



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas**

TEMA:

**Factores que inciden en los procesos de selección de profesionales en el campo
de Administración de Empresas.**

AUTORES:

**Benitez Guerrero Anny Mariel
Santana Salazar Josué Xavier**

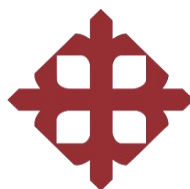
**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciatura en Administración de Empresas**

TUTORA:

Ing. Bajaña Villagomez Yanina Shegia, PhD.

Guayaquil, Ecuador

8 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Benitez Guerrero Anny Mariel** y **Santana Salazar Josué Xavier** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. _____
Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Benitez Guerrero, Anny Mariel y Santana Salazar, Josué Xavier

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas**, previo a la obtención del título de **Licenciatura 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Benitez Guerrero, Anny Mariel

EL AUTOR

f. _____
Santana Salazar, Josué Xavier



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

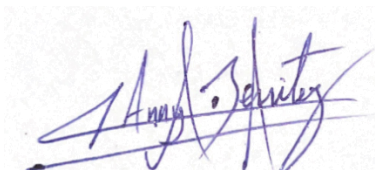
Nosotros, Benitez Guerrero, Anny Mariel y Santana Salazar, Josué Xavier


Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA

EL AUTOR

f. 
Benitez Guerrero, Anny Mariel

f. 
Santana Salazar, Josué Xavier



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

REPORTE URKUND

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.

Agradecimiento

A Dios.

A mi familia.

Agradezco profundamente a mis padres que me han brindado su apoyo para poder cumplir mis objetivos académicos y personales. Con su cariño y enseñanzas me han motivado a seguir mi camino y no rendirme ante cualquier adversidad.

A mi gran amigo y compañero de tesis Josué.

A Stefanic, Génesis, Josué y Carlos, la vida educativa nos ha hecho compañeros, pero la vida nos volvió amigos.

Agradecer a mis amigos, por las horas compartidas en la universidad y fuera de la misma, todas las experiencias vividas.

Benitez Guerrero, Anny Mariel

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres Johnson y Narcisa, a mis hermanas Yareli y Mishell y a mis sobrinos
Justin, Scarlett y Camila. Les amo.

Benitez Guerrero, Anny Mariel

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme bendecido durante todo mi trayecto universitario.

Agradezco a mis padres Jacinto y Gilda los cuales fueron mis pilares todos estos años, ayudándome y brindándome su apoyo cada vez que lo necesitaba, por la buena crianza que me brindaron y los valores que me impartieron desde pequeño para poder llegar a donde estoy hoy.

Agradezco a mis hermanos Jerry y Sheyla por siempre mantenerme con ánimo y brindándome su apoyo constantemente con su actitud positiva.

Agradezco a mis primas Solange, Marjorie y Karina las cuales me brindaron su ayuda cada vez que la necesitaba.

A mis tías Petra, Belgica y Otila que siempre estuvieron apoyándome.

Agradezco a mi compañera de tesis y gran amiga de toda la vida Anny con la cual nos enfrentamos juntos al mayor reto de nuestras vidas, pero siempre con una buena actitud de aprender constantemente.

Agradecer a mis compañeros de aula los cuales siempre fueron excelentes personas que me inspiraron a mejorar cada día tanto en lo profesional como en la vida personal.

Santana Salazar, Josué Xavier

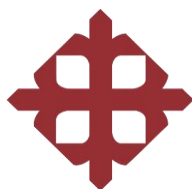
Dedicatoria

Se lo dedico a mis padres quienes siempre estuvieron conmigo dándome mucho ánimo y confiando en mí que si lo podía lograr.

Se lo dedico a mis hermanos quienes siempre estuvieron ahí brindándome su apoyo y sus buenas energías.

Se lo dedico a mi familia que nunca me dio la espalda y siempre estuvo ahí para apoyarme en todo lo que me propuse.

Santana Salazar, Josué Xavier



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Karina Govea Andrade
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Patricia Valdiviezo V. Mgs
OPONENTE

Calificación

Guayaquil, 24 de enero de 2023

Economista

David Coello Cazar

Coordinador de Titulación

Administración de Empresas

De mis consideraciones:

Yo **Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.** Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del estudiante **Anny Mariel Benitez Guerrero**, cúmplase informar a usted que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto **avalo** el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“Factores que inciden en los procesos de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas.”** 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 similitudes. Dejo constancia que los únicos responsables de este trabajo somos el Tutor Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD., y la estudiante Anny Mariel Benitez Guerrero y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera. La calificación final obtenida en el desarrollo del documento fue: 10/10; DIEZ sobre Diez.

Atentamente,



Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.

Calificación

Guayaquil, 24 de enero de 2023

Economista

David Coello Cazar

Coordinador de Titulación

Administración de Empresas

De mis consideraciones:

Yo **Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.** Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del estudiante **Josué Xavier Santana Salazar**, cúmplase informar a usted que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto **avalo** el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“Factores que inciden en los procesos de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas.”** 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 similitudes. Dejo constancia que los únicos responsables de este trabajo somos el Tutor Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD., y el estudiante Josué Xavier Santana Salazar y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera. La calificación final obtenida en el desarrollo del documento fue: 10/10; DIEZ sobre Diez.

Atentamente,



Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.

Tabla de Contenido

Resumen	XX
Abstract.....	XXI
Introducción.....	2
Antecedentes.....	5
Problema de Investigación.....	10
Formulación del Problema	12
Justificación.....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos	13
Preguntas de investigación.....	13
Hipótesis Específicas.....	14
Delimitaciones.....	14
Limitaciones.....	15
Capítulo I: Marco Teórico	16
Marco Lógico.....	16
<i>Análisis de involucrados</i>	16
Teoría del Capital Humano	16
Selección de personal	19
<i>Competencias, aptitudes y habilidades</i>	20
<i>Tipos de competencias</i>	20
Conocimiento.	20

Habilidades.....	20
Aptitudes.....	20
Teoría del Iceberg en la Selección de personal	20
Factores para la inserción laboral de graduados universitarios.....	22
Marco Referencial	31
Matriz referencial.....	33
Matriz referencial.....	34
Matriz referencial.....	35
Matriz referencial.....	36
Matriz referencial.....	37
Matriz referencial.....	38
Marco Conceptual	39
Reclutamiento	39
Perfil Laboral o profesional.....	39
Desempleo	39
Reclutamiento de Personal	39
Graduado	39
Organización	39
Contratación.....	39
Inserción Laboral	39
Formación Académica.....	40
Empleabilidad	40
Edad	40

Sexo	40
Proceso de selección	40
Nivel de satisfacción	41
Competencias	41
Habilidades	41
Conocimientos.....	41
Experiencia	41
Estado civil	42
Educación	42
Marco Legal.....	43
Constitución de la República del Ecuador.....	43
Capítulo II: Marco Metodológico	46
Población.....	46
Muestra	46
Enfoque de investigación.....	47
Método de investigación.....	47
Alcance	47
Diseño de investigación.....	48
Instrumento de recolección de datos.....	48
Instrumento de medición: escala Likert.....	50
Validez y confiabilidad del instrumento	51
Validez.....	51
Confiabilidad	51

<i>Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach</i>	52
Identificación de variables	53
Procesamiento de datos	74
Capítulo III: Resultados	76
Estadística descriptiva: Resultados encuesta a graduados universitarios	76
Sección A: Empleabilidad	76
Sección B: Situación laboral actual	80
Sección C: Sobre la empresa.....	82
Sección D: Proceso de selección	83
Sección E: Nivel de satisfacción	84
Sección F: Competencias, habilidades y conocimiento	85
Sección G: Proceso de inserción	88
Resultados encuesta a reclutadores del sector empresarial	90
Estadística inferencial: Análisis de resultados	96
Prueba No Paramétrica De Chi-Cuadrado	97
Correlaciones De Rho De Spearman	105
Conclusiones.....	113
Recomendaciones.....	114
Referencias	116
Apéndices.....	127
Apéndice A: Autorización del instrumento (encuesta).....	127
Apéndice B: Cuestionario de preguntas – Encuesta.....	128
Apéndice C: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach - encuesta).....	136

Índice de Figuras

Figura 1 Títulos nacionales y extranjeros registrados en el período 2015-2021	5
Figura 2 Principales indicadores laborales en el mercado de Guayaquil	6
Figura 3 Títulos registrados en Ecuador según su tipo de financiamiento	7
Figura 4 Registro de títulos en Ecuador por nivel de formación en el año 2021	8
Figura 5 Registro de títulos en Ecuador, en el campo de Administración de Empresas	9
Figura 6 Modalidades de trabajo en Ecuador	44
Figura 7 Operacionalización de variables	74
Figura 8 Variable Sexo y Edad en total graduados.....	76
Figura 9 Universidad	77
Figura 10 Relación trabajo – carrera universitaria	78
Figura 11 Nivel de empleabilidad.....	78
Figura 12 Tiempo de búsqueda de empleo.....	79
Figura 13 Estado laboral según edad y sexo.....	79
Figura 14 Situación laboral.....	80
Figura 15 Tipo de trabajo	81
Figura 16 Nivel de ingresos mensuales	81
Figura 17 Tipo y tamaño de empresa	82
Figura 18 Tamaño de empresa	82
Figura 19 Variable proceso de selección	83
Figura 20 Nivel de satisfacción (trabajo actual).....	84

Figura 21 Satisfacción respecto a la remuneración	84
Figura 22 Satisfacción respecto al horario laboral	85
Figura 23 Variable Competencias.....	86
Figura 24 Variable habilidades.....	87
Figura 25 Variable Conocimientos	88
Figura 26 Variables Experiencia, Estado civil y Educación	89
Figura 27 Variable Educación.....	89
Figura 28 Percepción de formación recibida	90
Figura 29 Preferencias de universidades para cargos administrativos y afines	92
Figura 30 Preferencias de universidades para cargos administrativos y afines	92
Figura 31 Motivos de preferencia de profesionales de x Universidad en el proceso de selección	93
Figura 32 Factores relevantes para la contratación de personal	94
Figura 33 Aspectos relevantes en el proceso de selección.....	94
Figura 34 Relación puestos administrativos – uso de TICs	95
Figura 35 Recomendaciones para mejora en la formación del administrador de empresa.....	110
Figura 36 Resumen respuestas profesionales graduados.....	111
Figura 37 Resumen encuesta reclutadores.....	133

Índice de Tablas

Tabla 1 Jerarquía de objetivos de la investigación.....	16
Tabla 2 Matriz de Marco Lógico	23
Tabla 3 Factores para la inserción laboral de graduados	33

Tabla 4 Matriz Referencial.....	50
Tabla 5 Preguntas de encuesta según variables.....	53
Tabla 6 Factores según variables y preguntas tipo escala Likert.....	67
Tabla 7 Prueba de Normalidad.....	96
Tabla 8 Prueba de Chi Cuadrado - Nivel de satisfacción.....	98
Tabla 9 Prueba de Chi-Cuadrado - Competencias	99
Tabla 10 Prueba Chi-Cuadrado - Habilidades	100
Tabla 11 Prueba de Chi-Cuadrado - Conocimientos	101
Tabla 12 Prueba Chi-Cuadrado - Experiencia	102
Tabla 13 Prueba Chi-Cuadrado - Estado Civil.....	103
Tabla 14 Prueba de Chi-Cuadrado - Educación.....	104
Tabla 15 Correlación - Nivel de Satisfacción	105
Tabla 16 Correlación - Competencia	107
Tabla 17 Correlación - Habilidades	106
Tabla 18 Correlación - Conocimientos	107
Tabla 19 Correlación - Experiencia	108
Tabla 20 Correlación - Estado civil	109
Tabla 21 Correlación - Educación.....	109

Resumen

En Ecuador, específicamente la ciudad de Guayaquil, se registra una tasa de desempleo del 4,9% (ENEMDU, 2022), que ha incrementado en los últimos dos años. El presente estudio tiene como finalidad analizar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas, en la ciudad de Guayaquil, con el fin de generar conclusiones y recomendaciones que beneficien a los profesionales que no cuentan con un empleo o no saben cómo insertarse en el mundo laboral. El estudio posee un diseño no experimental, sigue una metodología deductiva, de tipo correlacional, con enfoque y alcance descriptivo. Como instrumento de recolección de datos se adaptó el cuestionario de Pineda y Moreno (2019). La encuesta estuvo dirigida a dos grupos de interés: los graduados universitarios y los reclutadores de empresas. Con un total de 199 respuestas por parte de los profesionales administrativos y 12 de representantes del área de Talento Humano; tras realizar el análisis de correlaciones de Rho de Spearman, se obtuvo que los factores que inciden en los procesos de selección son: la “Experiencia”; “Nivel de satisfacción”, “Habilidades”, “Competencias”, “Educación”, “Conocimientos”, a excepción del factor “Estado civil”, el cual no incide significativamente en los procesos de selección de los profesionales en el campo de la administración. Por otro lado, se realizó un análisis descriptivo a las respuestas de los reclutadores, quienes priorizan las “habilidades”, “educación” y “conocimiento”, enfocadas en los requerimientos actuales de tipo tecnológicos e interpersonales.

Palabras Clave: Proceso de selección, Inserción laboral, Profesionales graduados, Administración de empresas, Experiencia y Conocimiento.

Abstract

In Ecuador, specifically the city of Guayaquil, there is an unemployment rate of 4.9% (ENEMDU, 2022), which has increased in the last two years. The purpose of this study is to analyze the factors that affect the selection process of professionals in the field of business administration, in the city of Guayaquil, to generate conclusions and recommendations that benefit professionals who do not have an employment or do not know how to enter the world of work. The study has a non-experimental design, follows a deductive methodology, of a correlational type, with a descriptive approach and scope. As a data collection instrument, the questionnaire of Pineda and Moreno (2019) was adapted. The survey was aimed at two interest groups: university graduates and company recruiters. With a total of 199 responses from administrative professionals and 12 from representatives of the Human Talent area; after carrying out the Spearman's Rho correlation analysis, it was obtained that the factors that affect the selection processes are: "Experience"; "Satisfaction level", "Skills", "Competences", "Education", "Knowledge", with the exception of the "Marital status" factor, which does not significantly affect the selection processes of professionals in the field of administration. On the other hand, a descriptive analysis was carried out on the responses of recruiters, who prioritize "skills", "education", and "knowledge", focused on current technological and interpersonal requirements.

Keywords: Selection process, Labor insertion, Graduated professionals, Business administration, Experience and Knowledge.

Introducción

Los diversos avances tecnológicos y económicos que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas han influido en cómo se perciben los mercados de trabajo, como se entienden los procesos de formación y preparación de los lugares de trabajo, las habilidades y competencias especializadas que demanda la industria y las empresas; situación similar a la estructuración gradual del proceso educativo, puesto que se ve en un constante reajuste en función del entorno (Aillon et al., 2008).

Según Chung (2019) en la fase de transición de etapa universitaria a la laboral, los jóvenes se enfrentan a múltiples dificultades y deben implementar varias habilidades y/o competencias específicas necesarias para utilizar eficazmente los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación educativa. Si bien no existe una fórmula predeterminada que garantice la obtención de un puesto de trabajo, existen indicadores más o menos importantes que pueden orientar los esfuerzos de las personas para conseguir un lugar en el mercado laboral, o al menos aumentar la probabilidad de conseguir este puesto.

En el mundo laboral, se destacan factores que posibilitan la creación de modelos de oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas de varias profesiones, en cada una de sus fases de trabajo (Alonso, 2016). Prueba de ello, es que hoy en día, encontrar el capital humano ideal repercute directamente en el éxito de las empresas, es decir que parte desde el proceso de selección, pues el empleo se convierte en una inversión de mediano y largo plazo para incrementar los indicadores de desempeño.

Pineda y Moreno (2019) explicaron que, diversas investigaciones realizadas sobre inserción laboral en mira a la Unión Europea demostraron la importancia del nivel educativo que brindan las universidades y la categoría en el proceso de inversión en el conocimiento propio. No obstante, los análisis, que determinan la viabilidad de un profesional recién graduado a conseguir un empleo, están estrechamente relacionados con la oferta y demanda del mercado laboral de un país.

El acceso al mundo laboral es importante porque afecta a un grupo significativo de graduados universitarios que tienen dificultades para ingresar a este mercado inmediatamente, después de completar su educación. Los jóvenes actúan bajo la premisa de que una buena formación académica permite un mejor acceso en el mercado laboral (Angulo y Quejada, 2012).

Cada año hay estudiantes universitarios que desean ingresar a un ambiente laboral ya que a través de las fuentes de empleo pueden percibir ingresos económicos, para satisfacer las necesidades del individuo y de la familia y de esta manera adquirir bienes y servicios que mejoren la calidad de vida y generen el sustento (Barrios y Sáenz, 2020). Hoy en día, los jóvenes son uno de los grupos más numerosos y sensibles que se enfrentan a una grave falta de oportunidades en el mundo laboral mundial. La atención a esta situación es muy relevante, porque la juventud es una etapa importante de la vida, en la que las personas comienzan a determinar de forma independiente su futuro y encuentran su lugar en la sociedad.

En este sentido, el empleo juvenil comprende una dimensión económica y social significativa, ya que permite a los jóvenes obtener y pagar el dinero básico para encontrar un lugar en la sociedad. Ante las exigencias de los reclutadores durante el proceso de selección, los jóvenes perciben el mercado laboral como una fuente competitiva de bajas posibilidades ante profesionales experimentados, ello sumado a otras preocupaciones con relación a la estabilidad laboral, la alta rotación y la escasa oportunidad de adquirir un desarrollo laboral especializado en su profesión (Batanero y Gonido, 2001).

La fórmula del éxito para este grupo está en la formación, pero no solo en los campos de conocimientos técnicos, sino también en las áreas de habilidades personales y organizacionales, valores y competencias individuales (Virto, 2012). Encontrar un trabajo, especialmente a una edad temprana, es una barrera para ingresar al mercado laboral; esto es una realidad actual para muchos, ya que no todos los recién graduados cuentan con las competencias solicitadas o los requisitos en función de las vacantes que existen.

Los profesionales recién graduados después de obtener su título se aventuran al mundo con la esperanza de encontrar un empleo ya que desean desenvolverse en la carrera que se han graduado. Pero en esta búsqueda de trabajo vienen las complicaciones, porque en muchos casos las empresas además de la experiencia o edad miran la motivación, los exámenes recibidos, conocimientos, habilidades, valores y actitudes, siendo factores claves en los procesos de selección. Corvalán (2010) indicó que se pueden requerir de cinco a siete años de ejercicio profesional activo para alcanzar un nivel superior y de esta forma poder resaltar en un proceso de selección a relación de otros.

En los últimos años, el mercado laboral se ha desarrollado con la introducción de nuevas tecnologías, el trabajo operativo y ejecutivo ha sido reemplazado por máquinas, este desarrollo lleva a varias manifestaciones (García et al., 2019), una de las cuales es una oferta excesiva de trabajadores en un mercado laboral que no puede acomodarlos a todos, afectando de forma directa a los recién graduados que buscan una oportunidad laboral pero debido a estos factores no logran emplearse.

En las organizaciones reclutar y seleccionar personas se ha convertido en un punto estratégico para conectar el talento, por lo que han decidido invertir en validar este proceso para desarrollar nuevas estrategias y crear métodos que ayuden a reclutar a las personas adecuadas para satisfacer las necesidades de la organización, por lo cual toman en cuenta que el posible reclutado debe de contar con ciertos factores los cuales suelen ser positivos y/o negativos.

Explorar los determinantes de la empleabilidad de los profesionales en el campo de administración de empresas, permite analizar los factores que inciden en el proceso de selección, partiendo de la definición de los factores clave que se combinan. Al identificar el nivel de empleabilidad de los profesionales, se debe considerar que además de estar determinado por diversos factores, varía según el contexto económico de cada país, la cultura empresarial y corporativa imperante, por ello este trabajo tiene como objeto analizar los factores que inciden en la contratación de profesionales en el campo de la administración de empresas (Sandoval y Hernández, 2018).

Cuando se trata del proceso de reclutamiento y/o selección de personal profesional, se habla de una búsqueda relevante, en la que los postulantes deben cumplir con cada perfil, conocimientos y objetivos del puesto o la vacante solicitada, el asunto se torna complejo para el grupo de jóvenes recién graduados, al momento en que los reclutadores se enfocan en asegurar un resultado eficiente del proceso. Por otro lado, Corral (2007) dejó al descubierto que, si bien las organizaciones al momento de reclutar ven a las personas con un diferenciador clave al resto, en realidad no entienden por completo cómo conseguir que las personas adecuadas superen a la competencia para poder conseguir el puesto, lo cual supone que con una correcta preparación estarían a la par de sus competidores.

Recapitulando, el propósito de esta investigación consiste en analizar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales recién graduados en el campo de la administración de empresas, comprendiendo a este grupo como

desventajoso y con un alto grado de complejidad al momento de ingresar al campo laboral, tomando como referencia sus estudios universitarios.

Antecedentes

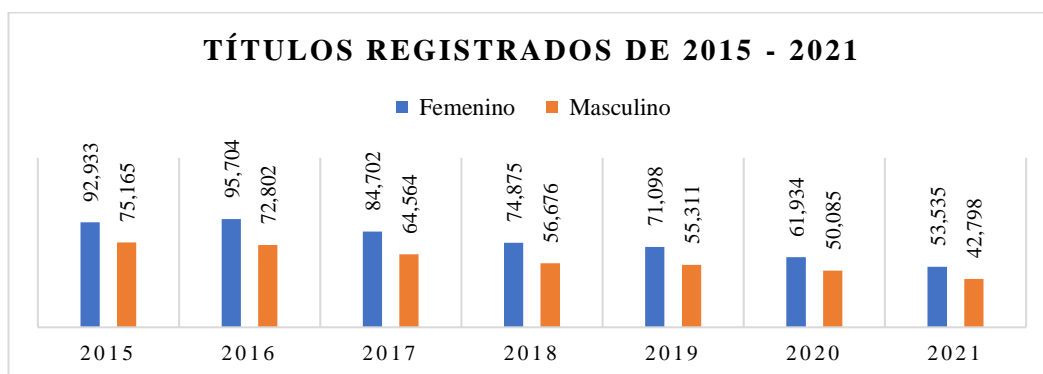
Actualmente se puede apreciar una caída en las condiciones del mercado laboral ecuatoriano, reflejando una tasa de desempleo a nivel nacional, siendo del 4.1% en octubre del 2022 en Ecuador, no tan alejada del 4.6% que existía para octubre del 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, [INEC], 2022).

Los profesionales recién graduados en el campo de la administración ocupan un lugar importante en las estadísticas, en el año 2019 se registraron 68.757 títulos tanto a nivel nacional como extranjeros correspondientes a graduados de tercer nivel, de los cuales el 56% corresponden a mujeres y el 44% a hombres (Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación [SENESCYT], 2020).

Como se puede apreciar en la Figura 1, existe un declive en la cantidad de títulos extranjeros y nacionales registrados en Ecuador en el período 2015 – 2021, efectivamente, el género femenino lidera las cifras, sin embargo, según la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU], publicada por (INEC), “tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral a diciembre del año 2020, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo” (Cámara de Industrias y Producción, 2021, p.1).

Figura 1

Títulos nacionales y extranjeros registrados en el período 2015-2021

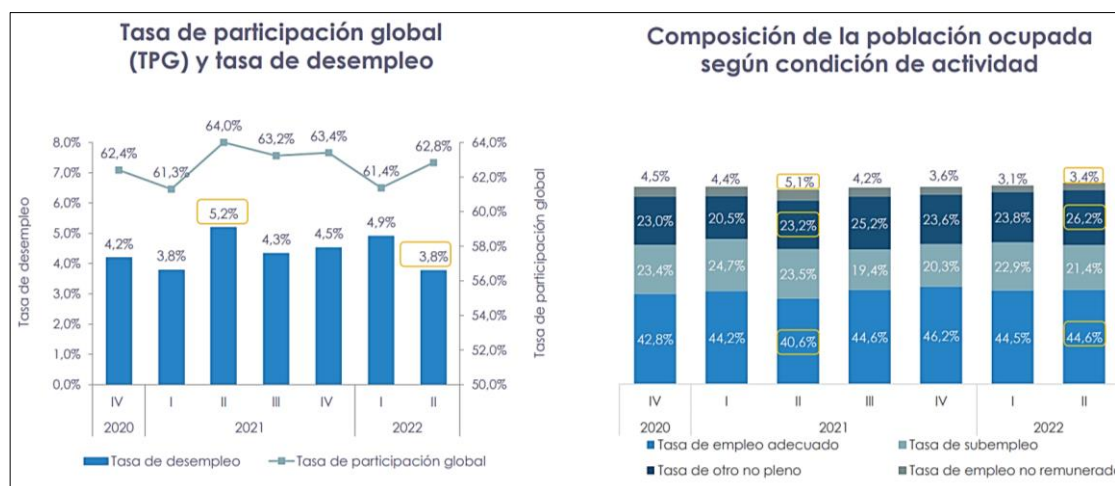


Nota. Adaptado de Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) - corte al 06 de agosto de 2021.

