

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN**

TESIS DOCTORAL

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE INGENIERÍA COMERCIAL /
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORÍAS
A Y B DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA – ECUADOR**

DOCTORANDA:

Rosario del Carmen Pineda López

DIRECTOR:

Dr. Juan José Gilli

CODIRECTORA:

Mg. Lorena González

La Plata, febrero de 2020

Agradecimiento

“El éxito no se trata de cuánto dinero hagas, sino de la diferencia que haces en la vida de las personas”

Michelle Obama

El presente trabajo de Investigación Científica, primeramente, agradecerle a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por permitirme hacer realidad este sueño.

A mi director de tesis, Dr. Juan José Gilli a mi codirectora Mg. Lorena González quienes han sido mi pilar fundamental durante este proceso al Dr. Carlos Altschul (+), así mismo agradecer a la planta docente del Doctorado de la Universidad de la Plata por sus conocimientos, y su experiencia.

A las autoridades de las Universidades que me dieron el apoyo para poder realizar esta investigación.

Rosario Pineda

Dedicatoria

“Las palabras nunca alcanzan cuando lo que hay que decir desborda el alma”

Julio Cortázar

A mis padres, Rosario y Flavio (+) quienes desde el cielo me han dado la fortaleza para poder superarme.

A mis hijos David y Valeria por motivarme y ser el motor de cada día de mi vida para seguir adelante, quienes más directamente han sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

A mis hermanas/nos porque siempre han estado pendientes apoyándome, dándome la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A todos ellos,

Muchas gracias

Resumen

La tesis aborda una problemática generalizada de la educación superior: la inserción laboral de sus graduados y focaliza la investigación en dos carreras afines - la Ingeniería Comercial y la Administración de Empresas – que se dictan en la provincia de Pichincha, considerando que la oferta académica de esa región es significativa respecto de la general del Ecuador.

El propósito de la investigación queda expresado en el objetivo general: *Identificar los factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría "A Y B" de la Provincia de Pichincha Ecuador.* Para abordar el objetivo se analiza la situación actual de la inserción de los graduados, las limitaciones que estos han encontrado para su inserción laboral, las políticas de selección de personal de las empresas para determinar los perfiles y competencias requeridas y, finalmente, la opinión de los Directores de las carreras sobre las acciones que las universidades encaran para facilitar la inserción de sus graduados.

El carácter de la investigación es de tipo exploratorio descriptivo y utiliza como instrumentos de recolección de información las encuestas a graduados y las entrevistas estructuradas a funcionarios de empresas y Directores de Carrera. El aporte del trabajo, además de señalar las limitaciones en materia de inserción laboral de las carreras de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas, se concreta en la propuesta de una serie de lineamientos a implementar en las Universidades para asegurar la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados de las carreras analizadas.

Palabras clave: Inserción laboral, mercado de trabajo, graduados, ingeniería comercial, administración, universidades, provincia de Pichincha, Ecuador.

Índice de contenidos

Agradecimiento	i
Dedicatoria	ii
Resumen	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Tablas	x
Capítulo 1. Propósito y alcance de la tesis	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Hipótesis	12
1.3. Objetivo General.....	12
1.4. Objetivos específicos	12
1.5. Alcance de la investigación	13
1.6. Importancia de la investigación	13
1.7. Estructura del documento de tesis doctoral	14
Capítulo 2. La inserción laboral de los graduados universitarios	16
2.1 Conceptualización de la inserción laboral	16
2.2 Teorías explicativas de la inserción laboral	17
2.3 Estudios sobre la Inserción Laboral en el sistema universitario.....	23
2.4 Estudios sobre los factores que influyen en la inserción laboral	28
2.5 Estudios sobre implementación de acciones en el sistema universitario de América Latina	32
Capítulo 3. El contexto de la inserción laboral de los egresados universitarios	39
3.1. Situación actual de la inserción laboral de los egresados universitarios	39
3.2. Características del nuevo mercado laboral	44
3.2.1. Globalización del mercado de trabajo.....	45
3.2.2. Políticas de empleo para el sector formal e informal.....	45
3.3. Las competencias más demandadas en los graduados universitarios.....	47
3.4. Factores claves para acceder al empleo	52

3.4.1. Motivación	53
3.5. Condicionantes en el proceso de inserción socio-profesional de los egresados universitarios	54
3.6. Tipos de formación más demandada	55
3.7. Facilitador de la inserción laboral en la fase inicial de la carrera	58
Capítulo 4. Carreras de Ingeniería Comercial/Administración Empresarial en el Ecuador	60
4.1. El rol de la educación superior.....	60
4.2. La educación superior en el Ecuador	63
4.2.1. La ley Orgánica de Educación Superior.....	65
4.3. La importancia de la administración en el mundo actual	68
4.4. La formación universitaria de la Administración en el Ecuador	70
4.4.1. La carrera de Ingeniería Comercial	71
4.4.2. Administración Empresarial.....	71
4.5. Universidades ecuatorianas que imparten las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.....	73
4.6. Perfil de egreso y objetivos de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.....	75
4.7. Currículos de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas..	78
Capítulo 5. Metodología	85
5.1. Tipo y diseño de estudio	85
5.2. Técnicas e instrumentos	86
5.3. Población y muestra	87
5.3.1. Universidades.....	88
5.3.2. Empresas.....	88
5.3.3. Graduados.....	90
5.4. Operacionalización de variables	93
Dimensión de acuerdo a los objetivos.....	93
Categorías de análisis.....	93
Herramientas utilizadas	93
Análisis realizado.....	93
Situación actual de la inserción laboral (Estudiantes de Ingeniería Comercial/	93

Administración de Empresas)	93
Análisis Chi cuadrado	94
5.5. Validación del instrumento de medición.....	94
5.5.1. Validación de consistencia interna	95
5.5.2. Prueba piloto y validación de las encuestas	95
5.5.2.1. Encuesta a graduados.....	95
5.5.2.2. Encuesta a empresas	97
5.6. Procesamiento de la información.....	98
Capítulo 6. Resultados y análisis.....	99
6.1. Situación de la inserción laboral de los graduados de las Carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas - Universidades categoría "A y B" de Pichincha	99
6.1.1. Caracterización de los graduados	99
6.1.2. Empleabilidad	100
6.1.3. Trabajo relacionado a la profesión	102
6.1.4. Tiempo para encontrar un empleo.....	104
6.1.5. Tipo de empleo	104
6.1.6. Percepción acerca de la situación laboral	105
6.1.7. Empleabilidad en relación a género	107
6.1.8. Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso en la procura de un puesto de trabajo.....	107
6.2. Limitaciones en la inserción laboral de los graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas	108
6.2.1. Competencias y aptitudes que tienen los graduados de ingeniería comercial/administración de Empresas	108
6.2.2. Limitaciones cuando inician la relación laboral.....	112
6.2.3. Limitaciones de acuerdo a la universidad en la que se graduaron	113
6.2.4. Incidencia de la categoría de la universidad de egreso.....	114
6.2.5. Percepción de los graduados sobre la formación recibida en la carrera de Ingeniería comercial/Administración de Empresas.....	115
6.3. Políticas de selección de personal en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha	115

6.3.1. Universidad de procedencia	116
6.3.2. Factores en la contratación del personal	118
6.3.3. Ámbitos a mejorar	121
6.4. Entrevistas a Directores de carrera - Participación de la universidad en la inserción laboral.....	122
Capítulo 7. Conclusiones y propuestas.....	126
7.1. Objetivo específico 1.....	126
7.2. Objetivo específico 2.....	128
7.3. Objetivo específico 3.....	129
7.4. Objetivo específico 4.....	131
7.5. Lineamientos propuestos	132
7.6. Reflexión final	134
Bibliografía.....	137
Anexo 1. Entrevista	146
Anexo 2. Encuesta a empresas	149
Anexo 3. Encuesta a graduados	152
Anexo 4. Principales resultados encuesta piloto a graduados	157
Anexo 5. Principales resultados encuesta piloto a empresas	164
Anexo 6. Tablas estadísticas	169
Anexo 6.1 Prueba Chi cuadrado: Situación laboral (Trabaja – no trabaja) vs universidad donde se graduó	169
Anexo 6.2 Análisis Chi cuadrado de la situación laboral vs universidad en la que se graduó.....	171
Anexo 6.3 Análisis Chi cuadrado de la situación laboral vs tipo de trabajo actual	172
Anexo 6.4 Análisis Chi cuadrado de la empleabilidad de acuerdo al género.....	173
Anexo 6.5 Medidas de tendencia central y dispersión para las competencias percibidas por los graduados	174
Anexo 6.6 Indique el sector empresarial *¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?.....	176
Análisis Chi cuadrado de la consideración de que la empleabilidad depende de la universidad, de acuerdo a los estudiantes por universidad	177

¿Qué tipo de empresa es? *¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?.....	177
¿Qué tipo de empresa es? * Para cargos administrativos y afines, ¿Tiene preferencia por alguna institución educativa?.....	178
Número de empleados *¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?.....	179
Número de empleados * Para cargos administrativos y afines, ¿Tiene preferencia por alguna institución educativa?	179
Indique el sector empresarial * Para cargos administrativos y.....	182
Situación laboral bajo la percepción del estudiante y tipo de empresa en la que trabaja	182
Anexo 7: Resultados del análisis cualitativo apoyado en el software Atlas ti.....	185
Reporte de codificación arrojado por el software Atlas ti.....	191

Índice de Figuras

Figura 1. Factores importantes para conseguir trabajo de los graduados universitarios menores de 35 años que no están sobre cualificados.	53
Figura 2. Universidades de origen del Grado Académico obtenido.....	100
Figura 3. Estado laboral al momento de la consulta.	101
Figura 4. Tiempo de desempleo	102
Figura 5. Relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada.....	102
Figura 6. Búsqueda de un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios académicos.	103
Figura 7. Tiempo transcurrido entre la graduación y la primera ubicación laboral.....	104
Figura 8. Estatus del tipo de relación laboral actual.	105
Figura 9. Situación laboral.	106
Figura 10. Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso.	107
Figura 11. Competencias cuando recién se graduaron.	109
Figura 12. Habilidades y competencias que consideran que tienen actualmente.	111
Figura 13. Dificultades para lograr el inicio de una relación laboral (empleo).	113
Figura 14. Contribución de la universidad de egreso para conseguir algún empleo.....	114
Figura 15. Incidencia de la categoría de la Universidad en la procura de trabajo.....	114
Figura 16. Percepción de los graduados sobre la formación recibida en la carrera.	115
Figura 17. Contratación de graduados universitarios acorde a la universidad de precedencia.	116
Figura 18. Preferencia de graduados de universidades para contratación por parte de empresas.	117
Figura 19: Motivos empresariales para preferir un graduado universitario procedente de determinada Institución Educativa.	118
Figura 20. Competencias más importantes para la contratación del personal.	119
Figura 21. Factores más importantes para la contratación del personal.....	121
Figura 22. Aspectos a mejorar en la formación de un titulado universitario acorde a la apreciación del sector empresarial consultado.	122

Índice de Tablas

Tabla 1. Concepto de competencias	48
Tabla 2. Competencias adquiridas en la Universidad y/o identificadas importantes en el mercado laboral.....	49
Tabla 3. Competencias clave de los graduados, según importancia para diferentes actores implicados.....	51
Tabla 4. Competencias y destrezas genéricas del proyecto Tuning.....	52
Tabla 5. Perfiles de egreso y objetivos de las carreras Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.	76
Tabla 6. Cuadro comparativo de las mallas curriculares.....	79
Tabla 7. Ejes del estudio de campo.	87
Tabla 8. Directorio de empresas y establecimientos (2016).....	88
Tabla 9. Tipos de empresas.	90
Tabla 10. Cantidad de estudiantes según universidad.....	91
Tabla 11. Cantidad de graduados en porcentaje.	92
Tabla 12. Procesamiento de la información de acuerdo al tipo de análisis, herramientas y categorías.	93
Tabla 13. Intervalos de clase	95
Tabla 14. Empleo de acuerdo a la Universidad	103
Tabla 15. Situación laboral de acuerdo a tipo de trabajo	106
Tabla 16. Calificación de competencia que es importante para el desarrollo laboral.....	112

Capítulo 1. Propósito y alcance de la tesis

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial la empleabilidad de egresados universitarios tiene que enfrentar la realidad social y laboral de cada región en particular. Esta confrontación se debe al comportamiento asimétrico económico y laboral global, cada región tiene sus particularidades y las características de los egresados también.

Se asumen los datos de empleabilidad global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la inexistencia de información estadística actual sobre la empleabilidad y/o inserción laboral de los egresados universitarios a nivel mundial. Sólo existen rankings mundiales de la empleabilidad de los egresados de universidades con mayor prestigio global. Estos indicadores reflejan la información de las 500 universidades de mayor reconocimiento internacional y allí no se registran universidades de grandes regiones del mundo de donde también egresan profesionales universitarios, no por ello menos importantes.

En tal sentido, la empleabilidad de egresados universitarios a nivel global pasa por el reconocimiento del comportamiento del mercado laboral y sus perspectivas para el 2019 de acuerdo a las estimaciones de la OIT. No obstante, se presentarán realidades tal como la de la Unión Europea, Latinoamérica y Ecuador.

De acuerdo al reciente informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo: Tendencias 2019 de la OIT, el problema más agudo que enfrentan los mercados laborales del mundo es el empleo de muy baja calidad, esto significa que millones de trabajadores, incluso egresados universitarios, se ven en la obligación de soportar y asumir condiciones laborales deficientes (OIT, 2019).

En el mencionado estudio, se reporta que, en 2018, la gran parte de los 3.300 millones de trabajadores en todo el mundo, no disfrutaba de la seguridad económica que se espera de

una relación laboral, tampoco tenían igualdad de oportunidades y mucho menos un bienestar generalizado. A pesar de la reducción del desempleo mundial, no se aprecia la mejora de la calidad del trabajo ni mucho menos la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2019).

La misma fuente señala que, las perspectivas para la empleabilidad en África, es que solo el 4,5% de la población que tiene la edad para trabajar no está empleada, mientras que el 60% si lo está. Esto no significa un efectivo mercado de trabajo, sino que millones de trabajadores se ven obligados a trabajar en condiciones inseguras, con salarios indignos y sin ninguna protección social. El crecimiento de la población económicamente activa alcanzará a 14 millones en el 2019, pero las tasas de crecimiento económico de la región serán insuficientes para generar puestos de trabajo de calidad para esta representativa masa laboral en continuo crecimiento. Evidentemente, esto afectará por igual a la inserción de egresados universitarios a un trabajo digno para el corto plazo.

La realidad es otra para América del Norte, se prevé que el desempleo llegará al 4,1%, el nivel más bajo en los últimos años, se estima que para el 2020 comience un descenso tanto de la actividad económica como del empleo. Aquellos que tengan una educación elemental tendrán una doble probabilidad de estar desempleados con respecto a los egresados universitarios. Esta región lidera el trabajo basado en plataformas digitales (OIT, 2019).

Para la región Asia/Pacífico, se prevé que el crecimiento económico continúe, pero a un nivel por debajo de los años anteriores, el desempleo de la región, se mantendrá cerca del 3,6% hasta el año 2020, lo cual representa un nivel muy inferior a la media mundial (OIT, 2019).

Es importante señalar que existen estimaciones y estudios sobre la Empleabilidad/Inserción laboral de egresados universitarios en la Unión Europea. El índice de empleabilidad de egresados universitarios en la Unión se ha incrementado. Este indicador ha logrado ubicarse en promedio en un 84% a finales del 2017, lo cual representa

un incremento de tres puntos comparado con la tasa del 2013. Los primeros países del ranking favorable de empleabilidad son Malta con el 90,5% y Lituania con el 90,1% , como puede observarse, ambos países superan el 90%, además de estos países, otros 16 miembros de la Unión Europea superan la media de la región, entre estos se encuentran Suecia y Alemania con un 88,1%, Rumanía y los Países Bajos con el 87,9%, le siguen en orden (superando la media de la Unión), Eslovenia, Polonia, Hungría, Reino Unido, Estonia, Irlanda, República Checa, Austria, Letonia, Finlandia, Bulgaria, y Dinamarca. No obstante, Luxemburgo, alcanza la media del 83,9% pero no la supera. Países como Grecia, Portugal, Italia, Francia, Eslovaquia, Bélgica, Chipre, Croacia y España se encuentran por debajo del promedio europeo (elEconomista.es, 2018).

Las disciplinas de mayor demanda laboral son las científico-técnicas, pero el área de Humanidades igualmente se ha revalorizado y actualmente no está orientada exclusivamente al sector académico-docente. El perfil del profesional demandado en la Unión Europea son aquellos egresados de mente abierta, con manejo de habilidades *soft skills*, alta creatividad, capaces de formular ideas y ejecutarlas.

En la Unión Europea, España tiene unas características particulares, el obtener una titulación universitaria no es, garantía para conseguir un empleo. A finales del 2018, el 27,7% de los egresados universitarios (233.626 titulados) que culminaron sus estudios universitarios en 2014, aún seguían sin empleo. España, dentro de la Unión Europea, es uno de sus países miembro donde los titulados “desempeñan en mayor medida trabajos de baja cualificación, un 37,1% frente al 23,2% de media europea, según datos del informe de la Fundación CYD de 2017” (Torres & Silió , 2019, pág. 1).

En el caso español, la calidad de los estudios universitarios es tan alta y las ofertas académicas son muy similares al del resto de Europa, por tanto, el problema no está en la formación de los egresados. El problema radica en el mercado laboral distorsionado. Este mercado tiene una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas con poca capacidad innovadora y de investigación, lo cual limita el acceso al campo laboral de los egresados de

alta competencia en innovación. En tal sentido, los mejores egresados se insertan en las grandes corporaciones, el resto se dedica a múltiples actividades, inclusive fuera de su área de estudios (Torres & Silió , 2019).

En cuanto a la empleabilidad/inserción laboral en América Latina, el Banco Mundial (2017), sostiene que aun cuando el número de estudiantes universitarios se incrementó significativamente a 20 millones en los últimos 10 años, solamente el 50% de estos ha logrado graduarse.

La misma fuente señala que, el número de personas en edades comprendidas entre 18 y 24 años que cursan estudios superiores se incrementó pasando del 21% en 2000 al 43% en el 2013. Una característica de este aumento es que la mayoría provienen de sectores socioeconómicos medios y bajos, algo nunca antes visto. Actualmente hay más de 20 millones de estudiantes universitarios matriculados en más de 10 mil instituciones de educación superior, las cuales ofertan algo más de 60 mil proyectos de formación (Banco Mundial, 2017).

El mismo Organismo Multilateral, sostiene que las cifras presentadas anteriormente, no son tan desalentadoras comparadas con otras latitudes donde cursar estudios universitarios representa un privilegio que sólo algunos pocos pueden darse. Sin embargo, la educación universitaria latinoamericana, se encuentra frente a una encrucijada y uno de sus mayores retos: el cuestionamiento de la calidad educativa de sus programas. En otras palabras, millones de estudiantes ingresan a las universidades, lo cual no significa que reciban una educación de calidad que no sólo los retenga en sus aulas, sino que al culminar sus estudios, no todos estén preparados e ingresen al mercado laboral de la región.

En promedio, sólo el 50% de los estudiantes entre 25 y 29 años que cursaban estudios universitarios no terminaron sus estudios, bien por deserción o porque aún continúan sus estudios. De aquellos que abandonaron, la mitad lo hizo durante el primer año de la carrera. El estudio del Banco Mundial (2017), sostiene dentro de sus hallazgos que el

sistema universitario no ayuda mucho al respecto. Las carreras universitarias son muy largas y recargadas. El tiempo estimado para que un estudiante de América Latina y el Caribe culmine sus estudios universitarios, en promedio supera en más de un 36% al resto de los países del mundo.

En consecuencia, los estudiantes duran más años estudiando, por ello, durante sus años de estudios universitarios devengan salarios de acuerdo a su nivel educativo secundario. Esta realidad tiene un fin oscuro, los estudiantes en oportunidades, necesitan trabajar para costear y culminar sus estudios, y finalmente terminan abandonándolos por sus compromisos de trabajo.

Autores como Spicer (2017) sostienen que:

Los sistemas educativos de América Latina tienen dificultades para generar suficientes trabajadores calificados que contribuyan a aumentar la productividad. Más de un tercio de las empresas de la región citan el escaso nivel de capacitación de los empleados como una limitación importante. Para reforzar el crecimiento económico, América Latina debe invertir en una fuerza laboral competente (pág. 7).

Al ampliar el acceso a una educación de alta calidad, las instituciones públicas y privadas de la región aumentarían la productividad, los niveles de vida y reducirían la desigualdad.

Ante estas evidencias observadas en el desequilibrio del mercado laboral, la conducción de las universidades de América Latina puede contribuir logrando que sus graduados adquieran las competencias necesarias para aprovechar las oportunidades que ofrece la región. Adicionalmente, el problema en el mercado laboral se agrava por una de las situaciones más difíciles en los últimos 15 años, la crisis económica global y el crecimiento paulatino de la población que han incidido directamente en la oferta y oportunidades de empleo. (Álvarez & Romero , 2015)

En la última década, la inserción de los egresados universitarios al mercado laboral se ha convertido en un problema para las universidades, debido a su elevado crecimiento, lo que ha conllevado a realizar investigaciones sobre el destino de sus egresados.

Ante esta situación resulta necesario que los diferentes aspectos que forman parte de la realidad laboral de los graduados universitarios deban ser analizados para orientar a los estudiantes y poner en marcha, acciones que permitan optimizar la inserción laboral. (García-Blanco, 2018)

En este orden de ideas, la situación actual del mercado laboral en Ecuador, indica que para el mes de junio de 2019, el desempleo nacional se ubicó en el 4,4%, donde el desempleo urbano fue de 5,6% y el rural se ubicó en el 2,3%. Estas mismas cifras, para el mismo período en el 2018, fueron desempleo nacional 4,1%; desempleo urbano 5,2% y el rural 2,00%. Aun cuando se evidencia un leve aumento, estos no son significativos (INEC, 2019).

En un estudio adelantado por Álvarez & Romero (2015), sobre la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Administración de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), los hallazgos más importantes orientan a que:

- Los empresarios consideran que los profesionales de administración son los más necesarios para sus empresas. Esta misma tendencia se mantendrá en los próximos 5 años.
- Las principales exigencias para el reclutamiento de profesionales en los próximos 5 años son: competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial.
- Lo que los empleadores más valoran para emplear a los graduados universitarios son: Competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación.
- Los profesionales más difíciles de encontrar en el mercado laboral son: Contadores, Administradores de Empresas y Economistas, lo que demuestra que la oferta de las universidades al mercado laboral aún es insuficiente (págs. 13-14).

Cuantitativamente Álvarez & Romero (2015), en su estudio concluyen que: i) 26% de los egresados en Administración se encuentran desempleados; ii) el restante 74% logró ubicarse laboralmente, pero de estos el 40% consiguió un trabajo no vinculado a la profesión, el 30% lo hizo a través del desarrollo de emprendimientos particulares y iii) un porcentaje superior al 50 % de los egresados tardó más de un año en ubicarse en un puesto de trabajo y más del 25% se ubicó laboralmente en un periodo superior a 2 años

Los resultados evidencian la problemática de los egresados de esta Universidad para una empleabilidad acorde a los estudios realizados, en tiempo oportuno y por tanto una remuneración adecuada. Este resultado es análogo y parecido al de la OIT y sus perspectivas para el 2019.

Otro estudio efectuado para hacer seguimiento a los egresados y poder apreciar la empleabilidad e inserción laboral de egresados universitarios en Administración de Empresas fue el realizado por Feijó-Cuenca, Moreira-Zambrano, & Feijó-Cuenca (2015). La investigación se efectuó sobre estudiantes egresados de La Universidad Técnica de Manabí (UTM), e incluyó los graduados en los años 2012, 2013, 2014. Los principales hallazgos fueron los siguientes:

- En promedio el 73% de los egresados se encuentran ubicados laboralmente.
- En promedio el 27% no han logrado ubicar un puesto de trabajo.
- El 28% de los egresados en 2012 y el 27% de los egresados en 2013 con trabajo, no lo hace en su área de estudio. En el 2014, el 27% trabaja en un área muy distinta a los estudios cursados.

Aun cuando se observa un 73% de egresados que han logrado acceder al mercado laboral, un porcentaje significativo de los mismos no lo hace en el área de su competencia. Este estudio es similar al anterior y a las estimaciones de la OIT para el año 2019.

En un estudio realizado por Aules (2016) en Ecuador, uno de sus principales hallazgos en una muestra de 306 egresados de las carreras de Ing. Comercial con mención en Finanzas; Ing. Comercial con mención en Marketing; Ing. Comercial con mención en Productividad e Ing. Comercial (sin mención) evidenció aspectos sobre la situación laboral de los graduados en Ing. Comercial, en los siguientes términos:

- 77% de encuestados estaban formalmente insertos en el mercado laboral antes de graduarse
- 14% logró acceder a un empleo en un periodo comprendido entre 0 y 6 meses
- 5% logró insertarse en un puesto de trabajo en un lapso comprendido entre 7 y 12 meses.
- 3% logró ubicarse en un puesto de trabajo entre 1 y 1,5 años.
- Solo al 1% le costó ubicar trabajo en más de 2 años.
- Del total que reporta trabajar, el 88,7% trabaja en relación de dependencia y el 11,3% lo hace en libre ejercicio.
- Un 36% de los encuestados que se encuentran empleados señalan que su trabajo es coherente a su área de estudios; 28% encuentran que su trabajo tiene relación con el estudio realizado, 24% manifiestan que su trabajo está medianamente relacionado con su título universitario y un 12% señala que no tiene nada que ver con su grado académico.
- El 50% de los egresados en el área se visualizan trabajando en el exterior en un plazo de 5 años, el porcentaje que le sigue en importancia es un 15% que aspira ingresar al trabajo docente universitario en 5 años.

Aun cuando se observa que el 77% se encuentra trabajando para la fecha del estudio, un 23% no lo está, del total de los que se encuentran trabajando el 24% manifiesta que su trabajo tiene alguna relación con su título y un 12% indica que no tiene ninguna relación respectivamente. El 12% de los que trabajan lo hacen por cuenta propia en un tipo de emprendimiento de servicios profesionales, y como corolario el 50% aspira en un futuro emigrar del país. Este análisis permite considerar que la empleabilidad en esta carrera, no es ciertamente satisfactoria en el 77% de los casos que han logrado ubicarse laboralmente.

Es importante señalar que la alta proporción de Ingenieros comerciales encuestados que estaban empleados antes de su graduación fue debido mayoritariamente al requerimiento, exigido por las universidades, de cumplir con prácticas pre profesionales por parte de los estudiantes previo a la obtención del grado académico, pues continuaron laborando en las mismas instituciones que les dieron la oportunidad de las pasantías respectivas. Asimismo, es oportuno sostener que aquellos estudiantes de la muestra con dificultad para insertarse laboralmente son los de graduación más reciente.

La misma investigación consultada comprobó que el 82% de los graduados se encuentran ejerciendo profesionalmente en empresas privadas, el 17% trabaja en el sector Público y solo el 1% en el sector mixto. Por tanto, es concluyente que el sector privado de la economía es el empleador por excelencia de los Ingenieros Comerciales.

Adicionalmente a esta realidad, la Oficina de la OIT para los Países Andinos (2018), informa que uno de los problemas del mercado de trabajo para los jóvenes es un tema prioritario en las políticas públicas, la Institución citada, indica que en Ecuador a finales del 2017, el porcentaje de jóvenes desempleados correspondía al 9,4% de la población joven en edad de trabajar. Del total de 338.577 personas desempleadas a agosto 2018, el 38,9% tiene una edad comprendida entre 15 y 24 años de edad y de 1.6 millones de personas subempleadas en el país, el 20,9% tiene entre 15 y 24 años de edad.

El problema se produce debido a la falta de coordinación entre el Estado, las Universidades y las instituciones que generan fuentes de empleo. La formación del capital humano contrasta con las necesidades de la demanda.

Con respecto a las competencias que requieren los egresados de Administración Empresarial o Ingeniería Comercial, existen varias teorías y puntos de vistas que permiten identificar cuáles son las competencias que en la actualidad exige el mercado laboral. Una de las propuestas que nos serviría para incrementar el éxito de las empresas es la de

Mintzberg, cuyo objetivo es entender qué son, cómo funcionan y cuál es la dinámica de las organizaciones.

Es de interés constatar que Klever Morales (2014) en el estudio de análisis de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato, en el período 2013-2014, concluye que es imperativo crear un sistema integral que en forma permanente publique ofertas académicas de formación continua y postgrados acorde a los requerimientos planteados.

La inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las universidades ecuatorianas puede experimentar problemas, en parte, por la falta de generación de fuentes de empleo en el sector público y privado, como a la formación académica no acorde a los requerimientos de organismos públicos y empresas privadas.

La desconexión entre el mercado laboral y la oferta académica debería articularse a través de la reforma del sistema educativo. En Ecuador, las empresas privadas carecen de políticas de cooperación con las universidades para el desarrollo de investigación y producción de nuevos productos. Esto lleva a un distanciamiento entre la empresa y la academia que, a su vez, impide cubrir la demanda de las empresas, lo que lleva a la búsqueda de contrataciones de profesionales extranjeros, factor que, circularmente, incide en el costo final de los productos.

Vistos los estudios considerados como referentes y antecedentes de la presente investigación, se evidencia un porcentaje cercano al 30% de egresados que no se han podido ubicar laboralmente después de egresados de sus universidades, de la misma forma, los que se han ubicado laboralmente en un porcentaje que ronda el 28% trabajan en áreas y disciplinas muy distintas a la carrera que estudiaron, otros lo hacen en emprendimientos particulares o en libre ejercicio, un porcentaje significativo se visualiza trabajando fuera del país en un lapso de 5 años y un 15% aspira cambiar su trabajo hacia la docencia universitaria. El lapso para ubicarse laboralmente es asimétrico en los estudios,

van desde ubicaciones después de los dos años, hasta la consecución previa de un trabajo antes de regresar por el efecto de las pasantías o prácticas pre profesionales.

Adicionalmente a estos resultados, no existen en la actualidad estudios que analicen la inserción laboral de los estudiantes de administración de empresas en las diferentes universidades del Ecuador, es decir no casos particulares. Los problemas pueden estar relacionados a la universidad y a varios factores que no están claramente definidos y caracterizados, y en ello radica la importancia de la presente investigación. Se intenta entender con mayor profundidad la realidad de la empleabilidad de los egresados en Administración y/o Ingeniería Comercial y sus factores. La misma puede depender de las habilidades de los egresados, de la situación económica y productiva desfavorable (contracción) y de la relación incoherente entre Estado, universidades y sector empresarial.

Para estudiar la problemática se escogió la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades públicas y privadas de la Provincia de Pichincha categoría A y B periodo 2016. La elección se basó en que, en la actualidad, es la carrera que mayor porcentaje de estudiantes tiene en las diferentes universidades del país, y a que un porcentaje considerable de sus egresados no lograron insertarse en el campo laboral, o que se encuentran empleados en actividades sin relación con su profesión, o que en vista de la insuficiencia de puestos de trabajo optaron por emprender de forma particular. Concentrarse en esta carrera y este período permitirá proponer el diseño de un sistema de selección de los graduados que disminuya los niveles de desempleo o subempleo producidos por la falta de políticas académico-empresariales en el Ecuador y tenderá a subsanar los impactos de los otros factores coadyuvantes.

En la actualidad las entidades de gobierno y las universidades han demostrado un gran interés por elevar la calidad de la Educación Superior: se proponen formar profesionales capaces de realizar actividades técnicas e investigativas, con las habilidades y destrezas que les permitan enfrentarse al mundo laboral.

La formación y los sistemas, sin embargo, serán condición necesaria más no suficiente: Morueta, Tejeda y Cedeño (2015, pág. 56) sostienen que “la inserción laboral de los nuevos profesionales demanda un monitoreo y seguimiento que permita determinar la empleabilidad en sus campos profesionales”.

En este contexto surgen las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuáles son los factores que determinan el éxito en la inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades Categoría A y B de la Provincia Pichincha del Ecuador?

¿Reciben los egresados universitarios en las carreras objeto de estudio algún apoyo u orientación desde sus universidades de origen para ubicarse laboralmente una vez culminados sus estudios?

1.2. Hipótesis

Las Universidades no forman profesionales con el perfil y las competencias adecuadas para cumplir con la demanda de las empresas.

1.3. Objetivo General

Identificar los factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la Provincia de Pichincha Ecuador.

1.4. Objetivos específicos

1. Diagnosticar la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la provincia de Pichincha (Ecuador).
2. Determinar las limitaciones existentes para una adecuada inserción laboral de los graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A y B” de la provincia de Pichincha (Ecuador).

3. Analizar las políticas de selección de personal en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha (Ecuador).
4. Establecer lineamientos estratégicos que orienten a mejorar la capacidad de inserción laboral de los graduados universitarios.

1.5. Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es el estudio de la inserción laboral desde la perspectiva individual del egresado de la carrera de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas, institucional de las Universidades categoría “A Y B” de la Provincia de Pichincha Ecuador y empresarial.

1.6. Importancia de la investigación

La importancia del presente estudio radica en analizar la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la Provincia de Pichincha (Ecuador), con la finalidad de obtener ciertas particularidades y características primordiales en este proceso a modo de hallazgos que permitan determinar el porcentaje o tasa de empleo u otras circunstancias de este segmento del mercado laboral ecuatoriano.

Por otro lado, investigar la inserción laboral de los graduados universitarios, constituye un reto académico para responder a la inquietud de la Universidades sobre el destino laboral de sus egresados ante las diferentes circunstancias de la coyuntura actual del tejido económico, productivo y empresarial del país, así como de las expectativas del mercado de trabajo en el área de profesionales en Ingeniería Comercial/Administración de empresas en el marco de la globalización y la economía cada vez más digitalizada.

En este mismo orden de ideas, permite establecer una relación sobre las visiones y expectativas de los empleadores con las competencias de los egresados universitarios. Identificar las diferentes acciones adelantadas por las Universidades para establecer un acercamiento con el sector empresarial y así favorecer la empleabilidad de sus estudiantes

una vez finalizados sus estudios universitarios, así como de la oferta académica de estudios de actualización y/o especialización para fortalecer el perfil del profesional que se encuentra ubicado laboralmente o de aquel que busca una oportunidad con mejores credenciales académicas.

La importancia de la presente investigación es que permitirá, a través de su estudio y análisis del campo laboral, observar y percibir las tendencias en materia de contrataciones de profesionales del área objeto de estudio y así poder establecer requerimientos tanto actuales como futuros, con la finalidad de informar a las Universidades sobre las oportunidades y/o amenazas que enfrentan los graduados en el dinámico mundo empresarial de hoy, partiendo no sólo de las perspectivas, expectativas y vivencias de los profesionales, sino también de sus empleadores.

1.7. Estructura del documento de tesis doctoral

La presente investigación se encuentra estructurada en 7 capítulos:

- El primer capítulo expone el propósito y alcance de la investigación, el planteamiento del problema, hipótesis, objetivos, alcance y tipo de investigación, y descripción.
- En el segundo capítulo incluye el sustento teórico de la investigación: el concepto de inserción laboral, las distintas teorías explicativas y se reseñan las principales investigaciones sobre el tema.
- El tercer capítulo caracteriza el contexto actual en el que se insertan los graduados universitarios y se identifican las competencias de los egresados requeridas el nuevo mercado laboral.
- El capítulo cuatro caracteriza la educación superior en el Ecuador focalizando en las carreras de ingeniería comercial/Administración de Empresas, sus perfiles y currículos.
- El quinto capítulo comprende la metodología de la investigación, tipo y diseño de estudio, métodos, fuentes de datos y herramientas de recolección, procedimiento, población y muestra.

- En el sexto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos del trabajo de campo.
- Finalmente, en el capítulo siete se exponen conclusiones y reflexiones finales, así como futuras líneas de investigación.

Capítulo 2. La inserción laboral de los graduados universitarios

2.1 Conceptualización de la inserción laboral

La inserción laboral es la expresión que se usa para referirse a la incorporación al empleo de los individuos. Lo que suele ocurrir en la etapa juvenil, se convierte en una transición social que se origina desde el sistema educativo, hacia las posiciones del mercado de trabajo y de independencia del individuo, su análisis abarca el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes, las diferencias observadas, posiciones y trayectorias. Por lo que la inserción laboral es aparte de un problema social un problema sociológico que se genera y se mantiene.

Se entiende a la inserción laboral según Barrón & Rosas (2013, pág. 18) “como la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida”

Según Bisquerra (1992, pág. 28)

... La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

La inserción laboral constituye un observatorio de la generación de la desigualdad socioeconómica. Los estatus obtenidos en las primeras etapas de la vida laboral están cercanos a los factores de influencia, como el origen familiar, nivel educativo. Además, en las primeras etapas de la vida laboral se producen cambios de posición y con el análisis de esta movilidad se pueden ver los efectos de la desigualdad de acceso al mercado de trabajo.

Asimismo, Romero, Pérez, Vidal, & Juez (2013), sostienen que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción:

La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y

de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo.

Otro término utilizado es la empleabilidad representa todos los elementos, conocimientos, competencia y habilidades profesionales y corrientes, constituidos de forma integral en un individuo como capacidad, de modo que la puesta en marcha, promueve el beneficio económico y las expectativas del empleador (Carmona, 2002). Mientras que Pineda (2002) dice que es el grupo de elementos que incrementan la factibilidad de que un sujeto halle, conserve y progrese en un trabajo.

2.2 Teorías explicativas de la inserción laboral

En el marco de las transformaciones socioeconómicas e institucionales y en relación con las consecuencias que éstas tienen sobre el mercado de trabajo, la importancia de la empleabilidad del individuo está directamente relacionada con el conjunto de actitudes que le brindan a un individuo la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en él.

La lógica de la integración social con que funciona el mercado de trabajo, pone énfasis en los mecanismos a través de los cuales los individuos son capaces de obtener las competencias necesarias demandadas por el mercado de trabajo para ser calificado como empleable (Cinterfor, 2004)

En un escenario marcado por la movilidad, la incertidumbre y el riesgo se requiere que los trabajadores obtengan las competencias y habilidades necesarias y adecuadas para incluirse en el mercado laboral.

La inserción laboral de los jóvenes graduados universitarios, constituye el punto de partida para que la sociedad, los valore como individuos según la contribución que otorgan al desarrollo material, económico y productivo del país, así también brinda la oportunidad de

integrarse socialmente y les otorga legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral constituye un desarrollo interpersonal que les permite a los jóvenes universitarios participar en acciones colectivas y productivas, "el trabajo se puede interpretar como un eje de integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y el motor del progreso material" (Cepal/OIJ, 2003, pág. 63).

La inserción laboral de egresados universitarios, se compone de un escenario bastante diverso de puntos de vista, como primer punto de partida es la educación basada en competencias, enunciada por Perrenoud y LeBoterf, citados por el Consejo Federal de Decanos de Ingeniería CONFEDI (2012, pág. 4) "Competencia es la capacidad de articular eficazmente un conjunto de esquemas (estructuras mentales) y valores, permitiendo movilizar (poner a disposición) distintos saberes, en un determinado contexto con el fin de resolver situaciones profesionales".

Es decir, que las competencias (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería, 2012, págs. 4-5).

Se refieren a capacidades complejas e integradas, y están relacionadas con saberes (teórico, contextual y procedimental). Además, se vinculan con el saber hacer (formalizado, empírico, relacional), están referidas al contexto profesional (entendido como la situación en que el profesional debe desempeñarse o ejercer) y por último están referidas al desempeño profesional que se pretende (entendido como la manera en que actúa un profesional técnicamente competente y socialmente comprometido), permitiendo incorporar la ética y los valores.

Por lo que la educación basada en las competencias, enfoca en el conocimiento de cuáles son aquellas que se consideran indispensables para la profesión y sus especialidades. Para evaluar la formación profesional, se debe tener en cuenta cuáles son los ámbitos de desempeño de los egresados en el entorno socioeconómico de su entorno y del país. (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería, 2012).

Desde esta visión, se presenta la necesidad de la revisión curricular y los procesos de evaluación de los aprendizajes que se basan en las competencias que se pretenden implementar, con la finalidad de asegurarse, que los profesionales las alcancen. Además, define la coexistencia de dos tipos de competencias: las genéricas (comunes a todos los profesionales egresados de una carrera) y las específicas (las necesarias para determinadas ramas de la carrera) (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería, 2012).

Esta visión propone una mayor flexibilidad en la formación de competencias acordes a las nuevas necesidades y demandas científicas, tecnológicas y empresariales, los cambios de contexto están marcados por la evolución del mercado y los diferentes escenarios político-económicos locales e internacionales.

Por otra parte, la Teoría de la Transición explora la realidad de los egresados durante el período entre el fin de la universidad y el inicio de su vida laboral. Esta teoría analiza la transición y la inserción socio-laboral de los jóvenes profesionales, desde el momento en que terminan su etapa de formación para ingresar al mercado laboral. Mientras que el tránsito entre las etapas educativas se da en forma natural y articulada, no sucede lo mismo cuando al finalizar la vida estudiantil, se inicia la búsqueda de ingreso al trabajo. (Figuera, 2012)

La transición de la etapa estudiantil a la vida laboral coincide también con el ingreso a la vida adulta, lo cual “es un proceso complejo que tiene lugar con la incorporación del joven a la vida adulta y donde confluyen múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico”. (Auberni, 1995, pág. 397)

Se han planteado además diversas teorías, como la Teoría del Capital Humano propuesta por Blaug (1983), considera que el nivel de educación simboliza un elemento imprescindible en el desarrollo económico y la inversión en educación está vinculada con objetivos propuestos a futuro, tales como buenas remuneraciones y acceso a estatus de tipo social y económicos. Esta teoría, pone el éxito o el fracaso profesional y laboral en la

libre competencia y en la formación de las personas. Es decir, las condiciones de empleabilidad son correspondidas con el nivel de ingresos en educación de las personas.

