



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS  
Y EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de  
Administración de Empresas de la UCSG en el Campo Empresarial  
período 2020-2021**

**AUTOR:**

**Cruz Falconí Michelle Dayana**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Licenciada en Administración de Empresas**

**TUTORA:**

**Mgs. Escobar Chila María Elena**

**Guayaquil, Ecuador**

**22 de febrero del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Cruz Falconí, Michelle Dayana**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**

### **TUTORA**

f. María Elena Escobar

**Mgs. Escobar Chila, María Elena**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Econ. Pico Versoza, Lucia Magdalena, Mgs.**

**Guayaquil, al día 22 del mes de febrero del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

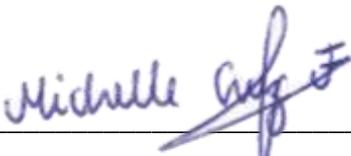
**Yo, Cruz Falconí, Michelle Dayana**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial período 2020-2021, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**AUTOR:**

f.   
Cruz Falconí, Michelle Dayana

**Guayaquil, al día 22 del mes de febrero del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Cruz Falconí, Michelle Dayana**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial período 2020-2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**AUTOR:**

f.   
Cruz Falconí, Michelle Dayana

**Guayaquil, al día 22 del mes de febrero del año 2022**



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, quien me da la sabiduría, la fuerza, me guía en cada paso y logro y cuida a las personas que amo.

A mis padres Beatriz Falconí, Jaime Cruz y hermanos Alexander, Cristina y Gigi quienes son mi pilar fundamental, mi apoyo y mí más grande orgullo. Me han enseñado que todo se logra a base de esfuerzo, dedicación, sacrificio y amor.

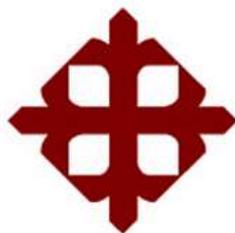
A mi tutora Mgs. María Elena Escobar Chila por brindarme su apoyo y ayuda en todo momento durante mi proceso de titulación.

A mis amigos que conocí durante mi carrera universitaria que me acompañaron, apoyaron, y brindaron momentos inolvidables.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres quienes han sido siempre mi principal motivación, se han esforzado en darnos lo mejor a mí y a mis hermanos, son mi más grande tesoro, trataré de ser siempre su orgullo.

~ Michelle Dayana Cruz Falconí



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**ECON. LUCÍA MAGDALENA PICO VERSOZA**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**ECON. DANNY ARÉVALO AVECILLAS PH.D.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**ING. PAOLA TRAVERSO**  
OPONENTE

## CALIFICACIÓN

Guayaquil, 22 de febrero del 2022

Economista

**Danny Arévalo Avecillas**

**COORDINADOR UTE B-2021**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo, **Mgs. Escobar Chila María Elena**, Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado de la Srta. Michelle Dayana Cruz Falconí cúmplase informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante, titulado “**Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en el campo empresarial período 2020-2021**” por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2021 a mi cargo, en la que me encuentra designada y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación “**Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en el campo empresarial período 2020-2021**” somos la tutora **Mgs. Escobar Chila María Elena** de la Srta. Michelle Dayana Cruz Falconí y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

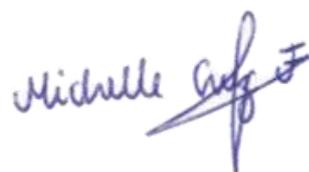
La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10; Diez sobre Diez.

Atentamente,



**Mgs. Escobar Chila María Elena**

PROFESOR TUTORA-PROYECTO DE GRADUACIÓN



**Cruz Falconí, Michelle Dayana**

## ÍNDICE GENERAL

<b>Introducción .....</b>	<b>2</b>
Antecedentes .....	5
Estudios Internacionales sobre la Inserción Laboral de los Egresados .....	5
Estudios Nacionales .....	8
Planteamiento del Problema.....	10
Objetivos .....	15
Objetivos General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Justificación.....	16
Hipótesis.....	18
Hipótesis General .....	18
Hipótesis Específicas .....	18
Pregunta de Investigación .....	19
Limitaciones .....	19
Delimitaciones.....	19
<b>Capítulo 1: Revisión Literaria .....</b>	<b>21</b>
Marco Teórico .....	21
Inserción Laboral y Empleabilidad. Dos Términos Complementarios.....	21
Mercado e Inserción Laboral .....	37
Formación Universitaria e Inserción Laboral .....	45
Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas .....	58
Marco Referencial.....	64
Marco Legal .....	67
<b>Capítulo 2. Metodología .....</b>	<b>69</b>
Diseño de Investigación .....	69
Enfoque de la Investigación .....	70
Alcance.....	70
Población.....	71
Operacionalización de las Variables .....	72
Técnica de Recogida de Datos .....	75
<b>Capítulo 3. Resultados .....</b>	<b>77</b>
Análisis Descriptivo .....	77

Empleabilidad .....	78
Ocupabilidad .....	94
Formación Universitaria.....	106
Discusión de los Resultados.....	115
<b>Capítulo 4. Diseño de la Propuesta .....</b>	<b>119</b>
Tema de la Propuesta .....	119
Antecedentes de la Propuesta.....	119
Localización .....	120
Beneficiarios .....	120
Factibilidad.....	120
Objetivos .....	121
Objetivo General .....	121
Objetivos Específicos.....	122
Resultados Esperados.....	122
Desarrollo de la Propuesta .....	122
<b>Conclusiones .....</b>	<b>128</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>130</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>131</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Definiciones sobre la Inserción Laboral .....	23
<b>Tabla 2</b> Definiciones sobre Empleabilidad .....	25
<b>Tabla 3</b> Significado Término CareerEDGE .....	27
<b>Tabla 4</b> Competencias Genéricas de Empleabilidad en Australia ACCI/BCA.....	31
<b>Tabla 5</b> Definiciones de las Categorías del Modelo de Ocupación Laboral de Blanc	40
<b>Tabla 6</b> Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas UCSG.....	60
<b>Tabla 7.</b> Limitantes para encontrar empleo y requisitos para obtenerlo .....	85
<b>Tabla 8.</b> Sectores y subsectores económicos donde laboran los egresados de Administración de Empresas .....	96
<b>Tabla 9.</b> Ingresos mensuales – Jornadas de trabajo a la semana – Relación laboral..	100

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> Porcentaje de Desempleo Nacional por Grupo de Edad (15 años o más en edad de trabajar).....	12
<b>Figura 2</b> Modelo CareerEDGE .....	28
<b>Figura 3</b> Modelo de Ocupación Laboral de Blanch .....	41
<b>Figura 4</b> Clasificación de la población Económicamente Activa .....	42
<b>Figura 5</b> .....	<b>57</b>
<b>Figura 6.</b> Edad .....	77
<b>Figura 7.</b> Género .....	78
<b>Figura 8.</b> ¿Cómo considera su situación laboral actual?.....	79
<b>Figura 9.</b> ¿Trabaja actualmente? .....	79
<b>Figura 10.</b> Búsqueda de empleo.....	80
<b>Figura 11.</b> ¿Para cuántos empleadores has trabajado? .....	81
<b>Figura 12.</b> ¿Para cuántos empleadores has trabajado?.....	82
<b>Figura 13.</b> ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo después de egresar? .....	83
<b>Figura 14.</b> ¿Cuál es el medio por el cual consiguió su primer empleo o trabajo actual? .....	84
<b>Figura 15.</b> Limitantes para encontrar empleo .....	85
<b>Figura 16.</b> Requisitos para obtener empleo.....	86
<b>Figura 17.</b> ¿En qué medida ha sido su carrera una buena base para realizar las tareas de su último empleo o empleo actual? .....	86
<b>Figura 18.</b> ¿Ha buscado un empleo relacionado con su formación y perfil profesional tras la finalización de sus estudios? .....	87

<b>Figura 19.</b> ¿Su último empleo o empleo actual se encuentra relacionado con su formación y perfil profesional? .....	88
<b>Figura 20.</b> ¿Su último empleo o empleo actual se encuentra relacionado con formación y perfil profesional? .....	89
<b>Figura 21.</b> Competencias y habilidades que poseía apenas egresó .....	90
<b>Figura 22.</b> Competencias y habilidades que poseen actualmente .....	91
<b>Figura 23.</b> Competencias y habilidades que tienen los egresados de administración de empresas .....	92
<b>Figura 24.</b> Competencias y habilidades que le permitirían crecer en la carrera profesional.....	93
<b>Figura 25.</b> Tipo de empresa .....	94
<b>Figura 26.</b> Tamaño de la empresa .....	95
<b>Figura 27.</b> Rama del sector y porcentaje de ocupación.....	97
<b>Figura 28.</b> Área de trabajo.....	98
<b>Figura 29.</b> Niveles que ocupan en las empresas.....	99
<b>Figura 30.</b> Ingreso Mensual .....	100
<b>Figura 31.</b> Jornada de trabajo semanal.....	101
<b>Figura 32.</b> Relación laboral .....	101
<b>Figura 33.</b> ¿Ha intentado activamente obtener empleo remunerado en las últimas 4 semanas? .....	102
<b>Figura 34.</b> ¿Hace cuánto tiempo se encuentra sin trabajo o buscando uno? .....	102
<b>Figura 35.</b> ¿Cuál es la razón por la cual no se encuentra trabajando? .....	103
<b>Figura 36.</b> Aspectos a favor de la creación de una empresa o negocio.....	103
<b>Figura 37.</b> Dificultades para crear una empresa.....	104
<b>Figura 38.</b> Segunda ocupación .....	105

<b>Figura 39.</b> Nivel de satisfacción con el trabajo actual .....	105
<b>Figura 40.</b> Nivel en que ha desarrollado los aspectos del perfil profesional en el desempeño laboral.....	108
<b>Figura 41.</b> Podría afirmar que para su formación profesional el periodo de prácticas o pasantías .....	109
<b>Figura 42.</b> Logros alcanzados a través de las prácticas preprofesionales .....	111
<b>Figura 43.</b> ¿Ha contribuido la universidad de alguna forma para que usted encuentre algún empleo? .....	112
<b>Figura 44.</b> Cómo valora la formación recibida en la carrera de Administración de Empresas .....	113
<b>Figura 45.</b> Aspectos que deben ser reforzados por la universidad para mejorar el acceso al empleo .....	114

## RESUMEN

La presente investigación tiene la finalidad de analizar la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en el campo empresarial período 2020-2021. A nivel metodológico se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo con el diseño de campo no experimental, se presentaron las variables de estudio inserción laboral y formación universitaria con sus respectivas dimensiones empleabilidad, ocupabilidad y formación y perfil profesional, en base a esto, se analizó la situación laboral actual de los egresados con respecto a la relación del empleo con su formación y el perfil profesional, las competencias y habilidades necesarias para insertarse al campo empresarial, niveles que ocupan en las empresas como directivo, medio y operativos vinculados a su perfil profesional, las formas de acceso y medios para encontrar el primer empleo y trabajo actual, la experiencia previa antes de culminar sus estudios y las limitaciones para insertarse laboralmente. Entre los principales resultados, se tiene que más del 50% de los egresados cuentan con un empleo muy relacionado a su formación y perfil profesional, en cuanto a las competencias y habilidades se desarrollaron con el tiempo, con un promedio de 52% de las competencias y habilidades que poseían cuando egresaron y un 82% actualmente, además el 60% desempeñan sus funciones bajo el nivel operativo, los egresados contaron con experiencia previa por medio de las prácticas preprofesionales y un 60% ya se encontraba trabajando antes de egresar y tuvieron limitaciones como la baja remuneración, mercado de trabajo saturado , idiomas y vinculación universidad y mercado de trabajo. Por último, se brinda una propuesta en base a estrategias de mejora para el seguimiento a egresados e Inserción Laboral para los futuros profesionales de la UCSG.

**Palabras Claves:** Inserción Laboral, Empleabilidad, Ocupabilidad, Formación Universitaria, Egresados, Campo Empresarial

## ABSTRACT

The present research aims to analyze the Labor Insertion of graduates of the career of Business Administration in the business field between 2020 and 2021. At the methodological level, a quantitative approach of descriptive scope was used with the design of a non-experimental field, the variables of labor insertion and higher education were presented with their respective dimensions employability and vocational training and profile, based on this, the current employment situation of graduates was analyzed regarding the association of employment with their training and professional profile, the skills and abilities necessary to enter the business field, levels they occupy in companies as managers, middle and operatives linked to their professional profile, the forms of access to find the first job and current work, the previous experience before completing their studies and the limitations to insert themselves in the workplace. Among the main results, more than 50% of graduates have a job closely related to their training and professional profile, in terms of skills and abilities developed over time, with an average of 52% of the competencies and skills they possessed when they graduated and 82% currently, 60% also perform their functions under the operational level, The graduates had previous experience through the pre-professional internship and 60% were already working before graduation and had limitations such as low pay, saturated labor market, languages and university and labor market linkage. Finally, a proposal is given based on improvement strategies for the follow-up of graduates and Job Placement for future professionals of the UCSG.

**Keywords:** Labor Insertion, Employability, Vocational training, Graduates, Labor, Business

Fie

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG en el período 2020 – 2021. Dicho lo anterior, “el individuo inicia la inserción laboral cuando finaliza su transición de la formación profesional al primer empleo y cuando comienza la construcción de sus propias trayectorias laborales y familiares a partir del desempeño de una profesión” (Coleman y Husen, 1989 y Martínez, 2000, citado de Sánchez, 2013, p. 107). Sobre la inserción laboral influyen dos términos complementarios como son la empleabilidad y la ocupabilidad, la primera se refiere a las características personales del individuo y la segunda en base a las oportunidades del mercado laboral, así mismo, se encuentra ligada a la calidad, carrera profesional y experiencia previa de la persona (Campos, 2010, p. 90).

Las instituciones de Educación Superior han incorporado en sus estructuras nuevos objetivos que encaminan a la formación para la inserción laboral de sus egresados adaptándose a los requerimientos del mercado laboral y empleadores, sin embargo, las instituciones de educación superior se centran en la formación de profesionales y no estaban diseñadas bajo el criterio de preparación del egresado para insertarse y mantenerse en el mundo laboral, es así que surgen interrogantes de donde se insertan sus egresados, cuanto tiempo les toma el proceso de obtener empleo y si el puesto de trabajo va de acuerdo con su formación y perfil profesional (García & Cárdenas, 2018, p. 325).

Hay que mencionar, además que la crisis económica global juega un papel importante en un mercado laboral en constante cambio, originando desempleo, reduciendo plazas de trabajo lo que lleva a los jóvenes a iniciar su transición a la vida activa en un entorno de incertidumbre (Pineda et al., 2016, p. 143). Según el informe, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019*, de la Organización Internacional del Trabajo, “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/Cinterfor, 2019, citado de Pineda et. al, 2020, p. 97).

Solo en la última década, el mercado laboral se ha enfrentado a grandes transformaciones y se ha visto afectado por la digitalización y automatización masivas. En ese sentido, el nivel educativo de los egresados es fundamental para su capacidad de adaptación a los cambios estructurales que se producen en muchas ocupaciones e industrias (Lacatus & Staiculescu, 2020, p. 4). Ahora bien, según Saltos, Páez & Recalde (2017) menciona que “Las provincias de Guayas y Pichincha son las mayores demandantes de profesionales en el área Administrativa” (p. 351), por ende, dificulta la inserción laboral para los egresados de la carrera de administración de empresas al encontrarse en un entorno empresarial competitivo lo que los lleva a desarrollar competencias y habilidades para hacer frente a la alta demanda potencial (López et al., 2017, pág. 115).

Este proyecto de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera: en el capítulo 1 se presentará la contextualización del problema y se aborda el marco teórico y de referencia que contempla las perspectivas teóricas que dan sustento a la inserción laboral de los egresados; en el capítulo 2 se describe la estrategia

metodológica empleada en este estudio; en el capítulo 3 y 4 se presentan los resultados, conclusiones y las consideraciones finales de la hipótesis planteada.

## **Antecedentes**

### ***Estudios Internacionales sobre la Inserción Laboral de los Egresados***

Los primeros antecedentes sobre el análisis de la inserción laboral de los egresados se dieron a mediados del siglo XIX, con los modelos europeos y norteamericanos, focalizándose en el perfil del egresado a fin de que respondiera a los requerimientos del mercado y su efectiva incorporación. Además, Durante la Segunda Guerra Mundial, se abordó la inquietud de la evaluación y seguimiento de las competencias de los egresados de la educación superior y los resultados de su desempeño en el campo empresarial en los países desarrollados, de esta manera, se permitía analizar cuál era su destino en el mercado laboral. De ahí que, el análisis de la inserción laboral de los egresados en el sector empresarial se volvió un tema de interés y aparecieron estudios que lo respaldan (Chamorro et al., 2019, p. 150).

Así por ejemplo, uno de los primeros estudios realizados en el Reino Unido por el geógrafo inglés Ron J. Johnston en 1980 examinando el desempeño de los egresados en el sector productivo, con el objetivo de identificar su volumen de ingresos, ocupación y formación que los egresados perciben haber alcanzado. Por otra parte, en 1999 se realizó uno de los estudios más amplios de esa época, el proyecto CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study, donde se encontró entre sus principales tendencias que no siempre se obtienen trabajos de acuerdo con la formación profesional recibida, además muestra que en Italia, el 39% de los titulados universitarios que se encontraban laborando no habían conseguido un empleo de profesional a los 3 o 4 años de terminar la carrera; en Francia, el 34% y en España, el 27% (Universidad Nacional de Colombia, 2011, p. 4).

El cuestionario del estudio del proyecto CHEERS consideraba temas como la búsqueda para la obtención de empleo, el tiempo de transición de la educación

superior al mercado laboral, al igual que si su puesto de trabajo tenía relación con la formación recibida, sus expectativas profesionales y hasta qué punto estas habían sido cumplidas, lo que les permitió analizar su desempeño en el campo laboral, las diferencias en sus empleos y trayectoria (Ventura, 2005, p. 238).

Por otro lado, en América Latina también ha incrementado el seguimiento sobre la empleabilidad y transición laboral de los egresados donde los estudios de México y Colombia son los que más destacan en el área (Palloroso & García, 2019). Tal es el caso, de un estudio realizado en México sobre las experiencias y representaciones sociales de desempleo y subempleo en jóvenes con programa de estudios culminado, donde muestra lo complicado que es obtener una oportunidad de empleo y el poseer uno es considerado como un logro, esto con el objetivo de lograr su independencia bien sea residencial o económica (Navarro, 2007, citado de Torres et al., 2018, p. 9).

De hecho, la realidad demuestra que poseer una carrera u obtener un título universitario no garantiza el ingreso laboral o la obtención de un empleo que se ajuste al nivel de preparación de los egresados, siendo la experiencia uno de los factores claves para que un candidato sea seleccionado para un determinado puesto, sin embargo, algunos egresados se adaptan a las condiciones de sueldos y jornadas de trabajo que les permita obtener la experiencia deseada, principalmente egresados que cuentan con apoyo familiar económico directo y menos tiempo de haber egresado (Navarro, 2007, citado de Torres et al., 2018, p. 9).

Bajo este contexto, la empleabilidad es uno de los objetivos principales de los estudiantes al momento de culminar sus estudios, buscando empleos en base a sus competencias y habilidades y en el menor tiempo posible (Solano et al., 2017, p. 91). De la misma forma, también se considera que el empleo tenga relación con sus estudios, aunque debido a factores como escasas oportunidades laborales y una educación no competitiva, el profesional busca desenvolverse en trabajos o actividades que le brinde ingresos económicos (Weller, 2008, citado de Vega, 2020, p. 10). Habría que decir también, la diferencia en que el egresado se desenvuelva bajo un empleo y en actividades de trabajo, “esto debido a que varias personas graduadas pueden encontrarse en una actividad económica, es decir, trabajando por cuenta propia como independientes, y otras personas cuenten con un empleo acorde a su carrera y con un salario determinado” (Vega, 2020, p. 10).

Existen también otros estudios internacionales sobre la inserción laboral de los egresados como en el caso del estudio realizado en Colombia por el Ministerio de Educación Nacional en el 2010 y 2011, en el cual se abordó temas sobre los tipos de contratos, el tiempo que transcurrió antes de conseguir el empleo donde se mostró resultados que el 57% de los encuestados dijo que ya se encontraba trabajando, el 27.8% demoró hasta seis meses, el 8.9% más de un año y el 6.3% entre 7 y 12 meses, así mismo, se indagó acerca de las razones que dificultan la obtención de un empleo como el no encontrar un trabajo acorde a la profesión, carecía de experiencia, falta de plazas de trabajo en la ciudad, falta de competencias requeridas, el salario que se ofrece es muy bajo y ser considerado muy joven para el puesto (Universidad Nacional de Colombia, 2011, p. 15).

### *Estudios Nacionales*

Bajo el escenario ecuatoriano se han realizado estudios relacionados con la temática como es el caso del estudio desarrollado por Weller (2006) sobre las tendencias recientes de la inserción de los jóvenes latinoamericanos en el mercado laboral y particularmente en el Ecuador, en el que describe la evolución de la actividad e inactividad laboral, educación, participación laboral por género, tendencias del empleo y desempleo, ingresos e inestabilidad laboral. Por otro lado, investigaciones en la Universidad Metropolitana por González et al. (2018) dando seguimiento a los egresados y graduados en gestión empresarial, se analizaron temas como género, tipo de empresa u organización, cargo ocupacional, relación del trabajo con la profesión, factores que consideran las empresas para la contratación laboral, inconvenientes para solicitar empleo y formación académica.

También existen investigaciones por parte de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador con el fin de conocer la inserción en el mercado laboral de sus egresados, asociación con el campo empresarial y formación continua; el estudio se enfocó en aumentar el índice de inserción laboral y de empleabilidad. Otro de los primeros estudios en Ecuador, fue realizado por la Universidad Nacional de Loja y el Consejo Nacional de Educación Superior sobre la inserción y desempeño laboral de los graduados de la carrera de medicina humana período 2003-2004 como criterio de calidad de la formación profesional, en este estudio se abordaron temas como los mecanismos y requerimientos de la inserción laboral, la trayectoria, situación laboral actual, nivel de ocupación en trabajos relacionados con su formación y oportunidades de trabajo (García & Cárdenas, 2018, p. 17).

Durante décadas, la inserción laboral de los jóvenes se ha dado por medio de la academia ligada al sector productivo, enlazando la educación y el trabajo, este modelo ha sido interrumpido y vuelto más complejo debido a la crisis del empleo (Jacinto, 2006 citado de De Domingo Soler et al., 2020, p. 138). Es por esto, que según Ayala Mora (2018, citado de De Domingo Soler et al., 2020) menciona que para que en el Ecuador exista un avance en la sociedad, haciendo énfasis en la juventud y empleo, academia y sector productivo, se requiere del trabajo en conjunto de las instituciones universitarias y los sectores empresariales, fomentando de esta manera un sistema de transición desde la universidad al mercado laboral (p. 134). Además, de acuerdo con Brzkinsky-Fay (2017, citado de De Domingo Soler et al., 2020) “y su hipótesis de que las instituciones no despliegan efectos por sí solas sino en conexión con otras” (p. 134).

Por esta razón, bajo un entorno laboral competitivo el cual requiere de un mayor grado de preparación y experiencia, los estudiantes universitarios cuentan con el acceso a prácticas preprofesionales que aportan a su formación, siendo esta uno de los objetivos principales para fomentar la inserción laboral; Así, por ejemplo, los estudiantes que realizaron sus pasantías en dichas empresas, logran ser contratados formalmente y los que no logran esta inserción, utilizan la experiencia obtenida para aplicar en empleos relacionados una vez culminan sus estudios (López et al., 2017, p. 117).

Según Silva et al. (2016, citado de Guàrdia et al., 2018) muestran cómo “la interacción de las pasantías con el mercado laboral durante los estudios de educación superior reduce la tasa de desocupación, y también es una ventaja para los empleadores que pueden ver cómo trabajan los estudiantes” (p. 158). Es así como las pasantías profesionales se convierten en la primera experiencia laboral de los

estudiantes universitarios ligados al campo empresarial, lo que les permite desarrollar su identidad preprofesional junto con habilidades y conocimientos, de esta manera desempeñan sus funciones en el que podría ser su trabajo fijo al momento de egresar. Algunos de ellos laboran en puestos de trabajos bajos u operativos para iniciar su vida activa y obtener experiencia previa (Dieckow & Kremer, 2014, citado de López et al., 2017, p. 117).

Después de mencionar algunos estudios realizados en el marco nacional e internacional sobre la inserción laboral de los egresados universitarios se concluye que, están basados en términos que se relacionan como la empleabilidad, ocupabilidad, formación académica y campo empresarial, se identifican algunos de los temas de análisis bajo estos estudios como es la formación continua de los egresados, situación laboral actual, ingresos, cargo ocupacional, tipo de empresa en la que los egresados laboran y contratos, tiempo empleado en encontrar su trabajo actual, si el empleo guarda relación con su formación profesional, inconvenientes al momento de solicitar empleo, factores que consideran las empresas para la contratación laboral, canales por los cuales encontraron su empleo actual entre otros.

### **Planteamiento del Problema**

El mercado laboral actualmente juega un papel muy importante en la empleabilidad de los egresados debido a los constantes cambios por la crisis económica global, crecimiento de la población y por ende la disminución de las oportunidades de trabajo; hay que mencionar que los jóvenes se encuentran en el grupo etario con mayores problemas para conseguir un empleo (Álvarez & Romero, 2015). Los recién egresados enfrentan un problema mayor como es el desempleo y el subempleo, debido a esto muchos profesionales se encuentran desempeñando sus

funciones en actividades que no tienen relación académica con su formación (Domínguez et al., 2017).

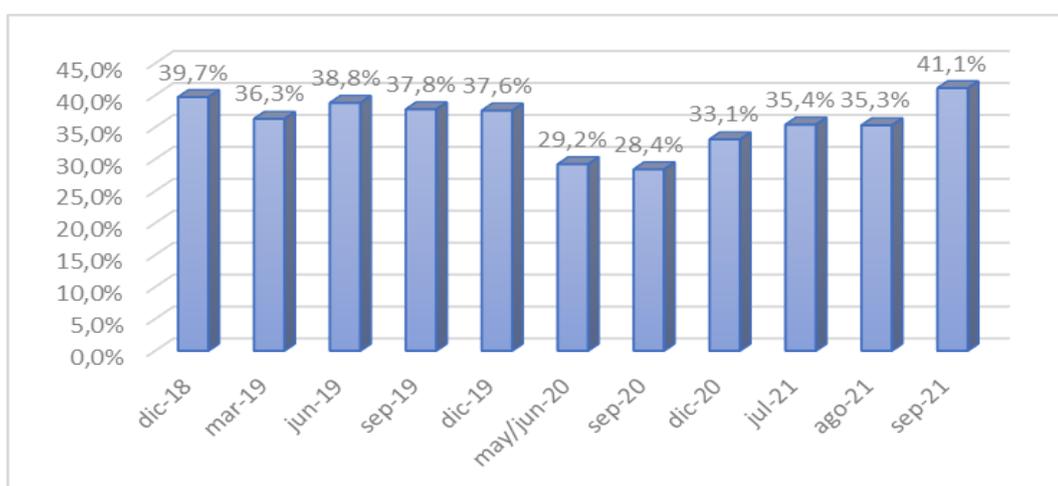
Teniendo en cuenta que, la crisis por la Covid-19 ha sido otro factor que ha tenido un alto impacto en lo económico y laboral, reduciendo los empleos, ingresos, productividad y provocando inestabilidad, por lo que dificulta la inserción laboral de los jóvenes de entre 15 y 24 años que se encuentran en edad de trabajar, haciendo que su transición de las instituciones educativas al trabajo se vuelva más larga (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020, p. 15). Así que, bajo este panorama los egresados se han tenido que adaptar a las diferentes ofertas de puestos vacantes que se encuentran muy por debajo de su nivel de formación profesional, además de asociarse con trabajos no compatibles con su campo y empleos temporales, como resultado se prolonga la dependencia económica familiar, no posee recursos propios, se retrasa su ingreso al mundo laboral y posterga propósitos personales (Paz et al., 2014, p. 70).

Dicho lo anterior, siguiendo al mercado laboral en Ecuador según la oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los países andinos por el autor Centrángolo (2020) informa que “En Ecuador viven aproximadamente 3 millones de jóvenes, que representan el 18% de la población total y el 25% de la población en edad de trabajar” (p. 29). En marzo del 2019, el desempleo a nivel nacional se ubicó en 4.6% y en mayo y junio del 2020 en 13.3% a nivel nacional. Del total de 376.255 personas desempleadas en marzo del 2019, en la siguiente figura se muestra que el 36.9% representa el grupo con mayor participación en el desempleo comprendido entre 15 y 24 años de edad de la población joven en edad de trabajar, al contrario de mayo y junio del 2020 período de la emergencia sanitaria por Covid-19 con un total de 1.009.583 personas desempleadas, el 29.2 % tiene entre 15 y 24 años de edad, además

para el mes de septiembre del 2021, la tasa de desempleo para el grupo de edad entre 15 y 24 años y 25 a 34 años, es de 41.1% y 24.1% respectivamente, se debe agregar que en el período mayo y junio del 2020 hubieron 2.620.966 personas subempleadas, el 15.7% de participación corresponde a jóvenes bajo subempleo (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2019, 2020; Banco Central del Ecuador [BCE], 2019, 2020, 2021).

**Figura 1**

*Porcentaje de Desempleo Nacional por Grupo de Edad (15 años o más en edad de trabajar)*



Nota. Tomado de “*Reporte de Mercado Laboral*”, por Banco Central del Ecuador (diciembre 2020)

Dicho de otra manera, loREs jóvenes ya se enfrentaban a un mercado laboral difícil de ingresar mucho antes de que la pandemia llegara, incluso los jóvenes que se encuentran en el grupo de edad entre 15 y 24 años tenían más probabilidades de encontrarse desempleados que los de 25 años o más (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020, p. 15). Según Sornoza et al. (2018) mencionan que “El desempleo es un problema serio, especialmente en el contexto de las economías en desarrollo como la ecuatoriana. Jóvenes graduados con altos niveles de educación son a menudo incapaces de encontrar un trabajo adecuado por sí solos” (p. 21).

Si bien el terminar una carrera universitaria y contar con una formación profesional es hoy por hoy una condición necesaria, esta no es suficiente para alcanzar una inserción activa en el mercado laboral (Padilla, 2017; Pineda, 2020). Como expresa Morueta, Tejeda & Cedeño (2015, citado en Pineda, 2020) que “La inserción laboral de los nuevos profesionales demanda un monitoreo y seguimiento que permita determinar la empleabilidad en sus campos profesionales” (p. 12). No solo, la empleabilidad de los egresados ligada a la formación específica, sino también la habilidad de obtener el empleo, mantenerlo y progresar en el mundo empresarial (Rentería, Giraldo & Malvezzi, 2013, citado de Valencia, 2018; Vega et al., 2012).

En vista del panorama actual, el sistema productivo demanda de nuevas competencias y habilidades que respondan a las necesidades empresariales debido al ambiente complejo para la obtención de un empleo (Becerra, 2017). De modo que, una gran cantidad de egresados al concluir sus programas buscan continuar con su formación académica y especializarse para hacer frente al desfavorable entorno laboral desencadenado por altas tasas de desempleo, gran competencia laboral y bajos ingresos económicos (Becerra, 2017, p. 106).

