



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en América del Sur

*Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

### ÁREA TEMÁTICA: IMPACTO Y EFICACIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

#### EL IMPACTO DE TRANSITAR POR UNA CARRERA UNIVERSITARIA EN LA CARRERA LABORAL. EL CASO DE LA TECNICATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN

Mario Guillermo Oloriz, [moloriz@unlu.edu.ar](mailto:moloriz@unlu.edu.ar), Universidad Nacional de Luján, Argentina  
Juan Manuel Fernández, [jmfernandez@unlu.edu.ar](mailto:jmfernandez@unlu.edu.ar), Universidad Nacional de Luján, Argentina

#### RESUMEN

Con frecuencia se afirma que el solo cursado de algunas asignaturas de una carrera universitaria resulta una experiencia que impacta en el desarrollo laboral de las personas, más allá de que se alcance el objetivo de obtener la titulación que certifica esa formación escolarizada. La dificultad para validar esta afirmación radica en que es prácticamente imposible relevar y analizar el desarrollo laboral de aquellos estudiantes que cursan solo una parte de una carrera universitaria y luego son contabilizados como integrantes de las elevadas tasas de abandono que se observan en el Sistema de Educación Superior.

La Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria (TAGU) se dictó en la Universidad Nacional de Luján (UNLu) a partir del año 2005. En la única cohorte que se dictó de esta carrera se inscribieron ochenta y siete ingresantes de los cuales ochenta y cinco eran trabajadores No Docentes de la misma universidad.

En este caso, por ser la mayoría de los inscriptos a esta carrera trabajadores de la misma universidad pudimos estudiar cual fue su carrera laboral, con posterioridad al cursado de la TAGU, y compararlo con la de sus pares que no cursaron esta carrera.

En este trabajo, nos propusimos indagar respecto de la relación entre el cursado de la TAGU y el avance en la carrera laboral con la finalidad de validar si el tránsito por una carrera universitaria, más allá de alcanzar o no la graduación, tiene impacto en la carrera laboral de aquellas personas que pasan por esa experiencia.

Concluimos que aquellos trabajadores que cursaron la TAGU, independientemente que hubieran terminado a la fecha el cursado de la misma, tuvieron una mayor evolución respecto de su posición en la carrera laboral que quienes no cursaron la carrera.

**Palabras clave:** UNLu, TAGU, carrera laboral

## **INTRODUCCIÓN**

Suele afirmarse que la necesidad de ingresar al mercado laboral es uno de los motivos que mayor incidencia tiene en el abandono de los estudios universitarios. Sin embargo, debiera de estudiarse si el tránsito de una persona por el sistema de educación superior influye, de alguna manera, en su carrera laboral más allá de no haber alcanzado certificación académica que esperaba obtener al completar los estudios superiores. La movilidad social ascendente que implica para una persona la conclusión de estudios superiores ¿Se produce en alguna medida, al haber cursado al menos una parte de la carrera universitaria?

Algunos estudios respecto de los costos universitarios y el impacto de los fondos públicos que se asignan a financiar el Sistema de Educación Superior, plantean que el cursado de algunas asignaturas de una carrera universitaria mejora el desempeño laboral de las personas y por ello debe considerarse que los recursos que se aplicaron a estudiantes que no concluyen sus estudios superiores no incrementan el costo del egresado sino que los mismos produjeron un incremento indirecto de la capacidad laboral de quienes abandonaron sin terminar la carrera.

Desde este conjunto de ideas, nos propusimos estudiar el desempeño laboral de quienes transitaron por una carrera universitaria y no llegaron a concluirla, tratando de comparar su posición laboral previa al inicio del cursado de estudios universitarios y con posterioridad a que hubieran abandonado los mismos. Tomamos como caso de estudio la carrera de Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria (TAGU) que ofrece la Universidad Nacional de Luján (UNLu) dado que en la única cohorte que se dictó de esta carrera de pregrado se inscribieron, casi en su totalidad, trabajadores No docentes de la misma institución lo que nos permitió efectuar la comparación de la posición laboral de cada uno de los cursantes. A los efectos de este trabajo se consideró la situación laboral solo de quienes abandonaron la carrera, previo al momento en que comenzaron a cursar la TAGU y con posterioridad al momento en que se los considera como desertores.

