

Consolidación

de vínculos entre universidades y el mercado laboral.

Consolidation of links between universities and the labor market.

Recibido: 28/04/25

Aceptado: 05/05/25

Publicado: 13/05/25

Teresa de Jesús Molina Gutiérrez¹

E-mail: ui.teresamolina@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5957-3482>

Daniel Alfredo Meza Molina²

E-mail: dmezavech@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3735-2444>

Gisela de La Consolación Quintero Arjona³

E-mail: gisela.quintero@unae.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0751-2861>

Lenin Horacio Burbano García¹

E-mail: ui.leninburbano@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-4205>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra. Ecuador.

²Empresa Binder Dijker Otte. Ibarra. Ecuador.

³Universidad Nacional de Educación. Ecuador.

*Autor para correspondencia.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Molina Gutiérrez, T de J., Meza Molina, D. A., Quintero Arjona, G de la C., y Burbano García, L. H. (2025). Consolidación de vínculos entre universidades y el mercado laboral. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 10, e744. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd/article/view/744>

RESUMEN

La investigación evaluó la efectividad de los programas educativos de Derecho en la universidad durante el periodo 2021-2023. El objetivo del estudio se ha enfocado en mejorar la calidad educativa, fortalecer vínculos con el mercado laboral, guiar decisiones estudiantiles y evaluar el impacto educativo a largo plazo, además, de incorporar la responsabilidad social universitaria. Por consiguiente, se ha empleado un enfoque mixto que combinó análisis cuantitativo y cualitativo, mediante encuestas, entrevistas y revisión documental. Los resultados han destacado una satisfacción general con la formación recibida, aunque se han identificado áreas de mejora en la actualización curricular y la preparación para el mercado laboral. No obstante, se ha propuesto ajustar el currículo para alinear y potenciar las competencias con las demandas del mercado. En conclusión, se ha propuesto fortalecer las prácticas pre-profesionales y promover la formación continua en áreas específicas del Derecho para mejorar la inserción laboral y la pertinencia académica.

Palabras clave:

Mercado laboral, Responsabilidad social universitaria, Currículum, Competencias profesionales.

ABSTRACT

The research evaluated the effectiveness of Law educational programs at the university during the period 2021-2023. The objective of the study has focused on improving educational quality, strengthening ties with the labor market, guiding student decisions and evaluating the long-term educational impact, in addition to incorporating university social responsibility. Consequently, a mixed approach has been used that combined quantitative and qualitative analysis, through surveys, interviews and documentary review. The results have highlighted general satisfaction with the training received, although areas for improvement have been identified in curricular updating and preparation for the labor market. However, it has been proposed to adjust the curriculum to align and enhance skills with market demands. In conclusion, it has been proposed to strengthen pre-professional practices and promote continuous training in specific areas of Law to improve job insertion and academic relevance.

Keywords:

Labor market, University social responsibility, Curriculum, Professional competencies.

INTRODUCCIÓN

El seguimiento a graduados asegura la calidad en la educación superior, al permitir evaluar la efectividad de los programas educativos y ajustar la formación académica a las demandas del mercado laboral (Alieto et al., 2024). Este proceso proporciona indicadores clave como la inserción laboral, tipos de empleos y niveles salariales de los graduados, fundamentales para evaluar la pertinencia de las profesiones y la calidad de la formación recibida (Dinarte Díaz et al., 2023).

Desde una perspectiva de responsabilidad social universitaria, el monitoreo a graduados asegura que la educación superior forme profesionales competentes y ciudadanos comprometidos con el desarrollo social y económico (Avilés et al., 2024) (Carrillo López et al., 2024). Las instituciones educativas implementan diversos métodos, como encuestas, entrevistas y grupos de discusión, para recolectar información sobre la trayectoria de los egresados (Cuartero Castañer et al., 2024).

Sin embargo, este proceso enfrenta desafíos significativos como la falta de recursos económicos, dificultades en la recolección de datos, baja participación de los graduados y limitaciones en los períodos de seguimiento (Ferreiro Seoane et al., 2021). Estas limitaciones pueden afectar la validez de las conclusiones y recomendaciones derivadas de estos estudios (Díaz Sánchez y Correa, 2024).