Por otro lado, tal como describe Universidad Nacional de Colombia (2011), Lemoine et al. (2017), González et al. (2018) & Damián Simón (2020) también los egresados se encuentran con diferentes limitantes como lo es la escasa experiencia laboral, baja remuneración, puesto no afín a su profesión, oferta poco atractiva, exigencia de segundo idioma, deficiencia en su formación profesional, competencia de otras IES conocidas, género, falta de vacantes y falta de vinculación universidad-mercado de trabajo, así por ejemplo en cuanto a los requisitos que demandan las empresas como pasar una entrevista formal, la edad, aprobar examen de selección, prestigio de la institución y exigencias postgrado.

Con base en el estudio realizado a más de 50 instituciones universitarias latinoamericanas por Vries et al. (2013, citado de Solé et al., 2018) donde sostiene que entre los factores que influyen a una mejor inserción laboral de los egresados universitarios se encuentra la experiencia laboral previa a recibir el título universitario puesto que le permite conseguir mejores plazas de empleo una vez que culminan sus estudios, además del factor género, donde los hombres reciben un salario más alto que las mujeres y en cuanto al tipo de universidad, hace referencia que los egresados provenientes de universidades privadas ganan hasta el doble que los estudiantes de universidades públicas, de igual modo, las mujeres egresadas de universidades privadas ganan más que los hombres de una universidad pública (p. 71).

Se debe agregar también que la calidad de la universidad, titulación y género están entre los factores que condicionan la inserción laboral de los egresados (Sánchez, 2019, citado de Saenz & Yangali, 2021). Estos autores en su estudio describen la diferencia de género particularmente la participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral, donde resaltan que la participación laboral de las mujeres aumenta con la formación obtenida ya sea por medio de un título universitario o estudios de posgrado, de esta manera reduce la brecha de género; sin embargo, los hombres aún contarían con una ventaja mínima en el mercado laboral (Félix-Verduzco & Inzunza-Mejía, 2019, citado de Saenz & Yangali, 2021, p. 4742). De igual forma, si el egresado proviene de una universidad de baja calidad debido a que se lo relaciona con tener formación y capacidades menores, esto aumentaría la probabilidad de que se encuentre subempleado o también que dificulte su inserción (Yamada et al., 2014).

Con base en Von Wachter (2020) señala que el factor edad también es una condición para los jóvenes que están ingresando en el mercado laboral debido a la escasa experiencia (p. 169). Además, según Graham et al. (2019) sostiene que hay una significativa asociación entre la edad, el empleo y el alto nivel de desempleo de los egresados más jóvenes. Por otro lado, en la actualidad se enfrentan a un alto crecimiento en el nivel de ocupaciones y demandas de habilidades para los diferentes puestos de trabajo (Office for National Statistics [ONS], 2019, citado de Tomlinson et al., 2021). El gran número de estudiantes egresados junto con las bajas plazas de trabajo relacionadas a su perfil de formación profesional han intensificado la competencia en el mercado laboral (Jiménez, 2009, p. 6).

A partir de la contextualización del problema se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 cuentan con un empleo relacionado con su formación y perfil profesional?

## **Objetivos**

### ***Objetivos General***

Analizar la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG período 2020-2021 para determinar su empleabilidad en el campo empresarial.

### ***Objetivos Específicos***

1. Revisar la literatura con respecto a la inserción laboral de los egresados en el campo empresarial

2. Desarrollar el marco metodológico acorde a los estudios sobre la inserción laboral de los egresados en el campo empresarial
3. Analizar los resultados obtenidos para determinar la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG en el campo empresarial

### **Justificación**

La situación laboral de los graduados se convierte en uno de los principales temas analizar por la mayoría de las instituciones de educación superior debido a los múltiples estudios tanto europeos como Latinoamericanos que abordan la inserción laboral como tema de interés en varias disciplinas, los cuales describen cuestiones como las características de los empleos de los egresados directamente relacionado con sus estudios y el perfil de formación (Jiménez, 2009, p. 2). Es así como, se vuelve necesario analizar los procesos de inserción laboral de los egresados universitarios para brindar una mejora de la educación y responder a las demandas sociales y laborales (Vivas, 2009, citado de Solé et al., 2018, p. 69).

Por otro lado, hace énfasis en analizar las competencias profesionales desarrolladas por los egresados y las exigencias que los empleadores demandan para lograr una inserción laboral rápida y adecuada para así dar a conocer la realidad de su transición desde la universidad al mercado de trabajo (García & Ferrer, 2009, p. 39). Estos análisis se enfocan en dimensiones como “las habilidades y competencias que hacen al individuo potencialmente contratable; la motivación para buscar trabajo; condiciones socioeconómicas y culturales del contexto y la relativa a diversos factores como experiencia, personalidad, economía, salud y efecto del desempleo” (Navarro, Iglesias & Torres, 2006; Bizkailab, 2011, citado de Solano et al., 2017, p. 91). Razón por la cual es importante conocer hasta que punto los egresados se encuentran lo

suficientemente preparados para la obtención de un empleo al culminar sus estudios y que estos puedan mantener trayectorias profesionales sostenibles y sólidas (DBIS, 2016; CEDA, 2015, citado de Tomlinson et al., 2021, p. 1).

El nivel de educación es esencial para la adaptabilidad a los diversos cambios estructurales en las industrias y ocupaciones, además tiene un impacto significativo en el empleo por lo que las universidades participan como los principales actores en el desarrollo del capital humano (Lacatus & Staiculescu, 2020). A pesar de que el nivel educativo juega un papel fundamental, la formación de calidad nunca se termina de alcanzar, debido a los constantes cambios los egresados deben mantener una formación continua, dicho de otra manera, deben progresivamente seguir aprendiendo a lo largo de su vida dado que el mercado de trabajo exige mayores conocimientos de los que se requieren para un puesto de trabajo (Medina et al., 2019).

Dicho esto, el campo empresarial se interesa por profesionales con inquietudes de superación y formación continua es por esto que la enseñanza superior es una base para el desarrollo de las competencias laborales y no donde el producto ya se encuentra terminado por completo (Colombo, 2007, citado de Campos, 2008). Desde el punto de vista de Creber, Bates, Bell, Patrick y Cragolini (2004, citado de Benites & Chica, 2017) sostiene que la universidad contribuye al desarrollo de las habilidades genéricas de los graduados y que para estos es importante la experiencia que se adquiere en el desarrollo laboral (p. 3). Como resultado, según Gonzáles et al. (2018) menciona que “el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior” (p. 84).

El tema de investigación es relevante considerando que se aborda la vinculación entre la formación académica y empleo desde las experiencias académicas y laborales de los egresados, de esta manera se puede comprender sus procesos de adaptación a la vida profesional, así como el acceso y permanencia en el puesto de trabajo, además se busca brindar información sobre los conocimientos y habilidades que solicitan los empleadores y de esta manera que sirva como mecanismo de retroalimentación para los futuros profesionales de la carrera Administración de empresas con el objetivo de que su formación académica permita cubrir las necesidades que el mercado laboral demanda.

## **Hipótesis**

### ***Hipótesis General***

Hn: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 cuentan con un empleo relacionado con su formación y perfil profesional.

### ***Hipótesis Específicas***

H1: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 poseen las competencias y habilidades necesarias para insertarse al campo empresarial.

H2: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 desempeñan sus funciones en puestos de trabajos operativos vinculados a su perfil profesional.

H3: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 contaron con formas de acceso para encontrar el primer empleo y trabajo actual

H4: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 contaron con experiencia previa antes de culminar sus estudios.

H5: Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 tuvieron limitaciones para insertarse laboralmente.

### **Pregunta de Investigación**

¿Los egresados de la carrera de administración de empresas de la UCSG correspondientes a los años 2020-2021 cuentan con un empleo relacionado con su formación y perfil profesional?

### **Limitaciones**

En base a las limitaciones de la investigación se describen las siguientes:

- En el proceso de la realización de encuestas, fue difícil ubicar a todos los egresados, aun contando con una base de datos, por esto se contó con 85 encuestados de los 93 egresados del período 2020-2021 y se hizo uso de las redes sociales, correos electrónicos y redes profesionales para poder obtener toda la información en el tiempo establecido.
- Se cuenta con un período corto para investigaciones de una mayor proporción de egresados y dentro de un mayor período de tres años o más.

### **Delimitaciones**

Con respecto a la delimitación espacial, la presente investigación se desarrollará en base a los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del período 2020 - 2021 y en base su

delimitación temporal, se pretende realizar la investigación dentro del semestre B 2021, en un período corto de aproximadamente 4 meses.

## Capítulo 1: Revisión Literaria

### Marco Teórico

#### *Inserción Laboral y Empleabilidad. Dos Términos Complementarios*

Las empresas se han tenido que adaptar a los diversos cambios que se han dado en el mundo actual globalizado en vista de la innovación y evolución de la tecnología, se han establecido nuevas políticas de recursos humanos en su estructura y organización para fortalecer la calidad de formación de los colaboradores; esto impulsa a que los jóvenes profesionales se encuentren cada vez mayor capacitados para su inserción y que con su formación adquirida puedan competir en el sector productivo (Chávez & Garrido, 2018, p. 34). Es por esto, que el área de Recursos Humanos es importante al estar vinculado con el clima laboral y la productividad de la empresa, así mismo se preocupa por el proceso de reclutamiento, selección e inserción de nuevos integrantes que permitan el crecimiento continuo de la empresa por medio de sus habilidades y aportes personales (Moreno & Godoy, 2012; Mejía, Bravo & Montoya, 2013, citado de Maya et al., 2019, p. 167).

Ante el considerable crecimiento de la demanda y oferta de los jóvenes de educación superior, desempleo, subempleo y bajas remuneraciones, el egresado se convierte en el principal producto de la educación superior (Wiener, 2018, p. 1). Hoy por hoy, las instituciones de educación superior buscan conocer acerca del desempeño profesional y empleabilidad de los egresados al culminar su ciclo académico basándose en los niveles de logros alcanzados, las trayectorias profesionales e inserción laboral (Villalobos et al., 2019, p. 237).

La transición a la vida activa es de relevancia crucial para el desarrollo económico y laboral, además de ser un tema que concierne a nivel nacional e internacional (Bathmaker y Thomas, 2009; García Moreno y Martínez Martín, 2012;

Harris y Rainey, 2012; OCDE, 2016; Sis sons y Jones, 2012; Svob, Brown, Reddon, Uzer y Lee 2013; Taveira, 2013, citado de Martínez & González, 2018, p. 121). Este mismo autor menciona que dicha transición a la vida laboral activa está ligada a la empleabilidad (Martínez & González, 2018, p. 121). Por tanto, la educación se encuentra bajo el compromiso de fomentar la inserción laboral, tomando al concepto empleabilidad como capacidades para el logro de obtener o conservar un empleo (Llinares et al., 2020).

Ahora bien, suele confundirse el término de inserción laboral relacionado a la transición a la vida activa con empleabilidad que se basa en las competencias y cualificaciones de las personas para el acceso al empleo (Cardona & Montoya, 2019, p. 279). Ambos términos relacionados con la educación debido a la creciente preocupación por conocer los aspectos vinculados con la inserción laboral de los egresados como las competencias adquiridas en las universidades y las que demanda el mercado laboral (Ventura, 2005, p. 235).

Por esta razón, se desea brindar una breve introducción acerca de los términos inserción laboral y empleabilidad. Desde el punto de vista de Calvo (2013, citado de Cardona & Montoya, 2019) sostiene que la inserción laboral es “la distribución de los individuos en el mercado de trabajo” (p. 279). Hay que mencionar además que también existe una diferencia entre los conceptos empleo y empleabilidad, con base en Pegg et al. (2012, citado de Monteiro et al., 2021) describe al empleo como “resultado objetivo fácilmente medible, y la empleabilidad, concepto más amplio que se refiere a un conjunto amplio de competencias (tipos de conocimientos, habilidades y actitudes) que se supone que fomenta el desarrollo continuo del aprendizaje de forma dinámica” (p. 2).

## **Inserción Laboral.**

En la siguiente tabla se muestra varias definiciones bajo el concepto inserción laboral, de las cuales se ha seleccionado las que más resaltan en este ámbito:

**Tabla 1**

### *Definiciones sobre la Inserción Laboral*

<b>Fuente</b>	<b>Definición Inserción laboral</b>
Vernières (1997), Vincés (1997), Couppié & Mansuy (2001), Vultur & Trottier (2010)	Un proceso dinámico que caracteriza el paso de los jóvenes del sistema educativo a una posición relativamente estabilizada en el mercado laboral.
Dubar (1995), Mauger (1998)	La inserción aparece como un periodo de adquisición de una identidad social y profesional, es decir, como una etapa del proceso de socialización de los jóvenes hacia la vida adulta.
Weller (2003)	Elemento clave para el tránsito o transición hacia la vida adulta, pues los ingresos económicos propios son la base para dejar de depender de los padres y lograr la supervivencia propia.
García et al. (2018)	Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo.
Barrón & Rosas (2013)	La consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida.
Pérez Escoda (1996)	Un periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción (en general) y proceso de transición a la vida activa (como paso de la escuela al trabajo).

Nota. A partir de las definiciones aportadas por Verdier & Vultur (2018); Murillo & Montaña (2017); Rabanal et al. (2020); Pineda (2020).

Fuente	Definición Inserción laboral
Pérez (2011)	El pasaje entre dos estados, por lo que es viable preguntarse cuándo comienza y termina el proceso denominado “inserción”.
Vincens (1999)	El comienzo se data cuando la búsqueda de empleo es central en las actividades del individuo, y finaliza cuando alcanza una posición estable en el mercado de trabajo.
Fernández (1988), Figuera & Bisquerra (1992), Pérez Escoda (1996)	Al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral, La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo.

---

Nota. A partir de las definiciones aportadas por Verdier & Vultur (2018); Murillo & Montaña (2017); Rabanal et al. (2020); Pineda (2020).

Bajo estas definiciones, se infiere que el término que más resalta en todas ellas es *proceso, transición, tránsito y período*, las cuales definen de manera general lo que es inserción laboral. “El término inserción hace referencia a un acontecimiento puntual, que sucede en un momento determinado como culminación de un periodo de tránsito o proceso previo al cual denominamos transición” (Figuera, 1992 & Pérez Escoda, 2001, citado de Ventura, 2005, p. 205). Como resultado, según García & Cárdenas (2018) enfatiza que “la inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal” (p. 329).

## **Empleabilidad.**

Al enfocarse en el término Empleabilidad, en primer lugar, es necesario saber que proviene del término en inglés employability, vinculado con las palabras employ (empleo) y ability (habilidad o capacidad) (Carrasco & Orejuela, 2020, p. 255). Además, este término se entiende como “la capacidad individual para obtener un empleo inicial, para mantenerlo, incluso moverse entre puestos en la misma organización y si se requiere, obtener un nuevo empleo y hasta, idealmente, garantizar un desempeño adecuado” (Martínez, 2017, p. 35).

En la siguiente tabla se muestran autores que definen el tema Empleabilidad de forma más detallada y tomando diferentes perspectivas sobre el tema:

**Tabla 2**

*Definiciones sobre Empleabilidad*

<b>Fuente</b>	<b>Definición Empleabilidad</b>
Orgemer (2002)	La oportunidad del trabajador de acceder a un puesto de trabajo que cumpla con sus expectativas, su formación y su trayectoria profesional
Ventura (2005)	Probabilidad de inserción laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo.
Fugate & Ashforth (2003)	Conjunto de características individuales que dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual
Rentería-Pérez & Malvezzi (2008), Lantarón (2014)	La capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en consideración la interacción entre sus características personales y mercado laboral.
Pineda (2002)	Es el grupo de elementos que incrementan la factibilidad de que un sujeto halle, conserve y progrese en un trabajo.

Nota. A partir de las definiciones aportadas por Saenz & Yangali (2021); Ventura (2005); Solano et al.

(2017); Pineda (2020).

Fuente	Definición Empleabilidad
Kirovová (2007)	Es la capacidad de las personas para ser empleadas; integra la adecuación del conocimiento y competencias y los incentivos y oportunidades ofertadas a los individuos para buscar un empleo que satisfaga necesidades profesionales y económicas a lo largo de su vida laboral.
Carmona (2002)	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.
Finn (2000)	Se evidencian tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia mejores empleos
Cáritas (1999)	Es una capacidad de la persona para adaptarse a la oferta de empleo. Considerar la empleabilidad como una capacidad implica asumir que se puede adquirir y desarrollar, es decir, se puede aprender y, por lo tanto, intervenir en ella.

Nota. A partir de las definiciones aportadas por Saenz & Yangali (2021); Ventura (2005); Solano et al. (2017); Pineda (2020).

Bajos estas definiciones, se infiere que los términos que más guardan relación con empleabilidad son *capacidad, formación adquirida, habilidad y competencia*. Dicho lo anterior, en lo que se refiere a la empleabilidad de los egresados está considerado como el nivel de ajuste de la formación recibida en los estudios superiores, esto quiere decir que el egresado accede a un empleo que está asociado a su formación profesional y perfil (pertinencia disciplinaria), también logra conseguir un empleo dentro de los primeros 6 meses de haber culminado sus estudios académicos (oportunidad de inserción) y así mismo permanece en dicho empleo por más de un año de manera estable (pertinencia laboral) (Paredes & Ortiz, 2019; Bander & Medina, 2019).

Por otro lado, se debe agregar que existen teorías relacionadas con el término Empleabilidad, como es el caso de la teoría o modelo CareerEDGE propuesto por Dacre Pool & Swell en el 2007, el cual posee cinco categorías y subcategorías esenciales que brinda ayuda a la empleabilidad de los egresados. En este caso su término en inglés consta de varias iniciales que lo describen en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Significado Término CareerEDGE*

<b>Término CareerEDGE</b>	<b>Descripción</b>
Career Development Learning o Aprendizaje de Desarrollo Profesional	El conocimiento, las habilidades y la experiencia para ayudar a los estudiantes a gestionar y desarrollar sus carreras
Experience (E) o Experiencia	Las experiencias laborales y de la vida ayudan a los estudiantes a desarrollar una gama más amplia de habilidades y son atractivas para los posibles empleadores
Degree subject knowledge, understanding & skills (D)	Conocimiento de la materia, habilidades y comprensión
Generic Skills (G)	Competencias Genéricas
Emotional Intelligence (E) o Inteligencia Emocional	La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás para motivarnos y para manejar bien las emociones en nosotros y la de nuestras relaciones (Goleman, 1998). Esto es particularmente importante en situaciones de contratación y en el desarrollo de relaciones laborales eficaces debido a que es necesario que el individuo aprenda a gestionarlas tanto en la vida personal como profesional.

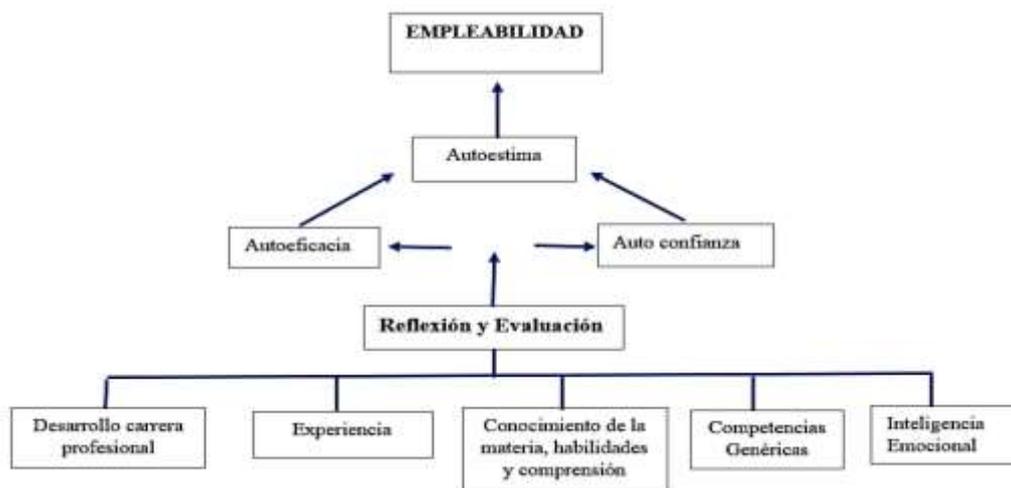
Nota. Tomado de *‘‘Information and Communication Technology (ICT) Graduates and Challenges of Employability: a Conceptual Framework for Enhancing Employment Opportunities in South Africa’’* por Ohei et al. (2019) & *‘‘Employability’’* por University of Edinburgh (2020)

Este modelo se encuentra relacionado con la empleabilidad de los egresados debido a que plantea una serie de habilidades y destrezas blandas y duras que un graduado puede obtener para lograr y cumplir con un requisito laboral deseable y tener éxito en su carrera (Moumen & Mejjad, 2021, p. 2). La clave de este modelo se encuentra en dos factores la empleabilidad que abarca la autoestima, autoconfianza y autoeficacia y por otro lado está la reflexión y evaluación que involucra elementos como la carrera profesional, experiencia, conocimiento y entendimiento de la materia o especialización, competencias genéricas e inteligencia emocional, todos estos componentes son indispensables dado que si falta uno de ellos, se reduce la probabilidad de empleabilidad del egresado (Osman & Abd Rahman, 2019, p. 70).

Para destacar de mejor manera como funciona el modelo CareerEdge y como aporta este a la empleabilidad de los egresados se muestra en la Figura 1 el modelo sistemático en base a la identificación de objetivos de aprendizaje específicos:

**Figura 2**

*Modelo CareerEDGE*



Nota. Tomado de “*Information and Communication Technology (ICT) Graduates and Challenges of Employability: a Conceptual Framework for Enhancing Employment Opportunities in South Africa*” por Dacre Pool & Sewell (2007); Pool (2017) citado de Ohei et al. (2019).

***Desarrollo Carrera Profesional.*** La primera categoría está basada en las habilidades de desarrollo profesional, esto quiere decir, las habilidades menores y mayores que son relevantes para la gestión de la propia carrera, como búsqueda en el mercado laboral, evaluar oportunidades y saber cómo gestionar las solicitudes de empleo (Dacre Pool and Sewell, 2007, citado de Cees krouwel et al., 2020, p. 124). Además, desde la perspectiva de Ohei et al. (2019) menciona que esta categoría también se enfoca en como las instituciones de educación superior son una puerta de entrada al estudio en profundidad de una determinada disciplina o programa con el fin de obtener un título adecuado a la titulación estudiada, garantizando de esta manera un puesto de trabajo adecuado en consonancia con la profesión (p. 13516).

***Experiencia (Trabajo y Vida).*** En cuanto a la segunda categoría experiencia, un estudio realizado en los Estados Unidos encontró que adquirir experiencia laboral a través de las pasantías fue un factor clave e influyente en la mejora de la autopercepción en la empleabilidad de los estudiantes, esto se debe a que los estudiantes se sentían más seguros de su empleabilidad al haber ganado experiencia laboral por medio de estas (Qenani et al., 2014, p. 208). Así mismo, la experiencia laboral permite a los estudiantes relacionarse con el lugar de trabajo y aprender que habilidades (intelectuales, técnicas, prácticas y de comunicación) podrían ayudar a su futura empleabilidad (Guile & Griffiths, 2001).

***Conocimiento de la Materia, Habilidades y Comprensión.*** Esta categoría es fundamental para el modelo debido a que los estudiantes buscan seguir un tema o carrera en específico a profundidad para lograr la obtención de un título, esto demuestra que la persona que sigue una disciplina académica debe ser capaz de demostrar un alto nivel de empleabilidad frente a las diferentes oportunidades de

empleo, logrando una conexión entre la formación recibida y lo que el posible empleador requiere (Yorke & Knight, 2006, p. 569).

De igual manera, el aprendizaje y desarrollo de la carrera permite garantizar que los estudiantes se encuentren preparados para los procesos de selección (solicitudes de empleo y entrevistas) debido a que en esta etapa se desarrolla la autoconciencia que es clave para una vida profesional exitosa más allá de la universidad y junto con la orientación que permite que los estudiantes tomen decisiones en el momento de obtener y retener ocupaciones (Pool, 2020, p. 52).

**Competencias Genéricas.** En los países tales como Gran Bretaña, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda han demostrado que es esencial el desarrollo de las competencias genéricas en los estudiantes para mejorar su inserción en el mercado laboral (National Centre for Vocational Education Research, NCVER, 2003; New Zealand Ministry of Education, 2007; Qualifications and Curriculum Development Agency, QCDA, 2004; United States Department of Labor, 1991; Young & Chapman, 2010, citado de Pugh & Lozano, 2019, p. 155).

Por otro lado, los autores tales como Lozano & Herrera (2013) mencionan que el desarrollo de las competencias genéricas incrementa la efectividad, rendimiento y productividad de la fuerza laboral de un país, además las competencias genéricas que un egresado logra desarrollar no solo constan como características profesionales sino también es un extra para las universidades que buscan diferenciar a sus egresados de otras instituciones de educación superior.

Así, por ejemplo, entre las competencias genéricas que los empleadores requieren para la contratación de egresados están las siguientes: conocimiento, intelecto, buena disposición para aprender, habilidades de autogestión, comunicación, habilidad para trabajar en equipos y relaciones interpersonales (Harvey et al., 1997,

citado de Yorke & Knight, 2006, p. 568). Además, de acuerdo con Brennan et al., 2001, citado de Yorke & Knight, 2006) agrega que otras de las competencias genéricas relevantes esta la iniciativa, trabajar bajo presión, habilidad en la comunicación oral, responsabilidad, toma de decisiones, planificación, coordinación y organización.

Por esta razón en la siguiente tabla se muestra el modelo ACCI/BCA por sus siglas en inglés (Australian Chamber of Commerce/Business Council of Australia), en otras palabras, Cámara de Comercio de Australia y el Consejo Empresarial de Australia, en el cual el sector productivo junto con la educación superior identifica las competencias genéricas para las personas que ingresan al mundo laboral.

**Tabla 4**

*Competencias Genéricas de Empleabilidad en Australia ACCI/BCA*

<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>
Competencias de Empleabilidad	Comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa y Emprendimiento, planificación y Organización, autogestión, capacidad de aprendizaje, uso de la tecnología
Atributos Personales	Lealtad, compromiso, honestidad e integridad, entusiasmo, confiabilidad, equilibrio entre trabajo y hogar, motivación, presentación personal, sentido común, autoestima positiva, sentido del humor, capacidad para trabajar bajo presión, adaptabilidad

Nota. Tomado de “*El Desarrollo de Competencias Genéricas en la Educación Superior Técnica de Nivel Superior: Un Estudio de Caso*” por National Centre for Vocational Education Research (2003, citado de Pugh & Lozano-Rodríguez, 2019).

Por otro lado, el mundo empresarial demuestra una gran preocupación por la calidad de los graduados en las instituciones de educación superior, siguiendo como ejemplo al Reino Unido donde una quinta parte de las vacantes no pudieron ser cubiertas en vista de la falta de habilidades y por otro lado en Malasia, el 70% de los graduados estaban desempleados dentro de los seis meses posteriores a la graduación (Omar et al., 2012, citado de Jonck, 2014, p. 265). Bajo este contexto, es importante destacar que el egresado disponga de habilidades y competencias prácticas y genéricas necesarias para ser empleable y lograr un desempeño laboral exitoso (Ohei et al., 2019, p. 13506).

***Inteligencia Emocional.*** Otra de las categorías es la inteligencia emocional la cual debe ser bien definida por los egresados debido a que es considerada como uno de los atributos para lograr tener un verdadero potencial de empleabilidad (Aziz et al., 2020). Es por esto, que según Beukes (2010, citado de Jonck, 2014) indica que la inteligencia emocional guarda una relación significativa con el nivel de empleabilidad de los egresados (p. 9).

Citando a Mayer & Salovey (1997, citado de Lindozzi & Decuzzi, 2019) define a la inteligencia emocional como “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones”. Además, las habilidades de empleabilidad duras y blandas que permiten a las personas lograr y ser mejores profesionalmente se complementan con la inteligencia emocional y la capacidad de una persona para ser consciente de sí misma, para autogestionarse y construir relaciones (Rasiah et al., 2019, p. 272).

Los empleadores valoran en los postulantes la inteligencia emocional al momento de su contratación debido a que esto está vinculado con el ambiente de trabajo directamente, por ejemplo al momento de que el colaborador brinde sugerencias e ideas a sus superiores y estas sean rechazadas, no deberían de tomárselo personal y deben estar preparados para recibir cualquier tipo de críticas sin sentirse victimizados, por otro parte, en el caso que exista alguien con baja inteligencia emocional, esto influirá dentro del grupo de trabajo debido a que existirá tensiones y como resultado el objetivo de la empresa será descuidado (Mayangsari et al., 2019).

De acuerdo con Coetzee & Beukes (2010, citado de Chand et al., 2019) indica que la persona con la capacidad de reconocer sus propias emociones, comprenderlas y hacer uso de estas de forma efectiva para encaminar sus objetivos profesionales posee un mayor nivel de confianza y una tasa alta de éxito en su carrera (p. 736). Además, tal como Goleman (1998, citado de Lice & Sloka, 2019) menciona que “se determina el potencial de uno para el aprendizaje de las habilidades prácticas que se basan en sus cinco elementos: la auto-conciencia, la motivación, autorregulación, empatía y destreza en las relaciones” (p. 99).

Es por esto que, se sugiere que los egresados mejoren su inteligencia emocional para cumplir con los estándares de habilidades de empleabilidad de los empleadores. También, una persona con alta inteligencia emocional dispone de una buena autoconciencia emocional, le permite gestionar a otras personas eficazmente y se adapta a los diversos cambios de la empresa y el entorno organizacional (Ahangar, 2012; Varghese et al., 2013; Sadri, 2012; Tan y French-Arnold, 2012, citado de Chand et al., 2019, p. 737).

***Reflexión y Evaluación.*** Con base en Cees et al. (2020) considera que la reflexión y la evaluación son “los procesos mediante los cuales los estudiantes internalizan el contenido durante las oportunidades de aprendizaje” (p. 122). Esto quiere decir, que la reflexión y evaluación es donde los estudiantes transforman las experiencias en aprendizaje, de este modo adquieren más conocimiento, habilidades y atributos personales que los lleva a tener un mayor potencial de empleabilidad (Kolb, 1984, citado de Pool, 2017, p. 18). Dicho de otra manera, esas experiencias de aprendizaje son las que generan los elementos de las 3S (autoeficacia, autoconfianza y autoestima) (Pool, 2020, p. 53).

Siguiendo el estudio realizado por Huseynova (2019) donde destaca las cualidades de empleabilidad que los gerentes esperan de los graduados y de la importancia de la reflexión y evaluación, destaca que los gerentes se enfocan más en la dinámica del conocimiento y que promueven la formación y aprendizaje continuo, además que la autoeficacia, autoconfianza y autoestima son esenciales para obtener y mantener un empleo, de la misma forma hace énfasis en la autoconfianza la cual debe estar basada desde su talento, conocimiento y entendimiento, por otro lado el autoestima permite que los graduados no se rindan, se encuentren en constante mejora, trabajen arduamente en sus objetivos y están abiertos a oportunidades de aprendizaje (p. 967).

Los niveles inferiores como desarrollo de la carrera profesional, experiencia, conocimiento, habilidades y entendimiento de la materia, competencias genéricas e inteligencia emocional deben ser desarrollados y experimentados por los estudiantes para poder acceder a la reflexión y evaluación del aprendizaje logrado bajo estas mismas experiencias cursadas, a su vez les permite acceder a los niveles más altos

como autoconfianza y autoeficacia los que conllevan a mejorar la autoestima, todo estos considerados como el nexo para la empleabilidad (Soares et al., 2017, p. 4).

