

**23º ENCUENTRO NACIONAL DE INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA CONTABLE**

**13º SIMPOSIO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN CONTABLE**

**LA PLATA, 14 y 15 DE DICIEMBRE DE 2017**

**Tema 6:**

**Transferencia de conocimientos generados por la investigación contable. Publicaciones científicas. Propiedad intelectual. Extensión universitaria.**

**Título:**

**GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN UNIVERSIDADES: PAUTAS PARA LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO MEDIATO**

**Autores:**

**JORGE D. SIMARO**

**OMAR E. TONELLI**

**JOSÉ L. TESORO**

**FRANCISCO J. VARELA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

## **GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN UNIVERSIDADES: PAUTAS PARA LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO MEDIATO**

Autores: SIMARO Jorge D., TONELLI Omar E., TESORO José L., VARELA Francisco J.

### **Resumen:**

La creación de valor de las organizaciones puede ser explicada a partir de recursos y actividades intangibles con base en el paradigma de la Sociedad del Conocimiento.

Este paradigma, que permite configurar las crecientes necesidades, demandas y expectativas de conocimiento -manifiestas y latentes- de los diversos sectores de la sociedad –ciudadanos, empresas, organizaciones sociales, la academia- y del Estado, implica para las universidades el enorme desafío de maximizar el rendimiento social de su capital intelectual para satisfacer los referidos requerimientos en su dinámica evolución.

En este sentido la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina (FCE-UNICEN) estableció a la temática del capital intelectual en las universidades como una de sus líneas de investigación contable, con la intención de aprovechar los resultados de su gestión para tomar decisiones y para la rendición de cuentas.

El presente trabajo está referido al proceso básico de “enseñanza, formación e inserción laboral”, abordando la temática de la satisfacción del empleo, como concepto, variable e indicador que permita valorar la contribución obtenida por los egresados de las instituciones educativas.

El objetivo es obtener una herramienta que permita analizar el programa formativo ofrecido por la Facultad, el proceso de inserción laboral y el impacto de la formación académica en relación con las experiencias laborales vividas por los graduados.

### **Palabras clave:**

capital intelectual – gestión universitaria – rendimiento académico mediato – inserción laboral profesional

# **GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN UNIVERSIDADES: PAUTAS PARA LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO MEDIATO**

## **ÍNDICE**

1. Introducción.
2. Reseña conceptual sobre gestión de capital intelectual.
3. Programas educativos, inserción laboral y satisfacción.
4. Aspectos a considerar para elaborar la encuesta a graduados.
5. Consideraciones finales.
6. Bibliografía.

## 1. INTRODUCCIÓN

La creación de valor de las organizaciones puede ser explicada a partir de recursos y actividades intangibles con base en el paradigma de la Sociedad del Conocimiento. Esto motivó que en los últimos años se desarrollen diversos conceptos, modelos y propuestas para:

- a) identificar, conocer y medir los activos intangibles asociados al conocimiento;
- b) registrar y comunicar la composición y valoración de dichos activos;
- c) materializar estrategias y tácticas administrativo-organizacionales conducentes a una gestión eficiente del capital intelectual.

Este paradigma, que permite configurar las crecientes necesidades, demandas y expectativas de conocimiento -manifiestas y latentes- de los diversos sectores de la sociedad –ciudadanos, empresas, organizaciones sociales, la academia- y del Estado, implica para las universidades el enorme desafío de maximizar el rendimiento social de su capital intelectual para satisfacer los referidos requerimientos en su dinámica evolución.

El estudio del Capital Intelectual forma parte de la Contabilidad Directiva ya que se refiere a todos los fenómenos que ocurren en las organizaciones sociales con la intención de suministrar información sobre cumplimiento de metas organizacionales no exclusivamente económicas y no exclusivamente en forma cuantitativa (García Casella, 2001).

En este sentido la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina (FCE-UNICEN) estableció a la temática del capital intelectual en las universidades como una de sus líneas de investigación contable, con la intención de aprovechar los resultados de su gestión para tomar decisiones y para la rendición de cuentas.

La presentación de un informe de capital intelectual -complementario a los actuales estados financieros-, permitirá mostrar a través de un conjunto de indicadores aquella información más demandada por los diferentes *stakeholders* sobre los recursos intangibles de la institución (Ramírez Córcoles y Santos Peñalver, 2013).