El seguimiento a graduados no solo cumple una función de rendición de cuentas institucional, sino que también proporciona información crucial para mejorar la calidad educativa y orientar decisiones estratégicas dentro de las universidades (Molina y Rivadeneyra, 2021). En muchos contextos, este seguimiento es obligatorio como parte de los procesos de acreditación y evaluación de la calidad educativa (Montano y Guillen, 2019). De modo que subraya la necesidad para asegurar estándares académicos rigurosos y pertinentes (Pacheco Peralta et al., 2022) (Ricardo y Basantes, 2022).

Por consiguiente, este estudio tiene como objetivo optimizar la calidad educativa y consolidar los vínculos con el mercado laboral, al orientar las decisiones estudiantiles y evaluar el impacto educativo a largo plazo, con un énfasis integral en la responsabilidad social universitaria. Para ello, se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la inserción laboral de los graduados en Derecho por género y tipo de empleo, para identificar áreas de mejora en la pertinencia y efectividad del currículo académico.
- Evaluar la satisfacción de los graduados con las competencias adquiridas y las modificaciones curriculares necesarias para mejorar la calidad educativa y la empleabilidad.
- Proponer estrategias de educación continua y formación en valores éticos que fortalezcan la competitividad de los graduados en el mercado laboral y su contribución a la responsabilidad social universitaria.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se empleó una metodología descriptiva de campo para investigar las características del seguimiento de graduados, enfocándose en sus particularidades durante el periodo 2021-2023. El método teórico utilizado fue el análisis-síntesis, que permitió descomponer el fenómeno en partes fundamentales y luego integrarlas para entender su interrelación (Tramullas, 2020). La muestra incluyó a 395 graduados de la carrera de derecho de la Universidad 1UADLAI.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario que abarcó seis categorías generales: información personal, empleabilidad, modificaciones a la malla curricular, niveles de satisfacción y expectativas, estudios de posgrado y formación continua. Los datos fueron obtenidos del Informe del Sistema de Seguimiento a Graduados.

Los resultados fueron interpretados mediante estadística descriptiva (análisis porcentual) y complementados con análisis cualitativo basado en teorías relevantes al objeto de investigación. El diseño metodológico implicó analizar los resultados del informe de seguimiento de graduados de la universidad. De modo que se ha discutido las opiniones de los graduados sobre diversas variables y se ha reflexionado críticamente sobre las tendencias observadas y la rigurosidad metodológica necesaria en estos estudios.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

Al analizar la relación de graduados por género, se evidencia que el 53.4% son mujeres y el 46.6% son hombres, al predominar el género femenino en la carrera de derecho. En cuanto a la empleabilidad, solo el 29.4% de los graduados trabajan, lo que indica una posible falta de pertinencia de la carrera. De los empleados, el 14.7% trabaja en servicios profesionales, el 5.3% en empresas comerciales, el 6.1% en otras actividades, y el 70.6% no tiene empleo. Respecto al sector laboral, el 17.2% se desempeña en el sector privado, mientras que el sector público ofrece menos oportunidades a los abogados.

En relación al nivel de cargo, el 13.4% de los graduados ocupa cargos operativos, el 11.9% se desempeña en nivel administrativo, y solo el 4.1% ocupa cargos directivos. Según el tipo de contratación, el 8.9% tiene contrato de relación de dependencia, el 7.1% tiene otro tipo de contrato, el 5.1% trabaja por servicios profesionales, y el 70.6% no está empleado. Sobre el trabajo en el área de formación, el 18.7% trabaja en el campo del derecho, mientras que el 10.6% no lo hace.

En cuanto a las modificaciones curriculares, el 10.3% de los graduados sugiere cambios radicales, el 75.4% propone cambios moderados, y el 14.4% considera que no se deben hacer modificaciones. En términos de satisfacción, el 30.6% está muy satisfecho con las competencias adquiridas, y el 64.8% las considera satisfactorias. Respecto al perfil profesional, el 46.7% está totalmente de acuerdo con el cumplimiento de este, y el 46.4% lo aprueba en gran parte.

En cuanto a las estrategias de aprendizaje, el 29.7% está totalmente satisfecho y el 59.6% está de acuerdo en gran parte. La mayoría (54.3%) considera que las prácticas preprofesionales fueron suficientes. Todos los encuestados creen que la universidad les aportó principios éticos y morales. Sobre la preparación para la búsqueda de empleo, el 82.8% afirmó haber recibido una capacitación efectiva.