**Autoeficacia.** Según Bandura (1977, citado de Jaaffar et al., 2019) define a la autoeficacia como “la convicción de un individuo en su capacidad para regular su motivación, el proceso del pensamiento y el entorno para lograr ciertos resultados” (p. 192). El factor autoeficacia contribuye al nivel de empleabilidad y los resultados laborales de un estudiante (Dickerson and Green, 2002, citado de Ab Halim et al., 2019, p. 165).

La autoeficacia se la puede considerar de dos maneras, por un lado esta la autoeficacia relacionada a la confianza en uno mismo para ser capaz de llevar a cabo conductas de búsqueda de trabajo y por el otro, la autoeficacia relacionada en la confianza de ser capaces de conseguir ofertas de trabajo o empleo; la primera está basada en la conducta de búsqueda de trabajo y la segunda en el resultado de esta búsqueda; hay que considerar que esta búsqueda de trabajo es la conducta de motivación en las personas para encontrar ofertas laborales en diferentes escenarios ya sea en situaciones extremas, fracasos repetidos o búsqueda extensa (Lent & Brown, 2013; Van Ryn & Vinokur, 1992, citado de Kim et al., 2019, p. 17).

**Autoconfianza.** De acuerdo con Potgieter (2012, citado de Koloba, 2017) menciona que una alta autoconfianza influye en la percepción de la empleabilidad y desarrolla una autoestima en general en los estudiantes lo que los lleva a poder adaptarse a los cambios, trabajar colectivamente y estar dispuestos a asumir riesgos (p. 77). Una alta autoconfianza no solo esta relacionada con la satisfacción laboral sino también permite a los egresados estar seguros de sus propias decisiones, habilidades y competencias, siendo capaces de expresar sus puntos de vistas para con el grupo de manera concisa y responsable, de esta manera desarrolla su potencial hacia la

empleabilidad (Afiatin & Martaniah, 1998; Krietner y Kinicki, 2003, citado de Puad & Desa, 2020, p. 72).

La autoconfianza y la adaptabilidad están entre los atributos más importantes en el mercado laboral alrededor del mundo (Andrews and Higson, 2008; Cox and King, 2006; Pitan, 2017, citado de Belderbos, 2020, p. 143). Por esta razón, se espera que las instituciones de educación superior preparen a los estudiantes con el fin de ser empleables luego de que egresen y que puedan tener una ventaja competitiva para un puesto de trabajo, debido a que los empleadores buscan habilidades específicas para el trabajo junto con un alto nivel de atributos personales en los egresados (Serrano, 2019, p. 14). Entre estas habilidades de la autoconfianza están la asertividad, ser proactivo, confianza, estar comprometido y asumir responsabilidades (Confederation of British Industry, 2007; UK Commission of Employment and Skills, 2009; Trung & Swinczek, 2009; Bilsland, Nagy & Smith, 2014, citado de Bist et al., 2020).

**Autoestima.** Desde el punto de vista de Pelham and Swann (1989, citado de Williams, Hutchings, & Phelps, 2021) menciona que “La autoestima se refiere al sentimiento general de valor de una persona a diferencia de la creencia de poder hacer o lograr algo” (p. 2). Para estos otros autores señalan que la autoestima “refleja las evaluaciones del valor propio y la competencia de los individuos” (Matthews et al. 2003; Rosenberg 1965, citado de Lo Presti, Tornroos, & Pluviano, 2018, p. 6).

Según Potgieter (2012, citado de Ismail, 2017) resalta que los egresados con una autoestima desarrollada prueban con seguridad que tienen capacidades de empleabilidad o también llamadas fortalezas (p. 2). Además, los individuos con alta autoestima ejecutan sus tareas laborales eficientemente dirigidos a alcanzar los objetivos organizacionales planteados (Beefink, Van Eerde, Rutte & Bertrand, 2012, citado de (Potgieter & Lemakatso, 2017, p. 394). Siguiendo a Ibrahim et al. (2017)

destaca que “tener un alto nivel de autoestima permite a los individuos poseer un nivel más alto de habilidades sociales, impresionando al empleador en la etapa de reclutamiento” (p. 74).

Como resultado, estas competencias profesionales permiten a los estudiantes competir para tener mayores oportunidades de ser empleable y participar en un mercado laboral en constante evolución (Cees krouwel et al., 2020, p. 122). Para concluir sobre la clave para la empleabilidad en este modelo, se puede decir que un egresado que posee autoeficacia es probable que consiga el trabajo para el cual aplicó o apuntó y logre un buen desempeño laboral en dicho trabajo, además si el egresado cuenta con autoconfianza tiene una posibilidad de tener éxito en su carrera profesional y por último, mediante la buena autoestima, el egresado evalúa sus actividades, procedimientos o métodos de la manera más realista (Simons & Snowden, 2020, p. 6).

### ***Mercado e Inserción Laboral***

En primer lugar es necesario describir el concepto acerca de que son los mercados laborales, tal como lo define Thomas Hardy (1992, citado de Graham & Anwar, 2019) en su libro *Far From the madding crowd* lo divide en 5 procesos principales: el primero se basa en que los empleadores sean capaces de conocer acerca de la disponibilidad, habilidades y competencias de los trabajadores, segundo los trabajadores se informan más acerca de los empleos, tercero los empleadores pueden indagar y evaluar si los trabajadores son aptos para el puesto de trabajo para mejorar los procesos de reclutamiento, cuarto desde la perspectiva de los trabajadores, también pueden informarse sobre los empleadores y aprender sobre ellos de lo que se demanda o requiere y por último las negociaciones entre empleadores y trabajadores sobre las ofertas para comprar y vender la mano de obra. De igual modo, Kalleberg and Sørensen (1979, citado de Graham & Anwar, 2019) define al mercado laboral como:

Los escenarios en los que los trabajadores intercambian su fuerza de trabajo a cambio de salarios, estatus y otras recompensas laborales. El concepto, por lo tanto, se refiere ampliamente a las instituciones y prácticas que gobiernan la compra, venta y fijación de precios de los servicios laborales. Estas estructuras incluyen los medios por los cuales los trabajadores se distribuyen entre los puestos de trabajo y las reglas que rigen el empleo, la movilidad, la adquisición de habilidades y capacitación, y la distribución de salarios y otras recompensas obtenidas supeditadas a la participación en el sistema económico.

Se quiere analizar las teorías que comprenden el mercado laboral como las teorías clásicas para poder comprender sobre el proceso de inserción laboral, las cuales se describen a continuación:

**Teoría Neoclásica.** Se basa en el equilibrio entre la oferta de trabajo por parte de los trabajadores y la demanda de trabajo por parte de los empleadores, esto determina el nivel de empleo y los salarios correspondientes debido a que si existe una mayor oferta de trabajo sobre la demanda de trabajo ocasiona una baja en el salario y de la misma manera se exige un mayor perfil y preparación necesaria para el desempeño de una actividad profesional (Martínez, 2002, citado de García & Feliciano, 2019, p. 54).

De acuerdo con Alabano et al. (2007, citado de Valencia, 2018) menciona que “la teoría neoclásica afirma que el mercado de empleo es como un mercado de bienes y servicios, en el que los agentes económicos son racionales y tratan de maximizar su beneficio” (p. 15). También, en este mercado los empresarios y trabajadores pretenden minimizar sus costos, además del equilibrio entre la oferta de trabajo por

parte de los trabajadores y el salario que dan paso al empleo adecuado, es decir, hace énfasis en el aumento de los oferentes y como este determina la flexibilidad salarial (Cáceres, 2020, p. 478).

**Teoría de la Privación.** Según Martínez (2000) menciona que se considera “al individuo como un sujeto pasivo y dependiente del contexto donde se desenvuelve. El desempleo, por tanto, es un problema estructural ante el cual el individuo no puede hacer nada”. En otras palabras bajo esta misma idea, según Hoyos et al. (2019) aporta que “el individuo no puede hacer nada ante la no inserción laboral y desocupación laboral, ya que el desempleo es un problema estructural y los oferentes no pueden actuar ante el medio” (p. 24). Además, tal como Huamán (2018) agrega “un sujeto indefenso o pasivo con respecto a su situación laboral siendo el contexto donde se desenvuelve el factor predominante para generar condiciones de empleo” (p. 19).

Posterior a esta teoría surge la Teoría Etogénica como respuesta a aclarar los vacíos que dejó la Teoría de Privación de como pueden los individuos insertarse si se encuentran bajo un panorama de incertidumbre como es el desempleo.

**Teoría Etogénica o Teoría de la Agencia.** Como expresa Martínez (2000) en esta teoría “el individuo es considerado un agente dotado de racionalidad práctica capaz de combatir el desempleo. La persona es soberana, planificadora y activada por un entorno abierto e impredecible”. Dicho de otra manera, el autor Martínez (2000, citado de Hoyos et al., 2019) agrega que en esta teoría “se le otorga poder al individuo sobre el medio, ya que en este caso los oferentes no son impotentes ante el desempleo, todo lo contrario, son individuos dotados de capacidades y cualificaciones que les permiten lograr la inserción laboral” (p. 24).

**Modelo de Ocupación Laboral.** Es el modelo de ocupabilidad de Blanch en 1990 en el cual aparecen factores que intervienen en el contexto del desempleo y los individuos que se desenvuelven en este por ejemplo Rey & Moreno (2017) describe “estos factores pueden ser estructurales (actual crisis económica), personales (edad, sexo), competenciales (nivel formativo) y psicosociales (motivación hacia la búsqueda). El análisis de estos factores es fundamental para que los desempleados conozcan las causas de la situación de desempleo” (p. 11). Por otro lado, como plantea Blanch (1990, citado de Escoto et al., 2021) que este modelo analiza variables sociales e individuales que influyen en la ocupación laboral, por ende destacan tres categorías:

**Tabla 5**

*Definiciones de las Categorías del Modelo de Ocupación Laboral de Blanch*

<b>Categorías</b>	<b>Definición</b>
Ocupabilidad	Se refiere al grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada. Va a depender de su contratabilidad y su empleabilidad
Contratabilidad	Supone el grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares del demandante a los puestos ofertados
Empleabilidad	Define el grado de adecuación de las características psicosociales del demandante al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado (Marín, Pérez y Troyano, 2002).

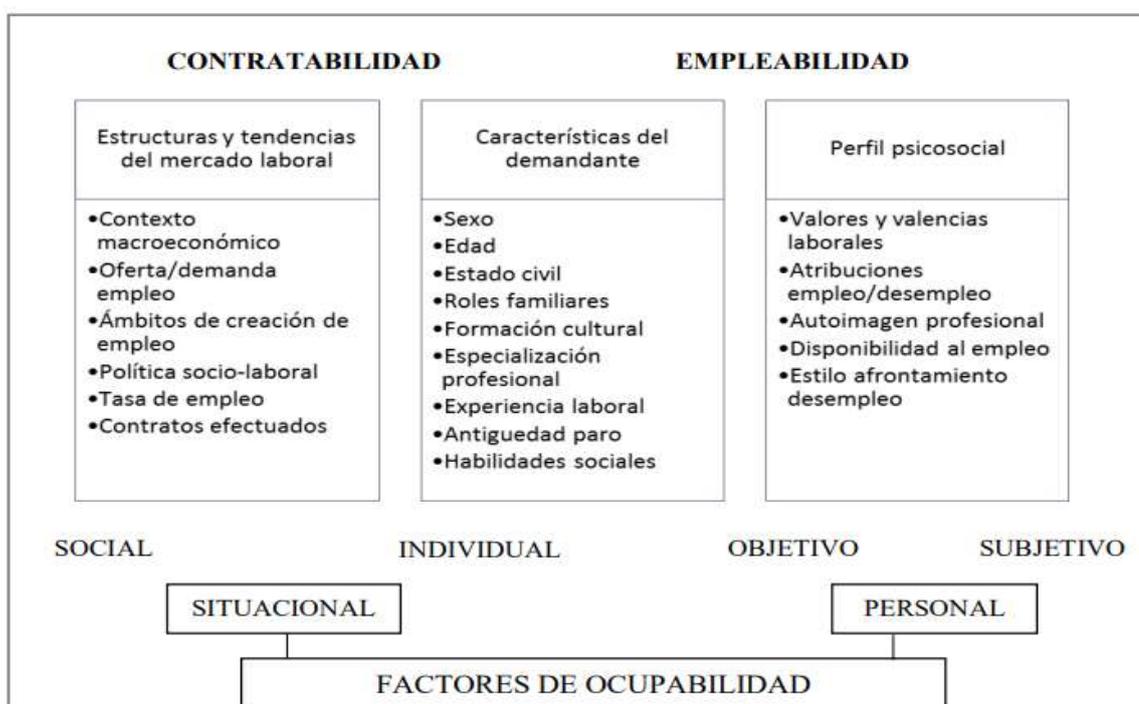
---

Nota. Tomado de “*La complejidad de la crisis por Covid-19 y la fragilidad del mercado de trabajo mexicano. Las brechas entre hombres y mujeres en la ocupación, la desocupación y la disponibilidad para trabajar*” por Blanch (1990, citado de Escoto et al., 2021).

En la siguiente Figura 3 se muestra los elementos que conforman los factores de ocupabilidad y como este gira en torno a la estructura y tendencias del mercado laboral, características personales del individuo, variables de empleo y perfil de formación y psicosocial, estos elementos son relevantes en este análisis debido a la relación que se tiene con el proceso de inserción laboral de los egresados, formación académica y empleabilidad. Tal como Blanch (1990, citado de Abad, 2021) plantea que la búsqueda de empleo se encuentra determinada por “el conocimiento del mercado laboral, el manejo de pruebas psicotécnicas de selección de personal, las expectativas laborales, el entrenamiento para responder a entrevistas; es decir, variables psicosociales: percepciones, actitudes, expectativas, motivación” (p. 33).

**Figura 3**

*Modelo de Ocupación Laboral de Blanch*



Nota. A partir del Modelo de Ocupación Laboral de Blanch (1990). Tomado de “Análisis de la

*Inserción Laboral de los Egresados de la Facultad de Economía-Universidad Nacional de Piura.*

*Región PIURA. Período: 2000-2014” por Martínez (2000, citado de Huamán, 2018).*

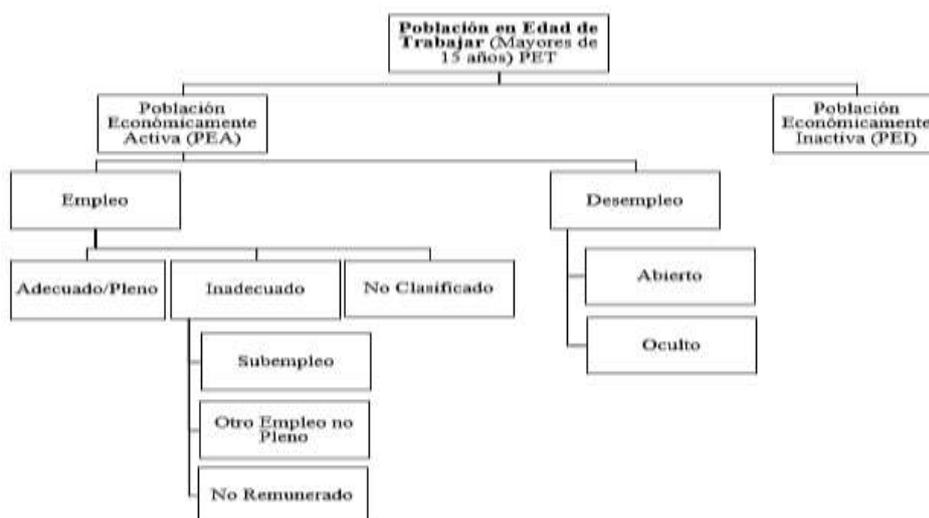
Como resultado de este modelo, se tiene que agregar que la disponibilidad para el empleo integra uno de los factores de la empleabilidad, en otras palabras, que tan dispuesto se encuentra el individuo para insertarse en el mercado laboral, obtener y permanecer en el empleo, la búsqueda y motivación para alcanzarlo utilizando sus diferentes habilidades, competencias y experiencias. Actualmente estos individuos han tenido que desenvolverse profesionalmente bajo el marco de la pandemia mundial donde han tenido que hacer frente a los efectos de una nueva estructura en las organizaciones y bajas posibilidades de encontrar trabajo (Escoto et al., 2021).

### **Estructura del Mercado Laboral Ecuatoriano.**

Es importante mencionar la estructura del mercado laboral donde los egresados desean insertarse y desarrollar sus actividades empresariales con el fin de dar a conocer sobre la fuerza laboral en la que participan y bajo que modalidades se desempeñan. Es por esto, que en primer lugar se tiene que diferenciar los términos que rigen a la población económicamente activa y la población económicamente inactiva en el grupo etario en edad de trabajar (Mayores de 15 años PET).

**Figura 4**

*Clasificación de la Población Económicamente Activa*



Nota. Tomado de “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021” por INEC (2021).

***Población Económicamente Activa (PEA).*** Según Ortiz-Ospina y Tzvetkova (2017, citado de García et al., 2019) define que “son aquellas que están empleadas incluido el empleo a tiempo parcial a partir de una hora a la semana o desempleadas incluida cualquier persona que busque trabajo, incluso si es la primera vez” (p. 33).

***Población Económicamente Inactiva (PEI).*** Según INEC (2021) menciona que son “todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son rentistas, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros” (p. 4).

***Población con Empleo.*** De acuerdo con INEC (2020) destaca que son las “personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaron a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios” (p. 5).

***Desempleados.*** Según INEC (2019) menciona que son desempleados las:

Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto (p. 6).

***Desempleo Abierto.*** Según INEC (2021) lo define como “personas sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista” (p. 5).

***Desempleo Oculto.*** Tal como INEC (2020) señala que son:

Personas sin empleo que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguirlo o para establecer algún negocio, en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar (p. 6).

***Empleo Adecuado/Pleno.*** Según INEC (2019) expresa que bajo el empleo adecuado/pleno se encuentran los individuos que trabajan mínimo 40 horas semanal o más y perciben un salario igual o superior al salario básico independientemente de la disposición de querer o no laboral por horas extras (p. 5).

***Empleo Inadecuado.*** Comprende las categorías de subempleo, otro empleo no pleno y empleo no remunerado (INEC, 2019, p. 6).

***Subempleo.*** Se compone en dos categorías por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos (INEC, 2021, p. 3). Según Restrepo y Rivas (2013, citado de Carvajal et al., 2017) define que:

El subempleo se asocia a trabajos en los que la jornada laboral es menor a la que quisiera tener el empleado, en los que se percibe una remuneración salarial más baja que la esperada o en los que se desempeñan actividades para las cuales se está sobrecalificado (p. 55).

**Otro Empleo no Pleno.** Personas que perciben ingresos menores del salario básico establecido y laboran menos de 40 horas, no cuentan con disposición para laborar por horas extras (INEC, 2020, p. 6).

**No Remunerado.** Según INEC (2019) menciona que “Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros” (p. 6).

**Empleo no Clasificado.** Tal como INEC (2021) señala que “personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías” (p. 5).

### ***Formación Universitaria e Inserción Laboral***

El mercado laboral ha sido un gran desafío para las instituciones de educación superior debido a las tendencias en el campo empresarial y las exigencias de la sociedad, esto demanda un mayor perfil y formación por parte de los egresados, se busca que estos brinden mayores aportes innovativos y de esta manera estén preparados para responder a las necesidades del entorno; se conoce que el entorno en el que desenvuelven es muy competitivo por lo que las universidades como principal formadora de profesionales procuran evaluar sobre la formación universitaria de sus egresados y su inserción laboral, de esta manera se establece una conexión entre la educación y el trabajo (Vega et al., 2012, p. 32).

Según Oviedo et al. (2018) es necesario que exista una vinculación efectiva entre universidades y empresas previo a que el estudiante egrese, dado que promueve la inserción del egresado por medio de las experiencias que favorecen a su formación y aprendizaje profesional, en otras palabras, permite al estudiante tener una relación con las empresas y familiarizarse con los problemas que surgen en la realidad en la dinámica empresarial; conectar e interactuar con nuevos espacios que fortalezcan las competencias del egresado lo convierte en un objetivo prioritario para las instituciones de educación superior debido a que les garantiza una efectiva búsqueda y obtención de un empleo al momento de culminar su etapa académica (p. 2).

Desde la perspectiva de Solé-Moro, Sánchez Torres, Arroyo Cañada y Arguila Irurita (2018, citado de Blanco et al., 2019) recomienda que se realicen indagaciones sobre el acceso laboral de los egresados con el fin de reforzar las actuales políticas universitarias y brindar orientación para los futuros profesionales, de este modo, las universidades logran enfocarse en lo que los empleadores demandan y los estudiantes necesitan para hacer frente a la brecha entre el mercado laboral y los recién egresados (p. 331).

Al hablar de formación universitaria e Inserción Laboral, es necesario también definir el término formación profesional que es lo que el egresado obtiene por medio del aprendizaje durante su vida universitaria. Tal como De Lira (2006, citado de Córdova, 2017) lo define “La formación profesional se entiende como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes adquieren y desarrollan en el transcurso de sus estudios universitarios” (p. 4). Además, también se debe agregar que dichas competencias y capacidades adquieren mayor importancia para competir en el mercado laboral debido a las constantes demandas productivas y que estas deben ser impulsadas por las universidades puesto que no solo cumplen con el papel de

formadoras de profesionales sino que también se basan en objetivos como la investigación y orientación para la transición a la sociedad (Oliván, 2014, citado de Córdova, 2017, p. 6).

A partir de la conexión entre la educación y el trabajo y como estas impulsan a la inserción laboral de los egresados, es necesario establecer las teorías existentes bajo estas variables, las cuales se las describe a continuación:

**Teoría del Capital Humano.** Según Sánchez (2013) sostiene que en esta teoría “el nivel educativo que alcanza una persona repercute en mayores ganancias económicas, por lo que es importante continuar su formación para lograr mejores oportunidades en el mercado de trabajo” (p. 108). Esta teoría guarda relación con la inserción laboral debido a que los individuos que dedican su tiempo en invertir en capital humano adquieren, acumulan y desarrollan mejores cualidades, obteniendo un mayor nivel educativo y cualificación, a su vez son capaces de acceder al mercado laboral y obtener un puesto de trabajo en mejores condiciones (Ibídem, 1983, citado de García & Feliciano, 2019, p. 55).

Dentro de la teoría del capital humano se hace referencia a dos conceptos ligados al salario: las diferencias salariales y costes de oportunidad, la primera relacionada al nivel de educación en el cual si el individuo presenta una alta cualificación percibe un mayor salario que aquel con una baja cualificación, es decir, el desempeño económico va a depender de la inversión en el capital humano, de igual modo con respecto al coste de oportunidad, se basa en que si el individuo invierte en capital humano en el presente va a repercutir en una mayor renta en el futuro, es decir, sacrifica su renta actual por mayores beneficios en su renta futura (Toharia, 1983,

citado de García & Feliciano, 2019, p. 55). Según Navarro-Cendejas (2013, citado de Saenz & Yangali, 2021) agrega que:

El principio de esta teoría es que la educación no es solo un bien de consumo sino ante todo una inversión rentable y por tanto adquiere las mismas propiedades que una inversión física o financiera y por ello las personas que invierten en educación tendrán como resultado un capital humano (p. 4742).

Desde el punto de vista del mayor exponente de esta teoría Gary Becker (1993, citado de Tomlinson et al., 2017) plantea que los individuos acumulan diversos conocimientos y destrezas que son valiosos para competir en el mercado laboral, es decir, la educación es vista como una fuerte inversión. Por ende, el capital humano es elemental en el resultado de los egresados los cuales adaptan y adecuan sus conocimientos y habilidades sobre la materia para obtener mejores resultados en su empleabilidad (p. 29).

**Teoría Credencialista.** De acuerdo con Arrow (1973, citado de Sánchez Olavarría, 2013) sostiene que “la obtención de un título es una garantía de formación en cuanto a conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y aptitudes que le son de gran ayuda al patrón para la contratación de los aspirantes a determinado puesto” (p. 109). Para García & Feliciano (2019) menciona que esta teoría “se centran en cómo las personas para competir por un puesto de trabajo tratan de conseguir y aportar las mejores credenciales posibles tanto en términos de experiencia como en recursos de tipo ocupacional” (p. 52).

Como Martínez (2000, citado de Hoyos et al., 2019) expresa que en esta teoría los títulos universitarios son usados como credenciales para la obtención de un empleo y es aquí en donde el profesional lograr desarrollar todo su potencial, es decir, sus conocimientos y destrezas se desarrollan dentro de las organizaciones (p. 25). Esta teoría surge en la obra *the Credentialist Society* o *Sociedad Credencialista* por Randall Collins (1979, citado de Saenz Rivera & Yangali Vicente, 2021) el cual plantea que las credenciales o títulos universitarios determinaban si eras apto para el puesto de trabajo y lo asocian también como tener una posición privilegiada para el acceso de este, debido a que en los procesos de selección los empleadores tomaban estas credenciales como único indicador de productividad y estas garantizaban un puesto en las empresas (p. 4742).

Para esta teoría los títulos universitarios son de gran valor para las contrataciones o remuneraciones, sin embargo se conoce que nos encontramos en un entorno competitivo donde el número de egresados y demandantes de empleo se intensifica, por eso la teoría credencialista se encuentra vinculada con el término de devaluación de credenciales, el cual resalta que debido a la gran cantidad de profesionales en el mercado laboral cuyo objetivo es la búsqueda de empleo, los empleadores tienen mayores exigencias y requieren de más títulos para ser aptos para llenar una misma vacante (Rodríguez, 2017, p. 3).

### **Teoría Adapcionista, Perspectiva de la Correspondencia o Adecuacionista.**

Según Saenz & Yangali (2021) la teoría adapcionista establece que:

Si el egresado recibió una educación de calidad, esto se verá reflejado en la forma en que ingresa al mercado laboral con un puesto acorde con su formación profesional, sin embargo, como sostienen las teorías detractoras, no siempre acaba siendo una realidad en el mundo contemporáneo (p. 4742).

Para Bowles y Gintis (1985, citado de García & Feliciano, 2019) destaca que la instrucción académica es fundamental en los procesos de inserción laboral de los jóvenes debido a que los forma y prepara con las características exigidas para las diferentes ocupaciones que se encuentran en el mercado de trabajo, de esta manera existe la correspondencia entre la educación y el mundo laboral (p. 63).

Esta teoría expone que las instituciones educativas son las que permiten a los estudiantes desenvolverse en un entorno semejante al de su futuro puesto de trabajo, para que estos puedan desarrollar los conocimientos, aspiraciones y el carácter de forma natural, esto con el fin de insertarse en el mundo laboral y estar preparados para el panorama real, disminuyendo posibles dificultades o limitantes cuando se encuentren en el puesto que les corresponda; así mismo hace referencia a las relaciones sociales de la educación y la similitud con la jerarquía en el trabajo dado a que existe la interacción entre los diferentes actores en las etapas formativas como administradores y docentes, docentes y estudiantes, estudiantes y mundo laboral (Bowles y Gintis, 1985, citado de Prendes, 2018, p. 11).

Esta teoría guarda relación con la teoría del capital humano debido que la calidad de la formación es importante para dirigir al egresado en su búsqueda por un empleo en relación con su perfil, en base a esto surge en la actualidad la interrogante en las instituciones de educación superior por conocer si sus egresados consiguen posicionarse en un empleo dentro de su área de estudios. Por otro lado, el enfoque adecuacionista hace énfasis en el modelo proveedor- cliente que es el intercambio entre educación y mercado de trabajo, estableciendo a las instituciones de educación superior como los mayores proveedores, los cuales se encargan de formar y moldear a los egresados en base a un puesto o área afín para cubrir las necesidades del mercado laboral o también llamado cliente, a su vez este cliente está integrado por los

empleadores públicos y privados que requieren de óptimos empleados que garanticen el buen desempeño en las actividades económicas y laborales (Hernández, 2019, p. 195).

De acuerdo con Planas (2014, citado de Hernández, 2019) afirma que “la cualificación no pertenece al trabajador sino al puesto de trabajo” (p. 195). En otras palabras, el egresado debe adaptarse a las necesidades de su ocupación o función que este desempeñando, estar dispuesto aprender y adquirir nuevos conocimientos para ser capaz de demostrar que no solo ingresa a la universidad para aprender sobre un área afín sino que también se encuentra bajo un aprendizaje continuo dirigido al logro de los objetivos de la organización y desarrollando competencias profesionales que lo encamina a su crecimiento personal y colectivo (Hernández, 2019, p. 196).

### **Módulo del Capital del Egresado**

El valor decreciente de la cualificación académica, competencia laboral, subempleo y desempleo ha llevado a los egresados a buscar estrategias que les permitan responder y actuar proactivamente para mejorar sus oportunidades de empleo (Roulin & Bangerter 2013; Thompson, Clark, & Walker, 2013; Tomlinson, 2008, citado de Tomlinson & Nghia , 2020, p. 9). Entre estas estrategias están la habilidad de los egresados para conectar su formación académica con la experiencia en el mercado laboral, la construcción de redes y relaciones con los empleadores y la habilidad de obtener y mantener su empleo (Tomlinson & Nghia, 2020).

El modelo se enfoca en querer facilitar a los egresados la transición de la universidad a un mercado laboral en constante cambio y obtener una gestión temprana de su carrera en base a sus competencias, habilidades y atributos, los cuales son considerados como el capital esencial para su formación, les brinda resultados en su inserción laboral temprana y desarrollo de su empleabilidad (Tomlinson et al, 2017, p.

28). De igual manera, el modelo aborda diferentes aspectos de la empleabilidad los cuales dan paso a que el estudiante pueda identificar en que área se encuentra menos preparados con el fin de reforzar dichos aspectos para futuras actividades laborales en un determinado campo (Benati & Fischer, 2021).

Los estudiantes universitarios al momento de egresar experimentan incertidumbre sobre si las capacidades obtenidas en la etapa formativa cumplen con las expectativas de los empleadores y el puesto de trabajo (Bennett et al. 2015; Crebert et al. 2004, citado de Bilslund et al., 2020, p. 4). Hay que destacar que la transición de la universidad al trabajo está determinada por factores académicos y no académicos (Scott & Yates, 2002, citado de Bilslund et al., 2020, p. 4). Esto quiere decir que, la empleabilidad no solo se encuentra influenciada por el capital humano que es el capital basado en el empleo y las competencias y habilidades del individuo sino también por capitales sociales, culturales, identidad y psicosocial que influyen en el éxito después de egresar (p. 4).

Para poder profundizar más sobre el modelo, en primer lugar, se debe establecer el concepto sobre el capital del egresado, por eso tal como Tomlinson et al. (2017) define que los capitales “se conciben como recursos claves que confieren beneficios y ventajas a las personas, permitiéndoles estar más equipados y preparados para afrontar los desafíos de ingresar al mercado laboral” ( p. 28). Además según este mismo autor Tomlinson (2017, citado de Wijayanama et al., 2021) menciona que el capital del egresado es “ el potencial de un egresado para convertirse en empleable” (p.).

Dicho esto, el modelo es propuesto por Michael Tomlinson en el 2017, está constituido básicamente por 5 capitales que son relevantes para potencializar la contratación y empleabilidad de los egresados tales como: el capital humano, capital

social, capital cultural, capital psicológico y el capital de identidad (Wijayanama et al., 2021, p. 6). La forma en que los egresados desarrollan y modelan estos capitales es considerado crucial para el éxito laboral (Saito & Pham, 2019, citado de Pham et al., 2019, p. 2).

