI
	Existencia de fuentes claras de financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento interno / Total de financiamiento • Financiamiento externo / Total de financiamiento
Extensión, vinculación y cooperación	Existencia de cursos de extensión cultural, actualización profesional permanente, programas de educación a distancia. Cursos de capacitación específica en cooperación formalizados en convenios con otras instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de horas en cursos / Cantidad total de horas de extensión

Tercera Dimensión:

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

COMPONENTES	CRITERIOS	INDICADORES
Estudiantes	Intervalos etarios de ingreso Regiones geográficas de ingreso	Cantidad de ingresantes (por intervalos – por regiones geográficas) / Cantidad de ingresantes totales
	Coherencia del desempeño académico de estudiantes con el proyecto académico	<ul style="list-style-type: none"> • Media aritmética, modo, DS, etc. del promedio de calificaciones obtenidas por los egresados comparados con las ideas del proyecto académico • Cantidad de aplazos / cantidad de exámenes (en una unidad de tiempo) • % de egresados por cohorte • N° de programas existentes
	Existencia de políticas de movilidad e intercambio	N° estudiantes enviados (recibidos) en intercambio / N° total de estudiantes
	Eficacia de ingreso	N° ingresantes / N° egresados secundarios de escuelas de la zona de influencia

	Eficiencia de graduación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de carrera / tiempo teórico de carrera • N° egresados de grado / N° ingresantes
	Potencialidad remunerativa profesional	Salario promedio de profesionales / salario promedio
Graduados	Existencia de mecanismos para la actualización, formación continua y perfeccionamiento de los graduados	Cantidad de cursos de actualización Cantidad de carreras de especialización; maestrías; doctorados
Docentes	Adecuado y suficiente para llevar adelante el proyecto académico: (número, formación de grado y posgrado, dedicación a la docencia, experiencia profesional y composición de los equipos docentes)	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad alumnos / cantidad de docentes (ponderados s/ dedicación) • Formación de posgrado específica: Si / No o en términos relativos
	Garantizar experiencia y producción en investigación y desarrollo de producciones académicas para el proyecto académico	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de investigadores categorizados / cantidad de docentes • Cantidad de PI acreditados
	Disponer de formación docente universitaria o brindar oportunidad para su formación	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de docentes con título docente de grado / cantidad de docentes • Oferta de carreras de formación docente a los docentes de la institución: Si / No
Personal de apoyo	Adecuado y suficiente en cantidad y distribución para cumplir efectivamente con las actividades relacionadas con el proyecto académico	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de personal de apoyo / cantidad total de estudiantes
	Estar calificado para las funciones o ser capacitado por la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Calificación: Si / No • Existencia de procesos: Si / No

Cuarta Dimensión:

INFRAESTRUCTURA

COMPONENTES	CRITERIOS	INDICADORES
Infraestructura física / edilicia	Determinación de estructura adecuada para el desarrollo de las funciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> • N° aulas / N° alumnos • N° instalaciones sanitarias / N° alumnos • m² dependencias docentes / N° alumnos • % de espacios acondicionados para altas y bajas temperaturas • % de iluminación natural • Espacios para investigación • Accesos para discapacitados • Espacios para estacionamiento de autos • Espacios culturales • Nivel de aislamiento sonoro de áreas críticas • Plan de mantenimiento edilicio y de equipos
Infraestructura logística	Modos de acceso a espacios por parte de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Control de acceso exterior al edificio • Señalización
Infraestructura informática	Existencia de sistemas informáticos adecuados / redes y conexiones	<ul style="list-style-type: none"> • N° computadoras / N° total de alumnos – docentes • Acceso Wi-Fi para alumnos y

		docentes desde dispositivos portátiles
	Aplicación en modalidades a distancia	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad a distancia en cursos de capacitación y actualización profesional
Biblioteca	Características dimensionales	<ul style="list-style-type: none"> • N° de ejemplares, materiales en otros soportes • Instalaciones para consulta / lectura • Aislamiento sonoro
	Actualidad del acervo bibliotecario	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a bases de datos • Mecanismos de selección y actualización del acervo bibliográfico
Instalaciones especiales	Espacios adecuados para los contenidos prácticos del proyecto académico	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones de apoyo • Laboratorios • Gabinetes • Uso exclusivo o compartido

Vale ampliar que este esquema fue completado para la UNL con base en información institucional, para el decanato 2003 – 2012, arrojando resultados absolutos y comparativos de valía.

Sobre este marco, pueden desarrollarse los ratios que se estimen convenientes a los fines comentados a lo largo de este ensayo. Así por ejemplo, puede intentarse mensurar: el tipo de perfil profesional, los rasgos temáticos más demandados en una región, el ajuste o desajuste entre lineamientos ofrecidos y demandados, etc.

De este modo, los ratios orientados al vínculo Educación – Trabajo, pueden integrarse cualquiera de las cuatro Dimensiones, pudiendo tomar variados formatos. Obviamente pueden ser muchos, donde los “clásicos” vinculan a docentes y alumnos, a la categorización de universidades, a la cantidad de publicaciones, a los costos por alumnos o graduados y tantos otros. Y si bien estos guarismos resultan altamente útiles a fines informativos y de gestión, la especificidad del vínculo Educación Superior – Mercado Laboral Regional obliga un intento ejemplificativo complementario. Veamos escuetamente algunos objetivos y sus ratios posibles:

- Un concepto de “Asistencia Docente” (citado a lo largo del texto), puede estar integrado por los ratios:

$$\frac{\text{Puntos Docentes}}{\text{N° de Alumnos por Materia}}$$

$$\frac{\text{Puntos Docentes por Área}}{\text{N° de Alumnos en Materias del Área}}$$

- Un concepto de “perfil de graduado”, podría intentarse por medio de:



Horas del Área Temática del Plan de Estudios

Horas Totales Teóricas de la Carrera

- Una aproximación al grado de “inserción laboral”, puede tenerse por:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Graduados Ocupados}}{N^{\circ} \text{ de Graduados por Período}}$$

- O una estimación del ajuste/desajuste entre perfiles (diferenciando las categorías de conocimientos, habilidades y actitudes, tal lo reseñado con anterioridad) puede intentarse mediante:

$$\frac{\text{Atributos Demandados (requeridos por empresas)}}{\text{Atributos Ofrecidos (impartidos por la universidad)}}$$

$$\frac{\text{Conocimientos Solicitados por Tipo (en \% del total)}}{\text{Conocimientos Generados (en \% del total, de acuerdo al Plan de Estudios)}}$$

$$\frac{\text{Brecha Educativa en el primer empleo}}{\text{Brecha Educativa en el segundo empleo}}$$

- Finalmente, puede haber interés en estimar la correlación entre el nivel educativo de una muestra de profesionales y sus salarios actuales:

$$\frac{\text{Nivel de Instrucción Alcanzado de la Muestra}}{\text{Monto de Remuneración Obtenido}}$$

A modo de conclusión

Dado que la relación Educación / Trabajo es una temática profusamente abordada, se intentó aquí el aporte de una óptica diferente y complementaria. Esto contiene mediante la integración de tres temas, que al pretender estimar el grado de ajuste entre perfiles de los graduados requeridos y ofertados en una región, posiblemente pueda tener que efectuarse de manera secuencial. Así, esta tríada se conformó por

- a) La detección de características cuali-cuantitativas de dichos perfiles profesionales.
- b) El armado de una estructura participativa de presupuestación y gestión en las universidades (como “productoras” del bien analizado); y
- c) Un instrumento de indicadores al servicio del seguimiento y corrección de los objetivos que una política educativa se trace.

Es de aguardar que estas líneas y herramientas consecuentes sumen visiones al armado de una serie de datos equiespaciados y a su análisis integral, al diagnóstico adecuado de situaciones, tanto como a la optimización del resultado de las medidas aplicadas. En contextos

como los actuales, valdrá cada esfuerzo que pueda encaminarse hacia el aumento en la cantidad y calidad del empleo profesional en la zona de incidencia de una universidad, hacia la introducción de mayores certezas y hacia la dignificación de los hombres y mujeres que luego de años de esfuerzos para obtener sus titulaciones, puedan ejercer sus responsabilidades con dignidad y contribuir del modo más productivo posible al desarrollo socioeconómico de las zonas que habitan.

Bibliografía

- ÁGUILA CABRERA, V. (2005), El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Revista Iberoamericana de Educación, 35 [en línea] <http://www.rieoei.org/deloslectores/880Aguila.PDF> [15 sep 2010].
- AMBROSINI, M., CARRERA, C., DEMONTE N., SILVA, G. (2012) De los indicadores universitarios en cuatro dimensiones y la UNL. Publicación electrónica ISBN 978-987-657-819-6 X Jornada de Investigación FCE – UNL. Santa Fe, Argentina.
- ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN (AEDE): Investigaciones de Economía de la Educación”, Madrid, España, 2007.
- CABEZA, M. (2004) Indicadores de gestión en la educación superior como herramienta de la planificación estratégica. Revista venezolana de análisis de coyuntura. Universidad Nacional de Venezuela (Caracas – Venezuela) pp 106-116.
- LASSIBILLE, G. y Navarro GÓMEZ, M. L. (2004), Manual de economía de la educación, Editorial Pirámide, Madrid, España.
- SILVA, G. (Director) Proyecto CAI+D Tipo II PI N° 25-131 Código 503 201301 00074 LI. 2009-2013.
- SILVA, G. (2011): “Competitividad universitaria y coordinación inter-MERCOSUR. Un aporte hacia la formalización de indicadores”, en Ministerio de Educación de la República Argentina – Secretaría de Políticas Universitarias. “Convocatoria 2010 para Publicaciones Académicas” del Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior del Sector Educativo del MERCOSUR / Programa de Internacionalización de la Educación Superior y Cooperación Internacional.
- SILVA, G. (2010): “Competitividad del sector universitario: algunas consideraciones para un enfoque integral”, (coautor), en: 1° Congreso de la Universidad Pública. UADER, Paraná, Argentina.

- SILVA, G. (2007): “Principios Ilustrativos sobre Eficiencia y Equidad en la Educación”, en: Anales del IV Encuentro Nacional de Docentes Universitarios Católicos, Universidad Católica de Santa Fe, Santa Fe, SF.
- SILVA, G. (2004) “Economía de la Educación. La Demanda y la Oferta de profesionales en Santa Fe” (Tesis de Posgrado), Edic. UCCor, Córdoba.
- SILVA, G. (2001): “Análisis sobre la demanda de profesionales en Ciencias Económicas en Santa Fe y la oferta de la UCSF: un enfoque cualitativo”, Marco: Proyectos para la promoción de la investigación – Secretaría de Ciencia y Técnica de la UCSF.
- SISTEMA DE ACREDITACIÓN REGIONAL DE CARRERAS UNIVERSITARIAS (Sistema ARCU-SUR), en: http://www.coneau.gov.ar/archivos/files/MANUAL_SISTEMAARCUSUR_version12_08.pdf
- UNL – Información Institucional. En: http://www.unl.edu.ar/categories/view/informes_institucionales. Fecha de consulta Julio/2014
- ZANITTI, L., VANGERT, V., CROCCE, C., TULJAK, C, SILVA, G. (2014): “Diseño de una herramienta de gestión presupuestaria integral para la UTN FRSF”, en: II Congreso Argentino de Ingeniería (CADI), Tucumán, 2014.