Entre los diversos modelos desarrollados para medir y gestionar el capital intelectual en las universidades, el pionero, más reconocido y de aplicación obligatoria por ley es el modelo de las universidades estatales austríacas. Este modelo conceptualiza a su reporte como “la representación integral, evaluación y comunicación de los activos intangibles, de los procesos de funcionamiento de la universidad, así como de sus productos y efectos” y requiere información sobre los capitales que lo componen y sobre los procesos básicos referidos a: (a) enseñanza y formación y (b) investigación y desarrollo (Ley Universitaria de Austria 2002 y sus reglamentaciones).

La aplicación del capital intelectual se dirige a aportar, a los decisores pertinentes de la Facultad, elementos de juicio resultantes del análisis sistemático de las áreas definidas como estratégicas.

El presente trabajo está referido al proceso básico de “enseñanza, formación e inserción laboral”, abordando la temática de la satisfacción laboral de los jóvenes profesionales, como concepto, variable e indicador que permita una aproximación a la realidad educativa de las instituciones y el mundo del trabajo. Su interés se relaciona directamente con la notoria incidencia de la educación sobre la habilidad de los estudiantes para desenvolverse mejor en la sociedad una vez que terminan los estudios, dado el paradigma que “más educación hace a los individuos más productivos en el mercado laboral”, mejora la participación en democracia, los hace mejores consumidores, etc. En general los estudios empíricos confirman la correlación entre mayores niveles de educación y atributos positivos luego de los estudios (McMahon, 2002 citado por Di Gresia, 2007)

Se pretende ofrecer una herramienta que permita analizar el programa formativo ofrecido por la Facultad, el proceso de inserción laboral y el impacto de la formación académica en relación con las experiencias laborales vividas por lo graduados.

## **2. RESEÑA CONCEPTUAL SOBRE GESTIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL**

El concepto de capital intelectual en la universidad es utilizado para referirse a todos los activos no tangibles de la institución, incluyendo sus procesos, capacidad de innovación, patentes, el conocimiento tácito de sus miembros, sus capacidades, talentos y destrezas, el reconocimiento por parte de la sociedad, su red de colaboradores y contactos, etc. Responde así al concepto de capital intelectual como el conjunto de intangibles que “permite a una organización transformar un conjunto de recursos materiales, financieros y humanos en un sistema capaz de crear valor para los *stakeholders*” (*European Commission, 2006*).

El capital intelectual de las universidades puede conceptualizarse como el conjunto de competencias institucionales distintivas de carácter intangible que les permiten generar beneficios (valor para los destinatarios de sus prestaciones) sostenibles mediante la colaboración comprometida de su comunidad y de procesos eficientes en la producción, transmisión y transferencia de conocimientos (Topete Barrera, 2008).

El análisis del capital intelectual ha cobrado importancia -dentro del paradigma de la Sociedad del Conocimiento- por su relación con el aprendizaje organizacional, la innovación y el logro de ventajas competitivas, entre otros. Es aquí donde la universidad ocupa un lugar central por la contribución que le compete en la producción científica, en la formación de recursos humanos y en el desarrollo económico local, revelándose nítidamente la prioridad de medir y gestionar su propio capital intelectual, y así contribuir a un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles (Colin Salgado, 2009).

La gestión del conocimiento es un componente fundamental de la gestión universitaria ya que gran parte de su actividad está asociada al desempeño de profesores e investigadores responsables de generar y difundir conocimiento como un activo clave para todo tipo de organizaciones. Las universidades deberían liderar los procesos que reconozcan al conocimiento como fuente de ventaja competitiva, y por consiguiente destinar los recursos necesarios para su gestión (Ríos Manríquez y Ferrer Guerra, 2007).

En este sentido la enseñanza –que es una de las funciones de la universidad además de la investigación y la extensión- es un proceso directamente vinculado con la gestión del conocimiento y su eficacia y eficiencia podrán medirse –entre otros indicadores- por el rendimiento académico.

Las universidades estatales, como toda organización pública, tienen como finalidad crear valor - resolver problemas, inducir oportunidades, satisfacer necesidades y habilitar el ejercicio de derechos- a través del ejercicio de sus funciones de enseñanza, investigación, extensión y servicios.