Asimismo, esta teoría establece una conexión directa entre el nivel educativo de las personas y sus oportunidades laborales, dejando fuera de análisis el contexto y centrándose en la responsabilidad individual de acceso a las oportunidades laborales. (Blaug, 1983)

Después de la expansión universitaria que se produjo en Europa en los 70, en la cual las oportunidades laborales no llegaban a satisfacer la necesidad de inserción laboral de los profesionales.

A partir de esto Collins (1986) expone la educación como un motor de la productividad laboral y concentra los logros profesionales en la obtención de posgrados, estableciendo una relación entre capacidades y la inserción laboral, es decir propone que alcanza mejores puestos quien está más capacitado, lo cual ubica en la cúspide los universitarios, que por tener un nivel educativo requieren menor inversión en capacitación por parte de las empresas.

Es en este punto se incorpora la teoría de la sociología de la reproducción social, la cual considera al ecosistema educativo como un reproductor de las clases sociales, la cual no modifica la realidad social de los alumnos, la reproduce, y se reflejan las desigualdades del contexto social y sus éxitos o fracasos como consecuencias de esta reproducción, la teoría se basa en las ideas de Karl Marx. (Marx, 1849)

Las Teorías de la Reproducción y de Resistencia ofrecen un marco donde se brinda un marco para la función de la educación como agente del cambio de la realidad socioeconómica de las personas. La Teoría de la Reproducción Social fue desarrollada por Pierre Bourdieu, donde “la educación es un elemento que reproduce el capital cultural heredado y las relaciones entre las diferentes clases sociales”. (Willis, 1983, pág. 8)

En esta teoría los procesos educativos tienen una clase que dirige y otra para ser funcional, es decir la educación está organizada para destinar una posición para cada uno donde el capitalismo es el ícono del proceso socio-productivo y la educación colabora en el equilibrio social, para mantenerlo, la educación se transforma en un instrumento del sistema, es un proceso productivo y reproductivo. Esta teoría pone el foco en el sistema educativo y su contexto, la sociedad en la cual está inmerso. (Willis, 1983)

Respecto a esta posición, Willis (1983) establece:

El propósito principal de la educación, es la integración social de una sociedad de clases, sólo puede lograrse preparando a la mayoría de los chicos para un futuro desigual, y asegurando su subdesarrollo personal. Lejos de reconocer en la economía papeles productivos que simplemente esperan ser "imparcialmente" llenados por los productos de la educación, la perspectiva de la "Reproducción", a la inversa, sugiere que la producción capitalista y sus papeles exigen ciertos resultados educacionales (pág. 10).

Las universidades son capaces de ofrecer a cada grupo social las habilidades necesarias, pero según esta teoría, cada uno será capaz de alcanzar méritos según sus condiciones, como edad, sexo, clase social. Además, las instituciones de educación superior reproducen la cultura dominante, respondiendo a los intereses de la clase más fuerte, otorgándole baja estima a los factores individuales, familiares y asume que la clase dominante, aunada al sistema imperante dominan la voluntad individual, lo que dio origen a la teoría de la resistencia, donde los individuos intentan revertir la reproducción social (Giroux, 1983).

Henry Giroux despliega una visión de la teoría de la resistencia en la que discurre que las instituciones educativas, los docentes y los alumnos representan los factores que construyen o no el éxito. Es decir, la reproducción es absoluta cuando todos los actores aceptan neutralmente el juego que el sistema plantea.

Cuando se sucede esta situación y las personas no se someten a las imposiciones sociales, que las condenan a la reproducción, el sistema produce un bloqueo y la reproducción no se produce, por lo que las imposiciones se revierten y aunque con una enorme asimetría, las clases subordinadas entran en conflicto con las dominantes y compiten por su derecho a la cultura y al acceso a una mejor calidad de vida en todo aspecto (Freire P. , 2002).

En la teoría de la resistencia, la educación no obedece las imposiciones de la clase dominante, ya que es independiente y traspasa la teoría de la reproducción, en la cual no siempre cumple sus preceptos. Las instituciones educativas no fijan sus objetivos en la reproducción de clases, sino se basan en la capacitación de los alumnos, para que tengan oportunidad de acceder al conocimiento, ofreciéndoles la posibilidad de transformación de su realidad, mediante un ingreso al mercado laboral característico por medio de la educación (Freire P. , 2002).

A partir de este punto se puede inferir que los jóvenes estudian para apartarse de repetir la tradición reproductiva de las generaciones que los precedieron. Estudian y se gradúan con la expectativa de evolucionar su realidad.

Finalmente, la Teoría de la Movilidad Profesional que enlaza las posibilidades laborales con la cualificación profesional. Reflexiona sobre la sobreeducación y la infraeducación, como agentes principales de la inserción laboral. Donde la brecha entre la cualificación de los empleados y la demanda del mercado laboral resultan favorables, debido a que en los primeros años de la carrera, las personas obtienen competitividades que les permiten mejorar sus ingresos a través de su trayectoria. (Sicherman & Galor, 1990)

Para esta teoría, los que alcanzan posiciones de mayor estatus son quienes obtienen más destrezas y habilidades, lo que les da más posibilidades de elegir su trabajo, lo que deja a una parte de la población con mayores problemas para obtener empleo. Es por esto que la educación es el camino hacia la movilidad laboral, concebida como las oportunidades de crecimiento en la carrera profesional.

Quienes tengan mayor capacitación tienen la posibilidad de ejecutar trabajos para los que están sobre cualificados, aun así, otros, no tienen la posibilidad de elegir, ya que carecen de las competencias necesarias para su inserción laboral (Dolado, Felgueroso, & Jimeno, 2012).

Esta teoría insta que, a mayor cualificación, existen más posibilidades de obtener mejores posiciones laborales y que el trabajador tiene dos vías para lograr la posición laboral, la interna que se origina dentro de la empresa, depende de la disposición del empresario de promoverlo y la externa, que viene de cambiar de trabajo para conseguir los ingresos que aspira (Sicherman & Galor, 1990).

Esta teoría considera que el hombre se motiva por los ingresos y a consecuencia de esto se capacita, la teoría afirma que las personas están dispuestas a consentir trabajos para los que están sobre capacitados o sobre educados si es inevitable para obtener la experiencia y conocimientos que serán rentables a sus metas.

2.3 Estudios sobre la Inserción Laboral en el sistema universitario

Respecto a la inserción laboral de los universitarios, países como España han realizado estudios y con información, aunque dispersa, se pueden mencionar algunos resultados, iniciando con el proyecto CHEERS (*Career alter Higher Education: an European Research*). En 1997 un conjunto de investigadores de 9 universidades, 3 institutos de investigación europeos y 1 universidad japonesa obtuvo de la Unión Europea financiación en el programa TSER para un proyecto de investigación (*Higher education and Graduate Employment in Europe*) el cual se trató sobre el trabajo de los jóvenes universitarios y su inserción laboral. En este estudio la población fue integrada por los universitarios que finalizaron sus estudios durante el período 1994-1995, se realizó un trabajo de campo el cual se desarrolló en el año 1999, arrojando como resultados de 40.000 encuestas que se aplicaron a egresados universitarios de doce países: Alemania, Francia, Italia, España, Austria, Reino Unido,

Noruega, Finlandia, Suecia, Países Bajos, República Checa y Japón (Ministerio de Educación, 2014).

Asimismo, se realizó otro estudio, llevado a cabo por AQU (*Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*) aplicado sobre graduados catalanes, la primera encuesta se realizó en 2001 de universitarios graduados en los años 1997/98, con una muestra de 9.765 individuos, existe homogeneidad en los datos arrojados por este estudio AQU con los del proyecto CHEERS en España, la segunda edición de esta encuesta se realizó en el año 2005 haciendo referencia a los graduados del año 2000/01 y fue aplicada a 11.465 graduados, una tercera edición de esta encuesta fue aplicada con graduandos de los años 2003/04, con una muestra de 12.258 graduados (García-Montalvo, 2005).

Otro estudio realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), la cual muestra resultados de una primera encuesta aplicada a 7286 graduados del 2000/01, en esta se refleja la situación laboral de los jóvenes universitarios desde el punto de vista de los graduados, los estudiantes y los responsables de recursos humanos de las empresas y se realizó a graduados universitarios de las universidades que solicitaron participar en la Evaluación Institucional. La segunda encuesta de ANECA se realizó en 2007 y fue aplicado un instrumento similar al de CHEERS, sobre una muestra de 5.474 graduados, dicha muestra formó parte de un proyecto europeo llamando REFLEX, el cual recopiló 37.641 encuestas de 13 países (García-Montalvo, 2005).

Ahora bien, en cuanto a los resultados, se encontraron los siguientes aspectos más acentuados, primero es importante destacar la coincidencia en la tendencia de todas las encuestas, los resultados se proyectaron a un alto nivel de ocupación, los egresados contaban con una edad media de 28 años. Los resultados demuestran que el 40% de los graduados según REFLEX (Noruega, Finlandia, Alemania, Países Bajos, Estonia, Austria, Francia, Bélgica, Reino Unido, República Checa y Suiza) después de 5 años de finalizar sus estudios aún siguen viviendo con sus padres, en mayor proporción los egresados de

carreras de ciencias de la salud de ciclo corto, y ciencias económicas y empresariales de ciclo largo (Ministerio de Educación, 2014).

Asimismo, otra característica es que el 18% de los graduados españoles habían trabajado y estudiado de manera simultánea durante los dos últimos años de carrera. La encuesta Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de manera similar, arroja un porcentaje para este mismo ítem de 20,1%, comparable con España, pero no con respecto a Austria donde el porcentaje se eleva al 35% (Ministerio de Educación, 2014).

En la encuesta ANECA-I, se hace referencia a los procedimientos formales para la búsqueda de empleo, encontrando la respuesta a anuncios de trabajo, el contacto con empresarios y las agencias públicas de empleo, como los medios más utilizados. Sin embargo el procedimiento más efectivo fue, por medio de la intervención de amigos y familiares, cuyo porcentaje ronda el 25,2%, en el caso del estudio de AQU I y II este porcentaje es aún más elevado llegando a niveles del 34% (Ministerio de Educación, 2014).

En cuanto a los resultados relacionados con la tasa de desempleo de los graduados, o el tiempo hasta encontrar un empleo, ANECA-I arroja como resultado que tardan una media de 6 meses para encontrar su primer empleo, luego de la titulación, el estudio de AQU I y II muestran que aproximadamente el 40% de los graduados ya tenía empleo antes de finalizar sus estudios, y el 35% lo consiguió antes de los 3 meses después de graduarse. Sin embargo, ANECA-I refleja que los primeros contactos con el mundo laboral, implican por lo regular, una relación de trabajo de tipo temporal, o por obra y servicio, y sólo el 16,1% de estos empleos tienen carácter indefinido (Ministerio de Educación, 2014).

La situación contractual de los graduandos mejora con el tiempo, y luego de tres años son mucho más estables, en estas condiciones según ANECA-I el 45,1% del total de contratos son estables y según AQU la cifra alcanza el 55%. Así mismo como mejora el contrato, también lo hacen los salarios y la relación entre la formación y el tipo de empleo mejora en relación con el primer empleo. De la misma forma la distribución salarial la cual se muestra

en niveles más elevados es particularmente intensa en los primeros años, según ANECA-I 37,5% de los graduados ostenta un salario entre 600 y 1.000 euros al mes, y un 4,5% supera los 1.500 euros. Así mismo en ANECA II el 45,5% percibe salarios entre 1.000 y 1.500 euros y un 22,5% superior a los 1.500 euros (Ministerio de Educación, 2014).

Estos estudios, arrojan como resultado que, a partir de los 30 años de edad, se genera una transición y plantea tres teorías. La primera establece que a partir de los 30 años los graduados pertenecen a una generación que representa una minoría que había accedido a la formación profesional y, por esta razón, ingresaron al mercado laboral con facilidad. La segunda teoría considera que los egresados universitarios podrían ser más selectivos al elegir empleo y eligen realizar estudios de posgrado en lugar de ingresar a cualquier empleo. La tercera y última es que a medida que pasan los años, comienzan a tener expectativas más realistas acerca del mercado laboral que los graduados recientes. Este análisis termina en que gran parte de los graduados universitarios rechaza un empleo por sentirse sobre cualificado para el mismo (García-Montalvo, 2005).

Según Carbo (2001):

Desde esta perspectiva han surgido varios observatorios de inserción laboral, por ejemplo, el de egresados de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), el cual se enfoca en conocer los procesos de inserción laboral de sus titulados; han levantado información de estos, procesan y contrastan los datos obtenidos en base a las necesidades del mundo laboral, sobre la base de indicadores de interés social. Este estudio ha servido para que esta universidad realice un balance de los objetivos, la estructura de la carrera y la adecuación necesaria para facilitar a los graduados el acceso al mercado laboral (pág. 16).

Más recientemente, otro estudio analizó la forma en cómo les afecta a los jóvenes egresados de los niveles secundarios y universitarios la imposibilidad de inserción laboral. Aunque no se muestran cifras sobre la inserción laboral de los jóvenes encuestados, los investigadores afirman que hay que plantear estrategias para la articulación y una

educación pensada en las posibilidades de inserción. El estudio lo realizó la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario sobre una muestra de jóvenes de entre 18 y 30 años, con el objetivo de detectar cuáles son los efectos psicopatológicos y subjetivos que produce la desigualdad de oportunidades de inserción laboral. (Universidad Nacional de Rosario, 2013)

Este estudio consideró el escenario que genera el capitalismo global, ha modificado las formas de producir, de organizar y de representar el trabajo. Anteriormente, en la sociedad capitalista existía inserción laboral y existía un punto donde la formación no continuaba. Esta premisa ha cambiado ante la alta exigencia de capacitación, lo cual origina que los jóvenes continúen estudiando, como una forma de mantenerse en el sistema “esto actúa simbólicamente en el joven; el estar preparándose para algo, ese futuro ideal y no caer en el desempleo y el desencanto”. En los jóvenes, el trabajo potencia el desarrollo psicológico porque se vincula con la independencia y la libertad. (Universidad Nacional de Rosario, 2013).

La ausencia de inserción laboral, tiene diversas causas asociadas, debido a que la realidad actual es, que no hay trabajo para todos, y esto hace que el profesional universitario se reinvente y alcance nuevas formas de trabajo, y además ceda a la presión formativa continua. Los resultados de este estudio revelan que la mujer valora más la inserción laboral, que la satisfacción, o lo prestigioso que considera su puesto. De la misma forma, los más jóvenes se inclinaron hacia una menor preocupación por la falta de inserción laboral, considerando el trabajo como una actividad a cambio de dinero. Los entrevistados con mayores niveles de formación consideran al trabajo como un objetivo, un ideal de identidad laboral y de reconocimiento social. Aquellos con niveles socioeconómicos más bajos, piensan que la inserción laboral depende de la suerte y a la voluntad personal. Aunado a esto, en general la falta de inserción, genera un sentimiento de culpa, respecto a su falta de capacitación, esfuerzo o preparación, lo que está directamente relacionado a la desvalorización del individuo, ya que es vivido como una situación de marginalidad. En este

estudio se hace insistencia sobre la necesidad de articular la formación y la inserción laboral de los jóvenes, es decir capacitar para la inserción (Universidad Nacional de Rosario, 2013).

Un estudio realizado en La Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), detectó tres problemas de los egresados: baja oferta laboral y profesional para las carreras que esta imparte, una débil relación entre la universidad con las instituciones y los actores locales, y que algunos egresados tienen destrezas y habilidades exiguas para que se produzca un desarrollo laboral y profesional adecuado. Este estudio arroja que en la medida que aumenta la matrícula, la universidad debe cumplir con la premisa de capacitar a los estudiantes para que puedan insertarse al mercado laboral. Además, la universidad tiene la posibilidad de ocuparse de dar solución a problemas locales que genere un aporte cualitativo al desarrollo local (Universidad Nacional de General Sarmiento, 2014).

Otro estudio que fue realizado por la Red Nacional de Universidades del Conurbano (RUNCOB) y la UNGS, mediante una encuesta aplicada a graduados del 2013 arroja que el 37% de los egresados trabajó durante toda la carrera, un 21% lo hizo durante más de la mitad de la carrera. Además, a pesar que los graduados tienen un alto índice de inserción laboral (91%), más del 50% de los egresados en ese año se encuentra buscando otro trabajo y el 36% manifiesta que su trabajo está parcialmente relacionado con sus estudios o no tiene ninguna relación; es decir, no hay vinculación entre el perfil de los egresados y la demanda de talento humano, de igual forma el estudio arroja que el 29% tiene una segunda ocupación y la mitad de los que tienen empleo están buscando trabajo por tres motivos: mejores ingresos, mayor desarrollo profesional y para trabajar en áreas relacionadas con su formación (Universidad Nacional de General Sarmiento, 2014).

2.4 Estudios sobre los factores que influyen en la inserción laboral

La inquietud por la inserción laboral de los egresados universitarios proviene desde la década de los años 60. Pérez-Díaz & Rodríguez (2002) señalan que en los sesenta:

El movimiento estudiantil y la *intelligentsia* contestataria cuestionan la universidad por lo que considera la baja calidad de la actividad científica y su vida intelectual y

comienza a preocuparse por la eficacia de la universidad a la hora de prepararles para las profesiones del porvenir (pág. 62).

Si se adecuan los contenidos universitarios a las necesidades de la sociedad y las empresas, es probable que los egresados pasen dificultades para lograr la inserción laboral. El incremento de profesionales con formación universitaria ha aumentado extensamente la oferta y ha compuesto conflictos para la inserción laboral de graduados y mayor competencia entre ellos.

En la actualidad aún se debate la empleabilidad de los graduados, sobre si su formación debe estar o no relacionada a las necesidades laborales de las empresas y la sociedad. Es posible que con una adaptación curricular podría garantizarse temporalmente la inserción laboral, pero genera un riesgo de tener programas profesionales cortoplacistas que no logren adaptarse al ritmo cambiante de la realidad tecnológica y empresarial, o que se obtengan sólo profesionales que satisfagan necesidades locales, y no existan o se generen oportunidades para ellos en otras latitudes.

El concepto de empleabilidad es definido por Braslavsky (2006) como, el desarrollo de facultades complejas que favorecen que los estudiantes piensen y actúen en múltiples contextos, radica en adquirir conocimiento mediante la praxis, derivada de una instrucción de base sólida que puede practicarse y ser usada.

Según Metcalfe (2005) la empleabilidad es la combinación entre los conocimientos adquiridos en la universidad y el desarrollo de competencias requeridas por las empresas para facilitar su transición de estudiante a profesional.

La empleabilidad se refiere a “La oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, (Orgemer, 2002, pág. 65).

Según La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile define que la empleabilidad está referida a las competencias alcanzadas por un individuo para ingresar, desarrollar y conservar un puesto de trabajo en el mercado profesional. (Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales., 2013)

Aunque la tendencia internacional, está marcada hacia una menor oferta de puestos de trabajo, lo cual impacta de manera negativa la empleabilidad, y afecta a los egresados universitarios. (Universidad Nacional de General Sarmiento, 2014)

En el ámbito internacional, existe una marcada preocupación por la inserción laboral de los egresados universitarios. Los jóvenes universitarios se gradúan de sus carreras, pero su inserción laboral muchas veces no cumple con sus expectativas. El mercado laboral demanda constantemente actualización, y se genera que gran cantidad de jóvenes se sienten sobre cualificados para las tareas que desempeñan. (Universidad Nacional de General Sarmiento, 2014)

De igual forma, las empleabilidades de los egresados universitarios tienen causas múltiples, la actualización tecnológica ha disminuido la demanda de personal en los procesos productivos, muchas veces el mercado laboral, tiene la tendencia a inclinarse por quienes son formados en la práctica, los egresados no suelen contar con esta experiencia, dada su formación teórica, con poca práctica, factor condicionante en el contexto socio-económico y determinante de la oferta laboral.

Según el punto de vista de los estudiantes los problemas vinculados a la inserción laboral no se originan en la formación, sino depende de factores personales o de contexto económico. De la misma forma hay un problema de un alto grado de sobre formación, es decir, se acumulan aprendizajes ociosos, muchas veces son visualizados como una pérdida de tiempo, por parte de los profesionales. La existencia de materias no importantes, que delatan los problemas curriculares existentes y la inexistencia de un esfuerzo pedagógico

para que se produzca la adaptación de materias electivas, a las demandas de la práctica profesional. (Gómez, 2012)

La empleabilidad está relacionada con la situación del país, la región y la profesión además la falta de vínculos entre la universidad y los actores locales limita las posibilidades de los graduados porque se desconocen los intereses, las necesidades y los problemas del entorno y los actores locales desconocen las capacidades y el potencial del alumnado. La falta de habilidades de los egresados suele estar vinculada a la falta de acompañamiento institucional una vez que egresan, cuando tienen que generar contactos, propuestas, redactar su CV o asistir a entrevistas. (Universidad Nacional de General Sarmiento, 2014)

Los graduados universitarios, poseen formación académica que los diferencia por su nivel de conocimientos teóricos, la falta de habilidades prácticas que poseen suele verse como un obstáculo en la inserción laboral, situación que incide en su vida laboral y profesional cuando necesitan poner en práctica lo que saben (Santiago, Tremblay, Basri, & Arnal, 2012).

De allí la necesidad de incrementar la empleabilidad de los egresados universitarios siendo esta una preocupación actual de los gobiernos y universidades, los cuales han formulado políticas, con la finalidad de favorecer con la inserción laboral de los jóvenes profesionales universitarios, en base a las estrategias de mantener el equilibrio de la economía y la valoración de las capacidades necesarias para subyugarlas problemas de la transición de la universidad a la empresa logrando niveles de empleabilidad necesarios.

La empleabilidad se sustenta en las aptitudes y las actitudes que ofrecen al individuo una oportunidad de obtener un trabajo y permanecer en él, aunque suele ocurrir que los egresados universitarios no posean el nivel apropiado de idiomas, negociaciones, oratoria, sistemas, liderazgo, entre otros, necesarios para su desempeño.

Los estados se preocupan por la inserción laboral de los jóvenes profesionales y formulan políticas para promoverla. Se suele suponer que la universidad debería indemnizar las

necesidades del mercado laboral y suscitar el desarrollo de la economía, de esta forma los Estados, a través de políticas públicas eligen qué carreras o universidades apoyar (Lindberg, 2013)

Este punto de vista presenta, una universidad al servicio del poder económico con la finalidad que sus egresados se inserten en las empresas de forma atrayente, mas este planteamiento generaría profesionales para establecidos contextos que podrían enfrentar el problema de empleabilidad.

La autonomía universitaria no debería inclinarse a que la universidad debe o no estar atada a economía local e internacional para lograr suministrar profesionales que necesita la sociedad. La universidad no necesariamente será un proveedor de Talento Humano que adapta su currículo a las necesidades de las empresas, sino que debe lograr formar egresados competentes por sus conocimientos y tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las situaciones que se le presenten sin abandonar su formación, y que se adapten a los requisitos socio-empresariales de su tiempo. (García-Montalvo, 2005)

Uno de los factores que influyen actualmente en el mercado laboral son las competencias que tienen los egresados de las universidades en forma global, y específica.

En particular para los egresados de ingeniería comercial o administración en el ámbito de la competencia es un enfoque que ha sido adoptado por la mayoría de las empresas ya que facilitan la gestión de los recursos humanos, centrándose en las habilidades de cada persona, lo que nos ayuda definir mejor el puesto y sus funciones, logrando un mayor ajuste empleado-puesto.

2.5 Estudios sobre implementación de acciones en el sistema universitario de América Latina

Durante las últimas dos décadas los recintos universitarios latinoamericanos han experimentado una presión para que abandonen los principios, esto debido a que en la

medida en que se han disminuido los financiamientos de la educación superior, las universidades sienten la necesidad abandonar parte de la autonomía institucional, con la finalidad de acomodarse a las demandas del mercado, siendo una de ellas el empleo.

En estas preocupaciones, es donde aparece la inserción laboral de los graduados ligada a una exigencia de eficiencia. La educación superior es un derecho ciudadano y una inversión social, la cual presenta serios desafíos que ponen el peso en el mercado y en la articulación pasiva de la universidad hacia los mercados laborales.

Las tendencias de esta reestructuración en la educación superior y están siendo experimentadas por las instituciones educativas en muchas partes del mundo. Aparecen muchos problemas enfrentados por la educación superior de allí que los sistemas y su relación con el empleo no pueden ser ignorados de las dinámicas de la globalización y de los portavoces en los discursos políticos recientes.

El reto de las universidades es que, deben ser competitivos en la búsqueda de la excelencia y en la manera en cómo satisfacen las demandas y necesidades del mundo empresarial, muchos países se han aunado el establecimiento de los sistemas de evaluación con la finalidad de proporcionar una base para la asignación de fondos, visto como instrumento para dar forma a la institución que debe competir con otras por estudiantes y financiamiento.

Las universidades se han visto obligadas a poner en práctica los procesos de autoevaluación con la finalidad de hacerse acreditables, en este contexto las universidades tienen autonomía para decidir sobre asuntos internos y formas de alcanzar objetivos establecidos. La lógica de mercado también ha incluido una orientación hacia la demanda de los procesos educativos, en los cuales se introducen ciclos cortos y un énfasis en la profesionalización de acuerdo a las interpretaciones funcionalistas que hacen las demandas del mercado laboral.

Las tendencias mencionadas anteriormente han influido en la dirección de las políticas universitarias con la finalidad de enfrentar el reto del mundo globalizado y las exigencias de la economía basada en el conocimiento. En el caso de las universidades latinoamericanas, la Universidad Pública Chilena, ha visualizado los procesos de formación como reproducción y cambio cultural, con lo que intentar resolver los problemas de aseguramiento de calidad a través de los procesos de acreditación y de las presiones ejercidas por el mercado. En ese espacio, pueden las universidades enfrentar mejor los desafíos actuales y futuros (Herrera, 2012)

La necesidad de tener un sistema de educación superior más eficiente, con mayor capacidad de respuesta a los requerimientos del desarrollo nacional, que asegure la equidad en el sentido de brindar igualdad de oportunidades en el acceso y en el aprendizaje y que diversifique la fuerza laboral en el contexto de la globalización compatible con la necesidad de mantener el legado cultural de la nación. De allí emerge la formación profesional de calidad que no puede ser “resuelto” por un solo y perfecto esfuerzo de diseño para la formación profesional y la inserción laboral. Sino que se basa en sostener una formación de calidad, y trabajar en la compatibilidad entre los propósitos propios de las universidades y las demandas sociales.

En el caso de Costa Rica, El Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (Planes 2011-2015), constituye el instrumento de planificación de la educación superior universitaria estatal, e incluye en el eje de acceso y equidad el siguiente objetivo estratégico: Fomentar programas, proyectos y actividades que posibiliten la incorporación exitosa de las y los graduados en el mercado laboral. Esto se pretende alcanzar por medio del desarrollo de competencias complementarias a la formación que reciben los graduados en su paso por las universidades y adicionalmente por medio de la producción y difusión de mayor información del mercado laboral de los profesionales en Costa Rica. (Gutiérrez, 2012)

La Universidad Nacional de Trujillo tiene como fines formar académicos y profesionales de alta calidad humanística, científica y tecnológica, comprometidos con la eliminación de todo tipo de dependencia y dominación. (Estatuto UNT, Ley 23733) La Oficina General de Promoción y Desarrollo de la Investigación (OGPRODEIN), a solicitud del señor Rector, Dr. Huber Rodríguez Nomura, se avocó a la tarea de hacer un seguimiento a los egresados de las diferentes carreras profesionales durante el periodo 1995-1999. Para ello se planteó averiguar si los egresados se desempeñan en actividades para las cuales fueron formados en su carrera profesional; determinar en qué medida estas actividades son satisfactorias para ellos y determinar en qué medida los egresados perciben que fueron formados en la universidad para este tipo de actividades. (Lizarzaburu, Obidio, & Britaldo, 2012)

El estudio realizado intentaba identificar la situación laboral y personal de quienes egresaron de la Universidad Nacional de Trujillo durante el período 1995-1999. Se les aplicó el instrumento sobre seguimiento de egresados denominado “Situación laboral y personal del egresado de Estadística de la UNT”. Entre los resultados obtenidos: el 94.1% de los egresados ostentaba título profesional, mientras que los restantes se mantenían en condición de egresados; más del 95% de egresados se encontraba laborando en actividades de su carrera de formación; el 64,7% en docencia universitaria, siendo el área más frecuente el de estadística matemática (33,3%) y en menores porcentajes en estadística administrativa e investigación operativa. Aproximadamente, el 50% de los egresados continuó con algún estudio de posgrado, la proporción de posgraduados en Estadística no excedía al 5%. El 84,4% de los egresados tiene expectativa por seguir estudios de posgrado en la UNT y solo el 19,6% manifiesta inquietud por seguir estudios de posgrado fuera del país. (Lizarzaburu, Obidio, & Britaldo, 2012)

La Universidad de Talca en Chile, en su objetivo de mejorar la empleabilidad de sus egresados, no sólo ha rediseñado sus carreras de pregrado, sino también ha implementado otras acciones sistemáticas. Es así que con el afán de disminuir los obstáculos que existen entre el momento de egreso y el primer trabajo de los ex alumnos, se cuenta desde el año 2005 con un portal de empleos para egresados y titulados, lo cual permite disminuir el

tiempo de espera en la inserción laboral. Cabe mencionar que este portal mantiene indicadores crecientes de inscripciones concentrando el año de lanzamiento el 8,6% del total de egresados de la Universidad, mientras que a la fecha cuenta con el 27% de esta población creciendo en 215% en estos cuatro años. (Matus & Núñez, 2012)

Otra iniciativa en esta línea, son los Talleres de Inserción Laboral, para todas las carreras de la Universidad, que se realizan en modalidad internado desde el año 2005 con una cobertura de un 31% de los egresados y estudiantes de últimos años. Estos talleres tienen una duración de 16 horas y tienen como objetivo conectar a los estudiantes con las características del mercado laboral, perfiles de competencias emergentes para la empleabilidad, y tener la vivencia de un proceso de reclutamiento y selección. A partir de estas actividades se ha generado una demanda creciente de los estudiantes de recibir información, orientación y apoyo para la búsqueda de empleo e inserción laboral, traduciéndose en variadas consultas informales a los diferentes docentes que guían los talleres.

Se ha respondido con charlas sobre temáticas específicas, sin embargo, los estudiantes requieren de un apoyo sistemático y personalizado que actualmente no es satisfecho. Una alternativa sería la implementación de un Programa de Orientación Laboral, que guíe la transición de los estudiantes entre el pregrado y el mundo laboral. Que integre a los egresados a un programa de diagnóstico de competencias, apoyo en herramientas específicas de búsqueda de empleo como asesoría en elaboración de currículum y entrevistas de trabajo; como también oriente sobre las alternativas laborales existentes en relación con su formación y expectativas. (Matus & Núñez, 2012)

Otra iniciativa que implementó la Universidad, a partir del año 2006, es el Centro de Inserción Laboral, Programa Jóvenes Profesionales, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública de la Región del Maule y mejorar la empleabilidad de los jóvenes profesionales recién egresados. Durante los tres años de funcionamiento han participado en el Centro 140 profesionales de diversas carreras, apoyando a 41 instituciones públicas,

municipalidades, direcciones regionales y secretarías ministeriales. En promedio se ha obtenido un 80% de inserción los dos primeros años, tanto en el ámbito público como en el privado. En general el Centro de Inserción se ha consolidado en la región aumentando sistemáticamente los requerimientos de las entidades públicas por contar con un profesional recién egresado seleccionado desde el Centro. Con una visión estratégica, la Universidad de Talca decide crear el año 2005 la Dirección de Vinculación con Egresados cuyos objetivos son desarrollar el sentido de pertenencia, fomentar la empleabilidad de los egresados y gestionar la información de los ex alumnos. (Matus & Núñez, 2012)

Las universidades latinoamericanas se han unido al proceso de modernización, potenciando acciones dirigidas a abordar y mejorar la inserción laboral de sus egresados. Enfatiza la creación de los Observatorios de Inserción Laboral, importantes herramientas para la gestión académica y la toma de decisiones de la política universitaria. Algunos de los más relevantes que se encuentran en la región latinoamericana son:

- **Observatorio Laboral de Profesiones de Costa Rica:** El Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de Costa Rica ha desarrollado un programa de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) que tiene a su cargo la gestión, producción y difusión de la información de las principales variables universitarias relacionadas con la oferta académica, matrícula, diplomas y nivel de empleo. Entre los estudios que realiza están el seguimiento de la situación laboral de los graduados de las universidades estatales, dentro de los cuales se incluye a los empleadores. A partir del año 2008, el CONARE estableció el Observatorio Laboral de Profesiones (OLP), que se encarga de recopilar y procesar datos del nivel universitario tanto del sector estatal como privado de acuerdo a su misión, que se centra en proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo de las personas graduadas de la Educación Superior, sobre la oferta académica y los contenidos curriculares de las carreras, sobre las profesiones innovadoras y otros temas vinculados, con el propósito de orientar la toma de decisiones a las autoridades, investigadores, comunidad universitaria, estudiantes, padres de

familia, empleadores y la sociedad costarricense en general. (García & Cárdenas, 2018)

- ***El Observatorio Laboral Mexicano***, es un servicio público de información en línea confiable y gratuita sobre las características y el comportamiento de las ocupaciones y profesiones más representativas en México a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuenta con indicadores de ocupación y empleo para carreras profesionales, carreras de universidades tecnológicas, carreras técnicas de Nivel Medio Superior y ocupacionales a nivel nacional, tales como porcentaje de mujeres ocupadas, ingreso medio mensual, principales ocupaciones, actividad económica y región en la que se encuentran ocupados, entre otros. (García & Cárdenas, 2018)

- ***El Observatorio Laboral de Ecuador*** contribuye a la sistematización, difusión y análisis de la información estadística disponible sobre empleo, migraciones, seguridad social y capacitación, procesa la información por sexo, edad y etnicidad, toma como fuente las encuestas de hogares y de condiciones de vida, los censos y los registros administrativos de varias instituciones públicas y presenta documentos relacionados con enfoques conceptuales para la formulación de estrategias y políticas. Esta información se difunde electrónicamente mediante un esfuerzo conjunto del Ministerio de Trabajo y Empleo y la Universidad Andina Simón Bolívar. (García & Cárdenas, 2018)

- ***Proyecto Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de Perú***, en el que intervienen el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con el Programa de Lucha contra la pobreza en Lima Metropolitana (PROPOLI) y la Universidad Católica Sedes *Sapientiae* (UCSS). En este Observatorio se miden e investigan los principales indicadores sociales y económicos, en especial la situación del mercado de trabajo y formativo a nivel regional. (García & Cárdenas, 2018)

Capítulo 3. El contexto de la inserción laboral de los egresados universitarios

3.1. Situación actual de la inserción laboral de los egresados universitarios

Conocer en su justa medida las situaciones de trabajo y las ocupaciones que los profesionales egresados de carreras universitarias mantienen en el ámbito laboral constituye un tema de gran importancia para las universidades, puesto que éste es un indicador de evaluación de calidad académica de las carreras.

Feijó (2015) sostiene que para entender cómo se puede insertar el profesional en el mercado laboral, y determinar la relevancia de la Administración de Empresas en la matriz productiva del país en los patrones de desarrollo establecidos en la planificación Nacional y encaminarse hacia las tendencias nacionales e internacionales, es preciso conocer el desempeño empresarial en el país. Para Campos (2008) los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de un mérito educacional.

Años atrás, poseer un título de educación superior le permitía al profesional tener acceso a un buen trabajo que lo ubicaba en la pirámide ocupacional con una excelente remuneración acorde a su formación. En la actualidad, sin embargo, debido al incremento de la oferta universitaria, tanto de instituciones públicas como privadas y, por consiguiente, debido a la mayor cantidad de egresados, así como a las elevadas exigencias del mundo laboral, un gran porcentaje de profesionales egresados de las diferentes carreras no logran ubicarse en un trabajo afín a su formación e inclusive, en algunos casos, han debido ocuparse parcialmente en áreas completamente diferentes a las de su profesión, lo cual denuncia la brecha, acaso la desconexión, existente entre los requerimientos del mundo laboral, la oferta académica y la competencia profesional.

Rodríguez (2001) agrega que la inversión de tiempo, recursos financieros y energía que la sociedad, las familias y los propios individuos han hecho para alcanzar una titulación universitaria se habrá indistintamente subutilizado, si se trata de un individuo inactivo o de

un desempleado. Pelayo (2012) agrega “El capital social es un elemento que está dentro de los factores de empleabilidad y comprende el contexto social de un individuo”. (pág. 16)

Los trabajos convencionales, a tiempo completo, están dando pasos a fórmulas mucho más flexibles como contratos por proyectos, autoempleo, teletrabajo entre otros, y la representación del trabajador *freelance* se perfecciona como una tendencia creciente en el mediano y largo plazo. Los contratos ya no son fijos y crece la contratación a tiempo parcial, en donde también toman en cuenta los conocimientos y capacidades que se presentan en el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Al observar estadísticas (Eurostat- Oficina Europea de Estadística-, Ine -Instituto nacional de estadística-, Eustat - *Euskal Estatistika Erakundea* Instituto Vasco de Estadística-) de tasas de actividad de un país, se observa claramente que las tasas de ocupación de las personas jóvenes con estudios superiores son más elevadas que las de las personas con un nivel de formación inferior. Parece cumplirse así, la hipótesis de que “a mayor nivel de instrucción, más oportunidades o mejores tasas de ocupación”. Por lo que se resalta la importancia que numerosos autores y estudios actuales (Sarasola, 2008) conceden importancia de formarse para lograr una mejor empleabilidad. “La clave es la formación en conocimientos así como en habilidades, valores y competencias personales” (Virto, 2012, pág. 18).

Hoy en día, la formación académica es un factor de amparo, pero ya no garantiza un puesto de trabajo congruente con la misma. Las oportunidades de empleo parecen depender además de las características productivas de cada comunidad; de la estructura y el dinamismo del mercado laboral de cada región y no sólo de los propios estudios en sí. Las sociedades y mercados laborales a escala europea e internacional están experimentando cambios acelerados que exigen una adaptación continua de ciudadanos y trabajadores (Laparra & Pérez, 2012).

Jarvis (2012) plantea que los cambios en la economía, la inestabilidad y la competitividad, particulares del siglo XXI han llevado a la exigencia del aprendizaje a lo largo de la vida, el cual se ha transformado, en un referente para perfilarlos currículos educativos, y una característica primordial imputada a las personas que tienen posibilidades de éxito en el ámbito profesional. La oferta educativa logra una nueva extensión en el aprendizaje que amplía la visión tradicional de las etapas educativas orientadas a la formación profesional.

Durante la primera mitad del siglo XX, las competencias necesarias para el trabajo se adquirían mediante el trabajo mismo, y su reconocimiento se producía de diferentes maneras según los sectores y gremios. A partir de los años sesenta, se produce una gran expansión educativa en todos los países desarrollados, con el consiguiente aumento del nivel de educación inicial formal de la población, lo que conlleva la adjudicación de un peso cada vez mayor en la adquisición de competencias para el trabajo y en la certificación correspondiente para su reconocimiento. Durante las últimas décadas del siglo XX e inicios del XXI, aumentan y se diversifican los espacios, reales y virtuales, y los mecanismos de adquisición de competencias y se hacen más complejos los procesos de formación formal, tanto inicial como a lo largo de toda la vida. (Planas, 2011)

El aprendizaje permanente está asociado a mercados de trabajo versátil, dinámico y que cambian de forma continua, en los que debe permanecer la cualificación, adquirir nuevas competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones, por tanto, se vinculan a profundas transformaciones sociales, que exigen competencias personales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos. (Ministerio de Educación, 2011)

La sociedad del conocimiento requiere de una actualización constante en competencias complejas, y supone un cambio de mentalidad que acerque el aprendizaje y la formación al mundo del trabajo y que reintegre al sistema educativo a aquellas personas o colectivos que están en riesgo de exclusión. (García & Pérez, 2008)

La Comisión Europea prevé para el 2020 una disminución de empleos de escasa cualificación y un aumento en la demanda de empleos de media y alta cualificación. El CEDEFOP (2008) sugiere que el actual contexto de crisis económica va a demoler empleos de baja cualificación. Este estudio estima que estos puestos pasarán de representar un tercio en 1996 a un 18,5% en 2020, mientras que se requerirá una cualificación elevada para un 31,5% de los puestos de trabajo y una cualificación intermedia para un 50% de los mismos. Esta situación plantea:

La necesidad urgente de mejorar la cualificación de todos esos trabajadores que actualmente carecen de las competencias necesarias para mantener su empleos a corto y medio plazo, de lo contrario el desfase entre la demanda y la oferta de cualificaciones nos llevará al aumento en las tasas de desempleo y a la merma en la competitividad de los países de la UE (Pérez, 2011, pág. 1).