## **EL CASO DE ESTUDIO**

El Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N°366/06, establece en su Artículo 11°, entre los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en la carrera no docente así como el derecho a la capacitación permanente. En cuanto a la carrera no docente, en la reglamentación particular del Convenio Colectivo, la Universidad Nacional de Luján estableció que el personal permanente tiene derecho a participar para su capacitación

permanente en cursos de perfeccionamiento generales o específicos, externos o internos, cuya aprobación servirá como antecedente en oportunidad de tener que cubrir vacantes.

En el mismo sentido, el Título 8 del Convenio Colectivo, hace referencia a la capacitación de los trabajadores, disponiendo que las Instituciones Universitarias Nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones.

Con el mismo espíritu, pero con antelación a la aprobación del Convenio Colectivo, la Universidad Nacional de Luján aprobó, por resolución del Honorable Consejo Superior del día 7 de marzo de 2005 (Resolución HCS N° 18/05), la creación de la carrera de Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria. Esta carrera se puso en marcha en el año 2005, a ciclo cerrado, postulándose entre sus objetivos la formación de técnicos con conocimientos teóricos y tecnológicos adecuados para colaborar en la gestión de la organización universitaria, mejorar la posibilidad de inserción laboral en la propia institución y la promoción escalafonaria del personal no docente atendiendo a las necesidades específicas de cada área de la propia institución y optimizar la utilización de recursos en el marco del mejoramiento institucional continuo.

Es desde este objetivo, “la promoción escalafonaria del personal no docente atendiendo a las necesidades específicas de cada área de la propia institución”, que nos propusimos verificar si el dictado de la TAGU cumplió con el mismo en el caso de estudiantes que abandonaron la carrera previo a la obtención del título de técnico.

Por otra parte, y con la finalidad de lograr una indagación contextualizada, analizamos la promoción de quienes cursaron la TAGU y la abandonaron respecto de la totalidad de los trabajadores que prestaban servicio al momento de abrirse la inscripción a esa carrera para identificar si efectivamente podría atribuirse la promoción al tránsito por la TAGU y no que se trata de un fenómeno generalizado que se hubiera dado en toda la institución.

El plan de estudios de la TAGU se conformaba con dos talleres introductorios<sup>1</sup>, doce asignaturas y un Trabajo de Integración Final<sup>2</sup>. Estas actividades académicas se organizaron en cuatro ejes temáticos denominados: “Contexto Institucional”, “Estructura Organizacional”, “Los procesos que se desarrollan en este tipo de instituciones” y “Técnicas y herramientas que facilitan la gestión universitaria” alcanzando una carga horaria total de de 1416 horas

---

<sup>1</sup> La fundamentación de la inclusión de estos Talleres en el plan de estudios de la TAGU fue el tiempo transcurrido entre la finalización de los estudios secundarios y el inicio del cursado de esta carrera para la mayor parte del personal que potencialmente se inscribiría en esta carrera.

<sup>2</sup> El trabajo de integración final consistió en un trabajo de aplicación de debe formularse con rigor científico haciendo uso de los conocimientos adquiridos durante el cursado de la carrera.

distribuidas en cinco cuatrimestres. La única cohorte que se dictó de esta carrera fue implementada mediante la modalidad presencial.

Dado que la TAGU se creó con la finalidad de capacitar al personal No Docente, la Comisión de Plan de Estudios de la carrera<sup>3</sup> implementó el dictado de asignaturas de manera tal que al menos una de las dos asignaturas que se ofertaron por cuatrimestre pudiera ser cursada dentro del horario de labor del personal.

Para alcanzar el objetivo de esta investigación estudiamos la relación entre el desempeño académico de quienes se inscribieron para cursar la TAGU (74 trabajadores inscriptos, el 32% de los trabajadores No Docentes de planta permanente del año 2005), y el ascenso en la carrera laboral. Para ello consideraremos la categoría de revista al momento de la inscripción al cursado de la TAGU y la categoría en la que se desempeñan al momento de elaborar el presente trabajo.