Se entiende por “valor” al beneficio obtenido por los destinatarios a partir de las oportunidades, resultados y efectos emergentes de dichas prestaciones.

Las universidades estatales inducen como “valor público” la adquisición y desarrollo de conocimiento a través de prestaciones colectivas de investigación, difusión, extensión y servicio, las cuales pueden beneficiar simultáneamente a muchas personas, sin exclusión alguna.

A su vez inducen “valor privado”, por ejemplo, a través de sus actividades de formación; pues los cupos disponibles, la infraestructura, la dedicación de los docentes, los recursos didácticos y los turnos y tiempos para la formación y la evaluación son apropiables por cada estudiante, restando su disponibilidad para otros (Simaro y Tonelli, 2015).

El “valor” obtenido por los destinatarios a partir de las prestaciones recibidas de la universidad debe ser manifestado o exhibido por los destinatarios –a través de índices pertinentes- más que por la universidad como proveedora de las prestaciones. Por ejemplo: para valorar el desempeño de estudiantes o de graduados universitarios son más adecuados los resultados de evaluaciones de rendimiento académico que los índices de crecimiento de la inversión o del gasto de las universidades (Tesoro, 2015).

### **Modelos**

Varios son los modelos desarrollados para medir y gestionar el capital intelectual en las universidades (Gómez 2010), siendo los más relevantes -por su aplicación, su carácter precursor o pionero, o por los antecedentes de sus mentores- los siguientes:

- Modelo de reporte de Capital Intelectual, desarrollado para las universidades austriacas de aplicación obligatoria por ley.
- Modelo de reporte de capital intelectual, desarrollado en la Universidad Poznan, Polonia (Fazlagic, 2007).
- Modelo de dirección y gestión del conocimiento en las universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPI's) de la Comunidad de Madrid, España (2003).

Los componentes del capital intelectual universitario han sido categorizados de diferentes modos, siendo la clasificación tripartita la más ampliamente aceptada en la literatura especializada (Ramírez et ai., 2007; Leitner, 2004; Cañibano y Sánchez, 2008; Fernández et ai. 2001). Esta clasificación presenta los siguientes tres componentes básicos interrelacionados:

- (a) Capital Humano: es el conjunto de conocimiento explícito y tácito del personal de la institución (profesores, investigadores, gestores y personal de administración y servicios).
- (b) Capital Estructural: es el conocimiento explícito relativo a los procesos de gestión, difusión y comunicación del conocimiento científico y técnico en la institución.
- (c) Capital Relacional: es el conjunto de relaciones económicas, políticas e institucionales desarrolladas y mantenidas entre la institución y sus aliados académicos y no académicos (otras universidades e institutos de enseñanza e investigación, empresas, ONGs, autoridades públicas, gobierno local, sociedad en general), así como el posicionamiento de la institución (cómo es percibida: imagen, atractivo, fiabilidad), etc.

El apropiado diseño y aplicación de los modelos permitirá identificar, valorar y aprovechar al máximo los recursos intelectuales de las universidades, generando un estado de aprendizaje colectivo. De esta manera se contribuiría a concretar la conversión de conocimiento tácito en conocimiento explícito propiciada por Polanyi, Peter Senge, Nonaka y Takeuchi (Pérez Lindo, 2011), es decir, el procedimiento por el cual se procura que los miembros de un equipo o una organización hagan conscientes y explícitos los saberes que poseen o que están disponibles en el mismo entorno.

Los activos intangibles –tales como la calificación de los recursos humanos, la imagen corporativa, la estructura organizativa, las relaciones con los estudiantes, con el mundo empresarial y con la comunidad- se constituyen en importantes fuentes de ventajas competitivas sostenibles y de creación de valor. Ante este escenario, las instituciones de educación superior requieren adecuados modelos de gestión de sus intangibles (Ramírez Córcoles, 2010).

Dado que las universidades son fundamentales para construir sociedades económicamente prósperas y socialmente inclusivas y equitativas, la mayor parte de los países procuran promover su efectividad en la formación de personas calificadas para satisfacer los requerimientos cuantitativos y cualitativos –actuales y previsibles- de profesionales, científicos, tecnólogos y expertos.

En la búsqueda de esa efectividad es imprescindible medir el rendimiento académico mediato que permita analizar el programa formativo ofrecido por la Facultad, el proceso de inserción laboral y el

impacto de la formación académica en relación con las experiencias laborales vividas por los graduados.