En Guayaquil la tasa de desempleo ha incrementado en los últimos dos años, en el primer trimestre del 2022 se ubicó en 4.9%, tal como se muestra en la Figura 2, que comparada con el 2020 fue del 4.2% (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU], 2022)

Figura 2

Principales indicadores laborales en el mercado de Guayaquil

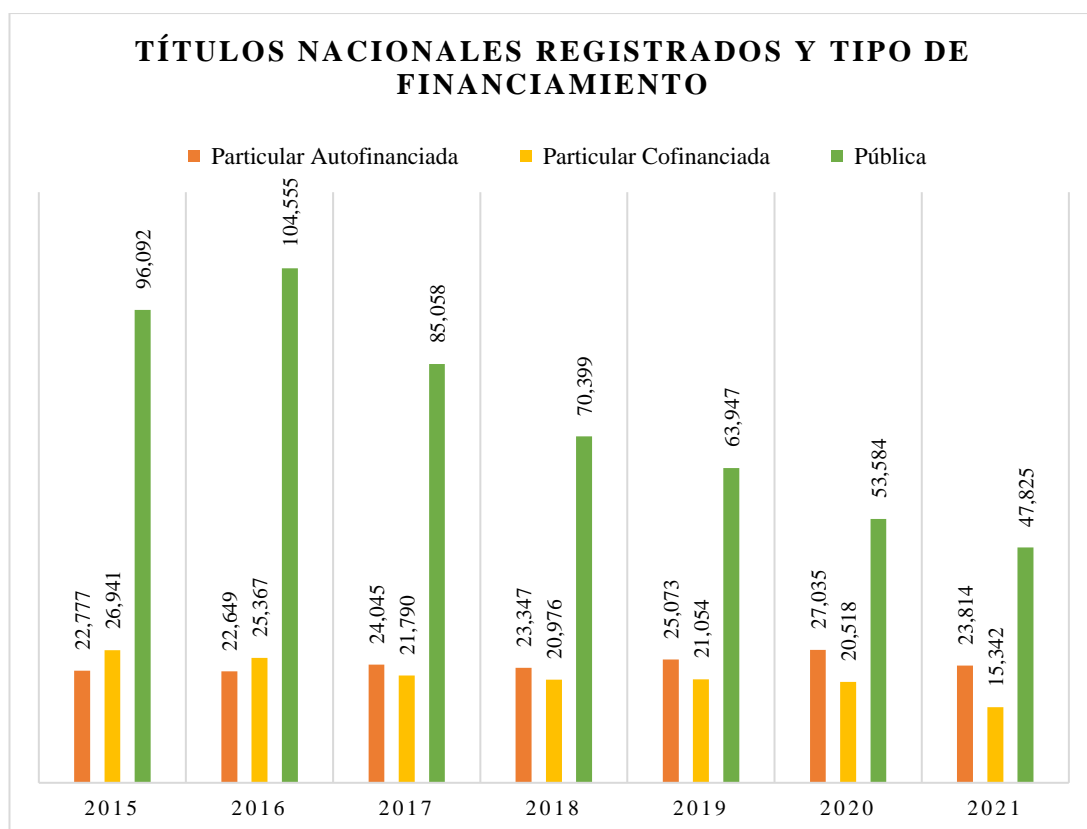


Nota. Tomado de Instituto Nacional de Estadística y Censos, [INEC], 2022, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. II Trimestre del 2022).

Aunque la educación en Ecuador es pública, libre, gratuita y laica en todos sus niveles, los estudios superiores reflejan una problemática referente a los cupos que ofertan, gran parte de la población no cuenta con los recursos económicos y tecnológicos para acceder a una institución y otro grupo no considera que los estudios aseguren una plaza de trabajo en el país (Barrios y Sáenz, 2020), en la Figura 3 se muestra que el tipo de financiamiento público se antepone a particular autofinanciada y cofinanciada, con lo cual se deduce que un grupo menor invierte en educación, mientras que la mayoría completa sus estudios superiores, siempre y cuando estos sean provistos por el estado.

Figura 3

Títulos registrados en Ecuador según su tipo de financiamiento

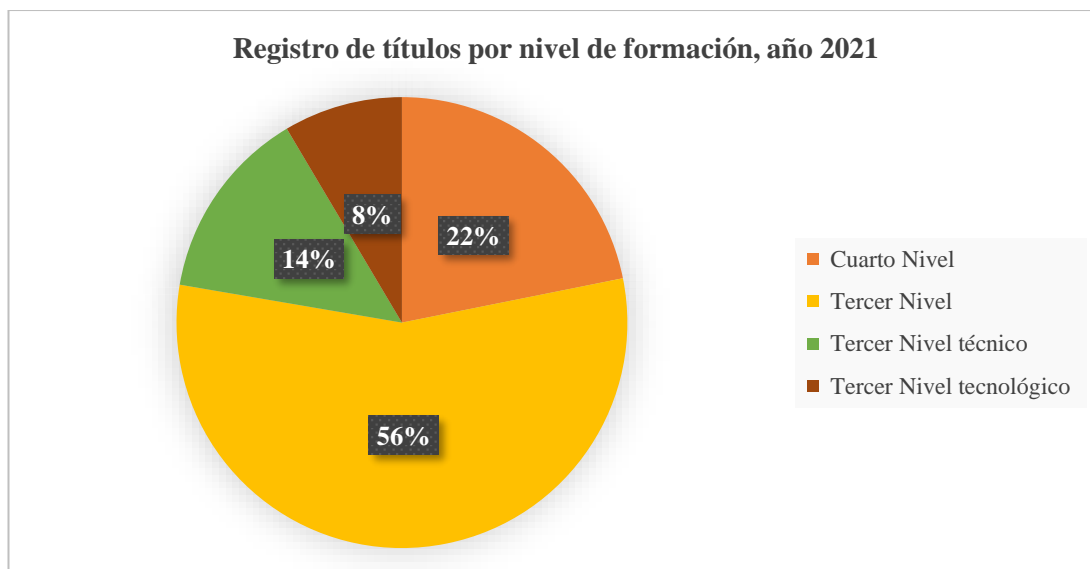


Nota. Adaptado de Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) - corte al 06 de agosto de 2021.

Ahora bien, a pesar de que muchos de los aspirantes sí cuentan con un perfil profesional idóneo tanto en el nivel educativo como en las distintas habilidades requeridas, como se aprecia en la Figura 4, los individuos en su mayoría continuaron sus estudios hasta el tercer nivel en la modalidad de tecnología y un margen del 8% avanzó su formación hasta un cuarto nivel en el año 2021, estos graduados no siempre logran ingresar de manera inmediata al mercado laboral lo que pudiera deberse a distintos factores que se propone indagar con la presente investigación.

Figura 4

Registro de títulos en Ecuador por nivel de formación en el año 2021



Nota. Adaptado de Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) - corte al 06 de agosto de 2021.

Pineda y Moreno (2019) indicaron que el egreso de la universidad y la incorporación al mundo laboral se muestra como un proceso lineal, sin embargo, el mercado laboral mantiene diversas características en las cuales convergen una serie de factores tanto objetivos, como subjetivos, o bien personales y contextuales los cuales suelen ser difíciles de anticipar y controlar para que una persona pueda acceder a un puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de los reclutadores, según Martínez (2009) por lo general se valoran las cualidades personales de los futuros empleados en lugar de las habilidades laborales y el conocimiento técnico, ya que estas cualidades personales hacen que los individuos sean más confiables y capaces de encajar en la cultura corporativa a la que aspira la organización.

Desde otro punto de vista, Alonso (2016) mencionó que los candidatos pueden tener preferencias en cuanto a su empleo que no se acoplan con lo que ofrece el mercado. Los recién graduados, con el apoyo de sus familias, continúan en la búsqueda hasta encontrar un trabajo que satisfaga sus aspiraciones, lo que siempre depende del tipo de estudios que hayan adquirido en su formación académica.

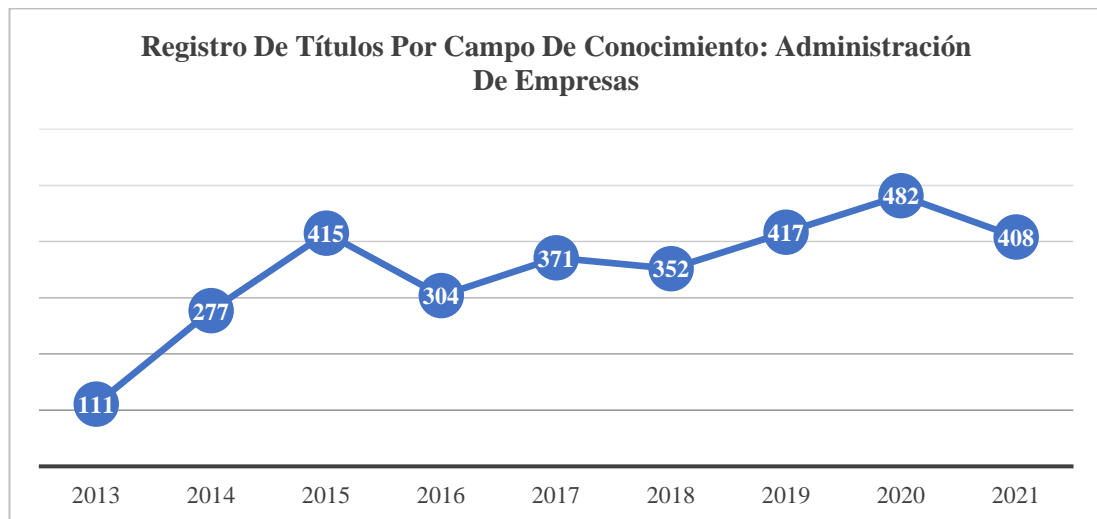
En el año 2018, 90.353 estudiantes obtuvieron su título de tercer nivel. Los registros de matrículas en este mismo año fueron de 632.541 estudiantes, siendo las

ramas de administración de empresas y derecho las más demandadas, con 35.349 estudiantes matriculados (Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador [SNIESE], 2020). En la Figura 5 se evidencia la tendencia creciente de los estudiantes por el campo de la Administración en Ecuador, debido a que dicha carrera integra diferentes aristas que posibilitan el ingreso a distintas áreas de un mismo mercado laboral, como lo es el escenario empresarial.

En el campo de administración de empresas los títulos registrados de los estudiantes en el año 2013 fueron de 111, mientras que al año 2021 con un corte al 6 de agosto los títulos registrados fueron de 408, mostrando un aumento significativo en estudiantes los cuales se encaminaron por escoger esta carrera (Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación [SENESCYT], 2021).

Figura 5

Registro de títulos en Ecuador, en el campo de Administración de Empresas



Nota. Adaptado de Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) - corte al 06 de agosto de 2021.

El índice de desempleo en el campo de los profesionales motiva el interés de conocer cuáles son los factores que inciden en este aspecto, un dato reciente de Ecuador es que hay alrededor de 354.324 personas desempleadas a septiembre del 2022, esto es, el 4,1% de la Población Económicamente Activa (PEA), (INEC, 2022).

Por otro lado, los porcentajes de graduados con empleo estable después de un año de egresar en el año 2020 es de 40.4% mientras que el 59.6% restante se encuentra en desempleo (INEC, 2022). Estos datos evidencian que la mayoría de los graduados

no logra encontrar un empleo estable al culminar sus estudios, reforzando la problemática expuesta con relación a las causas que pudieran motivarla, tratándose de una temática relevante para los futuros profesionales.

Aguirre (2022) explica que el contexto del empleo juvenil en Ecuador es caótico debido a factores políticos, económicos y sociales, en su artículo detalla:

Los gobiernos de turno, en campaña electoral, han intentado captar el voto juvenil con varias propuestas, “Mi primer empleo”, “Empleo Joven”, “Impulso Joven – componente emprendimiento”, entre otras, las cuales tienen un elemento en común, no funcionaron. Las alternativas actuales por parte del gobierno son enfocadas a la flexibilización laboral, sin tomar en cuenta los resultados a mediano y largo plazo... Con respecto al país, de acuerdo con Arévalo, “el desempleo juvenil en abril de 2022 se ubica en una tasa de 9,3%; es decir que aproximadamente 209 mil jóvenes se encuentran desempleados en el país” (Arévalo, 2022). De acuerdo con la investigación realizada por la secretaria técnica de Juventudes del 2020, “al considerar la composición de la población en función de categorías etarias basadas en el ciclo de vida en el periodo 2010-2018, las y los jóvenes (18 a 29 años) representan en promedio un 20%, es decir, aproximadamente uno de cada cinco habitantes en Ecuador es joven” (Secretaría Técnica de Juventudes, 2020, p. 3)

De acuerdo con el Diario La Hora (2022) un estudio internacional que llevado a cabo entre jóvenes de 18 y 29 años, de 14 en países de América Latina, evidenció que este grupo poblacional no accede a trabajos fijos por lo bajo de los sueldos, la informalidad, falta de experiencia y de habilidades, así como los perfiles que compiten contra ellos en los procesos de selección. Esta realidad es similar para todos los países en vías de desarrollo, como Ecuador, por ello este estudio permitirá analizar la situación laboral juvenil de los graduados en la ciudad de Guayaquil y así examinar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.

Problema de Investigación

Actualmente, existen factores en el mundo del trabajo que ayudan a dar forma a las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas que los profesionales tienen al principio de sus carreras en todas las disciplinas para poder obtener un empleo después de culminar sus estudios. Esto se evidencia en el hecho de que encontrar el capital

humano ideal para las empresas de hoy se considera crucial para el éxito empresarial. Por lo tanto, las instituciones educativas de tercer nivel, en especial las universidades nacionales deben aceptar el desafío de preparar especialistas altamente calificados y competitivos con respecto a los requisitos del mercado laboral y las tendencias globales.

Según Valle (2006) un rasgo llamativo de la política pública ecuatoriana es la falta de políticas de empleo en general, especialmente para los jóvenes. Esto se relaciona en gran medida con la debilidad técnica y profesional de las instituciones responsables de la política laboral y de juventud, como el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Grupo Nacional de Coordinación para la Gestión y el Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Asuntos Sociales. Además, muy pocos gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil se han comprometido a resolver el problema del empleo juvenil.

Graduarse de la universidad no garantiza un trabajo estable rápidamente, porque desafortunadamente no existen muchas ofertas laborales y los procesos para acceder a uno, implican una lista de requisitos que pocas veces es completada por los graduados. De acuerdo con Tokman (2003) el desempleo es aún más visible en los jóvenes que acaban su período académico. El desempleo y mantenerse inactivo en el ámbito laboral son dos de los problemas más difíciles a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral. Pero los jóvenes tienen un enfoque diferente para superar estos problemas y así hacer frente a problemas específicos. De esta forma, experimentan diversas transiciones, las cuales serán importantes para conseguir el trabajo adecuado.

Los profesionales recién graduados tienen un alto grado de inseguridad sobre su futuro laboral, lo que se ve reforzado por la percepción de que su futuro laboral es muy incierto, debido a que el mercado laboral es muy inestable, lo que en su opinión dificulta las salidas profesionales. El empleo de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por tanto, del crecimiento económico y de las oportunidades para acumular capital humano, capital social y cultural, el cual se encuentra muy desigualmente distribuido. Los jóvenes con un nivel educativo más bajo claramente tienen los mayores problemas para adaptarse a la vida laboral, generalmente en una posición más débil en términos de su capital social y cultural.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que inciden en el proceso de selección de los profesionales en el campo de administración de empresas, en la ciudad de Guayaquil, año 2022?

Justificación

Teniendo en cuenta la problemática actual, dada la inestabilidad laboral que muestran los datos mencionados en los antecedentes, es necesario realizar investigaciones sobre los factores que determinan la calidad del ingreso exitoso al mercado laboral, para que así se puedan implementar medidas específicas, estrategias para mejorar la situación. A su vez, abordar las desigualdades que existen en este proceso.

En cuanto a la determinación de los factores que influyen, son muchos los estudios que han indagado este tema desde varios aspectos, así como los posibles factores que condicionan la entrada de los titulados universitarios en el mercado laboral de una manera exitosa.

Llegar a la actualización de los estudios de los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas es de prioridad para poder comprender el panorama laboral, que, si bien es fundamental, no deja de ser digno de atención. La trazabilidad de esta problemática en la ciudad de Guayaquil en los últimos años es actualmente desconocida, ya que no se han estudiado a profundidad los factores que intervienen en los procesos de selección.

Perdomo (2002) mencionó que las actitudes también son el estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una organización, es un reto para sus principales representantes y que hoy constituye una de las tareas más importantes. La organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente, ya que el aspecto actitud del humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

El concluir una carrera profesional no afirma que el graduado logre encontrar un buen empleo. Lastimosamente el contexto del país y el mundo actualmente no da una completa garantía en torno a expectativas de un empleo o trabajo seguro. Es de gran importancia abordar este tema, porque se enfoca en los factores que inciden en el proceso de selección de los graduados, ya que, no siempre cumplen con el perfil que requiere la empresa, pueden ser factores como la falta de experiencia o también la falta de aptitudes que tiene la persona.

Este problema genera la necesidad de conocer los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas ya que el análisis permitirá que los aspirantes puedan tener una mejor preparación para suplir aquellas expectativas de los empleadores. Ante esto la presente investigación se justifica desde la perspectiva práctico social puesto que los individuos satisfarán los requerimientos de las empresas acorde con la demanda que estas proponen.

También se justifica de forma económica el estudio aquí propuesto dado que al conocer los factores se pudiera disminuir las tasas de desempleo y por ende generar mayores recursos productivos. Por otra parte, la justificación teórica que brinda la presente investigación tiene base en el conocimiento que se generará a partir del análisis de la data recolectada. Finalmente, este estudio posee una justificación metodológica dado que servirá como guía para futuros investigadores que estuvieran interesados en analizar las variables objeto de estudio.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas, en la ciudad de Guayaquil, año 2022.

Objetivos Específicos

1. Determinar el marco teórico, conceptual, referencial relacionado con los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.
2. Seleccionar las herramientas metodológicas necesarias para realizar el levantamiento de la información.
3. Levantar información y diagnosticar la situación actual en los procesos de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las teorías y conceptos relacionados con los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas, qué otras investigaciones se han realizado al momento en relación con dichos factores?

¿Qué herramientas metodológicas son necesarias para realizar el levantamiento de la información?

¿Cuáles fueron los factores que incidieron en los procesos de selección de profesionales en el campo de administración de empresas en la ciudad de Guayaquil, en el año 2022?

Hipótesis Específicas

- El Nivel de satisfacción es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- Las competencias son un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- Las habilidades son un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- El conocimiento es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- La experiencia es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- El estado civil es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.
- La educación es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Delimitaciones

La delimitación ayuda a puntualizar el problema inicial a extensiones prácticas dentro de las cuales es posible perpetrar los estudios correspondientes los cuales se desea obtener. En diferentes palabras, delimitar un tema representa encaminar en términos precisos la investigación, especificar sus trascendencias y especificar sus límites (Morles, 2011).

En la delimitación se reflejan de manera clara y precisa varios aspectos del tema de investigación, es decir. analizarlo para calificar más concretamente la situación problema, es por ello por lo que esta investigación busca dar a conocer los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas en la ciudad de Guayaquil.

Este estudio se llevará a cabo recolectando respuestas de varios profesionales graduados, de diferentes universidades de Guayaquil durante el periodo 2021, en el campo de la administración de empresas y del punto de vista de diferentes reclutadores, a los cuales se les analizará las respuestas que darán a partir de una

encuesta la cual se les impartirá en la cual se tratará de medir variables que inciden en este proceso como la experiencia, educación recibida, la motivación, el puntaje obtenido en su título, entre otras.

Con la encuesta realizada se busca obtener un análisis más profundo de cuales podrán ser los factores por el cual los reclutadores no optan por contratar a los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Limitaciones

A continuación, se muestran las limitaciones a la cual está sujeta esta investigación sobre los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.

- El tiempo de las personas encuestadas, se les dificultaba poder realizar la encuesta para la investigación.
- Personal de recursos humanos, contestar la encuesta con veracidad.

En el primer capítulo de la presente investigación se busca analizar información de diferentes artículos científicos, para que de esta forma poder introducir más a la problemática la cual es conocer los Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas y así poder entender dicho fenómeno. Ya que, a pesar de contar con un título profesional, la mayoría de ellos no son capaces de incorporarse al campo laboral, para analizar este problema de investigación se procederá a respaldar en dos teorías las cuales van de la mano en los procesos de selección, la primera es la teoría del capital humano y la segunda la teoría del iceberg de selección de personal, en estas teorías se evidenciar algunas variables las cuales serán utilizadas para poder generar un cuestionario de preguntas las cuales ayudaran a medir y entender de mejor manera y a la vez se analizará varios conceptos los cuales son de mucha importancia para poder entender de mejor manera el tema central de la investigación.

En el segundo capítulo se analizará el tipo de investigación que se busca realizar y el enfoque que esta tendrá, de igual manera el tipo de instrumento que se utilizará para levantar información y las áreas al que este estará sujeto y la forma en la que se va a medir y analizar las variables.

En el tercer capítulo se realizará el estudio de las encuestas y se analizará los resultados obtenidos de estas mismas, esto servirá para el trabajo que se está realizando.

Capítulo I: Marco Teórico

En el presente capítulo se abordarán las teorías relacionadas como la Teoría del Capital Humano y también la teoría del Iceberg de la Selección de personal, así como las investigaciones realizadas en estos contextos. Finalmente, el marco legal que se establece en el ámbito de las contrataciones que se emplean en el ámbito ecuatoriano.

Marco Lógico

Análisis de involucrados

Es importante saber quiénes están involucrados en este proceso, para esto se identifica quiénes están relacionados. Como se aprecia en la Tabla 1.

Tabla 1

Matriz de Marco Lógico

Grupos	Intereses	Problemas recibidos	Recursos y mandatos
Recién graduados	Conseguir un empleo adaptable.	Piden tener experiencia para poder ser contratados.	Ideas innovadoras.
Equipo de Talento Humano	Contratar personal con experiencia.	Que no haya personal con la experiencia necesaria para el puesto requerido.	Experiencia

Teoría del Capital Humano

Este trabajo de investigación utilizará la teoría del capital humano para comprender las razones por las que los reclutadores eligen no contratar profesionales en el campo de administración, indagando los diferentes factores que se presenten en esta teoría, como, la experiencia, motivación, estudios recibidos, edad, conocimiento del área, habilidades, valores, actitud o habilidades. Esta teoría forma parte de una importante orientación que engloba lo económico de la educación, su objetivo es considerar al alumno que busca un puesto de trabajo, lo cual le brinde una rentabilidad en sus posibilidades económicas y sociales en un futuro.

Sandoval y Hernández (2018) señalaron que:

El capital humano ve el trabajo humano como un medio para crear bienes y servicios mediante la distribución de fuerzas productivas. Así, el trabajo de una persona ya no se considera igual, sino que, por el contrario, ayuda a identificar a la persona en el sistema económico del país como un sujeto separado y a aumentar las instituciones sociales como una persona racional para el desarrollo, lo que contribuye al crecimiento económico que el país aspira (p. 138).

Desde la perspectiva de Schultz (1960), la educación es un elemento fundamental en la teoría del capital humano, pues forma una parte de los recursos que una persona toma para su propio beneficio y el de la sociedad, en este sentido, la acumulación de conocimientos aumenta la productividad del individuo y por ende el de su equipo de trabajo, razón por la que se termina beneficiando de un mayor ingreso, tras haber invertido en su educación. Para sustentar el retorno de la educación provista como fuente para generar ingresos a la economía de un país, se necesita una inversión, que debe provenir de una persona que conscientemente reconozca la necesidad de una formación apropiada, para participar en las actividades productivas de la sociedad.

Krüger (2007) estableció una relación importante y positiva entre los sucesivos niveles de educación continua, para este autor el resultado de la decisión de una persona tiene base en la consideración de los costos financieros y las ganancias esperadas en los diferentes niveles de educación. Para Schultz (1960), el concepto de capital humano se define por el beneficio acumulativo que se incorpora a una persona, pasa a formar parte de ella y así la enriquece, ya que esta misma persona al momento de formarse de una mejor manera en su educación, se beneficia a sí misma.

Sería coherente la idea de que la acumulación de capital humano y de formación laboral produzcan incrementos en la productividad en función de la actividad que se realice; sin embargo, el capital humano conseguido por un individuo antes de entrar al mercado laboral no condiciona una adecuada productividad laboral por sí solo: se deben tener en cuenta una serie de condiciones y factores exógenos a la formación adquirida. La posibilidad de encontrar un trabajo donde pueda desarrollar plenamente sus conocimientos y formación, donde la expectativa respecto a su remuneración sea satisfecha y las motivaciones psicológicas o sociales contribuyan a mejorar su ambiente laboral (Angulo et al., 2012).

La contribución del capital humano a la rapidez de una compañía se relaciona con las características del conocimiento de la compañía y los tipos de destrezas que

tiene una persona. Por lo tanto, el primer paso que debe dar una organización es la especificidad, el valor agregado de los conocimientos, habilidades de su capital humano y buscar un mecanismo de gestión del capital humano para evitar su obsolescencia y se pueda mantener en el mercado.

Carnoy (2006) afirmó que las diferencias en la capacidad de los países para crear cosas nuevas explican en gran medida la brecha de productividad entre países. La educación es importante porque a través de ella se imparten mejoras a los métodos de producción. El lento crecimiento del conocimiento es el obstáculo más fuerte para el progreso, por lo que mejorar la calidad del factor humano es importante para aumentar las ideas, metas, habilidades y motivaciones que promuevan el éxito económico.

La formación dual se puede entender como la práctica de la teoría del capital humano, que es un capital no físico, ni financiero, sino del enriquecimiento en cuanto al conocimiento, las habilidades, la salud y los valores, los cuales son inseparables del humano; cada persona genera capital humano mediante la inversión de tiempo y dinero en ello (Becker, 1994).

Becker (1994) estudió el lado de la formación de la empresa y señaló que la formación es una de las formas más eficaces de aumentar el nivel de capital humano de los empleados, pero hay tipos de formación en la empresa en diferentes niveles de utilidad. La formación general es importante, ya que crea las bases necesarias para que los trabajadores funcionen sin problemas, pero para una empresa, invertir en este tipo de formación no es muy adecuado porque los trabajadores adquieren conocimientos que pueden aplicar en otras empresas.

Por lo tanto, muchos trabajadores aumentan su productividad adquiriendo nuevas valoraciones y mejorando sus habilidades mediante la acumulación de conocimientos, por lo tanto, la posibilidad de mejorar la productividad en el futuro está básicamente relacionada con los costos incurridos, de lo contrario habrá una necesidad ilimitada de capacitación, para preservar el valor y la especificidad del capital humano.

Lepak y Snell (2002) recomendaron ciertas prácticas de gestión de recursos humanos, en primer lugar, es práctico seleccionar a las personas en función de su potencial como capacidad cognitiva, habilidad, etc., en lugar de los conocimientos y habilidades actuales que puedan reconocer durante el proceso de selección.

No obstante, pese al aparente éxito empírico de la teoría del capital humano, Angulo et al. (2012) explicaron que en diversos trabajos se pueden constatar ciertas imprecisiones en esta teoría, lo cual ocurre por el crecimiento ilimitado de la oferta de educación superior, minimizando así los efectos del ingreso adicional que representan los años posteriores de estudio, pudiendo llegar a ser insignificantes e incluso negativos, debido a la insuficiente absorción de profesionales por parte del mercado laboral.

En definitiva, estudios previos confirman que la inversión en capital humano, específicamente en educación, representaba un motor fundamental del crecimiento económico, si bien se empleaban términos como recursos humanos en los primeros modelos económicos, no se tomaba en cuenta los conocimientos, habilidades y experiencias de unos individuos y otros, a diferencia del capital humano donde se defiende la idea de que es fruto de inversiones intencionadas, principalmente en educación, generando unas tasas de rendimiento normalmente positivas (Mejía, et al., 2013). Por último, se debe considerar que, en los países subdesarrollados, el desempleo, subempleo y bajos salarios; por sectores económicos deja de lado todas las contemplaciones de la teoría de capital humano, puesto que el conocimiento es términos de educación no es accesible para todo y se asume el talento humano para considerar la experiencia, habilidades, destrezas y conocimientos que pudiera tener un individuo.