***Capital Humano: Conocimiento Técnico, Habilidades Duras y Desarrollo Profesional.*** El capital humano se divide en dos dimensiones la primera son las habilidades duras y la segunda es la forma en que los egresados aplican estas competencias y habilidades adquiridas de sus experiencias para desenvolverse en el mercado laboral; en base a las habilidades duras las cuales son adquiridas a través del aprendizaje educativo formal como es el conocimiento técnico de la materia, contenido del plan de estudios y dominio de tareas ocupacionales y de la asignatura. (Tomlinson et al., 2017, p. 29).

Por otro lado, la segunda dimensión se refiere a la forma en que los egresados son capaces de negociar, aplicar sus conocimientos y habilidades para acceder al empleo y su desempeño laboral, hace referencia a dos tipos de conocimientos: el conocimiento específico del empleo y el conocimiento más amplio sobre el mercado laboral de esta manera el egresado se familiariza con las demandas y tendencias de lo que un puesto de trabajo requiere, las habilidades que se necesitan y saber cómo aplicar a las distintas vacantes, esto último está vinculado al desarrollo de su curriculum vitae y requisitos de entrada ( Bridgstock, 2009, citado de Tomlinson et al., 2017, p. 30).

***Capital Social: redes, vínculos y relaciones sociales.***

Según Tomlinson et al. (2017) define al capital social como “la suma de relaciones y redes que ayudan a movilizar el capital humano existente de los egresados y acercarlos al mercado laboral y sus estructuras de oportunidad” (p. 30). Estas redes o vínculos permiten al egresado estar mejor informado y tener una idea acerca de las oportunidades existentes, supervisores o empleadores y de lo que se necesita para tener acceso a cierto empleo, de esta manera el establecimiento de relaciones funciona como un intermediario de confianza, proporciona un nivel de información y conocimiento interno de los trabajos (Tomlinson, 2017, p. 342).

De acuerdo con Granovetter (1985, citado de Tomlinson, 2017) menciona que a medida que se establecen mayores y diversas conexiones sociales como recursos enriquecedores de conocimiento, los individuos se convierten en mayores conocedores, se sienten más capacitados en el ámbito social, vida económica o temas que eran menos familiares (p. 342). El conocimiento que los egresados adquieren de las experiencias dentro del entorno social y cultural junto a los actores sociales (familia, miembros de la comunidad y colegas) que influyen su búsqueda de acceso al empleo y sirven como puente para facilitar el aprovechamiento de oportunidades de su capital social acumulado (Tomlinson, 2017, p. 342).

### ***Capital Cultural: conocimiento cultural, confianza y seguridad.***

En base a Parutis & Howson (2020) expresa que el capital cultural consiste en “Los conocimientos, disposiciones y comportamientos valorados culturalmente, con la importancia de conocimientos, talentos y logros con valor añadido” (p. 376). También denominado como “paquete de personalidad” que los egresados incorporan para marcar la diferencia, mostrarse seguros y atractivos ante los empleadores, como por ejemplo el acento, tono de voz o pronunciación, lenguaje corporal, humor y presencia los cuales son factores valorados dentro de las organizaciones (Brown et al., 2012; Tomlinson, 2017, citado de Pham et al., 2019, p. 3).

Por otro lado, según Tomlinson et al. (2017) agrega otras cualidades que permiten a los egresados tener una ventaja en el mundo empresarial como lo es saber lidiar con los clientes, negociación, presentar ideas nuevas e innovadoras y creatividad (p. 31). Además, bajo la perspectiva de Tomlinson (2017, citado de Parutis & Howson, 2020) resalta que el capital cultural les proporciona un mayor entendimiento sobre la cultura y entorno del lugar de trabajo, valores de la empresa y lo que se espera del desarrollo y comportamiento como colaborador (p. 378).

En la actualidad, muchos egresados enfrentan la devaluación de sus credenciales o títulos, es por esto que es importante que se cultive el conocimiento cultural en vista de que se necesita mostrar un valor adicional simbólico y de distinción proveniente de un conjunto de logros y experiencias que los ayude a diferenciarse de otros, desarrollando habilidades y actitudes que son valoradas dentro del contexto organizacional (Tomlinson et al., 2017, p. 30).

***Capital de Identidad: autoconcepto y relatos personales.***

El capital de identidad se refiere a como el individuo invierte y se define a sí mismo con relación a su futuro empleo, en este caso relaciona sus experiencias y perfiles con el trabajo en el que están interesados. Un componente principal en esta forma de capital es cuando el individuo puede reflejar y exponer su experiencia e historias personales mediante la construcción de su curriculum vitae o el uso de páginas webs para ser construido via online, como por ejemplo LinkedIn o plataformas orientadas al campo empresarial, negocios y empleo (Tomlinson et al., 2017, p. 31).

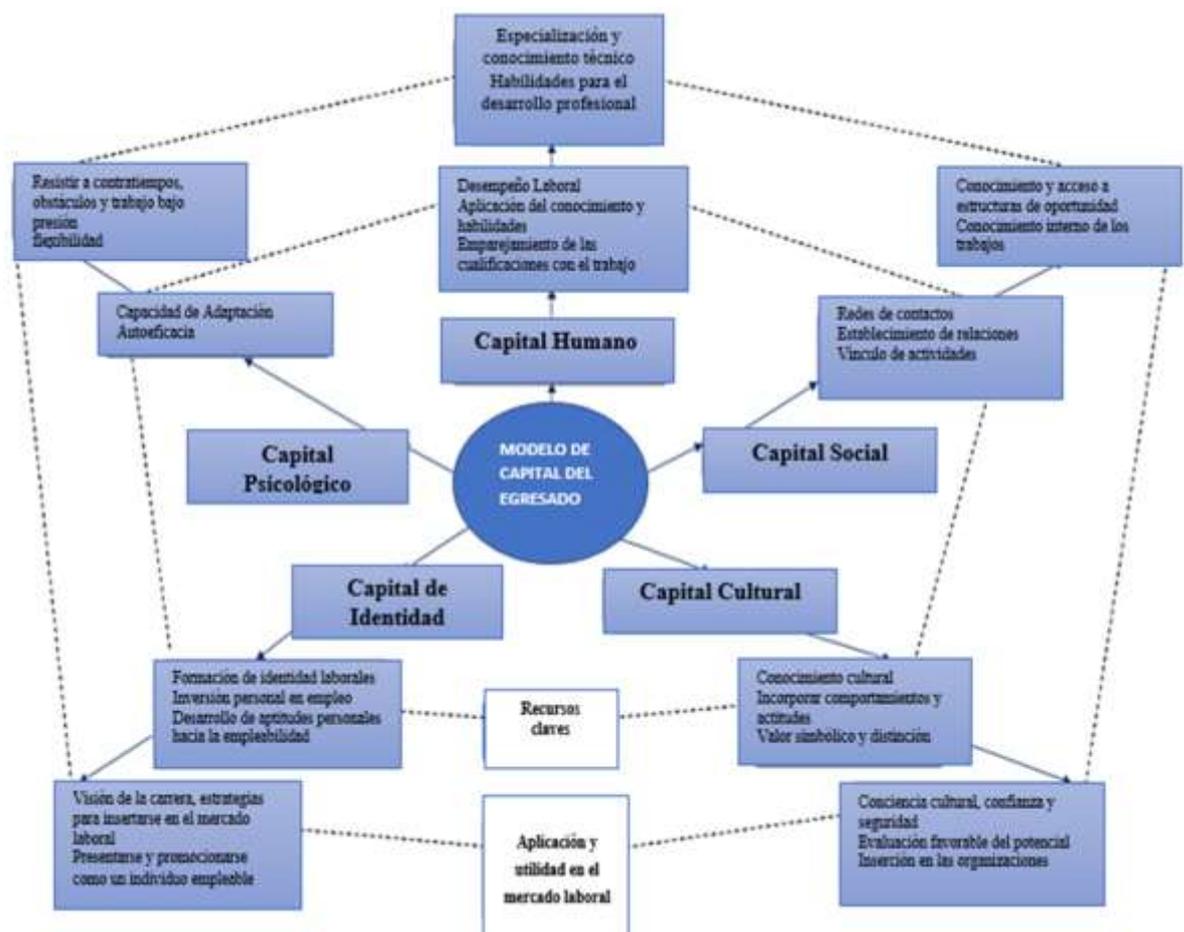
Según Jackson (2016, citado de Tomlinson et al., 2017) es importante la formación de una identidad preprofesional desde el aprendizaje en las instituciones de educación superior fortaleciendo aspectos como actividades extra curriculares y la conexión directa de los estudiantes con posibles empleadores creando una red entre educación y negocios (p. 31). Tal como Holmes (2013), Jackson (2016), citado de Wijayanama, Ranjani, & Mohan (2021) mencionan que el capital de identidad “cubre la habilidad de un individuo para presentar y proyectarse a sí mismo positivamente y la habilidad de crear una marca personal” (p. 4).

***Capital Psicológico: Resiliencia y Adaptabilidad.*** De acuerdo con Luthans, Youssef, and Avolio (2007), Avey et al. (2010), citado de Parutis & Howson (2020) menciona que el capital psicológico o psico-social “está asociado con recursos de resiliencia, esperanza, optimismo, adaptabilidad y autoeficacia para atender a las demandas del entorno” (p. 376). El capital psicológico del egresado le permite tener la capacidad de responder ante eventos complejos para ser más proactivo en el desarrollo profesional por medio de la toma de decisiones y estrategias de contingencia, asume riesgos y está abierto al aprendizaje, además de ser capaz de resistir a contratiempos y presiones del mercado de trabajo (Tomlinson & Nghia, 2020).

Un alto nivel de resiliencia permite al egresado sobrellevar y adaptarse a situaciones desafiantes incluyendo períodos de desempleo y subempleo, también hay que agregar que en términos de adaptabilidad le permite fácilmente reorientar sus objetivos y metas y tomar decisiones al momento de encontrarse con este tipo de experiencias que lo destabilizan en el mercado laboral (Tomlinson et al. , 2017, p. 32).

**Figura 5**

*Modelo de Capital del Egresado*



Nota. Tomado de *“Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability”* por

Tomlinson (2017)

### ***Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas***

El perfil profesional tiene un papel importante en la inserción laboral de los egresados en el campo empresarial debido a que este es tomado en cuenta por las empresas o empleadores al momento de realizar los procesos de reclutamiento y selección del personal para poder cubrir cierto puesto de trabajo bajo un perfil determinado, además, también influye en los ajustes de diseños curriculares para el desarrollo de estrategias de formación en vista de los diversos cambios en el mundo laboral, necesitan ser adaptados y actualizados para garantizar un desempeño laboral calificado en los futuros profesionales con mayores competencias y aprendizaje (Hawes, 2005, citado de Córdova, 2017, p. 5).

Según la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (2015, citado de García & Treviño, 2020) define al perfil de egreso como “conjunto de rasgos, capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que, aunados a ciertas actitudes, permiten que la persona sea acreditada legalmente por una institución educativa, a fin de que sea reconocida dentro de la sociedad como un profesional”. Para Champin (2014, citado de Huamán et al., 2020) el perfil de egreso es “el punto de convergencia entre la formación y la sociedad”.

En base a Córdova et al. (2018), García & Treviño (2020), Medina & González (2020), Ochoa et al. (2021) el perfil de egreso gira en torno a cuatro dimensiones: a) dominio de la profesión, se basa en la formación adquirida, es decir, el proyecto de las instituciones plasmado como sello formativo más las competencias que deben aplicarse para lograr el desenvolvimiento en las diferentes ocupaciones y situaciones profesionales; b) eje curricular, que describe la calidad de la estructura del mapa curricular académico y administrativo de la institución; c) competencias genéricas o transversales, relacionadas a la resolución de problemas, toma de estrategias,

pensamiento autónomo y crítico y trabajo en equipo, todo esto con el objetivo de brindar soluciones apropiadas; d) competencias específicas, que van a depender particularmente de la profesión o carrera del egresado, estas competencias definen la cualificación profesional, es decir, el conjunto de competencias profesionales como los conocimientos y capacidades que van a ser empleadas en los puestos de trabajo.

**Tabla 6**

*Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas UCSG*

<b>Perfil de Egreso</b>	<b>Descripción</b>
El egresado al culminar el programa de estudios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planifica y ejecuta proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica en el ámbito empresarial y de los negocios.</li><li>• Administra todo tipo de empresas: públicas, privadas y organizaciones sociales; desde la micro, pequeña, mediana y gran empresa, en concordancia con las normas éticas y legales pertinentes.</li><li>• Maneja eficazmente los recursos humanos, materiales y financieros, generando el bienestar de los trabajadores, de los empleados y de la sociedad en su conjunto.</li><li>• Analiza e infiere desde el punto vista micro y macroeconómico las diferentes estructuras del mercado y de las empresas en el entorno económico interno y externo</li><li>• Realiza frecuentemente pronósticos de inversión y producción en las empresas, hasta ubicarlas dentro de las más competitivas.</li><li>• Verifica e Interpreta la vigencia de los principales indicadores macroeconómicos, (evolución del PIB, inflación, tasas de interés, tasa de desempleo, saldos de la balanza comercial, etc.), para establecer el mejoramiento continuo de los bienes ó servicios producidos.</li><li>• Desarrolla planes de acción para la distribución eficaz de bienes y servicios, mediante la aplicación de la logística y de Tecnología de información, manteniendo la calidad del producto.</li></ul>

Perfil de Egreso	Descripción
El egresado al culminar el programa de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementa estrategias competitivas sobre los procesos operativos, para incrementar la productividad de la empresa.</li> <li>• Aplica todos los conocimientos adquiridos de, contabilidad, marketing y finanzas en la elaboración de presupuestos, en donde el riesgo no impida llegar a la toma de la mejor decisión de inversión.</li> <li>• Mide las necesidades del cliente, a través de estudios de mercado, desarrollando empatía en el diseño, producción y entrega de los bienes o servicios ofrecido</li> </ul>
Al obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla, implementa y gestiona sistemas de control administrativo de las organizaciones públicas y privadas.</li> <li>• Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización</li> <li>• Interpreta el marco jurídico aplicado a la administración de las empresas.</li> <li>• Optimiza los procesos productivos y logísticos de las organizaciones</li> <li>• Toma decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.</li> <li>• Realiza estudios de mercados y gestiona la adecuada comercialización de los productos ó servicios.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Evalúa la efectividad de los subsistemas de talento humano y desarrolla una cultura organizacional alineada a la visión de las organizaciones.</li> <li>• Diseña y evalúa planes estratégicos brindando soluciones innovadoras para impulsar la producción nacional de calidad con ética, responsabilidad social y compromiso ciudadano.</li> <li>• Aplica las TIC's para relacionarse en un mercado globalizado.</li> </ul>

Perfil de Egreso	Descripción
Al obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña y ejecuta proyectos de investigación/intervención utilizando el método científico para resolver problemas de su profesión.</li> <li>• Usa el idioma inglés como segunda lengua para el ejercicio de su profesión, de manera efectiva.</li> <li>• Elabora modelos de negocios innovadores, emprendimientos de un producto ó servicio para introducirlo competitivamente en mercados nacionales e internacionales.</li> </ul>
Campo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivo de alto nivel en empresas de bienes y servicios como: Negocios Internacionales, Marketing, Finanzas, Gestión de Operaciones, Gestión de RRHH, etc. Instituciones del Sector Público.</li> <li>• Sectores Productivos (industrial, comercial, agrícolas, educativas, comunicaciones, pesqueras, etc)</li> <li>• Consultoría empresarial.</li> <li>• Comercio exterior.</li> <li>• Docencia universitaria.</li> <li>• Empresas de investigación de mercado.</li> <li>• Emprendedor de PYMES.</li> </ul>

Nota. Tomado del portal “*Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas*” por Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2018).

Como resultado, se considera que la titulación más las competencias específicas en los graduados juegan un gran rol en su empleabilidad debido a que los enlaza con un proceso o transición a la vida activa laboral más ágil y certera dado que poseen lo que las múltiples empresas buscan para calificar en un empleo, además esto es un indicador para definir la calidad de la formación recibida en las instituciones de educación superior, de modo que, muestra si los graduados son capaces de hacer frente al mercado laboral con las competencias adquiridas en las universidades como base para su desempeño laboral satisfactorio (Lindberg, 2008; Bremner, 2017, citado de Espinoza et al., 2020, p. 105).

## **Marco Referencial**

En primer lugar, se quiere establecer la importancia del estudio de seguimiento a egresados en las universidades en base a revistas científicas, tesis y estudios que apoyan aspectos como la inserción laboral, datos demográficos, formación y desarrollo profesional y académicos, emprendimientos, ocupaciones, empleabilidad y las competencias y habilidades. Dicho lo anterior, en el informe sobre la investigación de la Caracterización ocupacional y pertinencia de los egresados de la UniCatólica en cuanto a su inserción laboral realizado por Hoyos et al. (2019) establece que “los procedimientos de seguimiento a egresados tienen gran importancia ya que permiten fortalecer los procesos académicos en relación con los requerimientos de la sociedad” (p. 15). De ahí que, se considera el análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial período 2020-2021.

En la tesis doctoral titulada “El Prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral nuevos enfoques ante el reto Europeo” desarrollada en la Universidad de Barcelona por Ventura (2005) analiza temas relacionados a estudios internacionales realizados en Europa sobre la inserción laboral como el proyecto CHEERS y REFLEX que hacen mención a factores como la búsqueda de empleo, relación empleo y formación, trayectoria laboral y la transición de la educación superior al mercado de trabajo, además se describen estrategias europeas, iniciativas y programas de formación y empleo en base el seguimiento a sus egresados.

En base al artículo “Empleabilidad e Inserción Laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana” de la revista científica Universidad y Sociedad por Solano et al. (2017) donde hace énfasis en la dimensión empleabilidad y factores de inserción laboral como la formación

profesional, competencias y habilidades, nivel de ingresos y la satisfacción laboral, además analiza la situación laboral de los graduados y los divide en dos grupos los cuales representan los graduados que están trabajando para conocer sobre sus ocupaciones y tipo de empresas donde laboran y graduados que no están trabajando para conocer las razones de desempleo.

Con respecto al artículo tomado de la revista Diálogos sobre Educación con el tema “Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Período 2005-2008” por Damián (2020) donde se lleva a cabo un estudio en base a 17 universidades en 19 estados de México cuya finalidad es conocer las condiciones laborales de los egresados y su desarrollo laboral y profesional, donde se encontró que los egresados en su mayoría ocupan niveles operativos y las limitantes y requisitos para la contratación laboral.

En el estudio de “Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la Empleabilidad” de la Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional por Paredes & Ortiz (2019) presenta las variables de la presente investigación como lo es la inserción laboral y formación universitaria, aquí se especifican dimensiones como aspectos académicos entre ellos como la universidad contribuye al acceso al empleo de sus egresados y el nivel de satisfacción con la formación recibida.

En el artículo titulado “Graduación y Empleabilidad en Administración de Empresas” de la Revista Hallazgos por Benites & Chica (2017) muestra la percepción de los egresados con respecto a la educación y la aplicación en el campo laboral de un período entre el 2009 y 2015 con un universo de 74 egresados, describe aspectos sobre la dimensión ocupabilidad como cargo que ocupan en la empresa, ingresos mensuales y educación recibida, entre sus hallazgos se tiene que los egresados tienen un empleo

en relación a su carrera, egresados que iniciaron su emprendimiento y contaron con medios para insertarse en el mercado laboral.

En el artículo sobre “la Inserción Laboral de los graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las universidades categorías A y B de la provincia de Pichincha-Ecuador” de la revista Economía y Negocios UTE por Pineda et al. (2021) analiza la situación actual de la inserción de los graduados y factores que inciden en la inserción como las competencias y habilidades para crecer en la carrera profesional, además de las limitaciones cuando se inicia la relación laboral y analizar el aspecto relación trabajo con profesión.

La investigación tomada de la revista científica Journal of Applied Research in Higher Education titulada “Developing graduate employability for a challenging labour market: the validation of the graduate capital scale” por Tomlinson et al. (2021) resalta la importancia del desarrollo de la empleabilidad de los egresados bajo el modelo del capital del egresado que incluye el capital humano, capital cultural, capital social, capital de identidad y capital psicológico los cuales vinculan a la educación con el mercado laboral fortaleciendo elementos como el conocimiento técnico, habilidades, desarrollo profesional, redes y relaciones sociales, confianza, seguridad, experiencias, relatos personales, resiliencia y adaptabilidad.

Dentro del artículo “Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios” por Rabanal et al. (2020) nos describe términos que están ligados a la inserción laboral como la inteligencia emocional, la motivación e interés, autorrealización, la necesidad de logro, relaciones interpersonales y teorías como la del capital humano, de esta manera se pudo unificar conceptos que apoyaron al marco teórico y ubicarlos como aspectos a ser analizados por medio del instrumento, además que este paper se enfoca en estrategias utilizadas

para la inserción laboral que nos dirigen a formar las propuestas que se van plantear en el capítulo 4 de la presente investigación.

### **Marco Legal**

Dentro del tema de la inserción laboral de los egresados y como este está ligado a la educación superior, se pueden mencionar diferentes normas y reglamentos dentro del marco legal que dan soporte a la investigación. Se tiene los siguientes artículos afines tomados del portal del Consejo de Educación Superior (2011) en base al Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior y el Congreso Nacional de Ecuador (2010) en base a la Ley Orgánica de Educación Superior:

**Art. 26.** Del sistema de seguimiento a graduados. La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE (Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador).

**Art. 107.-** Principio de pertinencia.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

**Art. 142.-** Sistema de seguimiento a graduados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

## Capítulo 2. Metodología

El presente capítulo plantea el desarrollo metodológico de la investigación con el fin de presentar la recopilación, análisis e interpretación de los datos utilizando las técnicas respectivas que permitan dar seguimiento a las variables de estudio como es la inserción laboral de los egresados basado en sus dimensiones como la empleabilidad/ocupabilidad con relación al campo empresarial.

### Diseño de Investigación

Según Monjarás et al. (2019) el diseño de investigación es “el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación, además, estipula la estructura fundamental y específica de la intervención” (p. 119). Dicho lo anterior, El diseño de investigación es de tipo no experimental, tal como menciona Hernández & Mendoza (2018) se tratan de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175).

Además, posee un horizonte de tiempo transaccional o transversal porque “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado de Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 154). Esto quiere decir, que en la presente investigación se recolectará la información sobre la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en el campo empresarial entre el período 2020 - 2021, cabe recalcar que se tomará a los egresados de modalidad presencial y a distancia del semestre A-B 2020 y solo a los egresados del semestre A 2021 debido a que los estudiantes del semestre B 2021 aún se encuentran cursando sus últimas asignaturas, sin culminar la malla curricular respectiva por lo que no forman parte del análisis como oficialmente egresados.

## **Enfoque de la Investigación**

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo porque tal como Vega et al. (2014) expresa “confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población” (p. 525). Esto quiere decir, que el enfoque de las investigaciones cuantitativas son seleccionadas para verificar hipótesis o probar teorías que han sido consideradas en relación a ciertos hechos o fenómenos, además del uso de las herramientas estadísticas y la aplicación de cuestionarios que abordan preguntas cortas y cerradas con el fin de poder ser cuantificadas (Dawson, 2002; Kothari, 1985; Kumar, 2005; Bhattacharjee, 2012; Singh, 2006; Goertz & Mahoney, 2012, citado de (Basias & Pollalis, 2018, p. 93).

## **Alcance**

El alcance es de tipo descriptivo, como Hernández , Fernández, & Baptista (2014) lo define “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92). Por otro lado, según Atmowardoyo (2018) lo considera como un método para explicar un fenómeno existente y sus componentes utilizando cuestionarios, observaciones y estudios de correlación para conocer las perspectivas de una población sobre un problema en específico enfocándose principalmente en un contenido analítico (p. 198).

Dicho lo anterior, la inserción laboral de los egresados aborda diferentes temas como la relación que tiene el empleo con la formación y perfil profesional, la empleabilidad en base a sus competencias y habilidades para insertarse en el mundo empresarial, las formas de acceso que permiten tener acceso al empleo, las limitantes o dificultades que surgen al momento de insertarse y la formación recibida en la

institucion de educación superior como medio para potenciar su ingreso al mundo laboral.

### **Población**

De acuerdo con Castro (2019) la población es el conjunto de personas u objetos, también considerado como universo de estudio los cuales reúnen características u elementos que son relevantes para nuestra investigación (p. 53). La población de objeto de la investigación son todos los egresados que se encuentran registrados en la base de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil enfocándonos en la carrera de Administración de Empresas del período 2020-2021, este período cuenta con 82 estudiantes egresados en la modalidad presencial y 11 estudiantes egresados modalidad a distancia, estableciendo el universo de estudio con un total de 93 estudiantes que completaron en su totalidad la malla curricular dentro de ese período.

## Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Variable	Dimensión	Definición Dimensiones	Medición	Indicadores	Instrumento	Autor
Inserción Laboral	<p>Según García et al. (2018, citado de Rabanal et al., 2020) lo define como “La etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo” (p. 253).</p> <p>De acuerdo con Pérez y Betzabeth (2012, citado de Ramos, 2020) consideran que “es un proceso donde los elementos de empleabilidad interactúan con los elementos de ocupabilidad” (p. 99).</p>	Empleabilidad	<p>Según Vega et al. (2012) lo define como “El conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores) que buscan los empleadores y que los egresados deben desarrollar eficazmente en su carrera profesional” (p. 32).</p> <p>Según Bisquerra (1992, citado de Galán-Mañas, 2017) la define como “la probabilidad de inserción que depende del individuo” (p. 154).</p>	Ritmo de incorporación al mercado laboral	Interés, Motivación y búsqueda primer empleo, movilidad y trayectoria laboral	Encuesta	Romero et al. (2004, citado de García et al., 2018); Blanco et al. (2019); Murillo & Montaña (2017)
				Competencias y Habilidades	Competencias y habilidades desarrolladas en la etapa universitaria, competencias y habilidades que posee actualmente y competencias y habilidades para crecer en la carrera profesional		Pineda (2020)
				Relación empleo con la formación y perfil profesional	búsqueda de empleo relacionado a la formación y perfil profesional al finalizar estudios, formación académica como base para el desempeño laboral, empleo actual relacionado a su formación y perfil profesional		(Murillo & Montaña (2017); Hoyos et al. (2019)
				Proceso de Inserción	Limitantes para conseguir un empleo, requisitos de mayor importancia para la contratación laboral, medios de acceso al empleo		Benites & Chica (2017); González et al. (2018); Damián Simón (2020)

Variable	Definición Variable	Dimensión	Definición Dimensiones	Medición	Indicadores	Instrumento	Autor
<b>Inserción Laboral</b>	Según García et al. (2018, citado de Rabanal et al., 2020) lo define como “La etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo” (p. 253).  De acuerdo con Pérez & Betzabeth (2012, citado de Ramos, 2020) consideran que “es un proceso donde los elementos de empleabilidad interactúan con los elementos de ocupabilidad” (p. 99).	Ocupabilidad	De acuerdo con Romero et al. (2004, citado de García et al., 2018) lo define como “La estructura, características y tendencias del mercado laboral, ofertas y demandas de empleo y las concurrencias, índices económicos, cambios demográficos, política laboral del entorno” (p. 42)	Condiciones del empleo actual	tipo de empresa, tipo de relación laboral, tamaño de empresa, sector donde labora, área de trabajo, nivel que ocupa en la empresa, duración jornada laboral, ingresos, segunda ocupación, nivel de satisfacción trabajo actual	Encuesta	Romero et al. (2004, citado de García et al., 2018); Benites & Chica (2017); González et al. (2018); Damián Simón (2020); Rivas & Juárez (2019); Solano et al. (2017)
			De acuerdo con Bisquerra (1992, citado de Galán-Mañas, 2017) lo define como “La capacidad de inserción que depende del mercado de trabajo” (p. 154).	Emprendimiento	Interés por crear empresa o negocio, aspectos a favor de la creación de una empresa o negocio, dificultades para la creación de una empresa o negocio		Villaquiran & Delgado (2018)

Variable	Definición Variable	Dimensión	Definición Dimensiones	Medición	Indicadores	Instrumento	Autor
<b>Formación Universitaria</b>	Según Ventura (2005) la define como la “preparación para la nueva sociedad del aprendizaje y como formación profesionalizadora, conciliando parcialmente los dos modelos (académico-formativo y profesional)” (p. 31).	Formación Profesional	De acuerdo con Horruitiner (2006, citado de Llerena, 2015) lo define como:  proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto los estudios de pregrado (o de grado, como se le denomina en algunos países) como los de posgrado (p. 5).	Formación y Desarrollo Profesional	nivel de satisfacción de la formación universitaria recibida, contribución de la universidad en el acceso al empleo, nivel en que ha desarrollado los aspectos del perfil	Encuesta	Martín et al. (2004); González et al. (2018)
		Perfil Profesional	De acuerdo con Caballero (2000) lo define como el “modelo, las características, conocimientos y habilidades que debe poseer un egresado, expresado en un documento en forma de objetivos terminales” (p. 11).	Experiencia Adquirida	experiencia adquirida durante la ejecución de las prácticas preprofesionales		López et al. (2017)

## **Técnica de Recogida de Datos**

Para la recolección de datos, en primer lugar se obtuvo a través de una investigación documental. Con respecto a las fuentes secundarias, se utilizó los medios digitales de documentos científicos relacionados al tema de la inserción laboral de los egresados en el campo empresarial. Entre los medios digitales se tienen los documentos electrónicos de tesis de universidades, revistas científicas, libros, entre otros, además se obtuvo información de sitios web oficiales como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Banco Central del Ecuador (BCE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Por medio de estas fuentes se pudo realizar la respectiva revisión literaria para establecer el marco teórico y determinar las dimensiones dentro del tema inserción laboral y formación universitaria.

Por otro lado, la herramienta que se utilizará para la aplicación del instrumento es un cuestionario estructurado debido a que según Behar (2008, citado de Caballero, 2017) menciona que “la información que mediante esta técnica se adquiere es estandarizada, ya que a cada individuo se la aplican las mismas preguntas, pues su intencionalidad es obtener un perfil compuesto de la población” (p. 8). Por otro lado, para Torres et al. (2019) la encuesta es “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (p. 4).

Dicho lo anterior, se basará en una encuesta estructurada con preguntas abiertas y cerradas la cual será tomada de revistas científicas y será aplicada como encuesta digital por medio de la aplicación de Google Forms para la recolección de datos automática y que permita tener la data actualizada conforme se realiza el proceso para el contacto de los egresados, además se utilizó la herramienta de Microsoft Excel para poder registrar los datos brindados por los egresados, tener acceso a la información de una manera más ordenada y proceder al análisis y presentación de la información.

### Capítulo 3. Resultados

En el presente capítulo se desarrollará el análisis estadístico referente a la Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el campo empresarial. Se realizará un análisis descriptivo en base a las variables de estudio con el fin de probar las hipótesis previamente descritas con respecto a la relación que existe entre el empleo y su formación y perfil profesional, en otras palabras la relación que tiene el trabajo u ocupación y la educación de los egresados.

#### Análisis Descriptivo

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos por medio de la información proporcionada por los egresados, representados en gráficos de barras para comparar visualmente los valores entre algunas categorías y el desarrollo del análisis en base a resúmenes sobre las tendencias de la población de estudio basados en datos cuantitativos.