### **3. PROGRAMAS EDUCATIVOS, INSERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN**

Durante las últimas décadas, la cuestión de la mejora en los índices de graduación y rendimiento académico en las universidades ha adquirido alta relevancia en la agenda de políticas públicas e institucionales en América Latina. Ante la significativa ampliación del rango de perfiles socioeconómicos y educativos del alumnado, uno de los mayores desafíos para las universidades estatales reside en formar profesionales en tiempo oportuno con satisfactorios niveles de calidad formativa.

Los distintos cuestionamientos que se le hacen al sector público en cuanto a la relación costo–beneficio social, han despertado en las autoridades universitarias un interés particular por los resultados académicos de sus estudiantes, cuyo análisis permite construir indicadores que orienten la toma de decisiones en educación superior (Garbanzo Vargas, 2007).

Desde un punto de vista práctico, lo habitual es identificar rendimiento con resultados, debiendo distinguirse en éstos dos categorías:

- a) Inmediatos: determinados por las calificaciones que obtienen los alumnos durante su carrera hasta la obtención del título correspondiente
- b) diferidos. hace referencia a la eficacia y productividad en el mundo del trabajo, vinculándose particularmente con criterios de calidad de la institución (Tejedor Tejedor, 2007).

Haciendo foco en la segunda categoría mencionada, la satisfacción con el desarrollo de competencias logrado se ha revelado como un buen predictor de la percepción sobre la preparación para el empleo (Pike, 1994; Martin y otros, 2000). Y también se ha encontrado una relación entre la satisfacción con el programa formativo y aspectos tales como el posterior éxito profesional alcanzado (Kranz y otros, 2004) o la satisfacción con el trabajo, de tal manera que la percepción de un programa bien organizado, con buenos contenidos de enseñanza y con énfasis en el trabajo práctico contribuye a una posterior satisfacción laboral (Mora, García-Aracil y Vila, 2007).

La valoración de la formación recibida en las instituciones universitarias ha sido con frecuencia uno de los aspectos considerados al analizar la satisfacción en el trabajo (Freeman, 1978; Clark y Oswald, 1994; Belfield, Bullock y Fielding, 1999; Borden y Rajcecki, 2000; Schomburg, 2007).

Se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional.

Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable (Ulrich Teichler, 2003)

Según la teoría del capital humano, las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia determinan los resultados de una persona y, con ello, el valor productivo de dicha persona en el mercado laboral (Becker, 1964).

Cuando los titulados de ciertas carreras tienen más éxito en el mercado laboral (esto viene indicado a menudo por su sueldo) que los titulados de otras carreras, los teóricos del capital humano normalmente atribuyen este hecho a las diferencias en la calidad de la educación. No obstante, hay otras teorías que pueden explicar las diferencias observadas. Por ejemplo, la teoría de Thurow (1975) de la cola del trabajo (también conocida como el modelo de competencia por los puestos de trabajo)

afirma que la productividad está determinada fundamentalmente por las características del puesto de trabajo. Las características personales, tales como la carrera cursada, no tienen un efecto directo sobre la productividad, pero son importantes como criterios para el reclutamiento y selección.

#### **4. ASPECTOS A CONSIDERAR PARA ELABORAR LA ENCUESTA A GRADUADOS**

Las instituciones universitarias han empezado a realizar encuestas a egresados, motivadas por el registro de altas tasas de desempleo registradas. Preocupadas por este aspecto, en principio se centraron más en la situación laboral de los egresados que en la formación recibida, si bien progresivamente este segundo tema ha ido ganando importancia (Mora y Vidal, 2005)

El trabajo de los graduados puede considerarse como una medida muy importante de los resultados a la hora de evaluar las universidades y los planes de estudios, y las encuestas a graduados pueden ser la clave para la obtención de la información requerida. Si se realiza una encuesta a graduados poco después de acabar la carrera, puede que los resultados sean muy malos; si la encuesta se realiza un par de años después, la situación profesional habría mejorado mucho.