Selección de personal

El reclutamiento es parte del proceso de reclutamiento y continúa después de la contratación; ambas partes, pertenecen a un mismo proceso, adquisición de capital humano para la empresa, de acuerdo a Chiavenato (2009), el reclutamiento es una actividad que comprende la llamada, incremento en la entrada, divulgación, invitación o atención de potenciales candidatos y la selección es una actividad de comparación, confrontación, opción, elección, filtro de entrada y clasificación de los postulantes.

Seleccionar personal no involucra escoger a un candidato, discriminando a otros, “sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a los postulantes en función de sus potencialidades y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo” (Martínez y Vargas, 2019, p. 229).

Competencias, aptitudes y habilidades

De acuerdo con González (2015) las competencias son capacidades para responder a demandas complejas y poder llevar a cabo diferentes tareas de la mejor manera, en el proceso de selección toda empresa, toma en cuenta el conocimiento, habilidades y actitudes que tiene un candidato para el puesto, sobre todo en la confrontación de problemas y el desarrollo laboral o personal en situaciones complejas, estas destrezas no son necesariamente adquiridas en una institución de educación formal, sino que pueden ser adquiridas en la informalidad.

Tipos de competencias

Conocimiento.

Es toda la información que se obtiene a través de cursos, talleres o la educación superior con la finalidad de adquirir una certificación o títulos que reconozcan el conocimiento teórico recibido. González (2015) recalcó que estas competencias de conocimientos dan a conocer que el candidato ha tenido una preparación teórica previa, pero esto no asegura que pueda poner en práctica dichos conocimientos. En este trabajo se reconoce que la formación académica es imprescindible para la ejecución de las funciones asignadas, por ello el personal seleccionado debe cumplir con los parámetros del perfil establecido por la empresa.

Habilidades.

Son adquiridas por la formación y la experiencia práctica, que permite desarrolló en el ámbito laboral, social y personal, identificar las habilidades y debilidades, genera control de los impulsos y faculta a tener la tranquilidad emocional para la resolución de problemas.

Aptitudes.

Las habilidades cognitivas o aptitudes son las más difíciles de desarrollar o cambiar, ya que se ajustan a cada individuo en función de su capacidad de “análisis, razonamiento, observación y resolución inmediata de situaciones adversas, para algunos individuos esto viene en su código genético o es hereditario, pero también son cultivadas tras una ardua preparación son difíciles de moldear” (Valencia, 2018, p. 23).

Teoría del Iceberg en la Selección de personal

El iceberg de la selección personal tiene una correlación de causa y efecto en la cultura corporativa. Se basa en una dinámica en la cual consta de elementos ocultos

o no visibles, estos son la causa de los elementos que, si son visibles, la relación de estos elementos visibles e invisibles tienen analogía con un iceberg, ya que de este témpano de hielo a simple vista solo se puede observar lo superficial, más no lo que está sumergido en el agua.

Ginger (1997) mencionó que en una entrevista típica no se dispone de la cantidad de información requerida para conocer al empleado para asegurar una adecuada toma de decisiones, en esta teoría se toman en consideración seis habilidades, a saber: la habilidad, función social, autoimagen, conocimiento, rasgos y motivos, donde el conocimiento y las habilidades están en la cima del iceberg dado que son relativamente reconocibles, también se ha demostrado que estos rasgos se expresan en un 20% de la capacidad de una persona, por otro lado, las cosas que suman el 80% son: la función social, el carácter, la imagen de sí mismo y la motivación.

En el fondo del iceberg, la mayoría de los entrevistadores emplean diversas herramientas para conseguir información relacionada a la formación, conocimiento o reputación en el campo del candidato, los antecedentes profesionales, etc., pero el objetivo de esta teoría es conocer lo que se encuentra en el interior y poder conocer más acerca de la persona. Esta teoría ayuda a centrarse en los conocimientos y competencias de los trabajadores, y señala que en el modelo iceberg existen seis competencias que todo trabajador debe poseer, para centrar la variable laboral en las competencias y el conocimiento de que en el modelo iceberg es la parte del punto culminante en el que todo empleador de una empresa debe poner su atención (Sepúlveda y Valdebenito, 2019).

La capacidad de un empleado en todos los aspectos determina si es capaz de cumplir con los estándares de un determinado puesto. Por ejemplo, un vendedor que es ascendido a gerente de ventas no solo debe estar motivado, sino que también debe ser capaz de motivar a los empleados. Como propietario de una pequeña empresa, puede evaluar a sus empleados observándolos y entrevistándolos para determinar sus calificaciones y, a su vez, su lugar en su organización (Spencer y Spencer, 1996). Esta teoría podrá auxiliar a las empresas a que puedan realizar evaluaciones, las cuales contengan aspectos como: imagen, carácter, función social y motivar a las personas en el momento del reclutamiento y selección.

Esta teoría es también fundamental para la investigación ya que abarca un tema importante para conocer los factores que limitan a la contratación de profesionales recién graduados ya que por medio de esta teoría se logra conocer una parte del por

qué los reclutadores no optan en contratar a los recién egresados ya sea porque no conocen al postulante y no tienen noción de sus habilidades debido a que no conocen la parte sumergida del iceberg lo cual se basa en el 80% de las capacidades que tiene una persona (Ginger, 1997), por lo tanto al momento que los reclutadores opten por aplicar esta teoría podría cambiar su pensar en el momento de que se encuentran en un proceso de reclutamiento, por lo cual podrían cambiar el pensar y así podría aumentar los porcentajes de profesionales recién egresados que entren al mundo laboral.

Factores para la inserción laboral de graduados universitarios

Al momento de seleccionar al personal los reclutadores consideran factores específicos entre los postulantes, diferentes estudios contextualizados al segmento juvenil, de graduados, específicamente, advierten diferentes consideraciones entre las variables que analizaron. Albert et al. (2003), por ejemplo, concluyó que la edad de los graduados tras finalizar sus estudios incide negativamente en la probabilidad de ser seleccionado, también explicó que el ciclo económico afecta el proceso de inserción laboral, especialmente al género femenino, los autores destacaron la importancia de la educación, la cual genera mayores probabilidades de permanencia.

Otro de los factores relevantes en la selección de profesionales para las empresas, es justamente la carrera elegida, el conocimiento instrumental informático y operativo, la duración de la carrera, las calificaciones académicas, por otro lado, el ámbito socioeconómico afecta negativamente la probabilidad de empleo (Sáez y Rey, 2000). Asimismo, es importante que los graduados hayan realizado prácticas preprofesionales, a manera de experiencia, que haya accedido a empleos temporales muy cortos, en donde hayan podido fortalecer sus habilidades y destrezas. Corrales y Rodríguez (2003).

En la Tabla 2, se presenta la documentación bibliográfica realizada por Pineda y Moreno (2019) en torno a los factores predominantes en la inserción laboral de graduados a partir de diferentes perspectivas, en diferentes años, autores y campos de estudio.

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Procesos e inserción laboral de la formación profesional en España” (Casquero, 2006).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las variables explicativas incluidas en los modelos de duración reflejan: ➤ Género ➤ Nivel de estudios Indicadores de tipo de familia ➤ Formación ➤ Empleo de los padres. ➤ Las diferencias de trabajo espacial dependen del espacio vital. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La educación es el factor principal y decisivo para el ingreso de los jóvenes al mercado laboral; los graduados en educación vocacional tienen más probabilidades de encontrar trabajo.
“Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica”. (Braña y Antón, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ciclos económicos y regiones de residencia. ➤ El efecto dependiente de la duración fue inconsistente, siendo positivo en algunos estudios, negativo en otros y fluctuante con el tiempo en otros. ➤ El nivel de educación no siempre es una variable importante. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los motores más importantes del empleo son el ciclo económico y el sector educativo. ➤ Un número significativo de jóvenes en su primer empleo enfrentan situaciones caracterizadas por la precariedad e inestabilidad laboral.

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica”. (Braña y Antón, 2007)	<ul style="list-style-type: none">➤ La industria o el tipo de investigación es muy importante para aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo.➤ Las mujeres con un título universitario están mejor empleadas.➤ Existe un desajuste entre el nivel de educación y los puestos de trabajo que se ocupan, que solo disminuye parcialmente con el tiempo o al cambiar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">➤ Los títulos universitarios tienen rendimientos más bajos que los diplomas y los títulos profesionales, especialmente para los títulos avanzados.
“La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo”. (Corrales y Rodríguez, 2003).	<ul style="list-style-type: none">➤ Los factores que más influyen en la búsqueda de un primer empleo son el ciclo económico, el género, el nivel, el campo de estudio y el lugar de residencia.➤ Al inicio de la actividad laboral, un período de gran incertidumbre estuvo acompañado de desempleo y trabajo eventual de muy corta duración.	<ul style="list-style-type: none">➤ La edad del estudiante y sus años tras salir del sistema educativo influye positivamente en la obtención de un empleo.

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“To Find ot not to Find a First “Significant” Job: The case of Spain”. (Albert, et al., 2003)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de encontrar un trabajo significativo". ➤ Los hombres se han graduado de la educación vocacional superior y las mujeres han obtenido un título universitario o una educación vocacional". 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El ciclo económico no es estadísticamente significativo. ➤ El sexo es un factor que determina la inserción laboral de los graduados.
Universidad de Valencia (2018): “Inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios.”	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Contribución al Empleo de las Instituciones de Educación Superior y Factores Controlables de las Instituciones y sus Entornos Económicos y Laborales". ➤ "Las universidades que consideran y actúan sobre estrategias de empleo logran mayores tasas de empleo de la fuerza laboral". ➤ "La titulación completa es la variable que más afecta la probabilidad de que los estudiantes universitarios encuentren trabajo". 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “Además de la titulación, hay otros factores relacionados con la educación que dependen de los conocimientos adquiridos en la universidad”. ➤ “Haber tenido estancias en el extranjero y prácticas en empresas mejora la probabilidad de empleo.”

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Factores de la inserción laboral”. (Tamayo, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “Factor Educación: Es una experiencia enriquecedora, pero que seas estudiante universitario no significa que tengas trabajo”. ➤ “Factores sociales: un individuo mejor integrado socialmente tiene una mayor capacidad de integración laboral” ➤ “Factor Económico: Existen diferencias económicas entre los miembros de la sociedad, pero esto se refiere a la realidad económica del momento”. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “La probabilidad de estar empleado es un 7% más alta para quienes han conseguido becas de excelencia durante sus estudios.” ➤ “La edad y la nacionalidad aparecen como factores relevantes.” ➤ “Cinco factores específicos que interfieren en el empleo: educativo, social, económico, personal y político”. ➤ “Factor Personal: edad, género, relaciones familiares, cuerpo y otros factores. Lo más importante, para un perfil específico”. ➤ “Factor Político: Todas las iniciativas tomadas por el gobierno en su política de empleo”.

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ Los universitarios tienen más oportunidades de inserción laboral en calidad y cantidad.	➤ “La correspondencia del perfil profesional y académico requiere un currículum organizado”.
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ “El aumento del número de titulados universitarios y la falta de puestos de trabajo adecuados a su formación.	➤ “La Universidad que ofrece una formación demasiado genérica, poco práctica y que no se adapta a titulados flexibles, autónomos y emprendedores.”
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ “El aumento del número de titulados universitarios y la falta de puestos de trabajo adecuados a su formación ha incrementado los requisitos de titulaciones como: experiencia laboral, idiomas, informática, doctorados, cursos”.	➤ “La Universidad que ofrece una formación demasiado genérica, poco práctica y que no se adapta a las exigencias debe terminar, se requiere formar titulados flexibles, autónomos y emprendedores.”

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ “Los perfiles profesionales se convierten en el eje del desarrollo educativo, determinando las competencias a aprender y los contenidos a desarrollar”.	➤ “Así, la universidad se profesionaliza para dar respuesta a necesidades sociales, y la sociedad buscará profesionales competentes entre los egresados universitarios.”
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ “El aumento del número de titulados universitarios y la falta de puestos de trabajo adecuados a su formación ha incrementado los requisitos de titulaciones como: experiencia laboral, idiomas, informática, doctorados, cursos”.	➤ “La Universidad que ofrece una formación demasiado genérica, poco práctica y que no se adapta a las exigencias debe terminar, se requiere formar titulados flexibles, autónomos y emprendedores.”
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ “Proporcionar una educación universitaria de alta calidad que esté orientada a las necesidades de la sociedad ya los cambios actuales del mercado laboral.	➤ “Conocer los perfiles profesionales, a través de los diversos estudios de inserción laboral de los universitarios.”

Tabla 2*Factores para la inserción laboral de graduados*

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“Profesionalización y Estudios Universitarios”. (Jiménez, 2011).	➤ Así como a las competencias, habilidades y competencias que requiere el mercado existente”. “Los perfiles profesionales se convierten en el eje del desarrollo educativo, determinando las competencias a aprender y los contenidos a desarrollar”.	“Así, la universidad se profesionaliza para dar respuesta a necesidades sociales, y la sociedad buscará profesionales competentes entre los egresados universitarios.”
“La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción socio laboral”. (Linares, et al., 2012).	➤ “Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.”	➤ “Habilidades, competencias y habilidades que las empresas valoran y aprecian son: iniciativa, independencia, autoorganización (gestión del tiempo y tareas).

Tabla 2

Factores para la inserción laboral de graduados

Artículo y Autores	Factores relacionados	Resultados
“La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción socio laboral”. (Linares, et al., 2012).	➤ “Factores externos: Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo.”	➤ “Habilidades, competencias y habilidades que las empresas valoran y aprecian son: trabajo en equipo, aceptación de críticas, habilidades de comunicación interpersonal, manejo de conflictos, autoestima, tolerancia y respeto.

Nota. Tomado de “*Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios*” por Pineda et al. (2019), Revista Científica Hallazgos, p.180-182.

Marco Referencial

Barrios y Sáenz (2020) concluyeron que cada factor como la experiencia, motivación y capital humano adquirido incide en la empleabilidad y oportunidades laborales de los profesionales de El Espinal Tolima, y para ello identificaron y analizaron los efectos de los factores internos y externos de empleo en los profesionales de la ciudad de El Espinal Tolima a través de un estudio descriptivo de tipo mixto.

Sepúlveda y Valdebenito (2019), indicaron que su objetivo ha sido proporcionar formación teórica y práctica que permita a los estudiantes manejar los aspectos más importantes de la profesión elegida. El objetivo de este estudio fue comprender el proceso de transición de la educación al trabajo de la nueva cohorte de graduados de la EMTP. Esta investigación utilizó un enfoque metodológico que destaca el análisis de las condiciones estructurales y examina la importancia de la orientación subjetiva y las experiencias de educación superior de los jóvenes.

Mendives y Palacios (2020), emplearon métodos cualitativos, de manera que el objetivo principal de su proyecto fue analizar la situación que enfrentan muchos jóvenes. Algunas organizaciones no contratan personas sin experiencia. Esta situación afecta a todos los jóvenes de Ciudad de Panamá porque no pueden desarrollar sus conocimientos en el ámbito laboral. Su investigación tuvo como objetivo comprender el proceso de transición entre la educación y el mundo laboral para un grupo de nuevos graduados de la EMTP. Esta investigación se presenta utilizando un enfoque metodológico que destaca el análisis de las condiciones estructurales y examina la importancia de la orientación subjetiva y las experiencias de educación superior de los jóvenes. Se busca identificar los tipos de trayectorias o rutas, transiciones y oportunidades socialmente disponibles para ejercer la agencia en la conformación de los proyectos personales de estos jóvenes. En este contexto, el enfoque metodológico se plantea como un diseño mixto que combina estrategias cuantitativas y cualitativas.

Díaz y Tejedor (2018), identificaron que las causas que conducen a estudiantes a abandonar sus estudios generan una serie de dificultades, ya que, al no obtener una titulación, conseguir un trabajo remunerado, resulta aún más complicado. Por otro lado, genera desánimo a las familias por perderse la oportunidad que uno de los integrantes contribuya económicamente su núcleo y para las instituciones de educación superior, la impotencia de no contar con programas de prevención

sistemáticamente estructurados y lograr retener a los estudiantes con probabilidades de desertar.

Rabanal et al. (2020) hicieron énfasis en el desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los graduados universitarios, puesto que la transición de la universidad al mercado laboral significa un punto crítico en el proceso del desarrollo profesional para todo egresado o graduado, por tal motivo decidieron usar una metodología empleada corresponde a un diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo. En la Tabla 3 se resumen las ideas y los resultados que tuvieron diferentes autores en artículos realizados, que son significativos para esta investigación.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del espinal Tolima.	Barrios y Sáenz (2020)	Colombia	Que la experiencia, motivación y capital humano adquirido analizado incide en la empleabilidad y oportunidades laborales con las cuales debe contar un estudiante recién egresado para tener un índice de oportunidad más alto para conseguir un empleo.	En la encuesta realizada a 68 estudiantes profesionales de Espinal-Tolima se pudo evidenciar que los graduados en administración de empresas se encuentran en el segundo puesto en tener mayor tasa de desempleo, también se destaca el alto nivel de motivación por las empresas, compañeros y la familia. Mediante los resultados de las encuestas el 24% profesionales que cuentan con empleo, se encuentran laborando en el área administrativa, liderando esta tasa.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
Factores que inciden en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral en la ciudad de panamá.	Mendives y Palacios (2020)	Panamá	El objetivo principal de su proyecto fue analizar la situación que enfrentan muchos jóvenes para ingresar al campo laboral.	Los resultados de esta investigación fueron que la rotación que presentan los jóvenes sin experiencia laboral contratados en la empresa es del 69,2% de medio año a un año, a la vez los reclutadores expresaron que para ellos contratar a una persona sin experiencia es mejor ya que estas siempre están abiertas al aprendizaje. A su vez, se evidenció que los factores que inciden en la contratación es la dificultad que tienen de expresarse, la falta de formación vocacional al no tener mucha experiencia y la inestabilidad emocional que tienen algunas personas.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
Programas de análisis y prevención de la deserción estudiantil universitaria dirigidos al contexto panameño.	Díaz y Tejedor (2018)	Panamá	Identificaron que no completar los estudios provoca una serie de impedimentos para la persona, ya que, al no contar con un título, se dificulta el proceso para obtener un trabajo.	Los resultados obtenidos en esta investigación es que existe un significativo porcentaje de deserción en las universidades debido al costo de la matrícula, los ingresos familiares con los que cuentan de manera que los resultados obtenidos incluyen diversas dimensiones, logrando identificar los factores que llevaron a los estudiantes a abandonar sus estudios impactando en su vida profesional y laboral.
¿Estudiar para trabajar? Técnico Profesional en Chile	Sepúlveda y Valdebenito (2019)	Chile	El objetivo de este estudio consistió en examinar cómo es que los estudiantes al desarrollarse en el ámbito teórico.	En los resultados se pudo evidenciar que los antecedentes recogidos en la investigación confirman que la educación técnica obtenida no representa un ingreso laboral.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
¿Estudiar para trabajar? Transición educativa-laboral de los egresados de la Educación Técnico Profesional en Chile	Sepúlveda y Valdebenito (2019)	Chile	El objetivo de este estudio consistió en examinar cómo es que los estudiantes al desarrollarse en el ámbito práctico pueden tener un mejor desenvolvimiento en la fase de su vida educativa a la laboral.	El 40% realizan sus estudios de manera principal mientras que otro grupo cercano al 20% se encuentra realizando sus estudios y trabajando a la vez evidenciando un proceso de desarrollo personal y profesional en su vida. Esto ayuda a los estudiantes a reconocer distintos factores: como obtener aspiraciones propias y mientras estudian y trabajan a la vez adquieren experiencia la cual en un futuro a diferencia de los que no la tienen les ayudará a obtener una ventaja competitiva por encima de estos.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios.	Rabanal Murga, y Chauca (2020)	Venezuela	Es un cambio drástico la transición de vida universitaria a entrar en el mercado laboral.	Los resultados que se obtuvieron en esta investigación fueron que se pudo mostrar que para los bachilleres y titulados la inserción laboral es media mientras que el nivel de ocupabilidad es baja, de forma que se llegó a la conclusión que los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas tienen que fortalecer sus competencias sociales y personales para poder llegar a ser una persona empleable ya que esta se enfoca a la persona y el aprendizaje adquirido y la ocupabilidad al contexto de esta.

Matriz referencial

Tabla 3

Matriz Referencial

Título de Investigación	Autor	País	Idea	Resultados
La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo.	Corrales y Rodríguez (2003)	España	Buscaron analizar los factores que influyen en la duración del proceso de transición del sistema educativo al mundo laboral.	Los resultados obtenidos de esta investigación fueron que las mujeres tienden a enfrentarse a mayores dificultades a diferencia de los hombres al momento de ingresar al mundo laboral, también se logró evidenciar que a manera que una persona aumenta su capital humano al adquirir conocimientos ajenos a los obtenidos en el sistema educativo se les facilita poder conseguir un empleo ya que esto les proporciona una ventaja competitiva a diferencia de los que solo adquieren lo básico.

Marco Conceptual

Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para atraer candidatos potencialmente calificados a puestos en una organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Perfil Laboral o profesional

Según Alonso (2016) el perfil laboral es la preparación que requiere la organización para ocupar un puesto determinado y por ende conforma la nombrada descripción del puesto de la organización, que contiene el puesto, obligaciones, compromisos, y destrezas.

Desempleo

Según Chiavenato y Guzmán (2019) el desempleo es la porción disponible de la fuerza de trabajo y sin empleo.

Reclutamiento de Personal

Por medio del reclutamiento, la organización que forma parte del mercado de trabajo envía una señal de oportunidades de empleo a determinados candidatos que forman parte del mercado de talento humano, el reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de talento humano (Chiavenato, 2009).

Graduado

Según García et al., (2019) el estado de graduado representa la finalización de un proceso de formación académico, obteniendo un título profesional, tras cumplir con los estudios exigidos por la ley y su centro de educación.

Organización

Terry (1973), definió a la organización como un conjunto de funciones necesarias para lograr sus objetivos y una indicación de la autoridad y responsabilidad asignada a los responsables del desempeño de las funciones respectivas.

Contratación

Según Noreña (2010) mencionó la importancia de establecer una relación jurídica laboral entre trabajadores y patrones, cuando los nuevos trabajadores aceptan prestar sus servicios físicos o intelectuales, y la obligación del patrón de proporcionarles una compensación económica a través de salarios y beneficios sociales.

Inserción Laboral

Estos incluyen conseguir trabajos que están limitados por el tiempo de capacitación y las transiciones. Como tal, a menudo se asocia con el desempleo y el

subempleo, según Figuera (1996) en cuanto a la inserción laboral de los recién egresados, se puede dividir en dos estados: no inversión (no empleados) e inversión a tiempo completo (conseguir un trabajo adecuado).

Según Bisquerra (1992), la inserción laboral consta de una serie de pasos, donde en su realización intervienen diversos factores, partiendo de las características personales del postulante y finalizando con las oportunidades que ofrece el mercado laboral, lo que genera un espacio positivo de encuentro entre oportunidades laborales.

Formación Académica

La formación académica es un factor tanto social como económico el cual genera una sensación de seguridad, pero no certifica que se pueda llegar a obtener un trabajo en el mercado laboral (Laparra y Pérez, 2012).

Empleabilidad

La empleabilidad definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “es un conjunto de habilidades y cualificaciones transferibles que permiten a las personas aprovechar la formación disponible y las adaptaciones educativas para encontrar y mantener un empleo” (OIT/CINTERFOR, 2019, p. 1).

Edad

La edad es el tiempo que ha vivido una persona y permite discriminaciones directas, paradójicamente en función de unos objetivos de política social, convirtiéndose en un factor de vulnerabilidad para ciertos grupos de personas, donde los trabajadores jóvenes y los trabajadores más maduros se configuran como colectivos con especiales dificultades de integración en el trabajo (Escanciano y Gómez, 2018, p. 205).

Sexo

Se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer, es una variable nominal, la cual sólo se puede clasificar en estas dos categorías, de acuerdo con las estadísticas los hombres tienen mayores probabilidades de contar con una plaza de trabajo (Pérez, 2012).

Proceso de selección

De acuerdo con Alles (2007), consiste en una serie de actividades y pasos con el fin de clasificar y escoger aquellos candidatos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización.

Nivel de satisfacción

Estado emocional positivo como resultado de la experiencia del trabajo; por lo general satisfaciendo los requerimientos individuales y expectativas del empleado (Andresen, et al., 2007).

Competencias

De acuerdo con Charria, et al. (2011), la competencia tiene una conceptualización compleja y abarca varias dimensiones, pues toma en cuenta factores como la personalidad, comportamientos, un bagaje de conocimientos y actitudes que ponen en evidencia que la persona puede y está capacitada para hacer un trabajo, profesión o dar una resolución adecuada a una situación o problema específico, en la interacción del mundo laboral y social. En este sentido se pueden concebir las competencias académicas, competencias profesionales y competencias laborales.

Habilidades

Se entiende como las destrezas que tiene una persona para desarrollar una determinada actividad, tendientes a alcanzar un resultado en el proceso, las habilidades pueden ser de tipo físicas, cognitivas, personales y/o profesionales, son las capacidades propias de la persona que no tienen nada que ver con el conocimiento técnico, sino con el carácter (Euroinnova Business School, 2022).

Conocimientos

Conjunto de datos o información de carácter metodológico, teórico, técnico y práctico, relacionados con alguna área en específico y su respectiva aplicación (García y Cárdenas, 2018). El conocimiento se puede dividir en práctico y teórico, el conocimiento práctico se entiende como de tipo procedimental, es más operativo y consiste en desarrollar acciones, pero este no podría funcionar sin un fundamento, esto es justamente el conocimiento teórico, conformado por leyes y/o dogmas que se imparten como conceptos, a diferencia del conocimiento práctico, que requiere de la experiencia o la técnica aplicada.

Experiencia

La experiencia es el resultado de actividades cognitivas, y para sustentarla deben intervenir una serie de condiciones impuestas y adquiridas en el transcurso de la vida mediante actividades que se haya realizado adquiriendo un conocimiento de estos (Kant, 1984).

Estado civil

“Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el Registro Civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022).