Las estrategias de ajuste de la educación y la formación a las demandas del mercado, y la subvención entre el mundo laboral y el formativo. Esta adecuación debe referirse a las competencias transversales, entre las cuales se establecen como fundamentales como la capacidad digital, el tratamiento correcto de la información, la comunicación en diferentes idiomas o la capacidad de trabajo en equipo, como a las competencias específicas, propias de cada una de las profesiones. La asistencia entre el mundo laboral y el formativo se encamina a la formación de las competencias profesionales, centradas en el diseño de la formación y se consideran centrales en los procesos de selección del personal, teniendo en consideración su talento y no exclusivamente las calificaciones formales.

En este marco de planteamiento formativo y dentro de la complejidad laboral y formativa descrita, la orientación toma una gran relevancia, vinculada al protagonismo de cada persona en su recorrido laboral y profesional,

Todo ello conlleva nuevos requerimientos de competencias, a veces difícilmente adquiribles a través de la educación formal, y, sobre todo, una gran inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias requeridas a medio y a largo plazo. Uno de los efectos de estos cambios es que los certificados de la educación formal, sin

perder su importancia, constituyen informaciones cada vez más limitadas e imperfectas sobre las competencias de las personas y que se imponen nuevos instrumentos de información y reconocimiento de las competencias como necesidad, tanto para la gestión de los recursos humanos, como para la regulación del mercado de trabajo y la organización de los itinerarios de formación a lo largo de toda la vida” (Planas, 2011, pág. 1049)

Según lo expone Echevarría (2011), la información y el asesoramiento, la evaluación de competencias, providencias para beneficiar el aprendizaje de la toma de decisiones y la competencia para encargarse de la propia carrera. Está regentada a proporcionar el que las personas reconozcan sus capacidades e intereses, tomen decisiones formativas y de ocupación, y gestionen el aprendizaje a lo largo de la vida. En todos los casos, se trata de:

Hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas las necesiten. Y, por otra parte, ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, cualificaciones y aptitudes, y a establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles (Echevarria, 2011, pág. 398).

La relación existente entre la oferta formativa y el mercado laboral se debe razonar sobre acciones formativas y valorar la conciliación en términos de objetivos pretendidos y logrados, pero también de modalidad y adaptación de la misma al contexto y a las personas destinatarias, teniendo en cuenta las restricciones y contingencias de la época actual.

Las derivaciones de contextos actuales como la de sobre cualificación presumen desaprovechar los recursos destinados a la Educación Superior, coartando así el aumento de la productividad de una región, además de la garrafal insatisfacción entre los jóvenes. Sin olvidar que como consecuencia de la sobre cualificación es la “fuga de cerebros”, muy localizada en los profesionales de más demanda por parte del mercado.

3.2. Características del nuevo mercado laboral

Las características del mercado laboral actual en Ecuador se fundamentan en el trabajo, en las políticas económicas, en la influencia del ciclo económico sobre empleo y desempleo de las ciudades del país y la rigidez del mercado laboral.

Al respecto, Angulo (2012) sostiene que los temas de las teorías del capital humano y señalización del mercado, y la satisfacción laboral, se complementan al explicitar las perspectivas objetivas y subjetivas de las relaciones en los mercados laborales. Éstas se verifican a través de estudios a egresados de educación superior, dado que constituyen el segmento poblacional que ha acumulado un alto nivel de capacitación, poseyendo cierta experiencia laboral y cualificaciones, aunado a que recién se inserta en el mercado laboral, lo que permite comprobar las predicciones conceptuales de la economía de la educación.

Para Jaramillo (2015), la trayectoria laboral es un proceso de ajuste que describe las dinámicas de inserción y ascenso en las estructuras organizativas de las empresas y la movilidad hacia diferentes áreas de ocupación. Su análisis demanda la observación de los individuos tras cierto tiempo de titulación, con el fin de estudiar poblaciones cuyo desarrollo en el mercado de trabajo presente características comparables no determinadas por la incidencia de circunstancias coyunturales disímiles.

Ahora, si bien es necesario adaptar el sistema educativo, con el fin de que los estudiantes se preparen para asumir las competencias que son necesarias en el mercado laboral en una determinada economía, la educación no debe tener esta simple visión que reduce a los alumnos exclusivamente para la producción. El capital humano que se capacita a través de la educación no debería ser primordialmente un medio para alcanzar un fin económico, sino al revés, el proyecto económico debería ser el medio para facilitar y promover la calidad de vida de la ciudadanía, la cual requiere el pleno desarrollo del ser humano, tanto como persona como ciudadano. (Navarro, 2013, pág. 2)

3.2.1. Globalización del mercado de trabajo

En primera instancia el mercado laboral es la relación entre oferta y demanda laboral, las mismas que dependerán de las necesidades de empleo que requieran las instituciones. La globalización es un fenómeno caracterizado por la internacionalización de los mercados, el intercambio de bienes y servicios a nivel mundial. Su impacto se advierte en el medio ambiente, en la economía, el desarrollo tecnológico y el empleo.

La internacionalización de los mercados ha obligado a las grandes empresas a buscar nuevos destinos para abaratar sus costes y ser más competitivos en los mercados mundiales, mientras que a los países emergentes los impulsa a industrializar sus economías y abrirlas al mundo. Así, esta situación era al principio favorable para los países desarrollados.

Actualmente el mercado de trabajo está determinado por la interrelación de los escenarios locales y los impactos externos de la economía, la reestructuración interna, las políticas de empleo, los ingresos y la calidad de vida de las sociedades.

Al respecto, Maya & Herrera (2012) sostiene que:

Las dinámicas de mercado y entre ellas la globalización de éste, ha provocado que hoy más que en el pasado, las Instituciones de Educación Superior consideren una oferta basada más en condiciones de demanda combinada con los recursos y capacidades que han desarrollado en su historia, así como incrementar sus relaciones con el Estado y los sectores productivos. (pág. 264)

3.2.2. Políticas de empleo para el sector formal e informal

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por los países, pero, a pesar de los avances dados en materia laboral, a nivel mundial todavía existen grandes desequilibrios que reflejan que el empleo no se expande lo suficientemente rápido como para satisfacer el crecimiento de la fuerza de trabajo. (León, 2010)

Los gobiernos son los encargados de diseñar las políticas públicas en el ámbito laboral para lo cual deben conocer quiénes son los informales y cuáles son las razones por las cuales estos grupos no logran insertarse en el sector formal. Las políticas de formalización para los trabajadores autónomos y asalariados deben fundamentarse en la reducción por un tiempo de la carga tributaria.

El Gobierno ecuatoriano ha impulsado políticas en el campo laboral encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo. Entre ellas, en el año 2008 eliminó diversas formas de precarización del trabajo, así como la tercerización, la intermediación laboral y la contratación por horas, todas ellas con la finalidad de suprimir el incumplimiento de los derechos laborales. Con estos cambios quedó establecida la jornada parcial con estabilidad, la remuneración proporcional, la protección integral y el derecho a todos los beneficios de ley, incluida la afiliación a la seguridad social.

Para mejorar la inserción laboral, en un entorno macroeconómico propicio es indispensable, que surjan empleos productivos e iniciativas para el trabajo independiente con una cantidad suficiente para que los programas que mejoren la empleabilidad de los jóvenes universitarios, aumente la eficiencia de la intermediación laboral para tener resultados satisfactorios con altas y estables tasas de crecimiento económico y con expectativas que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no siempre los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más existen soluciones, que evolucionan de manera satisfactoria para todos, algunas relacionadas con conflictos de generaciones que difícilmente obedecerían a la intervención de políticas públicas. Las regiones poseen personal con disposición laboral bastante heterogéneos, por lo que no existe un problema de inserción laboral común sino una variedad de problemas específicos, por lo que se hace necesario que se desarrollen respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales,

a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes universitarios con un entorno más favorable para su inserción laboral.

La educación no es la única solución al problema de la inserción laboral, en el modelo pedagógico de la universidad tradicional, los conocimientos, y especialmente los teóricos, son el objetivo principal del modelo formativo. Sin embargo, las necesidades del nuevo contexto de la educación superior demanda la formación de individuos en un conjunto amplio de competencias, que incluyan competencias, habilidades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo.

El avance tecnológico, demanda sesgos en las competencias, con transformaciones que incluyen incrementos tanto en la demanda como en la oferta de trabajadores más y mejor formados, la elevación general de los rendimientos educativos, y la introducción de tecnologías que benefician relativamente más a los individuos con mayor nivel de competencias.

3.3. Las competencias más demandadas en los graduados universitarios

El funcionamiento del mercado laboral está regido por la ley de oferta y demanda la cual se basa por los lineamientos del derecho laboral, es decir, de las leyes del trabajo. Lo que significa que, a la hora de establecer contratos de trabajo, debe tenerse en cuenta una serie de acuerdos jurídicos, de beneficios y derechos individuales y colectivos, e incluso de prohibiciones. (Uriarte, 2018).

En el ámbito laboral un factor de relevancia son las competencias que requieren los empleadores para los puestos de trabajo, en donde existen varios puntos de vista como:

Tabla 1. Concepto de competencias

AUTOR	DEFINICION
(BOYATZIS, 1982)	“...característica personal subyacente que deviene en un desempeño efectivo o superior en el trabajo.”
Lasida J. (1998)	“...conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva.”
(HAN, 2006)	“...atributos subyacentes en la persona, tales como sus conocimientos, habilidades o capacidades...requeridos para ser competente o eficiente en el desempeño de su trabajo.”
(KANJNC, 2010)	“Las competencias son aquellas capacidades que permiten desempeñar eficientemente ciertas tareas. Combinan lo que se conoce como <i>soft knowledge</i> , o habilidades, y <i>hard knowledge</i> .”
(CHARLES-PAUVERS, 2010)	“...combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para actuar de una manera relevante.”

Fuente: Elaboración Propia.

En los últimos años, la identificación, medición y desarrollo de competencias profesionales han alcanzado un gran protagonismo en el diseño de asignaturas y programas universitarios. Asimismo, se han multiplicado los estudios e informes analizando las competencias más demandadas en el mercado laboral y evaluando en qué medida las adquieren y/o desarrollan durante sus estudios universitarios. A continuación, se muestra un resumen de estas competencias según se han identificado desde el punto de vista de varios autores.

Tabla 2. Competencias adquiridas en la Universidad y/o identificadas importantes en el mercado laboral

Autor y Año	Competencias más mencionadas
(Freire & Salcines, 2010)	<p>Competencias adquiridas en la Universidad (todos los titulados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprender • Capacidad de trabajar en equipo • Habilidades interpersonales • Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos • Capacidad para utilizar herramientas informáticas <p>Principales competencias aplicadas en la empresa (sólo los titulados que trabajan)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el trabajo • Capacidad de aprender • Habilidades interpersonales • Capacidad para hacerte entender • Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva • Capacidad para trabajar bajo presión
(Freire, Teijeiro, & Pais, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Capacidad de aprender • Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones • Capacidad para trabajar en equipo • Honestidad y compromiso ético • Motivación por el trabajo • Responsabilidad en el trabajo • Capacidad analítica y resolución de problemas • Habilidad para adaptarse y actuar en nuevas situaciones • Habilidades interpersonales • Preocupación por la calidad

Autor y Año	Competencias más mencionadas
(Michavila, Martínez, Martín, García, & Cruz, 2016)	Competencias requeridas en el trabajo actual: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para el aprendizaje • Motivación • Adaptabilidad Competencias más demandadas por los empleadores: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para asumir responsabilidades • Compromiso ético en el trabajo • Capacidad para la resolución de problemas

Fuente: elaboración propia en base a los autores mencionados (2018)

El análisis de la Tabla 2, refleja que los conocimientos son importantes, pero las habilidades cognitivas se dan por descontadas y son condición necesaria, pero no suficiente. El estudio de Alonso, Fernández, & Nyssen (2009), basado en entrevistas y grupos de discusión con empleadores, se observó que lo más valorado son las “competencias de personalidad”, como las actitudes personales y la predisposición hacia el trabajo. Algunas expresiones literales de los propios empresarios son muy elocuentes entre las cuales destacan:

- Iniciativa
- Desenvoltura
- Perspicaz
- Resolver problemas
- Que funcione
- Compromiso ético
- Habilidades para relacionarse con los demás
- Capacidad de trabajar en equipo y de no crear conflictos
- Adecuarse a situaciones
- habilidad para trabajar de forma autónoma

A pesar de las coincidencias, se observan ciertas discrepancias dignas de mención entre las competencias que más valoran los universitarios y los empleadores. A continuación, se muestra la tabla 2 sobre la importancia según los actores involucrados.

Tabla 3. Competencias clave de los graduados, según importancia para diferentes actores implicados.

Graduados	Empleadores	Académicos
Capacidad de análisis y Síntesis	Capacidad de análisis y Síntesis	Conocimientos generales Básicos
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	Capacidad de análisis y Síntesis
Capacidad de organización y planificación	Capacidad de organización y planificación	Capacidad de aprender
Conocimientos generales Básicos	Conocimientos generales Básicos	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
Conocimientos básicos de la profesión	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica

Fuente: (González & Wagenaar, 2003)

Según González & Wagenaar (2003), el proyecto *Tuning Educational Structure in Europe* marcó un punto de inflexión en el estudio de las competencias de los graduados universitarios. El proyecto, iniciado en 2000 y coordinado por la Universidad de Deusto y la Universidad de Groningen, contribuyó a identificar puntos en común en las competencias y cualificaciones deseables en los graduados europeos. En 2001 se preparó un cuestionario para graduados y empleadores con 30 competencias y destrezas genéricas que habían sido seleccionadas a partir de un listado previo donde se identificaban hasta 85 competencias. Estas 30 competencias genéricas, que posteriormente se han utilizado en gran parte de los estudios sobre competencias de graduados, se agrupaban en tres dimensiones: instrumentales, interpersonales y sistémicas se muestran en la tabla 3:

Tabla 4. Competencias y destrezas genéricas del proyecto Tuning.

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
Capacidad de organizar y planificar	Trabajo en equipo	Habilidades de investigación
Conocimientos generales básicos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	Capacidad de aprender
Conocimientos básicos para la profesión	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
Habilidades básicas de manejo del ordenador	Habilidad de trabajar en un contexto internacional	Liderazgo
Habilidad para buscar información de fuentes diversas (gestión de la información)	Compromiso ético	Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
Resolución de problemas		Habilidad para trabajar de forma autónoma
Toma de decisiones		Diseño y gestión de proyectos
		Iniciativa y espíritu emprendedor
		Preocupación por la calidad
		Orientación hacia el logro

Fuente: (González & Wagenaar, 2003)

3.4. Factores claves para acceder al empleo

La mayoría de titulados universitarios consideran que los factores claves para acceder a un empleo se encuentran: personalidad, habilidades sociales, comunicación o capacidad de trabajar en grupo. De hecho, estos aspectos ligados a la personalidad y al modo de relacionarse con los demás parecen, en la mayoría de los casos, factores más relevantes

para conseguir un empleo cualificado que los conocimientos propiamente dichos, como se refleja en el gráfico siguiente:

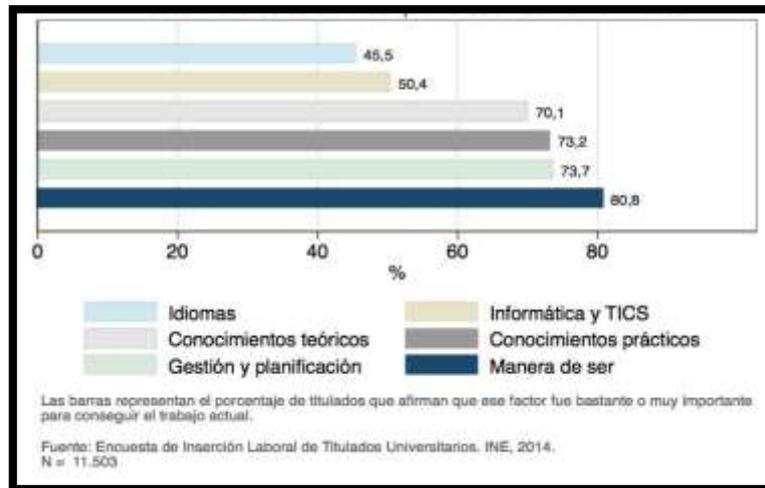


Figura 1. Factores importantes para conseguir trabajo de los graduados universitarios menores de 35 años que no están sobre cualificados.

Los datos mostrados en el gráfico proceden de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios, elaborada por el INE en 2014. Se trata de un riguroso y exhaustivo estudio que contiene información de más de 30.000 universitarios que completaron una titulación en el curso 2009/2010 y fueron entrevistados 4 años después de salir de la Universidad. En los datos aquí mostrados procedentes de esta fuente sólo se considera a los titulados que en el momento de la entrevista se encontraban trabajando en un puesto adecuado a su formación, es decir, que no estaban sobre cualificados. (Ramos, 2017)

3.4.1. Motivación

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. De acuerdo con Santrock (2012), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (pág. 432).

Según Ajello (2013) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

3.5. Condicionantes en el proceso de inserción socio-profesional de los egresados universitarios

Los dos grandes condicionantes de la inserción laboral en este nuevo mercado al que se enfrentan los titulados universitarios, son: la flexibilidad laboral ha originado una movilidad en el empleo que incrementa la tasa de contrataciones, pero que disminuye la estabilidad del mismo; la escasez de puestos de trabajo, junto con la generalización de los niveles superiores de educación a los que accede la población, ha traído consigo un incremento de la competitividad por los puestos de trabajo que hace que las credenciales educativas aumenten y que se generalice el fenómeno de la sobre cualificación.

Con respecto a la sobre cualificación se evidencia una falta de ajuste entre la formación ofrecida desde los diferentes entornos formativos y las exigencias del mercado socio laboral. En la persistencia de situaciones de sobre educación en la sociedad actual, hay que considerar otro tipo de interpretaciones que se centran en la propia lógica de crecimiento del sistema educativo.

Han sido enormes los esfuerzos realizados para que toda la población aumentara de forma significativa sus niveles formativos para responder a las exigencias ciudadanas y laborales; sin embargo, el sistema productivo no puede absorberla mano de obra tan cualificada que tiene. El subempleo como práctica profesional en la que un trabajador ocupa un puesto de trabajo de inferior cualificación profesional a la que posee es un fenómeno actual y lo suficientemente extendido como para considerarlo una situación objeto de reflexión cuando abordamos los procesos de inserción profesional de los titulados universitarios.

Existen diversas formas de indagar sobre la adecuación entre la formación y el empleo. Se puede medir según la clasificación de los puestos de trabajo y su correspondencia con el nivel educativo adecuado para su realización, según la media de los años de estudio o a partir de la opinión subjetiva de los trabajadores.

3.6. Tipos de formación más demandada

El impacto de la formación universitaria en las posibilidades de empleo de cada individuo depende en gran medida del atractivo (demanda) que cada titulación tiene para el mercado de trabajo, lo que, a su vez, está determinado tanto por la oferta como por la demanda de titulados, es decir, por el equilibrio existente para cada titulación entre el sistema educativo y el mundo laboral. Los titulados universitarios tienen más posibilidad de trabajar que otras personas con niveles formativos inferiores. Por tanto, ostentan las menores tasas de desempleo, y el empleo que consiguen suele ser más estable, mejor remunerado y adecuado a su formación.

Es cierto que el tiempo que dedican a la obtención de su titulación supone retraso en el inicio de su proceso de transición a la vida activa, pero cuando terminan sus estudios y emprenden la búsqueda de empleo, su transición a la vida activa suele ser de mayor calidad y con mejores resultados que la de personas con nivel educativo inferior.

Como comentan Latiesa, Núñez y Martínez (2012), el problema de encontrar un empleo que sea adecuado a las cualificaciones de las personas es característico de las sociedades industrializadas. Ahora bien, este problema no se presenta en la misma medida en los diferentes contextos o países, aunque podemos generalizar que, a nivel global, los universitarios acceden a trabajos más estables, mejor remunerados, más adecuados a sus cualificaciones y la discriminación por razón de sexo es menor que en el caso de otros trabajadores menos cualificados.

Por su propia naturaleza, el empleo cualificado muestra como rasgo definitorio el elevado grado de exigencia de una titulación universitaria, que está presente en más del 78% de la

oferta analizada por el Informe Infoempleo en España. (Círculo del Progreso, 2003) Esta relación favorable entre formación universitaria y empleabilidad muestra, sin embargo, notables diferencias entre las distintas titulaciones y debe ser muy matizada. Diferenciando entre los cuatro grandes grupos de titulaciones: técnica, jurídico-social, científico-sanitaria y de humanidades, el que cuenta con mayor demanda es el primero (según el informe citado, con un 64% de la oferta de empleo cualificado). Le sigue el área jurídico-social, que logra atraer a un 27,5% de los perfiles demandados. Con valores mucho menores, se encuentra el área científico-sanitaria y, especialmente, la de humanidades.

El Plan Nacional de Evaluación de Calidad de las Universidades (Consejo de universidades, 2000) desarrollado sobre la universidad española, confirma estas diferencias, pues, según indican, es frecuente encontrar unidades académicas que valoran muy positivamente la inserción laboral de sus titulados, tanto en términos cuantitativos como cualitativos — calidad del empleo—, hecho que no se produce de forma similar en las diferentes áreas científicas, sino que se concentra especialmente en las carreras tecnológicas. Por el contrario, en algunas titulaciones de las áreas de humanidades, se detecta una fuerte preocupación por las bajas tasas de empleo de sus titulados.

En este sentido, son numerosos los autores que afirman que algunas carreras tienen unas salidas profesionales difusas e incluso un campo profesional no definido, como, por ejemplo, los estudios de educación. En un mercado que aparece segmentado, las ciencias de la educación presentan mayores dificultades para insertarse profesionalmente.

Acorde con lo citado hasta el momento y referido como ejemplo de estudios y titulaciones similares, en la Facultad de Educación de la Universidad Pontificia de Salamanca (España), se están llevando a cabo distintas acciones para investigar la realidad laboral de sus egresados desde 1999 hasta nuestros días.

Aun así, en el informe de autoevaluación de la Facultad, entre los puntos débiles de las titulaciones de Psicopedagogía, Educación Social o Pedagogía figuran aspectos como:

- Desconocimiento de la empleabilidad de los graduados.
- Inexistencia de un seguimiento en el acceso profesional del alumnado.
- Desconocimiento de la titulación y sus salidas profesionales por parte de los alumnos.

Por dichos motivos, entre sus propuestas de mejora aparece la necesidad de establecer relaciones con el mundo laboral de los titulados. Las universidades deben, progresivamente y al ritmo que la situación del momento requiera, adaptarse a las necesidades y a las expectativas sociales, por lo que, a la hora de ser evaluadas, se ha de tener en cuenta que una de sus funciones consiste en formar profesionales que se adapten a las demandas del mercado (Jiménez, 2012)

No existe ninguna duda respecto a la importancia que tienen en cualquier descripción del mercado de trabajo las divergencias detectadas entre los titulados de las diferentes carreras, sobre todo si se tiene en cuenta que esas divergencias existen a todos los niveles: en el momento de incorporarse al mercado de trabajo; al proseguir estudios de postgrado y de formación avanzada; en los modelos sobre niveles de empleo a los tres años de la graduación, y en los niveles de ingresos alcanzados.

Sin embargo, también parece que hay un acuerdo entre la mayoría de los expertos actuales al afirmar que aquellos graduados que pretenden mantenerse en los trabajos ajustados a la titulación, además de la formación universitaria, deberán acreditar otra serie de conocimientos y habilidades especializadas que deberán adquirir a través de programas de formación particularizada (*masters*, postgrados).

En esta línea, el proyecto piloto *Tuning*, también incide en la necesidad de conocer de manera rigurosa el proceso de inserción laboral de los titulados universitarios y el análisis exhaustivo de sus competencias para orientar los títulos de grado, tanto en el espacio

europeo de educación superior, como en el contexto latinoamericano (González & Wagenaar, 2006)

El diagnóstico cierto y objetivo de la formación más demandada en la actualidad desde el mercado laboral permite, entre otros criterios, mantener o eliminar algunos títulos superiores existentes y reestructurar los contenidos y la metodología de la enseñanza universitaria. El modelo donde las competencias a desarrollar (adquirir) por los alumnos se convierten en ejes que estructuran los títulos de grado, y su adquisición, por tanto, es un objetivo claro de cualquier estudio universitario.

La consecución de las competencias, tanto genéricas como específicas, descritas en el estudio posibilitará una mayor vinculación entre la educación superior y el empleo, puesto que se formarán a profesionales competentes y adaptables a nuevos retos.

3.7. Facilitador de la inserción laboral en la fase inicial de la carrera

Este papel es crucial para los titulados sin experiencia o con experiencia reducida. En este caso, el desarrollo acelerado de competencias que supone un postgrado compensa la poca experiencia del candidato y mejora su potencial diferenciador.

Se han realizado estudios en este tema en el caso de ANECA (2012) tuvo el objetivo de indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral. Por lo que, en el estudio analizan a los titulados en la evolución del mercado de trabajo y a las ofertas de empleo; las posibilidades y las limitaciones que encuentran las mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias, así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral. Para ello utilizaron una metodología cualitativa basada en grupos de discusión, con los que se intentaba captar las principales situaciones desde las que se generan las opiniones y razonamientos aportados por los titulados superiores. Con ese enfoque, se formaron un total de siete grupos con participantes distribuidos considerando variables tales como sexo, edad, perfil de

titulación, nivel de formación universitaria, clase social, ámbito de residencia y éxito en el proceso de inserción laboral.

El estudio concluye que la diferencia entre ciclos cortos o ciclos largos, podría configurarse como un eje de diferenciación importante en la tipología desarrollada en este trabajo. O bien, las diferencias con respecto a titulaciones más o menos aplicadas en el mercado laboral y que pertenecen a la misma área, por ejemplo, titulaciones más aplicadas como traducción e interpretación frente a titulaciones menos aplicadas (blandas) como bellas artes, ambas pertenecientes al área de humanidades. Asimismo, el análisis de configuración de las titulaciones por origen social y sexo podría aportar elementos que permitan comprender mejor cómo opera la titulación en los resultados laborales de los universitarios.

Con respecto al impacto de la crisis económica, en relación a la totalidad de titulados, se refiere a la reducción de las posibilidades de empleo, un empeoramiento de las condiciones laborales, a través de los análisis realizados, se pudo encontrar una consistencia en la estructura de ocupaciones.

Capítulo 4. Carreras de Ingeniería Comercial/Administración Empresarial en el Ecuador

4.1. El rol de la educación superior

Las instituciones de educación superior tienen como finalidad la formación integral de los seres humanos, a efectos de que contribuyan al desarrollo social. En este sentido, desde una visión integral la educación ha de formar profesionales responsables y proactivos que participen en el desarrollo económico nacional. Como lo expresa Valencia (2013)

La educación superior como promotora del desarrollo social, económico y cultural de la región, debe estar a la expectativa de los cambios que ocurren al interior de las sociedades, y debe tener en cuenta que su mayor responsabilidad radica en la formación de ciudadanos responsables y comprometidos con la transformación de su entorno. (pág. 86)

Sin embargo, es evidente que la formación en conocimientos y capacidades no es coherente con los requerimientos para el desarrollo integral del país, que tampoco logran ajustarse a las demandas del mercado laboral.

En este sentido las instituciones de educación superior deben tener un cabal conocimiento de las demandas laborales y hacer el seguimiento a sus graduados. Al respecto Guzmán (2012) sostiene que:

El seguimiento de egresados y los estudios con empleadores pueden tener diversos propósitos; se relacionan con el análisis y rediseño curricular, pero también permiten articular los requisitos de ingreso a las instituciones educativas, así como la inserción de los egresados al mercado laboral. En la teoría de la asignación, tanto el desfase de educación como de conocimientos, se consideran a la par. (pág. 26)

Este problema surge cuando los conocimientos y habilidades aprendidos por un individuo en sus años de estudio no encajan con los que se requieren para desempeñar el puesto de trabajo para el cual fue contratado. (Burgos & López, 2010)

López (2013) se enfoca a las competencias como la expresión de un conjunto de atributos de la persona que van más allá del conocimiento y abarca la formación de manera más integral, incluyendo las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, y por otra, la relación entre el conjunto de dichos atributos y el resultado o desempeño, lo que compromete la actualización y el perfeccionamiento constante del conocimiento y de las formas de hacer. La competencia, como un enfoque integral de formación desde su diseño mismo, conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Según la Conferencia de Educación Superior (UNESCO, 2012):

La educación superior no sólo debe proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia (pág. 2).

El rol que cumple la educación superior es el de proveer a la sociedad de ciudadanos, con altos niveles de formación, que le permiten al país contar con el talento humano capacitado que necesita para ejercer labores productivas desde el punto de vista social y económico, contribuyendo de manera directa a su progreso, además del respectivo liderazgo, la investigación y el desarrollo.

Los graduados universitarios fueron un grupo pequeño privilegiado, con inserción laboral garantizada, esa premisa ha evolucionado y es a partir los años 70, las empresas empleadoras alertaron sobre la brecha existente entre las capacidades adquiridas en la universidad y las necesarias en la práctica, aun así la demanda de graduados era alta y no se produjo desempleo (Mason, 2003)

Los graduados profesionales universitarios, ya no son minoría y en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE) se estima que un tercio de las personas de entre 25 y 34 años tiene un título de grado universitario (Santiago,

Tremblay, Basri, & Arnal, 2012). A partir de este punto es donde comienza a generarse la subutilización de las capacidades académicas de los graduados, esto se debe a la gran cantidad universitarios en puestos de empleo adecuados a su formación y es desde este punto donde se valorizan otros aspectos como la experiencia y otros conocimientos adicionales.

Lo que trae como consecuencia una mayor preparación de los profesionales, los cuales acuden a postgrados, que respalden su nivel más elevado de conocimiento y competencias con la finalidad de mejorar la inserción laboral. De igual forma, la educación universitaria, en contadas ocasiones no cumple con la producción de profesionales con las habilidades necesarias para la inserción laboral (Santiago, Tremblay, Basri, & Arnal, 2012).

Lo que lleva a la idea que la universidad debe replantear su plan de capacitación para que los egresados cuenten con mayores y mejores posibilidades de acceder a un puesto adecuado sin inconvenientes. La empleabilidad es más que contar con los conocimientos y la experiencia para incrementar las posibilidades de los graduados de hallar un empleo acorde a su preparación, es una combinación de competencias, conocimientos generales y realizaciones personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar trabajo y ser exitosos en sus profesiones (Metcalf, 2005)

Con la Declaración de Bolonia (Ministros Europeos de Educación, 1999) se puso de manifiesto en Europa y en Latinoamérica la importancia de que las universidades, desde la concepción de las carreras (diseño, planificación e implementación), se enfoquen en conocer y analizar el campo laboral en el cual sus titulados van a ejercer su profesión. “Es necesario ocuparse de los estudiantes desde antes de su ingreso, con programas de información y orientación efectivos y mecanismos de selección justos; y hasta después de su egreso, con mecanismos de apoyo para la inserción laboral” (ANUIES - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000, pág. 209)

Para conseguir esto, es necesario realizar el seguimiento a los egresados y la forma en que realizan su inserción laboral, para mejorar la oferta educativa, conocer la realidad laboral, rendir cuentas de la calidad de egresados, es decir formar a los estudiantes universitarios en base a las necesidades del mercado laboral educativo.

4.2. La educación superior en el Ecuador

La educación superior es muy importante para la economía y la sociedad del conocimiento, por lo que se hace necesario un acuerdo internacional que consienta innovar a la educación superior para que alcance a efectuar con las funciones y misión que se le ha asignado en la nueva estructura social mundial.

Los acuerdos establecidos en la Conferencia Mundial de Educación Superior organizada por la UNESCO, cuyas decisiones constituyen el marco teórico y de acción que los países participantes han implementado a lo largo de esta década. En términos estrictos, no se puede plantear que la CMES constituya un régimen internacional de educación superior, los documentos resultantes de las Conferencias Mundiales no son convenios o tratados entre los países, tampoco se han delineado sanciones por incumplimiento de dichos compromisos. Sin embargo, la mayoría de países han orientado sus políticas, definido estrategias, y planteado acciones para concretar esos acuerdos. Como, por ejemplo, el establecimiento del Espacio Europeo de Educación Superior impulsado por la Unión Europea, el SEM planteado por MERCOSUR, el establecimiento de redes de acreditación internacional, entre otros.

El Ecuador ha estado presente en las Conferencias Mundiales de Educación Superior, en el año 1998 la delegación oficial estuvo integrada por: Vladimiro Álvarez, Ministro de Educación y Cultura, que fue el Jefe de la Delegación, Juan Cueva Embajador del Ecuador en Francia y Delegado permanente de la UNESCO, Homero Larrea Director General de Relaciones Culturales del Ministerio de Relaciones Exteriores Medardo Mora, presidente del Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP), Danilo Moreira secretario del CONUEP, Julio Bustos representante de los profesores al CONUEP, Santiago

Díaz representante de los estudiantes, 7 rectores de la universidades del país, y una participante a título personal. Por tanto, el Ecuador compartió la visión y acción propuestas en la Declaración de 1998. En las otras reuniones también ha participado con delegaciones y ha firmado las declaraciones resultantes.

La universidad en Ecuador al igual que en otros países de América Latina surge regentada por la orden de los agustinos, quienes en el año 1586 en la ciudad de Quito crean la universidad de “San Fulgencio” (Malo, S/F, pág. 30). Posteriormente los dominicos y los jesuitas instituyen la Universidad de San Gregorio (1622) y la Universidad Santo Tomás de Aquino (1788) respectivamente. Por los avatares políticos de la colonia estas se cierran.

En 1826, Bolívar refunda a la Universidad Santo Tomás de Aquino como Universidad Central del Departamento de Ecuador, que es el germen de la Universidad Central del Ecuador, conocida como la Universidad de Quito. En 1868 se crean las Universidades de Cuenca y de Guayaquil, y en 1869 la Escuela Politécnica Nacional.

Con la creación de la Universidad Católica del Ecuador en 1946, se realiza, según Malo, “la primera expansión de la universidad ecuatoriana, dado que hasta ese entonces solo se contaba con cuatro universidades” (Malo, S/F, pág. 30)

De igual forma que a nivel mundial, en el Ecuador existe una proliferación de universidades a partir de la década de los años 90, especialmente de universidades privadas, es así que en el período: 1990 al 2010 se crean el 65,28 % de las universidades del país, de las cuales el 72,34 % son privadas. En total hay 29 universidades públicas, 9 cofinanciadas puesto que tienen financiamiento privado y también público, y 34 universidades privadas o autofinanciadas.

A lo largo de la historia del Ecuador se han expedido diversos decretos y leyes para la regulación de la educación superior, uno de los hitos lo constituye la expedición de la Ley de Autonomía Universitaria mediante Registro Oficial No. 81 de 17 de octubre de 1925.

(Verdesoto, 1998, pág. 56), en la que se reconoce la autonomía, el cogobierno, y se establece las instituciones en las que se impartirá la Enseñanza Superior, esto es Universidades de Quito, Guayaquil y Cuenca y en la Junta Universitaria de Loja. Se expiden también leyes de educación superior en los años 1966, 1970, 1982, 2000.

4.2.1. La ley Orgánica de Educación Superior

En la perspectiva de implementar los cambios de la educación superior planteados en las CMES se promulga en Ecuador la Ley de Educación Superior del año 2000 y la Ley Orgánica de Educación Superior del año 2010, la hipótesis de este trabajo es que la LOES coincide con las tendencias de educación superior mundial y con las directrices establecidas por los Organismos Multilaterales.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), tuvo un proceso de consultas con los actores de la educación superior, sin embargo, como otros procesos similares, no se recogieron las recomendaciones realizadas por esos colectivos de discusión. Por esta razón su expedición implicó conflictos y tensiones entre las universidades, el Ejecutivo y la Asamblea Nacional. Los principales puntos de discordia entre la propuesta del CONESUP y la Ley de SENPLADES fueron:

- La autonomía universitaria, se indicaba que la LOES contenía varios elementos que vulneraban la autonomía universitaria, como por ejemplo los procedimientos para la aprobación de los programas universitarios, que establecía su vinculación al Plan Nacional de Desarrollo y al Régimen de desarrollo. El CONESUP, Aceptaba que “las instituciones del Sistema de Educación Superior tomen en cuenta los objetivos y lineamientos del plan Nacional de Desarrollo, sin que ello signifique una sujeción absoluta del Sistema de Educación Superior a los propósitos de los gobiernos de turno” (Vega, 2009, pág. 33)
- Los integrantes de los órganos de control, a diferencia del CONESUP que incluía a los representantes de las universidades, la LOES establecía que el CES, y el CEAACES, se conformen por Miembros externos al quehacer universitario, otro punto de conflicto era

el número de representantes del ejecutivo en estos órganos de control, que se consideraba excesivo en relación a las otras representaciones. Frente a esto planteaban: “Fortalecer la estructura del CONESUP como organismo rector de la educación superior en sus funciones de dirección, coordinación, planificación y regulación de la educación superior, cuyos integrantes deben ser miembros de la comunidad universitaria”. (Vega, 2009, pág. 34)

- Los requerimientos respecto a los docentes, especialmente lo referido a la titulación pues la LOES indicaba que en el plazo de 7 años se debería contar con una plaza docente en su mayoría con título de doctores, y contar con un alto porcentaje de docentes a tiempo completo. Situación que se consideraba afectaría el presupuesto de las universidades, especialmente de las privadas. Adicionalmente, se consideraba descalificaría a profesores de larga trayectoria que no contaban con un título de doctorado.

- Otro elemento de crítica fue la función del SENESCYT, en el Artículo 356 de la Constitución de la República del Ecuador, se establecían dos instancias para regir el Sistema de Educación Superior:

- Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del Sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
- Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras, y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

El SENESCYT justificaba su existencia como instancia para la articulación del Sistema de Educación Superior con el ejecutivo, la crítica se daba porque se consideraba que en la práctica ésta sería la instancia rectora de la educación superior al disponer de los recursos, la infraestructura, así como el poder político sobre las demás instancias.

Sin un consenso de las fuerzas políticas y los actores de la educación superior, la Ley de SENPLADES con las modificaciones establecidas por el Ejecutivo, fue publicada el 12 de octubre de 2010 mediante Registro Oficial No. 298 Año I.

Los dos grandes condicionantes de la inserción laboral en este nuevo mercado al que se enfrentan los titulados universitarios, son: la flexibilidad laboral ha originado una movilidad en el empleo que incrementa la tasa de contrataciones, pero que disminuye la estabilidad del mismo; la escasez de puestos de trabajo, junto con la generalización de los niveles superiores de educación a los que accede la población, ha traído consigo un incremento de la competitividad por los puestos de trabajo que hace que las credenciales educativas aumenten y que se generalice el fenómeno de la sobre cualificación.

Con respecto a la sobre cualificación se evidencia una falta de ajuste entre la formación ofrecida desde los diferentes entornos formativos y las exigencias del mercado socio laboral. En la persistencia de situaciones de sobre educación en la sociedad actual, hay que considerar otro tipo de interpretaciones que se centran en la propia lógica de crecimiento del sistema educativo.

Han sido enormes los esfuerzos realizados para que toda la población aumentara de forma significativa sus niveles formativos para responder a las exigencias ciudadanas y laborales; sin embargo, el sistema productivo no puede absorberla mano de obra tan cualificada que tiene. El subempleo como práctica profesional en la que un trabajador ocupa un puesto de trabajo de inferior cualificación profesional a la que posee es un fenómeno actual y lo suficientemente extendido como para considerarlo una situación objeto de reflexión cuando abordamos los procesos de inserción profesional de los titulados universitarios.

Existen diversas formas de indagar sobre la adecuación entre la formación y el empleo. Se puede medir según la clasificación de los puestos de trabajo y su correspondencia con el nivel educativo adecuado para su realización, según la media de los años de estudio o a partir de la opinión subjetiva de los trabajadores.

4.3. La importancia de la administración en el mundo actual

La Administración es una ciencia social y técnica que se encarga de la planificación, organización, dirección y control de los recursos de la organización, para poder obtener el mayor beneficio posible; el mismo que puede ser económico o social, lo que depende del objetivo que tengan las organizaciones.

La importancia del saber administrativo se ve en que ésta proporciona efectividad a los esfuerzos humanos. Ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas. Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad. El mejoramiento es su consigna constante.

La administración tiene como objetivo la instauración de herramientas y técnicas con la finalidad de aprovechar los recursos operativos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, de conocimiento, entre otros), y en esta base lograr una planificación, organización, dirección y control de los recursos con miras a lograr la estabilidad y el crecimiento de las organizaciones. (Reyes & Rodríguez, 2012)

La importancia de la administración radica en aquellos beneficios que esta ofrece entre los cuales se tiene:

- Ejecutar de forma correcta el manejo de los recursos con que se cuenta para operar una organización.
- Lograr la efectividad de los esfuerzos en el talento humano.
- Permitir el crecimiento sustentable de las organizaciones.
- El éxito de un organismo depende directa e inmediatamente de su buena administración.
- Una adecuada administración eleva la productividad.
- Generar documentación relevante sobre la forma correcta en el que manejaron los recursos de operación entre los cuales se encuentran informes de gestión.

- Medir el desempeño y ejercer acciones correctivas que mejoren la operación de los procedimientos.
- Reduce costos de operación.
- La eficiente técnica administrativa promueve y orienta el desarrollo.
- En los organismos grandes de la administración es indiscutible y esencial.
- En la pequeña y mediana empresa la única posibilidad de competir, es aplicando la administración.

La propuesta teórica de Henry Mintzberg nos ayuda entender las habilidades aptitudes y actitudes requeridas por los administradores.