La situación laboral de los graduados se debería medir en varios momentos después de titularse – mediante preguntas retrospectivas o a través de un estudio longitudinal–. De esta manera, sería posible observar cómo influyó el primer puesto de trabajo en la trayectoria profesional posterior, cómo afecta la movilidad a la trayectoria profesional (Ulrich Teichler, 2003)

Debe considerarse que es posible que las personas encuestadas puedan tener perspectivas distorsionadas. Por ejemplo, los graduados tienden a valorar positivamente las experiencias de estudio que muestran vínculos muy directos con las tareas que desempeñan en el trabajo y, por consiguiente, tienden a subestimar los vínculos más abstractos entre el estudio y el trabajo profesional.

Por lo general, a los graduados se les pide que proporcionen información sobre su procedencia socio-biográfica, sus estudios y su trayectoria profesional y personal posterior a la titulación. Esto puede incluir la transición al trabajo, estudios posteriores y el aprendizaje continuo, el trabajo, el sueldo y estatus, las tareas en el trabajo y la medida en que los conocimientos adquiridos durante los estudios se utilizan realmente en el trabajo. A menudo, a los graduados se les pide que evalúen la universidad, el plan de estudios y las experiencias de estudio que vivieron, de forma retrospectiva, en vista de las experiencias que tuvieron después de titularse

Luego del proceso básico en la mayoría de las encuestas continúan con preguntas dirigidas hacia:

- El éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral: por ejemplo, el período de tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable. Debemos asumir que la transición “fluida” conforma el principal criterio de éxito.
- El éxito en cuanto al empleo, es decir, el “intercambio” que tiene lugar entre empleados y empresarios. Las medidas típicas del éxito laboral son el sueldo, los incentivos, el trabajo a tiempo completo, la seguridad laboral, la respetabilidad social del empleo o las perspectivas profesionales. El “estatus” es el criterio básico de éxito en lo relativo al empleo.
- El éxito en cuanto al trabajo, es decir, las actividades profesionales, y en cuanto a la relación entre conocimientos y trabajo. Las medidas más utilizadas son un trabajo interesante, exigente e independiente, las oportunidades de formación continua, un gran uso de las habilidades adquiridas en la universidad y la satisfacción en el trabajo.

Se presenta en la tabla siguiente un listado de aspectos a considerar para la elaboración de una encuesta a graduados teniendo en consideración lo expuesto anteriormente.



<b>A. Datos socio-biográficos.</b>
A1 Año de nacimiento
A2 Género
A3 Provincia actual de residencia
A4 Nivel de estudios más alto completado por los padres
<b>B. Historial académico previo a los estudios que finalizó</b>
B1 Título secundario obtenido (orientación)
B2 Nota media aproximada obtenida
<b>C. Carreras Universitarias</b>
C1 Año de ingreso
C2 ¿Cuál de los aspectos y modos de enseñanza eran más resaltados por la institución en la que estudió y por sus profesores?
C.2.1. La profundidad de los contenidos de las asignaturas.
C.2.2. El nivel de actualización de los contenidos de las asignaturas.
C.2.3. La vinculación de las asignaturas cursadas con el ámbito profesional.
C.2.4. La presencia de asignaturas básicas en los primeros años y de materias prácticas en los cursos superiores.
C.2.5. La importancia que se daba en la carrera a la formación práctica.
C.2.6. La cantidad de prácticas de campo realizadas durante la carrera.
C.2.7. La conexión que existía entre los contenidos teóricos y prácticos.
C.2.8. La utilidad de la formación recibida de cara al ejercicio profesional.
C.2.9. La confianza adquirida al término de la carrera para comenzar a trabajar de manera inmediata.
C.2.10. Las posibilidades de especialización durante la carrera.
C.2.11. La formación recibida sobre la creación de empresas o sobre las condiciones del mercado laboral.
C.2.12. La formación recibida de cara a la búsqueda de empleo.
C.2.13. La formación recibida permite responder a las necesidades sociales de nuestro entorno.
C.2.14. La valoración que los empleadores hacen sobre la formación de los profesionales de la Facultad
C.2.15. La formación personal y humana lograda a lo largo de la carrera.
C.2.16. El prestigio de los contadores/licenciados salidos de nuestra facultad
C.2.17. La satisfacción de los clientes o beneficiarios con el trabajo que realizan los contadores/Licenciados formados en nuestra facultad
C3 ¿Cómo valora las condiciones de estudio que tuvo durante la carrera?
C4 ¿Qué conocimientos de idiomas tenía en el año en el que se graduó?
C5 ¿Cuál fue su principal actividad durante los dos últimos años de carrera?
En caso de haber realizado algún trabajo durante los estudios, a tiempo parcial o completo
C.5.1. Relación del trabajo con los estudios
C.5.2. Principal motivo para trabajar
<b>D. Búsqueda de trabajo</b>
D1 Desde que acabó la carrera hasta ahora, ¿ha buscado trabajo alguna vez?
D2 ¿Qué estrategia fue la más importante para conseguir su primer trabajo después de su graduación?

