

Observatorio laboral regional EMPLE-AP: alcances, usuarios y modelo

Rodrigo Latorre Vivar¹, Pilar Pantoja Ferroni²,
Esteban Sefair Vera³

Recibido: 28-05-2020

Aprobado: 05-12-2020



DOI: <https://doi.org/10.18050/ucvs.v.12i2.2605>

Cómo citar: Latorre Vivar, R. Pantoja Ferroni, P. Sefair Vera, E. (2020) Observatorio laboral regional EMPLE-AP: alcances, usuarios y modelo.. UCV-Scientia (12) 2, pág 109 -119. www.doi.org/10.18050/ucvs.v.12i2.2605

¹Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). rodrigo.latorre@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2943-207X>

²Ms (Sc). Universidad de Valparaíso (Chile). pilar.pantoja@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2549-0806>

³Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). esteban.sefair@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9921-6244>

Observatorio laboral regional EMPLE-AP: alcances, usuarios y modelo

Rodrigo Latorre Vivar¹
Pilar Pantoja Ferroni²
Esteban Sefair Vera³

Resumen

Esta investigación concentra su atención en los observatorios de empleabilidad de educación superior, entendidos como plataformas que contribuyen al empleo de sus egresados, presentando los resultados de las actividades realizadas por el denominado Work Package 4 en el marco del proyecto ERASMUS+ EMPLE-AP. Dado que el objetivo principal del estudio es definir el alcance de un observatorio laboral regional en los países de la Alianza del Pacífico, así como determinar la articulación de sus capacidades en relación a las demandas de sus grupos de interés, se utilizó un enfoque cualitativo de naturaleza emergente usando como instrumentos de recolección de información entrevistas y grupos focales. En cuanto a la población y muestra, los instrumentos mencionados se aplicaron, a través de los socios del proyecto, a profesionales y usuarios de observatorios laborales de Italia, Portugal, México, Colombia, Perú y Chile. Posteriormente, mediante la técnica de análisis de contenido, se definieron los productos, funciones, estructuras y competencias que demanda la operación de un observatorio laboral de acuerdo a los requerimientos del proyecto.

Palabras clave: Empleabilidad, observatorio laboral, educación superior.

¹Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). rodrigo.latorre@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2943-207X>

²Ms (Sc). Universidad de Valparaíso (Chile). pilar.pantoja@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2549-0806>

³Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). esteban.sefair@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9921-6244>

EMPLE-AP regional labor observatory: scope, users and model

Rodrigo Latorre Vivar¹
Pilar Pantoja Ferroni²
Esteban Sefair Vera³

Abstract

This research focuses its attention on higher education employability observatories, which are understood as platforms that contribute to the employment of their graduates, presenting the results of the activities carried out by the so-called Work Package 4 within the framework of the ERASMUS+ EMPLE-AP project. Since the main objective of the study was to define the scope of a regional labor observatory in the countries of the Pacific Alliance, as well as to determine the articulation of its capacities in relation to the demands of its stakeholders, a qualitative approach of an emergent nature was used, with interviews and focus groups as data collection instruments. As far as the population and sample were concerned, the aforementioned instruments were applied, through the project partners, to professionals and users of labor observatories in Italy, Portugal, Mexico, Colombia, Peru and Chile. Later on, using the content analysis technique, the products, functions, structures and competencies required by the operation of a labor observatory were defined according to the requirements of the project.

Keywords: Employability, labor observatory, higher education.

¹Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). rodrigo.latorre@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2943-207X>

²Ms (Sc). Universidad de Valparaíso (Chile). pilar.pantoja@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2549-0806>

³Dr. Universidad de Valparaíso (Chile). esteban.sefair@uv.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9921-6244>

INTRODUCCIÓN

Tanto a nivel local como regional e internacional, la inserción laboral de las personas es una de las temáticas que genera mayor preocupación en los gobiernos, a punto tal que las universidades han debido generar programas que impulsen la empleabilidad de sus egresados (García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui, 2018). Por ello, para quienes egresan de la educación superior, el término del ciclo formativo implica iniciar un nuevo estado vinculado a la inserción en el mundo laboral, pasando el egresado a constituirse en uno de los actores de la empleabilidad.