La teoría, se basa en destacar que el trabajo del manager es trascendente en el desarrollo organizacional, en tanto que es él quien lleva a cabo el proceso estratégico para lograr ajustar la organización con el medio ambiente que continuamente está cambiando, además de sus funciones de cabeza, líder, enlace, guía, información y decisión (seis) en la organización; para este autor, el manager es el personaje o actor central de la organización (Castillo, 2014, pág. 1)

Según Henry Mintzberg, el concepto de estrategia comienza con la estabilidad, no obstante, gran parte de las visiones de estudio se centran en el cambio institucional, por esto Mintzberg define 10 roles que son necesarios desempeñar en cualquier puesto gerencial. (Mintzberg, 1999)

Los mismos se presentan en forma resumida como:

1) **Roles Informacionales:**

Se centran en la posición central del directivo, técnicamente en el manejo de las relaciones interpersonales.

- (1) Rol de **Monitor**: Es el encargado de recolectar, procesar y mantener la información relevante de la organización.

(2) Rol de **Diseminador**: Encargado de transmitir la información importante para las actividades de la organización.

(3) Rol de **Vocero**: Es el que transmite la opinión oficial de la institución frente a los temas que le competen.

2) **Roles Decisionales:**

Se encarga del manejo de información, el directivo toma las decisiones.

(1) Rol de **Emprendedor**: La cabeza de la organización visualiza las oportunidades del entorno e inicia los procesos de cambio e innovación.

(2) Rol de **Manejador de Conflictos**: Resuelve los problemas personales que se producen entre los miembros.

(3) Rol de **Asignador de Recursos**: Resuelve las demandas de los miembros.

(4) Rol de **Negociador**: Se encarga de mantener relaciones mutuamente convenientes con personas y organizaciones externas.

3) **Roles Interpersonales:**

Son las relaciones entre personas tanto internas como externas.

(1) Rol de **Representante**: La persona del dirigente representa oficialmente a la organización en todos los asuntos formales.

(2) Rol **Relacional**: Interactúa con personas y organizaciones externas para crear convenientes redes de apoyo.

(3) Rol de **Líder**: Se encarga de crear un buen clima en donde exista buenas relaciones entre los miembros de la organización. (Osses, 2015)

4.4. **La formación universitaria de la Administración en el Ecuador**

Las carreras de ingeniería comercial/Administración de Empresas buscan formar profesionales íntegros en todas las ramas, no solamente en el aspecto académico relacionado con el área específica de su carrera, sino por el contrario, busca formar personas con conocimientos completos, tomando en cuenta aspectos de cultura general y materias optativas que permite a los profesionales de ingeniería

comercial/Administradores de Empresas, tener mayores oportunidades en el mercado laboral.

4.4.1. La carrera de Ingeniería Comercial

Dentro del mundo de la administración encontramos varias ramas donde se aplican diversos conocimientos para trabajar en los campos de actuación, un campo que se volvió popular es el de ingeniería comercial.

La ingeniería comercial es una ciencia que aplica los conocimientos de estadística, cálculo, matemática, investigación de operaciones, administración, finanzas y marketing para la solución de los problemas relacionados al ámbito organizacional y social; en donde se convierte en una disciplina con un extenso campo de acción y una gran cantidad de conocimientos.

La ingeniería comercial es una disciplina que se utiliza a instancias de la economía y la administración para que intervenga en la búsqueda de soluciones a diversos problemas que precisamente se generan en empresas o en organizaciones, entre ellos económicos, proyectos, tecnológicos, de procedimientos y financieros. Todo problema organizacional u operacional tendrá en esta rama de la ingeniería una solución. (Ucha, 2015)

La carrera de Ingeniería Comercial tiene como foco principal la gestión empresarial. En ella se entrelazan la economía y la administración, y estudia tanto las relaciones comerciales nacionales como aquellas internacionales de una empresa. (Pino, 2016). En opinión personal, la carrera de ingeniería comercial es una rama que se especializa en aplicar conocimientos en términos cuantitativos como: matemáticas, estadística, finanzas y más.

4.4.2. Administración Empresarial

La administración de empresas es una actividad destinada a organizar los recursos empresariales, humanos y materiales, en vistas a la consecución de sus objetivos. Para ello se elabora un plan estratégico en miras a la misión o fin a largo plazo que la organización se

propone. Para planificar se deben tomar en cuenta las fortalezas y debilidades del emprendimiento, y su relación con otras empresas, en cuanto a su posicionamiento relativo, para lo que se requiere una investigación del mercado del que se trate. (Merino, 2017)

Según el economista y autor Joseph Schumpeter (1883-1950), la gestión empresarial garantiza que la oferta cubra la demanda mediante la “destrucción creativa”, o sea, con la innovación constante para aumentar la productividad y la competitividad. La gestión empresarial es el proceso estratégico, administrativo y de control frente al manejo de los recursos de la empresa para aumentar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia. (Gestión Empresarial , 2019).

La Administración es el proceso que se lleva a cabo para combinar los recursos materiales con los conocimientos y habilidades de los integrantes de la organización a fin de alcanzar los objetivos que dan sentido de existencia a la misma. Este proceso implica la ejecución de acciones para dirigir los esfuerzos del colectivo en pro de los objetivos propuestos garantizando un uso racional y efectivo de los recursos disponibles, lo que incluye las competencias de sus miembros.

Algunos de los puestos de trabajo y niveles empresariales propios de la disciplina de gestión empresarial son:

- Representantes del alto mando de la gestión: director general y directores ejecutivos
- Gestión intermedia: directores comerciales y gerentes de área
- Frente de la gestión: jefes de venta y supervisores
- Personal de apoyo: vendedores y asesores

4.5. Universidades ecuatorianas que imparten las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas

Las facultades de Ciencias Administrativas, le ofrecen a la Sociedad Ecuatoriana Ingenieros Comerciales/Administradores de Empresas de acuerdo a las necesidades de los sectores productivos del país. Como efecto de la Globalización de los Mercados, las Empresas Ecuatorianas han visto la necesidad de contar con Administradores que posean características muy específicas para ocupar posiciones de responsabilidad, amparados en una excelente formación académica especializada y con énfasis en el desarrollo de valores éticos.

El vertiginoso cambio tecnológico y avance científico que experimentamos actualmente, así como la difícil situación socio-económica por la que atraviesa el país, determinan la necesidad de revisar la oferta educativa a fin de enmarcarlas en las exigencias actuales de cambios estructurales y de modelos de gestión empresarial, con mayor énfasis en la formación de profesionales que impulsen la generación de fuentes de trabajo, como un aporte efectivo al desarrollo del país.

A continuación se listan las universidades ecuatorianas que imparten la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas en la provincia de Pichincha según (CEAACES, 2019):

Categoría A

- Escuela Politécnica del Ejército (ESPE) (Sangolquí)
- Escuela Politécnica Nacional (EPN) (Quito)
- Universidad San Francisco de Quito (USFQ) (Quito)

Categoría B

- Universidad Central del Ecuador (UCE) (Quito)
- Pontificia Univ. Católica del Ecuador (PUCE) (Quito)
- Universidad de Las Américas (Quito)
- Universidad de Los Hemisferios (Quito)
- Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) (Quito)

- Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) (Quito)
- Universidad Tecnológica Indoamericana (UTI) (Quito)
- Universidad Internacional SEK
- Universidad Politécnica Salesiana

Categoría C

- Universidad del Pacífico Escuela de Negocios (Quito)
- Universidad Metropolitana (UMETRO) (Quito)
- Universidad Tecnológica Israel (UTI) (Quito)

Otras universidades a nivel de país que tienen la carrera de ingeniería comercial (Todas las categorías):

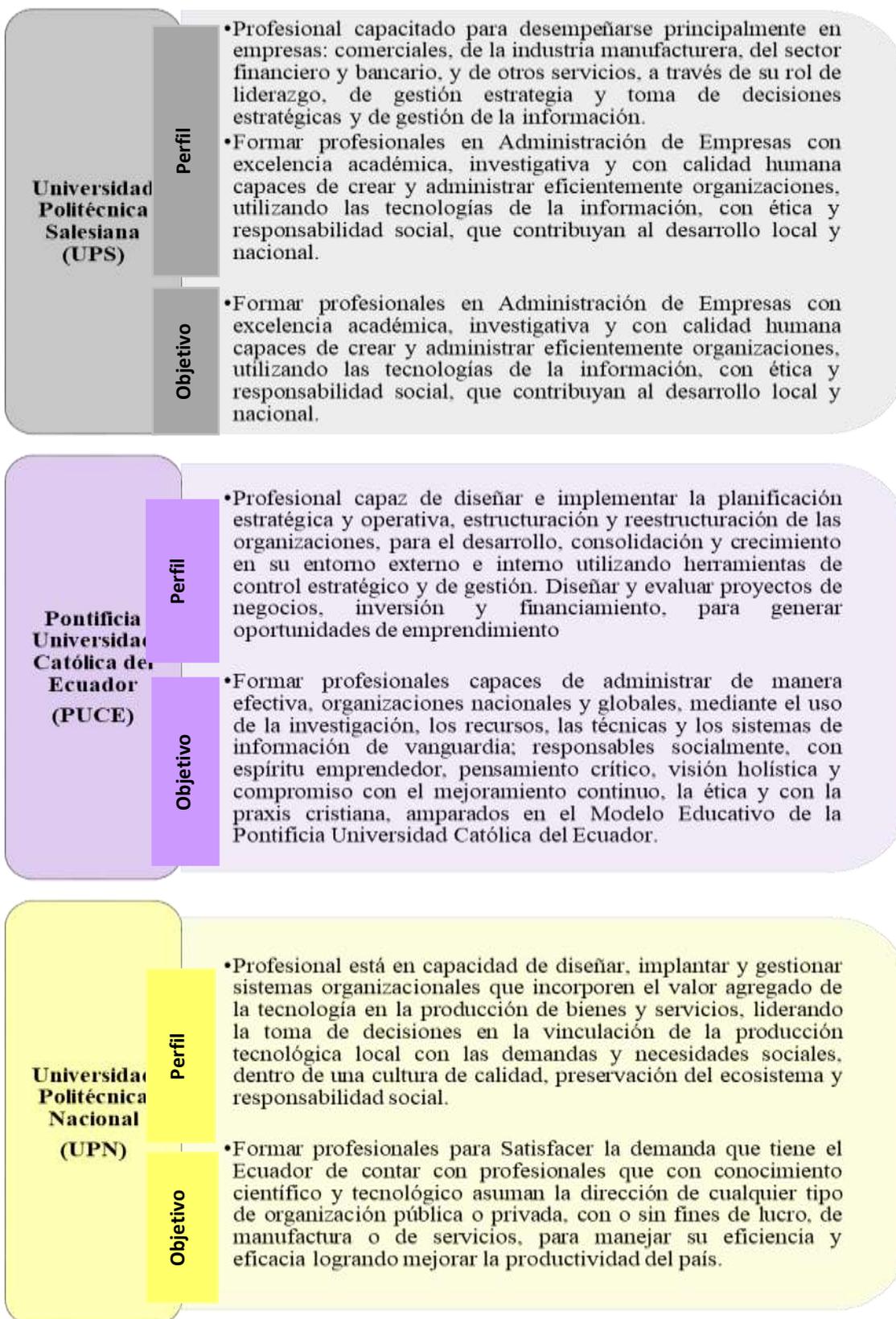
- Universidad Católica de Cuenca
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Universidad de Cuenca
- Universidad de especialidades espíritu santo
- Universidad de Guayaquil
- Universidad del Azuay
- Universidad del Pacífico
- Universidad Estatal de Bolívar
- Universidad estatal de Milagro
- Universidad Estatal del sur de Manabí
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
- Universidad Nacional de Chimborazo
- Universidad Nacional de Loja
- Universidad politécnica estatal del Carchi
- Universidad Santa María
- Universidad técnica de Ambato
- Universidad Técnica de Cotopaxi
- Universidad tecnológica empresarial de Guayaquil
- UTEG | Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

4.6. Perfil de egreso y objetivos de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas

A continuación, se presenta en la Tabla 5, el perfil de egreso y los objetivos de cada una de las universidades seleccionada para el presente estudio en la carrera de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas.

Tabla 5. Perfiles de egreso y objetivos de las carreras Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.

Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimientos en el área de la gestión administrativa, financiera, mercadotecnia, sistemas y procedimientos y gestión del talento humano, creativo, y con competencias para dirigir todo tipo de empresas, tanto nacionales e internacionales y pertenecientes al sector público y privado. • Es capaz de planificar, coordinar, dirigir y controlar la empresa en una visión integrada y de conjunto de un modo eficiente y proactivo. Utiliza las herramientas tecnológicas y tiene altos valores éticos
	Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Formar profesionales que comprendan el origen, funcionamiento, naturaleza y cambio de las organizaciones, tanto en su estructura humana, como en la gestión de los recursos financieros y materiales, la lectura e interpretación del entorno económico, social, político y cultural bajo el cual operan las unidades productivas, los medios, canales y mecanismos a través de los cuales se distribuyen los productos o servicios, así como también la metodología que permite desarrollar a través de la investigación nuevas formas de mejorar la productividad.
Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI)	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional capaz de vincular metodologías y herramientas de gestión administrativa en el contexto de las organizaciones locales con eficiencia (habilidades), eficacia (conocimiento) y efectividad (actitudes) para desarrollar propuestas estratégicas desde la perspectiva de responsabilidad social y la sustentabilidad. • Implementa estrategias de marketing para lograr la competitividad sustentable, considerando los cambios del mercado y las nuevas demandas tecnológicas y sociales, con responsabilidad.
	Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Formar profesionales capaces de administrar con eficiencia y eficacia los recursos de las empresas, con competencias en la gestión de las organizaciones, interviniendo en los procesos y calidad, empleando la información contable financiera para la toma de decisiones en busca de la satisfacción del cliente, empleando la investigación para resolver los problemas de la profesión, con el uso de herramientas técnico científicas, respondiendo a la demanda de los sectores productivos, con participación activa y responsabilidad social en el desarrollo local, regional y nacional.
Universidad Central del Ecuador (UCE)	Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores del cambio organizacional, a través del análisis de la situación empresarial, la proposición de estrategias, el planteamiento de metas claras y la construcción de la identidad sobre sus posibilidades de proyección, diseño de proyectos y planes de acción. • Creadores de nuevas empresas, gracias a la identificación de las demandas y necesidades sociales, la planeación y la generación de estrategias concretas
	Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Formar administradores con la capacidad de generar nuevas herramientas para crear, transformar o gestionar organizaciones que perduren, evolucionen y sean sostenibles en términos sociales ambientales y económicos.



Fuentes: Universidades de las Fuerzas Armadas (ESPE) (Sangolquí), Católica del Ecuador, Indoamérica, Central del Ecuador, Politécnica Salesiana y Politécnica Nacional.

Como se puede observar, el perfil de los egresados de las carreras y el objeto de estudio de la mayoría de las universidades estudiadas guardan coherencia y compatibilidad especialmente en las competencias que deben alcanzar los egresados. El perfil del egresado se enfoca en la capacidad para implementar estrategias de marketing para lograr la competitividad sustentable, considerando los cambios del mercado y las nuevas demandas, ser capaz de emprender a través de la generación de unidades de negocios, manejar las últimas tendencias en TIC para agregar valor a la empresa e incidir favorablemente en los procesos administrativos, operativos y productivos. El perfil orienta a un profesional capaz de desempeñarse en instituciones públicas y privadas, con o sin ánimo de lucro, manufactureras, financieras y de servicios, nacionales y/o transnacionales.

Igualmente, los objetivos de la mayoría de las universidad es objeto de estudio se enfocan plenamente en la adecuada, innovadora y profesional formación de sus egresados, brindándole las herramientas para desarrollar capacidades para administrar con eficiencia y eficacia los recursos de las empresas, con competencias en la gestión de las organizaciones, interviniendo en los procesos y calidad, en un marco de Responsabilidad Social Empresarial, con espíritu emprendedor, pensamiento crítico, visión holística y compromiso con el mejoramiento continuo y que empleen la información contable financiera para la toma de decisiones a fin de que las empresas puedan transitar en un escenario más seguro en un entorno cambiante.

4.7. Currículos de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas

En el siguiente cuadro se muestran las mallas curriculares, de las seis universidades de Ecuador que dictan la carrera de ingeniería comercial/Administración de Empresas.

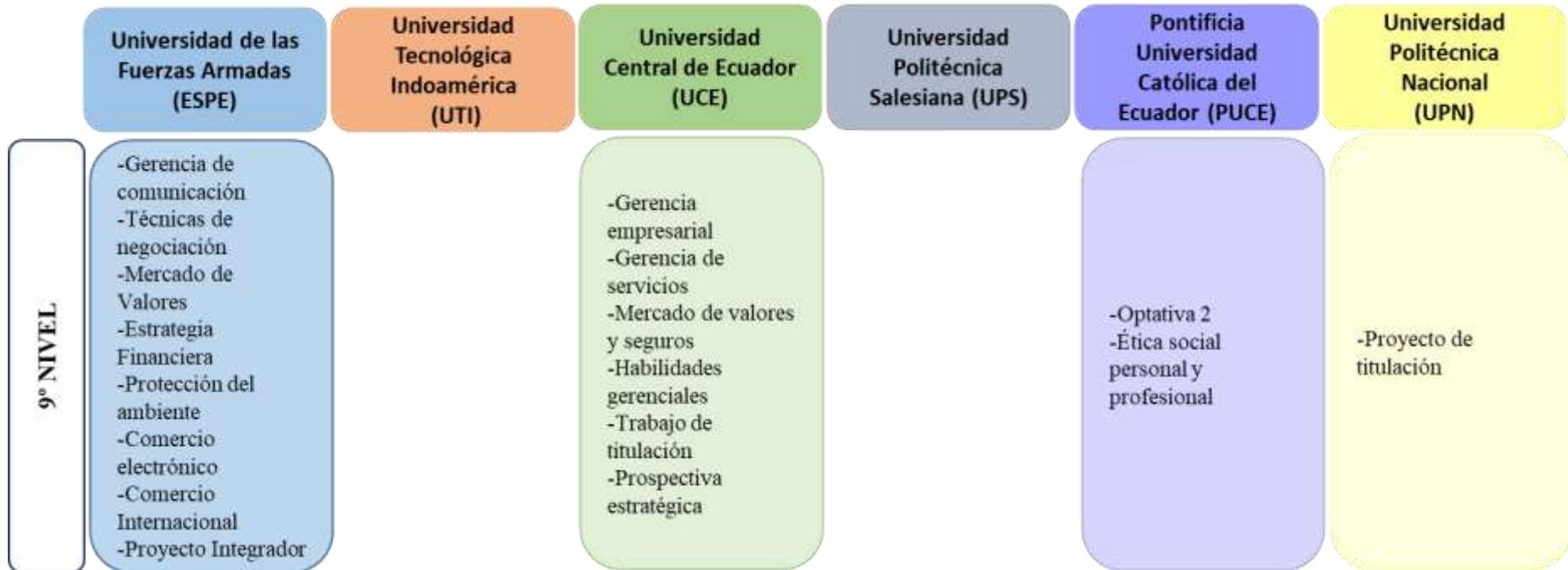
Tabla 6. Cuadro comparativo de las mallas curriculares.

	Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)	Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI)	Universidad Central de Ecuador (UCE)	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	Universidad Politécnica Nacional (UPN)
1º NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Administración -Derecho laboral -Derecho mercantil y societario -Contabilidad I -Matemáticas para la administración -Comunicación oral y escrita -Computación avanzada 	<ul style="list-style-type: none"> -Fundamentos de la contabilidad -Matemáticas -Lenguaje y Comunicación -Teorías Administrativas -Computación y Sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> -Fundamentos de la administración -Matemáticas -Contabilidad General -Antropología e interculturalidad -Investigación y aprendizaje -Comunicación oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> -Matemáticas -Fundamentos de administración -Fundamentos contables -Antropología filosófico-teológica -Comunicación oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> -Introducción al entorno empresarial -Psicología aplicada -Contabilidad general -Matemática financiera -Derecho societario y mercantil -Métodos de trabajo científico -Comunicación oral y escrita inglés 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración I -Expresión oral y escrita -Álgebra lineal -Cálculo en una variable -Contabilidad general -Realidad socioeconómica y política del Ecuador -Economía de empresas -Derecho mercantil
2º NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Contabilidad II -Metodología de la investigación -Organización y sistemas -Microeconomía -Matemáticas I -Estadística descriptiva 	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho mercantil, Societario y laboral -Contabilidad de costos -Gestión tributaria -Proceso administrativo organizacional -Realidad nacional, cultural y ecológica 	<ul style="list-style-type: none"> -Realidad nacional y saberes ancestrales -Estadística descriptiva -Contabilidad de costos -Comportamiento organizacional -Fundamentos del derecho -TICS aplicadas a la administración 	<ul style="list-style-type: none"> -Matemáticas -Financieras -Administración general -Fundamentos de costos -Ética -Metodología de la investigación -Informática aplicada 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración I -Contabilidad general 2 -Estadística general 1 -Matemáticas 1 -Introducción a la economía -Jesucristo y la persona de hoy -Inglés 2 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración II -Organización y métodos -Ecuaciones diferenciales ordinarias -Probabilidad y estadística I -Contabilidad de Costos Optativa -Sociales I -Economía de empresas II -Derecho societario y tributario

	Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)	Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI)	Universidad Central de Ecuador (UCE)	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	Universidad Politécnica Nacional (UPN)
3° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Contabilidad de Costos -Administración de recursos humanos -Macroeconomía -Matemáticas financieras -Matemáticas II -Estadística inferencial -Proyecto integrador I 	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño de organizaciones y procesos -Matemática financiera -Teoría microeconómica -Estadística (básica y aplicada) -Investigación de operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> -Marketing -Estadística inferencial -Matemática financiera -Fundamentos de economía -Metodología de la investigación -Derecho empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> -Estadística -Costos aplicados -Comportamiento organizacional -Derecho empresarial -Vida y trascendencia -Microeconomía 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración 2 -Contabilidad general 3 -Estadística aplicada 2 -Matemática 2 -Microeconomía -Derecho laboral 2 -Proyecto integrador 1 -Inglés 3 	<ul style="list-style-type: none"> -Gerencia de procesos -Administración estratégica -Gestión del talento humano -Muestreo -Contabilidad de costos II -Macroeconomía -Derecho laboral -Programación
4° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Mercadotecnia -Contabilidad de Costos II -Administración financiera I -Tributación -Planificación estratégica -Investigación operativa I 	<ul style="list-style-type: none"> Administración presupuestaria Comportamiento y desarrollo organizacional Gestión por procesos Gestión del talento humano (planificación) Teoría microeconómica 	<ul style="list-style-type: none"> -Organización industrial y políticas gubernamentales - Economía popular y solidaria -Administración del talento humano -Administración estratégica -Modelos financieros de negocios 	<ul style="list-style-type: none"> -Finanzas I -Talento humano -Fundamentos de auditoría -Pensamiento social de la iglesia -Macroeconomía 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración estratégica 1 -Comportamiento organizacional -Contabilidad de costos -Herramientas informáticas -Investigación operativa -Macroeconomía -Inglés 4 	<ul style="list-style-type: none"> -Sistemas de gestión de la calidad -Administración de operaciones -Ecología y medio ambiente -Investigación de mercados -Ingeniería financiera -Economía -Base de datos

	Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)	Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI)	Universidad Central de Ecuador (UCE)	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	Universidad Politécnica Nacional (UPN)
5° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Investigación de Mercados -Administración financiera II -Gerencia del Cambio Organizacional -Investigación operativa II -Liderazgo -Estadística aplicada al mercado -Apreciación al cine 	<ul style="list-style-type: none"> -Fundamentos de mercadotecnia -Gestión financiera -Control de calidad -Planificación estratégica -Metodología de la investigación (+narrativa) 	<ul style="list-style-type: none"> -Creación de empresas -Plan de negocios - Métodos cuantitativos para los negocios -Administración financiera -Emprendimiento empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> -Finanzas II -Presupuesto -Investigación de operaciones -Pensamiento crítico -Comercio exterior 	<ul style="list-style-type: none"> -Administración estratégica 2 -Gestión del talento humano -Control de costos -Mercadotecnia 1 -Diseño organizacional -Economía internacional -Derecho tributario 3 -Inglés 5 	<ul style="list-style-type: none"> -Sistemas de gestión ambiental -Mejoramiento de procesos empresariales -Fundamentos de marketing -Mercado de valores -Análisis financiero -Sistemas de información gerencial
6° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Mercadotecnia estratégica -Administración presupuestaria -Auditoría administrativa y financiera -Administración de la producción I -Desarrollo de Emprendedores -Realidad Nacional y Geopolítica -Geomarketing -Proyecto Integrador 	<ul style="list-style-type: none"> -Auditoría de gestión -Gestión de la calidad -Desarrollo económico y solidario -Marketing operativo -Mercados financieros -Prácticas de servicio comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño organizacional -Comercialización y ventas -Gestión de la producción -Gestión financiera y presupuestaria -Gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> -Finanzas corporativas -Administración de operaciones -Fundamentos de marketing -Prácticas de servicio comunitario -Sistemas de Análisis para la Inteligencia de los negocios 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de habilidades directivas -Auditoría -Finanzas 1 -Mercadotecnia 2 -Administración de operaciones 1 -Responsabilidad social corporativa -Inglés 6 	<ul style="list-style-type: none"> -Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional -Simulación de negocios -Gestión de ventas -Marketing estratégico -Seguros y banca -Análisis presupuestario

	Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)	Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI)	Universidad Central de Ecuador (UCE)	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	Universidad Politécnica Nacional (UPN)
7° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Mercadotecnia internacional -Instituciones financieras -Seguros -Procesos Administración de la Producción II -Gestión Empresarial -Apreciación musical 	<ul style="list-style-type: none"> -Investigación comercial -Responsabilidad social empresarial -Sistemas de información gerencial -Creatividad, innovación y emprendimiento -Comercio internacional -Prácticas pre profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión de procesos Comercio exterior y negocios internacionales -Diseño de productos y servicios -Formulación y evaluación de proyectos -Sistema de información gerencial 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión de calidad -Proyectos -Itinerario -Prácticas pre profesionales -Negociación y relaciones internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategia de negociación y ventas -Administración presupuestaria -Finanzas 2 -Mercadotecnia 3 -Administración de operaciones 2 -Optativa 1 -Proyecto integrador 2 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo gerencial -Formulación de proyectos -Marketing internacional -Estrategia financiera -Finanzas de negocios
8° NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión del producto -Gestión de Servicios -Finanzas internacionales -Valoración de empresas -Diseño y Evaluación de Proyectos -Logística empresarial -Gestión de la calidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Decisiones gerenciales -Dirección y gestión en ventas -Liderazgo y negociación -Diseño y evaluación de proyectos -Trabajo de titulación 	<ul style="list-style-type: none"> -Gerencia de logística y distribución -Sistemas integrados de gestión -Gerencia de auditoría -Ética y responsabilidad social -Trabajo de titulación -Gestión de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> -Itinerario -Gerencia estratégica -Evaluación de Proyectos -Integración curricular 	<ul style="list-style-type: none"> -Sistema de información gerencial -Diseño de evaluación de proyectos -Finanzas 3 -Dirección comercial -Métodos cuantitativos para la toma de decisiones -Seminario de trabajo de titulación 	<ul style="list-style-type: none"> -Generación de empresas -Gestión de proyectos -Comercio exterior -Auditoría financiera



Fuentes: Universidades de las Fuerzas Armadas (ESPE), Católica del Ecuador, Indoamérica, Central del Ecuador, Politécnica Salesiana y Politécnica Nacional.

Las mallas curriculares tienen un poco de asimetría con respecto a los niveles de estudio, lo cual no llega a cobrar significancia, especialmente en lo referido a los años de estudio, algunas tienen 8 niveles, otras 9 y sólo una tiene 10. La mayoría coinciden en aspectos propios de la ciencia administrativa, la contabilidad financiera y de costos, el análisis financiero y la evaluación y formulación de proyectos, el mercado de capitales, marketing y estadística, así como de los aspectos fundamentales de la ciencia económica, amplían igualmente en áreas como la informática y los sistemas de información financiera, derecho mercantil, laboral y tributario, investigación de operaciones y presupuesto. No todas las universidades incluyen en su malla curricular las prácticas pre profesionales, proyectos comunitarios ni idiomas. El eje común al inicio de la carrera es la matemática y los aspectos de la comunicación verbal y escrita. Donde evidencia la diferencia entre las universidades públicas y privadas, es que estas últimas por su concepción religiosa incluyen en su malla curricular materias a este respecto.

Capítulo 5. Metodología

5.1. Tipo y diseño de estudio

El presente estudio es de tipo exploratorio – descriptivo con enfoque cuali-cuantitativo. El estudio se apoya en fuentes primarias por medio de encuestas y entrevistas; así como, en fuentes secundarias utilizando información digitalizada electrónicamente, textos, memorias, etc.

En el estudio exploratorio, se utilizó la técnica de análisis y síntesis en la búsqueda de características del contexto sobre la inserción laboral en las universidades de Pichincha, Ecuador, así como para obtener una visión global del estado de situación de la inserción laboral en el sistema universitario en el mundo. Cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso.

... los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 91).

El estudio descriptivo con enfoque cualitativo, se realizó a través de entrevistas a informantes clave, Directores de Carrera y encargados de seguimiento de graduados de las universidades, intentando analizar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno estudiado y sus componentes. A través de la medición de uno o más de sus atributos, se caracterizan aspectos propios de variables consideradas relevantes para indagar sobre los factores que inciden en la contratación de graduados de las universidades consideradas, desde diferentes puntos de vista; institucional, empresarial y egresados de las diferentes universidades de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas. Para el

análisis de los datos obtenidos se utilizó el paquete informático *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS),

Adicionalmente, se realizó un estudio cuantitativo de corte transversal, a través de encuestas a graduados de 6 universidades que dictan las carreras bajo estudio la provincia de Pichincha, y a directores o representantes de pequeñas, medianas y grandes empresas de la provincia de Pichincha. La perspectiva de las instituciones es analizada a partir de los datos cualitativos recolectados, utilizando el programa Atlas ti.

El diseño del estudio es no experimental, puesto que se observa el estado de situación de los graduados en el período 2016 de las carreras de ingeniería comercial/administración de empresas de dos universidades de categoría A y de cuatro universidades de categoría B de la provincia de Pichincha sin realizar intervenciones.

5.2. Técnicas e instrumentos

Se hizo uso de información documental para sustentar las teorías, definiciones y en general la fundamentación de la información que sirvió de base para el posterior análisis y obtención de los resultados y objetivos de la investigación.

Para la recolección de datos e información se utilizaron: libros, artículos de revistas, tesis doctorales, *papers*, reglamentos, *brochures*, estadísticas y páginas web (fichados y análisis de documentos).

Los Instrumentos para la recolección de la información son:

1. Entrevistas a Directores de Carrera y seguimiento de graduados (Anexo 1)
2. Encuestas a directivos empresariales (Anexo 2)
3. Encuestas a graduados (Anexo 3)

Con estos tres instrumentos y la identificación de las variables necesarias para el cumplimiento de los objetivos, fue posible disponer de información de los tres principales grupos involucrados en la inserción laboral de las universidades en estudio, la cual fue procesada para obtener una triangulación de resultados, comparaciones, relaciones entre variables y con ello respuestas a los interrogantes de la investigación.

5.3. Población y muestra

Las universidades de las categorías A y B de la provincia de Pichincha, las empresas y los graduados conformaron los 3 ejes de estudio de campo. De acuerdo a los ejes mencionados, la Tabla 7 presenta la conformación de la muestra.

Tabla 7. Ejes del estudio de campo.

Ejes de estudio	Población	Muestra
Universidades	Directores del área de inserción laboral de las universidades categorías A y B de la provincia de Pichincha	Directores del área de inserción laboral de las universidades: EPN, ESPE, PUCE, UCE, UPS y UTI.
Empresas	Empresas de la provincia de Pichincha	Muestra representativa de los directores o representantes de las empresas pequeñas, medianas y grandes de la provincia de Pichincha
Graduados	Graduados de las universidades de las categorías A y B de la provincia de Pichincha	Muestra representativa de los graduados de las universidades EPN, ESPE, PUCE, UCE, UPS y UTI.

La selección de la muestra de acuerdo al eje de estudio se establece de la siguiente manera:

5.3.1. Universidades

De acuerdo a la información del Consejo de Educación Superior, sobre las categorías de las Universidades, se consideraron las Universidades que pertenecen a la Provincia de Pichincha y que ofertan la carrera de Ingeniería Comercial /Administración de Empresas. La invitación a participar del estudio fue enviada a todas las universidades con el apoyo del Rector de la ESPE, y 6 universidades accedieron a participar, la información primaria fue relevada.

La unidad de recolección son los Directores de Carrera y encargados de seguimiento a graduados de las 6 universidades en estudio: EPN, ESPE, PUCE, UCE, UPS y UTI. La población de estudio asciende a 12 directores de carrera y encargados de seguimiento a graduados, de los cuales 6 directores y 6 encargados de seguimiento a graduados representan la muestra de estudio. Se relevó información de 5 directores de carrera (EPN, ESPE, PUCE, UCE y UTI) y 6 encargados de seguimiento a graduados.

5.3.2. Empresas

De acuerdo a la información INEC 2017, se conformó la muestra considerando las categorías de empresas, pequeñas, medianas y grandes. La unidad de recolección son directores o representantes de las empresas pequeñas, medianas y grandes de la provincia de Pichincha. La población de estudio asciende a 19.075 directores o representantes, de los cuales 377 representan la muestra de estudio.

En la Tabla 8 se muestra la cantidad de empresas en la provincia de Pichincha de acuerdo al Directorio de empresas y establecimientos en el 2016 según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2016).

Tabla 8. Directorio de empresas y establecimientos (2016).

Tipo de empresa	Cantidad total	Porcentaje
Empresas grandes	994	5,2%
Empresas medianas	3125	16,4%
Empresas pequeñas	14956	78,4%
Total empresas	19.075	

Fuente: INEC (2017)

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para muestras finitas, dado que se tiene el total de empresas.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Dónde:

Valor de N: Tamaño de la población (19.075)

Valor de $Z_{\alpha/2}$: Se ha considerado un 95% de confianza y por tanto un valor 1.96.

Valor de P: Dada la cantidad de preguntas de la encuesta y su relevancia no se tiene proporción p y por tanto se asigna p = 0,5 obteniéndose de esa manera una muestra más confiable.

Valor de e: Se acepta un valor de error del 5%, por tanto, una proporción de 0.05.

De esta manera se obtiene el tamaño de la muestra necesaria para obtener un estudio con un 95% de confianza y posible error porcentual máximo de +/- 5%.

$$n = \frac{19.075(1,96)^2 0,5(1-0,5)}{(19.074)0,05^2 + 1,96^2 (0,05)(1-0,05)}$$

$$n = 376,6 \approx \mathbf{377}$$

La selección de la muestra se realizó mediante el muestreo aleatorio estratificado debido a que los grupos empresariales tienen tamaños distintos. Por tanto, la cantidad de muestra de acuerdo a los tipos de empresas es:

Tabla 9. Tipos de empresas.

Tipo de empresa	Porcentaje	Cantidad de muestra
Empresas grandes	5,20%	20
Empresas medianas	16,40%	62
Empresas pequeñas	78,40%	295

5.3.3. Graduados

Se solicitó la base de datos a las 6 Universidades que aceptaron participar del estudio aportando la base de datos de los graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de empresas en el año 2016.

La población de estudio asciende a 829 graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de empresas en el año 2016 de las 6 universidades de los cuales 263 representan la muestra de estudio. Las encuestas fueron realizadas online a los graduados de 6 universidades que apoyaron el estudio, se consideraron 263 encuestas con respuestas.

Tabla 10. Cantidad de estudiantes según universidad.

Universidad	Cantidad total (estudiantes)	Porcentaje
Escuela Politécnica Nacional	59	7,1%
Universidad de las Fuerzas Armadas	92	11,1%
Universidad Central del Ecuador	243	29,3%
Universidad Católica del Ecuador	202	24,4%
Universidad Politécnica Salesiana	186	22,4%
Universidad Tecnológica Indoamérica	47	5,7%
Total	829	100,0%

Fuente: Información departamento de estudiantes universidades

Los criterios de inclusión son:

- Estudiantes graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.
- Graduados del período 2016.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para muestras finitas, dado que se tiene el total de estudiantes graduados de las universidades para el año 2016.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Dónde:

Valor de N: Tamaño de la población (829)

Valor de $Z_{\alpha/2}$: Se ha considerado un 95% de confianza y por tanto un valor 1.96.

Valor de P: Dada la cantidad de preguntas de la encuesta y su relevancia no se tiene proporción p y por tanto se asigna p = 0,5 obteniéndose de esa manera una muestra más confiable.

Valor de e: Se acepta un valor de error del 5%, por tanto, una proporción de 0.05.

De esta manera se obtiene el tamaño de la muestra necesaria para obtener un estudio con un 95% de confianza y posible error porcentual máximo de +/- 5%.

$$n = \frac{829(1,96)^2 0,5(1 - 0,5)}{(828)0,05^2 + 1,96^2(0.05)(1 - 0.05)}$$

$$n = 262,73 = 263$$

Tabla 11. Cantidad de graduados en porcentaje.

Universidad	Porcentaje	Cantidad
Escuela Politécnica Nacional	7,10%	19
Universidad de las Fuerzas Armadas	11,10%	29
Universidad Central del Ecuador	29,30%	77
Universidad Católica del Ecuador	24,40%	64
Universidad Politécnica Salesiana	22,40%	59
Universidad Tecnológica Indoamérica	5,70%	15
Total		263

Fuente: Información departamento de estudiantes universidades

5.4. Operacionalización de variables

Tabla 12. Procesamiento de la información de acuerdo al tipo de análisis, herramientas y categorías.

Dimensión de acuerdo a los objetivos	Categorías de análisis	Herramientas utilizadas	Análisis realizado
<p>Situación actual de la inserción laboral (Estudiantes de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empleabilidad - Trabajo relacionado a la profesión - Tiempo para encontrar un empleo - Percepción acerca de la situación laboral - Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso en la procura de un puesto de trabajo - Convenios entre instituciones y empresas 	<p>Encuestas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas - Estudiantes <p>Entrevistas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directores de carrera - Responsables seguimiento a graduados 	<p>Estadística descriptiva Análisis cruzado Análisis Chi cuadrado Análisis en Atlas Ti</p>
<p>Limitaciones en la inserción laboral de los graduados (Ingeniería Comercial/Administración de Empresas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitaciones cuando inician la relación laboral - Limitaciones de acuerdo a la universidad en la que se graduaron - Incidencia de categoría y universidad - Percepción de los graduados sobre la formación recibida en las carreras de: Ingeniería comercial/Administración de Empresas - Habilidades y competencias que tienen los graduados de ingeniería comercial /administración de Empresas 	<p>Encuestas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas - Estudiantes <p>Entrevistas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directores de carrera - Responsables seguimiento a graduados 	<p>Estadística descriptiva Análisis cruzado Análisis Chi cuadrado Análisis en Atlas Ti</p>

<p>Políticas de selección de personal en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Universidad de procedencia - Factores en la contratación del personal - Categoría de la universidad - Ámbitos a mejorar - Perfil acorde al mercado laboral 	<p>Encuestas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas - Estudiantes <p>Entrevistas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directores de carrera - Responsables seguimiento a graduados 	<p>Estadística descriptiva Análisis cruzado Análisis Chi cuadrado Análisis en Atlas Ti</p>
<p>Factores que inciden en la inserción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Situación - Competencias que requieren - Reputación de la Universidad 	<p>Encuestas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas - Estudiantes <p>Entrevistas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directores de carrera - Responsables seguimiento a graduados 	<p>Estadística descriptiva Estadística inferencial Pruebas de hipótesis Análisis en Atlas Ti</p>

5.5. Validación del instrumento de medición

En cuanto a los instrumentos de medición se confeccionó una para graduados, y otra para empresas, es importante mencionar que ambas encuestas fueron validadas, las cuales se explican en los siguientes párrafos.

La validación de las encuestas se realizó mediante una consulta a expertos vinculados a investigaciones relacionadas con el tema, sometiéndola a revisión y cambios sucesivos por parte de 2 doctores con conocimientos en el tema, guías de la presente investigación.

Los expertos que intervinieron en la validación fueron:

- Gustavo Alfonso Blanco Tovar. Doctorado en Formación, Empleo y Desarrollo Regional. Universidad UNEG. Profesor asociado a dedicación exclusiva.
- Laurimar Isabel Morillo Machado. Doctorado en Educación. Universidad Politécnica Territorial del Estado de Aragua. Docente Ordinario.

Además, la encuesta fue sometida a una prueba piloto para determinar la claridad y obtener resultados preliminares donde se detectaron las falencias en cuanto a la obtención de los objetivos, codificación o falta de entendimiento.

5.5.1. Validación de consistencia interna

La validación de la consistencia interna del cuestionario se realizó por medio del método de cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, este método indica hasta qué grado se relacionan entre sí los elementos del cuestionario según la siguiente tabla de valoración:

Tabla 13. Intervalos de clase

Intervalos de clases para el coeficiente	Categoría
0.01-0.20	Muy bajo
0.21-0.40	Bajo
0.41-0.60	Moderado
0.61-0.80	Alto
0.81-1.00	Muy alto

Este método permitió realizar la comprobación del contexto interno de cada ítem. El test fue considerado como adecuado cuando el valor del Alfa de Cronbach fue igual o superior a 0,7. Tomando en cuenta las valoraciones de los expertos se modificó, ajustó y, finalmente, se elaboró la última versión del cuestionario.