## **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

En primer término, tal como lo planteáramos anteriormente, nos propusimos comparar la categoría de revista del personal que curso la TAGU al momento de iniciar la carrera respecto de la categoría de revista en el momento en que realizamos esta investigación. Dado que la carrera se ofreció a ciclo cerrado, una sola cohorte, tuvimos la ventaja que quienes no se hubieran recibido desde el año 2005 a la fecha pueden ser considerados como desertores dado que no se ha vuelto a dictar la carrera hasta el segundo cuatrimestre de 2013 en el que se ofrece como Licenciatura en Gestión Universitaria.

Nos encontramos con la dificultad adicional de que el escalafón vigente en el año 2005 era el establecido por decreto 2213/87 “Escalafón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales” mientras que a la fecha se encuentra vigente el “Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores No Docentes” aprobado por decreto PEN 366 en el año 2006. El Decreto 2213 establecía un escalafón integrado con once (11) categorías (la categoría 11 era la de mayor jerarquía) y el Convenio Colectivo aprobado por el Decreto 366 establece 7 categorías (la categoría 1 es la de mayor jerarquía). Esto nos obligó a establecer algún tipo de equivalencia entre ambas tablas de categorías para poder verificar si se produjo o no promoción laboral.

Estudiamos la manera en que se llevo a cabo el reencasillamiento del personal al pasar del escalafón aprobado por Decreto 2213 al Convenio Colectivo encontrando que el pasaje no se

---

<sup>3</sup> En la UNLu las carreras están a cargo de un Coordinador de Carrera designado a propuesta del Rector por el Honorable Consejo Superior. El mismo preside la Comisión de Plan de Estudios de la Carrera, órgano colegiado, quien toma las decisiones respecto de la implementación de las actividades académicas previstas por el Plan de Estudios.

realizó aplicando una regla universal, fundamentalmente debido a la diferencia de categorías. Requerimos la colaboración de la División Ingreso y Promoción, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos No Docentes, para establecer la correspondencia entre las categorías del Decreto 2213 y el Convenio Colectivo vigente. Establecimos la siguiente tabla de equivalencias:

<b>EQUIVALENCIA DE CATEGORIAS ENTRE ESCALAFONES</b>	
<b>DECRETO 2213/87</b>	<b>C. C. DECRETO 366/06</b>
11	1
10	2
9	3
7 y 8	4
5 y 6	5
3 y 4	6
Personal de Maestranza	7

**Tabla 1. Homologación de categorías entre escalafones**

Con la ayuda de la Tabla 1 pudimos entonces efectuar la comparación respecto de la categoría en que se desempeñaba cada agente No Docente de planta permanente en el año 2005 y la categoría en que se desempeña al mes de Marzo de 2013.

Encontramos una importante variación respecto de la distribución del personal entre categorías lo que ayudaría a los efectos de nuestro trabajo dado que existió la posibilidad de promoción escalafonaria durante el período en estudio. La distribución de agentes por categoría, habiendo aplicado las equivalencias establecidas por la Tabla 1, es la siguiente:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA 2005</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA 2013</b>
1	0.41%	0.89%
2	1.22%	3.86%
3	4.49%	8.31%
4	10.61%	12.76%
5	13.06%	19.88%
6	56.33%	18.99%
7	13.88%	35.31%

**Tabla 2. Distribución del personal entre categorías 2005 y 2013**

Mientras que la planta existente en el año 2005 contaba con un porcentaje muy alto del personal desempeñándose en las categorías inferiores (el 70% del personal se desempeñaba en el tramo inferior) la planta actual muestra una distribución bastante más uniforme perdiendo

la forma de “pirámide achatada” que mostraba la estructura del 2005. Actualmente el 54% del personal se desempeña en el tramo inferior, el 33% en el tramo intermedio y el 13% restante en el tramo superior.

A los efectos de nuestro trabajo, resulta conveniente que se haya producido la modificación que demuestra la Tabla 2 en la estructura del personal dado que nos permitirá verificar cual fue la participación de quienes cursaron la TAGU y no egresaron en esta nueva distribución de planta.