En cuanto a la realización de estudios de posgrado, el 86.3% cursa estudios de cuarto nivel. Para la educación continua, el 92.4% se integraría a los procesos ofrecidos por su institución. Respecto a las competencias genéricas, el 72.9% prefiere aprendizaje continuo, el 62% liderazgo, el 44.3% trabajo en equipo, el 42.5% comunicación efectiva, el 39.5% creatividad, el 37.2% comportamiento ético, el 35.7% diseño y evaluación de planes, y el 34.2% aprender otro idioma.

Finalmente, los graduados quieren mejorar en Derecho Penal, Derecho Civil y Derecho Constitucional, áreas esenciales para la planificación de la oferta en educación continua. En cuanto a la correspondencia del desempeño laboral, el 44.3% trabaja en Derecho Civil, el 40.3% en Derecho Penal, y el 25.3% en Derecho Laboral. De modo que se orienta la pertinencia de los programas y estrategias de desarrollo curricular y servicios de carrera.

Pertinencia del currículo académico.

La institución debe analizar críticamente los resultados, enfocándose en mejorar la empleabilidad y adecuar el currículo a las necesidades actuales del mercado laboral. La calidad de la formación recibida por los graduados y su pertinencia profesional constituyen aspectos positivos. Aunque la baja inserción laboral y la necesidad de formación continua subrayan áreas de mejora necesarias para cumplir con las funciones universitarias y su

responsabilidad social. Por ende, se proponen las siguientes sugerencias:

- **Feedback continuo:** Se recomienda realizar revisiones periódicas y sistemáticas del currículo para incorporar feedback de graduados y empleadores. Además de recoger de manera continua el feedback de los graduados sobre las competencias adquiridas, las prácticas preprofesionales, las estrategias de aprendizaje, la formación en valores y la preparación para la selección laboral para mejorar de forma proactiva los programas educativos.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Fomentar la flexibilidad curricular para permitir actualizaciones rápidas y adecuadas a los cambios legales, tecnológicos y sociales que afectan la práctica jurídica.
- **Enfoque interdisciplinario:** Explorar oportunidades para integrar conocimientos interdisciplinarios, como la gestión empresarial y las tecnologías emergentes, en la formación jurídica para preparar a los graduados para desafíos multifacéticos en el mundo laboral actual.
- **Monitoreo de resultados:** Implementar sistemas efectivos de seguimiento de graduados para evaluar el impacto de las modificaciones curriculares en la empleabilidad y el desempeño profesional a largo plazo.

Expectativas de educación continua.

Al analizar las expectativas de educación continua entre los graduados, se identifica la necesidad de ofrecer programas pertinentes que promuevan el desarrollo profesional continuo y respondan a las demandas del mercado laboral actual. Esto no solo fortalece la conexión entre la universidad y el campo laboral, sino que también asegura que los graduados mantengan la competitividad y contribuyan de manera efectiva a sus respectivos sectores profesionales (ver tabla 1).

Tabla 1: Dimensiones para fortalecer la educación continua.

Acciones de formación	Área	Detalle
Áreas de formación continua y postgrado de interés.	Especializaciones legales.	Existe una alta demanda por programas de especialización en áreas específicas del derecho, como derecho penal, derecho civil, derecho constitucional, derecho notarial, derecho municipal, y contratación pública. Estas áreas reflejan las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de desarrollo profesional continuo.
	Tecnología y derecho.	Hay un creciente interés en cursos y certificaciones que integren la tecnología con el derecho, como legaltech, protección de datos, ciberseguridad y derecho digital. Estas áreas emergentes son cruciales para adaptarse a las nuevas demandas tecnológicas y regulatorias.
	Habilidades gerenciales y emprendimiento.	Los graduados también muestran interés en programas que desarrollen habilidades de liderazgo, gestión de proyectos, negociación y emprendimiento. Estas competencias son cada vez más valoradas por empleadores y son fundamentales para roles de mayor responsabilidad y autonomía.
Disposición para participar en programas de educación continua.	Motivaciones y barreras.	Las motivaciones que impulsan a los graduados a participar en programas de educación continua, como el deseo de actualización profesional, mejora de competencias y aumento de empleabilidad. Al mismo tiempo, se deben identificar las barreras, como la disponibilidad de tiempo, costo de los programas y ubicación geográfica.
	Conexión con el campo laboral.	Los programas de educación continua deben estar diseñados en consulta con empleadores y profesionales del sector para asegurar su relevancia y utilidad práctica. Esto garantiza que los graduados adquieran habilidades y conocimientos que respondan directamente a las necesidades del mercado laboral actual.