5.5.2. Prueba piloto y validación de las encuestas

5.5.2.1. Encuesta a graduados

La encuesta se desarrolló en el mes de mayo del 2019 a 30 graduados de la carrera de ingeniería comercial/Administración de Empresas (de las universidades ESPE, Universidad

Central y EPN), el tiempo estimado para el desarrollo de la encuesta fue de aproximadamente 15 minutos. Durante el transcurso de aplicación se evidenciaron algunos hallazgos que son relevantes para mencionar.

- La estructura establecida para la encuesta a los graduados está distribuida por 9 secciones, con la prueba piloto, se pretendía conocer la objetiva con la que se desarrolla la inserción laboral en el Ecuador ante el desempleo y la culminación de los estudios de aquellos estudiantes que se gradúan en Universidades de la categoría A y B.
- En primera instancia los resultados obtenidos fueron favorables, la estructura de la encuesta fue entendida por los encuestados quienes dieron a conocer su perspectiva frente a la situación laboral actual.
- No se registraron inconvenientes en la aplicación, el entendimiento de los cuestionarios o las respuestas contestadas.
- Los resultados se tabularon fluidamente y permiten evidenciar la situación real de la inserción laboral de los graduados, por tanto, existe concordancia entre las preguntas formuladas en secuencia y lógica.
- Los resultados de la investigación permitieron responder las interrogantes de la investigación.

Por tanto, en relación a los hallazgos encontrados en la prueba piloto, se puede mencionar que, dada la estructura de la encuesta y diseño, no se evidenciaron inconvenientes y se obtuvieron los resultados esperados. Por tanto, la encuesta fue aplicada al grupo o segmento esperado. En el Anexo 4 se muestran los resultados a las preguntas que se consideraron más relevantes con sus respectivos cuadros y gráficos a manera de análisis preliminar.

Para el análisis de Cronbach se utilizó los resultados de las variables, cuantificando de forma numérica los mismos, excluyendo datos categóricos y que no pueden ser medidos y relacionados a través del análisis estadístico.

Los resultados obtenidos del análisis son:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	65

Como se observa, la fiabilidad mediante Cronbach es 0,798 lo cual indicaría una confiabilidad adecuada para el instrumento de investigación y sustenta su aplicación a la muestra establecida.

5.5.2.2. Encuesta a empresas

La encuesta se desarrolló en el mes de mayo del 2019 a 31 empresas ecuatorianas de diversos sectores productivos, en la que se seleccionaron 10 empresas grandes, 10 medianas y 11 pequeñas. La aplicación de la encuesta tuvo una duración aproximada de 20 minutos.

Al igual que en el cuestionario para graduados, no se encontraron limitaciones importantes en el desarrollo de la encuesta. Sin embargo, como aspecto externo existió dificultad y tomó tiempo obtener autorización y las citas con las personas representantes o responsables de las empresas. Sin embargo, hay que destacar que los representantes de Pymes y microempresas tuvieron mayor apertura para brindar información y realizar la encuesta. En el Anexo 4 se muestran los resultados más relevantes dado la importancia del estudio.

Los resultados de Cronbach aplicados a los datos numéricos que pueden ser medidos y relacionados a través del análisis estadístico, excluyendo variables categóricas, muestran el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	24

Como se observa, la fiabilidad mediante Cronbach es 0,748 lo cual indicaría una confiabilidad adecuada para el instrumento de investigación y sustenta su aplicación a la muestra establecida.

5.6. Procesamiento de la información

Posterior al levantamiento de la información a través de las herramientas, se ha clasificado a la información en función de los objetivos específicos y con la misma se ha procedido a un análisis de los resultados considerando una triangulación de los mismos entre la información proporcionada por los graduados, las empresas y las universidades. Los resultados se han expresado en cuadros y gráficos, que se han procesado en los programas Excel y SPSS. Las herramientas estadísticas que se han utilizado para el análisis y la verificación de la información han sido:

1. Pruebas de hipótesis para diferencias de medias
2. Prueba Chi cuadrado para determinar diferencias en los resultados de las variables categóricas por universidad
3. Estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, frecuencias).
4. Se realizó un análisis que discutirá los resultados primarios obtenidos, con la información teórica existente.

Capítulo 6. Resultados y análisis

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos según los objetivos de investigación planteados. Se exponen como resultado de las encuestas realizadas a graduados de 6 universidades, en **6.1** la situación actual de la inserción laboral de los graduados y en **6.2** las limitaciones identificadas. Luego, en **6.3**, con los datos relevados a través de la encuesta a responsables de empresas, se analizan las políticas de selección de personal. Finalmente, en **6.4** con la información de las entrevistas a directores de carrera y responsables de seguimiento de graduados, se identifican las limitaciones existentes para una adecuada inserción laboral.

6.1. Situación de la inserción laboral de los graduados de las Carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas - Universidades categoría "A y B" de Pichincha

Con la finalidad cumplir con el objetivo específico 1, esto es, diagnosticar la situación actual de la inserción laboral de los graduados, se encuestaron a un total de 274 graduados de 6 universidades.

6.1.1. Caracterización de los graduados

En relación a la muestra de graduados de ingeniería comercial/administración de empresas consultados, se caracteriza por el predominio del sexo femenino (55.11%) con respecto al sexo masculino (44.89%). El intervalo de edades comprendido entre los 27 a 30 años (62,77%), más frecuente, seguido inmediatamente por el rango comprendido entre los 23 a 26 años de edad. Posteriormente, se ubican los graduados entre los 31 a 34 años de edad. Los profesionales graduados con edades que superan los 35 años representan el 3,65% de la muestra.

Respecto a la universidad de origen, un 25,18% de graduados encuestados pertenecen a la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE - universidad pública categoría A-); un 23,36 % a la Pontificia Universidad Católica de Ecuador (PUCE- universidad privada categoría B-), un 20,44% a la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador (UPS - universidad privada categoría B-), un 15,33% a la Universidad Central de Ecuador (UCE - universidad pública categoría B-) como se observa en la figura 2.

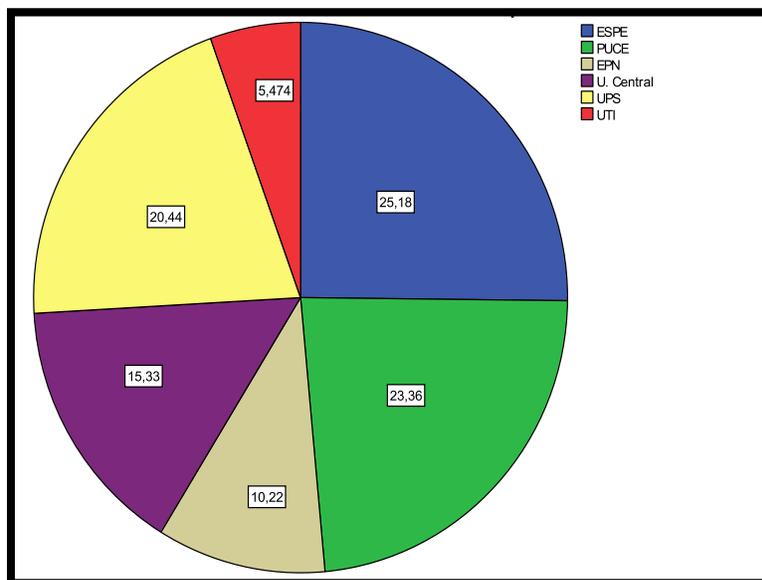


Figura 2. Universidades de origen del Grado Académico obtenido.

6.1.2. Empleabilidad

El porcentaje que está empleado es del 71,53%, mientras que 22,99% no está empleado y un 5,5% nunca ha trabajado.

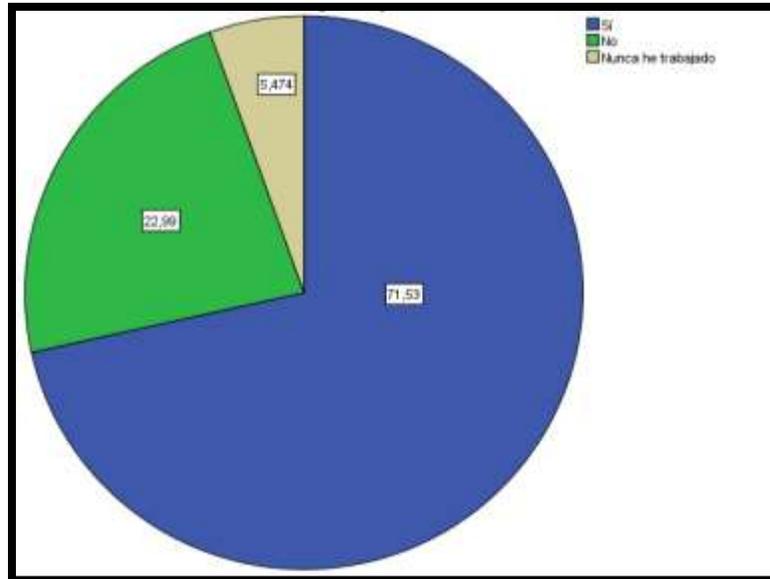


Figura 3. Estado laboral al momento de la consulta.

Una estimación mediante intervalos de confianza para la población de graduados de ingeniería comercial/Administración de Empresas que actualmente están con trabajo es de: $66\% \leq P \leq 77\%$.

De los que no tienen empleo un 50% ha estado desempleado por menos de 6 meses, un 23% menos de 1 año y un 26% más de un año.

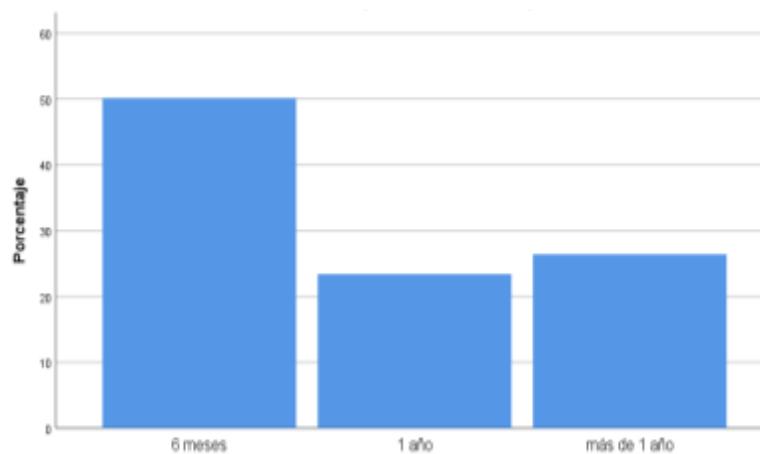


Figura 4. Tiempo de desempleo

6.1.3. Trabajo relacionado a la profesión

En relación al hecho de que los graduados trabajen actualmente en un ámbito relacionado a su profesión, un 55,48% de los encuestados muestreados tienen un trabajo relacionado con su profesión, donde un 16,1% consideran que es muy relacionado con ella, el 44,52% asegura que su empleo está poco o nada relacionado con la carrera cursada, y el 11,31% opina que no está para nada relacionado (Ver Figura 5).

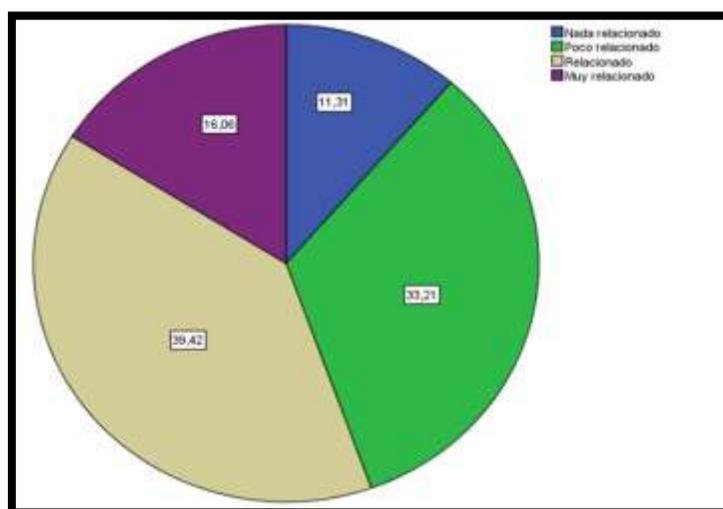


Figura 5. Relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada.

Al inferir a la población se tiene:

- Trabajo relacionado a la profesión: $50\% \leq P \leq 61\%$
- Trabajo no relacionado a la profesión: $39\% \leq P \leq 50\%$

Al analizar si la búsqueda de empleo ha tenido resultado en los graduados, un 49,64% de los encuestados manifestó haber buscado un empleo asociado a sus estudios académicos universitarios y a su vez haberlo encontrado, sin embargo un porcentaje equivalente al 40,51% aun cuando se dedicó a la búsqueda no pudo ubicarse laboralmente. Un 9,85% nunca se dedicó a buscar empleo y colocarse laboralmente (Ver Figura 6).

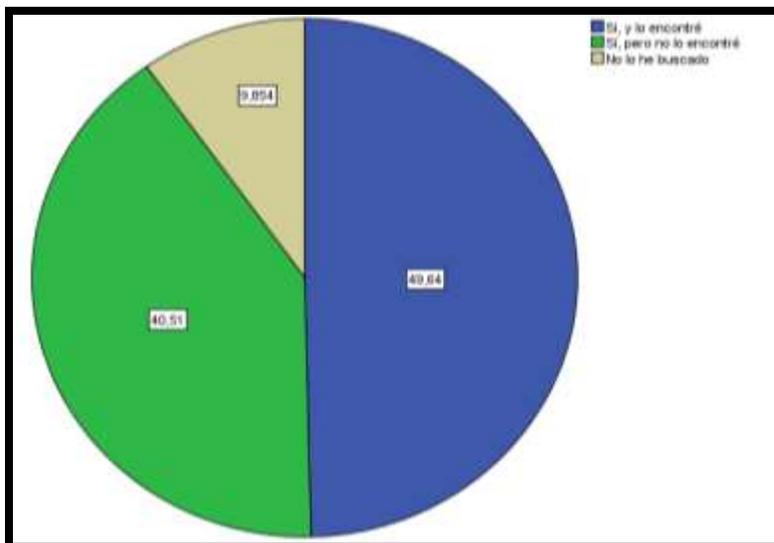


Figura 6. Búsqueda de un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios académicos.

Al analizar la realidad de empleo de los Ingenieros comerciales / Administradores, de acuerdo a la universidad en la que se graduaron, se puede observar lo siguiente:

Tabla 14. Empleo de acuerdo a la Universidad

Trabaja/Universida d	ESPE	PUCE	EPN	U. Central	UPS	UTI
Sí	77%	81%	82%	57%	63%	60%
No	19%	13%	18%	33%	30%	40%
Nunca he trabajado	4%	6%	0%	10%	7%	0%

Los resultados muestran que las universidades ESPE, PUCE y EPN tienen porcentajes superiores a las de las universidades Central, UPS y UTI, es decir tienen mayores niveles de empleabilidad.

6.1.4. Tiempo para encontrar un empleo

El tiempo en encontrar empleo fue menos de 1 mes después de su titulación para el 20.44%, de igual forma un 20,07% se ubicó laboralmente en su primer empleo en un lapso comprendido entre de 1 a 3 meses posterior a su titulación, de igual forma un porcentaje similar del 20,0 7% encontró su primer empleo de en un periodo equivalente de 3 a 6 meses. Esta data estadística permite inferir para la muestra seleccionada que un poco más del 60% se ubicó laboralmente en su primer empleo dentro de los seis primeros meses después de su titulación (Ver Figura 7).

Tiempo para encontrar empleo (\bar{x}) = 3,8 meses

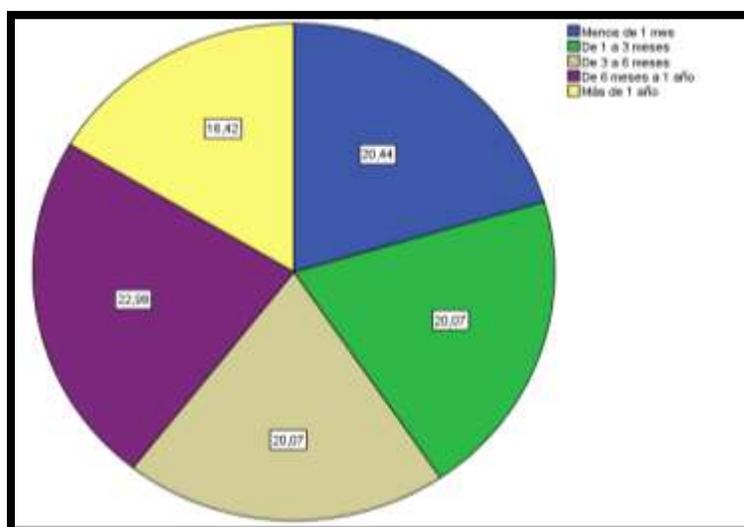


Figura 7. Tiempo transcurrido entre la graduación y la primera ubicación laboral.

Esta realidad requiere que el profesional próximo a titularse, debe considerar los escenarios del mercado laboral y pueda ir complementando su formación universitaria con otros componentes exigidos y demandados por el mercado laboral.

6.1.5. Tipo de empleo

Al momento de la consulta efectuada un 56,20% de los graduados manifestó estar actualmente empleado en relación de dependencia y el 23,36% se encontraba ejerciendo

profesionalmente de manera independiente, lo cual indica que el 79,56% se encontraba trabajando actualmente.

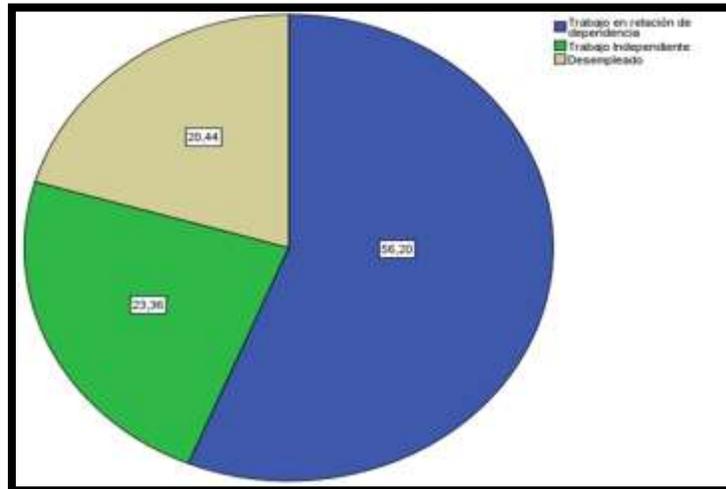


Figura 8. Estatus del tipo de relación laboral actual.

Por otra parte, se evidencia con un 99% de confianza que las personas que trabajan en relación de dependencia tienen mayor satisfacción, que las que laboran independientemente y para los desempleados mencionan una situación regular o mayormente mala.

6.1.6. Percepción acerca de la situación laboral

Al analizar la situación laboral que consideran los mismos graduados, solamente un 13,87% de los graduados considera que su satisfacción con respecto a su situación laboral actual es excelente. Un 49,64% refiere a que su relación laboral actual es buena, por tanto un porcentaje global equivalente al 64% de la muestra seleccionada se siente ubicado en una relación laboral buena o excelente. El restante 37% considera que actualmente el estado de su relación laboral actual oscila entre calificaciones de regular (19,71%) y mala (16,79%). (Ver Figura 9).

Al analizar la dependencia entre el tipo de trabajo en el que actualmente se encuentra laborando en relación con la situación laboral percibida, se demuestra mediante la prueba chi cuadrado que existe una fuerte dependencia entre ambas variables (Ver Anexo 6.3), mostrando como se observa en la tabla siguiente que las personas que trabajan en relación de dependencia tienen mayor satisfacción, que las que laboran independientemente y para los desempleados mencionan una situación regular o mayormente mala.

Tabla 15. Situación laboral de acuerdo a tipo de trabajo

	Trabajo en relación de dependencia	Trabajo Independiente	Desempleado
Excelente	21%	9%	0%
Buena	61%	58%	9%
Regular	15%	30%	21%
Mala	3%	3%	70%

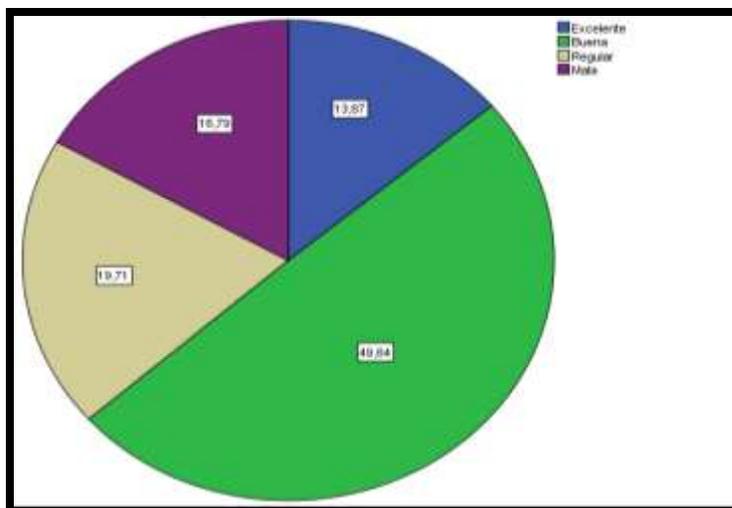


Figura 9. Situación laboral.

6.1.7. Empleabilidad en relación a género

Al analizar si la empleabilidad depende del género, se observa mediante análisis Chi cuadrado que la empleabilidad no depende del género (Ver anexo 6.4), obteniéndose un valor $p = 0,105$.

6.1.8. Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso en la procura de un puesto de trabajo

En este apartado de la investigación se evidencia significativamente la predominancia de la Universidad de donde egresó el Ingeniero Comercial/Administración de Empresas para lograr una contratación laboral, ellos opinan positivamente al respecto en un 64,96%, no obstante, el restante 35,04% considera que no (Ver Figura 9). Este resultado puede tener varias interpretaciones como: i) sentido de pertenencia del graduado a su Universidad; ii) reconocimiento del sector empresarial de la calidad de la formación impartida por la categoría de la Universidad, entre otras.

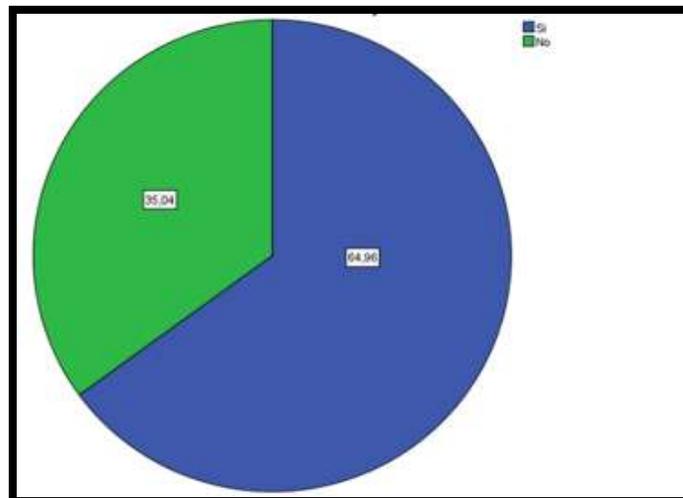


Figura 10. Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso en la procura de trabajo.

6.2. Limitaciones en la inserción laboral de los graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas

Para complementar el objetivo específico 2, a partir de la encuesta a los graduados, se han determinado las principales limitaciones para una adecuada inserción laboral, según los resultados que se exponen a continuación.

6.2.1. Competencias y aptitudes que tienen los graduados de ingeniería comercial/administración de Empresas

Para la valoración de las competencias y aptitudes se utilizó una escala de valor de 1 a 5 para cada una de las variables de análisis. El resultado promedio de los encuestados arrojó los siguientes resultados¹:

Al analizar las competencias que consideran los graduados que tienen una vez que se gradúan de la universidad, se puede observar lo siguiente:

¹ Al ser un promedio de los 274 estudiantes, las variaciones pequeñas reflejan una diferencia importante, por lo que es necesario analizar uno a uno los resultados y valorar sus diferencias con este criterio.

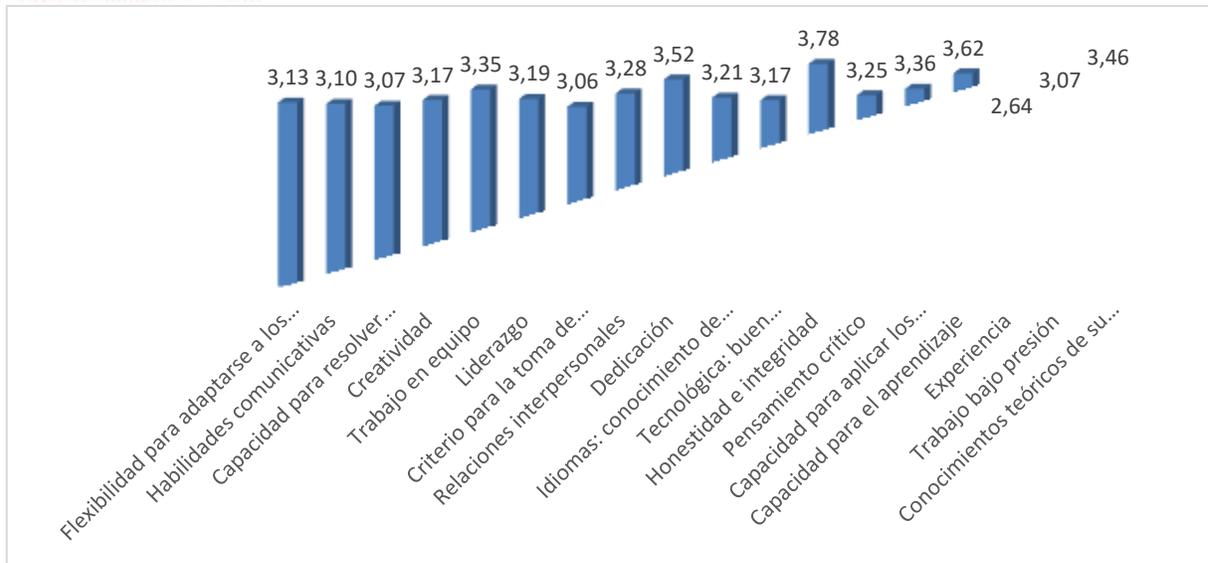


Figura 11. Competencias cuando recién se graduaron.

Las competencias con mayor frecuencia que los graduados mencionan que tenían cuando se graduaron son las siguientes:

- Honestidad e integridad
- Capacidad para el aprendizaje
- Dedicación
- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales

Mientras que habilidades como las siguientes, son las que no disponían mayormente en un inicio:

- Conocimientos teóricos en su campo
- Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
- Conocimiento de idiomas extranjeros
- Criterio para la toma de decisiones
- Trabajo bajo presión
- Capacidad para resolver problemas
- Experiencia

Sin descartar las demás que indican con una calificación mediana que no poseían como:

- Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas
- Pensamiento crítico²
- Creatividad
- Liderazgo
- Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo
- Habilidades comunicativas

Por su parte, al analizar si poseen estas habilidades actualmente, el promedio es evidentemente mayor con un 3,8 en relación al promedio 3,21 que mencionaban cuando se graduaron, siendo un promedio mayor en todas las competencias mencionadas, mostrando que estas competencias y/o habilidades han incrementado en el tiempo, incrementándose principalmente habilidades como: dedicación, honestidad, capacidad para el aprendizaje, habilidades comunicativas, como se observa en el siguiente gráfico.

² Para profundizar los resultados ver anexo 6.5

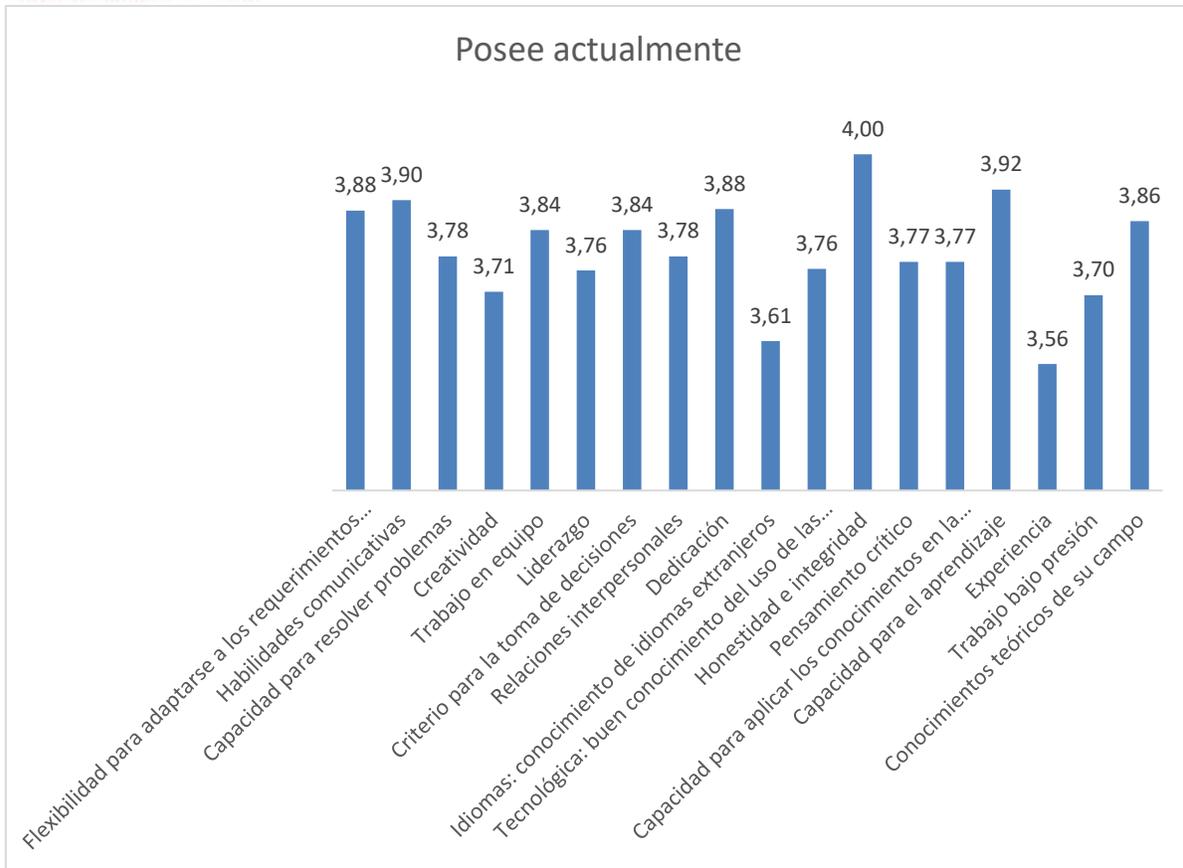


Figura 12. Habilidades y competencias que consideran que tienen actualmente.

Finalmente, al analizar cuáles competencias consideran que les permitirían crecer, existe un puntaje bastante mayor en la respuesta, con un promedio de 4,12, indicando casi todas las competencias mencionadas como importantes para su crecimiento laboral, sin embargo se destacan las siguientes:

Tabla 16. Calificación de competencia que es importante para el desarrollo laboral.

Competencia	Puntaje Promedio
Experiencia	4.28
Honestidad e integridad	4.27
Criterio para la toma de decisiones	4.19
Habilidades comunicativas	4.18
Capacidad para resolver problemas	4.18
Capacidad para el aprendizaje	4.16
Trabajo en equipo	4.16
Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas	4.16
Dedicación	4.15
Pensamiento crítico	4.13

Si se analiza comparativamente, muchas de las capacidades mencionadas como importantes para crecer en el ámbito laboral se mencionan que son justamente las que tenían menor habilidad una vez que se graduaron como son: experiencia, capacidad para resolver problemas, criterio para la toma de decisiones, habilidades comunicativas, pensamiento crítico. Contrariamente existen ámbitos que coinciden disponer desde un inicio y también son los que consideran importantes para su desarrollo laboral como la honestidad, capacidad para el aprendizaje, dedicación, que son ámbitos que mencionaban mayormente disponer en un inicio.

6.2.2. Limitaciones cuando inician la relación laboral

Los resultados en este sentido evidencian, de acuerdo a las respuestas de los Ingenieros Comerciales/Administración de Empresas, que al recibir su titulación experimentan dificultades al momento de ubicar e iniciar la primera relación de trabajo. La limitación de mayor frecuencia es la falta de experiencia, manifestada por el 43% de los profesionales, Luego, el dominio de otro idioma con un 17%, seguida de la remuneración aspirada versus la ofrecida por los empleadores con un 15%. Finalmente, las limitaciones que presentan

menores porcentajes son el horario laboral (11%), la formación académica (9%), y el estado civil (5%) (Ver Figura 12).

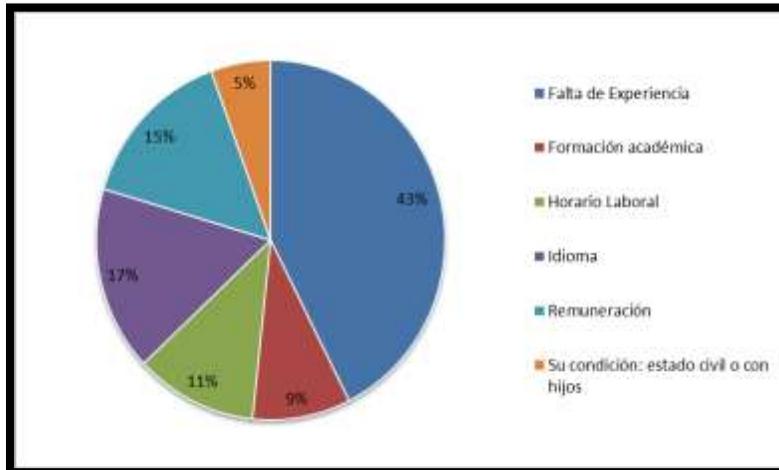


Figura 13. Dificultades para lograr el inicio de una relación laboral (empleo).

6.2.3. Limitaciones de acuerdo a la universidad en la que se graduaron

Respecto a la contribución de la universidad de la cual egresaron, la consulta permitió evidenciar que los graduados vinculan la contribución de la universidad con la oportunidad de ubicar e iniciar una relación laboral en el 47,81% de los casos, mientras que se observa que en el 52.19% no considera que existió una contribución directa de la universidad para conseguir empleo (Ver Figura 13).

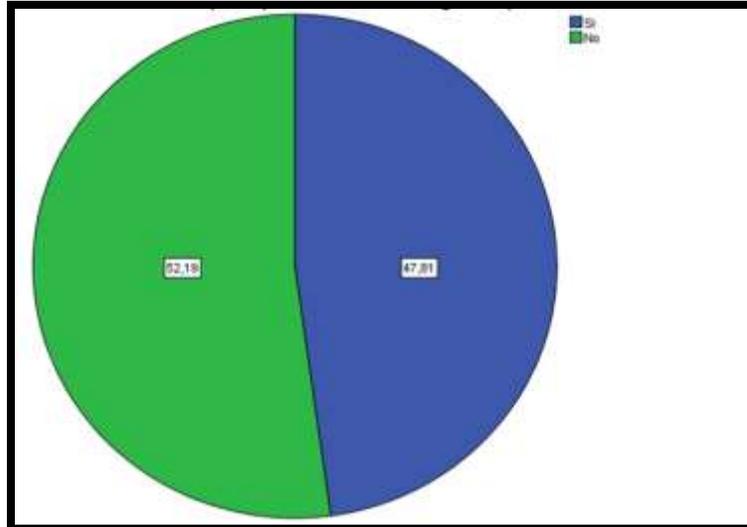


Figura 14. Contribución de la universidad de egreso para conseguir algún empleo.

6.2.4. Incidencia de la categoría de la universidad de egreso

Se evidencia que un gran porcentaje considera que la categoría de la Universidad de donde egresó el Ingeniero Comercial/Administración de Empresas incide en la contratación laboral en un 64,96%, no obstante, el restante 35,04% considera que no (Ver Figura 14).

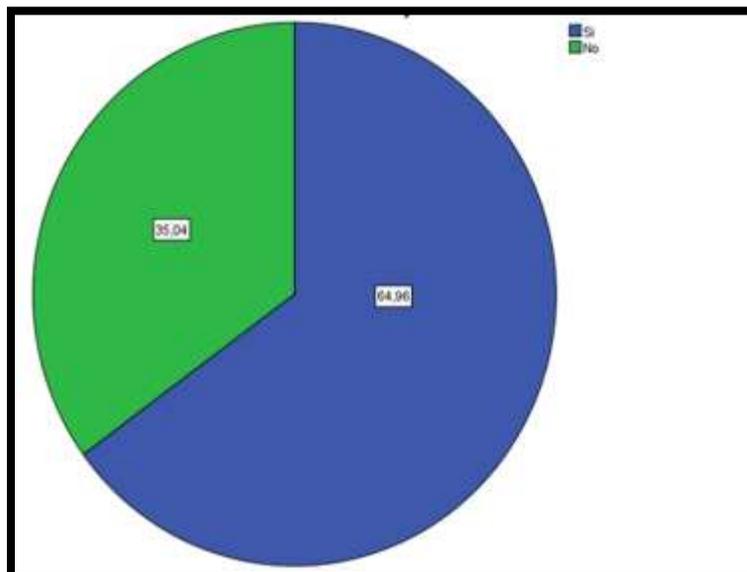


Figura 15. Incidencia de la categoría de la Universidad de egreso en la procura de trabajo.

6.2.5. Percepción de los graduados sobre la formación recibida en la carrera de Ingeniería comercial/Administración de Empresas

La percepción de los graduados sobre la formación recibida en la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas al momento de la consulta efectuada evidenció que el 21,90% la considera excelente, el 40,15% la considera muy buena y el 30,66% la considera buena. Por el contrario, el 5,1% la considera regular y el 2,19% la considera mala. (Ver Figura 15)

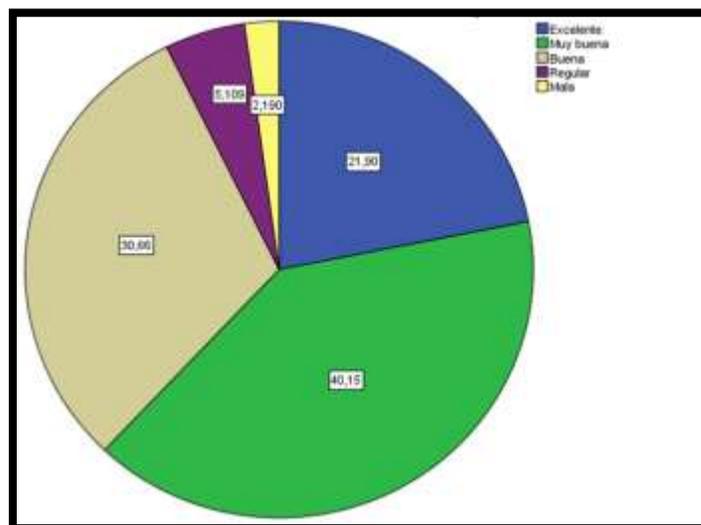


Figura 16. Percepción de los graduados sobre la formación recibida en la carrera.

6.3. Políticas de selección de personal en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha

Caracterizando a las empresas objeto de estudio, éstas se distribuyeron de la siguiente manera: 47,78% de las empresas pertenece al sector servicios, el 40,47% pertenece al sector comercial y el 11,75% pertenece al sector industrial.

El mayor porcentaje de empresas consideradas para el presente estudio pertenecen al sector privado con un porcentaje del 90,60%, seguido por el sector público del 7,31%. Otros

de menor importancia fueron la empresa mixta con un porcentaje equivalente al 1.83% y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) con una participación relativa del 7,31%.

En cuanto al número de empleados que trabajan en las empresas seleccionadas para la presente investigación, el 37,60% tiene entre 1 y 9 empleados; el 21,41% tiene entre 10 y 49 empleados; el 22,19% tiene entre 50 y 199 empleados y el 18,80% tiene más de 200 empleados.

6.3.1. Universidad de procedencia

Como política de contratación el 60,57% de las empresas consultadas reportan no considerar para su selección la universidad de procedencia del graduado (39,43%). (Ver Figura 16)

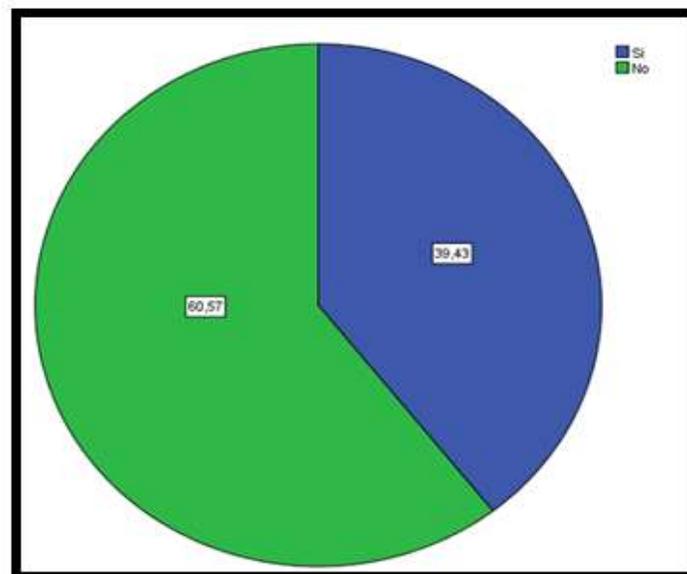


Figura 17. Contratación de graduados universitarios acorde a la universidad de procedencia.