Educación

León (2007), mencionó que la educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Según Rosario del Carmen Pineda el gobierno de Ecuador implementa una política de mercado laboral dirigida a mejorar las condiciones de empleo. Entre ellos, en 2008 se derogaron diversas formas de trabajo precario, así como la subcontratación, las agencias de empleo y el trabajo por horas, para limitar el incumplimiento de los derechos laborales Pineda (2020).

Estos cambios establecen el trabajo a tiempo parcial estable, la remuneración justa, la protección integral y el derecho a todos los beneficios legales, incluida la afiliación o participación en las instituciones de seguridad social de Ecuador.

En una economía con mercados segmentados, la política de empleo debe promover una adecuada integración sectorial para incrementar la productividad y los ingresos en función no sólo de las características del mercado laboral sino también del tipo de insumo productivo (Tokman, 2006). Cerca de un tercio de los hombres y mujeres jóvenes poseen seguridad social con un 31% y 34,7%, una tasa baja en comparación a los trabajadores adultos, asimismo, la crisis sanitaria en Ecuador presentó una tendencia en la disminución y deterioro los empleos (Del Pozo, 2022).

Según Pineda (2020) para aumentar la inversión laboral es necesario crear un número suficiente de empleos productivos y de autoempleo en un entorno macroeconómico favorable, de modo que el plan de inversión laboral de los estudiantes universitarios pueda mejorar la eficiencia de la práctica y lograr resultados satisfactorios. Así mismo tasas de crecimiento económico altas y estables, de forma que estas expectativas llevan a las empresas a contratar más trabajadores.

De acuerdo con el Boletín “Nuevas modalidades contractuales, incentivando el trabajo” del Ministerio del Trabajo (2021) en Ecuador existen más de diecisiete modalidades contractuales, tal como se muestra en la Figura 6, en estos se establecen acuerdos entre empleador y empleado, entre estas destaca el contrato de empleo juvenil, con la finalidad de promover el empleo entre estudiantes universitarios y jóvenes de hasta 26 años, con políticas que involucren a las empresas en la selección de este grupo.

Figura 6

Modalidades de trabajo en Ecuador

Contrato tácito	<ul style="list-style-type: none">•Acuerdo de palabra, sin fecha de terminación.•A la firma del contrato, cuando se lo hace por primera vez, se puede establecer un periodo de prueba de máximo 90 días.
Contrato de prueba	<ul style="list-style-type: none">•Plazo no renovable. Generalmente en todo contrato de plazo indefinido: duración máxima de noventa (90) días.•El empleador no puede mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.•No pueden establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador.
Contrato parcial permanente	<ul style="list-style-type: none">•Menos tiempo. No es necesario que un trabajador labore la jornada diaria ordinaria completa de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana.•Para el pago de la remuneración se considera la proporcionalidad en relación con la que corresponde a la jornada completa.
Contrato de trabajo juvenil	<ul style="list-style-type: none">•Se vincula laboralmente a una persona comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad.•Las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles entre 18 y 26 años en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal.
Contrato a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none">•Un trabajador se obliga con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas y parciales.•Los trabajadores pueden celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.
Contrato de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none">•Personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante.•Empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.
Contrato de teletrabajo	<ul style="list-style-type: none">•Debe celebrarse por escrito: con descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo.
Contrato por obra cierta	<ul style="list-style-type: none">•Pago por una acción específica.•Se contrata a una persona para que realice una obra determinada con una paga total por la misma. No importa el tiempo que se demore en hacer el trabajo.

Figura 6

Modalidades de trabajo en Ecuador

Contrato por tarea	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en un tiempo determinado.• En este caso el trabajador se compromete a ejecutar una labor en un tiempo determinado.
Contrato eventual	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo por partes.• El trabajo se realiza por partes de una obra y el pago se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido.
Contrato por temporada	<ul style="list-style-type: none">• Para acciones cíclicas.• Se aplica cuando se contrata a una o varias personas para hacer trabajos cada cierto tiempo, pero deben ser llamados todas las temporadas (trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores).
Contratos ocasionales	<ul style="list-style-type: none">• Para emergencias.• Sirve para atender necesidades emergentes o extraordinarias de una compañía o del empleador, que no están vinculadas con la actividad habitual.• Su período de duración no puede exceder de treinta días en un año.
Contrato joven y de formación	<ul style="list-style-type: none">• Es la modalidad de contrato en forma continua o discontinua para impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos.• La duración del contrato será de un año y puede aplicarse un período de prueba de hasta 90 días en la primera contratación.
Contrato productivo	<ul style="list-style-type: none">• Contrato es aplicable a los sectores productivos dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, sea por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad.• Su duración sea, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un año.
Contrato de emprendimiento	<ul style="list-style-type: none">• Para acceder es necesario que el empleador tenga el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).• La duración del contrato será de un año y puede aplicarse un período de prueba de hasta 90 días en la primera contratación.
Contrato turístico y/o cultural y creativo	<ul style="list-style-type: none">• Contrato continuo o discontinuo y por el tiempo que dure la labor. No podrá ser superior a un año. Además, se puede acordar un período de prueba de hasta 90 días.• Podrá renovarse por una única ocasión hasta por el plazo de un año adicional.

Nota. Adaptado del Boletín “*Nuevas modalidades contractuales, incentivando el trabajo*” del Ministerio del Trabajo, 2021.

Capítulo II: Marco Metodológico

El presente capítulo abordará las herramientas que se utilizarán para la recolección y análisis de datos, la cual ayudará a obtener una información en base a las respuestas que se realizará a la población elegida y de esta forma tener un análisis más acertado hacia la problemática que se desea abordar. Para el logro de los objetivos propuestos, se optó por un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de método deductivo, con alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal.

Población

Según Herrera (2003), la población se utiliza para representar al mismo grupo persona, sino como parte indefinida del estado, en cuanto se refiere a todos sus habitantes que reúnan tales características o condiciones sí, ciudadano, extranjero, residente, transeúnte, particular, funcionario, etc.

La población serán los profesionales de la carrera administración de empresas de Guayaquil que asciende a 408 títulos registrados en el año 2021, por lo cual a partir de esta se calcula la muestra.

Muestra

Considerando una población de 408 títulos de tercer nivel universitarios registrados en el área de administración de empresas en Guayaquil, con corte en agosto del año 2021 con un 95% de confianza y un 5% margen de error se aplicó la fórmula presentada a continuación, de la cual se obtuvo que el tamaño de la muestra fue de 199 personas para encuestar.

$$m = \frac{\frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2 N}\right)}$$

Donde N = tamaño de la población, e = margen de error (porcentaje expresado con decimales), z = es el valor normal estándar y con el nivel de confianza del 95% se obtuvo:

$$m = \frac{\frac{1.96^2 * 0.10 * (1 - 0.10)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 * 0.10 * (1 - 0.10)}{0.05^2 * 408}\right)} = 199$$

Enfoque de investigación

El enfoque que se utiliza para desarrollar la investigación es el cuantitativo porque, trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos (Flores y Anselmo, 2019). Mediante el análisis estadístico de los resultados obtenidos a través del uso de los instrumentos de recolección de datos, se podrá identificar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.

Es trascendental recalcar que este enfoque es importante porque ofrece una serie de procesos que no se pueden eludir y que son cuidadosamente seguidos, además, es una prueba que permite un análisis objetivo de la realidad, lo que conduce a la generalización de los resultados logrando precisión del análisis y posterior predicción de resultados en diferentes situaciones

Método de investigación

El método de investigación es un estudio que engloba variables que permiten explicar y descubrir hacia donde estará direccionado la investigación (Pita y Pértega, 2002). El método seleccionado es el deductivo, puesto que se basa en el razonamiento interno, lo que permite pasar de principios generales ya comprobados y verificado el mismo es posible su aplicación a hechos específicos (Bernal, 2006). Esta metodología facilitará la recolección de datos a través de un modelo de encuestas, que contribuirá a la obtención de resultados precisos, con la finalidad de encontrar posibles soluciones al problema de investigación antes mencionado.

Para Hurtado (2008), el investigador debe decidir qué período de tiempo quiere dedicar a la investigación y priorizarla sobre otras actividades. Por lo tanto, se requiere dedicación y perseverancia para observar el progreso del estudio dentro del tiempo planificado. La base para realizar una investigación cuantitativa es la planificación del proceso de investigación, así como la secuencia y el proceso dinámico dado a la realización de la investigación.

Alcance

La investigación tendrá un alcance descriptivo, ya que su objetivo es precisar las características importantes del fenómeno analizado. Asimismo, se describen tendencias en un grupo o población objetivo que sólo sirven para medir o recopilar información sobre las variables a las que se refieren, de forma independiente o colectiva, y el objetivo es mostrar la relación entre dichas variables (Hernández, et al., 2014).

Como se mencionó anteriormente, el alcance de este estudio es descriptivo y además correlacional, ya que intenta responder a la pregunta midiendo y evaluando la relación entre las variables, en este caso, los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.

Diseño de investigación

Kerlinger (2002), definió al diseño de investigación como “el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio”. El diseño de investigación muestra como conceptualizar un problema de investigación y como ubicarlo en una estructura de instrucción experimental.

Para el análisis de este estudio se utilizará una investigación no experimental la cual es aquella que se lleva a cabo sin la manipulación intencional de las variables. En otras palabras, este es un estudio donde las variables independientes no se cambian intencionalmente, lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural y luego analizarlos en el momento que se procede a la recolección de la información (Hernández, et al., 2014), es decir en el momento que se realiza la encuesta. Kerlinger (2002), indicó que "un estudio no experimental o *post-hoc* es cualquier estudio en el que no es posible manipular variables o asignar aleatoriamente sujetos o condiciones" (p. 116).

Instrumento de recolección de datos

De primera mano, resulta importante conocer lo que es un instrumento de medición, por lo cual Hernández et al. (2014) mencionaron que un instrumento de medida es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable en cuestión.

Del mismo modo una herramienta de medición válida es aquella que registra datos observables que realmente representan el concepto o variable que el investigador está considerando (Grinnell et al., 2009). En esta investigación el instrumento de medición será la encuesta, la cual permitirá recopilar información mediante un cuestionario de preguntas enfocadas a nuestra población a investigar, para que de esta manera se pueda conocer y lograr entender mejor el por qué los profesionales en el campo de la administración no logran incorporarse a la vida laboral.

La herramienta incluida en este estudio para medir los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas fue adecuadamente revisada en cuanto a validez y confiabilidad de estructura utilizando los

estándares de las herramientas de metodología de investigación científica para este propósito, para ello se empleó el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad.

El instrumento propuesto fue desarrollado y validado por Pineda y Moreno (2019) en su investigación de *“Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios en el año 2019”*: cuenta con 9 secciones y se aplicó a una muestra no probabilística de estudiantes de Administración de Empresas titulados en el año 2016, a estos resultados de la prueba piloto se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, agregándose a las clases que pueden ser medidas y poseen correlación, lográndose para la encuesta a alumnos una cuantía de 0,798 y para la encuesta a las empresas una cuantía de 0,748 con lo cual se pudo verificar la confianza con la que cuenta el instrumento.

Se solicitó la autorización para utilizar esta encuesta, la cual se encuentra en el Apéndice A, luego de su aplicación, se podrá realizar una tabulación de las respuestas obtenidas y en base a esto poder realizar un análisis más profundo en base a la problemática planteada, esta encuesta será dirigida a los estudiantes graduados, que en su mayoría no se encuentran laborando, para que de esta manera en base a sus respuestas se pueda entender mejor desde su perspectiva el por qué no son contratados.

En el Apéndice B se presenta el modelo de cuestionario de la encuesta realizada, que tiene como objetivo conocer la situación laboral actual, el proceso de inserción laboral y el grado de satisfacción con el trabajo que están realizando y a su vez incorporar preguntas para el sector organizacional, que tiene como objetivo conocer el perfil de profesionales que buscan los reclutadores.

En este sentido, esta herramienta puede proporcionar información esencial sobre las competencias requeridas por los profesionales para tomar estas decisiones. La encuesta propuesta reflejará el uso de preguntas cerradas. La Tabla 4 resume las secciones que conforman el cuestionario y las variables que se operarán en cada una de estas.

Tabla 4*Instrumento de recolección de datos: Variables*

Público	Sección	Variabes	
Encuesta a graduados (administración de empresas)	A: Empleabilidad, sobre su primer empleo	Demográficas	Sexo Edad Universidad
	B: Situación laboral actual		Tipo de contrato Nivel de Ingreso
	C: Sobre la empresa		Tipo Tamaño
	D: Proceso de selección	Dependiente	Proceso de selección
	E: Nivel de satisfacción	Independiente	Nivel de Satisfacción
	F: Competencias, habilidades y conocimiento	Independiente	Competencias Habilidades Conocimiento
	G: Proceso de inserción	Independiente	Experiencia Estado Civil Educación
Encuesta a reclutadores (empresas)	A: Acerca de la empresa	Demográficas	Sector Tipo
	B: Nivel de empleabilidad		Universidad
	C: Proceso de selección	Dependiente	Proceso de selección
	D: Competencias y habilidades en perfiles demandados	Independiente	Competencias y habilidades Educación
	E: Vanguardia en conocimientos		Conocimientos
	F: Experiencia		Experiencia

Nota. Se ordenaron las preguntas en función de las variables a abarcar en este estudio. Cuestionario adaptado de *Pineda y Moreno, 2019: Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios*, p. 183-186.

Instrumento de medición: escala Likert

Como método de análisis de la información obtenida en el cuestionario seleccionado se utilizó una escala Likert de cinco niveles, en la que los graduados o

reclutadores ofrecieron respuestas afirmativas o negativas, y se obtuvieron datos numéricos en base a los valores determinados para cada opción. Spooren, et al. (2007) argumentaron que la escala Likert se basa a su facilidad de uso, ya que los resultados que se obtienen pueden ser convertidos en porcentajes; su susceptibilidad para ejecutar la prueba de la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach y la simplicidad de interpretación esta técnica estadística que aprueba propagar con facilidad los resultados.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validación de caso único tiene como fin aplicar el instrumento a una sola persona que cuente con las características de la población en estudio, mientras que la validación por expertos tiene por objeto conocer la opinión crítica de una o más personas profesionales que estén especializadas o tengan afinidad al área o tema de estudio. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se evalúa a través de una prueba piloto, en ella se realiza la encuesta a un número reducido de personas que no pertenezcan a la muestra seleccionada pero sí a la población con características similares a la muestra de investigación, luego de aplicar la encuesta, esta debe ser sometida a una prueba estadística o estadígrafo para poder obtener el grado de confiabilidad respectivo (Pérez y Ruíz, 2021).

Validez

En este trabajo se hizo uso de la validación por expertos, de tal manera que se presentó los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a expertos relacionados con la rama quienes, como conocedores del tema, analizaron y valoraron cada una de las preguntas, verificando el cumplimiento de los criterios de (a) coherencia, (b) claridad, (c) suficiencia, (d) relevancia, (e) claridad, (f) objetividad, (g) metodología y (h) pertinencia. En relación con el cumplimiento de los criterios descritos, revisar el Apéndice C, se pudo establecer un orden secuencial para cada ítem y realizar preguntas cerradas.

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de las preguntas de la encuesta se desarrolló una prueba piloto a 30 personas con las características de la población de estudio, es decir graduados universitarios de la carrera de Administración de Empresas en la ciudad de Guayaquil. Tras realizar la encuesta en línea, con la ayuda de *Google Forms*, se aplicó el estadígrafo *Alfa de Cronbach*, el cual, hace referencia “a un índice que mide la

consistencia interna de una escala, que se utiliza para evaluar el grado de correlación entre los elementos de la escala” (Tuapanta et al., 2017, p. 40).

Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach

La interpretación del resultado o valor numérico Alfa explica que mientras más se acerque a 1 más elevada será la confiabilidad. El coeficiente Alfa de Cronbach de la prueba piloto de este estudio fue de 0,94, (ver Apéndice C), lo cual explica una confiabilidad para los 25 ítems tipo escala de Likert analizados, con lo cual se concluye que el conjunto de preguntas de este tipo es óptimo para aplicar la encuesta a la muestra respectiva de 199 personas y así analizar cuáles son los factores que inciden en los procesos de selección de profesionales en el campo de administración de empresas en la ciudad de Guayaquil, año 2022.

En la Tabla 5 se detallan las preguntas realizadas por cada una de las variables manipuladas en este estudio, según el modelo de encuesta de Pineda y Moreno (2019), pero tomando el proceso de selección, como variable dependiente.

Identificación de variables

Tabla 5

Preguntas de encuesta a graduados según variables

Variables demográficas			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
1	Filtro: Opción única	Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante Universitario • Reclutador
2	Demográfica: Opción única	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 19- 23 años • 24 - 27 años • 28 - 30 años • Más de 30 años
3	Pregunta dicótoma	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
4	Elección múltiple: Opción única	¿Trabaja actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No • Nunca he trabajado
5	Escala: Likert	¿Cuál es el grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada?	<ul style="list-style-type: none"> • Nada relacionado • Poco relacionado • Relacionado • Muy relacionado • Nunca he trabajado

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variables demográficas			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
6	Elección múltiple: Opción única	¿Ha buscado un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, y lo encontré • Si, pero no lo encontré • No lo he buscado
7	Elección múltiple: Opción única	¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado?	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 3 meses • De 3 a 6 meses • De 6 meses a 1 año • Más de 1 año • Aun no lo encuentro
8	Elección múltiple: Opción única	¿Cómo considera su situación laboral actual?	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy buena • Regular • Mala
9	Elección múltiple: Opción única	¿Cuál es el tipo de trabajo actual?	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en relación de dependencia • Trabajo Independiente • Trabajo en relación de dependencia e independiente • Desempleado

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variables demográficas		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
10 Elección múltiple: Opción única	¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado?	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 6 meses • De 6 meses a 1 año • Más de 1 año • No estoy desempleado
11 Elección múltiple: Opción única	¿En qué intervalo se sitúa su nivel de ingresos mensuales?	<ul style="list-style-type: none"> • No percibe ingresos • Menos de 425 dólares • Entre 426 a 600 dólares • Entre 601 y 1.000 dólares • Entre 1.001 y 1.400 dólares • Entre 1.401 y 2.000 dólares • Más de 2.000 dólares

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable dependiente: Proceso de selección		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
12 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido el siguiente factor en los procesos de selección en los que ha participado? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante [Factor social y personal]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
13 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido el siguiente factor en los procesos de selección en los que ha participado? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante [Factor Económico]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 – Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
14 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido el siguiente factor en los procesos de selección en los que ha participado? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Factor Educativo]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Competencias		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
15 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante 5 - Muy importante
16 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Liderazgo]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante 5 - Muy importante
17 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Criterio para la toma de decisiones]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Competencias		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
18 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Trabajo en equipo]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
19 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Pensamiento crítico]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 – Muy importante
Variable independiente: Habilidades		
20 Escala: Likert	Valore las habilidades que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Creatividad]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Habilidades		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
21 Escala: Likert	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Honestidad e integridad]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
22 Escala: Likert	Valore las habilidades que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Habilidades comunicativas]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
23 Escala: Likert	Valore las habilidades que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Dedicación]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
24 Escala: Likert	Valore las habilidades que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Relaciones interpersonales]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Habilidades		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
25	<p>Escala: Likert</p> <p>Valore las habilidades que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Capacidad para resolver problemas]. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
26	<p>Escala: Likert</p> <p>Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: [Capacidad para el aprendizaje].</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral
Variable independiente: Conocimientos		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
27	<p>Escala: Likert</p> <p>¿Indique qué tan importante ha sido para el proceso de selección los siguientes aspectos? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Conocimientos		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
28 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido para el proceso de selección los siguientes aspectos? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Tecnológica: buen conocimiento de instrumentos como: procesador de texto, hoja de cálculo, etc.]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante
Variable independiente: Educación		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
29 Escala: Likert	Ordene los grados de importancia en los procesos de selección. Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Nivel de Educación].	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Educación		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
30 De interacción: Dicótoma	¿Considera que la categoría de la Universidad le favorece para un puesto de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
31 Demográfica: Opción única	¿Cuál fue la universidad que le otorgó su título académico de Ingeniero Comercial o Administración de empresas?	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Universidad Católica Santiago de Guayaquil • ESPOL • Universidad Casa Grande • Universidad Santa María • Universidad ECOTEC • Universidad Salesiana • Universidad Laica Vicente Rocafuerte • UESS • Universidad Agraria • Universidad del Pacifico

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Educación			
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas	
32 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido para el proceso de selección los siguientes aspectos? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Idioma]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 - Importante • 5 - Muy importante 	
33 Control: Dicótoma	¿Ha contribuido la universidad de donde usted egresó de alguna forma para que Ud. encuentre algún empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	
34 De interacción: Dicótoma	¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	
35 Elección múltiple: Opción única	La formación recibida en la carrera de Administración de Empresas es:	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy buena • Buena • Regular • Mala 	

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Educación		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
36 De interacción: Opción única	¿Cuál de las siguientes considera hubiese sido una mejor opción para mejorar su desarrollo profesional?	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionaría otra universidad • No cambiaría mi decisión • Me capacitaría en otras destrezas y habilidades
Variable independiente: Estado Civil		
37 Demográfica: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido para el proceso de selección los siguientes aspectos? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Su condición: estado civil o con hijos]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 – Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5*Preguntas de encuesta a graduados según variables*

Variable independiente: Experiencia		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
38 Escala: Likert	¿Indique qué tan importante ha sido para el proceso de selección los siguientes aspectos? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante. [Falta de Experiencia]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 - Importante • 5 - Muy importante
Variable independiente: Nivel de satisfacción		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
39 Escala: Likert	¿Indique cuál su grado de satisfacción dentro de un proceso de selección con? [Satisfacción con el trabajo actual]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 - Importante • 5 - Muy importante
40 Escala: Likert	¿Indique cuál su grado de satisfacción dentro de un proceso de selección con? [Horario Laboral]	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Menos Importante • 2 - Poco Importante • 3 - Neutral • 4 - Importante • 5 - Muy importante

Tabla 5

Preguntas de encuesta a graduados según variables

Variable independiente: Nivel de satisfacción		
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
41	Escala: Likert	¿Indique cuál su grado de satisfacción dentro de un proceso de selección con? [Remuneración]
		<ul style="list-style-type: none">• 1 - Menos Importante• 2 - Poco Importante• 3 - Neutral• 4 – Importante• 5 - Muy importante

Nota. Cuestionario adaptado de *Pineda y Moreno, 2019: Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios*, p. 183-186.

Cabe recalcar que se dio un tratamiento descriptivo a las variables demográficas y a las preguntas de otro tipo (no escala Likert), en la Tabla 6 se presenta el desglose de las preguntas de análisis en el caso de la encuesta a reclutadores.

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Preguntas demográficas			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
1	Filtro: Opción única	¿Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Graduado Universitario • Reclutador
2	Introducción: Respuesta breve	Nombre o Razón Social de la empresa	
3	Introducción	Indique el sector empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Industrial • Comercial • Servicios
4	Introducción: Opción única	¿Qué tipo de empresa es?	<ul style="list-style-type: none"> • Pública • Privada • Mixta • ONG
5	Filtro: Opción única	Número de empleados	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 9 empleados • 10 a 49 empleado • 50 a 199 empleados • Más de 200 empleados
7	Filtro: Opción única	¿Cómo clasifica a su organización?	<ul style="list-style-type: none"> • Pequeña • Mediana • Grande

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Preguntas demográficas			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
8	Pregunta dicótoma	¿Usted para la contratación prioriza la universidad de las que proceden los graduados?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
9	Elección múltiple: Casillas de verificación	Para cargos administrativos y afines, ¿tiene preferencia por alguna institución educativa? Indíquela a continuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Universidad Católica Santiago de Guayaquil • ESPOL • Universidad Casa Grande • Universidad Santa María • Universidad ECOTEC • Universidad Salesiana • Universidad Laica Vicente Rocafuerte • UESS • Universidad Agraria • Universidad del Pacifico • UTEG

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Preguntas demográficas			
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas	
10 Elección múltiple: Casillas de verificación	¿Por qué prefiere profesional de dicha institución? Señale los principales motivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Conocimientos • (Malla curricular) • Experiencia • Convenio con las universidades • Vanguardia en conocimientos 	
Proceso de selección			
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas	
11 Elección múltiple: Casillas de verificación	¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional?	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo • Relaciones interpersonales • Dedicación • Habilidades comunicativas • Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros • Capacidad para resolver problemas • Tecnológica • Creatividad -Trabajo en equipo • Honestidad e integridad • Liderazgo, toma de decisiones • Pensamiento crítico • Experiencia - Trabajo bajo presión. • Capacidad para el aprendizaje 	

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Proceso de selección			
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas	
12	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [La carrera estudiada]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente
13	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [Las notas del expediente académico]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente
14	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [La especialización dentro de la carrera]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Proceso de selección			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	
15	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [La reputación del centro universitario]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente
16	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [Los estudios de Post Grado]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente
17	Escala	Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario: [La experiencia laboral previa]	<ul style="list-style-type: none"> • Nada importante • Bastante importante • Muy importante • Me resulta indiferente

Tabla 6*Preguntas de encuesta a reclutadores según variables*

Competencias, conocimientos y Educación			
Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas	
18	Elección múltiple: Opción única	¿En qué porcentaje considera que los profesionales afines a las carreras administrativas están a la vanguardia en el uso y manejo de herramientas, tecnología y software complementarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Menos del 20% • 21 - 40% • 41 - 60%
19	Pregunta dicótoma	¿Considera que la universidad los prepara de manera adecuada en las competencias y requerimientos que necesitan los profesionales actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
20	Elección múltiple: Casillas de verificación	De acuerdo con su experiencia, ¿Qué ámbitos se deberían mejorar en la formación de un profesional afines a las carreras administrativas?	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Conocimiento • Marco Legal • Uso de TIC • Mejora continua • Actitud • Ética profesional • Idiomas • Aplicación de modelos empresariales • Conocimiento en CRM's

Tabla 6

Preguntas de encuesta a reclutadores según variables

Experiencia			
	Tipo de Pregunta	Pregunta	Respuestas
21	Pregunta dicótoma	¿Considera necesario el que sea un requisito fundamental que un potencial candidato cuente con experiencia?	<ul style="list-style-type: none">• Sí• No

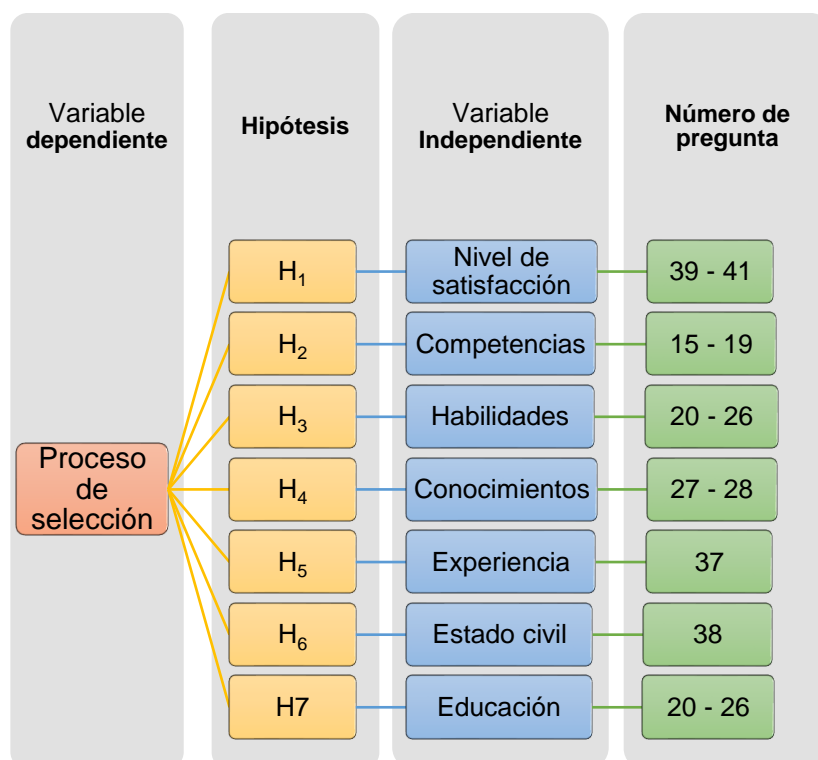
Nota. Cuestionario adaptado de *Pineda y Moreno, 2019: Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios*, p. 183-186.