#### Preguntas Demográficas

En primer lugar se tiene dentro de las preguntas demográficas, la edad en donde se puede observar que la población de estudio se encuentra entre un rango de 22 años a 43 años, se concentran en mayor proporción en un rango de entre 22 años a 28 años, así mismo, el mayor número de egresados se encuentra entre las edades de 24, 25 y 26 años respectivamente.

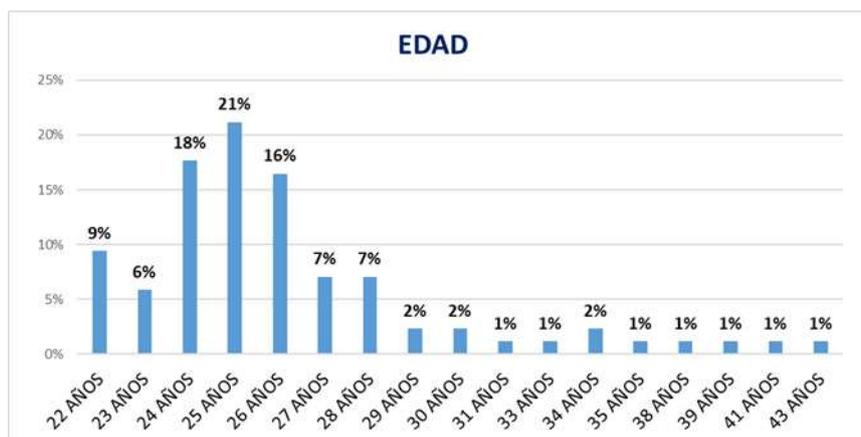


Figura 6. Edad

En cuanto a género, se tiene que las mujeres presentan la mayor proporción de egresados con un 62% y un 38% lo conforman los hombres, Según Baquero & Ruesga (2019) se considera al género como un factor determinante del éxito en la inserción laboral, además que también lo condiciona debido a la brecha de género en cuanto a la participación en el mercado laboral y diferencias salariales (p. 5). Sin embargo, tal como Oblitas & Plaza (2020) describe que “las desigualdades en género se van reduciendo con el paso del tiempo, a mayor nivel de estudios, las diferencias laborales entre hombres y mujeres se van haciendo menores, sobre todo en los procesos de inserción laboral” (p.55).

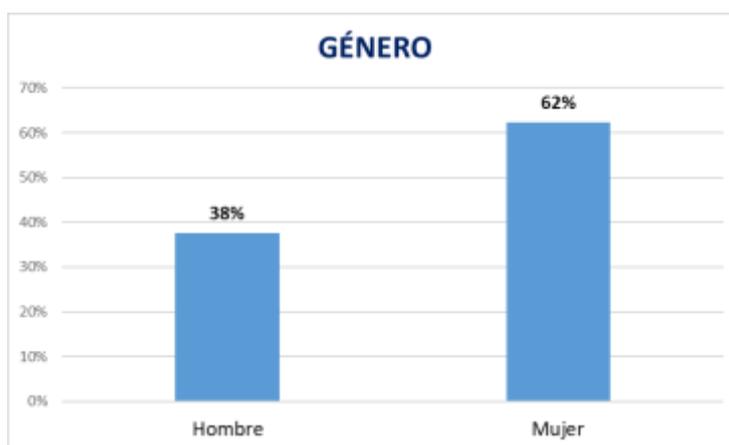


Figura 7. Género

### ***Empleabilidad***

#### **Situación Laboral Actual.**

En base a la dimensión empleabilidad, una de las primeras preguntas fue como considera su situación laboral actual, por lo que el 48% de los egresados considera que su situación laboral actual es buena y un 26% excelente, a diferencia de un 19% que lo considera regular y un 7% se encuentra en una posición mala, esto quiere decir, que más del 50% de los egresados considera que su situación laboral actual es estable. Sin embargo, en cuanto a la situación laboral regular y mala del resto de egresados, se

debe a ciertos aspectos como la ocupación, jornada de trabajo, relación laboral, ingresos, limitantes, satisfacción y egresados desempleados



Figura 8. ¿Cómo considera su situación laboral actual?

Como se muestra en la figura 9, el 88% de los egresados se encuentran trabajando actualmente, mientras que el 11% se encuentra desempleado, sin embargo del grupo de egresados que no están empleados actualmente añaden que ya habían tenido un empleo anteriormente, esto dato era de importancia para las siguientes preguntas sobre el primer empleo, búsqueda de empleo y número de empleos, por último solo se evidenció a un encuestado que nunca ha trabajado dentro de un período de 5 meses después de egresar aproximadamente.

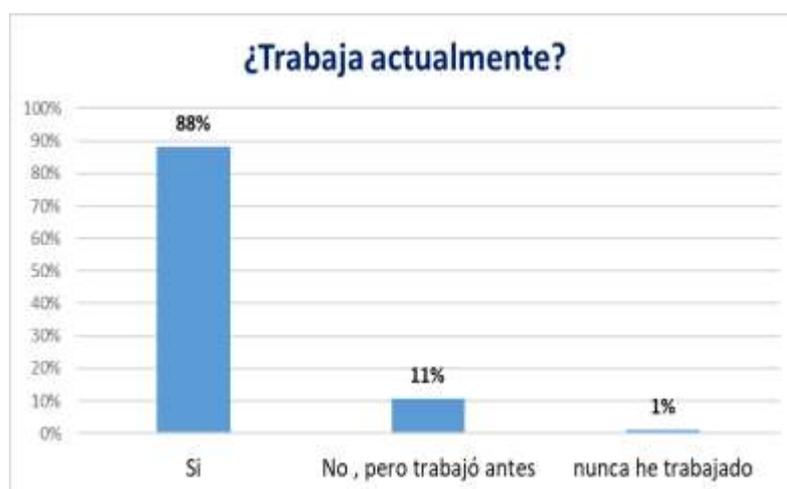
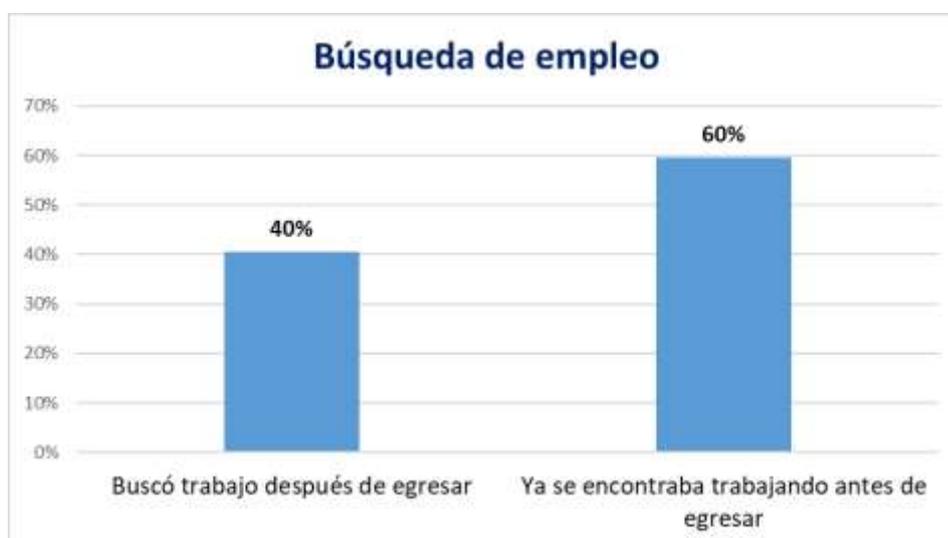


Figura 9. ¿Trabaja actualmente?

## **Ritmo de Incorporación de los Egresados al Mercado Laboral (Primer empleo, Búsqueda de empleo, Trayectoria y Movilidad).**

Con respecto a la búsqueda de empleo, tanto antes como después de terminar sus estudios, un 60% de los encuestados ya se encontraba trabajando antes de egresar y un 40% decidió buscar empleo después de egresar. En base a esto, se puede decir que los egresados que ya se encontraban trabajando antes de egresar tuvieron una inserción laboral temprana y se incorporaron más rápido al mercado laboral lo que les permite poner en práctica en el trabajo los conocimientos adquiridos en su formación universitaria, además diversos estudios sostienen que es necesario que los estudiantes cuenten con experiencia previa a egresar puesto que les brinda una ventaja adicional para la búsqueda de mejores ofertas de trabajo, así mismo que es un factor que influye a una mejor inserción laboral al contar con empleos fijos de forma temprana y la capacidad de esfuerzo durante sus estudios son valorados por las empresas.



*Figura 10.* Búsqueda de empleo

En base a la movilidad y trayectoria laboral, que representa el número de empleos que han tenido los egresados, se puede observar que la mayoría ha trabajado con solo dos empleadores con un 33%, le sigue con un 30% egresados que han trabajado con 3 empleadores y 28% solo con 1 empleador, también se debe mencionar que existen egresados que poseen una empresa o negocio propio y egresados que nunca han trabajado los cuales nunca han contado con un empleador sino que se han dedicado a generar empleo.

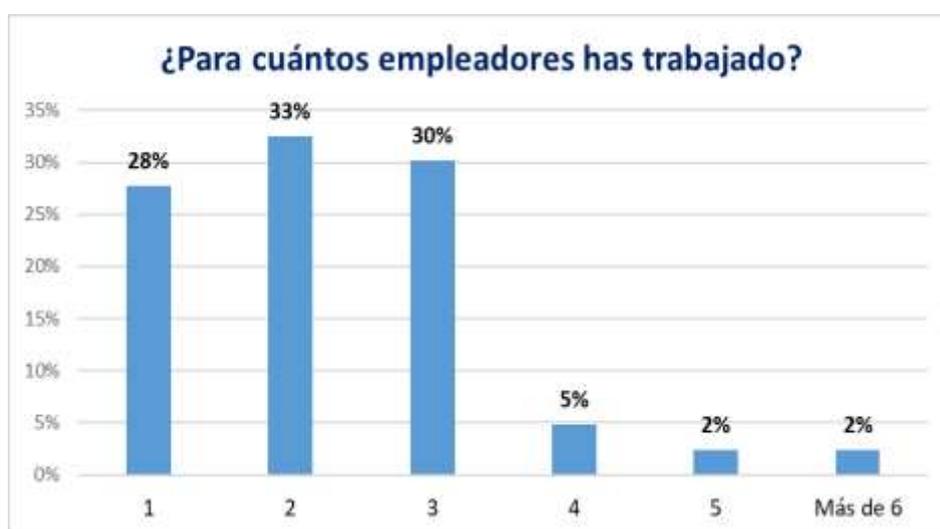


Figura 11. ¿Para cuántos empleadores has trabajado?

Por ejemplo en este caso, se tiene al grupo que buscó trabajo después de egresar y el que ya se encontraba trabajando para poder comparar su movilidad y trayectoria laboral debido a que para los egresados que buscaron trabajo después de sus estudios el 39% ha trabajado con dos empleadores y un 32% del grupo que ya se encontraban trabajando antes de culminar sus estudios solo han trabajado con 1 empleador en su mayoría. Esto puede significar que los egresados que buscaron trabajo antes de egresar tienen una mayor movilidad, o bien, que los egresados que trabajaron después de egresar tienen mayor estabilidad, quizás porque tienen mejores condiciones laborales.



Figura 12. ¿Para cuántos empleadores has trabajado?

En primer lugar, se quiere describir cuales fueron los principales motivos para la búsqueda de su primer empleo o trabajo actual tales como: el desarrollo profesional, emprender, adquirir experiencia laboral, independencia financiera y superación.

En cuanto al tiempo para encontrar empleo, se tomó solo a los egresados que buscaron trabajo después de egresar dado que se lo consideraría como su primer empleo y como su experiencia inicial para insertarse en el mercado laboral, se conoce que la inserción laboral se basa en la transición de la universidad a la vida activa laboral o al primer empleo y por ende la obtención del primer empleo es clave para el inicio de la carrera profesional del estudiante. En la figura 13 se muestra que el 35% de los encuestados encontró su primer empleo en un lapso comprendido de 1 a 3 meses posterior a la culminación de sus estudios, le sigue un 24% que se ubicó laboralmente en su primer empleo en un período de 3 meses a 6 meses y con un porcentaje menor de 19% de 6 meses a 1 año. En base a esta data estadística se puede inferir que más de un 50% se ubicó laboralmente en su primer empleo dentro de los seis primeros meses después de egresar. Es importante resaltar que la empleabilidad también depende de la formación recibida en los estudios superiores, esto quiere decir

que el egresado logre conseguir un empleo dentro de los primeros 6 meses de haber culminado sus estudios académicos.



Figura 13. ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo después de egresar?

Con respecto a las formas de acceso para encontrar el primer empleo y trabajo actual que está ligado a uno de los capitales del egresado como lo es el capital social (redes, vínculos y relaciones sociales), se tiene que un 52% de los encuestados han logrado introducirse en el mercado laboral a través de familiares y amigos, un 18% logró iniciar su propio negocio, los mismos que están en la línea de comercio en su mayoría, servicios públicos diversos, industria de la construcción, servicios de salud, alimentos bebidas y tabaco, servicios profesionales y técnicos, agrícola ganadería y silvícola y servicios de salud, un 17% obtuvo su trabajo por medio de las pasantías preprofesionales las cuales le permitieron a los estudiantes egresados quedarse laborando en dichas empresas, además un 12% logró encontrar su primer empleo o trabajo actual por iniciativa personal como es la entrega de curriculums o por medio de empresas de selección de personal, con un porcentaje más bajo del 11% contacto directo con posibles empleadores.

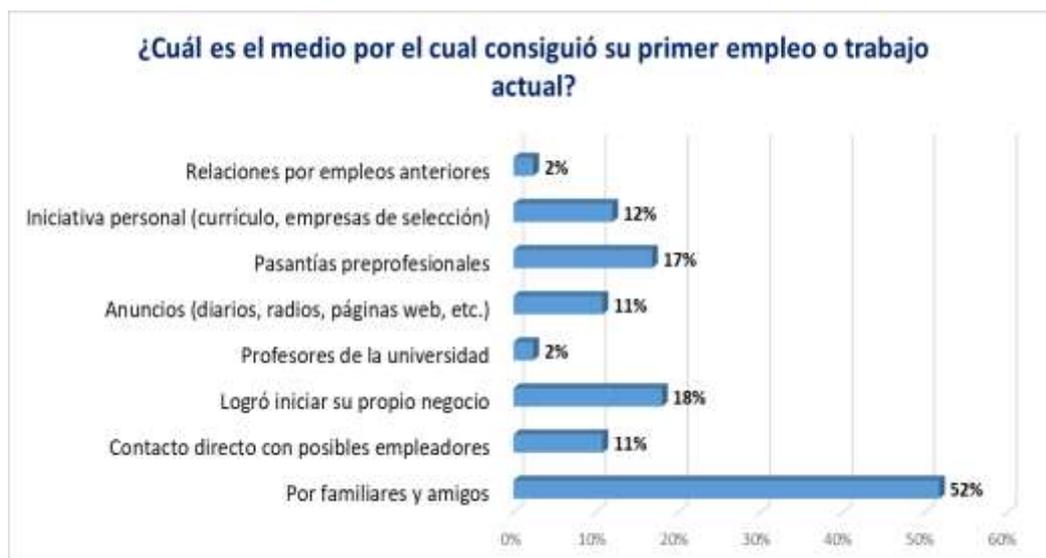


Figura 14. ¿Cuál es el medio por el cual consiguió su primer empleo o trabajo actual?

### **Limitantes y Requisitos para que el egresado de Administración de Empresas obtuviera empleo.**

En cuanto a las limitantes que los egresados tuvieron para su inserción laboral se encuentra la falta de experiencia laboral con un 67%, baja remuneración con el 48%, mercado de trabajo saturado 45% y con un porcentaje menor señalaron las limitantes de exigencia de segundo idioma (inglés u otros), falta de vinculación universidad y mercado de trabajo. Por otro lado, entre los requisitos de mayor importancia que consideran las empresas para la contratación laboral de acuerdo con los egresados, se encuentran la experiencia laboral con un 86%, el título con el 52% y le sigue pasar por una entrevista formal con un 34%.

En base a esto, se puede decir que los egresados sí tuvieron limitaciones para insertarse laboralmente, entre ellas la más relacionada la experiencia laboral, se conoce que hubieron egresados que se insertaron antes de culminar sus estudios, por ende, este grupo ya contaba con un ventaja adicional comparado a los egresados que se insertaron en el mundo laboral después de egresar, cabe resaltar que los egresados cuenta con el programa de prácticas preprofesionales que les permite reunir

conocimientos en base a las experiencias en empresas, por esto también es pertinente conocer el aporte de las prácticas preprofesionales en la formación profesional de los egresados del 2020-2021.

LIMITANTES	%	REQUISITOS	%
Falta de experiencia Laboral	67%	Pasar una entrevista formal	34%
Formación profesional deficiente	5%	Experiencia laboral	86%
Horario Laboral	14%	Edad	22%
No afín a su profesión	19%	Aprobar examen de selección	24%
Exigencias de segundo Idioma (inglés u otros)	20%	Prestigio de la universidad	21%
Exigencias posgrado	13%	Título	52%
Baja remuneración	48%	Aspiración salarial	29%
Falta de vinculación universidad-mercado de trabajo	25%	Presencia	20%
Competencia de otras instituciones de educación superior conocidas	8%		
Mercado de trabajo saturado	45%		
Falta de relaciones sociales	16%		

Tabla 7. Limitantes para encontrar empleo y requisitos para obtenerlo



Figura 15. Limitantes para encontrar empleo



Figura 16. Requisitos para obtener empleo

### Relación Empleo con la Formación y Perfil Profesional

Se quiere conocer el grado de coincidencia entre la ocupación y la formación, por esto la respuesta a la pregunta: ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para realizar las tareas de su último empleo o empleo actual?, nos muestra el grado de coincidencia entre la carrera, el último empleo y empleo actual desde la percepción de los egresados, por lo que se obtuvo que para los egresados ha sido “Bastante” el grado de coincidencia, ya que el 43% mencionó que la formación es una base para realizar las tareas de su último empleo o empleo actual, sin embargo aún existe un 32% de egresados que menciona que solo en “Algo” su formación ha sido una base para realizar sus tareas y por último un 17% considera que su formación ha servido mucho como base.

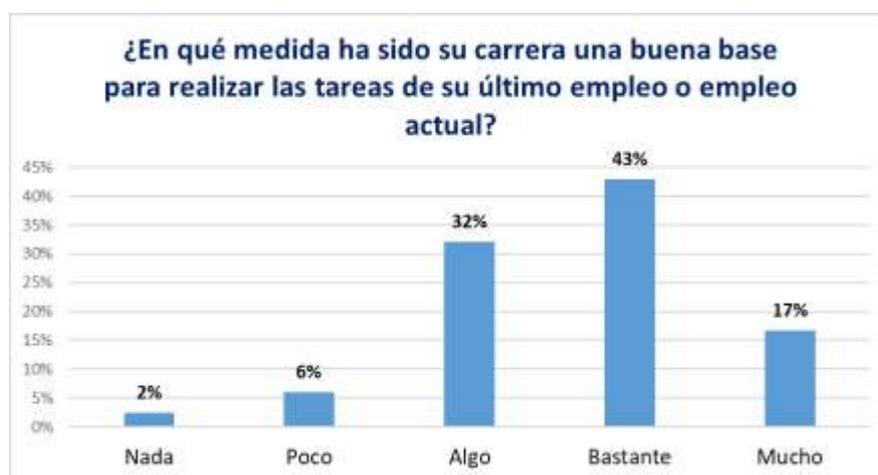


Figura 17. ¿En qué medida ha sido su carrera una buena base para realizar las tareas de su último empleo o empleo actual?

En base a la pregunta: ¿Ha buscado un empleo relacionado con su formación y perfil profesional tras la finalización de sus estudios?, se quiere conocer si la búsqueda de empleo ha tenido resultados en los egresados, por lo que se obtuvo que un 70% de los encuestados ha buscado un empleo relacionado con su formación y perfil profesional y a su vez afirman haberlo encontrado, por otro lado, se tiene que el 23% se dedicó también a la búsqueda de un empleo con relación a la formación y perfil profesional, sin embargo no pudieron ubicarse laboralmente y con un porcentaje menor del 7% de egresados que nunca se han dedicado a la búsqueda de empleo y colocarse laboralmente.



Figura 18. ¿Ha buscado un empleo relacionado con su formación y perfil profesional tras la finalización de sus estudios?

En primer lugar, se conoce que hay un 11 % de egresados que no están trabajando actualmente, sin embargo, este grupo contó con un empleo previo, por esto también se quiere conocer si el último empleo tuvo relación con la formación y perfil profesional, así mismo, se quiere analizar si el 88% de egresados que están trabajando cuenta con un empleo relacionado actualmente. De forma general, se puede observar que el 51% de los egresados perciben que su último empleo o empleo actual se encuentra muy relacionado a su formación y perfil profesional. Además, se pudo notar

que el 26% de egresados que calificaban su situación laboral actual como “Excelente” cuentan con un empleo relacionado a su formación académica y mejores condiciones laborales.

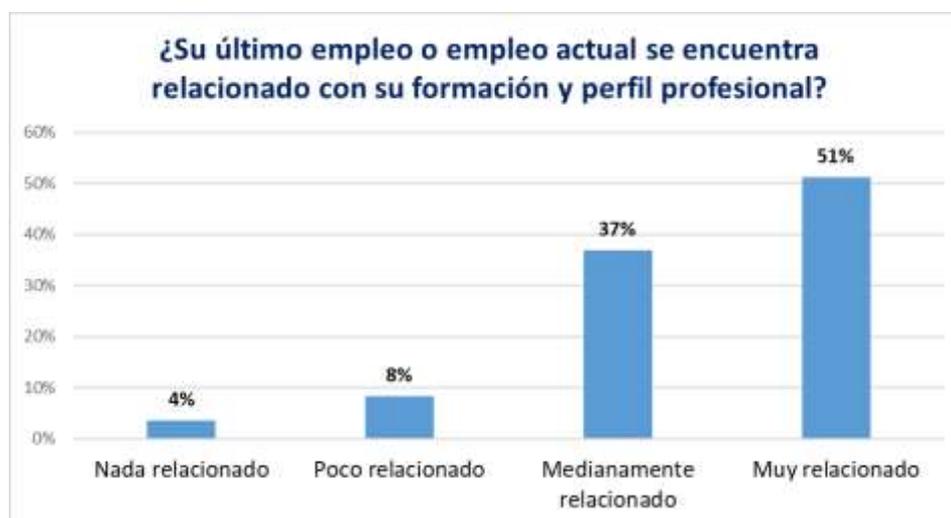


Figura 19. ¿Su último empleo o empleo actual se encuentra relacionado con su formación y perfil profesional?

Por medio de la siguiente figura podemos diferenciar el grupo de los egresados que están trabajando y egresados que no están trabajando pero contaron con un empleo previo, bajo esta data estadística se puede confirmar que más del 50% de egresados sí cuenta con un empleo muy relacionado a su formación y perfil profesional, le sigue un 38% con un empleo medianamente relacionado y un 22% con un empleo poco relacionado; en cuanto al pequeño grupo de egresados que no están trabajando un 33% contó con un empleo muy relacionado anteriormente, de igual forma un porcentaje similar del 33% contaba con un empleo medianamente relacionado.



Figura 20. ¿Su último empleo o empleo actual se encuentra relacionado con formación y perfil profesional?

### **Competencias y Habilidades que tienen los egresados de Administración de Empresas.**

Como se mencionó anteriormente, la empleabilidad se basa en la probabilidad de inserción que depende del individuo, esto quiere decir, como los egresados son capaces de insertarse en el campo empresarial por medio de sus competencias y habilidades, por lo que se los clasificó en dos grupos para poder comparar un antes y después para el desarrollo de su carrera profesional y lograr un buen proceso de inserción una vez culminan sus estudios.

Al analizar acerca de las competencias y habilidades que los egresados de Administración de empresas de la UCSG señalaron que poseían una vez que culminaron sus estudios fueron las siguientes:

En base a las competencias con más de un 50%, se tiene que principalmente poseían con mayor frecuencia honestidad e integridad con un 74%, conocimientos teóricos en su campo con el 73%, capacidad para el aprendizaje 67%, trabajo en equipo tiene un 58% y dedicación 56%. Además, entre las habilidades más mencionadas que tenían desde un inicio están las siguientes: criterio para la toma de

decisiones con el 53%, conocimiento de idiomas extranjeros como inglés u otros 53%, pensamiento crítico e iniciativa y espíritu emprendedor 51% y la capacidad de organización y planificación.

Mientras que las competencias y habilidades que fueron señaladas con menos de un 50% e indican que no poseían desde un inicio están: habilidades comunicativas 48%, capacidad para resolver problemas 46%, creatividad 46%, liderazgo 41%, relaciones interpersonales 49%, buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas, experiencia 29% y trabajo bajo presión 46%.



Figura 21. Competencias y habilidades que poseía apenas egresó

Por otro lado, en base a las competencias que los egresados poseen actualmente se puede evidenciar que existe un crecimiento en el desarrollo de estas y como se encuentran más preparados actualmente que cuando terminaron sus estudios, esto se debe a que una vez que forman parte del mercado laboral y están en contacto con un entorno en el que deben adaptarse a diferentes situaciones, grupo de personas y ambientes de trabajo logran crecer profesionalmente y se sienten más seguros de sus conocimientos lo que les permite estar preparados para reunir las competencias y habilidades necesarias para insertarse en el campo empresarial.



*Figura 22. Competencias y habilidades que poseen actualmente*

Al analizar un antes y después del proceso de desarrollo de sus competencias y habilidades, se evidencia que el promedio es mucho mayor actualmente con un 82% en comparación al promedio del 52% de las competencias y habilidades que señalaron que poseían cuando egresaron. Esto nos permite conocer que los egresados se encuentran preparados y que cuentan con las competencias y habilidades necesarias para su inserción laboral en cuanto a las diferentes oportunidades de trabajo que se les presente. Además, hay que mencionar que los egresados señalaron que en su mayoría poseían todas las competencias y habilidades actualmente, sin embargo, las que tienen mayor porcentaje están: las habilidades comunicativas 91%, relaciones interpersonales 88%, honestidad e integridad 88%, capacidad para resolver problemas 87%, trabajo en equipo 87%, capacidad de organización y planificación 87%, conocimientos teóricos en su campo 86%.



*Figura 23.* Competencias y habilidades que tienen los egresados de administración de empresas

En base a estos resultados, también se desea conocer desde la perspectiva de los egresados cuales son las competencias y habilidades que le permitirían crecer en su carrera profesional lo cual se muestra en la figura 24 los siguientes resultados: con más del 50% se tiene habilidades comunicativas, trabajo en equipo, liderazgo, criterio

para la toma de decisiones, idiomas extranjeros (inglés u otros), buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas, pensamiento crítico y experiencia.

Las competencias y habilidades previamente analizadas se las relaciona con las competencias de empleabilidad y atributos personales mencionadas por el modelo de la Cámara de Comercio de Australia y Consejo empresarial la cual tiene similitud con las competencias que poseen los egresados actualmente como lo es: la comunicación, trabajo en equipo, planificación y organización, resolución de problemas, iniciativa y emprendimiento, uso de la tecnología, capacidad de aprendizaje y por parte de los atributos personales como la honestidad e integridad, motivación y capacidad para trabajar bajo presión. Según este modelo mencionado anteriormente en la revisión de la literatura establece que es esencial que los estudiantes desarrollen las competencias genéricas necesarias para mejorar su inserción laboral debido a que no solo constan como características profesionales sino como un valor diferenciador de otras instituciones de educación superior, además que cuentan como las competencias que los empleadores buscan y requieren para su contratación.



Figura 24. Competencias y habilidades que le permitirían crecer en la carrera profesional

## Ocupabilidad

### Condiciones del empleo actual.

Se debe mencionar que en base a las siguientes preguntas se desea conocer sobre las condiciones laborales en que los encuestados desempeñan sus funciones, enfocándonos en el grupo de egresados que trabajan actualmente y los egresados que no trabajan pero contaron con un empleo previo, de esta manera se puede comparar y analizar la coincidencia entre sus ocupaciones y la formación profesional por medio del área de trabajo en la empresa, sector económico y rama, además de los niveles que ocupan en su mayoría y su estabilidad laboral por medio de sus ingresos mensuales, relación y jornada laboral.

### Tipo y Tamaño de empresa.

En la figura 25 muestra que los egresados en su mayoría laboran en un ambiente empresarial de los cuales están distribuidos en tres tipos principalmente, el 71% trabaja en empresas privadas, el 23% se encuentran trabajando en empresas o negocios propios, hay que resaltar que existen egresados que trabajan en empresas familiares o poseen sus emprendimientos y el 6% trabaja para empresas públicas.



Figura 25. Tipo de empresa

Con respecto al tamaño de la empresa, muestra que el mercado laboral para los administradores de empresas, en su mayoría lo comprenden las grandes empresas (más de 251 empleados) con un 38% se infiere que esto se debe a que las empresas grandes les brindan mayores oportunidades de empleo y mejores condiciones laborales, le sigue con un 28% las micro empresas (hasta 15 empleados) donde los egresados se dedican al sector comercio, inmobiliarios, alimentos, bebidas y tabaco, servicios profesionales de contabilidad, agrícola, ganadería y silvícola, servicios de salud y la industria de la construcción y un 35% las pequeñas y medianas empresas o pymes, se pudo observar que lo conforman egresados que trabajan en relación de dependencia y emprendedores.

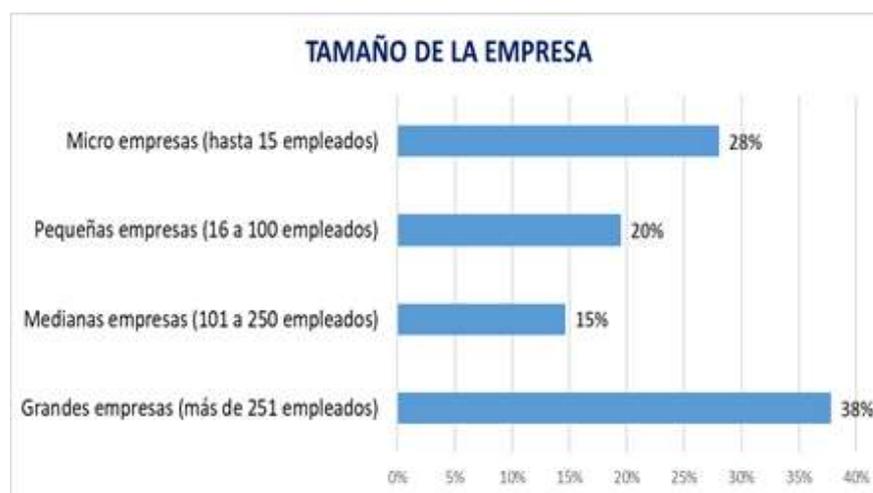


Figura 26. Tamaño de la empresa

### **Sectores y subsectores económicos donde laboran los egresados de**

#### **Administración de Empresas.**

En base a la siguiente tabla se tienen los sectores y subsectores económicos donde laboran los egresados de Administración de Empresas; por medio de la rama del sector se los pudo clasificar por cada sector económico, en este caso los sectores económicos están comprendidos por tres sectores principalmente primario, secundario

y terciario. Hay que acotar que los sectores cuaternario y quinario son subdivisiones del sector terciario (Foote & Hatt, 1953, p. 365).