Estrategias para asegurar la relevancia de los programas.	Flexibilidad y modalidades de aprendizaje.	Ofrecer programas flexibles que permitan a los graduados estudiar mientras trabajan, como cursos en línea, seminarios intensivos y programas modulares. De modo que aumente la accesibilidad y la participación.
	Actualización continua del contenido.	Los programas deben ser revisados y actualizados regularmente para incorporar avances tecnológicos, cambios legislativos y nuevas tendencias en el ámbito jurídico y empresarial.
	Promoción y comunicación efectiva.	Es esencial realizar campañas de promoción efectivas que destaquen los beneficios de la educación continua, como mejoras salariales, oportunidades de ascenso y desarrollo profesional continuo.

Fuente: Elaboración propia.

Responsabilidad social universitaria.

El análisis de la responsabilidad social universitaria implica evaluar cómo los graduados aplican las competencias éticas y sociales adquiridas durante su formación académica en su desempeño profesional. Así como se contribuye a la sociedad a través del empleo, emprendimiento y participación en iniciativas comunitarias (ver tabla 2).

Tabla 2: Monitoreo de la formación académica en el desempeño profesional.

Aspectos	Acción	Detalle
Aplicación de competencias éticas y sociales.	Integración de valores en el desempeño profesional.	Los graduados que han recibido una formación sólida en valores éticos tienden a aplicar estos principios en su ejercicio profesional. Esto se refleja en la conducta ética, respeto por la diversidad, responsabilidad social y compromiso con el bienestar común.
	Impacto educativo a largo plazo.	La capacidad de los graduados para aplicar competencias éticas y sociales no solo afecta su desempeño individual, sino también el impacto positivo que pueden tener en los entornos laborales y comunidades. Este impacto se mide en términos de confianza pública, mejora de la reputación organizacional y contribución al desarrollo sostenible.
Contribución a la sociedad.	Empleo y desarrollo económico.	Al conseguir empleo en sus áreas de formación, los graduados no solo mejoran su propio bienestar económico, sino que también contribuyen al crecimiento económico local y nacional.
	Emprendimiento e innovación.	Los graduados emprendedores no solo generan empleo, sino que también impulsan la innovación y contribuyen al desarrollo de nuevas soluciones y servicios que benefician a la sociedad.
	Participación en iniciativas comunitarias.	Muchos graduados participan en iniciativas comunitarias, voluntariado y proyectos sociales que abordan problemas locales y promueven el desarrollo social y ambiental sostenible.
Evaluación de la efectividad de la formación en valores.	Encuestas y estudios de seguimiento.	Realizar encuestas periódicas a los graduados para evaluar su percepción sobre la formación en valores recibida y cómo la aplican en la vida profesional y personal.
	Indicadores de impacto social.	Medir el impacto social de los graduados a través de indicadores como la participación en programas comunitarios, el desarrollo de políticas corporativas éticas y la mejora de condiciones sociales y ambientales.
	Reputación institucional.	La reputación de la universidad también se ve influenciada por la contribución de sus graduados a la sociedad. Una buena reputación refleja una formación integral que no solo prepara académicamente, sino que también fomenta ciudadanos responsables y comprometidos.

Fuente: Elaboración propia.

La responsabilidad social universitaria se manifiesta a través de cómo los graduados aplican competencias éticas y sociales en su vida profesional y contribuyen al bienestar social a través del empleo, emprendimiento y participación comunitaria. Evaluar estos aspectos proporciona una retroalimentación valiosa sobre la efectividad de la formación impartida y el cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social universitaria.

Fortalecimiento de la competitividad de los graduados en el mercado laboral.

La inserción laboral y formación académica inciden en el fortalecimiento de la efectividad de los programas educativos y crea conexiones sólidas con el campo laboral. Implementar estas mejoras y ajustes no solo fortalece la inserción laboral de los graduados, sino que también enriquece la calidad de la educación impartida (ver tabla 3). Además de fortalecer la responsabilidad social universitaria y asegurar que la institución cumpla con la misión educativa y contribuya positivamente al desarrollo de la sociedad.