Ahora bien, aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, puesto que este concepto es estudiado y analizado desde diferentes disciplinas, puntos de vista y áreas del conocimiento, en el contexto de este trabajo empleabilidad: “se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (Guzmán e Irigoin, 2000). A lo que puede agregarse que la empleabilidad debe contribuir también a satisfacer las necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo del individuo (Suarez Lantaron, 2016).

Por otra parte, y a lo largo del tiempo, la empleabilidad ha sido condicionada por diversos factores, que han evolucionado y la han hecho evolucionar, modificando el mercado del trabajo en amplitud y profundidad, creando y eliminando puestos de trabajo. Por ello, Formichella y London (2012) expresan que en la actualidad el mercado del trabajo ha sufrido significativas variaciones debido a la globalización, las mejoras tecnológicas, la intensificación de la mano de obra, el aumento de la competitividad y la calidad como base de la competitividad.

Lo que hace evidente la necesidad de los distintos actores de mantener la trazabilidad sobre estas variaciones, con el propósito de comprender las tendencias que explican la evolución y tendencias del empleo, a través de estudios e investigaciones de

distinta naturaleza y alcance, tanto provenientes de organismos públicos como privados, así como también desde las propias universidades.

Es en este contexto que surge la propuesta ERASMUS+ EMPLE-AP, un proyecto que busca contribuir al mejoramiento de los índices de empleabilidad y la inserción laboral de los egresados de las instituciones de educación superior de los países de la Alianza del Pacífico (México, Colombia, Perú y Chile), a través del monitoreo y análisis permanente de las necesidades y características del mercado laboral, y la construcción de lineamientos y políticas nacionales para la creación de una oferta de formación pertinente, y el fortalecimiento de los programas académicos ofrecidos por las instituciones de educación superior de los países participantes.

Por ello, uno de los objetivos específicos del proyecto es: “Construir un observatorio laboral regional que facilite el conocimiento sistemático, actualizado y permanente del comportamiento, dinámica, tendencias y necesidades del mercado laboral en México, Colombia, Perú y Chile” (Proyecto EMPLE-AP, 2017, p.1). Asimismo, desde una perspectiva operativa, el proyecto en su cuarta etapa busca establecer la “Definición del alcance, los objetivos y la estructura operativa del observatorio laboral regional para la Alianza del Pacífico; y creación del mismo en cada uno de los países latinoamericanos representados en el consorcio” (Proyecto Emple-AP, 2017, p.2). Trabajo a cargo del denominado Work Package 4 (WP4), integrado por académicos y profesionales de las Universidades de Valparaíso (Chile) y de Porto (Portugal).

El principal problema es la no existencia de una definición clara sobre qué es un observatorio. Sin embargo, existen evidencias de observatorios en un amplio espectro de disciplinas, que incluyen no sólo las ciencias sociales, sino también la educación, la economía, la contingencia política y las ciencias. Como plantea Angulo Marcial (2009), “La falta de consensos en cuanto a las funciones y definición del término observatorio en el ámbito de las ciencias sociales hace evidente que el concepto está en proceso de construcción” (p.5).

Pero la idea de contar con observatorios, como espacios de discusión y seguimiento de fenómenos, ha permitido el análisis de diversas problemáticas de la realidad social, utilizando una variedad de métodos y técnicas de recolección y análisis de datos, donde muchas veces se confunde su quehacer con lo realizado por los centros de investigación o bancos de información (Angulo Marcial, 2009).

Aunque una aproximación operativa es la que establece el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004), citado por Márquez (2016), donde en términos generales un observatorio posee áreas de trabajo relacionadas con recolectar datos y generar bases de datos; codificar, clasificar y categorizar datos a través de métodos y técnicas adecuadas; vincular personas con organizaciones que se desempeñan en áreas similares; aplicar nuevas herramientas específicas; y, analizar tendencias/publicaciones.

De manera similar, en relación a un observatorio del mercado del trabajo, Farné (2011) establece que puede definirse como “un conjunto dinámico de actividades y productos, cuyas modalidades y dimensiones dependen de los objetivos y necesidades de la entidad financiadora en relación con el mercado laboral, y que es sostenible en el largo plazo” (p. 431).