De esta manera, se quiere conocer las posibilidades que los egresados de la carrera de Administración tienen en el campo empresarial del país, así mismo se evidencia un desequilibrio en la distribución de estas, siendo el sector terciario y los subsectores cuaternario y quinario donde laboran mayormente los egresados con un 75%, concentrándose en la ramas del comercio 34%, servicios bancarios, financieros y seguros 13% y servicios de salud 7%.

Además, le sigue el sector secundario con un 13%, principalmente en la rama de alimentos, bebidas y tabaco con un 9% y en cuanto al sector primario lo representa un 11% donde se infiere que se debe a que este sector ofrece menos oportunidades de trabajo para los egresados de Administración de empresas, sin embargo un 10% lo comprenden los egresados que laboran en la rama agrícola, ganadera y silvícola, etc. Bajo este criterio, se puede decir que el sector económico en el cual se agrupan a los egresados permite explicar la situación laboral actual, estabilidad debido a los salarios y las largas jornadas de trabajo semanal en lo que respecta a los inicios de la inserción laboral.

Sector Económico y su descripción	Rama del sector y porcentaje de ocupación
<b>Primario:</b> actividades de obtención, producción y extracción de recursos naturales de los subsectores agrícola, pesquero, minero y forestal, para los sectores secundario y terciario (11%)	Agrícola, ganadera, silvícola, etc: 10% Industria Extractiva: 1%
<b>Secundario:</b> transformación de la materia prima en productos industrializados de alto valor agregado en productos terminados o semielaborados o en maquinarias y herramientas industriales. Actividades industriales, construcción, procesamiento de alimentos, industria naval y aeronáutica, etc. (13%)	Industria de la transformación (transformación de la materia prima en productos industrializados de alto valor agregado en productos terminados o semielaborados o en máquinas y herramientas industriales): 2% Industria de la construcción: 2% Alimentos, bebidas y tabaco: 9%
<b>Terciario:</b> concierne al comercio y prestación de servicios, desarrolla la distribución y comercialización de los bienes tangibles e intangibles. Servicios comerciales, bancarios, turísticos, etc (56%)	Comercio: 34% Servicios bancarios, financieros y seguros: 13% Transporte/comunicación y telefonía: 0% Turismo (hospedaje, alimentos y bebidas, esparcimiento, agencia de viajes): 4% Inmobiliarios: 5%

Tabla 8. Sectores y subsectores económicos donde laboran los egresados de Administración de Empresas

**Cuaternario\*:** actividades donde el conocimiento se capitaliza como un bien, pero sin mecanizar: intelectuales de investigación, desarrollo de proyectos de ciencia y tecnología, innovación e información. Destacan la consultoría, la industria de la información, etc. (2%)

**Quinario\*:** actividades de creación, organización e interpretación de información y orientación en la toma de decisiones aplicando nuevas tecnologías. Actividades sin lucro para resolver necesidades normativas u obligatorias: educación y salud pública, seguridad ciudadana (policía, protección civil y bomberos), cultura y toda actividad registrada por las ONG (17%)

Servicios profesionales y técnicos (intelectuales de investigación, desarrollo de proyectos de ciencia y tecnología, innovación e información, consultoría, industria de la información): 2%

Educación: 4%  
 Servicios de salud: 7%  
 Asistencia social: 1%  
 Cultural y deportivo: 1%  
 Servicio postal: 0%  
 Servicios públicos diversos: 4%

Nota. Tomado de “*Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018*” por Damián Simón (2020) y siguiendo los conceptos de “*Efecto de la desigualdad y la actividad económica en el COVID-19 en Ecuador: un bosquejo de sus posibles determinantes económicos, sociales y demográficos*” por Ponce et al. (2020).

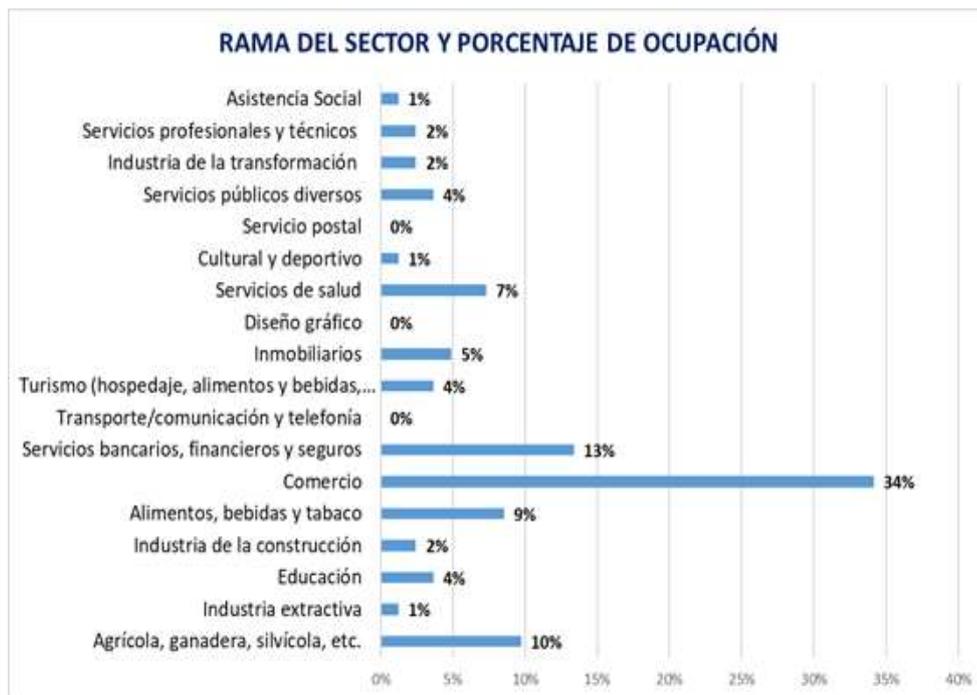


Figura 27. Rama del sector y porcentaje de ocupación

### Área de Trabajo.

En cuanto al área de trabajo, se encontró que el área administrativa es donde el mayor número de egresados desempeña sus funciones con un 52%, le sigue el área de ventas con un 19%, contabilidad y finanzas con el 14%, producción 7% y en menor porcentaje las áreas de compras, recursos humanos y marketing respectivamente.



Figura 28. Área de trabajo

### Niveles que ocupan en las empresas.

Con respecto a los niveles y puestos que ocupan los egresados de Administración de empresas, el 60% de los encuestados desempeñan sus funciones bajo el nivel operativo donde se encuentran cargos como asistentes, auxiliares o ayudantes, actividades administrativas generales, ventas, ejecutivo de cuenta y otro tipo de actividades, el nivel medio lo representa un 24% con cargos como analista financiero, jefe de oficina o área, subgerente o subdirector de área, jefe de departamento, asesor, consultor técnico y docencia y por último, el nivel directivo con un 16% donde se encuentran cargos como coordinador general, dueña o socio de empresa, director general y director de proyectos u obras. Lo que permite evidenciar

que los egresados desempeñan sus funciones en su mayoría bajo un nivel operativo en relación a su formación profesional en los primeros años de inserción laboral.



Figura 29. Niveles que ocupan en las empresas

### **Ingresos Mensuales, Jornada Laboral y Relación Laboral.**

En relación al nivel de ingresos mensuales, jornada de trabajo semanal y relación laboral, se encontró que el 51% de los egresados perciben un sueldo mensual en un rango entre \$425 a \$799 , es decir, superior al sueldo básico vigente para el año 2022, el 15% señala que percibe un ingreso mensual menor a \$425, por lo que se observó fue que este grupo labora bajo el subempleo con una jornada laboral menor a la legal e ingresos inferiores al sueldo básico, además se tiene que agregar que existe otro grupo de egresados que laboran bajo contratos a prueba y con una jornada laboral corta ganando así mismo un sueldo inferior a \$425, por otra lado, los egresados que se encuentran desempleados actualmente, señalan que se encontraban bajo el subempleo con bajas remuneraciones, insuficiencia de tiempo de trabajo y con empleos medianamente relacionados a su profesión lo que nos lleva a inferir que podría ser un factor que los llevo a formar parte del grupo de egresados parados actualmente y en busca de mejores oportunidades y un 34% corresponde a egresados que ganan más de \$799, este grupo señala que su situación laboral es excelente debido a que cuenta con

una contratación indefinida, poseen sueldos más altos, empleos muy relacionados a su formación, sin embargo, un punto a resaltar es que poseen jornadas laborales mayores a 40 horas a la semana.

En resumen, la mayoría de egresados de Administración de Empresas tienen jornadas de trabajo de 1 a 40 horas a la semana con un 44% y en cuanto a su relación laboral un poco más del 50% se encuentra laborando bajo relación de dependencia o contratación indefinida y con ingresos mensuales entre \$425 a \$799 respectivamente, lo que permite dar a conocer que se encuentran en una situación laboral estable o en buenas condiciones laborales.

<b>INGRESOS MENSUALES</b>	<b>%</b>	<b>JORNADAS DE TRABAJO A LA SEMANA</b>	<b>%</b>	<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>%</b>
Menor a \$425	15%	De 1 a 20 horas	12%	Cuenta Propia o Independiente	26%
Entre \$425 a \$799	51%	De 21 a 30 horas	17%	Relación de Dependencia	54%
Entre \$800 a \$999	12%	De 31 a 40 horas	44%	Contratos a prueba	7%
Entre \$1000 a \$1499	11%	De 41 a 50 horas	19%	Honorarios Profesionales	1%
Entre \$1500 a \$2999	6%	Más de 50 horas	7%	Desempleado	12%
Entre \$3000 a \$8000	5%				

*Tabla 9.* Ingresos mensuales – Jornadas de trabajo a la semana – Relación laboral



*Figura 30.* Ingreso Mensual



Figura 31. Jornada de trabajo semanal

### **Búsqueda de empleo y razones por las que los egresados que no se encuentran trabajando.**

En lo que concierne a la situación actual del grupo de egresados desempleados que lo comprende un 12% (10 personas), se seleccionaron tres preguntas sobre: la búsqueda de empleo, el tiempo en que se encuentra sin trabajo o buscando uno y la razón por la cual no se encuentran trabajando. En base a esto los resultados fueron los siguientes:



Figura 32. Relación laboral

El 80% contestó que había intentado activamente obtener empleo remunerado en las últimas 4 semanas



Figura 33. ¿Ha intentado activamente obtener empleo remunerado en las últimas 4 semanas?

Además, se tiene que el 30% se encuentra de 6 meses a 1 año sin trabajo o en busca de uno



Figura 34. ¿Hace cuánto tiempo se encuentra sin trabajo o buscando uno?

En cuanto a la razón por la cual no se encontraban trabajando, tres personas indican que solo trabajaron de forma temporal, a 2 egresados se lo han impedido las tareas familiares, a otros los empleos encontrados no han satisfecho sus expectativas y otros decidieron dar continuidad a su formación académica como es el caso de los estudios de posgrado y una sola persona indica que solo no ha encontrado empleo todavía.

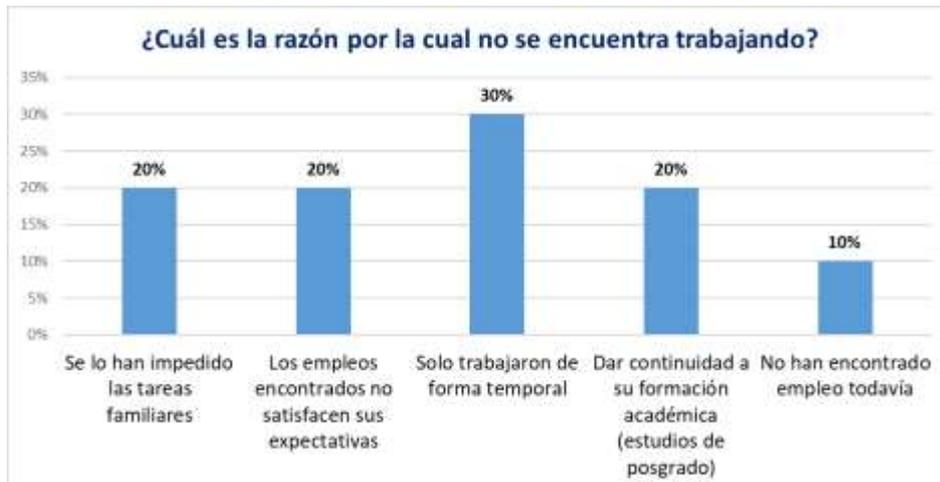


Figura 35. ¿Cuál es la razón por la cual no se encuentra trabajando?

### **Emprendimiento.**

Se conoce que existe un grupo de egresados que trabajan por cuenta propia o independiente y así mismo otros poseen sus propios empresas o negocios, se considera que el emprendimiento es una forma de insertarse en el mundo laboral, por esto es importante saber si los egresados tienen interés en lograr iniciar sus propios negocio, por lo que el 100% de egresados contestaron que tienen interés en crear una empresa o negocio y que los aspectos a favor de la creación de una empresa o negocio con un 38% todas las anteriores, en este caso involucra lo que es generar empleo, independencia financiera, manejo del tiempo y disponibilidad, desarrollo de tu idea de negocio. Hay que agregar, que existe un 36% que considera que un aspecto a favor es la independencia financiera que se lo relaciona como un factor de motivación para los egresados según la pregunta sobre la motivación e interés para buscar empleo.

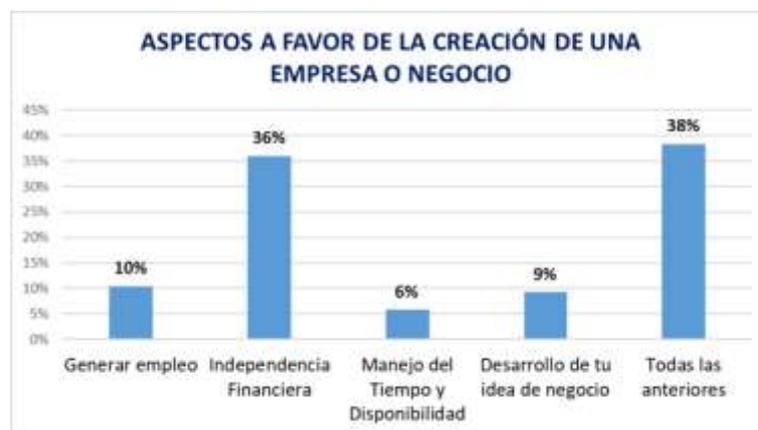


Figura 36. Aspectos a favor de la creación de una empresa o negocio

Entre las dificultades para crear una empresa está la incertidumbre, si la idea de negocio resultará rentable y/o exitosa con un 92%, con un 87% falta de recursos económicos propios, con el 84% miedo para asumir el riesgo, le sigue un 61% la costumbre de tener un salario fijo, con el 58% falta de conocimientos para crear la empresa y un 54% lo representa el difícil acceso a entidades financieras.



Figura 37. Dificultades para crear una empresa

### Segunda Ocupación.

Como una pregunta extra para los egresados que están trabajando, se quería conocer si contaban también con una segunda ocupación y se encontró que existe un 19% que desempeña una segunda ocupación y que están dirigidas a actividades tales como: comerciantes, negocios familiares, transporte pesado, emprendimientos, realización de eventos deportivos, community manager que engloba lo que es el marketing digital de una marca o empresa, egresados que laboran para clínicas odontológicas y en el campo de la salud, otros brindan servicios contables, trabajan en el campo de la educación dando clases de idiomas, secretarías, trabajan en el área de logística y transporte aeronáutico y por último otros proporcionan asesoría en proyectos de inversión.



Figura 38. Segunda ocupación

### Nivel de Satisfacción con el trabajo actual.

La siguiente figura 39 representa la satisfacción laboral la cual fue medida por medio de una escala Likert donde 1 es “muy insatisfecho” a 5 “muy satisfecho”, de esta manera se pudo confirmar que el 45% de los egresados se encuentran satisfechos con sus puestos de trabajo en dichas empresas y un 36% está muy satisfecho, esto se debe a que cuentan con buenas condiciones laborales y estabilidad tanto en ingresos, jornada y relación laboral que mantienen con la organización.



Figura 39. Nivel de satisfacción con el trabajo actual

## ***Formación Universitaria***

### **Formación Profesional y Perfil Profesional.**

#### ***Nivel en que ha desarrollado los aspectos del perfil profesional en el desempeño laboral.***

Con respecto al nivel en que los egresados de la carrera de Administración de Empresas han desarrollado los aspectos de su perfil profesional en el desempeño laboral es relevante debido a la formación adquirida en su etapa universitaria y como emplean estos conocimientos en sus áreas de trabajo, este parámetro se muestra en una escala de Likert, donde 1 es “no desarrollado a 5 “muy desarrollado” cuyos resultados fueron: que los egresados tienen más desarrollado el aspecto de la aplicación de conocimientos adquiridos como contabilidad, marketing, estadísticos y finanzas en general con un 32%, porcentaje similar para el aspecto de solucionar problemas administrativos y contables, también se puede observar que el egresado es capaz de realizar estudios de mercados y gestionar la adecuada comercialización de los productos o servicios, en cuanto a este aspecto se puede decir que existe un gran grupo de egresados que se encuentra trabajando los cuales desempeñan sus funciones en la rama de comercio ya sea trabajando bajo relación de dependencia como empresas familiares o propia.

Le sigue con un 30% como aspecto desarrollado el de optimizar los procesos productivos y logísticos en la empresa, la cual se emplean técnicas que permitan a la empresa analizar sus procesos empresariales, reducción de tiempos y hacer estos procesos más eficientes, además el egresado tiene entre desarrollado y muy desarrollado con porcentajes casi similares de un 26% y 25% el aspecto de desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo (control de procesos de negocios, procesamiento de transacciones, sistemas de información para la toma de

decisiones, control de información de gestión como informes estadísticos, sistemas de transferencia de archivos, correos electrónicos y de multimedia).

Por otro lado, es necesario comparar entre los aspectos que los egresados encuentran como solo “algo desarrollados” están con un 27% analizar información financiera, económica y contable de empresas, que se relaciona con el aspecto de tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros con un 31% y por último elaborar modelos de negocios innovadores, emprendimientos de un producto o servicio con un 29%. Se debe tomar en cuenta que estos tres últimos aspectos fueron calificados como 3 (algo desarrollados) comparados con el resto de los aspectos que los señalaron entre desarrollados y muy desarrollados. Además, se pudo observar con respecto a elaborar emprendimientos de un producto o servicio que tan solo 15 de los 85 encuestados lograron crear su propio negocio, lo cual se toma como supuesto para conocer porque este aspecto de su perfil ha sido solo “algo desarrollado” en base al interés que tienen los egresados por emprender o las dificultades para hacerlo.

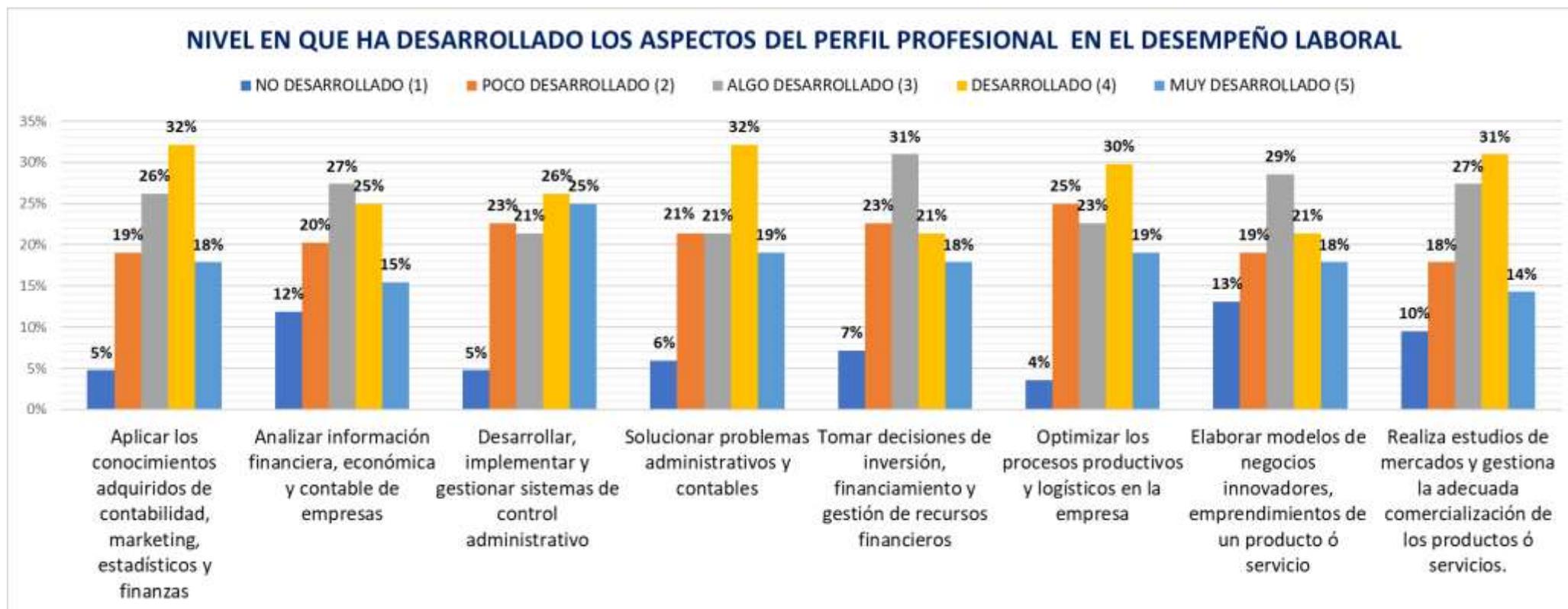


Figura 40. Nivel en que ha desarrollado los aspectos del perfil profesional en el desempeño laboral

### ***Experiencia Previa (Logros alcanzados a través de las Prácticas***

#### ***Preprofesionales).***

En este caso se les pregunto a los egresados como ha aportado el período de prácticas o pasantías para su formación profesional, por lo que el 47% afirmó que ha aportado mucho para su formación y el 34% respondió que las prácticas han portado lo suficiente, se conoce que el período de prácticas preprofesionales le brinda al estudiante desenvolverse en el entorno empresarial y conocer más acerca de los procesos, áreas de trabajo, relacionarse con posibles empleadores y trabajar con distintas personas que le ayudan a fortalecer el trabajo en equipo y desarrollar otras habilidades durante su experiencia.



*Figura 41. Podría afirmar que para su formación profesional el periodo de prácticas o pasantías*

Dicho lo anterior, se encuentra pertinente conocer acerca de los logros alcanzados por medio de las prácticas preprofesionales para identificar los aspectos que han aportado al desempeño y formación profesional de los egresados como herramientas sólidas para el crecimiento profesional, se realizó una valoración de logros por medio de una escala Likert, donde 1 es “insuficiente” a 4 “muy bueno”, por medio de esta valoración se encontró que los egresados consideran entre 3 (bueno) y 4 (muy bueno) los logros alcanzados a través de las prácticas preprofesionales.

Específicamente para el logro calificado como 4 (muy bueno) a la solución de los problemas profesionales con un 44%, además con un porcentaje mayor al 50% calificado como 3 (bueno) a los aspectos relacionados con el desarrollo de actitudes de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas, además que las prácticas les ha permitido conocer el entorno socio-productivo del desempeño profesional y la aplicación de los conocimientos adquiridos en el área de trabajo, le sigue con un 45% identificar las oportunidades de inserción laboral debido a que anteriormente se mencionó que un 17% de los egresados había encontrado empleo por este medio, de igual forma con el mismo porcentaje del 45% que las practicas le han permitido conocer los avances tecnológicos como fuente de aprendizaje y solución de problemas y por último, han podido realizar su trabajo desde una planificación que responda al control, seguimiento y evaluación sistemática.

En base a esto, se puede afirmar que los egresados contaron con experiencia previa antes de culminar sus estudios tanto por medio de las prácticas preprofesionales como los empleos que consiguieron antes de egresar ya que les permitió tanto buscar oportunidades de inserción, desarrollar competencias y habilidades y conocer el entorno organizacional.

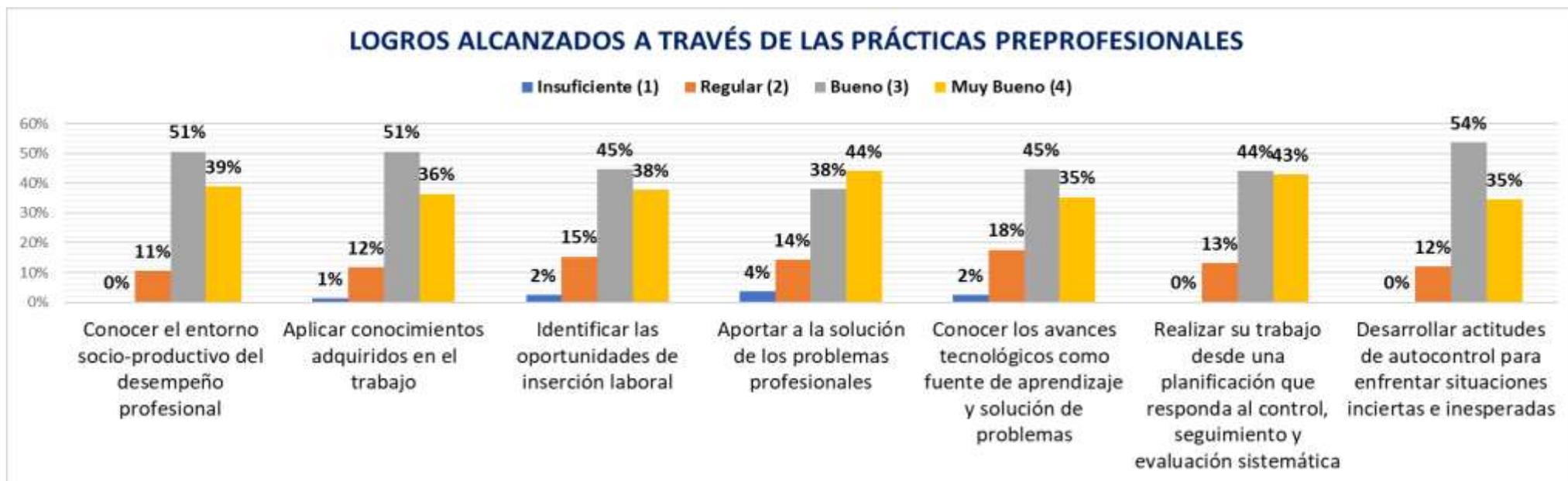


Figura 42. Logros alcanzados a través de las prácticas preprofesionales

### ***Vinculación Universidad y Mercado de Trabajo.***

Para afirmar el hecho de las prácticas preprofesionales son un medio de inserción laboral que la universidad brinda al estudiante para que de esta forma pueda mostrar la aplicación de la teoría en la práctica, se les pregunto sobre la contribución de la universidad en el acceso al empleo de sus egresados, donde un 27% considera que la universidad ha contribuido bastante para conseguir un empleo y otro 25% considera que solo algo, debido a este último grupo se identificó que es de importancia indagar si los egresados conocían acerca de los medios o programas por la cual existe una vinculación universidad y trabajo y que ayude a sus egresados insertarse en el mundo laboral. De esta manera, se pudo conocer que la mayoría de los egresados desconocían acerca de los programas que existen, por otro lado, algunos mencionaron la bolsa de empleo, feria laboral y las prácticas preprofesionales.



*Figura 43. ¿Ha contribuido la universidad de alguna forma para que usted encuentre algún empleo?*

### ***Formación Recibida en la carrera Administración de Empresas.***

En cuanto a la formación recibida en la carrera de Administración de Empresas se tiene que un 59% la considera como muy buena, un 26 % excelente y un 14 % buena.



*Figura 44.* Cómo valora la formación recibida en la carrera de Administración de Empresas

### ***Aspectos que deben ser reforzados por la universidad para mejorar el acceso al empleo.***

Por último, en cuanto a los aspectos que los egresados consideran que deben ser reforzados por la universidad para mejorar el acceso al empleo, se tiene en gran mayoría con un 75% establecer convenios con empresas, el 61% señala que deben ser reforzadas las asignaturas de formación profesional, le sigue con un 52% el aspecto de las prácticas preprofesionales, así mismo con un 49% idiomas y un 45% mejorar el uso de las TICs. Los dos últimos aspectos se los relaciona con las competencias y habilidades que los egresados consideran que se debe tener para poder crecer en su carrera profesional. Por lo tanto, estos aspectos en general le permitirían al egresado tener mayor acceso al empleo y contar con herramientas proporcionadas desde la

universidad, fortaleciendo su formación académica lo que conlleva a mejorar sus procesos de inserción laboral.



*Figura 45.* Aspectos que deben ser reforzados por la universidad para mejorar el acceso al empleo

## **Discusión de los Resultados**

En primer lugar, la hipótesis general planteada es para conocer si los egresados cuentan con un empleo relacionado con su formación y perfil profesional. Entre los resultados se evidenció que un 53% de los egresados que están trabajando cuentan con un empleo muy relacionado y un 38% cuenta con un empleo medianamente relacionado. Según Mujica, García, Marín, & Pérez (2006); Naranjo-Pérez (2008), citado de Castellanos & Rodríguez (2017) argumenta que “varios estudios han mostrado que hay una evidente relación entre la calidad de un programa académico y la empleabilidad de sus egresados” (p. 98). Además, que un empleo que sea directamente relacionado con su formación profesional le permite al egresado poner en práctica sus conocimientos y adoptar nuevas enseñanzas (Ferreira, 2022, p. 107).

Sin embargo, según De Ibarrola (2009, citado de Valdivieso & Ibarrola, 2019) plantea que la correspondencia entre el empleo y la formación no debe ser estricta o determinante debido a que está condicionada también por factores externos que tienen que ver con la ocupabilidad como un mercado de trabajo saturado, también según la región económica, crecimiento, oportunidades de trabajo y aspectos de la formación recibida (p. 21). Como García C. (2009, citado de López et al., 2017) plantea que no se puede responsabilizar al sistema educativo totalmente de la inserción laboral de sus egresados debido a que también tiene que ver con la economía de cada país y es por esto son las empresas privadas principalmente las que brindan mayores oportunidades en el Ecuador (p. 118). Esto se lo puede evidenciar debido a que el 71% de los egresados laboran para empresas privadas actualmente.

Una de las hipótesis formuladas se basaba en las competencias y habilidades que tienen los egresados de Administración de empresas para insertarse en el mundo laboral, por esto se hizo una comparación de las competencias y habilidades que

poseían antes de egresar, las que poseen actualmente y las competencias que se necesitan para crecer en su carrera profesional, los resultados evidenciaron que las competencias y habilidades de los egresados aumentaron en el tiempo, actualmente poseen y desarrollaron mayores competencias con un promedio del 82% comparado con las competencias y habilidades que tenían en un inicio que era del 51%. Esta hipótesis fue planteada debido a que diversos estudios demuestran que existe una brecha entre las competencias desarrolladas y las competencias que se demandan en el mundo empresarial (Andrews & Higson, 2008; García-Aracil & Van der Velden, 2008; Teichler, 2007; Tuononen, Kangas, Carver, & Parpala, 2019, citado de Tuononen, 2019, p. 2).