Analizamos entonces la distribución de los 74 trabajadores No Docentes que ingresaron a la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria en el año 2005 y en el año 2013:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>DISTRIBUCIÓN 2005 INGRESANTES TAGU</b>	<b>DISTRIBUCIÓN 2013 INGRESANTES TAGU</b>
1	0.00%	4.05%
2	2.70%	13.51%
3	2.70%	33.78%
4	8.11%	27.03%
5	6.76%	13.51%
6	79.73%	8.11%
7	0.00%	0.00%

**Tabla 3. Distribución del personal ingresante a la TAGU 2005 y 2013**

La Tabla 3 nos muestra que casi el 80% del personal que se inscribió para cursar la TAGU se desempeñaba en el tramo inferior (categoría 6 y 7); el 15% en el tramo medio (categorías 4 y 5) y algo más del 5% en el tramo superior. Esto resulta razonable dado que respeta la distribución del personal por tramos que habíamos observado para la totalidad de la planta no docente en el año 2005.

Si observamos la situación de ese mismo personal al año 2013, observamos que tan solo algo más del 8% se desempeña en el tramo inferior, el 40% en el tramo medio y el 52% en el tramo superior.

Como paso siguiente, identificamos a quienes egresaron de la TAGU al mes de marzo de 2013 o aprobaron la totalidad de asignaturas que integran el pan de estudios de la carrera restándole solo la realización del trabajo final. Encontramos que solo se encuentran en esta condición 11 de los 74 trabajadores inscriptos inicialmente en la TAGU de los cuales 7 obtuvieron el título de técnico y 4 se encuentran terminando o en instancia de defensa de su trabajo final. Esto daría una tasa de egreso de, aproximadamente, el 15% lo que se acerca a la tasa de egreso de la UNLu.

Continuamos trabajando entonces con los 63 cursantes de la TAGU que podemos considerar que abandonaron sus estudios al momento de efectuar el relevamiento de datos para este trabajo.

Repetimos la Tabla 3 pero considerando solo ahora, a quienes no terminaron el cursado de la TAGU:

CATEGORÍA	DISTRIBUCIÓN 2005 INGRESANTES TAGU	DISTRIBUCIÓN 2013 INGRESANTES TAGU
1	0.00%	1.6%
2	1.6%	14.3%
3	3.2%	31.7%
4	7.9%	30.2%
5	6.3%	12.7%
6	81.0%	9.5%
7	0.00%	0.00%

**Tabla 4. Distribución por categoría de quienes abandonaron la TAGU 2005 y 2013**

La Tabla 4 muestra una distribución similar a la que se observaba en la Tabla 3, la que contenía a la totalidad de los estudiantes de la TAGU, salvo que disminuyó la participación para el 2013 de la categoría 1 (mayor categoría del escalafón) lo que significaría que fueron quienes terminaron la carrera los que lograron alcanzar la máxima categoría de revista luego de transitar por la TAGU.

El problema ahora radica en cómo comparar la relación entre quienes se inscribieron para cursar la TAGU y abandonaron respecto de quienes no lo hicieron en el año 2005. Definimos un indicador para establecer el progreso del personal en la carrera no docente: El mismo está dado por el cociente entre la categoría de revista del personal en el año 2005 y la categoría actual, siendo mayor a uno cuando el agente registró un ascenso en el escalafón, igual a uno cuando se mantuvo en la misma categoría y menor a uno en el caso en que hubiera retrocedido de categoría<sup>4</sup>.

Denominamos a este indicador “índice de progreso en la carrera laboral”. Mostramos a continuación los criterios de cálculo y los resultados posibles que arrojaría el mismo:

DENOMINACIÓN	MÉTODO DE CÁLCULO	INTERPRETACIÓN
Índice de Progreso en la Carrera laboral	<u>Categoría de Revista 2005</u>	>1 → Ascenso en escalafón
	Categoría de Revista 2013	=1 → Sin modificaciones

<sup>4</sup> Tuvimos que considerar la posibilidad de disminución de categoría dado que al momento de establecerse los criterios para el reencasillamiento del personal en el escalafón aprobado por el Convenio Colectivo 366/06 se determinó que si la función del trabajador no se correspondía con la categoría podría haberse asignado una categoría inferior a la que correspondería por la tabla de equivalencias (Tabla 1).