Las universidades que consideran de preferencia para la contratación por parte de las empresas son varias, entre las más demandadas son ESPE, UCE (Entre 36 a un 40% de las empresas mencionan preferencia), PUCE, EPN (entre un 25%); 28% consideran que no

tienen preferencia y otras universidades tienen preferencia entre un 3% o menos como son: UPS, UDLH, UTI, UDLA, UTE, UTA, USFQ, Internacional, UTPL (Ver figura 17).

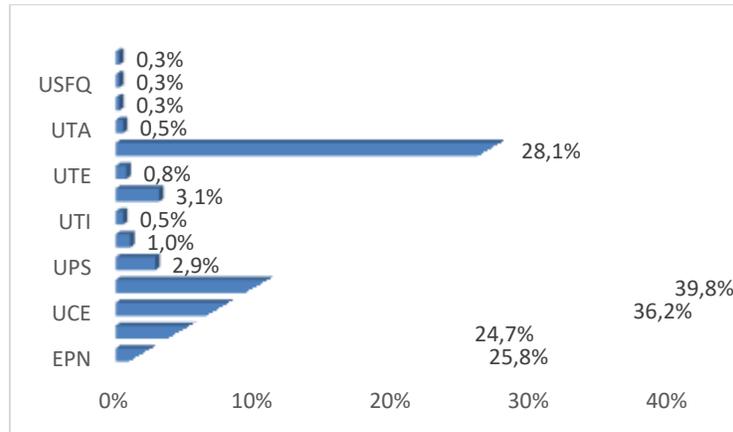


Figura 18. Preferencia de graduados de universidades para contratación por parte de empresas.

Al analizar los motivos por los cuales prefieren las empresas un graduado universitario de una determinada institución educativa, las empresas consideran una combinación de varias características, por lo que finalmente un 58% consideran los conocimientos, 51% la experiencia, 43% las competencias y con menor porcentaje “estar a la vanguardia en conocimientos” o porque tienen convenios con universidades; un 4% considera que no tiene preferencias y una empresa menciona la importancia de las “habilidades analíticas” (Ver Figura 18).

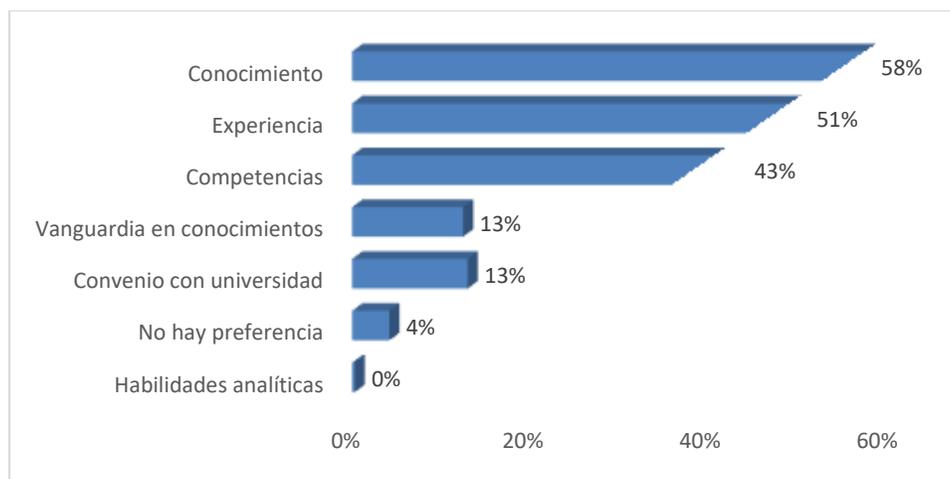
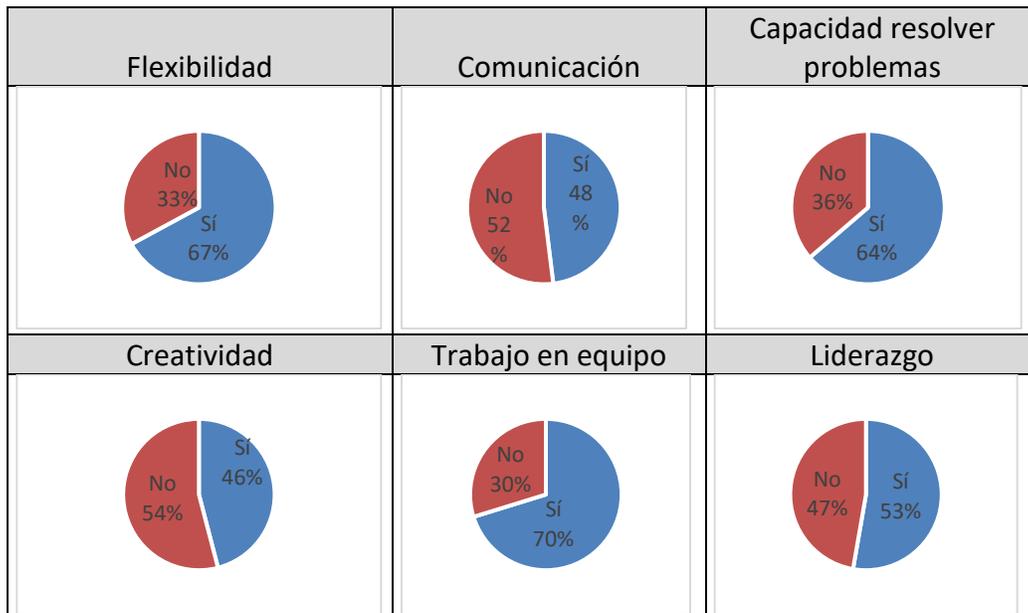


Figura 19: Motivos empresariales para preferir un graduado universitario procedente de determinada Institución Educativa.

Al analizar los datos cruzados para determinar si las empresas al contratar empleados de ingeniería comercial priorizan o seleccionan de acuerdo a la universidad, se demostró que para el caso de cargos administrativos, sí priorizan o existen preferencias de acuerdo a la universidad. Este resultado se pudo demostrar mediante análisis Chi cuadrado con un valor $p = 0,022$. Las universidades de preferencia son principalmente: EPN, PUCE, ESPE y se menciona también la Universidad Central.

6.3.2. Factores en la contratación del personal

Al analizar las competencias que consideran más importantes las empresas en la contratación del personal, se puede observar las respuestas de cada uno de los siguientes:



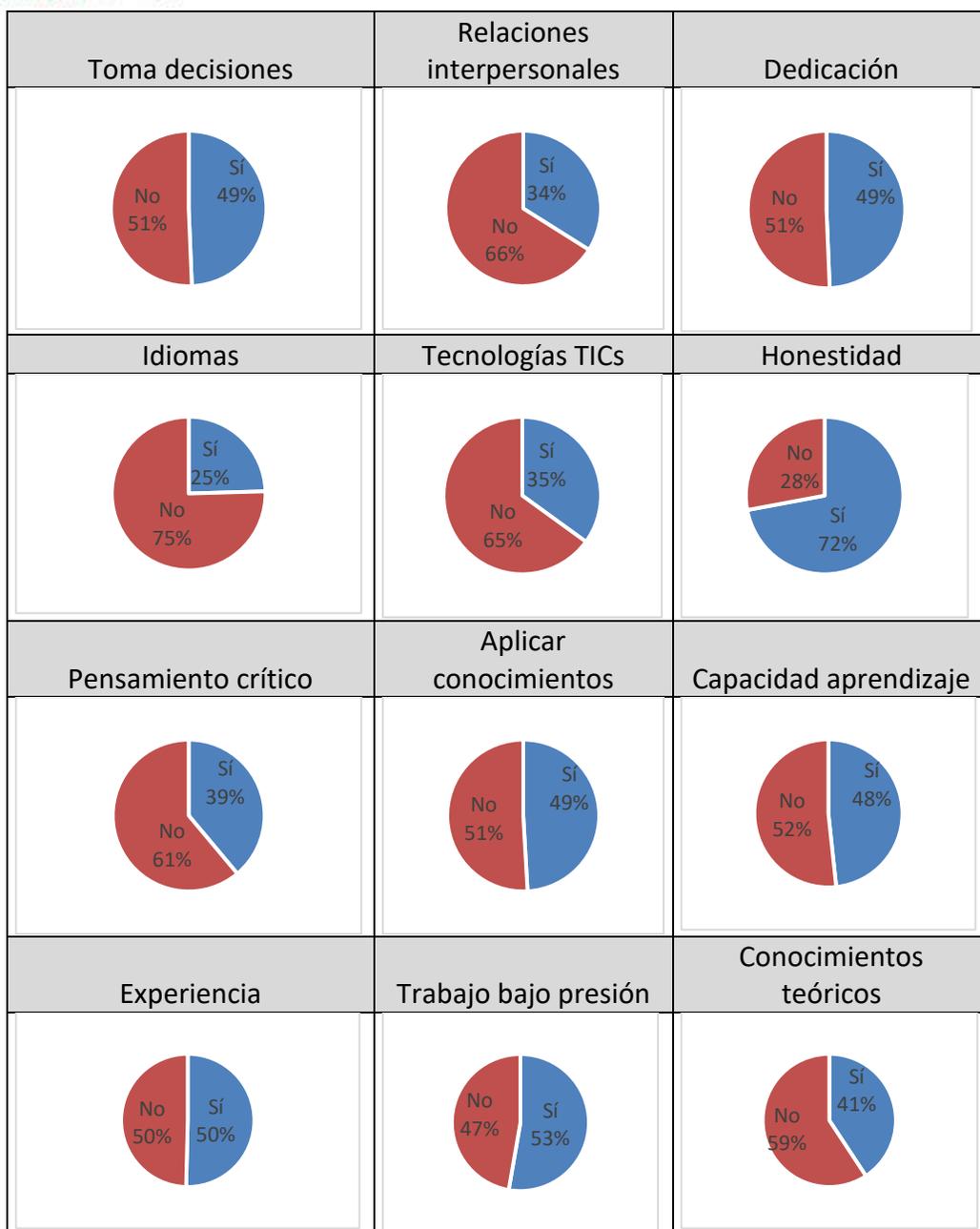


Figura 20. Competencias más importantes para la contratación del personal.

De acuerdo a la Figura 19, los factores más relevantes que consideran las empresas para la contratación son:

Valoradas sobre el 50%:

- Flexibilidad 67%

- Capacidad para resolver problemas 64%
- Trabajo en equipo 70%
- Liderazgo 53%
- Toma de decisiones 49%
- Honestidad 72%
- Trabajo bajo presión 53%

Valoradas por debajo del 50%:

- Idiomas 25%
- Tecnologías (TICs) 35%
- Pensamiento crítico 39%
- Relaciones interpersonales 34%
- Conocimientos teóricos 41%
- Experiencia 39%
- Comunicación 48%
- Creatividad 46%
- Dedicación 49%
- Capacidad de aprendizaje 48%

Al analizar los factores que son considerados en el proceso de selección de un profesional, es posible establecer que la carrera estudiada tiene mucha importancia para la selección, las notas poca importancia o hasta son indiferentes para muchos empresarios, la especialización tiene valor, la universidad tiene una importancia alta para muchas empresas, pero para otras es indiferente al igual que el posgrado que sigan y finalmente la experiencia tiene bastante más importancia que otros ámbitos para la mayoría de empresas (Ver Figura 20).

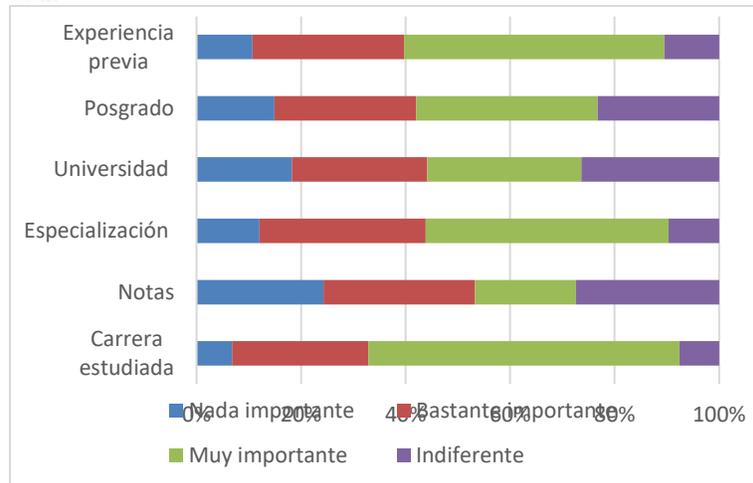


Figura 21. Factores más importantes para la contratación del personal.

6.3.3. Ámbitos a mejorar

Al consultar a los empresarios acerca de cuáles aspectos deberían las universidades mejorar en la formación de los profesionales afines a las carreras administrativas, consideran que los aspectos donde debe apuntarse la formación actual del profesional universitario en el ámbito académico son los siguientes:

- Innovación
- Ética Profesional
- Uso de TIC
- Aplicación de modelos empresariales (Ver Figura 21).

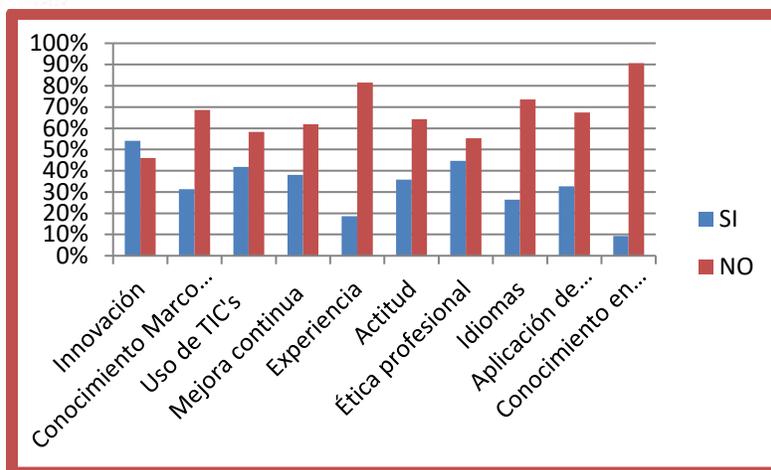


Figura 22. Aspectos a mejorar en la formación de un titulado universitario acorde a la apreciación del sector empresarial consultado.

6.4. Entrevistas a Directores de carrera - Participación de la universidad en la inserción laboral

A estos efectos de conocer la participación de la universidad en la inserción laboral, se aplicaron unas entrevistas a los Directores de Carrera y a Unidades de seguimientos a graduados de las universidades seleccionadas para el presente estudio, los hallazgos más significativos fueron:

- La mayoría de las universidades consultadas a este respecto refieren tener estudios sobre la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas, algunas recientes, otras lo actualizan cada cierto tiempo y algunas solo cuentan con esta información al momento del diseño original y puesta en marcha de los estudios de la carrera objeto de estudio. La mayoría cuenta con una unidad organizativa al respecto. Otras informan no tener información sobre los graduados y que solo se concentran en la información de los estudiantes regulares.
- La mayoría de las universidades evalúan los rediseños curriculares tomando en consideración estudios de mercado, entrevistas con el sector empresarial,

contratando docentes actualizados en la disciplina objeto de estudio, y están dispuestos a considerar los hallazgos de la presente investigación.

- Sobre la existencia de la demanda de la carrera hay discrepancias y no se observa una prevalencia al respecto, algunos consideran que sí existe demanda para la carrera pero que hay situaciones que afectan como los altos costos universitarios, la situación económica del país; otros señalan que no hay una demanda muy satisfactoria por la probable saturación del mercado en virtud de que muchas universidades e institutos tecnológicos egresan profesionales afines a la Administración Comercial y por ello consideran la difícil inserción de los Ingenieros Comerciales/Administradores de empresas; otras universidades están realizando estudios al respecto para valorar la demanda y asumir decisiones al respecto.
- Al igual que en la circunstancia anterior hay mucha discrepancia entre los Directores de Carrera sobre la identificación de las limitaciones para que los graduados puedan insertarse en el campo laboral. Sin embargo, la mayoría sí concuerda que el ingreso de los graduados al campo laboral observa dificultades. Algunas posturas sostenidas son la necesidad de vincular adecuadamente a la Universidad con el sector empresarial pues algunos sostienen que se ha perdido y que están graduando profesionales sin los perfiles requeridos por los empresarios; el dominio del inglés es otra causa que dificulta el ingreso a empresas transnacionales que operan en el país y el extranjero; limitaciones en los aspectos tecnológicos para el uso de nuevas aplicaciones digitales en el mundo de la gerencia.
- Los Directores de carrera consultados sobre si la universidad forma profesionales con el perfil y competencias adecuadas para cumplir con la demanda laboral de las empresas, genera respuestas muy diversas y asimétricas, van desde un sí absoluto, hasta un no relativo, pasando por la opinión de que deben ser revisados los currículos de la carrera de manera frecuente; algunas universidades refieren la inclusión en la malla curricular las observaciones presentadas en estudios que

reflejan la opinión de los empresarios, sin embargo no refieren la oportunidad de estas modificaciones.

- En materia de la existencia de convenios con empresas para poder insertar a los graduados, igualmente son muy asimétricas las respuestas a esta interrogante. Algunas universidades dicen que tienen convenios para pasantías pre profesionales, lo cual consideran una oportunidad factible para la inserción laboral, otras dicen que no tienen convenios para la inserción laboral, otras inclusive dicen que tienen convenios que le permiten tener una Bolsa de Trabajo que los graduados consultan y están acordes a los requerimientos de los empresarios con los cuales se realizan convenios marcos; otras solo tienen convenios para la inserción laboral pero sólo con empresas públicas.
- Al ser consultados los Directores de Carrera sobre si al momento de la realización de los rediseños curriculares consultan a las empresas para conocer sus requerimientos y poder incluir sus requerimientos en el rediseño, también se observan asimetrías muy dispares en las respuestas a esta interrogante. Los hallazgos van desde no pero sin embargo, se recaba información a través de las pasantías efectuadas por los estudiantes; se ha entrevistado a medianos y pequeños empresarios para saber sus requerimientos; se han utilizado estudios tanto nacionales e internacionales para ver las necesidades de rediseño. Hubo casos en que no se consulta a empresas sino que el rediseño se hace con docentes experimentados de la facultad, y algunas universidades, los profesores de mercadotecnia realizan un estudio del mercado como base del rediseño curricular.
- Con respecto a las acciones que han tomado los Directores de Carrera para apoyar a sus graduados y poderles insertarlos en el campo laboral, las respuestas van desde acciones de los Directores como por ejemplo publicar en el Facebook de graduados los pedidos de personal recibidos así como enviar a la base de correos electrónicos de los graduados dichos pedidos; realización de cursos de actualización para los graduados a fin de mejorar sus competencias; favorecer la participación de los

graduados en ferias de empleo patrocinadas por la Universidad; creación de Bolsas de trabajo y firmar convenios con las instituciones empresariales para favorecer el acceso a empleo del graduado universitario.

Capítulo 7. Conclusiones y propuestas

La tesis se ha propuesto atender a una problemática generalizada de la educación superior: la inserción laboral de sus graduados y ha focalizado la investigación en dos carreras afines - la Ingeniería Comercial y la Administración de Empresas – que se dictan en la provincia de Pichincha, considerando la significación de la oferta académica de esa región en el Ecuador.

El propósito de la investigación queda expresado en el objetivo general: *Identificar los factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la Provincia de Pichincha Ecuador.* A continuación se exponen las conclusiones de cada uno de los objetivos específicos propuestos como contribuyentes al objetivo general.

7.1. Objetivo específico 1

Diagnosticar la situación actual de la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la provincia de Pichincha (Ecuador).

De acuerdo a lo desarrollado en el acápite 6.1 se resumen las principales conclusiones sobre la situación actual de los graduados:

- Un 71,53% de profesionales que en el momento de la consulta se encontraban activamente trabajando, mientras que un 22,9% no estaba inserto en el mercado laboral.
- Los hallazgos de la consulta indica que un 49,64% de los encuestados manifestó haber buscado y encontrado un empleo relacionado a sus estudios universitarios. Sin embargo un 40,51%, aun cuando se dedicó a la búsqueda, no pudo ubicarse laboralmente en un empleo afín. El resto un 9,58% nunca se dedicó a buscar empleo y colocarse laboralmente.

- De la consulta efectuada a los Ingenieros Comerciales/Administradores de Empresas que han encontrado empleo relacionado con su profesión, los graduados de las universidades ESPE, PUCE y EPN tienen porcentajes superiores a los de las Central, UPS y UTI.
- Un poco más del 60% de los graduados consultados se ubicó laboralmente en su primer empleo dentro de los seis primeros meses después de su titulación.
- Un 56,20% de los graduados manifestó estar actualmente empleado en relación de dependencia y el 23,36% se encontraba ejerciendo profesionalmente de manera independiente, lo cual indica que el 79,56% se encontraba trabajando actualmente. El restante 20,44% manifestó que no estaba trabajando.
- Para la muestra seleccionada y al momento de su aplicación, el porcentaje más significativo de los graduados se encuentran vinculados en una relación laboral con empresas del sector privado (54.01%), mientras que un 26,28% mantiene una relación laboral con empresas del sector público.
- Un poco más del 65% de los Ingenieros Comerciales/Administración de Empresas están, al momento de la consulta, se encontraban trabajando en pequeñas y medianas empresas.
- Un 13,87% de los profesionales califican que su situación laboral actual es excelente, y un 49,64% refiere que su relación laboral actual es buena. El restante 37% de la muestra estudiada considera que actualmente el estado de su relación laboral actual oscila entre calificaciones de regular (19,71%) y mala (16,79%).
- Los hallazgos sobre los grados de satisfacción reportados por los entrevistados con respecto al trabajo que desempeñan actualmente señalan que el 34.67% se encuentra satisfecho y un 18.25% se encuentra muy satisfecho, por lo que un 53% aproximadamente reporta una satisfacción positiva en este sentido. Al contrario, un 14,60% se encuentra muy insatisfecho y un 8, 8% insatisfecho, por lo cual un 23,4% de la muestra estudiada no se encuentra satisfecho en su actual relación laboral.

7.2. Objetivo específico 2

Determinar las limitaciones existentes para una adecuada inserción laboral de los graduados de las carreras de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A y B” de la provincia de Pichincha (Ecuador).

De acuerdo a las conclusiones del acápite 6.2 las principales limitaciones para la inserción de los graduados se sintetizan a continuación.

- Según la percepción de los graduados las competencias más importantes para crecer laboralmente son: experiencia, honestidad e integridad, criterio para la toma de decisiones, habilidades comunicativas, capacidad para resolver problemas, capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo y pensamiento crítico.
- De las detalladas, consideran que no disponían al momento de graduarse: experiencia, capacidad para resolver problemas, criterio para la toma de decisiones y pensamiento crítico.
- Según los graduados, la limitación de mayor frecuencia para el inicio de una relación laboral es la falta de experiencia, manifestada por el 43% de los profesionales; luego, el dominio de otro idioma con un 17%, seguida de la remuneración aspirada versus la ofrecida por los empleadores con un 15%. Finalmente, las limitaciones que presentan menores porcentajes son el horario laboral, la formación académica, y el estado civil.
- La consulta permitió evidenciar que un 47,81% de los graduados vinculan de manera positiva la contribución de la universidad con la oportunidad de ubicar e iniciar una relación laboral satisfactoria, mientras que mayoritariamente – el 52.19% - menciona que no hubo una contribución directa de la universidad para conseguir empleo.
- Los resultados permiten inferir que el 62% tiene una opinión favorable generalizada sobre su formación universitaria. No obstante, la opinión de los graduados es que un título universitario no garantiza estatus social ni empleo pleno, por lo que es

importante que se vincule la formación universitaria con el tipo de empleo requerido para poder proporcionar los conocimientos y competencias que garanticen el éxito de la inserción al empleo del graduado universitario.

- Se evidencia una significativa influencia de la Universidad de donde se graduó el Ingeniero Comercial/Administración de Empresas para lograr una contratación laboral, según la opinión del 64,96% de los encuestados, no obstante, el restante 35,04% considera que no influye.

7.3. Objetivo específico 3

Analizar las políticas de selección de personal en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha (Ecuador).

La información relevada en las empresas en el acápite 6.3 acerca de sus políticas de selección de personal permite concluir lo siguiente.

- Como política de contratación el 39.43% de las empresas considera o prioriza la universidad de procedencia del graduado, sin embargo la mayoría (60.57%) de las empresas consultadas reportan no hacerlo.
- En el caso particular de la política de selección y contratación para cargos administrativos y afines, las respuestas de las empresas indican que el 27.94% no tiene preferencia por ninguna universidad en particular, seguida de un 11.75% que prefiere los graduados de la Universidad Central, asimismo un 11.49% prefiere los graduados en Ingeniería Comercial de la Universidad de la ESPE.
- Los motivos empresariales para preferir un graduado universitario procedente de determinada Universidad evidencian que el 14,36 % manifiesta la existencia previa de convenios con dichas universidades, igualmente el 13, 84% se basa en los niveles de competencia y conocimientos alcanzados por los graduados, mientras que un 8.61% lo hace por la experiencia de sus graduados.

- Para las empresas las competencias más requeridas al momento de contratar personal son: flexibilidad, capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, honestidad, experiencia y trabajo bajo presión.
- Al contrastar estas competencias con las que mencionan los graduados como las más importantes, se observa una coincidencia importante, especialmente en lo referente a: capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, honestidad, toma de decisiones, experiencia.
- Al analizar los factores que actualmente tienen mayor relevancia para las empresas en la selección del personal, se destacan en orden de importancia decreciente: carrera estudiada, experiencia previa, especialización, posgrado, universidad de procedencia y, como menos relevante, las notas obtenidas.
- El 21.15% de las empresas consultadas considera que las universidades proporcionan una preparación adecuada a sus estudiantes, mientras que el 57.44% opina que sólo algunas Universidades lo hacen y el 21.41% considera que ninguna lo hace. Esta percepción permite apreciar la insatisfacción del sector empresarial con respecto a la formación de los graduados universitarios. Considerando las respuestas anteriores se contrasta la hipótesis *“Las Universidades no forman profesionales con el perfil y las competencias adecuadas para cumplir con la demanda de las empresas.”*³

3 Para establecer la prueba de hipótesis se ha considerado las respuestas de los empresarios a la pregunta sobre si considera que los perfiles y competencias de formación se ajustan a las demandas de las empresas, con 3 alternativas: Si, No, Algunas universidades. Por tanto la respuesta al interrogante no tiene una simple respuesta directa indicando que preparan o no. Para realizar la prueba de hipótesis se comparan los resultados: Si en relación a No + Algunas universidades, aplicando la siguiente fórmula:

$$Z = \frac{(p_1 - p_2)}{S_{p_1 - p_2}} - S_{p_1 - p_2} = \sqrt{\frac{p_1(1-p_1)}{n_1} + \frac{p_2(1-p_2)}{n_2}}$$

Los cálculos indican:

$$S_{p_1 - p_2} = \sqrt{\frac{0,212(1-0,212)}{81} + \frac{0,789(1-0,789)}{82}} = 0,064 \quad - Z = \frac{(0,21-0,789)}{0,064} = - 9,02$$

- El sector empresarial consultado cree que deben mejorarse en el ámbito de la formación universitaria de los Ingenieros Comerciales y Administradores de Empresas las siguientes competencias por orden de importancia: innovación, ética profesional, uso de TIC's, mejora continua, actitud, aplicación de modelos empresariales e idiomas.

7.4. Objetivo específico 4

Establecer lineamientos estratégicos que orienten a mejorar la capacidad de inserción laboral de los graduados universitarios.

Para completar el panorama sobre la inserción laboral de los Ingenieros Comerciales y Administradores de Empresas se reseñan las conclusiones del acápite 6.4 sobre la participación de las universidades a la inserción laboral, resultado de las entrevistas a los Directores de Carrera.

- La mayoría de las universidades realizan el seguimiento de sus egresados, pero no todas cuentan con información actualizada sobre su inserción laboral.
- La forma de evaluar y actualizar los diseños curriculares no es uniforme. En algunos casos se recurre a estudios de mercado o entrevistas con el sector empresarial, en otros se recurre a docentes reconocidos en la disciplina. Pero en todos los casos se demostró disposición a considerar los hallazgos de la presente investigación.
- Las opiniones de los Directores respecto de la adecuación del perfil y de las competencias de las carreras a su cargo a la demanda laboral, van desde un sí absoluto, hasta un no relativo, considerando que los currículos deben ser revisados y actualizados de manera más frecuente.

Por tanto con un nivel de confianza del 99% se puede verificar que existe una diferencia significativa en relación a las respuestas que consideran que las universidades sí les preparan y las que consideran que sólo algunas lo hacen.

- La mayoría de los entrevistados concuerda que existen dificultades en cuanto al ingreso de los graduados al campo laboral. Algunos lo atribuyen a la falta de adecuación a los requerimientos de las empresas, especialmente en lo referente al manejo de las aplicaciones digitales para la gestión y al dominio del idioma inglés que dificulta el ingreso a las empresas transnacionales.
- Las acciones concretas de las universidades para apoyar a los graduados en su inserción laboral varían desde la existencia de convenios con empresas para asegurar pasantías, la creación de bolsas de trabajo, la organización de feria de empleos o la difusión de los pedidos de personal de las empresas.

Analizadas las limitaciones a la inserción laboral según la opinión de los graduados, las conclusiones de las entrevistas a empresarios sobre la adecuación de los perfiles y competencias de los profesionales y las acciones de las universidades para atender las necesidades de información de sus egresados, se formulan en el punto siguiente los lineamientos para que las universidades mejoren la inserción de sus graduados como Ingenieros Comerciales y Administradores de empresas.

7.5. Lineamientos propuestos

- Atento a las falencias que surgen de la investigación en cuanto a las competencias que deben tener los graduados, cada universidad se deben considerar la inclusión en su currículo de las competencias requeridas por las empresas para la inserción de sus graduados. En el desarrollo de las competencias de los graduados deben considerarse también los requerimientos para la inserción laboral en el sector público.
- Para lograrlo, cada universidad debe considerar sus propias falencias, adecuar contenidos y métodos de enseñanza a las competencias requeridas y, además, establecer mecanismos para evaluar el desarrollo de competencias en los estudiantes.

- Las principales competencias sobre las cuales se debe focalizar el esfuerzo son: Capacidad para resolver problemas, Trabajo en equipo, Liderazgo, y Toma de decisiones. Además debe considerarse que dominio instrumental del idioma inglés ya que constituye un requerimiento para el acceso del Ingeniero Comercial y del Administrador de Empresas a ciertas posiciones del mercado laboral.
- Para el desarrollo de las principales competencias serán necesarias actividades específicas orientadas a la resolución de situaciones concretas mediante el análisis de casos de empresas o la presentación y evaluación de proyectos reales. Además, las metodologías de enseñanza deberán favorecer la participación y el trabajo conjunto.
- Los docentes deberán ser capacitados en los nuevos contenidos teóricos y en las metodologías apropiadas para la conducción de la enseñanza y para la evaluación del desarrollo de las capacidades en los estudiantes.
- Deben establecerse convenios que contemplen el acompañamiento a los graduados universitarios hasta lograr su inserción laboral y desarrollo profesional. De la misma forma, deben fortalecerse las actividades de vinculación universitaria en apoyo del sector empresarial mediante iniciativas que fomenten el desarrollo del conocimiento requerido por las empresas.
- El desarrollo de las competencias requeridas para la inserción laboral debe, además, complementar con prácticas en empresas para lo cual será necesario establecer convenios específicos. Será requisito que las prácticas se correspondan con el área de formación para que representen una oportunidad cierta de inserción laboral.
- El fortalecimiento de la vinculación con el sector empresarial, será fundamental además para actualizar los perfiles y competencias requeridas de los futuros graduados en los currículos; de ello dependerá su inserción laboral futura.
- Las acciones de las universidades para acompañar la inserción laboral de sus egresados, deberán estar institucionalizadas, tener presencia y continuidad en el

tiempo. Deberán estar orientadas tanto, a la búsqueda de un empleo en relación de dependencia, como al desarrollo y facilitación de emprendimientos autónomos.

7.6. Reflexión final

Evaluados los objetivos de la presente investigación, sus hallazgos permiten una reflexión profunda sobre la inserción de los egresados en Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las universidades con categorías A y B, tanto públicas como privadas ubicadas en la Provincia de Pichincha.

La reflexión debe iniciar sobre si las competencias alcanzadas por los graduados y los que actualmente se encuentran cursando las carreras objeto de este estudio, representan las necesidades no sólo del sector empresarial privado y/o público, sino de la sociedad ecuatoriana en la búsqueda del crecimiento económico y el desarrollo humano de la Nación, si los diferentes currículos ofertados están acorde al cambio de la matriz productiva y también del tejido social caracterizado por el esfuerzo mancomunado de la sociedad trabajadora, los intereses de la Nación, y por sobre todo la búsqueda de la verdad y la calidad desde los espacios académicos universitarios ecuatorianos.

La sociedad contemporánea demanda una permanente adecuación de los saberes a los cambios rápidos y múltiples, que genera la dinámica de un mundo global donde las barreras geopolíticas y del conocimiento han sido traspasadas por la volatilidad de las transformaciones tecnológicas y de las nuevas demandas sociales.

En tal sentido, la adecuación de los currículos universitarios no debe ser espasmódica sino continua y frecuente, puesto que lo que hoy es actualidad mañana será parte de la historia. El rediseño curricular debe ser una praxis común, con sentido y abordaje sinérgico donde todos los actores de la comunidad ecuatoriana sean escuchados, y resuelto en un marco de equidad y justicia.

Son las universidades el espacio para repensar el país que se quiere y que se necesita ante un mundo altamente cambiante y demandante de respuestas eficientes. El sector empresarial tanto público como privado, el gobierno, la sociedad civil organizada y la universidad deben vincularse para buscar respuestas que permitan la inserción de los mejores talentos para la sostenibilidad en el largo plazo del país.

Los hallazgos de la presente investigación invitan a la construcción de un diálogo entre todas las partes del quehacer nacional. Desde los organismos de gestión universitaria debe ser promovida la vinculación institucional hacia los espacios empresariales del país y viceversa, de modo que el esfuerzo mancomunado pueda verse y apreciarse en la mejora en la formación de profesionales capacitados para asumir la dirección y la gestión de las empresas. En el mismo sentido, deben contribuir tanto los estudiantes como los graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas.

La actuación de profesionales como los Ingenieros Comerciales y los Administradores de Empresas representa un aporte valioso para el tejido productivo nacional. Las competencias y valores alcanzados durante el desarrollo del pensum de sus estudios favorecerán la innovación, la creatividad, la solución de problemas, la satisfacción de necesidades, y el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo local.

El presente estudio corresponde a un primer acercamiento entre los perfiles requeridos y la realidad de los graduados de las universidades categorizadas A y B de la Provincia de Pichincha. Del mismo pueden derivarse nuevas líneas de investigación, por ejemplo:

- Ampliar el alcance de la investigación a todas las universidades de la provincia que ofrezcan las carreras de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas, incluyendo las demás categorías.
- Someter a la opinión crítica de los Directores de Carrera las propuestas finales para ver la factibilidad de su aplicación.

- Aplicar los lineamientos surgidos de la propuesta a un caso testigo, y verificar, luego del egreso de una cohorte, los resultados obtenidos.

Bibliografía

- Ajello, A. (2013). La motivación para aprender. *C. Pontecorvo (Coord.)*, 251-271.
- Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDES, ECUADOR. *Rev. Atenas Vol. 4 Nro. 32 (octubre - diciembre)*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>, pp. 01-15.
- ANECA. (2012). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. España: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Angulo, G. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Rev. Educ. Sup*, 41(163).
- ANUIES - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. M. d. Silva Espinoza, & J. Rodríguez Santillán, Editores.
- Auberni, S. (1995). *Aprender a trabajar y trabajar para aprender*. Barcelona: PPU.
- Banco Mundial. (17 de Mayo de 2017). *Graduarse: solo la mitad lo logra en América Latina*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2017/05/17/graduating-only-half-of-latin-american-students-manage-to-do-so>
- Barrón, C., & Rosas, M. J. (2013). *Seguimiento de Egresados de Doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Obtenido de www.amet.uady.mx/?dl_name=CONCEPCIN_BARRIN_TIRADO_JESICA_MARTINEZ_ROSAS.PDF
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre: Barcelona.

- Blaug, M. (1983). *El status empírico de la teoría del capital humano; una panorámica ligeramente desilusionada*. . Madrid: Toharia.
- BOYATZIS, R. (1982). *The Competent Manager: A model Effective*. New York.
- Braslavsky, C., & Cosse, G. (2006). Los Logros Académicos, el Futuro Laboral y la Equidad Educativa. (Unesco, Ed.) *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, ISSN 1696-4713, Vol. 4, Nº. 2, 58-83*. Recuperado el 2018
- Burgos, B., & López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Rev. educ. sup, 39(156)*.
- Campos, M. (2008). Los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas? . *Revista Fuentes, 8*.
- Carbó, H. (2001). *La docencia a la UAB*. . España: dialnet.unirioja.
- Carmona, G. (2002). El Plan Personal para la Inserción socio-laboral. *Teoría y Práctica en la empresa*. Huelva, : Universidad de Huelva y Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía.
- Castillo, H. y. (23 de Julio de 2014). Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana:
<https://manuelgross.blogspot.com/2014/06/henry-mintzberg-los-6-factores-de.html>
- CEAACES. (2019). *Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Quito.
- Cepal/OIJ. (2003). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud.
- CHARLES-PAUVERS, B. (2010). *La Compétence Entrepreneuriale: La Gestion Des Ressources Humaines Au Service Des Démarches D'accompagnement*. Le Cas Des Coopératives D'activité Et D'emploi.

- Cinterfor. (2004). *La cuestión de la empleabilidad*. . Obtenido de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/iii.htm>
- Círculo del Progreso. (2003). *Informe Infoempleo 2003: Oferta y demanda del empleo cualificado en España*. Madrid: Círculo del Progreso, BBVA.
- Collins, R. (1986). Teorías funcionalista y conflictual de la estratificación educativa. *Educación y Sociedad*, 125-148.
- Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (2013). Obtenido de Chile Valora.: <http://www.chilevalora.cl/index.php/employability>
- Consejo de universidades. (2000). *Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades: Informe anual de la Segunda Convocatoria*. . Madrid: MEC.
- Consejo Federal de Decanos de Ingeniería. (2012). *Competencias genéricas. Desarrollo de competencias en la enseñanza de la ingeniería argentina*. San Juan: Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de San Juan.
- Dolado, J., Felgueroso, F., & Jimeno, J. (2012). Your labour markets in Spain: Education, training and crowding-out. *European Economic Review*(44), 943-956.
- Echevarria, B. (2011). Orientación en la evaluación en la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias. (UOC, Ed.) *Orientación profesional*, 301-368.
- elEconomista.es. (11 de Noviembre de 2018). *España tiene la menor tasa de empleo universitario de Europa*. Obtenido de Ecoaula: <https://www.eleconomista.es/eoaula/noticias/9499917/11/18/Espana-tiene-la-menor-tasa-de-empleo-universitario-de-Europa.htm>
- Feijó, N. (2015). Seguimiento a graduados: inserción laboral yMejoramiento continuo de la escuela de Administración de empresas. *RevistaECA Sinergia*, 7, 45.
- Feijó-Cuenca, N., Moreira-Zambrano, J., & Feijó-Cuenca, T. (2015). Seguimiento a Graduados: Inserción Laboral y Mejoramiento Continuo de la Escuela de Administración de empresas. *Revista ECA Sinergia*. ISSN 1390 – 6623. FCAE. U.T.M.

- Figuera, P. (2012). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: Universidad de Barcelona (EUB).
- Freire, M., & Salcines, C. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles: La visión de los egresados. *Perfiles educativos*, 103-120.
- Freire, M., Teijeiro, M., & Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362.
- Freire, P. (2002). *Educación y cambio*. Madrid: Galerna.
- García, J., & Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad". *Revista Iberoamericana de Educación.*, 9(46).
- García, M., & Cárdenas, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana facultad de educación. *Uned educación XX*, 323-347.
- García-Blanco, M. y.-S. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior: Perspectiva:La perspectiva Latinoamericana. *Educación* , 323 - 347.
- García-Montalvo, J. (2005). *Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y empresas*. Valencia: mimeo.
- Gestión Empresarial . (24 de Julio de 2019). *Significados.com*. Obtenido de Significados.com.: <https://www.significados.com/gestion-empresarial/>
- Giroux, H. (1983). *Teorías de la Reproducción y la Resistencia en la Nueva Sociología de la Educación: Un Análisis Crítico*. Richmond: Harvard Education Review.
- Gómez, M. (2012). *El mercado de trabajo para los jóvenes universitarios recientes*. Caseros: Universidad de Tres de Febrero.
- González, & Wagenaar. (2003). *Tuning educational structures in Europe*. Bilbao: University of Deusto.
- González, J., & Wagenaar, R. (2006). *Tuning educational structures in Europe II*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Gutiérrez, I. (2012). *El observatorio laboral de profesiones de Costa Rica*, . Santiago, Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA.
- Guzmán, S. (2012). Estudio de seguimiento de egresados: Recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42), 19-31. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>
- HAN, J. (2006). The HR Competencies-HR Effectiveness Link, A Study in Taiwanese High-Tech Companies. *“Human Resource Management”*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México, D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera, R. (2012). *Visión y Misión en las Universidades Chilenas: Declaraciones que no son Compromiso*. CINDA. Santiago de Chile: Alfabetas Impresores.
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)* . Quito: Ecuador en cifras. En Línea: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/Boletin_tecnico_de_empleo_jun19.pdf.
- Jaramillo, A. (2015). Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124.
- Jarvis, P. (2012). Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society. (O. Routledge., Ed.) *Sociological perspectives: Lifelong learning and the Learning Society*, 2.
- Jiménez, A. (2012). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre la universidad y el mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-8.
- KANJNC, S. (2010). *What it Takes to Run an EU Presidency: Study of Competences in Slovenia’s Public Administration*,. Halduskultuur-Administrative Culture.
- Laparra, M., & Pérez, B. (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y Efectos en España*. Barcelona.: Obra social La Caixa, Colección Estudios Sociales.
- Latiesa, M., Núñez, J., & Martínez, R. (2012). *Políticas y sociología: ámbitos académico y laboral*. Granada: Universidad de Granada.