Por esta razón, se analizó también las competencias y habilidades que les permitiría crecer en su carrera profesional, las que resaltan mayormente están las habilidades comunicativas, trabajo en equipo, liderazgo, criterio para la toma de decisiones, conocimiento de idiomas extranjeros (ingles u otros), buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas, pensamiento crítico y experiencia. Estudios señalan que los idiomas son de gran valor para las empresas, especialmente para las empresas medianas y grandes ya que tienen un enfoque de internacionalización, además del conocimiento en aplicaciones informáticas como la gestión de base de datos, procesador de textos y diseños de webs, la capacidad de la comunicación y la toma de decisiones señalan que dichas habilidades deben ser adquiridas en la etapa formativa universitaria o en base a las experiencias (Pineda, Agud, & Ciraso, 2016).

Además, de acuerdo a la hipótesis en base al 60% de egresados que desempeñan puestos en el nivel operativo. Tal como Dieckow & Kremar (2014, citado de López et al., 2017) menciona que:

Algunos de ellos no dudan en aceptar puestos bajos u operativos para comenzar su carrera, ya que a lo largo de la misma van obteniendo experiencia, y tienen la posibilidad de ascender de puesto a nivel interno. Luego de ello deciden si se mantienen laborando donde están o si desean trabajar independientemente (p. 118).

Por otro lado, Según Valdez et al. (2019) en su investigación menciona que los puestos en el nivel operativo es “donde se encuentra la verdadera oportunidad laboral, pues perciben que en el nivel operativo la rotación de puestos es alta, lo cual lleva a las empresas a tener vacantes con mayor frecuencia” (p. 95).

En cuanto a la experiencia antes de culminar los estudios, los egresados contaron con prácticas preprofesionales y un 60% de egresados ya se encontraba trabajando antes de egresar. De acuerdo con Ruesga, da Silva & Monsueto (2014, citado de Zalapa et al., 2019) indica que “la experiencia profesional previa, es uno de los determinantes de la entrada al mercado de trabajo [MT]”. Además, según Solé et al. (2018) resalta que “la experiencia laboral previa a recibir el título universitario también influye en obtener mejores trabajos cuando terminan los estudios” (p. 71). Como Planas & Enciso (2014) menciona en su investigación en referencia los estudiantes que hayan trabajado durante sus estudios “adquirirán competencias aplicadas y de carácter “profesionalizante”, sobre todo si su trabajo está relacionado con sus estudios” (p. 26).

Por último, se menciona que los egresados contaron con limitantes para insertarse laboralmente entre las principales: falta de experiencia laboral, baja remuneración, mercado de trabajo saturado, idiomas, vinculación universidad - mercado de trabajo, no afín a su profesión, falta de relaciones sociales y horario laboral. Se conoce que existen egresados que trabajan bajo el subempleo, es por esto que Salgado (2005) menciona que se empieza a tener dificultades para la obtención de un empleo debido a las características profesionales, además en algunos casos los egresados llegan aceptar trabajos con baja remuneración y trabajos que están por debajo de sus expectativas y capacidades (p. 258). Esto puede explicar la situación laboral actual del 26% de egresados que consideran su situación laboral entre mala y regular.

## **Capítulo 4. Diseño de la Propuesta**

### **Tema de la Propuesta**

Estrategias de mejora para el seguimiento de egresados e Inserción Laboral

### **Antecedentes de la Propuesta**

En base al análisis de resultados y discusión de resultados previo se pudo encontrar diferentes obstáculos en torno a la inserción laboral de los egresados, entre estos están las limitantes para el acceso al empleo, diferentes requisitos que los empleadores demandan, el desarrollo de las competencias y habilidades para insertarse en el campo empresarial, egresados que se encuentran laborando bajo modalidad del subempleo y no cuentan con una relación laboral estable, además, según la pregunta abierta realizada a los encuestados señalaban que aun cuando la universidad posee programas como la bolsa de empleo, pasantías preprofesionales y feria laboral, la mayoría de los egresados desconoce de este tipo de programas que ayuden al estudiante a insertarse en el mercado laboral

Por esta razón, es necesaria la contribución de estrategias que permitan a los egresados y a los futuros profesionales contar con herramientas sólidas para acceder al mercado laboral sin interrupciones, lograr una inserción laboral temprana dentro de los 6 meses de haber culminado sus estudios favoreciendo la vinculación entre la educación y el trabajo, enfocados principalmente en su desempeño profesional y personal, formación y satisfacción. Se debe resaltar, que estos tres últimos son indicadores en cuanto a la calidad y eficiencia de las universidades (González et al., 2018, p. 84).

## **Localización**

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

## **Beneficiarios**

**Beneficiario Directo.** Egresados y futuros Profesionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Egresados y futuros profesionales de la carrera de Administración de Empresas.

## **Factibilidad**

La presente propuesta de estrategias para mejorar el seguimiento de egresados e Inserción laboral es analizada desde un punto de vista académico y empresarial, debido a la contribución de la universidad en cuanto al acceso al empleo de sus estudiantes y dar a conocer el efecto de la formación universitaria en su empleabilidad, con esto se desea promocionar al egresado de la UCSG como un profesional que cuenta con elementos diferenciadores en comparación con otras instituciones de educación superior.

Esta propuesta será factible debido a la calidad de capital humano que la universidad proporciona a las empresas y tal como el análisis de resultados evidenció que un 88% de los egresados se encuentra trabajando actualmente y habían conseguido su empleo dentro de 1 a 3 meses después de egresar y un 60% ya se encontraba trabajando durante sus estudios los cuales ya contaban con experiencia ya sea por parte de las pasantías preprofesionales y su empleo en ese momento. Además, se encontró que entre las limitaciones estaba un mercado de trabajo saturado con el 45% es por esto que se explica que algunos egresados se encuentren bajo el subempleo o buscado formas para autoemplearse.

Dicho lo anterior, Las acciones en cuanto a la mejora del seguimiento de egresados e inserción laboral son pertinentes debido a que: a) Se conoce que los recién

egresados se enfrentan a este mercado de trabajo saturado, por esto se requiere de un alto nivel de competencias y habilidades que les ayude adaptarse de forma rápida ante las situaciones inciertas e inesperadas (Agudo et al., 2013, citado de Solano Solano, García Vences, & Uzcátegui Sánchez, 2017, p. 91) b) Según Sleaf & Reed (2006, citado de Tuononen, 2019) argumenta que “la empleabilidad de los estudiantes mejoraría al mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes” c) Tal como Morueta, Tejeda, & Cedeño (2015, citado de Toala et al., 2017) afirma que “la inserción laboral de los nuevos profesionales demanda un monitoreo y seguimiento que permita determinar la empleabilidad en sus campos profesionales” (p. 587).

Por otro lado, desde la perspectiva de los egresados se tuvo que entre los requisitos que los empleadores consideran necesarios para la contratación laboral es el factor experiencia. Así, Cedeño et al. (2019) lo afirman al ser las prácticas un medio para la obtención de un empleo siendo estas muy valoradas por los empresarios (p. 306). Las prácticas preprofesionales llevan al egresado a insertarse en el mundo laboral de una forma más rápida, es por esto que las instituciones de educación superior deben tomar en cuenta este aspecto y lograr convenios con empresas que tengan relación con la profesión (López et al., 2017, p. 117). Es importante tomar en cuenta aspectos como la inserción laboral debido a que se la representa como una estrategia para conectar la formación académica de los estudiantes universitarios y las exigencias del mercado laboral (Román et al., 2018, p. 52).

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Desarrollar una propuesta en base a un conjunto de estrategias de mejora para el seguimiento de egresados e Inserción Laboral para contribuir a la formación de los futuros profesionales de la UCSG.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar los principales objetivos de las estrategias y acciones planteadas enfocadas al acceso al empleo de los egresados.
- Proponer las estrategias o acciones que se van a tomar en torno al seguimiento de egresados e Inserción laboral.
- Plantear el desarrollo de las estrategias o acciones propuestas para favorecer al seguimiento de egresados e Inserción laboral

### **Resultados Esperados**

Con la presente propuesta del conjunto de acciones como aporte a la formación universitaria y a la empleabilidad de los egresados y estudiantes universitarios de la UCSG se espera que los estudiantes cuenten con herramientas para insertarse en el mundo laboral de forma rápida, tener una mayor vinculación y orientación en cuanto a educación – mercado de trabajo, que los estudiantes puedan encontrar trabajos afines a su profesión y que puedan ser capaces de permanecer en dichos puestos de trabajo.

### **Desarrollo de la Propuesta**

**Objetivo:** Conocer sobre la situación laboral actual de los egresados y lo que los empleadores demandan para su contratación laboral

**Estrategia 1:** Promocionar la bolsa de empleo, estudios de seguimiento a egresados y estudios de opinión de empleadores

Al realizar el seguimiento a egresados en base a su inserción laboral y formación universitaria, se pudo encontrar que los egresados no tenían un amplio conocimiento acerca del programa que la universidad proporciona como es la bolsa de empleo, por esto se debería reforzar este aspecto al promocionar una bolsa de empleo por facultad o carrera y vincular a los egresados con empleos relacionados a su formación profesional y nivel formativo, además que no solo vaya dirigido a

estudiantes que están por egresar o egresados con un perfil específico sino a toda la comunidad estudiantil. Otra forma de promocionarla sería por medio de las redes sociales debido a que los estudiantes se encuentran muy conectados a la tecnología y proporcionarles la opción de poder llenar formularios digitales que permita un proceso rápido en el registro y envío de la información.

Otro de los puntos, es realizar un estudio de seguimiento a egresados por promoción y que los estudiantes también tengan acceso a los resultados generales del estudio para contar con información actual sobre las últimas tendencias del mercado laboral como fuente de información para los futuros profesionales, de esta forma le permite a la universidad retroalimentar sus planes de estudio y promover los programas de inserción laboral para sus estudiantes.

Además, sería interesante contar con información directa sobre los requisitos para la contratación laboral de los recién egresados al mercado de trabajo desde la perspectiva de los empleadores con el fin de corroborar y confirmar la data brindada por los estudios de seguimiento a egresados, de esta manera se conoce cuales son los requisitos que un recién egresados necesita para la obtención de un empleo y preparase en base a la formación brindada por los empleadores. Tal como Mabres (1994) menciona que el sector empresarial necesita de estudiantes que se adapten rápidamente a la labor productiva (p. 41).

**Objetivo:** Dar a conocer públicamente datos proporcionados sobre el perfil profesional de los estudiantes que están por egresar y egresados y recibir información sobre ofertas de empleo.

**Estrategia 2:** Proporcionar datos sobre el perfil profesional de los estudiantes que están por egresar y egresados en base a un banco de datos vinculados a empresas

Apoyar a la inserción de los egresados por medio de un banco de datos donde se detalle el perfil profesional de los estudiantes y que también se pueda visualizar el curriculum vitae para mayor información y que las empresas tengan acceso a esta información con la finalidad de que los estudiantes puedan realizar prácticas profesionales para obtener experiencia laboral ya sea durante sus estudios o después de culminar sus estudios, así mismo que las empresas puedan enviar información por medio de correos electrónicos sobre las vacantes disponibles.

**Objetivo:** Mejorar el uso de la tecnología y actividades de investigación como ayuda para la formación y acceso al empleo de los estudiantes

**Estrategia 3:** Manejo de plataformas digitales y mejora de actividades científicas

Esta estrategia involucra el uso de redes profesionales como LinkedIn que es una plataforma que permite a los reclutadores publicar ofertas de empleo y buscar potenciales aplicantes, incluso si el candidato no se encuentra aplicando para un empleo en específico (Sinha & Thaly, 2013, citado de Koch et al., 2018, p. 4). Según Armstrong (2006), Singh & Sharma (2014), citado de Koch et al. (2018) afirman que:

Hay evidencia que los reclutadores y organizaciones están dándose cuenta que más y más candidatos pueden ser descubiertos y contactados rápidamente y con un coste menor por el uso de redes sociales, comparado con los métodos de reclutamiento tradicional.

Bajo este contexto, se quiere potenciar el uso de plataformas digitales como LinkedIn por medio de talleres, cursos o charlas que permitan a los estudiantes conocer sobre el uso de esta herramienta como instrumento de empleabilidad, se conoce que es una red profesional que también permite colgar los curriculums online, por lo cual es necesario tener el conocimiento sobre diseño de un perfil en linkedln y

del curriculum vitae de esta manera se fomenta la creación de una marca personal por medio de las redes sociales y a la búsqueda de empleo.

Como otro punto se tiene lo que es la mejora en las actividades de investigación, siguiendo al caso de estudio de la Universidad de Bucharest en Rumania a las competencias de sus egresados, se plantea lo siguiente para aportar al desarrollo de la formación y desarrollo de competencias del estudiante, proporcionar actividades de investigación dirigidas en colaboración con empleadores y en base a encuestas sobre las expectativas que los empleadores tienen con respecto a los recién egresados lo cual mejoraría el nivel de inserción y junto a servicios de soporte que brinden orientación profesional y tutoría o instrucción (Lacatus & Staiculescu, 2020) p. 10).

Así mismo, se quiere agregar sobre la investigación científica donde por medio de la encuesta, se tuvo que un 18% de los encuestados considera que se debe reforzar la investigación científica, en base a esto y el uso de plataformas digitales se recomienda el uso de la plataforma ResearchGate que es una red profesional para científicos e investigadores donde se puede acceder a investigaciones realizadas por docentes de la Universidad católica en diferentes áreas, esta plataforma te conecta directamente con los investigadores y te permite solicitar papers que no están disponibles en otros sitios web y adquirirlos de manera gratuita, además crear un perfil con tu experiencia profesional y educación para ayudar a potenciales empleadores y colaboradores encontrarte y contactarte.

**Objetivo:** Integrar nuevas formas y actividades de aprendizaje dirigidas al desarrollo de competencias.

**Estrategia 4:** Cambios en las actividades de aprendizaje (formación didáctica, involucrar expertos del sector empresarial y formación de profesionales por competencias personales y sociales)

En este caso, el aprendizaje dirigido al desarrollo de competencias se lo puede lograr por medio de talleres o cursos que promuevan una formación didáctica. Tal como Rabanal et al. (2020) menciona permite desarrollar “competencias básicas en comprensión, construcción y ejecución de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje” (p. 254).

Además, en lo que respecta a involucrar expertos del sector empresarial en actividades pedagógicas. Según Lacatus & Staiculescu (2020) lo plantea como una actividad dirigida a la evaluación de las competencias profesionales y enseñanzas de simulación en base a situaciones de economía real enfocadas en la toma de decisiones y trabajo en equipo.

Por otro lado, en cuanto a la formación de profesionales por competencias personales y sociales. Está basado en que la persona tenga una enseñanza profesional dirigido al desarrollo de las competencias y habilidades por medio del control de sus emociones, esta actividad está ligada al concepto de la inteligencia emocional, que es la capacidad que una persona tiene para manejar sus emociones, comprenderlas y lograr sus objetivos profesionales, al igual que ser consciente de las emociones de los demás y construir relaciones laborales, de esta manera se relaciona con el entorno y desarrolla habilidades sociales (Rabanal et al., 2020, p. 254).

**Objetivo:** Evidenciar que el estudiante ya cuenta con experiencia previa

**Estrategia 5:** Validación de prácticas preprofesionales por experiencia laboral

En primer lugar, se resaltó el punto de las prácticas preprofesionales porque es aquí donde inicia la inserción laboral de los estudiantes como su primera experiencia laboral, por esto se debería validar las prácticas preprofesionales como una experiencia laboral oficial y como un trabajo previo, debido a que se desempeñan funciones en relación al campo profesional en diferentes empresas durante un período de tiempo, por esto ayudaría al estudiante contar con un documento que avale su experiencia previa durante esos meses por parte de la universidad y el empleador como certificado o credencial que ha realizado sus funciones bajo una cierta área de trabajo en un determinado sector, se debe agregar que en épocas de pandemia fue difícil la búsqueda de empresas que recepten pasantes, por ende, muchos egresados tuvieron que realizar sus pasantías en empresas familiares o pasantías bajo teletrabajo.

## Conclusiones

Se presentan las siguientes conclusiones generales en base a los objetivos planteados:

- Se pudo determinar la empleabilidad de los egresados en el campo empresarial, en base al análisis de la relación empleo con la formación y el perfil profesional, además se dio a conocer las diferentes maneras que los egresados se adaptan al mercado de trabajo y a los procesos de inserción por medio de la búsqueda de empleo, interés y motivación como la independencia financiera, emprender, experiencia laboral, superación, desarrollo y crecimiento profesional y el autoempleo por medio de la creación de empresas.
- De acuerdo con la revisión de la literatura, se pudo establecer y explicar las teorías y conceptos en base a las variables de la inserción laboral y formación universitaria con sus respectivas dimensiones empleabilidad, ocupabilidad, formación, desarrollo y perfil profesional que explican la pertinencia académica en los procesos de inserción de los egresados, así mismo se presentó estudios sobre el seguimiento a egresados realizados por instituciones europeas, estadounidenses y nacionales en el marco de antecedentes, se presentó modelos con respecto a los capitales del egresado y como estos inciden en su empleabilidad, modelos de la Cámara de Comercio de Australia que presenta las competencias y atributos para la contratación laboral, Modelo de ocupación laboral de Blanch; en cuanto a las teorías se resaltan la teoría del capital humano, correspondencia, credencialista, privación y neoclásica.
- En base a las teorías y conceptos mencionados anteriormente, se seleccionaron las preguntas del instrumento de revistas científicas previamente analizadas sobre las respectivas variables de análisis y se seleccionó la población de estudio del

período 2020-2021, mediante la encuesta de medición se buscó conocer sobre la situación actual de los egresados y condiciones laborales para determinar estrategias que contribuyan al acceso al empleo para los futuros profesionales y a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Se concluye que las propuesta de estrategias de mejora enfocadas en el seguimiento a egresados e inserción laboral permiten dotar de herramientas sólidas a los estudiantes y poder analizar las tendencias del mercado de trabajo para poder retroalimentar los planes de estudios e incluir programas, acciones y actividades con el objetivo de encaminar a los estudiantes a mejores procesos de inserción laboral, se debe agregar que las estrategias propuestas fueron planteadas en base a las necesidades de los estudiantes y egresados de la UCSG, además de la búsqueda de estrategias viables en las revistas científicas e instituciones de educación superior en América Latina las cuales han implementados nuevas acciones para la vinculación educación- trabajo.

## Recomendaciones

Por medio del desarrollo de la presente investigación se han considerado las siguientes recomendaciones:

- Es importante que se realicen estudios de seguimiento a egresados para brindar información oportuna a los estudiantes y conocer acerca de las condiciones laborales, además de la contribución de actividades de mejora para lograr un aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de estas por medio de las experiencias didácticas.
- Se debe considerar la promoción de la bolsa de empleo en la facultad de ciencias económicas, administrativas y empresariales, así como consolidar una de base datos para los estudiantes que estén interesados en obtener prácticas profesionales, aparte de las pasantías que la universidad proporciona, de esta manera se puede establecer la validación de experiencia previa durante sus estudios.
- Se recomienda tomar en cuenta las opiniones de los estudiantes en cuanto a los aspectos que deben ser reforzados por la universidad para mejorar el acceso al empleo como establecer convenios con empresas, prácticas preprofesionales, mejorar el uso de las TICs, idiomas y asignaturas de formación profesional.
- Para futuras investigaciones, se recomienda analizar a los egresados dentro de un mayor período ya sea de tres años o más para poder contar con una información más acertada y hacer comparaciones en torno a las distintas promociones en cuanto a los diferentes aspectos del seguimiento a egresados, además se recomienda analizar otros aspectos que giran en torno a la inserción laboral como: la vida académica de sus padres ya que esto también posibilita una mejor inserción de los egresados en el mercado laboral y el rendimiento académico de los egresados en la universidad.

## Referencias

- Ab Halim, F., Muda, W., & Izam, S. (2019). The Relationship between Employability Skills and SelfEfficacy of Students With Learning Disabilities In Vocational Stream. *Asian Journal of University Education*, 15(3), 163-174. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238622.pdf>
- Abad, A. (2021). El problema socioeconómico del desempleo y su incidencia en la educación. *Revista Estudios del Pacífico*, 1(2), 31-41. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/355175410\\_The\\_socio-economic\\_problem\\_of\\_unemployment\\_and\\_its\\_impact\\_on\\_education](https://www.researchgate.net/publication/355175410_The_socio-economic_problem_of_unemployment_and_its_impact_on_education)
- Álvarez Gavilanes, J., & Romero Fernández, A. (2015). La Empleabilidad de Graduados Universitarios en el Contexto Latinoamericano. Realidades De UNIANDÉS, Ecuador. *Revista Científico Pedagógica Atenas*, 4(32), 01-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(1), 197-204. doi:<http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25>
- Aziz, A., Raza, M., & Aldeehani, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence and Perceived Employability in Undergraduate Students. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(11), 209-223. Obtenido de [https://www.ijicc.net/images/Vol11Iss11/111121\\_Aziz\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/Vol11Iss11/111121_Aziz_2020_E_R.pdf)
- Banco Central del Ecuador (BCE). (Marzo de 2019). *Reporte Trimestral de Mercado Laboral: Análisis de síntesis trimestral de la Encuesta de Mercado Laboral elaborada por el INEC*. Obtenido de

<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201901.pdf>

Banco Central del Ecuador (BCE). (2020). *Reporte de Mercado Laboral: análisis de síntesis de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica elaborada por el INEC*. Dirección Nacional de Síntesis Macroeconómica Subgerencia de Programación y regulación. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle202006.pdf>

Banco Central del Ecuador (BCE). (Septiembre de 2021). *Mercado Laboral Ecuatoriano: Resultados al tercer trimestre 2021*. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle202109.pdf>

Bander, M., & Medina, M. (2019). Análisis exploratorio de dos variables afines al seguimiento de egresados de la FOLP. *XXVII Jornadas de Jóvenes Investigadores de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (Brasil, 23 al 25 de octubre de 2019)*. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/112728/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/112728/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Baquero, J., & Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-24. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213800/1/94-287-1-10-20190924.pdf>

Basias, N., & Pollalis, Y. (2018). Quantitative and Qualitative Research in Business & Technology: Justifying a Suitable Research Methodology. *Review of*

- Integrative Business and Economics Research*, 7(1), 91-105. Obtenido de [https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber\\_7-s1\\_sp\\_h17-083\\_91-105.pdf](https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_7-s1_sp_h17-083_91-105.pdf)
- Becerra Romero, A. (2017). Alcances y limitaciones del posgrado en la Universidad Autónoma de Nayarit. *Revista de la Educación Superior*, 46(183), 105-121. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2017.05.003>
- Belderbos, T. (2020). The employability of international branch campus graduates: evidence from Malaysia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(1), 141-154. doi:10.1108/HESWBL-02-2019-0027
- Benati, K., & Fischer, J. (2021). Beyond human capital: student preparation for graduate life. *Education + Training*, 63(1), 151-163. doi:10.1108/ET-10-2019-0244
- Benites Cañizares, R., & Chica Hidrobo, J. (2017). Graduación y Empleabilidad: Percepción de los Estudiantes sobre su Educación Universitaria en Administración de Empresas. *Revista Científica Hallazgos21*, 2(2), 1-12.
- Bilsland, C., Carter, L., & Wood, L. (2020). Beyond the degree: graduate transitions from a transnational campus in Vietnam. *Higher Education*, 80(4), 1103-1120. doi:10.1007/s10734-020-00533-2
- Bist, S., Mehta, N., Mehta, D., & Meghrajani, I. (2020). Employers' perception regarding employability skills of management students undergoing internship. *International Journal of Work-Integrated*, 21(2), 145-161. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1250598.pdf>
- Blanco, M., Sánchez, E., & Tallón, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad

Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329-340.

doi:<http://dx.doi.org/10.5209/cuts.60790>

Blanco, M., Sánchez, E., & Tallón, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329-340.

doi:<https://doi.org/10.5209/cuts.60790>

Caballero, J. (2000). Análisis del Perfil del Egresado de la Carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana. *Educación Médica Superior*, 14(1), 10-16.

Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v14n1/ems02100.pdf>

Caballero, L. (2017). *El camino del éxito de las encuestas y entrevistas (Documento de docencia N° 30)*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

doi:<https://doi.org/10.16925/>

Cáceres, J. (2020). Los discursos en materia de política de empleo y de los derechos laborales en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*(55), 475-490. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/23262/22248>

Campos Mesa, M. (2010). Estudio sobre la Inserción Laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla. (*Tesis Doctoral*).

Universidad de Sevilla, Sevilla. Obtenido de

[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/15063/K\\_Tesis-PROV28.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/15063/K_Tesis-PROV28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campos Mesa, M. d. (2008). Los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas? *Revista Fuentes*, 8, 322-332. Obtenido de

<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2531/2391>

- Cardona Zuleta, E., & Montoya Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios de Derecho*, 76(168), 273-296. doi:10.17533/udea.esde.v76n168a11
- Carrasco, M., & Orejuela, F. (2020). Empleabilidad de los egresados Estomatología. *Revista Estomatol Herediana*, 30(4), 254-262.  
doi:<https://doi.org/10.20453/reh.v30i4.3878>
- Carvajal, A., Cárdenas, L., & Estrada, I. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Equidad y Desarrollo*(29), 53-82.  
doi:<https://doi.org/10.19052/ed.4171>
- Castellanos, R., & Rodríguez, Y. (2017). Caracterización de condiciones laborales de egresados de fisioterapia de la Universidad de Boyacá, Colombia. *Rev.investig.desarro.innov*, 8(1), 97-106. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v8n1/2389-9417-ridi-8-01-97.pdf>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica de las Condes*, 30(1), 50-65. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300045?token=D3F7B75469C853B2071E7CC1D2B617E67C8C6973326EA0AA289C25BD46DB6691D0D0835AE83D134CC2E2C095F375EC01&originRegion=us-east-1&originCreation=20211219161311>
- Cedeño, G., Soto, D., & Tejeda, R. (2019). Las prácticas pre-profesionales desde un enfoque de inserción labora. *II*(4), 305-317. Obtenido de <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/879/912>

- Cees krouwel, S., Van Luijn, A., & Zweekhorst, B. (2020). Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education + Training*, 62(2), 116-128. doi: 10.1108/ET-10-2018-0227
- Cetrángolo, O. (2020). *Jóvenes, empleo y protección social: Insumo para la Discusión*. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los Países Andinos, Perú. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf)
- Chamorro, D., Molina, T., Burbano, L., & Cadena, A. (2019). Seguimiento a graduados: Posibilidades de empleo, competencias y funciones de los abogados (UNIANDÉS Ibarra). *Revista Digital de Ciencias Jurídicas de UNIANDÉS*, 2(2), 149-166. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/235988804.pdf>
- Chand, P., Kumar A., & Mittal, A. (2019). Emotional Intelligence and its Relationship to Employability Skills and Employer Satisfaction with fresh Engineering Graduates. *International Journal for Quality Research*, 13(3), 735-752. doi:10.24874/IJQR13.03-15
- Chávez Rodríguez, C., & Garrido Noguera, C. (2018). *La vinculación Universidad-Empresa para el desarrollo integral con impacto social* (Primera Edición ed.). México: RedUE ALCUE; UDUAL. Obtenido de <https://redu-alcue.org/website/content/publicaciones/vueimpactosocial/libro-vueimpactoso.pdf#page=29>
- Congreso Nacional de Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Registro oficial 298. (C. Nacional, Ed.) Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Córdova, F. (2017). Formación Profesional e Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional

- Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015. *Balance´s*, 5(6), 3-9. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/111/95>
- Córdova, M., Barajas, G., & Fernández, J. (2018). Perspectiva de las competencias específicas para los estudiantes de Administración, modalidad semiescolarizada. *Revista de Educación Superior*, 2(6), 1-12. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Educacion\\_Superior/vol2num6/Revista\\_de\\_Educaci%C3%B3n\\_Superior\\_V2\\_N6.pdf#page=9](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Superior/vol2num6/Revista_de_Educaci%C3%B3n_Superior_V2_N6.pdf#page=9)
- Damián Simón, J. (2020). Empleabilidad y Situación Laboral de los Egresados de Contaduría en México: Período 2005-2018. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 11(21), 1-30.  
doi:<https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.640>
- De Domingo Soler, C., Naveda Jácome, M., Rodríguez Proaño, M., & Muñoz Pumagualle, M. (2020). Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión. *Podium*(37), 129-146.  
doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Domínguez Lugo, A., Silva Ávila, A., Castorena Peña, A., Barrera Moreno, M., & Ramírez González, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 116-134. doi:10.23913/ride.v8i15.293
- Escoto, A., Padrón, M., & Román, R. (2021). La complejidad de la crisis por Covid-19 y la fragilidad del mercado de trabajo mexicano. Las brechas entre hombres y mujeres en la ocupación, la desocupación y la disponibilidad para trabajar.

*Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(242), 373-417.

doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.79055>

Espinoza, O., Sandoval, L., González, L., Castillo, D., & Loyola, J. (2020).

Validación y aseguramiento del perfil de egreso de las carreras en Chile: La perspectiva de los directores de Psicología y Pedagogía en Educación Básica.