Ambas aproximaciones entregan una dimensión del alcance de un observatorio, que se reafirma con lo expresado en algunos sitios web de observatorios laborales en funcionamiento. Por ejemplo, el sitio web del Observatorio Laboral de Chile (2020) indica que: “... tiene la misión de producir conocimiento sobre brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y competencias laborales, y poner este conocimiento a disposición de toda las personas, empresas e instituciones de formación en Chile” (p. 1).

En el caso de España, el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN, 2019), plantea en su sitio web que:

“El OBECAN obtiene, analiza y ofrece información sobre la evolución de las profesiones y del mercado de trabajo. Su objeto es anticiparse a las demandas sociales de manera que se facilite la adaptación constante de los trabajadores a un mercado de trabajo que evoluciona rápidamente a partir de los continuos cambios económicos y tecnológicos” (p. 1).

Por otra parte, el proyecto Observatorio Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (2013) establece que:

“El Observatorio Laboral, de carácter regional, es un sistema integrado de información y conocimiento que analiza, investiga y estudia distintas dimensiones y ámbitos del mercado de trabajo, del cual ofrece y divulga diagnósticos, perspectivas y tendencias. Se pretende que sus productos y servicios puedan dotar de forma permanente insumos a las instancias responsables del fortalecimiento de la inserción laboral” (p. 1).

Y, el Observatorio Europeo de Políticas de Empleo (2013) (EEPO, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo la mejora en la formulación de políticas europeas y nacionales, donde a través de trabajos de investigación, se proporciona información para el análisis, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas sobre el mercado laboral y el empleo.

Basándose en lo expuesto, es posible dimensionar el alcance de un observatorio en una conceptualización genérica de su quehacer, como lo plantea la Superintendencia Nacional de Salud de Colombia (2007), donde el objetivo del observatorio es “realizar un conjunto de actividades y procedimientos destinados a identificar y evaluar aquella información que se produce en un contexto, como mecanismo para generar evidencia útil para la toma de decisiones en un ámbito de competencia” (Carbajal, 2019, p.45).

Entonces, en acuerdo con Farné (2001), un observatorio del mercado laboral debe tener capacidad de recolectar y administrar información sobre el mercado

de trabajo, monitorear el mercado laboral, investigar en temas laborales, formular propuestas de políticas de empleo y, desarrollar y difundir productos asociados a su quehacer.

De lo descrito y dado que el contexto de la investigación, desde una perspectiva general, está definido por la empleabilidad de los egresados de la Educación Superior en los países de la Alianza del Pacífico y, desde una particular, por la relación existente entre los productos y servicios que entrega un observatorio laboral y los grupos de interés a los que se dirige, se definió el siguiente objetivo general: establecer el alcance de un Observatorio Laboral Regional en los Países de la Alianza del Pacífico y determinar la articulación de sus capacidades en relación a las demandas de sus grupos de interés. Y como objetivos específicos:

1. Identificar los grupos de interés relacionados al Observatorio Laboral, entendiéndose por estos, los públicos a los que destinan sus productos y servicios.
2. Definir los productos y servicios que proporciona a sus grupos de interés y el uso destinado para ellos.
3. Establecer un modelo de observatorio laboral, que genere valor a los usuarios a través de su gestión.

MÉTODO

La comprensión del fenómeno en estudio se orienta desde la perspectiva de quienes participan en la dinámica de la empleabilidad de los egresados de la educación superior en los países de la Alianza del Pacífico, por tanto, surge del análisis de las experiencias, tanto de quienes desempeñan labores en un observatorio laboral, como de aquellos que demandan sus productos y servicios.

Consecuentemente, en relación al tipo de diseño se asumió un enfoque cualitativo, de naturaleza emergente, en consideración a que “en el diseño emergente efectúas la codificación abierta y de esta emergen las categorías (también por comparación constante), que las conectas entre sí para producir teoría” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 530). Adoptando los postulados de la teoría fundamentada, dado que esta “exige identificar categorías teóricas que son derivadas de los datos mediante la utilización de un método comparativo constante” (Glaser y Strauss, 1967; Hammersley, 1989; citados por Paramo Morales, 2015), en donde el investigador genera una explicación en relación a un fenómeno, proceso, acción o interacciones desde la perspectiva de los participantes en un contexto determinado buscando identificar los temas fundamentales (Hernández et al., 2010), asumiendo un desarrollo de tipo emergente que ayuda a comprender el fenómeno bajo estudio.