Procesamiento de datos

La encuesta se dirigió a: (1) reclutadores del sector empresarial, cuya finalidad fue investigar qué elementos intervienen en el perfil profesional al momento de realizar la selección y así asegurar la productividad y competitividad de la organización; (2) a graduados universitarios, con lo cual se obtuvo información para determinar su situación laboral actual, si los puestos tienen coincidencia con el campo en que realizaron sus estudios (administración de empresas), factores relevantes que hayan encontrado en los procesos en los que hayan sido partícipes y los niveles de satisfacción en caso de estar empleados, este último formato permitirá relacionar dichas variables, tal como se aprecia en la Figura 7.

Figura 7

Operacionalización de variables



Cabe destacar que los resultados de la prueba piloto permitieron determinar el coeficiente de Cronbach para validar los ítems de escala Likert, obteniendo un alfa 0,94 para el cuestionario de forma general. Posteriormente, para el análisis de datos estadísticos se usaron: prueba de normalidad, modelo Kolmogórov-Smirnov, chi cuadrado y modelo correlacional de Rho de Spearman, para medir la relación que tienen las variables independientes con la variable dependiente.

Finalmente, se analizaron las respuestas de los reclutadores, contrastando las respuestas con la teoría revisada, sumado al análisis de gráficos y tablas en las que condensó la información obtenida; generando conclusiones y recomendaciones que pudieran beneficiar a los graduados universitarios tras finalizar sus estudios y aspirar a una plaza de trabajo.

Capítulo III: Resultados

Luego de realizar la encuesta por medio de la herramienta *Forms* de Google, se obtuvieron 211 respuestas, correspondientes a 199 graduados universitarios y 12 reclutadores de diferentes empresas. El cuestionario mantuvo un flujo de preguntas según el público objetivo. En el Capítulo I se presentan los resultados de las preguntas realizadas a los graduados y en el Capítulo II se realiza un análisis descriptivo de las respuestas generadas por los reclutadores, mientras que en el Capítulo III se realiza la correlación de los factores que intervienen en el proceso de selección de graduados en el campo de Administración de Empresas, en la ciudad de Guayaquil.

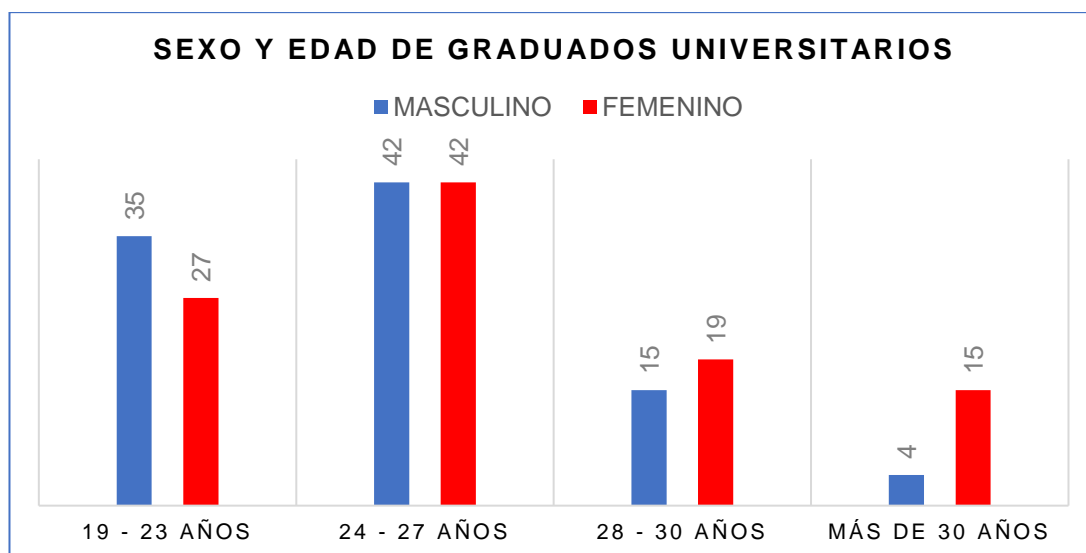
Estadística descriptiva: Resultados encuesta a graduados universitarios

Sección A: Empleabilidad

La sección A del cuestionario de preguntas partía de las variables demográficas: sexo y edad, se pudo evidenciar que un 52,3% de respuestas provienen del sexo masculino y un 47,7% del sexo femenino.

Figura 8

Variable Sexo y Edad en total graduados



Con relación a la edad, la Figura 8 muestra que la mayoría de encuestados se encuentran en el rango de 24-27 años con la misma cantidad de hombres y mujeres, seguidos de los jóvenes de 19-23 años, donde predomina el sexo masculino. También se obtuvieron respuestas en los rangos de 28-30 años y más de 30 años, con lo cual se presume que entre los 24 y 27 años, los estudiantes universitarios se encuentran capacitados para insertarse en el mundo laboral, ya que tienen mayor madurez, han

adquirido mayor conocimiento, deben pagar sus estudios o como requisito, necesitan realizar prácticas preprofesionales, donde logran poner en práctica lo aprendido en la universidad.

Figura 9

Universidad

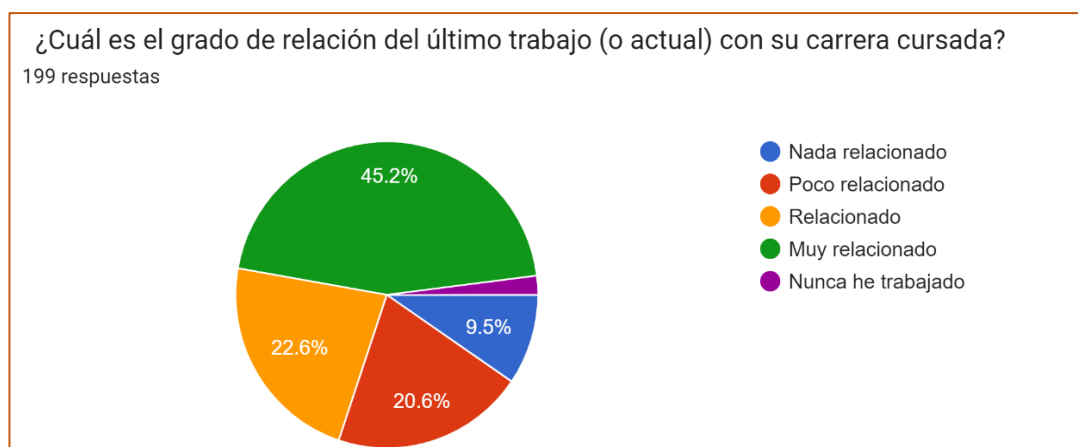


En la Figura 9 se puede constatar que entre el listado de Universidades que ofertan la carrera de Administración en la ciudad de Guayaquil, la mayoría de los encuestados culminaron sus estudios en: (1) Universidad Católica Santiago de Guayaquil (28,1%); (2) Universidad Politécnica Salesiana (17,6%); (3) Universidad de Guayaquil (16,1%); (4) Universidad Espíritu Santo (9,5%); (5) Escuela Superior Politécnica del Litoral (9%); (6) Universidad Casa Grande (3,5%) y (7) Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (3,5). Las demás instituciones contaron únicamente con una respuesta por encuestado.

Por otro lado, en la Figura 10, se muestra que el 45,2% de los encuestados tiene o tuvo un trabajo relacionado al campo de administración de empresas, mientras que un 20% señaló que su trabajo tiene o tuvo poca relación con sus estudios previos.

Figura 10

Relación trabajo – carrera universitaria



De acuerdo con el nivel de empleabilidad, un 66% de los graduados universitarios encuestados afirmaron haber buscado empleo relacionado con su titulación, tras finalizar sus estudios, tal como se aprecia en la Figura 11, un 28% no logró encontrar empleo y un 5% aún no lo ha buscado.

Figura 11

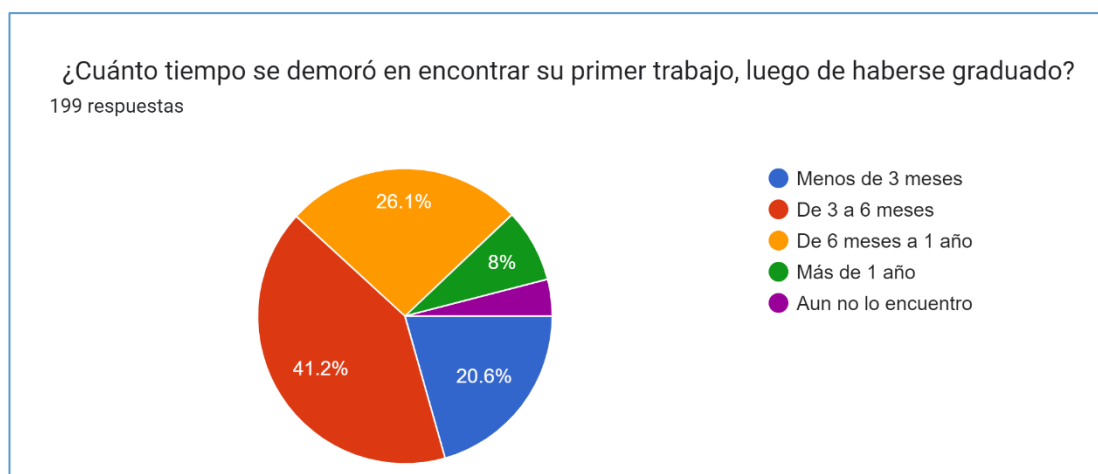
Nivel de empleabilidad



En este sentido, los graduados encuestados respondieron que el tiempo en encontrar un empleo fue entre tres a seis meses (41%), otro grupo logró insertarse en el campo laboral entre seis meses a un año tras haber culminado sus estudios (26%), pero un segmento también afirmó haberse incorporado a una empresa en tan solo tres meses, tras terminar su carrera universitaria (20%), tal como se aprecia en la Figura 12.

Figura 12

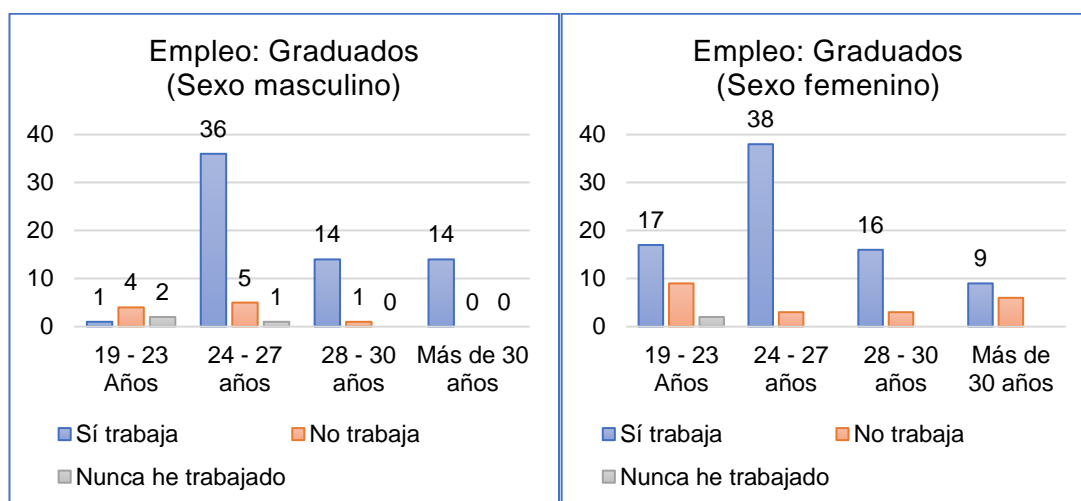
Tiempo de búsqueda de empleo



Luego de identificar la muestra y sus características generales en términos de empleabilidad, se filtró a los encuestados en función de su estado laboral, obteniendo que un 93% de los graduados universitarios en el campo de la administración de empresas se encuentra laborando, un 5% no está laborando y un 2% nunca he trabajado.

Figura 13

Estado laboral según edad y sexo



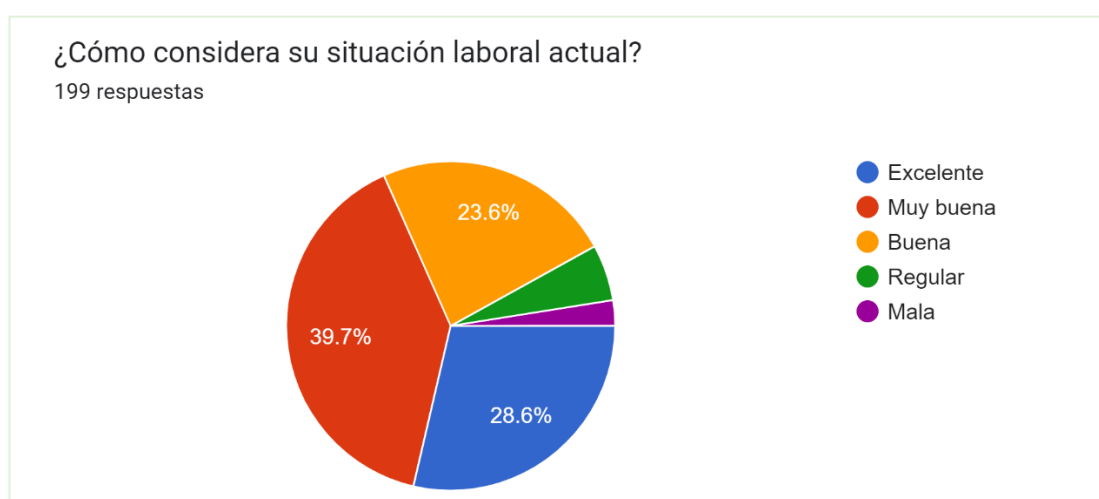
En la Figura 13, se visualiza que la mayoría de encuestados con empleo son hombres y mujeres entre 24 a 27 años, seguido de hombres de 19 a 23 años y mujeres de más de 30 años. Un pequeño grupo de entre 19 a 23 años, por otro lado, respondió que no cuenta con un empleo.

Sección B: Situación laboral actual

En la Sección B se profundizó en diversos aspectos acerca del empleo de los encuestados, un 39% contestó que mantiene una “muy buena situación laboral actual” y cerca de un 28% que considera que su situación es “excelente”, tal como se presenta en la Figura 14, esta pregunta apunta a cómo el graduado percibe su permanencia y estabilidad en su lugar de trabajo, tan solo un 5% la calificó como “regular” y un 2% como “mala”.

Figura 14

Situación laboral

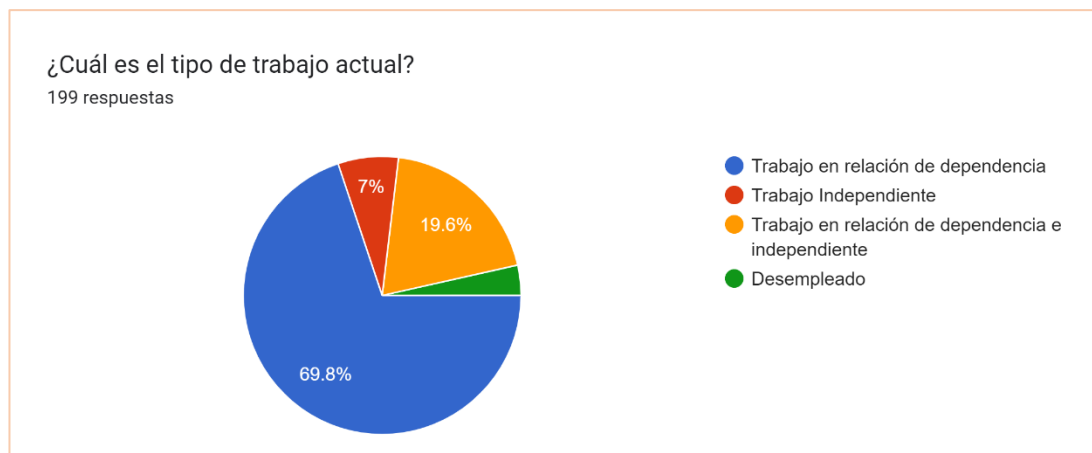


En la Figura 15 se expone la pregunta relacionada con las modalidades de trabajo, donde un 69% de encuestados asegura tener un trabajo en relación de dependencia y un 19,8% contar con dos modalidades de trabajo, bajo relación de dependencia e independiente. Estas dos modalidades contractuales, son justamente las más comunes en el país. De hecho, los estudiantes deben contar con varias fuentes de ingreso para hacer frente a los gastos que asumen durante su etapa universitaria.

Resulta interesante que el grupo de interés cuente con todas las características pertinentes para esta investigación, tan solo un 3,5% se encuentra desempleado, por lo que el restante de encuestados pudo continuar el flujo y proporcionar su punto de vista en relación con los procesos de selección por los que pasaron.

Figura 15

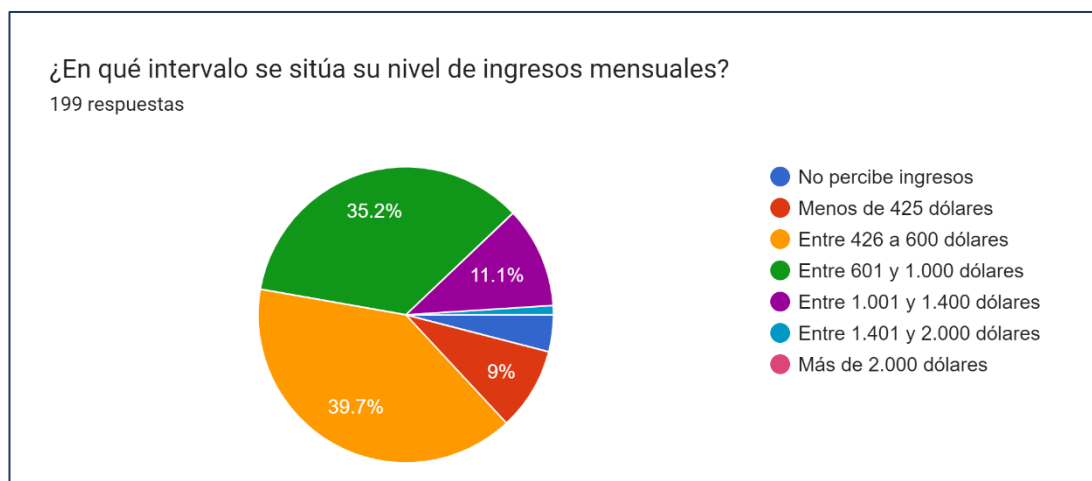
Tipo de trabajo



Finalizando la sección, se indagó en torno al nivel de ingresos de los graduados universitarios que se encuentran laborando, en la Figura 16 se aprecia que gran parte de la muestra (39,7%) percibe un ingreso entre los 426 a 600 dólares estadounidenses, tomando en cuenta que el salario básico unificado (SBU) en Ecuador al 2023, es de 450USD, incrementado en un 6% del SBU del año 2022.

Figura 16

Nivel de ingresos mensuales



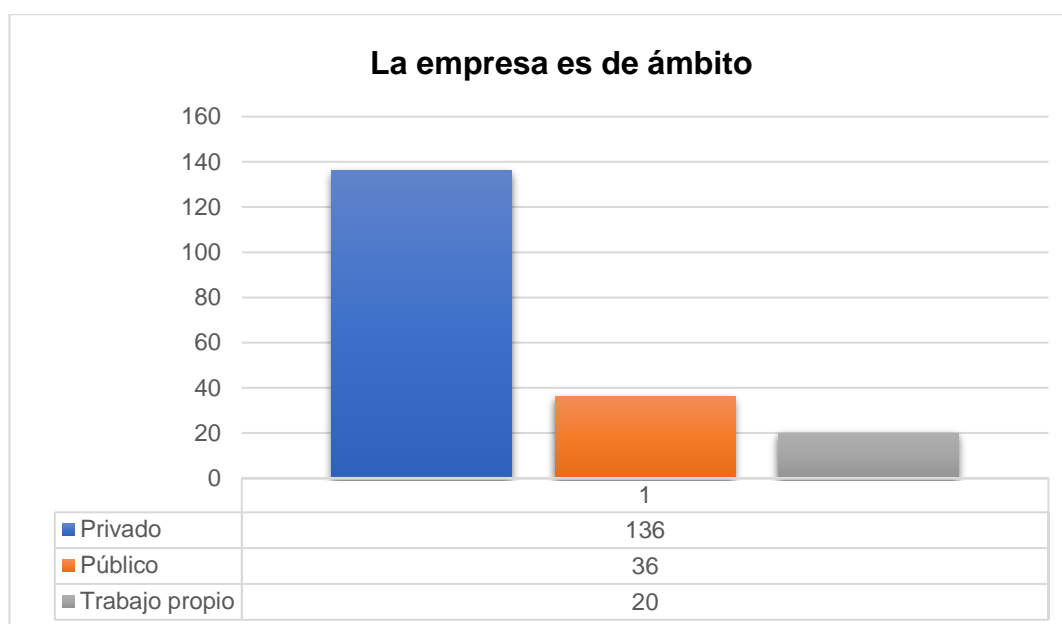
Asimismo, otra gran parte de la muestra (35.2%) percibe mayores ingresos oscilantes entre los 601 y 1000USD y un 11,1% mantiene ingresos superiores a los mil dólares.

Sección C: Sobre la empresa

En esta sección se consultó acerca del tipo y tamaño de empresa en que laboran los encuestados, en la Figura 17, se puede constatar que un 71% forma parte de empresas privadas, seguidas por un 22% de empresas públicas y un pequeño porcentaje, cerca del 6% trabaja por cuenta propia.

Figura 17

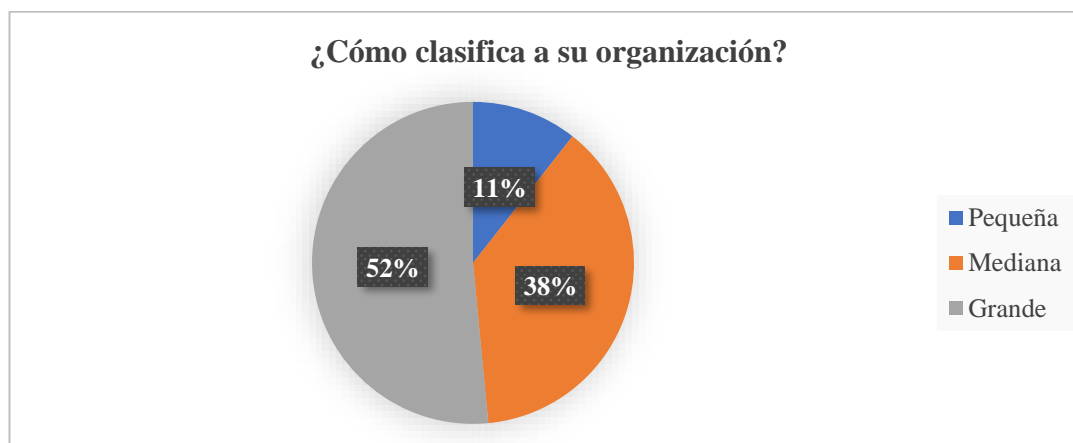
Tipo y tamaño de empresa



Adicionalmente, los resultados reflejan que casi la mitad de los encuestados catalogan a las empresas donde trabajan como grandes, estas se caracterizan por tener un total de más de 200 colaboradores.

Figura 18

Tamaño de empresa



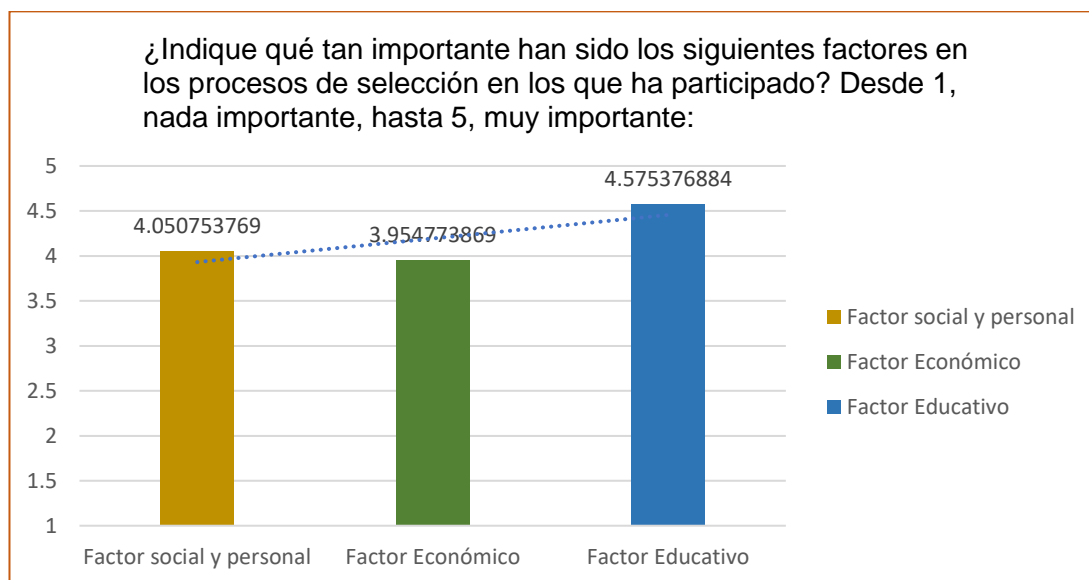
En segundo lugar, se encuentran las empresas medianas, estas cuentan con una nómina entre 50 a 199 colaboradores y un pequeño porcentaje como pequeñas, las cuales tienen entre 10 a 49 colaboradores.