		<1 → Retroceso en escalafón
--	--	--------------------------------

**Tabla 5. Índice de Progreso en la Carrera laboral**

Aplicamos este índice a la totalidad de la planta permanente de personal No Docente y en particular a aquellos que comenzaron a cursar la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria y no llegaron a aprobar la totalidad de las asignaturas:

<b>APLICACIÓN DEL INDICE DE PROGRESO</b>			
<b>TOTAL Planta No Docente</b>	<b>NO INSCRIPTOS EN TAGU</b>	<b>INSCRIPTOS EN TAGU que Abandonaron</b>	<b>INSCRIPTOS TOTALES con Egresados</b>
1,37	1,23	1,67	1,73

**Tabla 6. Aplicación del Índice de Progreso en la Carrera laboral**

La Tabla 6 muestra claramente que si bien la media de la totalidad de los trabajadores de planta permanente muestra un avance en la carrera laboral de 1,37, quienes cursaron la TAGU y no llegaron a completarla están claramente por encima de la media, con un valor de 1,67 lo que significa que casi llegan a duplicar su categoría de revista. Quienes no formaron parte de este proceso de capacitación se encuentran por debajo del crecimiento medio de la planta en un valor de 1,23.

Indagamos, más allá de los valores medios como se distribuyeron entre los tres valores posibles para este indicador (ascenso de categoría, mantenerse en la misma categoría o disminuir de categoría) los tres grupos de trabajadores que integraron la Tabla 6:

<b>GRUPO</b>	<b>ASCENSOS (i&gt;1)</b>	<b>SIN MODIFICACIÓN (i=1)</b>	<b>DISMINUCIÓN (i&lt;1)</b>
Inscriptos en TAGU	84,13%	15,87%	1,43%
No inscriptos en TAGU	45,14%	52,57%	2,29%
Total Planta No Docente	56,33%	41,63%	2,04%

**Tabla 7. Distribución por valores posibles del Indicador de Progreso**

La Tabla 7 muestra que la mayor diferencia de quienes se inscribieron en la TAGU respecto de quienes no lo hicieron es en los ascensos de categoría llegando casi a duplicar la tasa de ascenso de categoría.

A esta altura del trabajo nos propusimos aplicar algunos indicadores de rendimiento académico para indagar si el ascenso en la carrera laboral observado en quienes cursaron la TAGU tiene alguna relación con el rendimiento académico que tuvieron en las asignaturas que llegaron a cursar de dicha carrera. Nos planteamos, como una segunda hipótesis de trabajo, el avance en la carrera laboral tiene relación directa con el rendimiento académico que acreditaron quienes cursaron la TAGU y abandonaron los estudios.

Dada la información disponible de quienes cursaron la TAGU, decidimos utilizar tres indicadores de rendimiento académico que fueron propuestos por otros investigadores con los que ya hemos trabajado en otros proyectos de investigación. Decidimos aplicar los siguientes indicadores de rendimiento académico a quienes cursaron la TAGU:

<b>INDICADORES DE RENDIMIENTO ACADÉMICO</b>	
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>MÉTODO DE CÁLCULO</b>
Promedio de Calificaciones	<u>Calificaciones en todas las asignaturas</u> Cantidad de asignaturas rendidas
Avance en la Carrera	<u>Cantidad de asignaturas aprobadas</u> Cantidad de años en la Carrera
Tasa de Promoción	<u>Cantidad de cursos promocionados</u> Cantidad de cursos tomados

**Tabla 8. Indicadores de Rendimiento Académico**

*Promedio de calificaciones:* Este indicador fue planteado por María Noel Rodríguez Ayán y Miguel Angel Ruiz Díaz en su trabajo “Indicadores de rendimiento de estudiantes universitarios: calificaciones versus créditos acumulados”. Para el cálculo de este indicador efectuamos, para cada estudiante de la TAGU que no completó la totalidad de la carrera, la sumatoria de las calificaciones obtenidas en cada examen final de cada asignatura (incluyendo aplazos) y contabilizamos la cantidad de exámenes finales rendidos. Debe tenerse en cuenta que la UNLu tiene régimen de promoción sin examen final por lo cual los casos de promoción fueron contabilizados como un examen final rendido.