Tabla 3: Acciones para potenciar la competitividad de los graduados en el mercado laboral dinámico.

Acciones	Punto de acción	Detalles
Mejoras en la inserción laboral.	Fortalecimiento de vínculos con el sector laboral.	Establecer alianzas estratégicas con empresas, organizaciones y entidades del sector para identificar las demandas laborales actuales y futuras. Crear redes de colaboración que faciliten prácticas profesionales, pasantías y programas de inserción laboral para los estudiantes y graduados.
	Programas de mentoría y coaching.	Implementar programas estructurados de mentoría donde profesionales del campo guíen a los estudiantes y graduados en el desarrollo de habilidades específicas y la preparación para el mercado laboral. Ofrecer servicios de coaching profesional para apoyar a los graduados en la búsqueda de empleo, desarrollo de carrera y adaptación al entorno laboral.
	Fomento del emprendimiento.	Apoyar el emprendimiento mediante incubadoras de negocios, espacios de coworking y fondos de capital semilla para ayudar a los graduados a convertir ideas innovadoras en empresas viables. Introducir cursos y talleres sobre emprendimiento y gestión empresarial dentro del currículo académico para fomentar el espíritu empresarial desde la formación universitaria.
Ajustes en el currículo académico y formación continua.	Promoción de la formación continua.	Ampliar la oferta de programas de educación continua y postgrado en áreas críticas identificadas por los graduados y el sector laboral, como derecho notarial, municipal, registral, contratación pública y nuevas tecnologías. Facilitar el acceso a cursos de actualización profesional y certificaciones relevantes que mejoren las competencias técnicas y profesionales de los graduados a lo largo de su carrera.
Políticas institucionales para fortalecer la calidad educativa y la RSU.	Integración de competencias éticas y sociales.	Reforzar la formación en valores éticos y sociales a través de actividades curriculares y extracurriculares que promuevan la responsabilidad social universitaria. Evaluar periódicamente el impacto de estas competencias en el desempeño profesional y la contribución de los graduados a la sociedad.
	Monitoreo y evaluación continua.	Establecer sistemas de monitoreo y evaluación de la empleabilidad de los graduados, la satisfacción con la formación recibida y la relevancia de los programas académicos. Utilizar datos recopilados para ajustar políticas institucionales, mejorar la calidad educativa y garantizar que los programas respondan efectivamente a las necesidades del mercado y las expectativas de los estudiantes.
	Promoción de la investigación aplicada y transferencia de conocimiento.	Incentivar la investigación aplicada que responda a desafíos locales e internacionales. De modo que promueva la innovación y la transferencia de conocimiento entre la universidad, la industria y la comunidad. Facilitar la colaboración multidisciplinaria y la participación de los graduados en proyectos de investigación que contribuyan al desarrollo social, económico y ambiental sostenible.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados destacan la necesidad de implementar medidas concretas para mejorar la inserción laboral de los graduados y fortalecer la pertinencia del currículo académico. Es crucial revisar y ajustar el currículo académico para alinear las competencias impartidas con las demandas actuales del mercado laboral. Para ello, se debería optar por la integración de asignaturas optativas enfocadas en las áreas del derecho más demandadas, así como la promoción de prácticas y pasantías que proporcionen a los estudiantes una experiencia laboral relevante y práctica.

Además, la discusión sobre la satisfacción de los graduados con las competencias profesionales adquiridas sugiere mejorar las estrategias de aprendizaje y la calidad de las prácticas preprofesionales ofrecidas. Implementar métodos pedagógicos innovadores y reforzar las relaciones institucionales con el sector privado y público contribuye significativamente a este objetivo. Asimismo, se debe proporcionar apoyo continuo a los graduados interesados en educación continua. De modo que asegure el acceso a programas relevantes que les permitan mantenerse actualizados y adaptarse a las nuevas tendencias y tecnologías en el campo del derecho.