Sección D: Proceso de selección

En esta sección se abarcó la variable dependiente “Proceso de selección”, en la Figura 19, se evidencia las respuestas de los encuestados, quienes consideran que el factor más relevante en los procesos de selección en los que han participado es el educativo, el cual engloba el nivel de instrucción, los conocimientos del puesto, habilidades y competencias para desempeñarse, seguido del factor social y personal, que según la teoría comprende edad, sexo, relaciones interpersonales, tomando en cuenta todas las consideraciones sociodemográficas, como movilidad geográfica y flexibilidad laboral. Por último, se encuentra el factor económico, que resalta las diferencias económicas entre los miembros de una sociedad, acceso a mejores vacantes, referencias laborales e inclusive una “mejor educación” por haber accedido a una institución de categoría superior.

Figura 19

Variable proceso de selección



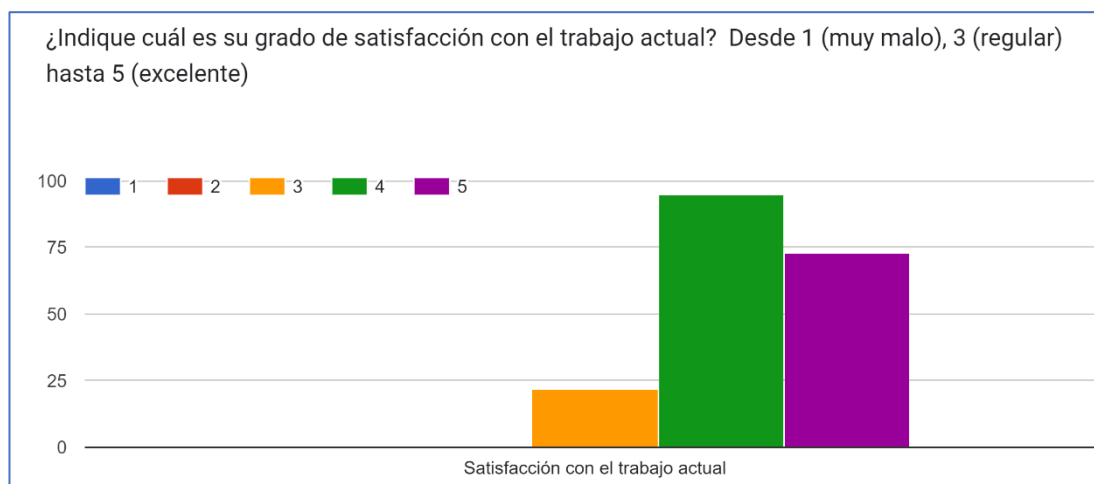
Esta información, además, deja entrever que el grado de importancia de los factores social y personal, económico y educativo, no distan mucho entre sí, por lo cual se puede inferir, que los graduados universitarios, reconocen que todos jugaron un papel importante dentro de los procesos de selección en los que participaron.

Sección E: Nivel de satisfacción

La mayoría de los encuestados marcó que su grado de satisfacción con su trabajo actual (actividades que realiza, función que desempeña y puesto) es “bueno” y “excelente”. Tal como se aprecia en la Figura 20, solo un pequeño grupo sostiene que su nivel de satisfacción es regular.

Figura 20

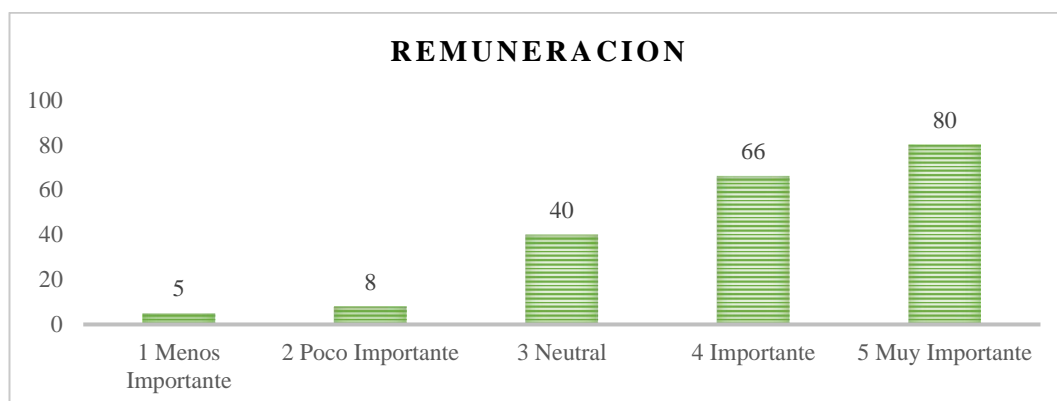
Nivel de satisfacción (trabajo actual)



Otra de las aristas del nivel de satisfacción medidas en el cuestionario, dieron a conocer que la remuneración es muy importante al momento de acceder a un empleo, más de la mitad de la muestra coincide con esta calificación, como se aprecia en la Figura 21. La remuneración entre los universitarios graduadas es baja, en comparación a lo que han invertido en su educación, este suele ser un factor decisivo tanto para el candidato, como el reclutador, quien debe priorizar el presupuesto de la organización.

Figura 21

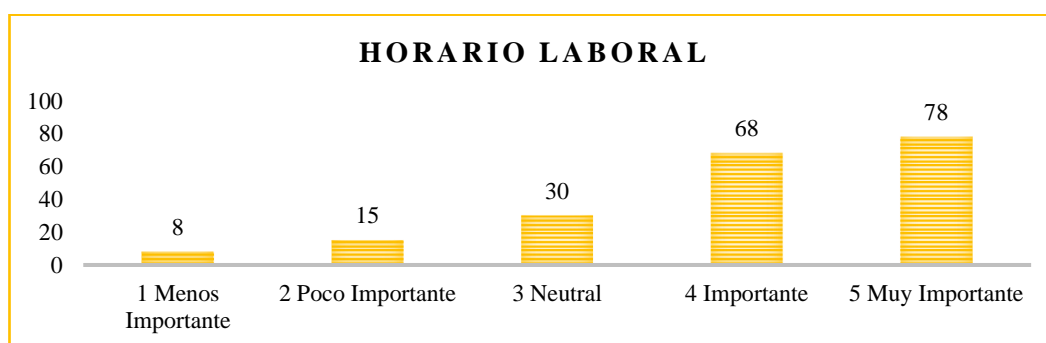
Satisfacción respecto a la remuneración



En cuanto al horario laboral, como arista en el nivel de satisfacción, la mayor parte de los encuestados la enfoca como un aspecto muy importante, como se puede ver en la Figura 22, muchos de los universitarios graduados optan por aplicar a trabajos en modalidades no presenciales y recurrir al “*home office*”. Otro de los casos recurrentes, es que muchas veces los graduados aplican a vacantes no relacionadas al campo de la administración, pero esperan que la jornada laboral no sea extensa, o esta sea compensada con otros beneficios.

Figura 22

Satisfacción respecto al horario laboral



Sección F: Competencias, habilidades y conocimiento

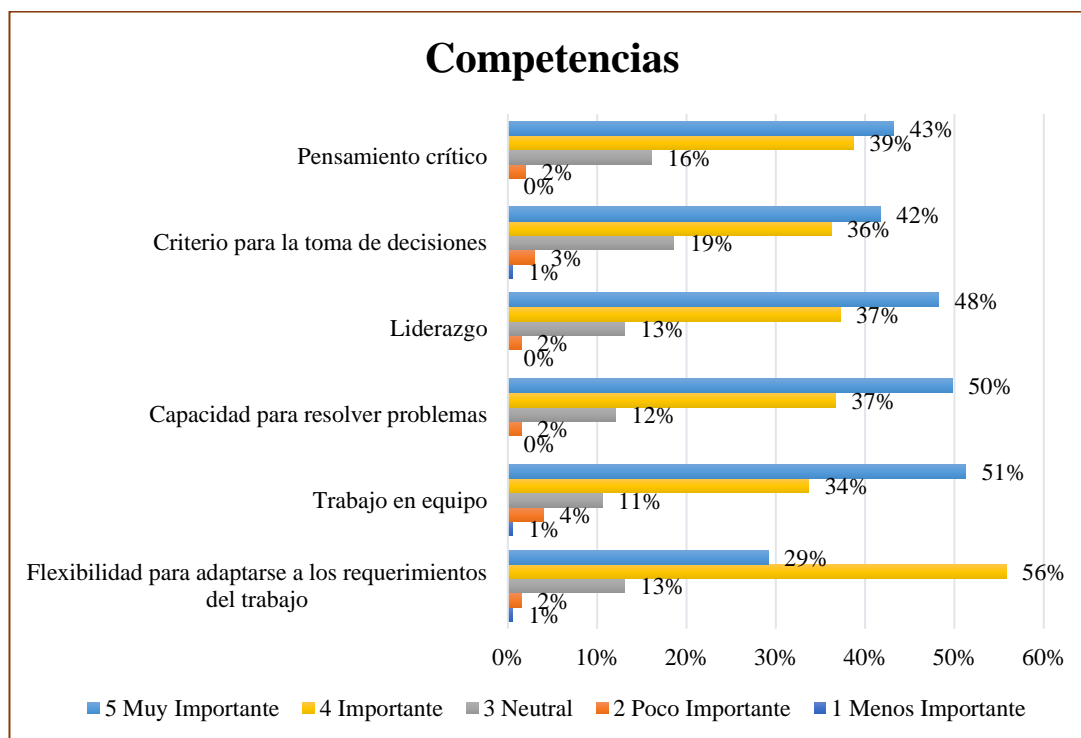
En relación con la variable competencias, los graduados universitarios, ordenaron las opciones según el grado de importancia dentro de los procesos de selección, tal como se ilustra en la Figura 23, se obtuvieron los siguientes resultados: (1) Trabajo en equipo, (2) Capacidad para resolver problemas, (3) Liderazgo, (4) Pensamiento crítico, (5) Criterio para la toma de decisiones y (6) Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo.

Entre las competencias que merecen mayor atención, se encuentra el trabajo en equipo, las empresas modernas reconocen la independencia de grupos de trabajo, por lo que es sumamente necesario que el candidato pueda desarrollarse eficazmente dentro de un equipo y sume al mismo, además, la capacidad para dar solución a problemas es una competencia que se aplica en la vida laboral diaria. Para el administrador de empresas, el liderazgo es una competencia en continuo desarrollo, se trata de un elemento indispensable en cualquiera de las posiciones que ocupe, así como el pensamiento crítico y una correcta toma de decisiones, puesto que al tener cargos de autoridad dirigen a todo un grupo de personas, a quienes, a su vez, debe reflejar y

enseñar a ser flexibles para adaptarse a los diferentes requerimientos que pudieran presentarse.

Figura 23

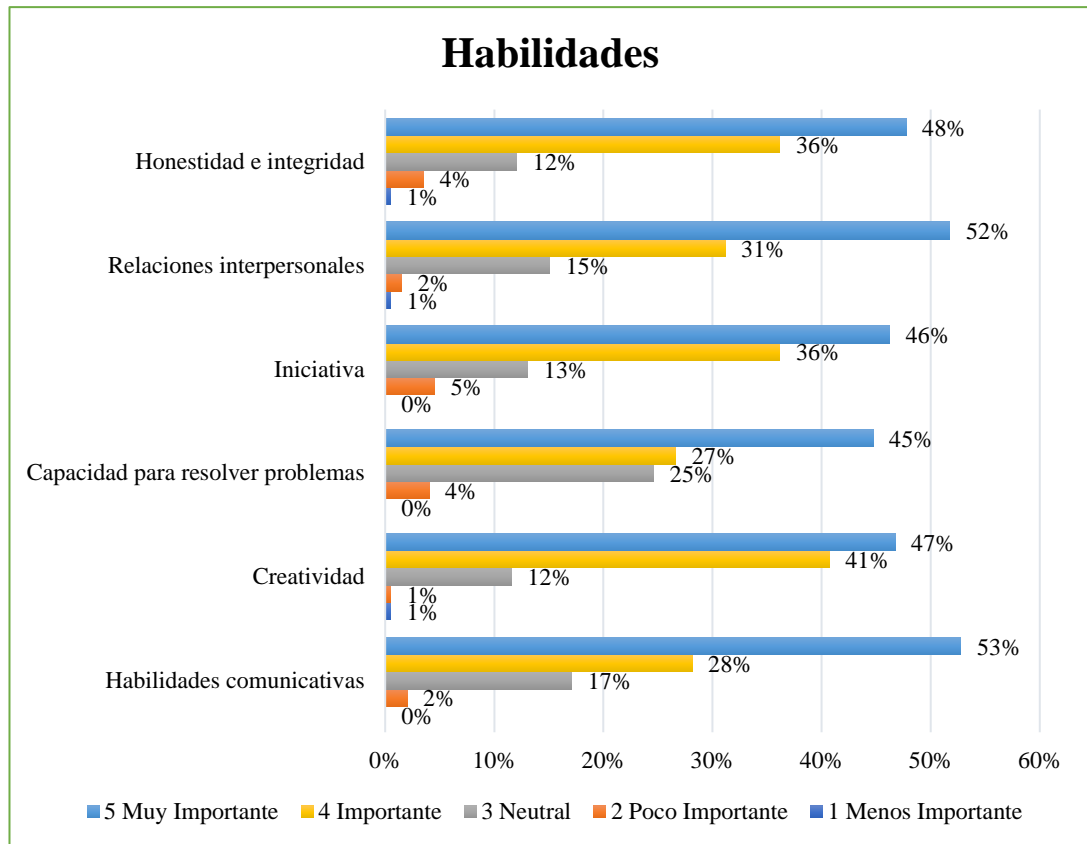
Variable Competencias



En cuanto a las habilidades consideradas como muy importantes dentro de los procesos de selección para los graduados universitarios, como muestra la Figura 24 se obtuvo el siguiente orden: (1) Habilidades comunicativas, (2) Relaciones interpersonales, (3) Honestidad e integridad, (4) Creatividad, (5) Iniciativa y (6) Capacidad para resolver problemas. Luego de la pandemia Covid-19, que impactó el mundo entero en el 2020, justamente estas habilidades fueron más demandadas, las modalidades de trabajo cambiaron, desde teletrabajo, hasta modalidades híbridas, donde mantener una correcta comunicación y una buena relación entre compañeros de trabajo era vital para continuar las operaciones de las organizaciones. Por otro lado, la ética empresarial es una de las áreas que cobra fuerza, precisamente la honestidad e integridad, es una habilidad que los graduados universitarios identifican como clave en un proceso de selección, porque comprenden que los reclutadores, jefaturas y altos mandos valoran esta cualidad, mucho más en un entorno competitivo.

Figura 24

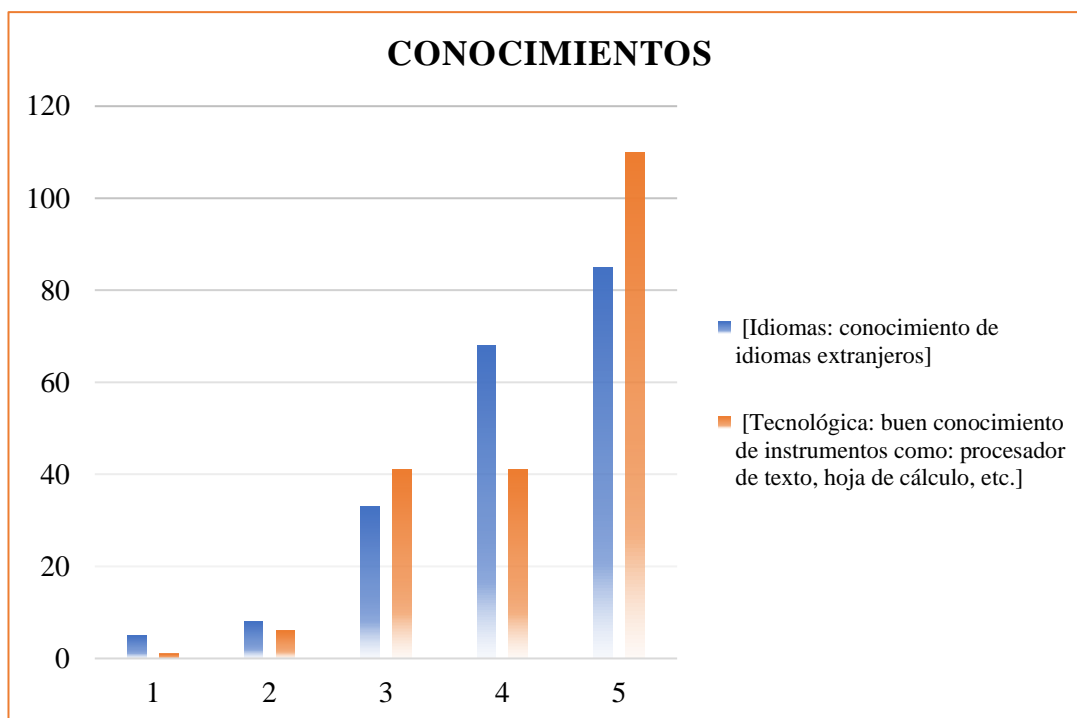
Variable habilidades



Por último, como muestra la Figura 24, la creatividad, es otra de las habilidades importantes, hoy en día es imprescindible que los empleados proporcionen ideas innovadoras, con base en el pensamiento disruptivo, poniendo en juego la imaginación y la estrategia, por ello esta destreza es esencial. En cuanto a la iniciativa, esta se puede concebir como la proactividad, una habilidad que destaca, ya que el candidato en el proceso de selección admite que siempre estará dispuesto a hacer algo más en pro de los objetivos organizacionales.

Figura 25

Variable Conocimientos



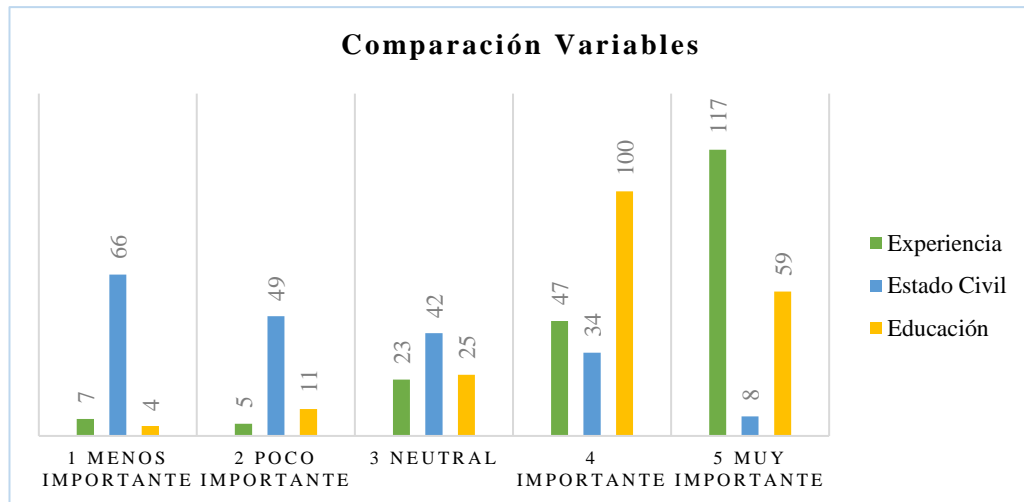
En la Figura 25, se presentan dos ámbitos de la variable conocimientos, esta focalización de la tecnología e idiomas, como conocimientos específicos, se realizó en función de la demanda de personal en tiempos actuales, donde el conocimiento de los idiomas extranjeros es uno de los principales requisitos, tanto para negociaciones, exportaciones e importaciones, contratación de talentos, internacionalizaciones, et., conjuntamente el conocimiento de instrumentos tecnológicos, como manejo de diferentes herramientas y programas digitales que facilitan los procesos, comunicaciones, operaciones y flujo de información de las empresas.

Sección G: Proceso de inserción

Dentro de las preguntas de esta sección, se incluían las variables experiencia, estado civil y educación, la Figura 26 expone que, entre estas tres variables, los encuestados preponderaron la experiencia, antes que la educación, lo cual pone en manifiesto que, para ocupar sus actuales plazas de trabajo, ya contaban con una experiencia mínima de seis meses, mientras que el estado civil, parece ser una variable no importante.

Figura 26

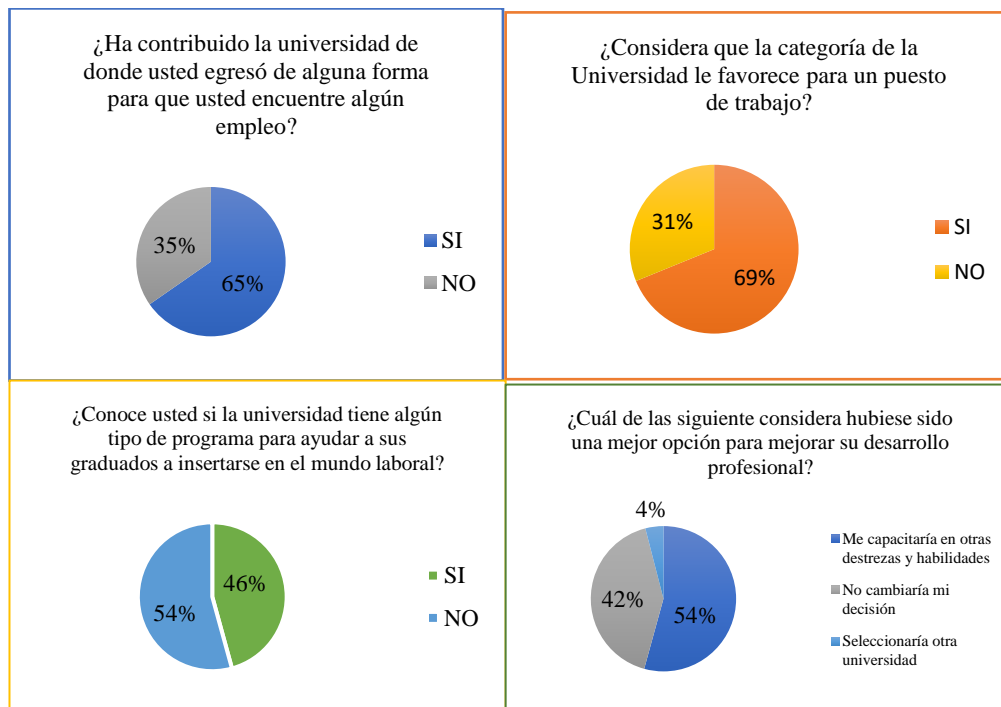
Variables Experiencia, Estado civil y Educación



Adicionalmente, el cuestionario dirigido a graduados universitarios profundizó en los alcances de la Educación, el impacto de su carrera universitaria en su vida laboral, beneficios por su categoría, programas u ofertas de empleo y su decisión, respecto a su situación laboral actual, la Figura 27 resume estos resultados a detalle.

Figura 27

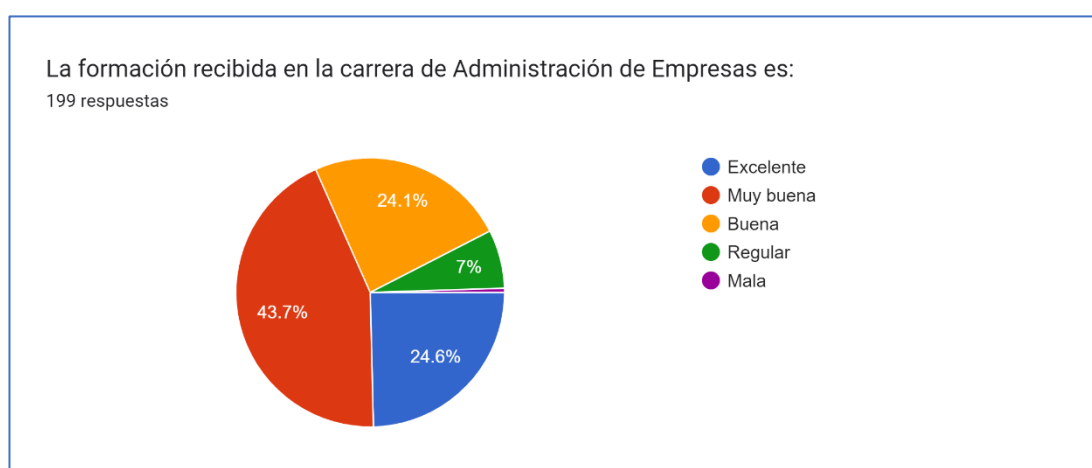
Variable Educación



Por último, se consultó a los graduados, acerca de la formación recibida dentro de su carrera de Administración de empresas, en la Figura 28, se observa que los encuestados la califican como “Muy buena”, en este caso es importante identificar la percepción según la Universidad donde estudiaron y realizar un análisis a detalle, ya que cada institución tiene diferencias en sus métodos de enseñanza, programas y malla curricular, lo cual no se acopla a este estudio, pero podría beneficiar a dichas instituciones. A manera general se puede asumir que los graduados en el campo de la administración se encuentran formados y capacitados para aplicar a cualquier proceso de selección.