<b>INDICADOR PROMEDIO DE CALIFICACIONES</b>	
<b>RANGO DE PROMEDIOS</b>	<b>PROGRESO EN LA CARRERA LABORAL PROMEDIO</b>
Promedio hasta 7 puntos	1,6
Promedio entre 7 Y 8 puntos	1,6
Promedio mayor a 8 puntos	2,1

**Tabla 9. Relación entre el promedio en TAGU y avance en la Carrera laboral**

Se observa una clara correlación entre el Indicador Promedio de Calificaciones y el Indicador de Progreso en la Carrera laboral. Podría afirmarse que aquellos trabajadores No Docentes que cursaron la TAGU y abandonaron la carrera mostraron un ascenso en la carrera laboral

que es directamente proporcional al promedio que obtuvieron en las asignaturas que cursaron y llegaron a aprobar. Nótese que quienes acreditan un promedio mayor a 8 puntos duplicaron su categoría de revista entre el año 2005 y 2013.

Pasamos luego a trabajar con el indicador *Avance en la Carrera* también propuesto por María Noel Rodríguez Ayán y Miguel Angel Ruiz Díaz en su trabajo “Indicadores de rendimiento de estudiantes universitarios: calificaciones versus créditos acumulados”. En este caso, contabilizamos la cantidad de asignaturas aprobadas por cada estudiante durante cada uno de los años en que tuvo actividad académica en la carrera. Descartamos realizar el cociente directo entra la cantidad de materias aprobadas y los años de estudio en la universidad dado que consideramos que introduciríamos el error de “ocultar” aquellos años en que los estudiantes pudieran no haber tenido actividad académica. De esta forma, cuando un estudiante dejo de tener actividad durante un año completo consideramos que abandono los estudios y dejamos de contabilizarlo a los efectos de este estudio. De esta forma, medimos el avance en la carrera mientras el estudiante se encuentra “activo”. Agrupamos los resultados obtenidos según la cantidad de años de estudio, nuevamente para encontrar diferencias respecto del promedio total.

<b>INDICADOR AVANCE EN LA CARRERA</b>	
<b>RANGOS DE AVANCE</b>	<b>PROGRESO EN LA CARRERA LABORAL PROMEDIO</b>
Hasta 2 asignaturas por año	1,6
Entre 2 y 3 asignaturas por año	1,8
Más de 3 asignaturas por año	1,9

**Tabla 11. Relación entre indicador de avance en la carrera TAGU y avance en la Carrera laboral**

Según se observa en la Tabla 11, este indicador de rendimiento académico también correlaciona fuertemente con el indicador de avance en la carrera laboral observándose valores superiores en el indicador Progreso en la Carrera laboral respecto de lo observado al efectuar la relación con el indicador Promedio de Calificaciones solo para el rango de 2 a 3 asignaturas por año aprobadas. Debemos considerar que, por tratarse de estudiantes que abandonaron la carrera, resulta lógico que este indicador de rendimiento académico presente valores inferiores al indicador Promedio de Calificaciones.

Por último aplicaremos el indicador de rendimiento académico denominado *Tasa de Promoción* tal como fue propuesto por Emilia Basulto Ruíz en su trabajo “Indicadores del rendimiento académico como criterios para la evaluación de la calidad”. En este caso, al tener régimen de promoción en todas las carreras de grado y pregrado de la UNLu el indicador lo

calculamos contabilizando la cantidad de actividades académicas promovidas respecto de la cantidad de actividades cursadas por cada estudiante de la TAGU.

<b>INDICADOR TASA DE PROMOCIÓN</b>	
<b>RANGO DE TASAS</b>	<b>PROGRESO EN LA CARRERA LABORAL PROMEDIO</b>
Hasta 20%	1,6
Más del 20% y hasta 35%	1,7
Más del 35% y hasta 50%	2,2
Más del 50%	2,0

**Tabla 12. Relación entre la tasa de promoción en TAGU y avance en la Carrera laboral**

La Tabla 12 nos muestra también una importante relación entre el Indicador de rendimiento académico Tasa de Promoción y el avance en la carrera laboral. Sin embargo, aparece que el mayor avance en la carrera laboral se observa para quienes promovieron entre el 35 y 50% de las asignaturas de la carrera.