En relación a la población y muestra, puesto que en el muestreo cualitativo “el interés se centra sobre ‘qué’ o ‘quiénes’ se recolectarán los datos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 197), la búsqueda de la relación entre la articulación de las capacidades de un observatorio laboral y las demandas de sus usuarios se obtuvo a través de la participación voluntaria en el estudio, tanto de profesionales que laboran en observatorios laborales, como usuarios que se benefician de sus productos y servicios.

Por lo que se realizaron 88 entrevistas con participantes de Italia, Portugal, México, Colombia, Perú y Chile. De ellos, 8 profesionales desempeñan funciones en observatorios laborales públicos y privados, 13 son representantes de asociaciones gremiales, 17 son egresados de instituciones de educación superior, 5 son representantes de asociaciones de estudiantes, 35 son profesionales académicos y no académicos pertenecientes a instituciones de educación superior y 10 son representantes de empresas privadas.

Y, para la recolección de datos se aplicaron dos métodos, entrevistas y grupos focales, utilizando una pauta de entrevista, previamente ajustada con expertos. Finalmente, en atención al propósito de la investigación, para el análisis de los datos recopilados se empleó la técnica de análisis de contenido, para definir los productos, funciones, estructuras y competencias que demanda la operación de un observatorio laboral.

RESULTADOS

Dado que una definición fundamental para alcanzar los objetivos del proyecto EMPLE-AP requiere identificar tanto a los grupos de interés que se vinculan a un observatorio laboral, como a los productos y servicios que estos valoran y demandan (alcance del observatorio laboral). Basándose en sus experiencias y expectativas, fue posible identificar 10 grupos de usuarios (grupos de interés) que ofertan y demandan puestos de trabajo, agrupándolos posteriormente en públicos y privados, como se muestra en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Usuarios del observatorio laboral regional.

USUARIOS OBSERVATORIO LABORAL REGIONAL	
Públicos	Privados
<ul style="list-style-type: none"> - Organismos estatales de empleo: Ministerios del Trabajo. - Organismos de empleo a nivel municipal (comunal o ayuntamiento). - Instituciones educativas. - Organismos de vinculación con el medio de instituciones de educación superior. - Organizaciones de la sociedad civil. - Universidades públicas: directivos académicos, estudiantes, investigadores, expertos en tecnología educativa, administradores académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asociaciones gremiales. - Empresas. - Personas naturales: población empleada que busca otra oportunidad de trabajo, emprendedores, jóvenes desempleados, población desempleada, población en edad de jubilación. - Universidades privadas: directivos académicos, estudiantes, investigadores, expertos en tecnología educativa, administradores académicos.

Nota: Tipología de usuarios identificados para el observatorio laboral regional de acuerdo a los resultados de las entrevistas. Fuente: Elaboración propia.

De manera similar, del análisis de las entrevistas es posible identificar la demanda de los productos que debe ofrecer el observatorio laboral que se agruparon en 3 tipologías, como se puede observar en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Productos que debe ofrecer el observatorio laboral regional.

PRODUCTOS DEL OBSERVATORIO LABORAL REGIONAL	
Producto	Descripción
- Según su caracterización de la empleabilidad.	- Análisis de tendencias en la empleabilidad. Información estadística. Informes de dinámica del mercado laboral. Análisis de perfiles laborales. Análisis del mercado laboral, segmentado por sector y profesión.
- Según su vinculación entre oferta y demanda laboral.	- Análisis de perfiles de cargo, análisis de brechas laborales por sector de actividad económica. Elaboración de estudios que permitan vincular a egresados, puestos de trabajo y proyección profesional. Disponibilidad de datos sectoriales por tipo de empresa y puesto de trabajo.
- Según el desarrollo profesional.	- Identificación de campos ocupacionales para creación de nuevas carreras.

Nota: Tipología de productos que debe ofrecer el observatorio laboral regional de acuerdo a los resultados de las entrevistas. Fuente: Elaboración propia.