Figura 28

Percepción de formación recibida



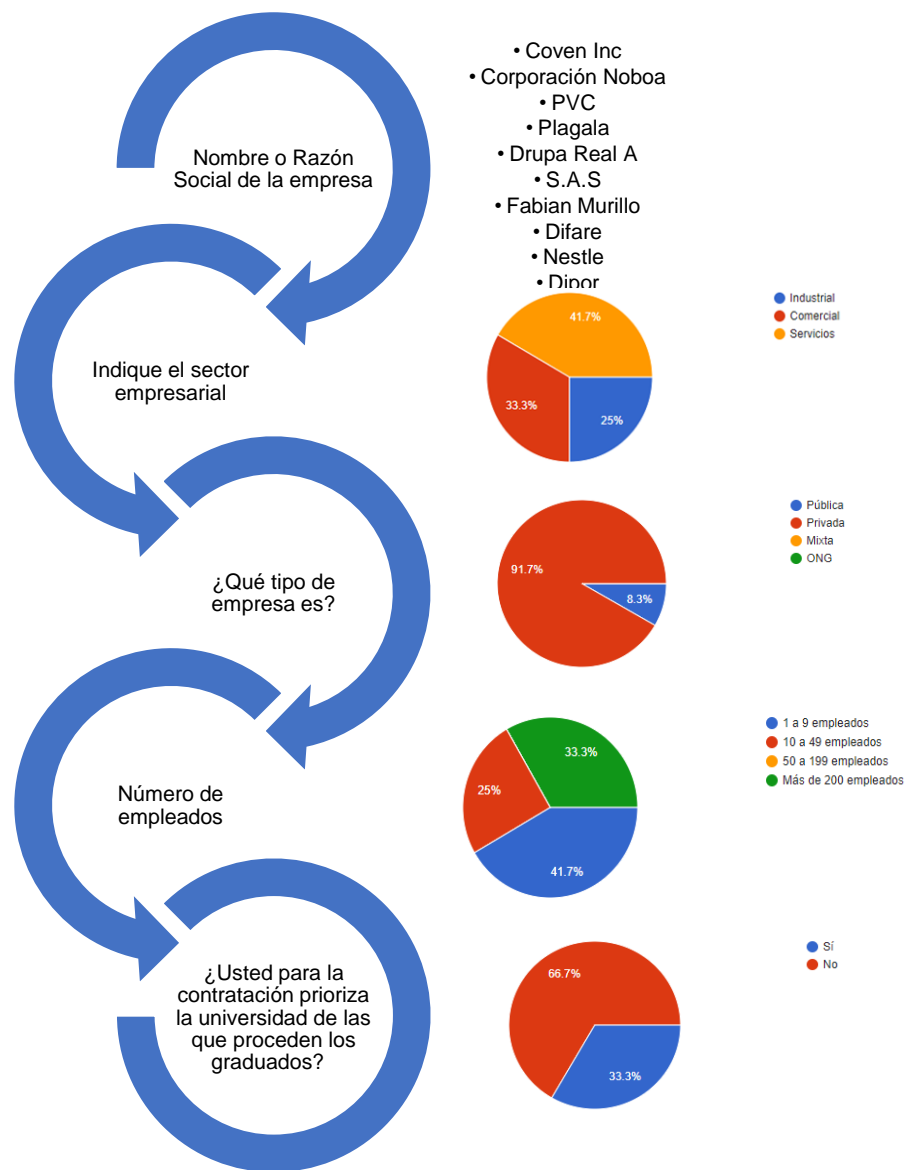
Se debe resaltar que, para el análisis estadístico, solo se manipularán las preguntas tipo escala Likert y así generar resultados más pertinentes.

Resultados encuesta a reclutadores del sector empresarial

El segundo cuestionario aplicado a una muestra aleatoria de doce reclutadores de diferentes empresas tuvo como finalidad profundizar de manera descriptiva en los factores propuestos que inciden en el proceso de selección, los representantes del personal de selección fueron en su mayoría, de empresas de servicios e Industrial, como se aprecia en el resumen de la Figura 29, pertenecientes al sector privado.

Figura 29

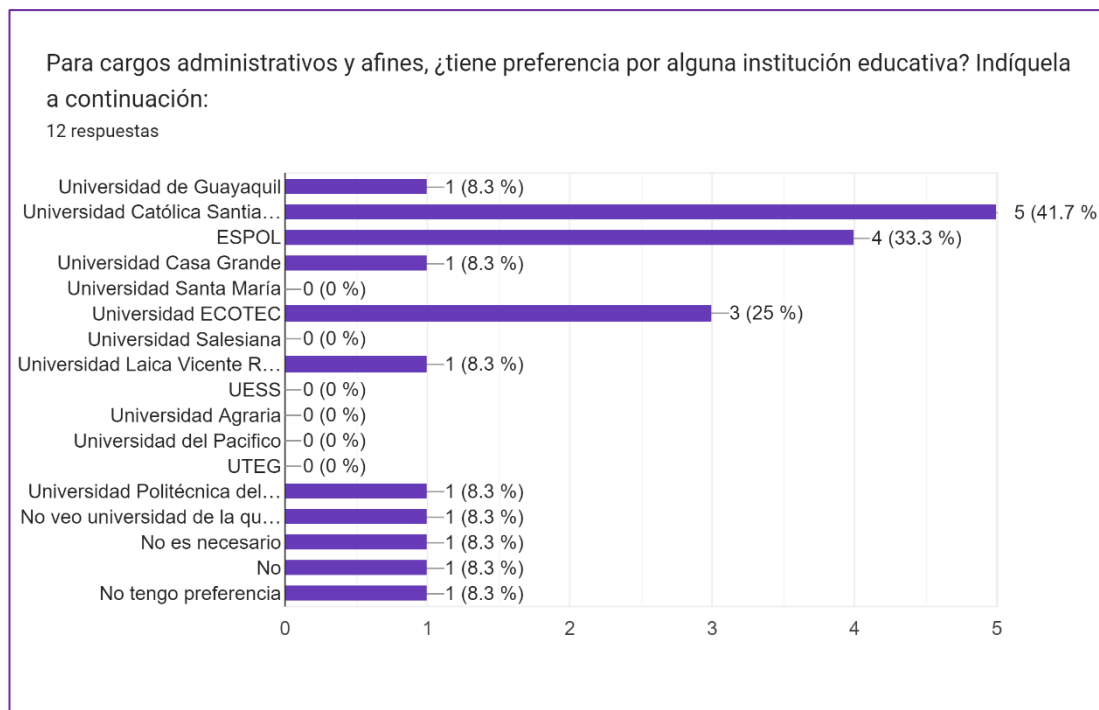
Respuestas demográficas a reclutadores



Los reclutadores encuestados laboran en medianas y pequeñas empresas, admitieron que dentro de la contratación no se prioriza la universidad de las que proceden los graduados, pero de tener que hacerlo, al menos en cargos administrativos y afines, como se detalla en la Figura 29 estas serían: Universidad Católica Santiago de Guayaquil, seguida por la Escuela Superior Politécnica Nacional (ESPOL), Universidad ECOTEC y el restante de opciones.

Figura 30

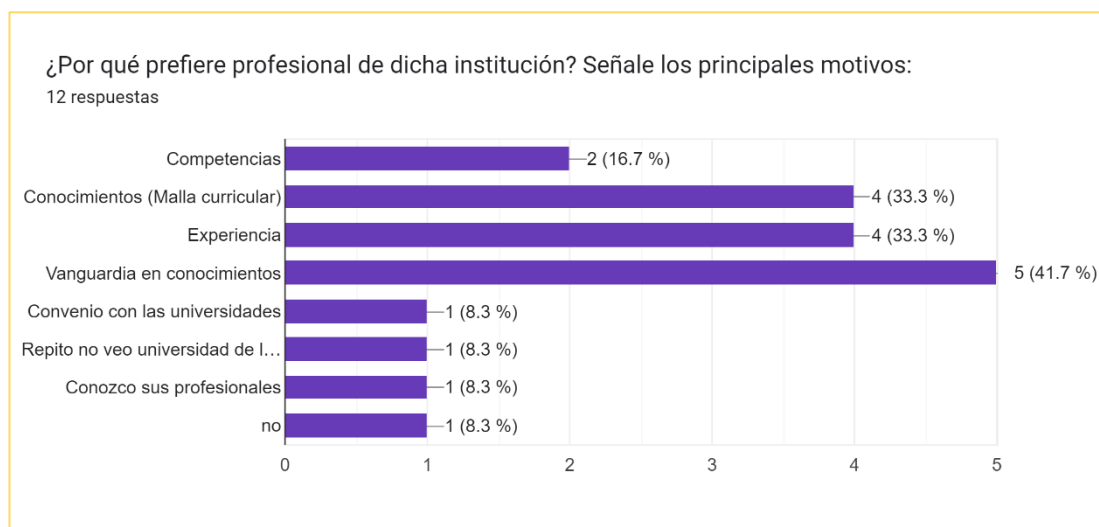
Preferencias de universidades para cargos administrativos y afines



En la Figura 30 se aprecian algunos de los motivos por los cuales, los reclutadores consideran que prefieren profesionales de estas Universidades, obteniendo el siguiente orden: (1) Vanguardia en conocimientos, (2) Conocimientos, malla curricular y experiencia y (3) Competencias.

Figura 31

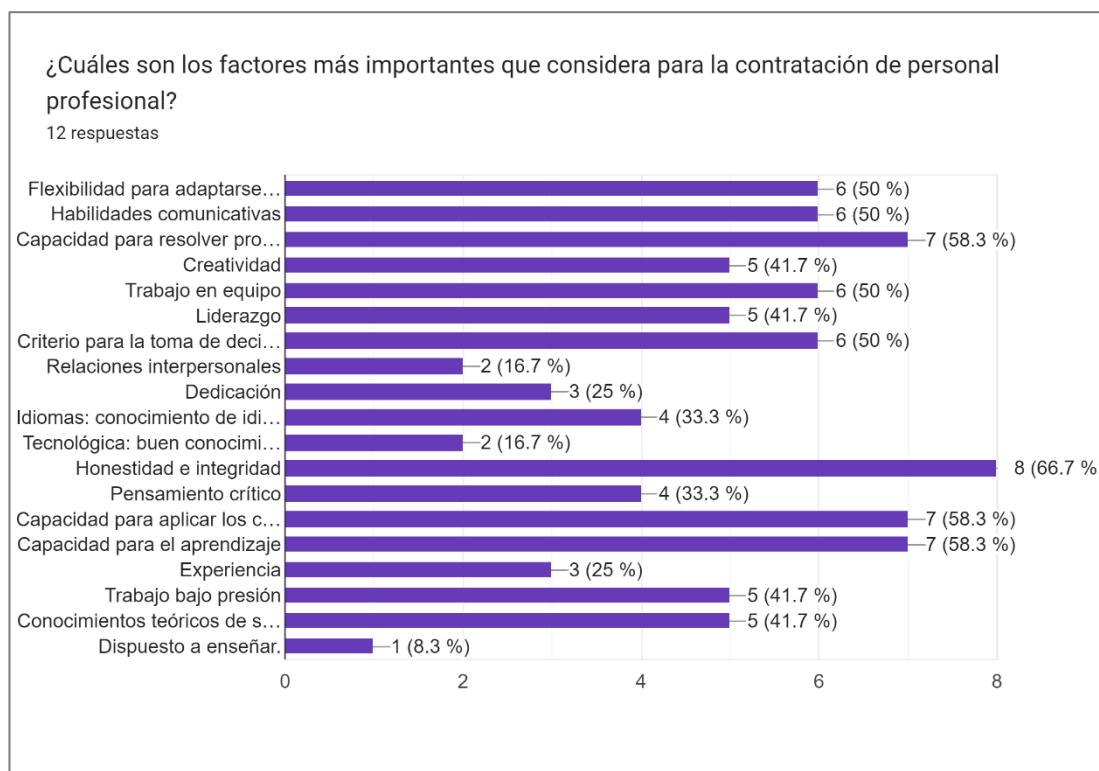
Motivos de preferencia de profesionales de x Universidad en el proceso de selección



Asimismo, en la Figura 31, se desglosa otros factores relevantes para los reclutadores en la contratación de personal: (1) Honestidad e integridad, (2) Capacidad para resolver problemas, capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica y capacidad para el aprendizaje, (3) Flexibilidad para adaptarse y (4) Habilidades comunicativas y (5) criterio para la toma de decisiones, entre otras.

Figura 32

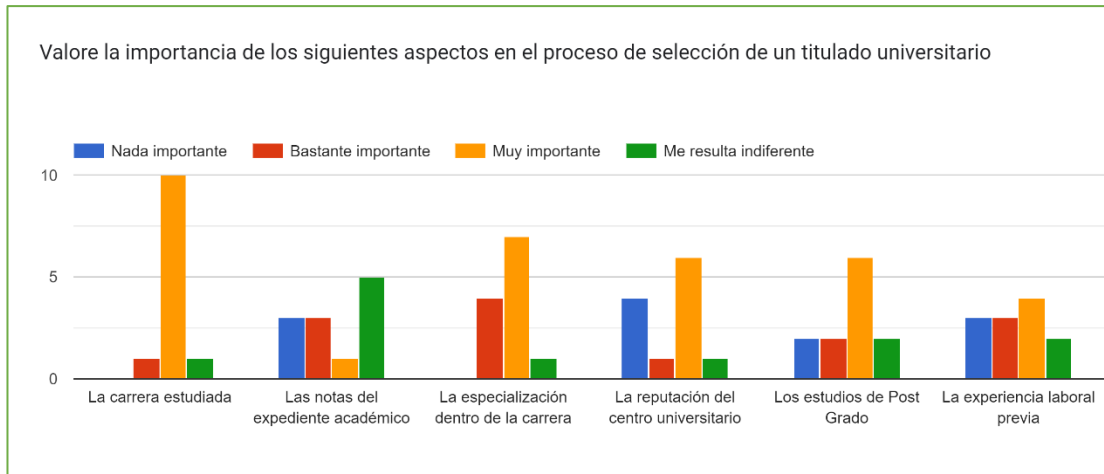
Factores relevantes para la contratación de personal



En torno a otros factores que inciden el proceso de selección de un titulado universitario, como se presenta en la Figura 32 los reclutadores consideran elemental la carrera estudiada, las notas del expediente académico, especialización dentro de la carrera, reputación del centro universitario, los estudios posgrado y la experiencia laboral previa.

Figura 33

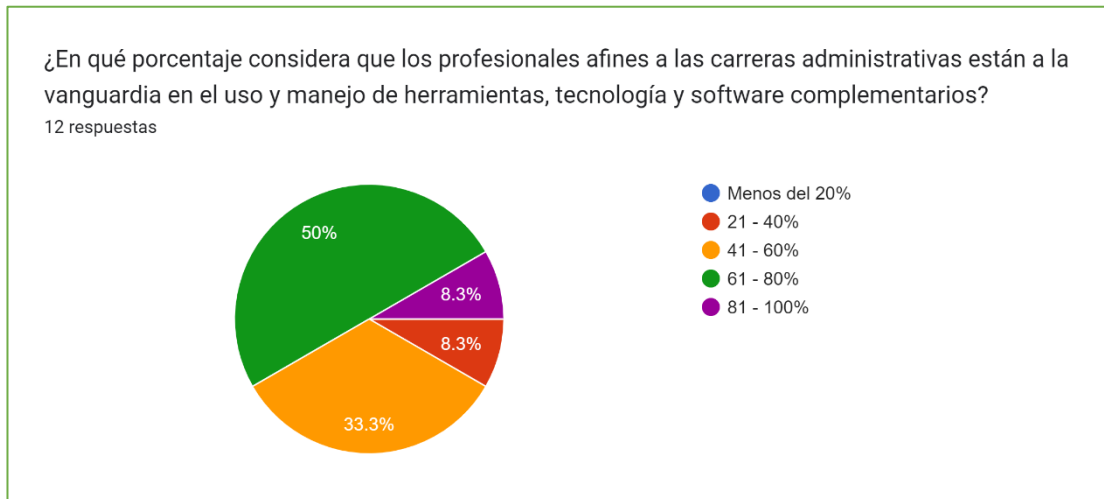
Aspectos relevantes en el proceso de selección



En la Figura 33, se puede constatar que los reclutadores perciben que los profesionales del campo de administración de empresas no dominan por completo el uso y manejo de herramientas tecnológicas y/o de software complementarios y lo hacen en un 61 – 80%, con lo que asume que las empresas deben invertir en capacitación o dar preferencia los candidatos que estén a la vanguardia en estos conocimientos en un 100%.

Figura 34

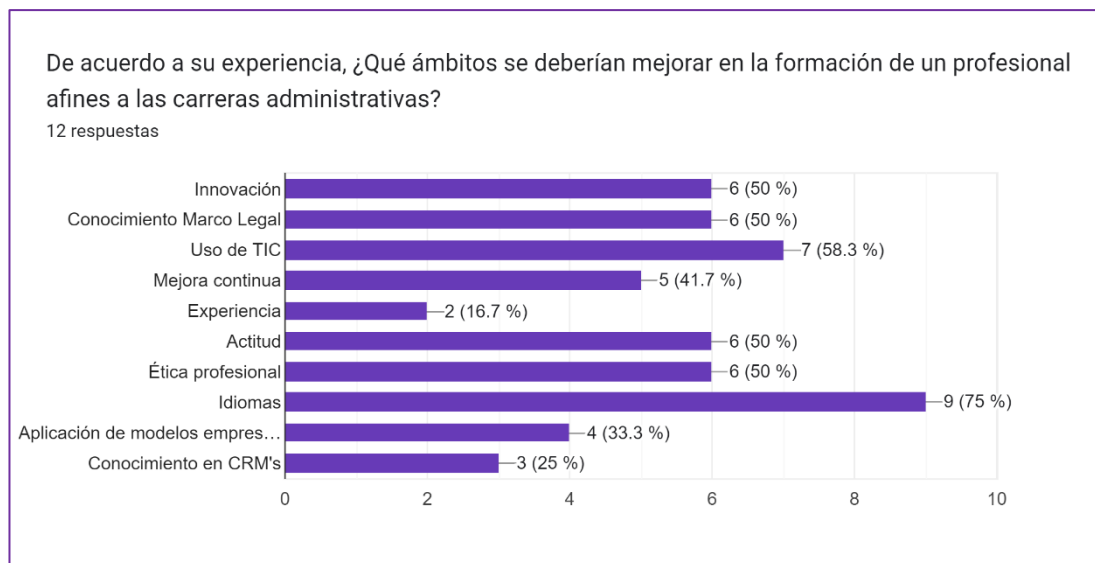
Relación puestos administrativos – uso de TICs



Los reclutadores también seleccionaron algunos de los ámbitos que consideran deberían mejorar en el profesional de administración de empresas, siendo esta: (1) Idiomas, (2) Uso de Tecnologías de la Información, (3) Innovación, Conocimiento del marco legal, actitud y ética profesional. En la Figura 34 se pueden apreciar otros de los ámbitos marcados.

Figura 35

Recomendaciones para mejora en la formación del administrador de empresa



Para finalizar el cuestionario a reclutadores se consultó si estos consideran que la universidad prepara a los profesionales en todas las competencias para acceder con facilidad a un puesto de trabajo, donde la mayoría respondió afirmativamente, al igual que la experiencia, la cual no deja de ser un factor decisivo para la contratación.

Estadística inferencial: Análisis de resultados

El análisis inferencial, o estadística inferencial, es un análisis que permite extraer conclusiones de una población utilizando una estimación, hipótesis o análisis de un conjunto de datos estadísticos sobre una muestra. Para realizar el análisis, es necesario decidir qué tipo de prueba estadística utilizar, paramétrica o no paramétrica. Una prueba paramétrica es aquella en la que los datos siguen una distribución normal, mientras que una prueba no paramétrica analiza datos con una distribución libre o no normal.

Para saber qué tipo de pruebas estadísticas utilizar en un estudio, el primer paso es comprobar la normalidad de los datos, por ello se aplicó la prueba de normalidad para conocer qué tipo de prueba es. Con la aplicación de la prueba de normalidad, tal como se muestra en la Tabla 7, se pudo obtener que la prueba no es paramétrica analizando los resultados de esta.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
X1	.164	199	.000	.889	199	.000
X2	.181	199	.000	.891	199	.000
X3	.163	199	.000	.884	199	.000
X4	.179	199	.000	.856	199	.000
X5	.217	199	.000	.854	199	.000
X6	.254	199	.000	.838	199	.000
X7	.491	199	.000	.491	199	.000
VD	.148	199	.000	.915	199	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad se pueden aplicar dos tipos de pruebas estadísticas, dependiendo del tamaño de la muestra analizada. Si la muestra es $n > 30$ se procede a utilizar *Kolmogorov-Smirnov* por otro lado, si nuestra muestra es $n \leq 30$ se debe

utilizar la de *Shapiro-Wilk*. Para este estudio, se empleó el modelo de Kolmogorov puesto que la muestra abarca 199 encuestados.

Partiendo del análisis de la distribución de los datos se aplicó la prueba no paramétrica, siendo el Chi-Cuadrado el instrumento estadístico más apropiado para la comprobación de las diferentes hipótesis planteadas: (a) Procesos de selección, (b) Nivel de satisfacción, (c) Habilidades, (d) Competencias, (e) Conocimiento, (f) Experiencia, (g) Estado civil y (h) Educación.

Para obtener el análisis de la prueba Chi cuadrado se manejó el Software SPSS en el cual se ingresaron los datos relacionados a las variables independientes en donde se procedió a utilizar el total de respuestas de la pregunta de escala de Likert de las diferentes respuestas.

Prueba No Paramétrica De Chi-Cuadrado

Según De la Rosa “Carl Pearson propuso evaluar la prueba Chi- cuadrado como una forma que tan bien se ajustan ciertos datos a una distribución de probabilidad conocida, y se ha convertido en el procedimiento de elección para la prueba de hipótesis. Esta prueba estadística se utiliza para analizar dos o más grupos y dos o más variables”. (p. 1). Para realizar el análisis de la prueba Chi-cuadrado para todas las variables dependientes e independientes se utilizó el Software SPSS.

Nivel de satisfacción

Para obtener la Tabla 8 se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “nivel de satisfacción” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de ¿indique cuál es su grado de satisfacción con el trabajo actual?, nivel de satisfacción - horario laboral- remuneración. De igual manera la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas de ¿indique qué tan importante ha sido su preparación universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p menor a 0.05 significando el rechazo de la hipótesis nula aceptando la primera hipótesis alternativa la cual es que el Nivel de satisfacción

es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 8

Prueba de Chi Cuadrado - Nivel de satisfacción

	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	306.668 ^a	120	.000
Razón de verosimilitudes	251.784	120	.000
Asociación lineal por lineal	96.521	1	.000
N de casos válidos	199		

a. 138 casillas (96.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Donde:

- H_0 = El Nivel de satisfacción es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).
- H_1 = El Nivel de satisfacción es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).

Competencias

Para la Tabla 9 se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “Competencias” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de ¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional?, flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo- trabajo en equipo y otra pregunta de escala de Likert de “Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo, dedicación- relaciones interpersonales- liderazgo- iniciativa- capacidad para el aprendizaje.

Por otro lado de la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas de ¿indique qué tan importante ha sido su preparación

universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p menor a 0.05 significando el rechazo de la hipótesis nula aceptando la primera hipótesis alternativa la cual es que las competencias son un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 9

Prueba de Chi-Cuadrado - Competencias

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	386.743 ^a	250	.000
Razón de verosimilitudes	319.111	250	.002
Asociación lineal por lineal	85.187	1	.000
N de casos válidos	199		

a. 283 casillas (99.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

Donde:

- H_0 = La competencia es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).
- H_1 = La competencia es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).

Habilidades

Para obtener la Tabla 10 se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “Habilidades” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de ¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de

personal profesional?, habilidades comunicativas- honestidad e integridad, capacidad para resolver problemas- criterio para la toma de decisiones- pensamiento crítico.

Para la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas de ¿indique qué tan importante ha sido su preparación universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p menor a 0.05 significando el rechazo de la hipótesis nula aceptando la primera hipótesis alternativa la cual es que las habilidades es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 10

Prueba Chi-Cuadrado - Habilidades

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	352.558 ^a	230	.000
Razón de verosimilitudes	313.198	230	.000
Asociación lineal por lineal	84.923	1	.000
N de casos válidos	199		

a. 263 casillas (99.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

Donde

- H_0 = Las Habilidades es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).
- H_1 = Las Habilidades es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).

Conocimientos

Para la tabla 11 se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “Conocimientos” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de ¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional?, idiomas- tecnológica.

Para la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas de ¿indique qué tan importante ha sido su preparación universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p menor a 0.05 significando el rechazo de la hipótesis nula aceptando la primera hipótesis alternativa la cual es que los conocimientos son un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 11

Prueba de Chi-Cuadrado - Conocimientos

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	267.722 ^a	70	.000
Razón de verosimilitudes	242.186	70	.000
Asociación lineal por lineal	93.540	1	.000
N de casos válidos	199		

a. 75 casillas (85.2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

Donde:

- H_0 = El conocimiento es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).
- H_1 = El conocimiento es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).

Experiencia

Para la tabla 12 se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “Experiencia” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de “Ordene los grados de importancia en los procesos de selección. Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante.”, falta de experiencia.

Para la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas: ¿indique qué tan importante ha sido su preparación universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p menor a 0.05 significando el rechazo de la hipótesis nula aceptando la primera hipótesis alternativa la cual es que la experiencia es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 12

Prueba Chi-Cuadrado - Experiencia

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	115.713 ^a	40	.000
Razón de verosimilitudes	105.292	40	.000
Asociación lineal por lineal	24.854	1	.000
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
N de casos válidos	199		

a. 38 casillas (69.1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Donde:

- H_0 = La experiencia es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).
- H_1 = La experiencia es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).

Estado civil

Mediante el método de chi-cuadrado aplicada a la variable estado civil se pudo concretar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa ya que $0.244 > P$

Tabla 13

Prueba Chi-Cuadrado - Estado Civil

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.641 ^a	10	.244
Razón de verosimilitudes	12.370	10	.261
Asociación lineal por lineal	.010	1	.922
N de casos válidos	199		

a. 12 casillas (54.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .20.

Donde:

- H_0 = El estado civil es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).
- H_1 = El estado civil es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).

Educación

Se ingresaron los datos relacionados a la variable independiente “Educación” en donde se utilizó las respuestas de las preguntas de “Ordene los grados de

importancia en los procesos de selección. Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante”, educación.

Para obtener la Tabla 14, se analizó la variable dependiente “proceso de selección”, se utilizaron las respuestas de las preguntas de ¿indique qué tan importante ha sido su preparación universitaria en los procesos de selección en los que ha participado?, ¿indique qué tan importante han sido la experiencia y competencias adquiridas fuera de la universidad dentro de un proceso de selección? e ¿indique qué tan importante han sido las condicionantes sociales como edad, sexo y estado civil en los procesos de selección? que son las que se relacionan con esta. Se obtuvo como resultado un valor p mayor a 0.05 significando la aceptación de la hipótesis nula y rechazando la primera hipótesis alternativa la cual es que la educación es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas.