En términos de responsabilidad social universitaria, los resultados subrayan que la institución no solo forme profesionales competentes, sino también ciudadanos éticos y comprometidos con su comunidad. La aplicación de competencias éticas y sociales en el desempeño profesional de los graduados es un indicador clave del impacto educativo a largo plazo de la institución. Por lo tanto, fortalecer la formación en valores y promover la participación de los graduados en iniciativas comunitarias contribuye a cumplir con esta responsabilidad social. Además, genera un impacto positivo tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general.

CONCLUSIONES

La investigación sobre la inserción laboral y formación académica de los graduados en Derecho ha subrayado el fortalecimiento de la conexión entre la educación universitaria y las demandas del mercado laboral. Los resultados han indicado que ajustes en el currículo académico, enfocados en áreas específicas del derecho demandadas por el sector público y privado, potenciarían la empleabilidad de los graduados. De forma que ha implicado una revisión

continua del plan de estudios para asegurar que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual y futuro.

La mejora continua de las estrategias de aprendizaje y la calidad de las pasantías incrementa la preparación de los estudiantes, al facilitar la transición al mercado laboral. Además, la promoción de programas de educación continua en áreas específicas del derecho contribuiría a mantener la competitividad y actualización profesional a lo largo de su carrera.

Desde una perspectiva de responsabilidad social universitaria, la institución debe enfatizar la formación ética y social de los estudiantes, al promover la participación en actividades comunitarias y el compromiso con el bienestar social. Estas acciones fortalecerían la reputación de la institución y contribuirían a la formación de ciudadanos responsables y comprometidos. En este sentido, se sugiere explorar prácticas y políticas que integren eficazmente la formación académica con valores éticos y sociales, que asegure un impacto positivo en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alieto, E., Abequibel Encarnacion, B., Estigoy, E., Balasa, K., Eijansantos, A., y Torres Toukoumidis, A. (2024). Teaching inside a digital classroom: A quantitative analysis of attitude, technological competence and access among teachers across subject disciplines. *Heliyon*, 10(2), e24282. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402400313X#bib7y>
- Avilés, T., Pazmiño, K., y Herrera Rivas, L. M. (2024). Responsabilidad social universitaria según visión transformadora del plan nacional del buen vivir y de la economía social y solidaria. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 24(42), 2-8. <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/707>
- Carrillo López, P. L., Saenz Aguiar, A. Y., Ruiz Bernés, S., y Salazar Celedón, J. (2024). La Responsabilidad Social Universitaria, un elemento fundamental para los modelos educativos universitarios. *CISA*, 6(1), 6-19. <https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/60>
- Cuartero Castañer, E., Cañas Lerma, A. J., Casado, T., Hidalgo Andrade, P., y Campos, F. (2024). Enhancing professional quality of life in palliative care through a virtual training program. *Educación Médica*, 25(5), 2-7. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181324000597>
- Díaz Sánchez, J. P., y Correa, H. (2024). Immigration and formal labor market participation in Ecuador: Empirical insights from a developing nation. *Research in Globalization*, 8(June), 2-7. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590051X24000078>
- Dinarte Diaz, L., Ferreyra, M. M., Urzua, S., y Bassi, M. (2023). What makes a program good? Evidence from short-cycle higher education programs in five developing countries. *World Development*, 169(September), 1-6. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X23001122>
- Ferreiro Seoane, F. J., Miguéns Refojo, V., y Atrio Lema, Y. (2021). Can Talent Management Improve Training, Sustainability and Excellence in the Labor Market? *Sustainability*, 13(12), 6645. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/12/6645>
- Molina, T., y Rivadeneyra, I. (2021). The schooling and labor market effects of eliminating university tuition in Ecuador. *Journal of Public Economics*, 196(April), 1-7. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272721000190>
- Montano, F., y Guillen, L. (2019). Realidad y perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 40(26), 17. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n26/19402617.html>
- Pacheco Peralta, N. E., Viteri Chiriboga, E. A., Fuenzalida Moreno, U. E., y Marchan Rodríguez, F. Y. (2022). El Modelo de Gestión y Responsabilidad Social Universitaria en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(6), 1989-2001. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042463>
- Ricardo, Y., y Basantes Andrade, A. V. (2022). La responsabilidad social universitaria: una experiencia en la Universidad Técnica del Norte, Ecuador. *Delectus*, 5(2), 1-11. <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/178>
- Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información, 2000-2019. Revisión bibliográfica. *El profesional de la información*, 29(4), 2-6. <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/77328>