D3 ¿Cuántos meses, desde la graduación, ha tardado en encontrar su primer empleo?
D4 ¿Cómo fueron valorados por su primer empleador después de graduarse los diversos aspectos de su formación?
D5 ¿Qué actividades le han ocupado la mayor parte de su tiempo desde que se graduó?
<b>E. Trabajo actual.</b>
E1 Actividad actual
E2 Si su trabajo actual no es el primero, ¿Qué estrategia fue la más importante para conseguir su actual trabajo?
<b>F. Competencias profesionales y su aplicación.</b>
F1 Hasta qué punto poseía competencias en el momento de su graduación y cuáles de ellas son necesarias para su actual trabajo.
F.1.1. Capacidad de tolerancia a las presiones (sacrificio, trabajo bajo presión, exactitud-detalle, condición física y psicológica, adaptabilidad, concentración, responsabilidad y decisiones)
F.1.2. Liderazgo (Resolución de problemas, negociación, iniciativa, comunicación)
F.1.3. Competencias reflexivo-informativas (pensamiento crítico, reflexión, tolerancia, ideas, trabajo en equipo, planificación, coordinación, organización, gestión del tiempo)
F.1.4. Competencias para el aprendizaje (creatividad, idiomas, análisis)
F.1.5. Competencias para el trabajo independiente (comunicación escrita, conocimiento informática, trabajo independiente)
F.1.6. Competencias específicas (Conocimiento teóricos de la carrera, conocimientos prácticos de la carrera)
F.1.7. Otras competencias (cultura general, habilidades manuales, valores éticos)
<b>G. Relaciones entre la educación superior y el trabajo actual.</b>
G1 Si tiene en cuenta todas las tareas de su trabajo actual: ¿hasta qué punto utiliza los conocimientos y las habilidades que adquirió durante sus estudios acabados?
G2 ¿Cuál es la relación entre su campo de estudio y su área de trabajo?
<b>H. Valoración y satisfacción del trabajo.</b>
H1 ¿Hasta qué punto está satisfecho, en conjunto, con su trabajo actual?
H2 Importancia de las características de una ocupación. Comparación entre valoraciones personales y su importancia en su trabajo actual.
<b>I. Ampliación de estudios y formación.</b>
I1 Después de su graduación ¿emprendió otros estudios/formación adicional (cursillos, seminarios, estudio por cuenta propia, etc.) relacionados con su profesión o con un futuro trabajo que podría iniciar?
I2 Indique de qué tipo
I3 ¿Sobre qué temas trataron el(los) curso(s)?
I4 Motivo más importante que le impulsó a emprender dicho(s) estudio(s) o formación adicional
I5 ¿Hasta qué punto considera que necesita hoy reciclarse o desarrollar más sus competencias a través de estudios o formación adicional?
<b>J. En caso de estar desempleado.</b>
J1 ¿Ha intentado activamente obtener empleo remunerado en los últimos 3 meses?
J2 ¿Cuánto tiempo hace que busca trabajo?
J3 ¿Qué medios utiliza para encontrar trabajo?

J4 ¿Cuál es su situación desde que acabó la carrera?
J5 ¿Cuál considera usted que es el motivo de su situación de desempleo?
<b>K. Valoración retrospectiva de los estudios realizados en la carrera.</b>
K1 Mirando hacia atrás, si tuviera la ocasión de elegir de nuevo, ¿qué posibilidad habría de que:
• eligiera la misma carrera?
• eligiera la misma Universidad?
• eligiera una carrera de ciclo largo?
• eligiera una carrera de ciclo corto?
• no siguiera estudios superiores?