- León, M. (2010). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador* (1era ed.). Quito Ecuador: FLACSO.
- Lindberg, M. (2013). *Diverse routes from school, via higher education, to employment: A comparison of nine European countries*. Turku: Uniprint.
- Lizarzaburu, L., Obidio, m., & Britaldo, m. (2012). *Situación laboral y personal del Egresado de la universidad nacional de Trujillo – Perú, periodo 1995 – 1999*. Santiago, Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA.
- López, C. (2013). *El proceso de formación de las competencias creativas. Una vía para perfeccionar el proceso de formación profesional de los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Estudios*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales7/eco/formacion-de-competencias-creativas-y-profesionales>.
- Malo, H. (S/F). *Estudio Introductorio, en Pensamiento Universitario Ecuatoriano*. Banco Central. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Marx, K. (1849). *Trabajo asalariado y capital*. Bruselas: Nueva Gaceta del Rin.
- Mason, G. W. (2003). *How much does higher education enhance the employability of graduates*. Recuperado el 15 de 10 de 2018, de http://www.hefce.ac.uk/pubs/RDreports/2003/rd13_03/
- Matus, S., & Núñez, E. (2012). *Fortalecimiento de redes y vinculación Con ex alumnos de la universidad de Talca. Experiencia y propuesta de Modelo*. Santiago, Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA.
- Maya, J., & Herrera, M. (2012). Aproximación al estado del arte sobre los Estudios de desempeño de graduados de programas de educación superior,”. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(36).
- Merino, J. P. (2017). *Definición de administración de empresas*. Obtenido de Definición de administración de empresas: <https://definicion.de/administracion-de-empresas/>

- Metcalfe, J. (2005). *H E Academy*. Obtenido de http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id431_employability_and_doctoral_research_graduates_593.pdf
- Michavila, F., Martínez, J., Martín, M., García, F., & Cruz, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España 2015*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- Ministerio de Educación. (2011). *Plan director de empleabilidad universitaria*. .
- Ministerio de Educación. (2014). *Datos Básicos del Sistema de Educación*. Valencia: Ministerio de educación.
- Mintzberg, H. (1999). Safari a la estrategia. En H. Mintzberg, *Safari a la estrategia*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Morales, K. (2014). *Análisis del estudio de la empleabilidad de los graduados. Período octubre 2013 marzo 2014*. Ambato, Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
- Morueta, R., Tejada, R., & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Rev Educ Sup* , 125-56.
- Navarro, V. (2013). *Las Reformas Educativas del PP*. . Recuperado de <http://bit.ly/2kR3CDj>
- Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2018). *ECUADOR: Programa de acción 2018-2019*. Quito: En Línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_644921.pdf.
- OIT. (13 de Febrero de 2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019*. Obtenido de El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. . Madrid: Artegraf.
- Osses, M. G. (6 de Noviembre de 2015). *Pensamiento Estratégico*. Obtenido de Pensamiento Estratégico: <http://www.marianoramosmejia.com.ar/los-roles-de-los-dirigentes-segun-mintzberg/>

- Pelayo, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. eumed.net.
- Pérez, D. (2011). *Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio*. Obtenido de educaweb.com
- Pérez-Díaz, V., & Rodríguez, J. C. (2002). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Taurus, Grupo Santillana .
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Pino, M. S. (24 de Octubre de 2016). *psu.cl*. Obtenido de psu.cl: <https://psu.cl/2016/10/24/que-hace-un-ingeniero-comercial/>
- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers* 96/4 , 1047-1073.
- Ramos, M. (2017). *Las habilidades no cognitivas y la Universidad*. Blog Universidad. Obtenido de <http://www.Universidadsi.es/las-habilidades-no-cognitivas-la-Universidad/>
- Reyes, A., & Rodríguez, J. (2012). *Administración Moderna*. México: LIMUSA.
- Rodríguez, C. (2001). La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo. *Centro de Investigación en Ciencias y Desarrollo de la Educación*. Recuperado de: [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista127_S2A1ES.pdf\(127\)](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista127_S2A1ES.pdf(127)), pp.7-22.
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S., & Juez, M. (2013). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Santiago, P., Tremblay, K., Basri, E., & Arnal, E. (2012). *Strengthening ties with the labour market*. Paris: OCDE.
- Santrock, J. (2012). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. *Orientación profesional*, 301-368.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A Theory on Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 160-192.

- Spicer, D. (2017). Action learning in an MBA program. *Education+ Training*, 7-54.
- Torres , A., & Silió , E. (4 de Julio de 2019). *El 30% de los universitarios no encuentra trabajo cuatro años después de graduarse*. Obtenido de EL PAÍS - Empleo -Sociedad: https://elpais.com/sociedad/2019/07/03/actualidad/1562170185_829639.html
- Ucha, F. (Julio de 2015). *Definición ABC* . Obtenido de Definición ABC : <https://www.definicionabc.com/negocios/ingenieria-comercial.php>
- UNESCO. (2012). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París: UNESCO.
- Universidad Nacional de General Sarmiento. (2014). *Universidad Nacional de General Sarmiento*. Obtenido de http://www.ungs.edu.ar/ms_ungs/wp-content/uploads/2014/09/2-Inserci%C3%B3n-laboral-Est-y-Graduados-PP-UNGS-2014.pdf
- Universidad Nacional de Rosario. (23 de 12 de 2013). *Argentina Investiga*. Obtenido de Los jóvenes y el mercado laboral: http://argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=los_jovenes_y_el_mercado_laboral&id=1975#.VM0F92gXpIF
- Uriarte, J. M. (23 de Noviembre de 2018). *Caracteristicas.co*. Obtenido de Caracteristicas.co.: <https://www.caracteristicas.co/mercado-laboral/>
- Valencia, G. (2013). *Universidad, graduados y empleadores. Relaciones y tensiones*. Manizales: Revista de la Universidad de Manizales.
- Vega, G. (2009). *Informe de Gestión 2008-2009*. Quito : CONESUP.
- Verdesoto, L. (1998). *Apuntes para la Historia de la Universidad y de la Patria*. Quito.
- Virto, S. (2012). Tendencias del mercado laboral. *Ponencia presentada en jornada de empleo*. Bilbao.
- Willis, P. (1983). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. . Madrid: Akal.

Anexo 1. Entrevista



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Económicas
Doctorado en Ciencias de la Administración

Fecha: _____

Instrucciones: La presente entrevista tiene una finalidad estrictamente académica, por lo que mucho agradeceré su colaboración dando respuesta a las siguientes preguntas, cuya información será tratada de manera estrictamente confidencial.

Sección I: Datos generales de la Institución de Educación Superior

Nombre de la Institución de Educación Superior: _____

Sección II: Entrevista

2.1 ¿La universidad tiene estudios sobre los factores de inserción laboral y discute el tema para la creación de currículos?

.....
.....

2.2 ¿Cuáles son los principales factores para la inserción laboral en los graduados de Ingeniería Comercial/Administración de empresas?

.....
.....

2.3 ¿Cuáles considera las principales limitaciones para la inserción laboral?

.....
.....

2.4 ¿Cuáles serían las principales recomendaciones para mejorar la capacidad de inserción laboral de los estudiantes de administración de empresas

.....
.....

2.5 ¿Existen estudios o registros de la situación actual laboral de los graduados?

.....
.....
2.6 ¿Cuáles son los principales resultados de esos estudios?

.....
.....
2.7 ¿Diría usted que la carrera de Ingeniería comercial/Administración de empresas de la universidad forma profesionales con perfil y competencias adecuadas para cumplir con la demanda laboral de las empresas en el país?

.....
.....
Sección III: Convenios de Vinculación de la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de empresas

3.1 ¿Tiene convenios de vinculación con empresas para la carrera de Ingeniería Comercial/Administración de empresas?

Si _____ No _____ En trámite_____

3.2 Existe seguimiento por parte de la carrera del cumplimiento de los convenios de vinculación firmados?

Sí _____ No _____

Sección IV: Participación de las empresas en la Academia

4.1. ¿Participan las empresas en el rediseño curricular de la carrera?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es Si Por favor conteste la siguiente pregunta

4.2 ¿Cuál fue su aporte?.....

Sección V: Seguimiento a graduados

5.1 ¿Existe un plan de seguimiento de graduados?

Si _____ No _____

5.2 ¿Cuáles son los parámetros de seguimiento a graduados más relevantes que se desarrollan en su carrera?

Investigación _____ Inserción laboral _____ Formación académica _____

Otro especifique _____

¿Tendría usted otros comentarios relacionados a los factores de inserción laboral de los egresados universitarios?

.....
.....

Anexo 2. Encuesta a empresas



Encuesta No. _____

Fecha: _____

Instrucciones: La presente encuesta tiene una finalidad estrictamente académica, por lo que mucho agradeceré su colaboración dando respuesta a las siguientes preguntas, con la mayor objetividad y transparencia, cuya información será tratada de manera estrictamente confidencial. Se apreciará leer con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida.

Sección I: Datos generales

1.1 Nombre o razón social de la empresa: _____

Sección II: Clasificación empresarial

2.1 Indique el sector empresarial: Industrial _____ Comercial _____ Servicios _____

2.2 ¿Qué tipo de empresa es? Pública _____ Privada _____ Mixta _____ ONG _____

2.3 Número de empleados: 1-9 _____ 10-49 _____ 50-199 _____ >200 _____

Sección III: Nivel de empleabilidad

3.1 ¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que proceden los graduados?

Si _____ No _____

3.2 Para cargos administrativos y afines, ¿tiene preferencia por alguna institución educativa?

Escuela Politécnica Nacional _____

Pontificia Universidad Católica del Ecuador _____

Universidad Central del Ecuador _____

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE _____

Universidad Politécnica Salesiana _____

Universidad Tecnológica Indoamérica _____

Otra (indique) _____

3.3 ¿Por qué prefiere profesional de dicha institución? Señale los principales motivos:

Competencias _____ Conocimientos (Malla Curricular) _____ Experiencia _____

Vanguardia en conocimientos _____ Convenio con las universidades _____ Otras (indique) _____

Sección IV: Competencias y aptitudes en perfiles demandados

4.1 ¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional? (marque con un x en caso del factor requerido)

Competencias	Factor
Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo	
Habilidades comunicativas	
Capacidad para resolver problemas	
Creatividad	
Trabajo en equipo	
Liderazgo	
Criterio para la toma de decisiones	
Relaciones interpersonales	
Dedicación	
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros	
Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas	
Honestidad e integridad	
Pensamiento crítico	
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	
Capacidad para el aprendizaje	
Experiencia	
Trabajo bajo presión	
Conocimientos teóricos de su campo	

Sección V: Proceso de selección

5.1 Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario

Aspectos	Nada importante	Bastante importante	Muy importante	Me resulta indiferente
La carrera estudiada				
Las notas del expediente académico				
La especialización dentro de la carrera				
La reputación del centro universitario				
Los estudios de Post Grado				
La experiencia laboral previa				

Sección VI: Vanguardia en conocimientos

6.1 ¿En qué porcentaje considera que los profesionales afines a las carreras administrativas están a la vanguardia en el uso y manejo de herramientas, tecnología y software complementarios?

< 20% _____ 21 - 40% _____ 41 - 60% _____ 61 - 80% _____ 81 - 100% _____

6.2 ¿Considera que la universidad les prepara de manera adecuada en las competencias y requerimientos que necesitan los profesionales actualmente?

Si _____ No _____ Algunas Universidades _____

6.3 De acuerdo a su experiencia, ¿qué ámbitos se deberían mejorar en la formación de un profesional afines a las carreras administrativas?

Innovación _____ Conocimiento Marco Legal _____ Uso de TIC's _____

Mejora continua _____ *Expertise* _____ Actitud _____ Ética profesional _____

Idiomas _____ Aplicación de modelos empresariales _____ Conocimiento en CRM's _____

Sección VII: Experiencia

7.1 ¿Considera necesario el que sea un requisito fundamental que un potencial candidato cuente con experiencia?

Sí _____ No _____

7.2 ¿Tendría usted otros comentarios relacionados a los factores de inserción laboral de los graduados universitarios?.

Agradecemos su tiempo invertido en la presente encuesta

Anexo 3. Encuesta a graduados



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Económicas
Doctorado en Ciencias de la Administración

Encuesta No. _____

Fecha: _____

Objetivo: Conocer la situación laboral actual de los graduados de las universidades categoría A Y B

Instrucciones: La presente encuesta tiene una finalidad estrictamente académica, para una investigación de carácter doctoral, por lo que mucho agradeceré su colaboración dando respuesta a las siguientes preguntas, con la mayor objetividad y transparencia, cuya información será tratada de manera estrictamente confidencial. Se apreciará leer con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida. Por favor marque con una X la respuesta que considere correcta.

Sección I: Datos personales de los graduados

Género a. Masculino b. Femenino

Edad (años cumplidos) _____

Sección II: Situación actual del graduado

2.1 ¿Trabaja actualmente?

a. Si b. No c. Nunca he trabajado

Pasar a p10. 2.

2.2 ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial/Administración de empresas?

a. ESPE b. PUCE c. EPN d. U. Central e. UPS f. UTI

Sección III: Empleabilidad y relación con la carrera

3.1 ¿Cuál es el grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada?

a. Nada relacionado

b. Poco relacionado

c. Relacionado

d. Muy relacionado

3.2 ¿Ha buscado un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios?

a. Sí, y lo encontré b. Sí, pero no lo encontré c. No lo he buscado

Sección IV: Empleabilidad: Sobre su primer empleo

4.1 ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado?

a. Menos de 1 mes

b. De 1 a 3 meses

c. De 3 a 6 meses

d. De 6 meses a 1 año

e. Más de 1 año

Sección V: Situación laboral actual

5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?

a. Excelente

b. Buena

c. Regular

d. Mala

5.2 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?

a. Trabajo en relación de dependencia

b. Trabajo Independiente

c. Desempleado

5.3 Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado

a. 6 meses

b. 1 año

c. más de 1 año

Sección VI: Sobre la empresa

6.1 La empresa es de ámbito:

a. Público c. ONG b. Privado d. Trabajo propio

6.2 ¿Cómo clasifica a su organización?

a. Pequeña b. Mediana c. Grande

Sección VII: Nivel de satisfacción

7.1 ¿Indique cuál es su grado de satisfacción con el trabajo actual?

Desde 1, muy insatisfecho, hasta 5, muy satisfecho

Factores	1	2	3	4	5
Grado de satisfacción con el trabajo actual					

Sección VIII: Competencias

8.1 Valore las competencias y aptitudes que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo:

Siendo 1 la menor y 5 la mayor.

Competencias y aptitudes	Poseía apenas se graduó	Posee actualmente	Le permitirían crecer en su carrera
Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo			
Habilidades comunicativas			
Capacidad para resolver problemas			
Creatividad			
Trabajo en equipo			
Liderazgo			

Criterio para la toma de decisiones			
Relaciones interpersonales			
Dedicación			
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros			
Tecnológica: buen conocimiento de instrumentos como: procesador de texto, hoja de cálculo, etc.			
Honestidad e integridad			
Pensamiento crítico			
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica			
Capacidad para el aprendizaje			
Experiencia			
Trabajo bajo presión			
Conocimientos teóricos de su campo			

IX: Situación laboral: Proceso de inserción

9.1 Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

- a. Falta de Experiencia
- b. Formación académica
- c. Horario Laboral
- d. Idioma
- e. Remuneración
- f. Su condición: estado civil o con hijos

9.2 ¿Ha contribuido la universidad de donde usted egresó de alguna forma para que Ud. encuentre algún empleo?

- a. Si
-

b. No

9.3 ¿Considera que la categoría de la Universidad le favorece para un puesto de trabajo?

a. Si

b. No

9.4 ¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?

a. Si

b. No

9.5 La formación recibida en la carrera de Ingeniería comercial/Administración de Empresas es:

a. Excelente

b. Muy buena

c. Buena

d. Regular

e. Mal

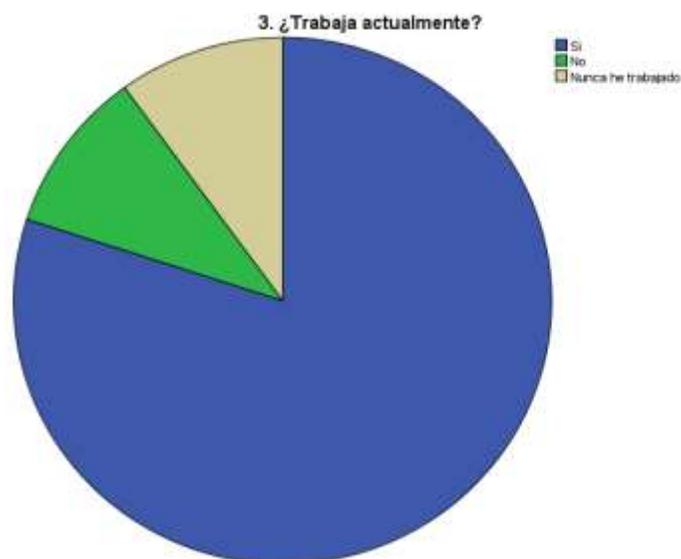
10. Otros comentarios

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Principales resultados encuesta piloto a graduados

3. ¿Trabaja actualmente?

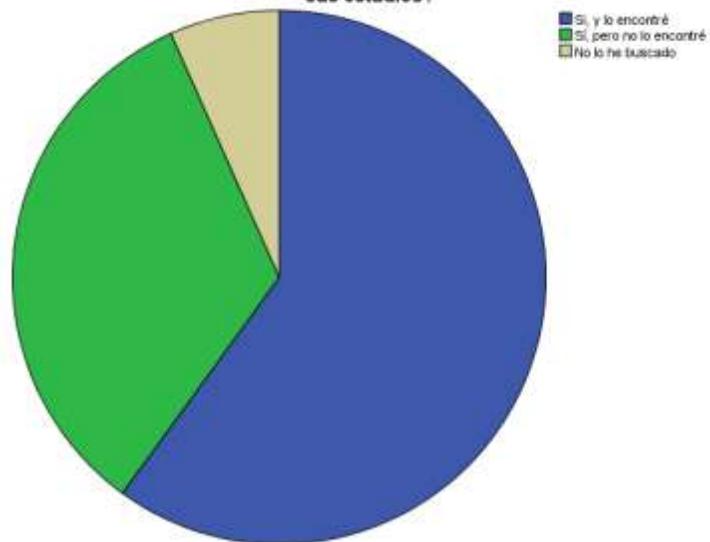
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	77,4	80,0	80,0
	No	3	9,7	10,0	90,0
	Nunca he trabajado	3	9,7	10,0	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		



6. ¿Ha buscado un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si, y lo encontré	18	58,1	60,0	60,0
	Sí, pero no lo encontré	10	32,3	33,3	93,3
	No lo he buscado	2	6,5	6,7	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

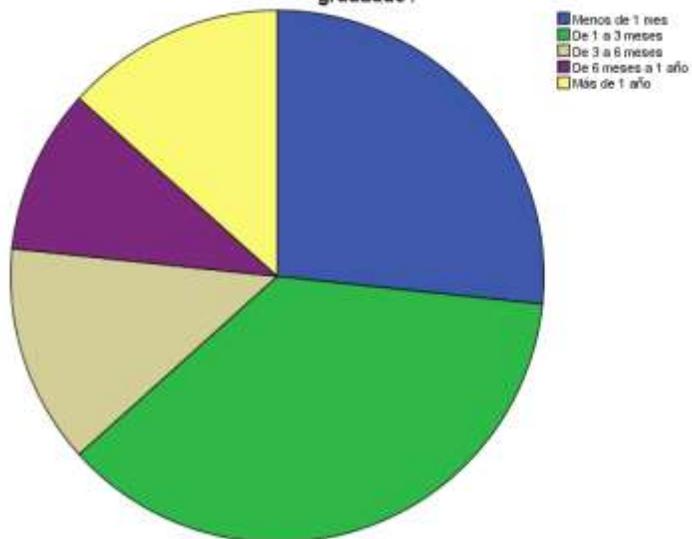
6. ¿Ha buscado un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios?



7. ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado?

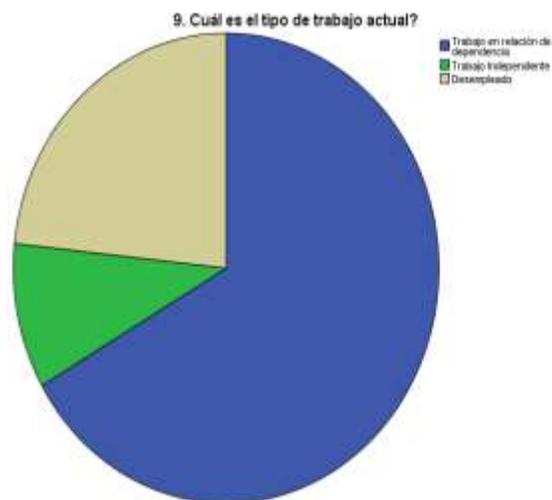
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 mes	8	25,8	26,7	26,7
	De 1 a 3 meses	11	35,5	36,7	63,3
	De 3 a 6 meses	4	12,9	13,3	76,7
	De 6 meses a 1 año	3	9,7	10,0	86,7
	Más de 1 año	4	12,9	13,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

7. ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado?



9.Cuál es el tipo de trabajo actual?

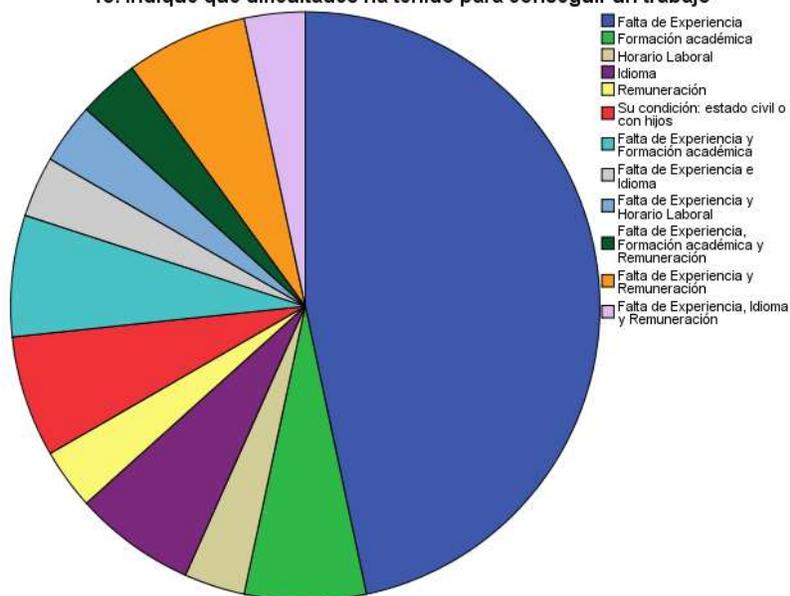
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajo en relación de dependencia	20	64,5	66,7	66,7
	Trabajo Independiente	3	9,7	10,0	76,7
	Desempleado	7	22,6	23,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		



15. Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de Experiencia	14	45,2	46,7	46,7
	Formación académica	2	6,5	6,7	53,3
	Horario Laboral	1	3,2	3,3	56,7
	Idioma	2	6,5	6,7	63,3
	Remuneración	1	3,2	3,3	66,7
	Su condición: estado civil o con hijos	2	6,5	6,7	73,3
	Falta de Experiencia y Formación académica	2	6,5	6,7	80,0
	Falta de Experiencia e Idioma	1	3,2	3,3	83,3
	Falta de Experiencia y Horario Laboral	1	3,2	3,3	86,7
	Falta de Experiencia, Formación académica y Remuneración	1	3,2	3,3	90,0
	Falta de Experiencia y Remuneración	2	6,5	6,7	96,7
	Falta de Experiencia, Idioma y Remuneración	1	3,2	3,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
	Perdidos	Sistema	1	3,2	
Total		31	100,0		

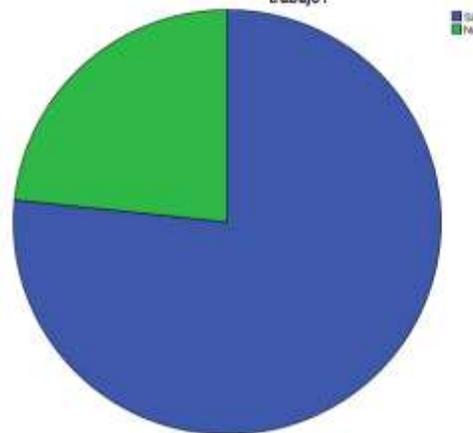
15. Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo



17. ¿Considera que la categoría de la Universidad le favorece para un puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	74,2	76,7	76,7
	No	7	22,6	23,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

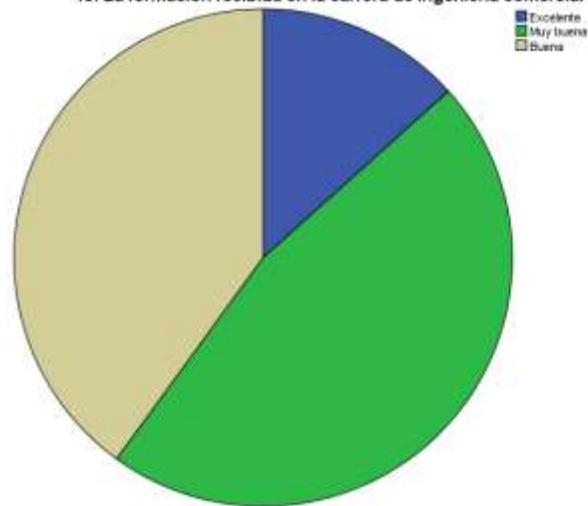
17. ¿Considera que la categoría de la Universidad le favorece para un puesto de trabajo?



19. La formación recibida en la carrera de Ingeniería comercial es:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	4	12,9	13,3	13,3
	Muy buena	14	45,2	46,7	60,0
	Buena	12	38,7	40,0	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

19. La formación recibida en la carrera de Ingeniería comercial es:

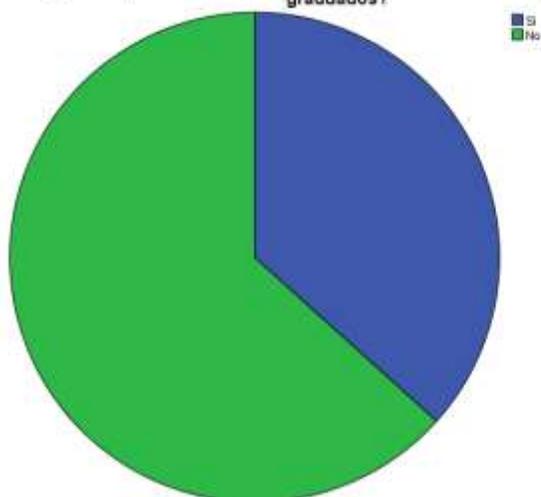


Anexo 5. Principales resultados encuesta piloto a empresas

5. 3.1 ¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	11	36,7	36,7	36,7
	No	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5. 3.1 ¿ Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

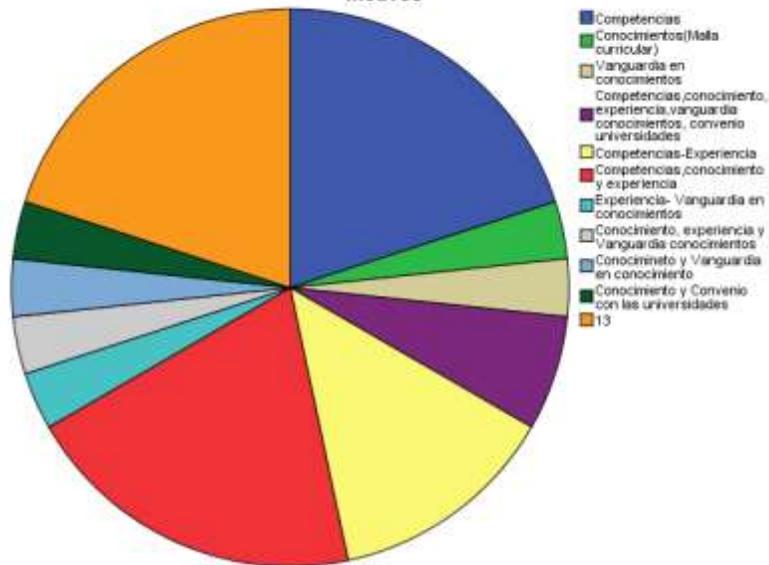


7. 3.3 ¿Por qué prefiere profesional de dicha institución? Señale los principales motivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Competencias	6	20,0	20,0	20,0
Conocimientos(Malla curricular)	1	3,3	3,3	23,3
Vanguardia en conocimientos	1	3,3	3,3	26,7
Competencias, conocimiento, experiencia, vanguardia conocimientos, convenio universidades	2	6,7	6,7	33,3
Competencias-Experiencia	4	13,3	13,3	46,7
Competencias, conocimiento y experiencia	6	20,0	20,0	66,7
Experiencia- Vanguardia en conocimientos	1	3,3	3,3	70,0

Conocimiento, experiencia y Vanguardia conocimientos	1	3,3	3,3	73,3
Conocimiento y Vanguardia en conocimiento	1	3,3	3,3	76,7
Conocimiento y Convenio con las universidades	1	3,3	3,3	80,0
13	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

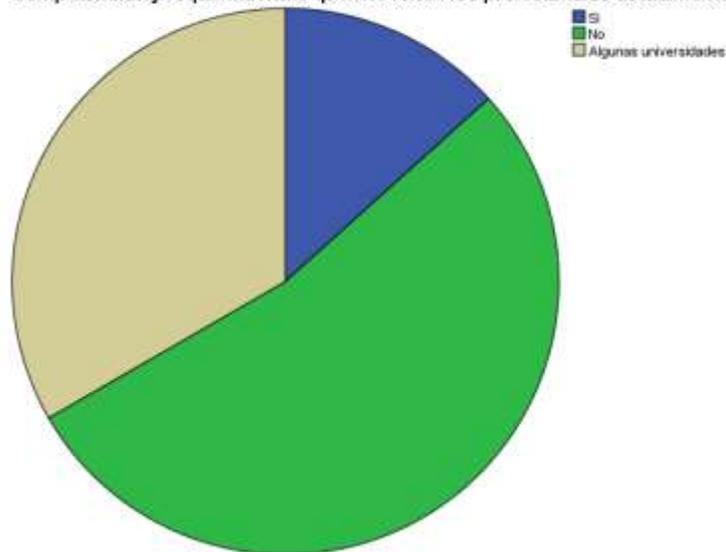
7. 3.3 ¿Por qué prefiere profesional de dicha institución? Señale los principales motivos



11. 6.2 ¿Considera que la universidad les prepara de manera adecuada en las competencias y requerimientos que necesitan los profesionales actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	13,3	13,3	13,3
	No	16	53,3	53,3	66,7
	Algunas universidades	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

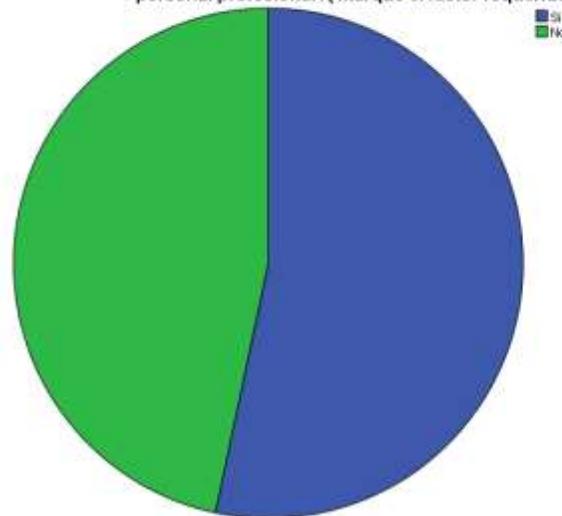
11. 6.2 ¿Considera que la universidad les prepara de manera adecuada en las competencias y requerimientos que necesitan los profesionales actualmente?



¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional?(marque el factor requerido)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	53,3	53,3	53,3
	No	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Cuáles son lo factores mas importantes que considera para la contratación de personal profesional?(marque el factor requerido)



Anexo 6. Tablas estadísticas

Anexo 6.1 Prueba Chi cuadrado: Situación laboral (Trabaja – no trabaja) vs universidad donde se graduó

Tabla cruzada preguntas: ¿Trabaja actualmente? vs ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?

Recuento

		3. 2.2 ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?						Total
		ESPE	PUCE	EPN	U. Central	UPS	UTI	
2. 2.1 ¿Trabaja actualmente?	Sí	53	52	23	24	35	9	196
	No	13	8	5	14	17	6	63
	Nunca he trabajado	3	4	0	4	4	0	15
Total		69	64	28	42	56	15	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,879 ^a	10	,077
Razón de verosimilitud	19,029	10	,040
Asociación lineal por lineal	5,522	1	,019

N de casos válidos	274		
--------------------	-----	--	--

a. 7 casillas (38,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,82.

Tabla cruzada Trabaja*3. 2.2 ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?

Recuento

		3. 2.2 ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?						Total
		ESPE	PUCE	EPN	U. Central	UPS	UTI	
Trabaja	Sí	53	52	23	24	35	9	196
	No	16	12	5	18	21	6	78
Total		69	64	28	42	56	15	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,954 ^a	5	,024
Razón de verosimilitud	12,898	5	,024
Asociación lineal por lineal	8,022	1	,005
N de casos válidos	274		

a. 1 casillas (8,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

Anexo 6.2 Análisis Chi cuadrado de la situación laboral vs universidad en la que se graduó

Tabla cruzada

Recuento

		3. 2.2 ¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?						Total
		ESPE	PUCE	EPN	U. Central	UPS	UTI	
7. 5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?	Excelente	7	11	5	3	8	4	38
	Buena	37	32	18	13	31	5	136
	Regular	13	12	4	13	10	2	54
	Mala	12	9	1	13	7	4	46
Total		69	64	28	42	56	15	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,518 ^a	15	,074
Razón de verosimilitud	23,900	15	,067
Asociación lineal por lineal	,106	1	,745
N de casos válidos	274		

a. 5 casillas (20,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,08.

Anexo 6.3 Análisis Chi cuadrado de la situación laboral vs tipo de trabajo actual

Tabla cruzada

Recuento

		8. 5.2 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?			Total
		Trabajo en relación de dependencia	Trabajo Independiente	Desempleado	
7. 5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?	Excelente	32	6	0	38
	Buena	94	37	5	136
	Regular	23	19	12	54
	Mala	5	2	39	46
Total		154	64	56	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	159,814 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	146,826	6	,000
Asociación lineal por lineal	108,889	1	,000
N de casos válidos	274		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,77.

Anexo 6.4 Análisis Chi cuadrado de la empleabilidad de acuerdo al género

Tabla cruzada Trabaja Si/No*1. 1.1 Género

Recuento

		1. 1.1 Género		Total
		Másculino	Femenino	
TrabajaSiNo	Sí	94	102	196
	No	29	49	78
Total		123	151	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,621 ^a	1	,105		
Corrección de continuidad ^b	2,203	1	,138		
Razón de verosimilitud	2,646	1	,104		
Prueba exacta de Fisher				,109	,068
Asociación lineal por lineal	2,611	1	,106		
N de casos válidos	274				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 35,01.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Anexo 6.5 Medidas de tendencia central y dispersión para las competencias percibidas por los graduados

Competencias	Tenían cuando se graduaron		Tienen actualmente		Consideran importante para crecimiento laboral	
	Media \bar{x}	Desviación estándar (σ)	Media \bar{x}	Desviación estándar (σ)	Media \bar{x}	Desviación estándar (σ)
Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo	3,13	1,174	3,87	1,075	4,06	1,230
Habilidades comunicativas	3,10	1,165	3,91	0,977	4,21	1,065
Capacidad para resolver problemas	3,07	2,355	3,78	1,032	4,21	1,088
Creatividad	3,17	1,229	3,70	1,156	4,01	1,142
Trabajo en equipo	3,35	1,203	3,79	1,124	4,18	1,083
Liderazgo	3,19	1,179	3,73	1,052	4,08	1,090
Criterio para la toma de decisiones	3,06	1,165	3,83	1,032	4,25	1,047
Relaciones interpersonales	3,28	1,297	3,76	1,109	4,07	1,036
Dedicación	3,52	1,282	4,07	2,764	4,18	1,058
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros	3,21	1,179	3,54	1,091	4,32	3,413
Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas.	3,17	1,281	3,69	1,049	4,16	1,040
Honestidad e integridad	3,78	1,288	3,98	1,137	4,27	1,065
Pensamiento crítico	3,25	1,242	3,79	1,130	4,20	1,046

Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	3,36	1,189	3,79	1,093	4,11	1,078
Capacidad para el aprendizaje	3,62	1,206	4,06	2,703	4,20	1,141
Experiencia	2,64	1,295	3,53	1,236	4,28	1,094
Trabajo bajo presión	3,07	1,349	3,68	1,248	4,07	1,262
Conocimientos teóricos de su campo	3,46	3,015	3,83	1,012	4,15	1,114
Promedio	3,25		3,80		4,17	

Anexo 6.6 Indique el sector empresarial *¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

Tabla cruzada

Recuento

		5. 3.1 ¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?		
		Si	No	Total
2. 2.1 Indique el sector empresarial	Industrial	17	28	45
	Comercial	61	94	155
	Servicios	73	110	183
Total		151	232	383

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,068 ^a	2	,967
Razón de verosimilitud	,068	2	,966
Asociación lineal por lineal	,059	1	,807
N de casos válidos	383		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 17,74.

Análisis Chi cuadrado de la consideración de que la empleabilidad depende de la universidad, de acuerdo a los estudiantes por universidad

	ESPE	PUCE	EPN	U. Central	UPS	UTI
<i>Si</i>	41%	69%	46%	31%	41%	67%
<i>No</i>	59%	31%	54%	69%	59%	33%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,654 ^a	5	,001
Razón de verosimilitud	21,051	5	,001
Asociación lineal por lineal	,493	1	,483
N de casos válidos	274		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,17.

¿Qué tipo de empresa es? *¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

Tabla cruzada

Recuento

5. 3.1 ¿ Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

Total

177

		Si	No	
3. 2.2 ¿Qué tipo de empresa es ?	Pública	10	18	28
	Privada	137	210	347
	Mixta	4	3	7
	ONG	0	1	1
Total		151	232	383

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,733 ^a	3	,630
Razón de verosimilitud	2,060	3	,560
Asociación lineal por lineal	,244	1	,621
N de casos válidos	383		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39.

¿Qué tipo de empresa es? * Para cargos administrativos y afines, ¿Tiene preferencia por alguna institución educativa?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,597 ^a	90	,323
Razón de verosimilitud	44,454	90	1,000

Asociación lineal por lineal	,221	1	,638
N de casos válidos	383		

a. 111 casillas (89,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Número de empleados * ¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que procede los graduados?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,243 ^a	3	,236
Razón de verosimilitud	4,222	3	,238
Asociación lineal por lineal	,169	1	,681
N de casos válidos	383		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 28,39.

Número de empleados * Para cargos administrativos y afines, ¿Tiene preferencia por alguna institución educativa?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	119,112 ^a	90	,022
Razón de verosimilitud	126,583	90	,007
Asociación lineal por lineal	16,435	1	,000
N de casos válidos	383		

a. 101 casillas (81,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Para cargos administrativos y afines, ¿Tiene preferencia por alguna institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EPN	25	6,5	6,5	6,5
	PUCE	23	6,0	6,0	12,5
	UCE	45	11,7	11,7	24,3
	ESPE	44	11,5	11,5	35,8
	UPS	5	1,3	1,3	37,1
	UDLH	2	,5	,5	37,6
	PUCE-ESPE-UDLA	2	,5	,5	38,1
	EPN-ESPE	17	4,4	4,4	42,6
	EPN-UCE-ESPE	15	3,9	3,9	46,5
	EPN- PUCE-UCE-ESPE	24	6,3	6,3	52,7
	EPN-PUCE-UCE-ESPE- UDLA	5	1,3	1,3	54,0

PUCE-UCE	11	2,9	2,9	56,9
PUCE-ESPE-UDLA	2	,5	,5	57,4
UCE-ESPE	18	4,7	4,7	62,1
PUCE-ESPE	6	1,6	1,6	63,7
NO HAY PREFERENCIA	107	27,9	27,9	91,6
PUCE-UCE-ESPE	10	2,6	2,6	94,3
EPN-ESPE-UPS	2	,5	,5	94,8
EPN-PUCE-UCE-ESPE- UDLH-UDLA	2	,5	,5	95,3
EPN-UCE-UPS	3	,8	,8	96,1
UTE	1	,3	,3	96,3
UCE-UTE	1	,3	,3	96,6
UTA	2	,5	,5	97,1
PUCE-UCE-ESPE-UTI	1	,3	,3	97,4
PUCE-UTI	1	,3	,3	97,7
EPN-PUCE-ESPE	4	1,0	1,0	98,7
EPN-PUCE-UCE	1	,3	,3	99,0
EPN-PUCE-UCE-UPS	1	,3	,3	99,2
PUCE-UCE-UTE-UDLA- Internacional	1	,3	,3	99,5
PUCE-USF	1	,3	,3	99,7
33	1	,3	,3	100,0
Total	383	100,0	100,0	

Indique el sector empresarial * Para cargos administrativos y

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,288 ^a	60	,684
Razón de verosimilitud	63,590	60	,351
Asociación lineal por lineal	,002	1	,967
N de casos válidos	383		

a. 71 casillas (76,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Situación laboral bajo la percepción del estudiante y tipo de empresa en la que trabaja

Tabla cruzada

Recuento

		10. 6.1 La empresa es de ámbito				Total
		Público	Privado	ONG	Trabajo propio	
7. 5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?	Excelente	10	22	2	4	38
	Buena	36	78	7	15	136
	Regular	9	31	4	10	54
	Mala	17	17	4	8	46
Total		72	148	17	37	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,148 ^a	9	,339
Razón de verosimilitud	10,382	9	,320
Asociación lineal por lineal	,906	1	,341
N de casos válidos	274		

a. 3 casillas (18,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,36.