En resumen, los tres indicadores de rendimiento académico que hemos aplicado nos muestran que el rendimiento académico que tuvieron quienes cursaron la TAGU, aun habiendo abandonado la carrera, correlaciona positivamente con el avance en la carrera laboral. A mejor rendimiento académico mayor fue el avance del trabajador en su carrera laboral.

## **CONCLUSIONES**

El desarrollo de esta investigación nos ha permitido verificar que el solo cursado de algunas asignaturas de una carrera universitaria, en este caso particular la carrera de Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria en la Universidad Nacional de Luján, favoreció el avance en la carrera laboral de quienes pasaron por esa experiencia.

Obviamente, por tratarse de un caso particular esta conclusión no puede ser generalizada para cualquier estudiante que transite por una carrera universitaria y abandone sus estudios dado que, por otra parte, en este caso la situación laboral de los estudiantes se relaciona directamente con las incumbencias de la carrera que comenzaron a cursar. Probablemente, este pueda ser el motivo del alto impacto en la evolución de estas personas en su situación laboral, principalmente comparada respecto de la de sus pares que no pasaron por esta propuesta formativa.

Debería intentarse repetir este estudio con estudiantes que no sean trabajadores de la propia universidad que tiene a su cargo la responsabilidad académica de la carrera. La dificultad radica en cómo llevar a cabo el relevamiento de la situación laboral del estudiante una vez que este abandona la carrera. La situación laboral previa podría ser relevada desde los datos censales que, por lo general, requieren las universidades a sus ingresantes para determinar el perfil socio económico cultural de los mismos.

Por otra parte, aplicamos indicadores de rendimiento académico para evaluar si el ascenso en la carrera laboral tuvo o no relación con el rendimiento académico que tuvieron quienes cursaron la TAGU y abandonaron los estudios, en aquellas actividades académicas que llegaron a completar, encontrando una importante correlación entre el rendimiento académico en la carrera y el ascenso en la carrera laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- BASULTO RUIZ, Emilia (2009) *“Indicadores del Rendimiento Académico como Criterios para la Evaluación de la Calidad en las Instituciones de Educación Superior”* Universidad Agraria de La Habana, Cuba.
- OLORIZ, M.G.; FERNANDEZ, J.M (2012). Rendimiento académico de los estudiantes que ingresaron sin estudios de nivel medio completos en la Universidad Nacional de Luján. presentado y publicado en el XII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria, Veracruz, México, Noviembre de 2012.
- PANERA MENDIETA, Francisco; y otros (2010) *“Como Mejorar el Rendimiento Académico en la Enseñanza Superior: Una Perspectiva de Gestión por Procesos”* Congreso Iberoamericano de Educación. Buenos Aires, Argentina.
- PITA, María y CORENGIA, Ángela (2005) *“Rendimiento Académico en la Universidad”* V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América en Sur. Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.
- RODRIGUEZ AYÁN, María Noel y RUIZ DÍAZ, Miguel Angel (2011) *“Indicadores de Rendimiento de Estudiantes Universitarios: Calificaciones versus Créditos Acumulados”* Revista de Educación N° 355, Mayo- Agosto 2011 pp 467-492. Gobierno de España.

## **MARIO GUILLERMO OLORIZ**

DNI 14.927.880 – Argentina  
[moloriz@unlu.edu.ar](mailto:moloriz@unlu.edu.ar)

Magister en Gestión Universitaria – UNMdP - (2005)  
Especialista en Gestión Universitaria – UNMdP (2004)  
Licenciado en Sistemas de Información – UNLu (1990)

Profesor Adjunto Ordinario – UNLu  
Director General de Asuntos Académicos - UNLu  
Director Decano Departamento de Ciencias Básicas UNLu (2001-2005 / 2005-2009)  
Vicedirector Decano Departamento de Ciencias Básicas UNLu (1998-2001)  
Secretario de Rectorado  
Secretario de Facultad

Publicaciones y presentaciones a congreso

### **JUAN MANUEL FERNANDEZ**

DNI 30.939.704 – Argentina  
[jmfernandez@unlu.edu.ar](mailto:jmfernandez@unlu.edu.ar)

Licenciado en Sistemas de Información – UNLu (2012)

Ayudante de Primera interino – UNLu  
Director de Planificación Académica – UNLu

Participación en proyectos de investigación  
Publicaciones y presentaciones a congreso