Tabla 1. Fuente: elaboración propia

Para disponer de una visión completa de la situación laboral de los graduados universitarios se requieren de tres fuentes de información básicas:

- Las encuestas a graduados;
- La opinión de los empleadores: en los estudios de inserción laboral no sólo las encuestas a graduados universitarios son importantes, también es importante la opinión de aquellos que buscan contratar a profesionales altamente cualificados;
- La información disponible a través de los centros de promoción de empleo de las universidades: estas unidades, no tienen como objetivo fundamental y propio la realización de estudios sobre la inserción laboral, sino el apoyar a sus graduados para que encuentren un empleo. Se detectó en su momento que estas unidades disponen de una información muy interesante sobre la relación que existe entre la formación que ofrecen las universidades a sus graduados y las necesidades que tienen en su trabajo.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

La universidad estatal tiene la misión central de utilizar recursos de la sociedad para formar los profesionales que ésta requiere para su desarrollo (enseñanza); para buscar respuestas o soluciones a cuestiones prioritarias (investigación); para abordar problemáticas y expectativas primordiales de las comunidades (extensión); así como para proveer, a los niveles de decisión, aportes fundados en el mejor conocimiento disponible, con garantías de neutralidad, ecuanimidad y legitimidad acordes con los genuinos intereses de la sociedad (servicio).

El cumplimiento de dicha misión, propia y exclusiva de la universidad estatal, implica inducir valor hacia la sociedad mediante el mayor aprovechamiento posible del capital intelectual constituido a lo largo de la trayectoria institucional de la universidad, incluyendo sus competencias distintivas; sus criterios valorativos; sus procesos cognitivos; sus capacidades formativas, indagatorias, analíticas e innovadoras; su disposición auto-evaluativa crítica; sus redes de colaboradores y contactos, etc.

Dado que la universidad estatal, como toda institución solventada con recursos de la sociedad, debe rendir cuentas ante ésta por el valor que induce, es necesario medir los distintos componentes de ese valor con la finalidad de aportar elementos de juicio para la toma de decisiones y para la rendición de cuentas por parte de los órganos de gobierno universitario.

El presente trabajo está referido al proceso básico de “enseñanza, formación e inserción laboral”, abordando la temática de la satisfacción del empleo, como concepto, variable e indicador que permita valorar la contribución obtenida por los egresados de las instituciones educativas.

El objetivo es obtener una herramienta que permita analizar el programa formativo ofrecido por la Facultad, el proceso de inserción laboral y el impacto de la formación académica en relación con las experiencias laborales vividas por los graduados.

Con base en los lineamientos aportados por este estudio se deberán definir tomar los cursos de acción necesarios para efectuar las mediciones que finalmente contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza indagando acerca de oportunidades y desafíos, así como de las fortalezas y debilidades, que se identifiquen a través de la evidencia empírica.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G.S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education, NBER, Nueva York.
- Belfi eld, C.R.; Bullock, A.D. y Fielding, A. (1999). Graduates' Views on the Contribution of Their Higher Education to Their General Development: A Retrospective Evaluation for the United Kingdom. *Research in Higher Education*, 40 (4), 409-438.
- Borden, V.M.H. y Rajecki, D.W. (2000). Firts-year employment outcomes of Psychology Baccalaureates: relatedness, preparedness and prospects. *Teaching of Psychology*, 27 (3),164-168.
- Cañibano, L. y Sánchez, P. (2008): "Intellectual Capital Management and Reporting in Universities and Research Institutions", *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 26, Nº 2, pp. 7-26.
- Clark, A.E. y Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, 104 (424), 648-659.
- Colín Salgado Mónica (2009) "El capital intelectual de las instituciones de educación superior del Estado de Guanajuato". En SINNCO 2009, 4º Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad 2009: Hacia la Inteligencia Competitiva, Universidad Iberoamericana León (México).
- Di Gresia Luciano (2007) "Rendimiento académico universitario", Anuario Asociación Argentina de Economía Política, Bahía Blanca.
- European Commission (2006): Ricardis: Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMEs. Report to the Commission of the High Level Expert Group on Ricardis. Disponible en [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/2006-2977\\_web1.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/2006-2977_web1.pdf)
- Fazlagic, A. (2005): "Measuring the intellectual capital of a University". En: Conference on Trends in the Management of Human Resources in Higher Education, Paris, OECD.
- Federal Ministry of Education, Science and Culture (2002): University Organisation and Studies Act – University Act 2002, Nº 120/2002. Disponible en <http://www.bmbwk.gv.at>.
- Fernández, E.; González, B. y Moro, M.A. (2001): "El capital intelectual en las Universidades: un recurso por explotar". En: VII Congreso del Instituto Internacional de Costos y II Congreso de la Asociación Española de Contabilidad Directiva, León.
- Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68, 135-141.
- Garbanzo Vargas, Guiselle María (2007) "Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública" *Educación*, vol. 31, núm. 1, 2007, pp. 43-63, Universidad de Costa Rica, San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica
- García Casella, Carlos Luis (2001) "La Contabilidad Directiva: una perspectiva multicultural" VII Congreso del Instituto Internacional de Costos y II Congreso de la Asociación Española de Contabilidad Directiva, León, España, 2001.
- Gómez María Daniela (2010) "Modelo de indicadores para evaluar la gestión del capital intelectual en la extensión universitaria". *CONHISREMI, Revista Universitaria Arbitrada de Investigación y Diálogo Académico*, Vol. 6, No. 3, 2010.p 65-78.
- Kranz, P.L.; Steele, R.A.; Lund, N.L. y Cook, S.B. (2004). Employment Success and Satisfaction among Graduates of Tennessee Technological University's Master of Science Program in Fisheries Management. *Journal of Instructional Psychology*, 31 (2), 179-185.
- Leitner K-H (2004) Intellectual capital reporting for universities: conceptual background and application for Austrian universities. *Research Evaluation* 13(2), 129–140
- Mora, J.G. y Vidal, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain. *New Directions for Institutional Research*, 126, 73-82.
- Mora, J.G; García-Aracil, A. y Vila, L.E. (2007). Job satisfaction among young European Higher Education graduates. *Higher Education*, 53 (1), 29-59.