La situación laboral percibida por los trabajadores (graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas) no depende del tipo de empresa en la cual trabaja, el análisis chi cuadrado muestra un valor p muy grande.

Tabla cruzada

Recuento

		4. 3.1 ¿Cuál es el grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada?				Total
		Nada relacionado	Poco relacionado	Relacionado	Muy relacionado	
7. 5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?	Excelente	0	4	16	18	38
	Buena	8	49	60	19	136
	Regular	8	24	20	2	54
	Mala	15	14	12	5	46
Total		31	91	108	44	274

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,694 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	63,050	9	,000
Asociación lineal por lineal	41,085	1	,000
N de casos válidos	274		

a. 1 casillas (6,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,30.

Anexo 7: Resultados del análisis cualitativo apoyado en el software Atlas ti

En esta investigación se logro realizar un análisis cualitativo a través de la herramienta de software Atlast ti, mediante el cual se obtuvieron las siguientes categorías: factores adversos, perspectiva del egresado, competencias profesionales, visión empresarial y rediseño curricular y sus respectivas subcategorías, permitido esto alcanzar una visión mas detallada y clara de la inseción laboral de los Graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categoría “A Y B” de la Provincia de Pichincha en el Ecuador, identificando las distintas perspectivas de los involucrados, los elementos a mejorar o considerar desde las universidades, así como los requerimientos empresariales y las correspondientes políticas institucionales destacandose los principales aspectos y su relevancia en la investigación

Categorías y Sub Categorías obtenidas del Atlas ti

Categorías	Sub Categorías
Factores adversos	Desarticulación Herramientas Tecnológicas Idioma Extranjero Política Institucional Situación País
Perspectiva del egresado	Consideración de situación laboral Criterio organizacional Retribución salarial Valoración de su formación
Competencias Profesionales	Comunicativas Destreza tecnológica Dominio de otro idioma Experiencia práctica Toma de decisiones
Visión empresarial	Experiencia Formación académica Perfil Laboral Valores

Rediseño curricular	Consejos consultivos Estudios de mercado Pasantías Perfil del egresado Responsables
---------------------	---

Fuente: elaboración propia

En la categoría Perspectiva del egresado se evidencia en ciertas instituciones una débil formación académica motivada a que no se ajusta del todo a los requerimientos del mercado laboral, obligando a sus egresados a complementar su formación académica con cursos extracurriculares. Notándose claramente elementos a mejorar para permitirles alcanzar mayores destrezas y ventajas en lo laboral considerando los requerimientos laborales actuales.



Figura N° 1 Categoría Perspectiva del egresado

Por otra parte, la situación laboral no es para todos la esperada, sin embargo, existe muchos casos en los que los egresados se encuentran conformes con el puesto de trabajo obtenido, a pesar de que la correspondiente retribución salarial suele estar por debajo de lo esperado, aunque existe claridad en cuanto a que el pago es proporcionalmente correspondiente a la experiencia, igualmente, se presentan casos en los que son subempleados o desempeñan funciones menores para las que fueron preparados en su carrera.

En este ámbito, se aprecia por parte de los egresados en cuanto al criterio organizacional que las empresas privadas ofrecen mayores puestos de trabajo que las empresas públicas o que las ONG, etc. Y en cuanto a la estabilidad que se presenta depende de sus requerimientos puntuales, pero por lo general son contratos de tiempo indefinido.

En la categoría Factores adversos que enfrenta el egresado se tiene que en algunas instituciones existe débil vinculación con el sector empresarial lo que dificulta que la formación profesional se oriente totalmente al mercado laboral, debido al desconocimiento de requerimientos puntuales en esta materia, y como consecuencia el egresado debe buscar por otros medios para complementar su formación a fin de estar a la altura de las necesidades laborales, por consiguiente, la valoración de su formación en algunos casos es incompleta o algo deficiente.

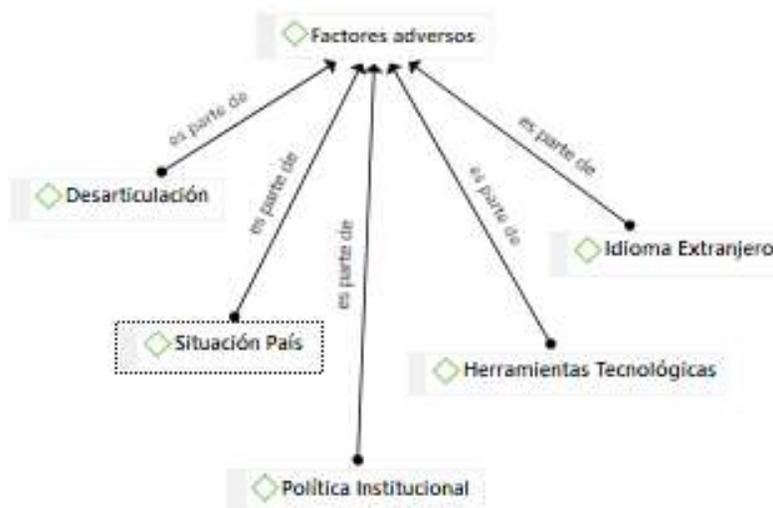


Figura N° 2 Categoría Factores adversos

Por otra parte, la situación laboral se considera en recesión motivado a la crisis económica que presenta el país, por lo tanto, la oferta laboral ha disminuido. En este orden de ideas, en cuanto a las políticas institucionales, se considera necesario que las universidades se empleen estrategias para conocer los requerimientos laborales actuales; evidenciándose en ciertos casos una fuerte carencia de políticas dirigidas al empleo de sus egresados en las instituciones universitarias, más allá de algunas ferias de empleo y las pasantías.

Así mismo, existen aspectos tecnológicos que deben ser rápidamente asumidos por las universidades de forma tal que se le permita al egresado obtener una formación apoyada en las Tics, y en diferentes herramientas tecnológicas empleadas en el campo laboral. De igual forma es necesario que la institución fomente el verdadero aprendizaje del idioma inglés tan necesario para el mercado laboral.

En relación a la categoría competencias profesionales, el sector empresarial asume como requeridas a un conjunto de habilidades entre las que se destacan las habilidades comunicativas tanto verbal como escrita para el mejor cumplimiento de las metas laborales, en este sentido las universidades deben reforzar este aspecto. En cuando a la toma de decisiones se expresa que de

ella puede depender el éxito o fracaso de la organización, por lo tanto es deseable profesionales con habilidades en la toma de decisiones las cuales pueden ser desarrolladas a lo largo de la carrera profesional con el ensayo de experiencias reales del campo laboral por ejemplo.



Figura N° 3 Competencias profesionales

En este ámbito, también mencionan los entrevistados por parte del sector laboral que es indispensable que el egresado posea experiencia profesional, para facilitar el desarrollo del trabajo, sin embargo, existe claridad en que los recién titulados carecen de experiencia laboral pero pueden manejar su procedimientos prácticos y haber desarrollado una experiencia práctica en el área que los ayude a desenvolverse en el ámbito laboral, es decir, se hace necesario que el profesional no solo tenga el conocimiento de las cosas sino que también tenga la experiencia de cómo hacerlas para que sea mejor su desempeño; por lo tanto, es preciso que las universidades se enfoquen en las pasantías de los futuros profesionales para que adquieran experiencia en el ambiente laboral.

Adicionalmente, son especialmente requeridas las destrezas tecnológicas para el desarrollo de las tareas, ya que en la actualidad sino todos pero si la mayoría de los procesos se ejecutan de forma automatizada a través del computador, por consiguiente, un profesional que no posea estas destrezas debería hacer la capacitación correspondiente ya que verdaderamente las habilidades tecnológicas en esta era de la información son indispensables y puede determinar la elegibilidad o no de un empleado.

Por otra parte, aunque no todas las organizaciones requieren de empleados bilingües igualmente se valorada muchísimo esta habilidad; sin embargo, existen organizaciones para las que es un requisito obligatorio ya que de lo contrario el profesional no sería útil para las tareas que debe enfrentar.

En relación a la categoría visión empresarial del sector laboral para la contratación de los egresados universitarios se obtuvo como factores determinantes en la contratación en primer lugar la experiencia práctica en el desarrollo de los procesos que pueda poseer el egresado, tal como expresan que aunque la teoría es importante para el trabajo la práctica lo es aún más. Por lo tanto, se valoran los conocimientos prácticos que posea el profesional ya que le permiten mejorar el desempeño en la empresa de forma rápida y eficiente.

Así mismo, para el sector empresarial es indispensable contar con un personal que posea valores, es decir, que sea honesto, íntegro, ético, respetuoso, leal, etc., lo cual favorecerá las relaciones laborales y el buen desempeño del trabajo. En cuanto a la descripción de un perfil laboral deseado debe incluir además la facilidad de aprendizaje y adaptación a las nuevas tendencias que emergen en el área profesional; fuertes habilidades de innovación en su área profesional para que se puedan incluir siempre nuevas y mejores estrategias y procedimientos; y también capacidad de liderazgo; estos serían los aspectos más importantes a considerar en un emplead.

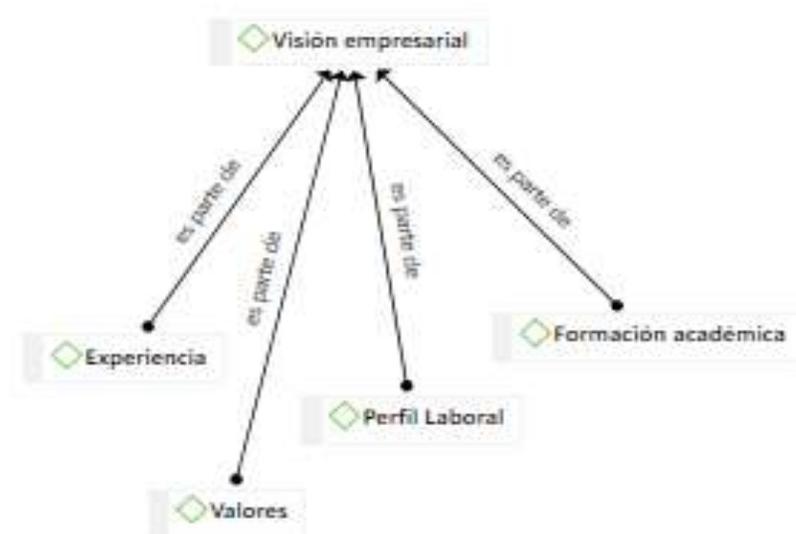


Figura N° 4 Categoría Visión empresarial

Finalmente, desde el punto de vista del sector empresarial se consideran valiosos los conocimientos y formación del personal en relación a los estudios de postgrado, cursos y certificaciones que perfilen su desempeño hacia un área específica de conocimiento especializado; así como los conocimientos en CRMs muy utilizados en la actualidad.

Y como última categoría de acuerdo al análisis de la información suministrada por los Directores de Carrera se presenta el Rediseño Curricular estableciéndose como el factor de mayor relevancia en el ámbito académico para el ajuste y actualización de los contenidos impartidos en la institución universitaria en función del mercado laboral, para lo cual se realizan consejos consultivos tanto con estudiantes pasantes como con profesores para conocer los requerimientos actuales del mercado laboral, las últimas tendencias que se presentan en el área académica y su relación con el ámbito laboral, etc. Por otra parte, se incluyen también los estudios de mercado realizados que ofrecen conocimientos estratégicos acerca de la inserción laboral y la percepción que se tiene de sus egresados.



Figura N° 5 Rediseño curricular

Adicionalmente, se realiza una indagación al sector empresarial a través de las correspondientes pasantías estudiantiles; y con todo este conglomerado de información se analiza y discute en varios niveles de la institución hasta alcanzar las propuestas necesarias en el rediseño curricular.

De esta forma, se logra tener una visión más completa del mercado laboral y sus requerimientos para finalmente realizar también los ajustes necesarios en cuanto al perfil del egresado, cabe destacar que este proceso de rediseño se encuentra bajo la responsabilidad de la institución y sus profesores con la colaboración de estudiantes y empresarios.

Reporte de codificación arrojado por el software Atlas ti

Informe de códigos

Todos los (28) códigos

○ Competencias profesionales

0 Grupos

0 Citas

5 Códigos:

◀ es parte de ○ **Comunicativas**

3 Citas:

4:1 Se requiere de un personal con buenas habilidades comunicativas para l..... (0:126) - D 4: empresarios / 4:2 Es conveniente siempre un buen comunicador que represente a la empresa..... (129:256) - D 4: empresarios / 4:3 Es fundamental que el profesional que labore con nosotros posea una ex..... (259:489) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Toma de decisiones**

3 Citas:

4:4 En toda organización es muy importante la toma de decisiones, ya que d..... (492:696) - D 4: empresarios / 4:5 Siempre es bueno contar con un empleado con facilidad de discernir cuál..... (697:820) - D 4: empresarios / 4:6 Pienso que en las universidades se deben plantear juegos de roles con..... (821:1048) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Experiencia práctica**

3 Citas:

4:7 Se valora mucho la experiencia que posea el profesional, nos facilita..... (1053:1349) - D 4: empresarios / 4:8 Es necesario que no solo tenga el conocimiento de las cosas sino que t..... (1352:1497) - D 4: empresarios / 4:9 Es preciso que las universidades se enfoquen en las pasantías de los f..... (1500:1645) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Destreza tecnológica**

3 Citas:

4:10 Las destrezas tecnológicas son muy necesarias para el desempeño de las..... (1648:1813) - D 4: empresarios / 4:11 Todo está automatizado hoy en día, así que el empleado debe tener los..... (1816:1965) - D 4: empresarios / 4:12 Realmente las habilidades tecnológicas en esta era de la información s..... (1968:2109) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Dominio de otro idioma**

3 Citas:

4:13 Aunque nosotros no requerimos de empleados bilingües siempre es valora..... (2114:2240) -
D 4: empresarios / 4:14 Para cargos administrativos en la empresa es obligatorio que el profes.....
(2243:2431) - D 4: empresarios / 4:15 Realmente si un profesional tiene dominio del idioma inglés
no es de m..... (2432:2651) - D 4: empresarios

○ **Comunicativas**

1 Grupos:

Competencias Profesionales

3 Citas:

4:1 Se requiere de un personal con buenas habilidades comunicativas para l..... (0:126)
- D 4: empresarios

Se requiere de un personal con buenas habilidades comunicativas para la recepción y transmisión
de tareas y procesos a realizar

4:2 Es conveniente siempre un buen comunicador que represente a la empresa.....
(129:256) - D 4: empresarios

Es conveniente siempre un buen comunicador que represente a la empresa y ofrezca una
excelente atención a clientes y proveedores

4:3 Es fundamental que el profesional que labore con nosotros posea una ex.....
(259:489) - D 4: empresarios

Es fundamental que el profesional que labore con nosotros posea una excelente comunicación
tanto verbal como escrita para el mejor cumplimiento de las metas laborales, en este sentido las
universidades deben reforzar este aspecto.

1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Competencias profesionales**

0 Citas

○ **Consejos consultivos**

1 Grupos:

Rediseño curricular

2 Citas:

**1:3 Si también tenemos cada año consejo consultivo la participación de emp.....
(8207:8284) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

Si también tenemos cada año consejo consultivo la participación de empresarios

**1:4 en estas reuniones con consejos consultivos de las necesidades reales.....
(8382:8514) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

en estas reuniones con consejos consultivos de las necesidades reales de mercado porque eso nos va a permitir tener inserción laboral

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Rediseño curricular**

0 Citas

○ **Consideración de situación laboral**

1 Grupos:

Perspectiva del egresado

3 Citas:

**3:19 Mi situación laboral es pésima porque actualmente estoy desempleado, e.....
(3372:3537) - D 3: egresados**

Mi situación laboral es pésima porque actualmente estoy desempleado, en cuanto a mi último trabajo considero que era regular ya que no obtenía el salario que aspiraba

**3:20 En cuanto a mi trabajo está totalmente acorde con mi carrera afortunad.....
(3540:3648) - D 3: egresados**

En cuanto a mi trabajo está totalmente acorde con mi carrera afortunadamente, pues desempeño lo que estudie.

**3:21 Bueno siento que mi trabajo se relaciona de forma parcial con mi profe.....
(3649:3873) - D 3: egresados**

Bueno siento que mi trabajo se relaciona de forma parcial con mi profesión ya que no aquí no me requieren que realice procedimientos administrativos para lo que fui preparada, mi cargo es más como una secretaria o asistente.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Perspectiva del egresado**

0 Citas

○ **Criterio organizacional**

1 Grupos:

Perspectiva del egresado

3 Citas:

3:23 Considero que las empresas privadas actualmente ofrecen mayores puesto..... (4407:4669) - D 3: egresados

Considero que las empresas privadas actualmente ofrecen mayores puestos de trabajo que las empresas públicas o que las ONG, etc. En cuanto a la estabilidad que ofrecen depende de sus requerimientos puntuales, pero por lo general son contratos de tiempo indefinido

3:24 Es evidente el colapso gubernamental por lo que las plazas de trabajo..... (4672:4919) - D 3: egresados

Es evidente el colapso gubernamental por lo que las plazas de trabajo por lo general provienen de las empresas privadas que establecen un tipo de contrato laboral de acuerdo a sus necesidades independientemente de las expectativas del profesional.

3:25 Los puestos de trabajo considero que mayormente son ofrecidos por empr..... (4920:5233) - D 3: egresados

Los puestos de trabajo considero que mayormente son ofrecidos por empresas privadas pequeñas donde el empleado no tiene posibilidades de ascender laboralmente, más bien sus requerimientos de desempeño siempre son los mismos como si no existiesen avances en su desempeño, o emprendimientos propios del profesional.

1 Códigos:

es parte de ► **Perspectiva del egresado**

0 Citas

Desarticulación

1 Grupos:

Factores adversos

3 Citas:

3:1 Existe desarticulación entre lo que requiere la empresa y la formación..... (0:166) - D 3: egresados

Existe desarticulación entre lo que requiere la empresa y la formación profesional que nos ofrecen ya que no es del todo la requerida actualmente por el sector laboral

3:2 Se nota falta de vinculación entre la Universidad y la empresa para co..... (169:269) - D 3: egresados

Se nota falta de vinculación entre la Universidad y la empresa para conocer sus necesidades puntuales

3:3 Es evidente que algo está fallando en la relación empresa universidad..... (272:442)
- D 3: egresados

Es evidente que algo está fallando en la relación empresa universidad ya que existen requerimientos básicos que no se están enseñando para el éxito del desempeño laboral.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Factores adversos**

0 Citas

○ **Destreza tecnológica**

1 Grupos:

Competencias Profesionales

3 Citas:

4:10 Las destrezas tecnológicas son muy necesarias para el desempeño de las..... (1648:1813) - D 4: empresarios

Las destrezas tecnológicas son muy necesarias para el desempeño de las tareas, un profesional que no tenga los conocimientos necesarios debería hacer una capacitación

4:11 Todo está automatizado hoy en día, así que el empleado debe tener los..... (1816:1965) - D 4: empresarios

Todo está automatizado hoy en día, así que el empleado debe tener los conocimientos necesarios para enfrentarse a sus labores utilizando la tecnología

4:12 Realmente las habilidades tecnológicas en esta era de la información s..... (1968:2109) - D 4: empresarios

Realmente las habilidades tecnológicas en esta era de la información son indispensables y puede determinar la elegibilidad de un empleado o no

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Competencias profesionales**

0 Citas

○ **Dominio de otro idioma**

1 Grupos:

3 Citas:

**4:13 Aunque nosotros no requerimos de empleados bilingües siempre es valorada.....
(2114:2240) - D 4: empresarios**

Aunque nosotros no requerimos de empleados bilingües siempre es valorada su habilidad para cualquier cosa que se pueda requerir

**4:14 Para cargos administrativos en la empresa es obligatorio que el profes.....
(2243:2431) - D 4: empresarios**

Para cargos administrativos en la empresa es obligatorio que el profesional tenga una habilidad comprobada en el idioma inglés, de lo contrario no es útil para las tareas que se requieren.

**4:15 Realmente si un profesional tiene dominio del idioma inglés no es de m.....
(2432:2651) - D 4: empresarios**

Realmente si un profesional tiene dominio del idioma inglés no es de mayor provecho que uno que no posea ese dominio, al menos técnico, ya que no sería una habilidad requerida en la cotidianidad pero si de forma eventual

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Competencias profesionales**

0 Citas

○ Estudios de mercado

1 Grupos:

Rediseño curricular

2 Citas:

**1:5 Si los estudios se hace cada cinco años aproximadamente y justamente h.....
(7931:8101) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

Si los estudios se hace cada cinco años aproximadamente y justamente han coincidido con todo lo que es los rediseños de carreras entonces tenemos los estudios de mercados

**1:6 nos basamos en las encuestas o en los estudios de mercado (8311:8367) - D 1:
ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

nos basamos en las encuestas o en los estudios de mercado

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Rediseño curricular**

0 Citas

○ Experiencia

1 Grupos:

Visión empresarial

3 Citas:

**4:16 Es cierto que la teoría es importante pero la práctica lo es aún más,..... (2656:2873)
- D 4: empresarios**

Es cierto que la teoría es importante pero la práctica lo es aún más, no quiero decir que no deba existir la teoría sino que la enseñanza no está completa si no se ejecuta de forma práctica los conocimientos adquiridos

**4:17 Valoramos los conocimientos prácticos que posea el profesional ya que.....
(2876:3142) - D 4: empresarios**

Valoramos los conocimientos prácticos que posea el profesional ya que nos ayudan a mejorar el desempeño de la empresa de forma rápida y eficiente, de lo contrario hay que determinar la mejor manera de desarrollar las actividades a través del ensayo y error de éstas.

**4:18 Una buena experiencia siempre es bien recibida, sin embargo, pueden ha.....
(3143:3542) - D 4: empresarios**

Una buena experiencia siempre es bien recibida, sin embargo, pueden haber experiencias que no son del todo apropiadas para nuestra organización, tenemos nuestra manera de hacer las cosas, aunque estamos abiertos a experiencias que nos enriquezcan por lo tanto aunque el profesional no haya tenido experiencia laboral como tal, es indispensable el manejo y práctica de ciertos procedimientos básicos.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Visión empresarial**

0 Citas

○ Experiencia práctica

1 Grupos:

Competencias Profesionales

3 Citas:

**4:7 Se valora mucho la experiencia que posea el profesional, nos facilita..... (1053:1349)
- D 4: empresarios**

Se valora mucho la experiencia que posee el profesional, nos facilita el desarrollo del trabajo y le permite desempeñarse de forma óptima, claro que los recién titulados carecen de experiencia laboral pero pueden manejar procedimientos prácticos que los ayuden a desenvolverse en el ámbito laboral

**4:8 Es necesario que no solo tenga el conocimiento de las cosas sino que t.....
(1352:1497) - D 4: empresarios**

Es necesario que no solo tenga el conocimiento de las cosas sino que también tenga la experiencia de cómo hacerlas para que sea mejor su desempeño

**4:9 Es preciso que las universidades se enfoquen en las pasantías de los f.....
(1500:1645) - D 4: empresarios**

Es preciso que las universidades se enfoquen en las pasantías de los futuros profesionales para que adquieran experiencia en el ambiente laboral.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Competencias profesionales**

0 Citas

○ **Factores adversos**

0 Grupos

0 Citas

5 Códigos:

◀ es parte de ○ **Desarticulación**

3 Citas:

3:1 Existe desarticulación entre lo que requiere la empresa y la formación..... (0:166) - D 3: egresados / 3:2 Se nota falta de vinculación entre la Universidad y la empresa para co..... (169:269) - D 3: egresados / 3:3 Es evidente que algo está fallando en la relación empresa universidad..... (272:442) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Situación País**

3 Citas:

3:4 Se percibe en el país una fuerte recesión económica lo que supongo ha..... (445:568) - D 3: egresados / 3:5 Actualmente el país a traviesa una crisis que a mi juicio ha afectado..... (569:712) - D 3: egresados / 3:6 Considero que el mercado laboral ha mermado debido a la existencia en..... (715:905) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Política Institucional**

3 Citas:

3:7 Creo que es necesario que en las universidades se empleen estrategias..... (910:1029) - D 3: egresados / 3:8 Me parece que las instituciones universitarias carecen de convenios co..... (1032:1160) - D 3: egresados / 3:9 Existe una total falta de políticas dirigidas al empleo de sus egresad..... (1161:1308) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Herramientas Tecnológicas**

3 Citas:

3:10 No es posible que la universidad se encuentre atrasa en aspectos básic..... (1313:1516) - D 3: egresados / 3:11 En cualquier plaza laboral nos van a exigir desarrollar procedimientos..... (1520:1710) - D 3: egresados / 3:12 Aunque no todos los docentes conocen o manejan las aplicaciones admini..... (1713:2070) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Idioma Extranjero**

3 Citas:

3:13 En algunas plazas laborales se requiere buen dominio del idioma inglés..... (2075:2219) - D 3: egresados / 3:14 Aunque no en todos los casos, peo si en la mayoría de ellos las empres..... (2222:2417) - D 3: egresados / 3:15 Una ventaja para el campo laboral la representa el conocimiento de un..... (2420:2594) - D 3: egresados

○ **Formación académica**

1 Grupos:

Visión empresarial

3 Citas:

4:25 Del empleado se espera que posea conocimientos en CRMs, y posea una fo..... (4493:4621) - D 4: empresarios

Del empleado se espera que posea conocimientos en CRMs, y posea una formación acorde a las funciones a desempeñar en la empresa.

4:26 Es necesario que el profesional incluya estudios de postgrado que perf..... (4622:4765) - D 4: empresarios

Es necesario que el profesional incluya estudios de postgrado que perfilen su desempeño hacia un área específica de conocimiento especializado.

4:27 Los cursos y certificaciones son muy valoradas porque aportan conocimi..... (4766:4903) - D 4: empresarios

Los cursos y certificaciones son muy valoradas porque aportan conocimientos específicos y útiles en el desempeño de la actividad laboral.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Visión empresarial**

0 Citas

○ Herramientas Tecnológicas

1 Grupos:

Factores adversos

3 Citas:

3:10 No es posible que la universidad se encuentre atrasa en aspectos básic..... (1313:1516) - D 3: egresados

No es posible que la universidad se encuentre atrasa en aspectos básicos para la carrera cuando ahora todo se hace a través de herramientas tecnológicas, esto es un elemento importante en el ámbito labora

3:11 En cualquier plaza laboral nos van a exigir desarrollar procedimientos..... (1520:1710) - D 3: egresados

En cualquier plaza laboral nos van a exigir desarrollar procedimientos apoyados en softwares y aplicaciones tecnológicas que facilitan el trabajo y eso se debe fortalecer en las universidades

3:12 Aunque no todos los docentes conocen o manejan las aplicaciones admini..... (1713:2070) - D 3: egresados

Aunque no todos los docentes conocen o manejan las aplicaciones administrativas que se emplean en el ámbito laboral es necesario que se transmita el conocimiento de forma adecuada para el posterior desempeño laboral del egresado, y que se realicen jornadas de actualización tecnológica en la carrera donde vengan expertos tanto nacionales como internacionales

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Factores adversos**

0 Citas

○ Idioma Extranjero

1 Grupos:

Factores adversos

3 Citas:

**3:13 En algunas plazas laborales se requiere buen dominio del idioma inglés.....
(2075:2219) - D 3: egresados**

En algunas plazas laborales se requiere buen dominio del idioma inglés eso nos limita a muchos para acceder a un empleo u obtener un mejor empleo

**3:14 Aunque no en todos los casos, pero si en la mayoría de ellos las empresas.....
(2222:2417) - D 3: egresados**

Aunque no en todos los casos, pero si en la mayoría de ellos las empresas buscan personal con habilidades en el inglés sin embargo en las universidades no se obtiene el dominio necesario del idioma

**3:15 Una ventaja para el campo laboral la representa el conocimiento de un.....
(2420:2594) - D 3: egresados**

Una ventaja para el campo laboral la representa el conocimiento de un segundo lenguaje, esto es visto como una capacidad deseable, que abre las fronteras en el mercado laboral

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Factores adversos**

0 Citas

○ **Pasantías**

1 Grupos:

Rediseño curricular

3 Citas:

1:7 se recaba información a través de las pasantías (1567:1613) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

se recaba información a través de las pasantías

**1:8 Por el momento muy difícil la inserción en el campo laboral de los gr..... (5382:5917)
- D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

Por el momento muy difícil la inserción en el campo laboral de los graduados los requerimientos básicamente, con la apertura de que se da en las pasantías en las empresas públicas y privadas a través de convenios o simplemente necesitan pasantes si insertan de una manera que se cancelen un sueldo básico y afiliado al IESS y de esta manera no se está ejecutando, la misma competencia hace que existe que los graduados tengan limitaciones y exista realmente hay una desocupación bastante importante de graduados en esta carrera.

**1:9 hay estudiantes que al hacer pasantías, logran quedarse y ser debidamente.....
(6664:6748) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

hay estudiantes que al hacer pasantías, logran quedarse y ser debidamente contratadas

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Rediseño curricular**

0 Citas

○ Perfil del egresado

1 Grupos:

Rediseño curricular

1 Citas:

**1:2 Con la oferta rediseñada se ha tratado de cubrir las exigencias de las.....
(16519:16759) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE**

Con la oferta rediseñada se ha tratado de cubrir las exigencias de las empresas en los que corresponde al perfil y competencias más sin embargo siempre se requiere de cambios en el currículo y actualizaciones de metodologías – competencias.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Rediseño curricular**

0 Citas

○ Perfil Laboral

1 Grupos:

Visión empresarial

3 Citas:

**4:22 Para las funciones profesionales se debe contar con facilidad de apren.....
(4038:4185) - D 4: empresarios**

Para las funciones profesionales se debe contar con facilidad de aprendizaje y adaptación a las nuevas tendencias que emergen en el área profesional

**4:23 Es preciso que el profesional posea fuerte habilidades de innovación e.....
(4188:4360) - D 4: empresarios**

Es preciso que el profesional posea fuerte habilidades de innovación en su área profesional para que se puedan incluir siempre nuevas y mejores estrategias y procedimientos.

**4:24 Se requiere un profesional con capacidad de liderazgo que pueda dirigi.....
(4363:4490) - D 4: empresarios**

Se requiere un profesional con capacidad de liderazgo que pueda dirigir el personal a cargo, motivarlo y supervisar su trabajo.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Visión empresarial**

0 Citas

○ **Perspectiva del egresado**

0 Grupos

0 Citas

4 Códigos:

◀ es parte de ○ **Valoración de su formación**

3 Citas:

3:16 Considero que la formación académica no se ajusta del todo a los requere..... (2599:2798) - D 3: egresados / 3:17 Pienso que fue importante obtener una titulación universitaria, y aunq..... (2801:3050) - D 3: egresados / 3:18 En cuanto a mi formación académica, se dictó el pensum en su totalidad..... (3051:3369) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Consideración de situación laboral**

3 Citas:

3:19 Mi situación laboral es pésima porque actualmente estoy desempleado, e..... (3372:3537) - D 3: egresados / 3:20 En cuanto a mi trabajo está totalmente acorde con mi carrera afortunad..... (3540:3648) - D 3: egresados / 3:21 Bueno siento que mi trabajo se relaciona de forma parcial con mi profe..... (3649:3873) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Retribución salarial**

1 Citas:

3:22 Realmente el pago por mi trabajo es mucho menor al esperado pero bueno..... (3876:3999) - D 3: egresados

◀ es parte de ○ **Criterio organizacional**

3 Citas:

3:23 Considero que las empresas privadas actualmente ofrecen mayores puesto..... (4407:4669) - D 3: egresados / 3:24 Es evidente el colapso gubernamental por lo que las plazas de trabajo..... (4672:4919) - D 3: egresados / 3:25 Los puestos de trabajo considero que mayormente son ofrecidos por empr..... (4920:5233) - D 3: egresados

○ **Política Institucional**

1 Grupos:

Factores adversos

3 Citas:

3:7 Creo que es necesario que en las universidades se empleen estrategias..... (910:1029) - D 3: egresados

Creo que es necesario que en las universidades se empleen estrategias para conocer los requerimientos laborales actuales

3:8 Me parece que las instituciones universitarias carecen de convenios co..... (1032:1160) - D 3: egresados

Me parece que las instituciones universitarias carecen de convenios con las empresas para la inserción laboral de sus egresados.

3:9 Existe una total falta de políticas dirigidas al empleo de sus egresados..... (1161:1308) - D 3: egresados

Existe una total falta de políticas dirigidas al empleo de sus egresados en las universitarias, más allá de algunas ferias de empleo y las pasantías

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Factores adversos**

0 Citas

○ **Rediseño curricular**

0 Grupos

0 Citas

5 Códigos:

◀ es parte de ○ **Perfil del egresado**

1 Citas:

1:2 Con la oferta rediseñada se ha tratado de cubrir las exigencias de las..... (16519:16759) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

◀ es parte de ○ **Estudios de mercado**

2 Citas:

1:5 Si los estudios se hace cada cinco años aproximadamente y justamente h..... (7931:8101) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE / 1:6 nos basamos en las encuestas o en los estudios de mercado (8311:8367) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

◀ es parte de ○ **Pasantías**

3 Citas:

1:7 se recaba información a través de las pasantías (1567:1613) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE / 1:8 Por el momento muy difícil la inserción en el campo laboral de los gr..... (5382:5917) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE / 1:9 hay estudiantes que al hacer pasantías, logran quedarse y ser debidame..... (6664:6748) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

◀ es parte de ○ **Responsables**

1 Citas:

1:10 Para el rediseño primeramente tenemos que partir con el estudio del me..... (10763:11098) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

◀ es parte de ○ **Consejos consultivos**

2 Citas:

1:3 Si también tenemos cada año consejo consultivo la participación de emp..... (8207:8284) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE / 1:4 en estas reuniones con consejos consultivos de las necesidades reales..... (8382:8514) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

○ **Responsables**

1 Grupos:

Rediseño curricular

1 Citas:

1:10 Para el rediseño primeramente tenemos que partir con el estudio del me..... (10763:11098) - D 1: ENTREVISTA DIRECTORES DE CARRERA ESPE

Para el rediseño primeramente tenemos que partir con el estudio del mercado el estudio de mercado lo hacemos con los profesores del área de mercadotecnia y con estudiantes son los que son los encargan de entregar el estudio de mercado dentro de los plazos estimados y con este estudio se hace el diseño curricular donde interviene todos

1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Rediseño curricular**

0 Citas

○ **Retribución salarial**

1 Grupos:

Perspectiva del egresado

1 Citas:

3:22 Realmente el pago por mi trabajo es mucho menor al esperado pero bueno..... (3876:3999) - D 3: egresados

Realmente el pago por mi trabajo es mucho menor al esperado pero bueno lo realizo porque puedo adquirir cierta experiencia.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Perspectiva del egresado**

0 Citas

○ **Situación País**

1 Grupos:

Factores adversos

3 Citas:

3:4 Se percibe en el país una fuerte recesión económica lo que supongo ha..... (445:568) - D 3: egresados

Se percibe en el país una fuerte recesión económica lo que supongo ha conllevado a la disminución de los puestos laborales.

3:5 Actualmente el país a traviesa una crisis que a mi juicio ha afectado..... (569:712) - D 3: egresados

Actualmente el país a traviesa una crisis que a mi juicio ha afectado el sector empresarial y en consecuencia los puestos de trabajo que ofrecen

3:6 Considero que el mercado laboral ha mermado debido a la existencia en..... (715:905) - D 3: egresados

Considero que el mercado laboral ha mermado debido a la existencia en el país de mano de obra calificada pero subcontratada, es decir, que se aprecia un incremento de los subempleo en el país

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Factores adversos**

0 Citas

○ Toma de decisiones

1 Grupos:

Competencias Profesionales

3 Citas:

**4:4 En toda organización es muy importante la toma de decisiones, ya que d.....
(492:696) - D 4: empresarios**

En toda organización es muy importante la toma de decisiones, ya que de ella puede depender el éxito o fracaso de la misma, por lo tanto es deseable profesionales con habilidades en la toma de decisiones.

**4:5 Siempre es bueno contar con un empleado con facilidad de discernir cuál.....
(697:820) - D 4: empresarios**

Siempre es bueno contar con un empleado con facilidad de discernir cuál sería la mejor decisión ante determinada situación.

**4:6 Pienso que en las universidades se deben plantear juegos de roles con.....
(821:1048) - D 4: empresarios**

Pienso que en las universidades se deben plantear juegos de roles con estrategias reales de la vida laboral del futuro profesional donde se requiera su participación en la toma de decisiones que lo preparen para futuros trabajos

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Competencias profesionales**

0 Citas

○ Valoración de su formación

1 Grupos:

Perspectiva del egresado

3 Citas:

**3:16 Considero que la formación académica no se ajusta del todo a los requere.....
(2599:2798) - D 3: egresados**

Considero que la formación académica no se ajusta del todo a los requerimientos del mercado laboral, me ayudaron más los cursos que realice fuera de la universidad para lo que me desempeño actualmente

**3:17 Pienso que fue importante obtener una titulación universitaria, y aunq.....
(2801:3050) - D 3: egresados**

Pienso que fue importante obtener una titulación universitaria, y aunque debo decir que fue bastante buena para mis expectativas, hay detalles que mejorar como todo para que el profesional que egrese posea mayores destrezas y ventajas en lo laboral.

3:18 En cuanto a mi formación académica, se dictó el pensum en su totalidad..... (3051:3369) - D 3: egresados

En cuanto a mi formación académica, se dictó el pensum en su totalidad, los contenidos, etc. Siempre estaba pendiente de ello, sin embargo hay aspectos laborales de la carrera que no fueron considerados, yo diría que aunque es muy buena la carrera es necesario que se actualice a los requerimientos laborales actuales.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Perspectiva del egresado**

0 Citas

○ **Valores**

1 Grupos:

Visión empresarial

3 Citas:

**4:19 Es necesario contar con personal de confianza que sea honesto y posea.....
(3545:3649) - D 4: empresarios**

Es necesario contar con personal de confianza que sea honesto y posea ética en el desempeño de su trabajo

**4:20 Siempre es bueno contar con empleados respetuosos e íntegros para la v.....
(3652:3790) - D 4: empresarios**

Siempre es bueno contar con empleados respetuosos e íntegros para la viabilidad de las relaciones laborales y el buen desempeño del trabajo

**4:21 Nos parece que una persona honesta y leal a la organización vale la pe.....
(3793:4035) - D 4: empresarios**

Nos parece que una persona honesta y leal a la organización vale la pena contratarla, además de los conocimientos porque si conoces todas las operaciones administrativas pero no tienes valores no tienes la humanidad necesaria para el trabajo.

1 Códigos:

es parte de ► ○ **Visión empresarial**

0 Citas

○ **Visión empresarial**

0 Grupos

0 Citas

4 Códigos:

◀ es parte de ○ **Experiencia**

3 Citas:

4:16 Es cierto que la teoría es importante pero la práctica lo es aún más,..... (2656:2873) - D 4: empresarios / 4:17 Valoramos los conocimientos prácticos que posea el profesional ya que..... (2876:3142) - D 4: empresarios / 4:18 Una buena experiencia siempre es bien recibida, sin embargo, pueden ha..... (3143:3542) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Valores**

3 Citas:

4:19 Es necesario contar con personal de confianza que sea honesto y posea..... (3545:3649) - D 4: empresarios / 4:20 Siempre es bueno contar con empleados respetuosos e íntegros para la v..... (3652:3790) - D 4: empresarios / 4:21 Nos parece que una persona honesta y leal a la organización vale la pe..... (3793:4035) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Perfil Laboral**

3 Citas:

4:22 Para las funciones profesionales se debe contar con facilidad de apren..... (4038:4185) - D 4: empresarios / 4:23 Es preciso que el profesional posea fuerte habilidades de innovación e..... (4188:4360) - D 4: empresarios / 4:24 Se requiere un profesional con capacidad de liderazgo que pueda dirigi..... (4363:4490) - D 4: empresarios

◀ es parte de ○ **Formación académica**

3 Citas:

4:25 Del empleado se espera que posea conocimientos en CRMs, y posea una fo..... (4493:4621) - D 4: empresarios / 4:26 Es necesario que el profesional incluya estudios de postgrado que perf..... (4622:4765) - D 4: empresarios / 4:27 Los cursos y certificaciones son muy valoradas porque aportan conoci..... (4766:4903) - D 4: empresarios