Es importante destacar que los productos identificados se encuentran disponibles de una u otra forma, en distintas organizaciones relacionadas a la empleabilidad, tales como: unidades de análisis institucional o de seguimiento de egresados de universidades, sitios web sobre educación superior en los distintos países de la Alianza del Pacífico, organismos privados que vinculan oferentes y demandantes de empleo, así como en organismos públicos (observatorios laborales nacionales o regionales de los distintos países). Por lo anterior, si bien es cierto que su entrega podrá satisfacer las necesidades de los usuarios, no asegura su fidelización, lo que podría limitar la proyección del observatorio laboral en el tiempo.

Y en relación a los servicios, por lo mencionado anteriormente, se hace necesario poder desarrollar y ofrecer servicios que tengan capacidad de fidelizar a los usuarios del observatorio laboral, para que este se constituya en un referente para quienes buscan información relacionada a la empleabilidad, más allá de los datos e información disponible. Por ello, los servicios del observatorio se agrupan 4 tipologías, como muestra el Cuadro 3.

Cuadro 3. Servicios que debe ofrecer el observatorio laboral regional.**SERVICIOS DEL OBSERVATORIO LABORAL REGIONAL**

Producto	Descripción
- Según proyección laboral.	- Plataforma como espacio integrador y visualizador de información relacionada con la empleabilidad. - Espacio de orientación profesional.
- Globalización.	- Plataforma de información de empleabilidad en un contexto regional. - Identificación de oportunidades de movilidad laboral.
- Estudios.	- Disponibilidad de datos para análisis e investigación.
- Redes y Asociaciones.	- Vinculación con sitios de interés y otros usuarios.

Nota: Tipología de servicios que debe ofrecer el observatorio laboral regional de acuerdo a los resultados de las entrevistas. Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, tomando como referencias los usuarios, productos y servicios identificados para el observatorio laboral, es posible establecer la articulación de sus elementos y así construir un modelo conceptual de observatorio laboral que sea capaz de agregar valor a sus grupos de interés. Un elemento clave de este modelo conceptual es la propuesta de valor a generar ya que, como se observa en los párrafos anteriores, existen otros organismos que proveen datos y estudios relacionados con la empleabilidad y que, en muchos casos, cuentan con trayectoria y reconocimiento. Por esto, el observatorio laboral propuesto para EMPLE-AP debe ser capaz de proveer un servicio distintivo, constituyendo un espacio de encuentro para personas, organismos e instituciones vinculadas a la empleabilidad, como se observa en el Cuadro 4.

Cuadro 4. Modelo de observatorio laboral regional.

SOCIOS CLAVE	ACTIVIDADES CLAVE	PROPUESTA DE VALOR	RELACIONES CON LOS USUARIOS	USUARIOS
<ul style="list-style-type: none"> - Instituciones de educación superior. - Organismos públicos. - Gestión de datos. - Asociaciones gremiales. - Asociaciones de estudiantes. - Asociaciones de egresados. - Sitios de gestión de empleo. - Observatorios laborales públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de datos. - Actividades de vinculación con el medio. - Operación y mantenimiento de la plataforma. 	Espacio de integración y visualización de datos e información, contactos y redes que potencian la empleabilidad.	Bidireccional, a través de la solicitud y entrega oportuna de información.	Oferentes y demandantes de empleo: públicos, privados, institucionales y personas naturales.
	RECURSOS CLAVE		CANALES DE DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN	
	<ul style="list-style-type: none"> - Arquitectura de T.I. - RR.HH del observatorio. - Gestión de datos. - Convenios y asociaciones. 		<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma. - Organizaciones y sitios asociados. 	

COSTOS	INGRESOS
<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones. - Costos de mantenimiento y operación de la plataforma. - Participación en eventos de difusión. - Captación de usuarios. - Publicidad y promoción de las actividades y servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto proyecto. - Ingresos propios por actividades. - Ingresos por membresías a instituciones y organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Debido a la relevancia de la empleabilidad como un tema de permanente actualidad y preocupación a nivel global, regional y local, la puesta en operación de un observatorio laboral para los países de la Alianza del Pacífico constituye una oportunidad, pero también una amenaza para la proyección de su actividad, debido a los numerosos actores que concentran su gestión en vincular a oferentes y demandantes de puestos de trabajo. Por otra parte, debido a las características que explican la dinámica del mercado laboral, cada actor debe ser capaz de establecer con precisión cuál será el aporte con que contribuirá a la empleabilidad y a la proyección profesional de sus grupos de interés.