*Revista de la Educación Superior*, 49(196), 103-124.

doi:<https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1411>

Ferreira, A. (2022). Incorporación laboral de los egresados de la Licenciatura en

Administración. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(6), 103-122. Obtenido de

<http://148.202.228.34/index.php/ct/article/view/38/34>

Foote, N., & Hatt, P. (1953). Social Mobility and Economic Advancement. *The*

*American Economic Review*, 43(2), 364-378. Obtenido de

<http://www.jstor.org/stable/1831499>

Galán-Mañas, A. (2017). Programa para la mejora de la empleabilidad de los

egresados en traducción y interpretación. Un estudio de caso. *Revista Conexão*

*Letra*, 12(17), 154-171. doi:<https://doi.org/10.22456/2594-8962.75624>

García Guilianny, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez Caraballo, H. (2018). Inserción,

integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 24(3), 36-49.

doi:10.31876/rcs.v24i3.24920

García Guilianny, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez Caraballo, H. (2018). Inserción,

integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 24(3), 36-49.

doi:10.31876/rcs.v24i3.24920

- García, C., & Treviño, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), 1-15. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v8n1/2308-0132-reds-8-01-3.pdf>
- García, C., & Treviño, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), 34-45. Obtenido de <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/470/543>
- García, D., Castro, L., & Verdú, A. (2019). Jefatura de Hogar Femenina y Mercado Laboral Ecuatoriano. *Revista de Economía*, 71(113), 29-43. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2088/2033>
- García, E., & Ferrer, B. (2009). *Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España*. España: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. Obtenido de <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Estudios-de-interes-para-el-ambito-universitario/Los-procesos-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios-en-Espana>
- García, J., & Feliciano, L. (2019). ¿Siguen Vigentes los Modelos Teóricos Clásicos de la Inserción Laboral Juvenil? *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*(18), 49-72. doi:<http://dx.doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértégui, E. (2018). La Inserción Laboral en la Educación Superior. La Perspectiva Latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347. doi:10.5944/educXX1.16209
- González Morales, V., Sotomayor Jara, J., & De La Rosa Martín, T. (2018). Seguimiento al egresado y graduado, caso de estudio Ingeniería en Gestión

- Empresarial en la Universidad Metropolitana, Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1(3), 82-87. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/56/161>
- Graham, L., Williams, L., & Chisoro, C. (2019). Barriers to the labour market for unemployed graduates in South Africa. *Journal of Education and Work*, 32(4), 360-376. doi:<https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1620924>
- Graham, M., & Anwar, M. (2019). The global gig economy: Towards a planetary labour market? *First Monday*, 24(4). doi:<https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
- Guàrdia-Olmos, J., Peró-Cebollero, M., Martínez-Ricart, M., Cañete-Massé, C., Turbany-Ose, J., & Berlanga-Silvente, V. (2018). Employability of recent graduates. Opinions of Catalan companies and institutions. *Educación XXI*, 21(2), 155-177. doi:[10.5944/educXX1.19871](https://doi.org/10.5944/educXX1.19871)
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113-131. doi:[10.1080/13639080020028738](https://doi.org/10.1080/13639080020028738)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). (S. D. Interamericana Editores, Ed.) México: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, D. (2019). Del enfoque adecuacionista al enfoque basado en competencias: una mirada a la inserción al mercado laboral de los egresados de Sociología. *Sociológica*, 189-219. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v34n98/2007-8358-soc-34-98-189.pdf>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Primera Edición ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_las\\_ruta-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639874838&Signature=VH3ya6p9Udsp3SbpHLd4CmfW1DAZOXBz7~yFKOn4jfBmUUj7FIbZ1-I1DS16mCBuxS91aKOIGpB-1GkZAfQxSM9Duf1fn1NmAS4msBxolSUEmPxAJeS](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/Metodologia_de_la_investigacion_las_ruta-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639874838&Signature=VH3ya6p9Udsp3SbpHLd4CmfW1DAZOXBz7~yFKOn4jfBmUUj7FIbZ1-I1DS16mCBuxS91aKOIGpB-1GkZAfQxSM9Duf1fn1NmAS4msBxolSUEmPxAJeS)
- Hoyos, A., Gutiérrez, S., & Enríquez, F. (2019). *Informe Final de Investigación: Caracterización ocupacional y pertinencia de los egresados de UNICATÓLICA - Fase I*. Cali, Colombia: Editorial Unicatólica. Obtenido de [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1636/informe\\_fase\\_caracterizacion\\_ocupacional\\_mayo\\_de\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1636/informe_fase_caracterizacion_ocupacional_mayo_de_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, A. (2018). "Análisis de la inserción Laboral de los egresados de la Facultad de Economía- Universidad Nacional de Piura. Región Piura. Período: 2000-2014". (*Tesis de Grado*). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1501/ECO-HUA-JIM-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán, L., Pucuhuaranga, T., & Hilario, N. (2020). Evaluación del logro del perfil de egreso en grados universitarios: tendencias y desafíos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e006.pdf>

- Huseynova, K. (2019). What Employability Qualities do Commercial Bank Managers Expect from Graduates in AZERBAIJAN? En A. A. Muslim Ibrahimov, *Economic and Social Development: book of Proceedings* (págs. 957-970). Baku, Azerbaijan. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Mirlm-Hsnli-2/publication/341412639\\_ASEU\\_TEACHERFILE\\_WEB\\_7278191251128209288pdf\\_1589572165/links/5ebef876458515626cac87ef/ASEU-TEACHERFILE-WEB-7278191251128209288pdf-1589572165.pdf#page=976](https://www.researchgate.net/profile/Mirlm-Hsnli-2/publication/341412639_ASEU_TEACHERFILE_WEB_7278191251128209288pdf_1589572165/links/5ebef876458515626cac87ef/ASEU-TEACHERFILE-WEB-7278191251128209288pdf-1589572165.pdf#page=976)
- Ibrahim, H., Zulkafli, A., Mohammad Shah, K., & Amran, A. (2017). Building self-esteem through work-integrated learning. *International journal of Learning and Teaching*, 3(1), 73-77. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Ka-Shah-2/publication/320304977\\_Building\\_Self-Esteem\\_through\\_Work-Integrated\\_Learning/links/5f90df89a6fdccfd7b745c46/Building-Self-Esteem-through-Work-Integrated-Learning.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ka-Shah-2/publication/320304977_Building_Self-Esteem_through_Work-Integrated_Learning/links/5f90df89a6fdccfd7b745c46/Building-Self-Esteem-through-Work-Integrated-Learning.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (Marzo de 2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores Laborales*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/032019\\_Mercado\\_Laboral\\_final.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/032019_Mercado_Laboral_final.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (mayo-Junio de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica: Indicadores Laborales*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2020/ENEMDU\\_telefonica/Principales\\_Resultados\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf)

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (febrero de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de Ecuador en Cifras: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2021/febrero-2021/202102\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2021/febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf)
- Ismail, S. (2017). Graduate employability capacities, self-esteem and career adaptability among South African young adults. *SA Journal of Industrial Psychology, 43*(1), 1-10. doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1396>
- Jaaffar, A., Ibrahim, H., Rajadurai, J., & Sadiq Sohail, M. (2019). Psychological Impact of Work-Integrated Learning Programmes in Malaysia: The Moderating Role of Self-Esteem on Relation between Self-Efficacy and Self-Confidence. *International Journal of Educational Psychology, 8*(2), 188-213. doi:<http://dx.doi.org/10.17583/ijep.2019.3389>
- Jiménez Vivas, A. (2009). Reflexiones sobre la Necesidad de Acercamiento entre Universidad y Mercado Laboral. *Revista Iberoamericana de Educación, 20*(1), 1-8. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Jonck, P. (2014). A Human Capital Evaluation of Graduates from the Faculty of Management Sciences Employability Skills in South Africa. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 3*(6), 265-274. doi:10.5901/ajis.2014.v3n6p265
- Kim, J., Kim, H., & Lee, K.-H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 17-34. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Koch, T., Gerber, C., & De Klerk, J. (2018). The impact of social media on recruitment: Are you LinkedIn? *Journal of Human Resource Management, 16*(0), 1-14. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.861>

- Koloba, H. (2017). Perceived Employability of University Students in South Africa. Is it Related to Employability Skills? *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 9(1), 73-90. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/440381>
- Lacatus, & Staiculescu. (2020). Employers Expectations regarding University Graduates Competences. Case Study: The Bucharest University of Economic Studies Graduates. *Review of International Comparative Management*, 21(1), 4-11. doi:10.24818/RMCI.2020.1.4
- Lemoine, F., Carvajal, G., Zambrano, J., & Alcívar, V. (2017). Los Graduados de las Carreras de Administración en Ecuador, en su Entorno Socioeconómico. *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 32(1), 49-62. Obtenido de <https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/1203>
- Lice, A., & Sloka, B. (2019). Promoting Emotional Intelligence in Vocational Education as a Method to Achieve Employability of Graduates. *Regional Formation and Development Studies*, 29(3). Obtenido de [10.15181/rfds.v29i3.2006](https://doi.org/10.15181/rfds.v29i3.2006)
- Lindozi, M., & Decuzzi, M. (2019). Autopercepción de empleabilidad y competencias socio-emocionales en jóvenes graduados de psicología. *Revista Académica Electrónica de la UNR Journal*, 01(12). Obtenido de <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/bitstream/handle/2133/17649/193-766-1-PB.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico- cultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(3), 1-23. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>

- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A., Zacarés González, J., & González Navarro, P. (2020). Indicadores de Empleabilidad: De La Inclusión al Desarrollo de las Carreras Laborales. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*(36), 365-387. doi:10.7203/CIRIEC-JUR.36.17016
- Lo Presti, A., Tornroos, K., & Pluviano, S. (2018). “Because I am worth it and employable”: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being”. *Current Psychology*, 39(5), 1-38. doi:10.1007/s12144-018-9883-x
- López, A., Larco, E., & Ortiz, C. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administracion de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador - extensión Guayaquil en el año 2015. *INNOVA Research journal*, 2(1), 113-130. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183827>
- López, A., Larco, E., & Ortiz, C. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador – extensión Guayaquil en el año 2015. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 113-130. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183827>
- Lozano, A., & Herrera, J. (2013). *Diseño de Programas Educativos Basados en Competencias*. Monterrey: Editorial Digital. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622318/P047.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mabres, A. (1994). Problemas y perspectivas de las universidades peruanas. En P. McLauchlan, A. Mabres, L. Trahtemberg, & J. Peláez (Ed.), *Notas para el debate 12* (págs. 7-46). Lima, Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo,

GRADE. Obtenido de

<http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/355/Binder2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martín, G., Martínez, M., & Díaz-Aguado, M. (2004). Prevención de la violencia y lucha contra la exclusión desde la adolescencia. *Injuve (Instituto de la*

*Juventud)*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=721569>

Martínez Clares, P., & González Lorente, C. (2018). Orientación, empleabilidad e inserción laboral en la universidad a través de un Modelo de Ecuaciones

Estructurales. *Revista Española de Pedagogía*, 76(269), 119-139. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/26451544>

Martínez, C. (2017). Competencias para la Empleabilidad de los desempleados de larga duración. (*Tesis de Grado*). Universidad de León. Obtenido de

[https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10691/Martinez Romero Marada Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10691/Martinez%20Romero%20Marada%20Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral.

*Revista Del Ministerio de Trabajo E Inmigración*(26), 65-91. Obtenido de <https://vlex.es/vid/aproximaciones-teoricas-procesos-insercion-116419>

Maya , D., Flórez, Y., & Matabanchoy, S. (2019). Retos del área de talento humano frente a la inserción laboral de personas en proceso de reintegración. *Informes*

*Psicológicos*, 19(1), 163-180. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a09>

Mayangsari, E., Hermawan, M., & Juwono, V. (2019). Indonesian Accounting

Professionals and ASEAN's Mutual Recognition Arrangement; An

Exploratory Study of Employability Factors. *In the 1st Workshop on*

*Multimedia Education, Learning, Assessment and its Implementation in Game*

*and Gamification in conjunction with COMDEV 2018. European Alliance for Innovation.* doi:10.4108/eai.26-1-2019.2283142

Medina, J., & González, J. (2020). Índice estocástico de percepción del logro del perfil de egreso de estudiantes de pedagogía. El caso de una universidad regional de Chile. *Formación Universitaria*, 13(1), 83-92.  
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100083>

Medina, M., Papel, G., Coscarelli, N., Rueda, L., Seara, S., Tomas, L., . . . Perez, A. (2019). Inserción laboral y tendencia a la emigración de los egresados de la folp entre los años 2016 - 2018. *Revista de la Facultad de Odontología*, 18-21.  
Obtenido de  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/90773/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/90773/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., & Cuevas, C. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122.

Monteiro, S., Almeida, L., & García-Aracil, A. (2021). "It's a very different world": work transition and employability of higher education graduates". *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 164-181. Obtenido de <https://digital.csic.es/bitstream/10261/218682/1/differentworldHighereduc.pdf>

Moumen, A., & Mejjad, N. (2021). Graduates employability: An exploratory Literature Review. *SHS Web of Conferences*, 119, 1-8.  
doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/202111905010>

Murillo García, F., & Montaña Ulloa, P. (2017). Condiciones Laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de*

*Investigación Educativa*, 20(3), 56-68.

doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

- Oblitas, A., & Plaza, N. (2020). "Exclusión e Inserción Laboral de los Jóvenes una Mirada desde la Perspectiva de Género". *Revistas de Investigación y Negocios*, 13(22), 43-56. doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v13i22.99>
- Ochoa, E., Barajas, G., & Pérez, E. (2021). Campo laboral del paramédico. Un estudio sobre su inserción laboral. *Revista Cubana Educación Superior*, 40(3), 1-15.
- Ohei, K., Brink, R., & Abiodun, A. (2019). Information and Communication Technology (ICT) Graduates and Challenges of Employability: a Conceptual Framework for Enhancing Employment Opportunities in South Africa. *Gender and Behaviour*, 17(3), 13500-13521. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/337472111\\_Information\\_and\\_communication\\_technology\\_ict\\_graduates\\_and\\_challenges\\_of\\_employability\\_a\\_conceptual\\_framework\\_for\\_enhancing\\_employment\\_opportunities\\_in\\_South\\_Africa/stats](https://www.researchgate.net/publication/337472111_Information_and_communication_technology_ict_graduates_and_challenges_of_employability_a_conceptual_framework_for_enhancing_employment_opportunities_in_South_Africa/stats)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). *Los jóvenes y la pandemia de la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf)
- Osman, W., & Abd Rahman, S. (2019). eadiness of Agriculture Undergraduates Towards English Workplace Communication: An Evaluation. *International Journal of Language Education and Applied Linguistics (IJLEAL)*, 09(2), 67-79. Obtenido de <https://journal.ump.edu.my/ijleal/article/view/2863/565>
- Oviedo, F., Hernández, R., Gallegos, M., & Arellano, J. (2018). Vinculación efectiva para la Inserción del Egresado de Ingeniería al Mercado Laboral. *Revista*

*Electrónica ANFEI Digital*, 5(9), 1-9. Obtenido de

<https://www.anfei.mx/revista/index.php/revista/article/view/472/1121>

Padilla Ruezga, J. (2017). La Inserción al Mercado Laboral de los Egresados de los Programas de Licenciaturas Administrativas de Centro Universitario de Los Altos. *Tesis de Maestría*. Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos. Obtenido de [http://148.202.112.11:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Insercion\\_egresados\\_administrativos\\_de\\_CUALTOS.pdf](http://148.202.112.11:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Insercion_egresados_administrativos_de_CUALTOS.pdf)

Palloroso, R., & García, I. (2019). “Seguimiento a graduados: importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador”. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html>

Paredes, M., & Ortiz, L. (2019). Formación Universitaria e Inserción Laboral. La Inquietud por la Empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7(2), 28-42.

Parutis, V., & Howson, C. (2020). Failing to level the playing field: student discourses on graduate employability. *Research in Post-Compulsory Education*, 25(4), 373-393. doi:<https://doi.org/10.1080/13596748.2020.1846312>

Paz Rodríguez, F., Betanzos Díaz, N., & Uribe Barrera, N. (2014). Expectativas Laborales y Empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v14n1/v14n1a07.pdf>

Pham, T., Tomlinson, M., & Thompson, C. (2019). Forms of capital and agency as mediations in negotiating employability of international graduate migrants.

*Globalisation, Societies and Education*, 394-405.

doi:10.1080/14767724.2019.1583091

- Pineda López, R. (2020). Inserción Laboral de los Graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categorías A y B de la provincia de Pichincha–Ecuador. (*Tesis Doctoral*). Universidad Nacional de la Plata, La Plata. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120917/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120917/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pineda, Agud, & Ciraso. (2016). Factores que intervienen en la Insercion Laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis un estudio sobre Cataluña. *Revista de Educación*(372), 141-168. doi:10.4438/1988-592X-RE-2015-372-318
- Pineda, R., Moreno, G., & Manciatì, R. (2021). Inserción Laboral de los Graduados de Ingeniería Comercial/Administración de Empresas de las Universidades categorías A y B de la provincia de Pichincha-Ecuador. *Economía y Negocios*, 12(1), 96-106. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/issue/view/67/28>
- Planas, J., & Enciso, I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 23-45. doi:[https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)71941-9](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(14)71941-9)
- Ponce, P., Loaiza, V., Del RioRama, M., & Bollain-Parra, L. (2020). Efecto de la desigualdad y la actividad económica en el COVID-19 en Ecuador: un bosquejo de sus posibles determinantes económicos, sociales y demográficos. *Contaduría y Administración*, 65(5), 1-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7731047>

- Pool, L. (2017). Pool, L.D. (2017). Developing Graduate Employability: The CareerEDGE Model and the Importance of Emotional Intelligence. *In Graduate employability in context*, 317-338. doi:10.1057/978-1-137-57168-7\_15
- Pool, L. (2020). Revisiting the CareerEDGE model of graduate employability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 44(1), 51-56. doi:<https://doi.org/10.20856/jnicec.4408>
- Potgieter, I., & Lemakatso, M. (2017). Self-esteem, employability attributes, and retention factors of employees within the financial sector. *Journal of Psychology in Africa*, 27(5), 393-399. doi:<https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1347771>
- Prendes, M. (2018). “De las Teorías de la Reproducción a las Teorías de la Resistencia: una propuesta didáctica para la asignatura Cultura Audiovisual I”. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Salamanca, Salamanca, España. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57368261/2018\\_TFM\\_MUPES\\_Prendes\\_Cimadevilla\\_Manuel\\_Corregido.pdf?1536879837=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTFM\\_Trabajo\\_Fin\\_de\\_Master\\_De\\_las\\_Teorias.pdf&Expires=1640038731&Signature=f3NVWP6cZyvX~-H0](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57368261/2018_TFM_MUPES_Prendes_Cimadevilla_Manuel_Corregido.pdf?1536879837=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTFM_Trabajo_Fin_de_Master_De_las_Teorias.pdf&Expires=1640038731&Signature=f3NVWP6cZyvX~-H0)
- Puad, M., & Desa, H. (2020). Dissecting Perceptions of New Graduates on Work Orientation and Self-Confidence in Employability Skills Training Program. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1), 70-75. doi:10.13189/ujer.2020.081310
- Pugh, G., & Lozano-Rodríguez, A. (2019). El Desarrollo de Competencias Genéricas en la Educación Técnica de Nivel Superior: Un Estudio de Caso. *Calidad en la*

*Educación*(50), 143-179. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-143.pdf>

- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213. doi:10.1177/1469787414544875
- Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C., Murga Valderrama, N., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250-257. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Ramos Romero, A. (2020). Plan de estudios e inserción laboral de egresados de agropecuaria en Institutos de Región Lima. *UCV-Scientia*, 12(2), 95-107. Obtenido de <https://doi.org/10.18050/ucvs.v.12i2.2604>
- Rasiah, R., Turner, J., & Ho, Y. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Work Performance: Perceptions and Reflections from Academics in Malaysian Higher Education. *Contemporary Economics*, 269-282. doi:10.5709/ce.1897-9254.312
- Rey, L., & Moreno, E. (2017). *Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental. El papel de la motivación y la autoeficacia en la*. (E. M. Eliana, Ed.) Córdoba, España.
- Rivas, S., & Juárez, B. (2019). Inserción laboral de cuatro generaciones de Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnológica de Hermosillo. *Reacción Ciencia y Tecnología Universitaria*, 6(2), 1-8. Obtenido de [http://reaxion.utleon.edu.mx/Art\\_Insercion\\_laboral\\_de\\_cuatro\\_generaciones\\_d](http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Insercion_laboral_de_cuatro_generaciones_d)

e\_Desarrollo\_de\_Negocios\_de\_la\_Universidad\_Tecnologica\_de\_Hermosillo.html

- Rodríguez, A. (2017). Qué tan satisfechos están los egresados universitarios de su formación profesional. *Jornadas de Investigación en Educación Superior JIES*, 1-4. Obtenido de <https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/CO24-RODRIGUEZADDY.pdf>
- Román, J., Franco, R., & Camacho, J. (2018). Inserción Laboral de Estudiantes de Gestión Turística de la Universidad Autónoma de Chiapas. *Revista Global de Negocios*, 6(3), 45-56. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=3071200>
- Saenz Rivera, P., & Yangali Vicente, J. (2021). Factors influencing the labour market insertion of undergraduate graduates from Peruvian universities. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 4740-4749. Obtenido de <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1921>
- Salgado, M. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de Población*, 11(44), 255-285. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252005000200011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000200011)
- Saltos, Páez, & Recalde. (2017). Perfil de egreso y perfil profesional para la Formación del Administrador de Empresas. Caso de Estudio Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(11(2)), 340-370. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236644452.pdf>
- Sánchez Olavarría, C. (2013). La Inserción Laboral de los Comunicadores de la Universidad del Altiplano. *Revista de la Educación Superior*, 42(165), 105-123. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v42n165/v42n165a6.pdf>

- Serrano, A. (2019). Employability Indices of Business Graduates In the Banking Industry. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(12), 14-25. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61792309/57717671820200115-126010-595h3g-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639270656&Signature=JYksA0P1hKzmRPE3DinWYxX2UJbJES4AcjifMNgkKEBfLLuKqod1ZaQuk~Bj4cLFDPhn9EJrfL0CRq1TaHq4hb1izO8sbB7BS5hKmR8urNKUQmyN3pntWGG9OAAI>
- Simons, J., & Snowden, M. (2020). A qualitative study exploring the perceptions of part time distance learning students learning gain using the ‘Three Gains’ Employability model. *International Journal of Multidisciplinary Comparative Studies*, 7(1-3), 5-18. Obtenido de <http://www.ijmcs-journal.org/wp-content/uploads/2021/03/Joan-Simons-Michael-Snowden.pdf>
- Soares , I., Dias, D., Monteiro , A., & Proença, J. (2017). Learning Outcomes and Employability: a Case Study on Management Academic Programmes. *International Technology, Education and Development Conference*, 1-7. doi:10.21125/inted.2017.1518
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(3), 90-96. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Solé Mora, M., Sánchez Torres, J., Arroyo Cañada, F., & Argila Irurita, A. (2018). Los Egresados Universitarios y la Inserción Laboral: Un Acercamiento al Panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74. doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1048>

- Solé Moro, M. L., Sánchez Torres, J., Arroyo Cañada, F. J., & Argila Irurita, A. (2018). Los Egresados Universitarios y la Inserción Laboral: Un Acercamiento al Panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.  
doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Sornoza Parrales, D., Parrales Poveda, M., Sornoza Parrales, G., Cañarte Rodríguez, T., Castillo Merino, M., Guaranda Sornoza, V., & Delgado Lucas, H. (2018). *Fundamentos de Emprendimiento* (Primera Edición ed.). Alcoy: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.  
doi:<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.39>
- Toala, G., Chulde, V., & Vinueza, S. (2017). Inserción Laboral Graduados, primer empleo y el entorno laboral – Caso Facultad Ciencias Económicas UCE período 2011-2015. *Revista Publicando*, 4(11), 584-598. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236645086.pdf>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352.  
doi:<https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tomlinson, M., & Nghia, T. (2020). An overview of the current policy and conceptual landscape of graduate employability. *Developing and Utilizing Employability Capitals*, 1-28. doi:10.4324/9781003004660-1
- Tomlinson, M., McCafferty, H., Fuge, H., & Wood, K. (2017). Resources and Readiness: the graduate capital perspective as a new approach to graduate employability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 38(1), 28-35. doi:10.20856/jnicec.3805
- Tomlinson, M., McCafferty, H., Port, A., Maguire, N., Zabelski, A., Butnaru, A., . . . Kirby, S. (2021). Developing graduate employability for a challenging labour

market: the validation of the graduate capital scale. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 1-54. doi:<https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2021-0151>

Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2019). *Métodos de Recolección de Datos para una Investigación. Boletín Electrónico No. 03*. Facultad de Ingeniería - Universidad Rafael Landívar. Obtenido de [http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Metodos de recoleccion de datos para una investigacion.pdf](http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Metodos%20de%20recoleccion%20de%20datos%20para%20una%20investigacion.pdf)

Torres, T., Munguía-Cortés, J., & Torres-Valdovinos, M. (2018). Representaciones Sociales de Empleo y Desempleo en Estudiantes Universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2), 7-22. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n2/1659-2859-reflexiones-97-02-7.pdf>

Tuononen, T. (2019). Employability of university graduates: The role of academic competences, learning and work experience in the successful transition from university to working life. *Helsinki Studies in Education* (46), 1-111. Obtenido de <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/300309/Employab.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2018). *Información de la Carrera Administración de Empresas*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/fceae/c004050/#inegres>

Universidad Nacional de Colombia. (2011). El Egresado de La Educación Superior. El Fruto de la Gestión Académica e Investigativa de las Universidades. *Claves para El Debate Público*(47), 1-23. Obtenido de

[http://agenciadenoticias.unal.edu.co/uploads/media/Claves\\_Digital\\_No.\\_47.pdf](http://agenciadenoticias.unal.edu.co/uploads/media/Claves_Digital_No._47.pdf)

f

University of Edinburgh. (15 de Junio de 2020). *Employability*. Obtenido de

<https://www.ed.ac.uk/employability/staff/what-why-employability-important/what-is-employability>

Valdez, H., Castrejón, C., & Macías, M. (2019). La percepción de los estudiantes universitarios sobre la industria automotriz en Guanajuato como oportunidad laboral. En N. Peña, R. Posada, & O. Aguilar, *Administración y Negocios en Latinoamérica 2019*. (págs. 1-1089). Querétaro, México: INVEPY y Asociados S. C. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Dulce-Fosado/publication/339724017\\_Es\\_posible\\_jugar\\_y\\_fortalecer\\_a\\_las\\_empresas\\_Contribuciones\\_ludicas\\_para\\_el\\_sector\\_empresarial\\_desde\\_el\\_ambito\\_academico/links/5e612b0792851c7d6f257a9c/Es-posible-jugar-y-fortalecer-a](https://www.researchgate.net/profile/Dulce-Fosado/publication/339724017_Es_posible_jugar_y_fortalecer_a_las_empresas_Contribuciones_ludicas_para_el_sector_empresarial_desde_el_ambito_academico/links/5e612b0792851c7d6f257a9c/Es-posible-jugar-y-fortalecer-a)

Valdivieso, A., & Ibarrola, M. (2019). Transiciones y configuraciones laborales de egresados universitarios: ruptura del significado lineal. *27(10)*, 3-24. doi:DOI: [dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.27.338](https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.27.338)

Valencia, M. (2018). Factores que influyen en el empleo rural no agrícola en el distrito de Pucará, provincia de lampa, 2017. (*Tesis de Grado*). Universidad nacional del Altiplano - Puno, Puno, Perú. Obtenido de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9845/Valencia\\_Lizarraga\\_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9845/Valencia_Lizarraga_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vega, A., González, E., Toro, G., Fonseca Grandón, G., Sánchez, J., Peña, M., . . .

Carrasco, S. (2012). Aspectos Referenciales sobre la Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados. En: Seguimiento de egresados e. *Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA*, 19-56. Obtenido de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32229652/Capitulo\\_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637531357&Signature=H3GDfHfzDU-UomqhyK~-gfolrclT-DmhZ4UX0LsqEq0mJsqhEo0-QQ-0o8FqOXHXFN6LG0kO0rcJtJnmiaoTZqS4onud01CfFIP35rCpZXXwOzhEio cchu-rhpLUtXkDS2G4fUVjecmC27YKy](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32229652/Capitulo_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637531357&Signature=H3GDfHfzDU-UomqhyK~-gfolrclT-DmhZ4UX0LsqEq0mJsqhEo0-QQ-0o8FqOXHXFN6LG0kO0rcJtJnmiaoTZqS4onud01CfFIP35rCpZXXwOzhEio cchu-rhpLUtXkDS2G4fUVjecmC27YKy)

Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014).

Paradigmas en la Investigación. Enfoque Cuantitativo y Cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/236413540>

Vega, X. (2020). Acceso al empleo de los graduados de Comunicación Social de la

Universidad Central del Ecuador en el periodo 2017-2019 en los énfasis de: Comunicación Organizacional, Educomunicación y Periodismo. *Tesis de Grado*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23671/1/UCE-FACSO-Vega-Ximena.pdf>

Ventura, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos y la Inserción Laboral*.

*Nuevos Enfoques ante el Reto Europeo*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS\\_JJVENTURA.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS_JJVENTURA.pdf)

Verdier, E., & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto

histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología: Revista de estudios sociales*(19), e067. Obtenido de <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe067/10350>

0

- Villalobos Castro, R., Pillancari Coronado, N., & Cubillos Romo, J. (2019). Práctica como Facilitador de la Inserción Laboral en estudiantes universitarios. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 30(30), 233-261. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/218/204>
- Villaquiran, M., & Delgado, K. (2018). Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública. Caso egresados de la Universidad de la Salle. (*Tesis de grado*). Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2553&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2553&context=administracion_de_empresas)
- Von Wachter, T. (2020). The Persistent Effects of Initial Labor Market Conditions for Young Adults and Their Sources. *Journal of Economic Perspectives*, 34(4), 168-194. Obtenido de <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.34.4.168>
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Bogotá: D.C. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Mayol Ediciones. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/1/S33134W448\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/1/S33134W448_es.pdf)
- Wiener Ramos, L. (2018). Estado del Arte: Inserción Laboral y Empleabilidad. *Novedades Académicas*(2), 1-20. Obtenido de [http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion\\_laboral\\_empleabilidad\\_wiener-2018.pdf](http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf)
- Wijayanama, C., Ranjani, R., & Mohan, D. (2021). Can Service Learning enhance Graduate Capital? Evidence from Sri Lankan State Universities. *Kelaniya*

*Journal of Management*, 10(01), 1-11.

doi:<http://doi.org/10.4038/kjm.v10i1.7629>

Williams, K., Hutchings, P., & Phelps, C. (2021). Beyond learning in higher education: an evaluation of the 'Life Design' initiative to improve student employability. *Studies in Higher Education*, 1-15.

doi:<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1870946>

Yamada, G., Lavado, P., & Martínez, J. (2014). ¿Una promesa incumplida? : la calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. (U. d. Investigación, Ed.) *Working Paper Series*, 2-78. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1102>

Yorke, M., & Knight, P. (2006). Curricula for economic and social gain. *Higher Education*, 51(4), 565-588. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/29734996>

Zalapa, E., Silva, J., & Favila, A. (2019). De la Universidad al mercado de trabajo: el caso de los egresados de la Universidad Michoacana. *Revista Educación*, 45(2), 2215-2644. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31713>



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Cruz Falconí, Michelle Dayana** con C.C: **0950030791** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial período 2020-2021**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **22 de febrero** del **2022**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Cruz Falconí, Michelle Dayana**

C.C: **0950030791**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Análisis de la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial período 2020-2021.</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	<b>Michelle Dayana Cruz Falconí</b>		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	<b>Mgs. Escobar Chila María Elena</b>		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	<b>Universidad Católica de Santiago de Guayaquil</b>		
<b>FACULTAD:</b>	<b>Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Empresariales</b>		
<b>CARRERA:</b>	<b>Administración de Empresas</b>		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	<b>Licenciada en Administración de Empresas</b>		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>22 de febrero del 2022</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>160</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>Inserción Laboral, Empleabilidad, Ocupabilidad, Administración</b>		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<b>Inserción Laboral, Empleabilidad, Ocupabilidad, Formación Universitaria, Egresados, Campo Empresarial</b>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>La presente investigación tiene la finalidad de analizar la Inserción Laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en el campo empresarial período 2020-2021. A nivel metodológico se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo con el diseño de campo no experimental, se presentaron las variables de estudio inserción laboral y formación universitaria con sus respectivas dimensiones empleabilidad, ocupabilidad y formación y perfil profesional, en base a esto, se analizó la situación laboral actual de los egresados con respecto a la relación del empleo con su formación y el perfil profesional, las competencias y habilidades necesarias para insertarse al campo empresarial, niveles que ocupan en las empresas como directivo, medio y operativos vinculados a su perfil profesional, las formas de acceso y medios para encontrar el primer empleo y trabajo actual, la experiencia previa antes de culminar sus estudios y las limitaciones para insertarse laboralmente. Entre los principales resultados, se tiene que más del 50% de los egresados cuentan con un empleo muy relacionado a su formación y perfil profesional, en cuanto a las competencias y habilidades se desarrollaron con el tiempo, con un promedio de 52% de las competencias y habilidades que poseían cuando egresaron y un 82% actualmente, además el 60% desempeñan sus funciones bajo el nivel operativo, los egresados contaron con experiencia previa por medio de las prácticas preprofesionales y un 60% ya se encontraba trabajando antes de egresar y tuvieron limitaciones como la baja remuneración, mercado de trabajo saturado, idiomas y vinculación universidad y mercado de trabajo. Por último, se brinda una propuesta en base a estrategias de mejora para el seguimiento a egresados e Inserción Laboral para los futuros profesionales de la UCSG.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0959089081	<b>E-mail:</b> michellecruz_10@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Arévalo AVECILLAS, Danny Xavier		
	<b>Teléfono:</b> +593-991048220		
	<b>E-mail:</b> danny.arevalo@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			