Pérez Lindo Augusto (2011) "Fundamentos de la gestión del conocimiento en la universidad" Revista Gestión Universitaria, vol. 03 nº 02, ISSN 1852-1487.

Pike, G.R. (1994). The relationship between alumni satisfaction and work experiences. Research in Higher Education, 35b (1), 105-124.

Ramírez Córcoles Yolanda (2010) "Cómo gestionar el capital intelectual en las universidades públicas españolas: el cuadro de mando integral". Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión, ISSN: 1696-294X.

Ramírez Córcoles, Y.; Lorduy, C. y Rojas, J.A. (2007): "Intellectual capital management in Spanish Universities". Journal of Intellectual Capital, Vol. 8, pp. 732-748.

Ramírez Córcoles, Yolanda; Santos Peñalver, Jesús F. (2013) "Propuesta de un Informe de Capital Intelectual para las instituciones de educación superior españolas" Estudios de Economía Aplicada, vol. 31, núm. 2, septiembre, 2013, pp. 525-554 Asociación Internacional de Economía Aplicada Valladolid, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30128236014>

Ríos Manríquez Martha y Ferrer Guerra Juliá "Administración del conocimiento en instituciones de educación superior. Un análisis conceptual". MPRA No. 2622 2007, Paper Instituto Tecnológico de Celaya, en <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/2622/>

Schomburg, H. (2007). The professional success of Higher Education graduates. European Journal of Education, 42 (1), 35-57.

Simaro Jorge D. y Tonelli Omar E. (2015), "Implementación de un sistema de gestión del capital intelectual en las universidades" XXXVIII Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos, San Juan 2015.

Tejedor Tejedor Francisco Javier (2007) "Causas del bajo rendimiento..." Revista de Educación, 342. Enero-abril 2007, pp. 443-473

Tesoro, José Luis (2015): "Inducción de valor desde entidades estatales: hacia beneficiarios, clientes y ciudadanos". Revista U-GeOBe Tecnología en Gobierno, Nº 3, Agosto 2015, Editorial Competitive Press S.A., México D.F. pp. 47-62.

Thurow, L.C. (1975). Generating inequality. Nueva York: Basic Books.

Topete Barrera et al. (2008) Desafíos de la gestión de las universidades virtuales desde la perspectiva del capital intelectual" 9º Encuentro Virtual Edu Zaragoza.

Ulrich Teichler (2003), Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios, Centro para la Investigación en Educación Superior y Trabajo, Universidad de Kassel, Universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPI's) de la Comunidad de Madrid, España (2003).