Sin embargo, la investigación realizada cumple con el objetivo general propuesto, ya que describe el alcance que debe poseer el Observatorio Laboral Regional EMPLE-AP, identificando sus usuarios, productos, servicios, y propone un modelo de observatorio que concentra su gestión en constituir un espacio de encuentro de los diferentes actores que participan en el mercado laboral, en una propuesta basada en la evidencia de las experiencias recolectadas a través de la investigación desarrollada en el contexto del propio proyecto, a través de las experiencias analizadas de los más de 80 entrevistados pertenecientes a distintos grupos de interés relacionados a la gestión de un observatorio laboral, confirmando la necesidad de generar una propuesta generalizada para los países de la Alianza del Pacífico, que va más allá de la gestión de oferta y demanda de puestos de trabajo.

En relación con los usuarios, estos son tanto públicos como privados, organizacionales e individuales, todos ellos en el esfuerzo de vincular a oferta y demanda del mercado laboral. En lo relativo a los productos, estos incluyen desde el análisis de tendencias laborales, análisis de perfiles de cargo, así como la identificación de oportunidades para la creación de nuevas carreras de pre y posgrado. Elementos clave a los que puede contribuir el observatorio, teniendo en cuenta las tendencias hacia las demandas de nuevas profesiones impulsadas por los avances de la tecnología y los profundos cambios a que se verán enfrentados los países, donde el Observatorio Laboral para la Alianza del Pacífico puede transformarse en un articulador para obtener y compartir información actualizada y pertinente entre los actores del mundo laboral y el mundo formativo.

Asimismo, en consideración a la necesidad de proyectar el observatorio laboral regional, es necesario no sólo satisfacer, sino que fidelizar a potenciales usuarios, ya que estos disponen de alternativas similares para satisfacer sus necesidades de información de la dinámica del mercado laboral, por lo que se propone un conjunto de servicios que complementarán los productos identificados.

La combinación de productos y servicios propuesta contribuye a proyectar la gestión del observatorio en el tiempo, así como el énfasis en la visualización de los datos e información buscando enriquecer la experiencia de los usuarios.

Finalmente, la propuesta de observatorio laboral presentada es sostenible y aplicable en el tiempo, más allá del contexto del proyecto EMPLE-AP, ya que sus conclusiones se sustentan en las experiencias proporcionadas por los socios del consorcio del proyecto, las que revelan la potencialidad que posee la creación e implementación de un Observatorio Laboral Regional en los países de la Alianza del Pacífico.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Angulo Marcial, N. (2009). ¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? *Innovación Educativa*, 9(47). Recuperado de: <https://n9.cl/ysjm>

Carbajal, F. (2019). *#EmprenderConectados*. Buenos Aires: Editorial Abrapalabra.

European Employment Policy Observatory. (2013). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. European Commission. Recuperado de: <https://n9.cl/g7gx>

Farné, S. (2011). Observatorios del mercado de trabajo: ¿qué son y cómo funcionan? *Revista de Economía Institucional*, 13(24), 429-445. ISSN: 0124-5996. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=419/41921223017>

García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértégui, E. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347, doi: 10.5944/educXX1.16209

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.

Márquez, Y. P. (2016). Los Observatorios Sociales. *Cuadernos de Investigaciones de Ciencias de la Información*, (1), 80-100, doi: <https://doi.org/10.34295/cuinci.vi1.8>

Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la educación*, 48, 273-291. Doi: <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n48.477>

Observatorio Nacional. (2020). *Quiénes somos*. Chile: Sence. Recuperado de: <http://www.observatorionacional.cl/quienes-somos>

Observatorio Laboral. (2013). *Documentación del proyecto*. San José: OIT. Recuperado de: <https://n9.cl/s6x89>

OBECAM. (2019). *Qué es el OBECAM*. España: Gobierno de Canarias. Recuperado de: <https://n9.cl/50pa>