Tabla 14

Prueba de Chi-Cuadrado - Educación

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	177.461 ^a	40	.000
Razón de verosimilitudes	147.824	40	.000
Asociación lineal por lineal	63.034	1	.000
N de casos válidos	199		

a. 38 casillas (69.1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .02.

Donde:

- H_0 = La educación es un factor que no incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se rechaza).
- H_1 = La educación es un factor que incide en el proceso de selección de los profesionales en el campo de la administración de empresas. (Se acepta).

Correlaciones De Rho De Spearman

Por otro lado, para conocer qué tan correlacionadas están las variables seleccionadas, se procedió a aplicar el coeficiente de Spearman para pruebas no paramétricas, donde los valores del coeficiente van del 0 – 1, la correlación es más fuerte, si esta se acerca al uno. Este modelo se recomienda cuando los datos tienen valores extremos, ya que estos valores afectan mucho al coeficiente de correlación de Pearson, o cuando se trata de una distribución no normal. Los cambios de unidad no se ven afectados.

Nivel de satisfacción

Tabla 15

Correlación - Nivel de Satisfacción

			X1	VD
Rho de Spearman	X1	Coeficiente de correlación	de 1.000	.681**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	199	199
	VD	Coeficiente de correlación	de .681**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.68 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva moderada.

Habilidades

Tabla 16*Correlación - Habilidades*

		X2	VD	
Rho de Spearman	X2	Coeficiente de correlación	de 1.000	.658**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	199	199
	VD	Coeficiente de correlación	de .658**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.65, el cual es redondeado a 0.66 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva moderada.

Competencias

Tabla 17

Correlación - Competencia

				X3	VD
Rho Spearman	de	X3	Coefficiente de correlación	de 1.000	.650**
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	199	199
		VD	Coefficiente de correlación	de .650**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.65 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva moderada.

Conocimientos

Tabla 18

Correlación - Conocimientos

				X4	VD
Rho Spearman	de	X4	Coefficiente de correlación	de 1.000	.358**
			Sig. (bilateral)	.	.000

		X4	VD
N		199	199
VD	Coefficiente de correlación	de .358**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.
N		199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.35, el cual es redondeado a 0.36 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva baja.

Experiencia

Tabla 19

Correlación - Experiencia

		X5	VD
Rho Spearman	Coefficiente de correlación	de 1.000	.709**
Sig. (bilateral)		.	.000
N		199	199
VD	Coefficiente de correlación	de .709**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.
N		199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.70, el cual es redondeado a 0.71 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva alta.

Estado Civil

Tabla 20

Correlación - Estado civil

				X6	VD
Rho Spearman	de X6	Coeficiente de correlación	de	1.000	-.006
		Sig. (bilateral)		.	.932
		N		199	199
	VD	Coeficiente de correlación	de	-.006	1.000
		Sig. (bilateral)		.932	.
		N		199	199

- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de -0.006, el cual es redondeado a -0.01 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación negativa muy baja.

Educación

Tabla 21

Correlación - Educación

				X7	VD
Rho Spearman	de X7	Coeficiente de correlación		1.000	.528**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		199	199

		X7	VD
VD	Coeficiente de correlación	.528**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	199	199

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

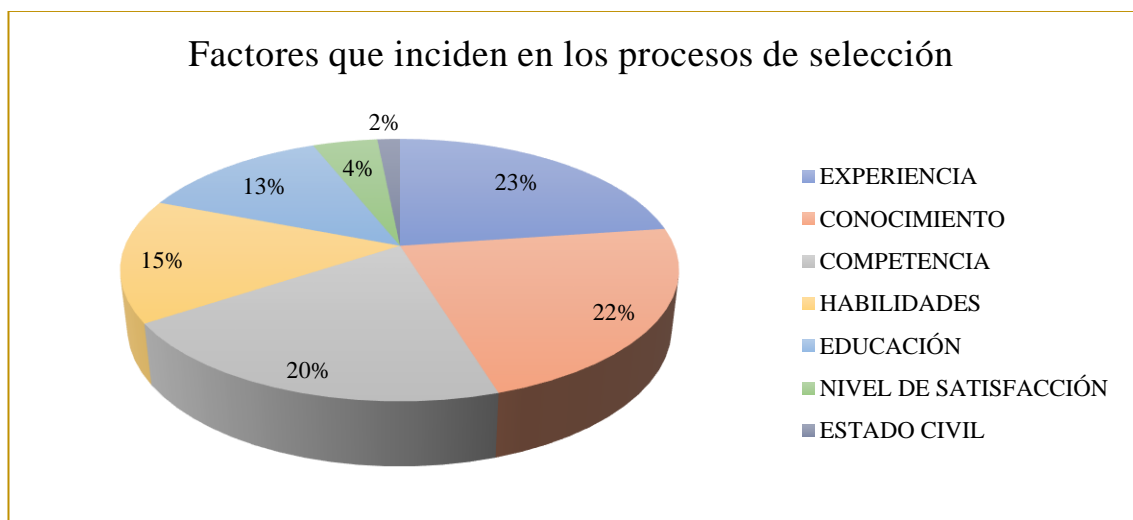
- Utilizando el software SPSS, indica un coeficiente de correlación de 0.52, el cual es redondeado a 0.53 observando según la tabla de valores, se concluye una correlación positiva moderada.

Resumen

Con la aplicación del instrumento de recolección de datos, vía *Google Forms*, se pudo determinar que, según la percepción de los graduados universitarios, los factores que inciden en los procesos de selección de profesionales en el campo administrativo, como se muestra en la Figura 35, posicionan la variable “experiencia” como la más importante, seguida por la variable “conocimiento”, en tercer lugar, se encuentra la variable “competencia”, en cuarto lugar, se sitúa la variable “habilidades”.

Figura 36

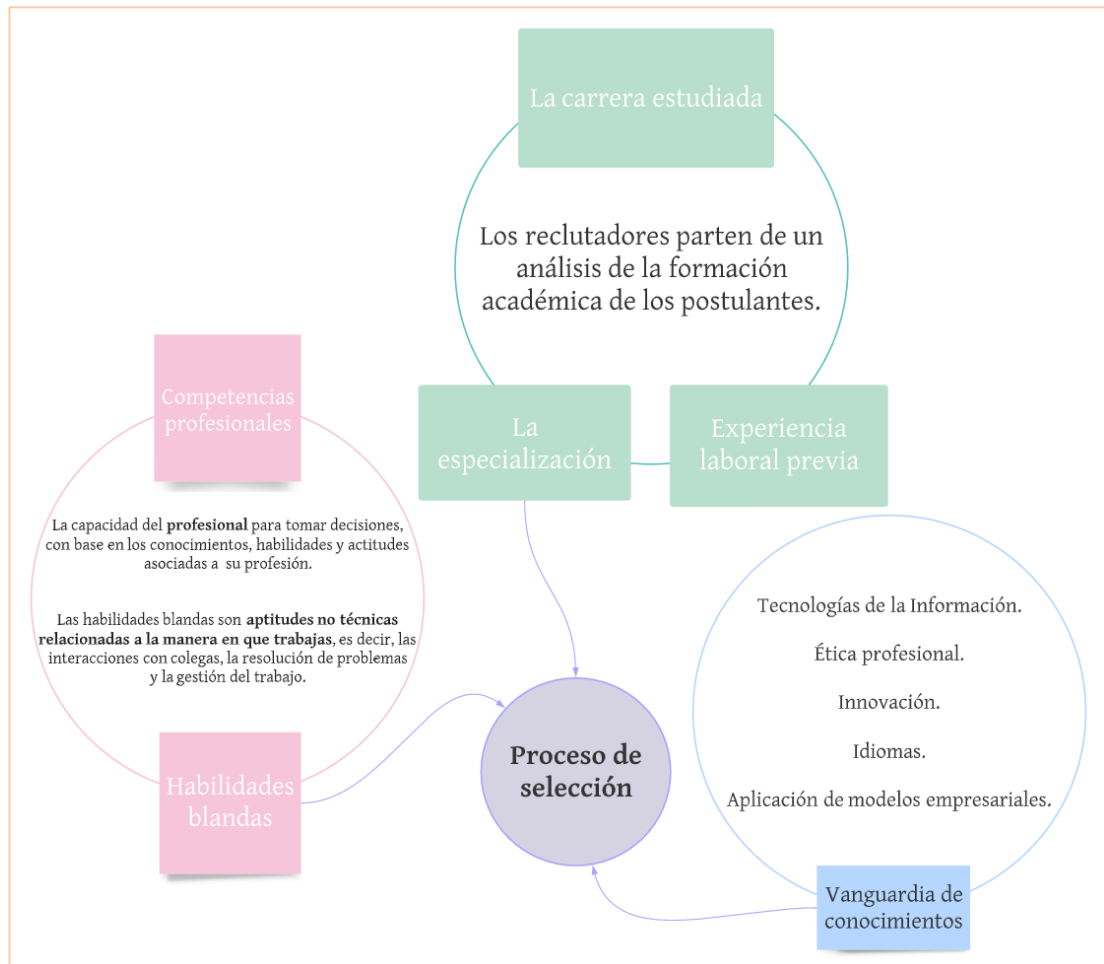
Resumen respuestas profesionales graduados



A diferencia de lo que se podría esperar, los profesionales admiten que la variable educación, no es un factor clave en los procesos de selección, ubicándose en quinto lugar, la remuneración, horario y situación laboral, que engloban la variable “nivel de satisfacción” tampoco es tan relevante, muchas veces los candidatos aceptan ofertas por un sueldo inferior al que aspiran, acceden a horarios rotativos, exigentes o no se sienten cómodos con el clima laboral, pero se mantienen para no perder su posición. Por último, pese a que la “variable estado civil” según la teoría, al igual que otras variables socio-demográficas, como “edad” o “sexo” son percibidas como factores que influyen en la contratación de las empresas, los profesionales no tienen esta percepción y no la consideran un factor para su elección.

Figura 37

Resumen encuesta reclutadores



En el caso de los reclutadores, a manera de resumen como se aprecia en la Figura 36, estos explican que las habilidades blandas, la ética profesional, el nivel de educación, la vanguardia de conocimientos y las competencias profesionales, son los

factores que hacen destacar a un posible candidato al momento de ser reclutado, admiten que no se dejan guiar por la Universidad de la que provienen los postulantes, sino las cualidades y grado de conocimientos en diferentes áreas, posicionando las variables “habilidades” en primer lugar, seguida de “competencias” y “educación”, pero priorizando la variable “conocimientos” sobre todo relacionado a la tecnología e innovación.

Conclusiones

Luego de exponer los resultados de la encuesta dirigida a los dos grupos de interés de este estudio: universitarios graduados y representante del área de talento humano, siguiendo el desarrollo y consecución de los objetivos específicos y el objetivo general de este estudio, a modo de cierre, se resumen las siguientes conclusiones:

- La teoría relacionada con los factores que inciden en el proceso de selección se vincula directamente con elementos estudiados previamente en la inserción laboral, en este caso, de graduados universitarios. Los autores desde diferentes puntos de vista concuerdan en que la educación y la experiencia son elementos esenciales dentro de cualquier proceso de selección, a esto añaden la cultura de la organización, las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas de cada candidato, así como los diferentes conocimientos ajustados en función del perfil buscado.
- Si bien es cierto que la educación es gratuita en el Ecuador, muchos de los jóvenes no pueden acceder a un cupo y optan por culminar sus estudios de tercer nivel en una institución privada. Otros, en cambio no cuentan con los recursos necesarios para desarrollar su carrera de manera óptima, estas situaciones generan que muchos de ellos busquen una oportunidad en el mercado laboral, pero al momento de aplicar se encuentran con toda una serie de requisitos, que sumada a sus horarios universitarios resulta imposible.
- Con este trabajo de investigación se pudo dar seguimiento a graduados universitarios del campo de administración de empresas, para conocer si luego de completar sus estudios y obtener su título de tercer nivel pudieron aumentar sus probabilidades de encontrar un empleo estable. Aunque la mayor parte de la encuesta realizada arrojó que se encuentran actualmente empleados, muchos de los profesionales realizan actividades u ocupan puestos no relacionados a su carrera, incluso perciben ingresos relativamente bajos, para su especialización.
- Tras adaptar y aplicar el cuestionario de Moreno y Pineda (2019), se pudo dar un tratamiento estadístico inferencial, realizando una prueba no paramétrica, con chi cuadrado y análisis de correlaciones de Rho Spearman, por lo que se rechazaron las hipótesis nulas y demostró que los factores “Experiencia” (0,70); “Nivel de satisfacción” (0.68), “Habilidades” (0.658), “Competencias”

(0.650), “Educación” (0.52), “Conocimientos” (0.35), a excepción del factor “Estado civil” (-0.006), el cual no incide significativamente en los procesos de selección de los profesionales en el campo de la administración.

Recomendaciones

El presente trabajo permitió arrojar resultados en función del análisis tanto en parte de los graduados como de los reclutadores, por lo cual se generan las siguientes recomendaciones de acuerdo con el diseño de investigación y el enfoque de descriptivo de este trabajo, para que puedan ser de ayuda a profesionales del campo de administración de empresas, en los procesos de selección. A su vez, se recomienda manipular el instrumento de recolección de datos, para que otros investigadores, contribuyan con información o realizan este tipo de estudio en otros campos.

De acuerdo con los profesionales de administración que se encuentran laborando y luego de analizar sus respuestas con un modelo estadístico, se determinó que la experiencia es un factor decisivo que incide en los procesos de selección, por ello se recomienda lo siguiente:

- Que los estudiantes aparte de realizar las practicas preprofesionales que solicita la universidad como requisito, puedan solicitar pasantías u otras prácticas durante su etapa académica. También podrían aplicar los diferentes programas que tienen las universidades con diferentes empresas, para obtener una mayor experiencia, haciendo que este se destaque por encima de la competencia y alimentando su hoja de vida, para poder tener más oportunidades al momento de atravesar un proceso de selección, también están los puestos de *training* los cuales se basan en brindar un programa tipo internado a los estudiantes con una metodología, que consiste en rotar por diferentes departamentos y así puedan conocer en qué podrían especializarse y asimismo, adquirir nuevas habilidades, competencias y conocimiento.

Anteriormente en los trabajos, las personas necesitaban habilidades que exigían intelecto numérico y matemático, pero hoy en día con el internet y las nuevas estructuras organizacionales, los profesionales deben poner atención en las habilidades blandas, por lo cual los estudiantes deben enfocarse en permanecer en constante

capacitaciones la cuales les permita mejorar y reforzar estas destrezas. Por ello, se recomienda:

- Que los estudiantes en su etapa universitaria siempre estén dispuestos a aprender y absorber la mayor cantidad de trabajo y conocimientos posibles para que de esta forma siempre estén aptos, no solo en lo técnico, sino en las relaciones interpersonales y habilidades comunicativas.

Aunque la ética empresarial o el tema de los valores no fueron una variable estudiada en esta investigación, la respuesta de los reclutadores en cuanto a la “honestidad e integridad” como uno de los aspectos más relevantes en los procesos de selección, permite establecer que las empresas buscan colaboradores reales que no solo aporten en la gestión del trabajo, sino que puedan ver a la organización como una familia y sean cuidadosos en cada una de la asignaciones que tienen, por ello se recomienda que:

- Los estudiantes profundicen la temática de la responsabilidad social y no solo la visualicen como una teoría, sino que la pongan en práctica en su institución educativa y en su vida diaria.

Por último se recomienda a futuros investigadores analizar otros factores, que pudieran incidir en los procesos de selección de los profesionales de Administración de Empresas, no solo a nivel de ciudad, de igual manera, se sugiere plantear otro tipo de herramientas estadísticas para afianzar la relación entre variables.

Referencias

- Aillón, A., Parra, J., & Prado, L. (2008). *Selección y contratación en administración internacional de los recursos humanos*.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2202/131442.pdf?sequence>
- Aguirre, L. (2022). Trabajo juvenil y desempleo. *Revista Rupturas*.
<https://revistarupturas.com/trabajo-juvenil-y-desempleo/>
- Albert, C., Davia, M. A., & Toharia, L. (2003). *To Find or not to Find a First “Significant” Job: The case of Spain. V Jornadas de Economía Laboral: Reus*.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*.
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alonso, M. (2016). *La Experiencia Como Factor Decisivo Para El Reclutamiento Y selección Del Personal En Texcoco*.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9PE5rMPPgZ4J:ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99235/La-experiencia-como-factor-decisivo-para-el-reclutamiento-y-seleccion-del-personal-en-TEXCOCO.pdf-sequence-isAllowed-y+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Andresen, M.; Domsch, M. & Cascorbi, A. (2007) “Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots”. *Journal of Labor Research*, 28: 714-734
- Angueta Del Pozo, C., E. (2022). *Caracterización multidimensional del empleo juvenil ecuatoriano, antes y durante la pandemia del COVID-19 en el periodo 2019-2020*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25685/1/UCE-FCE-CEST-Angueta-Cristian.pdf>
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación*

superior, 41(163), 51-66. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602012000300002&script=sci_abstract&tlng=pt

- Arevalo, F. (2022). El empleo joven es un pendiente del gobierno central. <https://criteriosdigital.com/contexto/farevalo/el-empleo-joven-es-un-pendiente-del-gobierno-central/>
- Barreto Villanueva, A., (2012). El progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. *Papeles de Población*, 18(73),1-31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11224638010>
- Barrios, J., & Sáenz, J. (2020). *Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del espinal Tolima*. <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76/157>
- Batanero, C. y Godino, J. (2001). *Análisis de Datos y su Didáctica*. <https://www.ugr.es/~batanero/pages/ARTICULOS/Apuntes.pdf>
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. The University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos*. La Llar del Llibre: Barcelona.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ciudad de México: Pearson Educación.
- Brito, M. (2021). *El acceso al empleo de los jóvenes con formación, pero sin experiencia*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l4evbGC6A_QJ:https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24699/El_acceso-al-empleo-de-los-jovenes-con-formacion-pero-sin-experiencia.pdf-sequence-isAllowed-y+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec
- Calderón, C. (2012). *Estadística para estudiantes de administración de empresas de la Universidad Nacional del Callao*

https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_junio_2012/IF_Calderon-Otoya_FCA/capitulo-6-y-7.pdf

Cámara de Industrias y Producción. (2021). *Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad.*

<https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>

Cañas, J. y Galo, J. (S/A). *Estadística, Combinatoria y Probabilidad.*

https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/IntroduccionEstadisticaProbabilidad/aux-portada/LibroESO.html

Carnoy, M. (2006). *Economía de la educación. Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona.* <https://books.google.com.ec/books?hl=>

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales (3ra ed.).* Buenos Aires.

Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodríguez, A. F., López Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28),133-165.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>

Corvalán, O. (2010). *La profesionalización docente, condición para la carrera docente. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias*, 2(6), 124-151.

Corral, F. (2007). *Reclutamiento y Selección por competencias.* Caracas, Venezuela.
https://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf

Corral, R. (2020). *Nuevas Modalidades de Contratación Laboral.*

<https://corralrosales.com/nuevas-modalidades-para-la-contratacion-laboral/>

Corrales, H., & Rodríguez, B. (2003). *La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo.* V

Jornadas de Economía Laboral: Reus.

https://www.researchgate.net/profile/Helena-Corrales-Herrero/publication/237690920_La_transicion_del_sistema_educativo_al_mercado_laboral_Analisis_de_los_factores_determinantes_del_primer_desempleo/links/5aab7a3945851517881baf76/La-transicion-del-sistema-educativo-al-mercado-laboral-Analisis-de-los-factores-determinantes-del-primer-desempleo.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw Hill.

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I., & Guzmán Brito, M. P. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/urv/detail.action?docID=5513296>

Chung, S. (2019). *El efecto de la polarización del mercado de trabajo sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios en la República de Corea. Repercusiones en el desempleo juvenil*. Revista Internacional del Trabajo, 138(3), 545-571. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/ilrs.12133>.

De la Fuente, S. (2018). *Modelos de Análisis de la Varianza*.

<https://www.estadistica.net/Econometria/Analisis-Varianza/analisis-varianza.pdf>

Díaz, P y Tejedor, Alexis. (2018). *Programas de análisis y prevención de la deserción estudiantil universitaria dirigidos al contexto panameño*.

<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966/2903>

Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022. Definición de estado civil.

<https://dpej.rae.es/lema/estado-civil>

Duque, M., Mena, A. y Tuapanta, J. (2017). *Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU. (2021).

- Escanciano, S. R., & García, F. X. G. (2018). La edad como factor de vulnerabilidad social: algunos factores merecedores de preocupación. *Derecho de las relaciones laborales*, (5), 505-524.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6490308>
- Escutia, M. (2016). “*la experiencia como factor decisivo para el reclutamiento y selección del personal en Texcoco*”.
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99235/La-experiencia-como-factor-decisivo-para-el-reclutamiento-y-seleccion-del-personal-en-TEXCOCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Euroinnova Business School. (2022). *Habilidades y competencias laborales*. Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.co/blog/habilidades-y-competencias-laborales>
- Figuera, P. (1996). *La inserción del Universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB
- Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- García Ancira, C., Treviño Cubero, A., Banda Muñoz, F., García Ancira, C., Treviño Cubero, A., & Banda Muñoz, F. (2019). *Caracterización del seguimiento de egresados universitarios*. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 23-38. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100023
- García Blanco, M., & Cárdenas Sempertegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior: la perspectiva latinoamericana. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/166823>
- Ginger, R. (1997). *The creative void: Hemingway's iceberg theory*. (Vol. 93). Editorial – Francke.

- Grinnell, L., Williams, S., & Unrau. (2009). *Metodología de la investigación*.
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0106055/cap03.pdf>
- González, C. S. G. (2015). *Estudio sobre diferencias de género en las competencias y las estrategias educativas para el desarrollo del pensamiento computacional*. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, (46).
- Guevara Sánchez, P. S. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de grado, Universidad técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/23781>
- Hernández de la Rosa, Yurima, Hernández Moreno, Vicente José, Batista Hernández, Norma Edenia, & Tejeda Castañeda, Evelyn. (2017). ¿Chi o Ji cuadrados? *Medicentro Electrónica*, 21(4), 294-295.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001&lng=es&tlng=es.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Herrera, W. (2003). *LA POBLACION (Segundo elemento constitutivo del Estado colombiano)*. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaPoblacionSegundoElementoConstitutivoDelEstadoCol-2348030.pdf
- Hurtado, Y. (2008). *El Proyecto de investigación. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Quirón – Sypal*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, [INEC] – (2022). *Estadísticas laborales octubre 2022*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-octubre-2022-2/>
- Kant, I. (1984). *El concepto de experiencia: de Kant a Hegel*.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1666-485X2007000100001
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*, p.83.

- Krüger, N. (2007). *Reflexiones acerca del alcance y limitaciones de la Teoría del Capital Humano. En XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Jornadas llevadas a cabo en la Universidad Buenos Aires. Argentina.* <http://studylib.es/doc/4520413/reflexiones-acerca-del-alcance-y-limitaciones-de-la-teoria>
- La Hora. (2022). *Un título universitario no les garantiza empleo a los jóvenes.* <https://www.lahora.com.ec/tungurahua/destacado-tungurahua/titulo-universitario-garantiza-empleo-jovenes/>
- Laparra, M., & Pérez, B. (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y Efectos en España. Barcelona: Obra social La Caixa, Colección Estudios Sociales.*
- León, A. (2007). *Qué es la educación.* <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- Lepak, D.P.; Snell, S.A. (1999) “*The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development*”, *Academy of Management Review*, vol 24, núm. 1, pp. 31-48.
- Lepak, D.; Snell, S. (2002): “*Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations*”, *Journal of Management*, vol. 28, núm. 4, pp. 517-543.
- Martínez, F. (2009). *El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471.
- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1815-59362013000100002

- Mendives, V., & Palacios, T. (2020). *Factores que inciden en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral en la ciudad de Panamá*.
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/140/146>
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Nuevas modalidades contractuales – Incentivando el empleo*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf
- Molero, A. (2017). *Comprensión del concepto de media aritmética en los estudiantes de educación secundaria obligatoria*.
<https://www.ugr.es/~batanero/documentos/TFMMolero.pdf>
- Morles, V. (2011). *Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación*. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65926549008.pdf>
- Noreña, L. (2010). *Proceso de admisión y contratación de personal en las organizaciones de recreación y actividad física de carácter privado registradas en la cámara de comercio de la ciudad de Pereira*. Recuperado de. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Perú].
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/ec4ed4eb-d1b8-404c-bd71-ab81d377c524/content>
- OIT. Oficina Internacional del Trabajo. (2012, junio 20). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores* [Documento]. http://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_560742/lang--es/index.htm
- Pérez Mayorga, J. E., & Ruiz Gomes, D. P. (2022). *Análisis de las finanzas descentralizadas impulsadas por tecnología financiera, como alternativa al sistema financiero tradicional en la ciudad de Guayaquil, Ecuador*. (Tesis de Grado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil).
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17879/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-641.pdf>

- Pérez, P., Betzabeth, M., & Ramos, E. M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*.
- Perdomo, V. (2002). *Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000300006
- Pineda López, R. del C., & Moreno Bastida, G.R. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4 (2), 173- 189.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Pineda López, R. del C. (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 de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/120917>
- Pita, S., & Pértega, S. (2002). *Guía: Investigación cuantitativa y cualitativa—Fisterra*. *Fisterra*, 76-78.
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, Nilton., & Chauca, Policarpio. (2020). *Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios*. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/28063431020.pdf>
- Sandoval, J., & Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista ensayos pedagógicos*.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14493>
- Sáez, F. y Rey, R. (2000): “*La inserción laboral de los universitarios*”, *Papeles de Economía Española*, 86, p. 99-110.
- Schultz, T. (1960). *Capital Formation by Education*. *The University of Chicago press Journals*. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258393>
- Sepúlveda Valenzuela, L., & Valdebenito Infante, M. (2019). *¿Estudiar para trabajar? Transición educativa-laboral de los egresados de la Educación*

Técnico Profesional en Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-77.pdf>

Secretaría Técnica de Juventudes. (2020). *Juventud su situación en la última década*.

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z2noPe1-BGQJ:https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/informe_jovenes.pdf&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación [SENESCYT]

Boletín anual—SENESCYT/ Versión N.- 2 / AGOSTO 2020 /Quito— Ecuador /Análisis anual de los principales indicadores de educación superior, ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT). 15.

Spencer, L. M. y Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work, New York, John*

Spooren, Mortelmans y Denekens (2007), '*Student evaluation of teaching quality in higher education: development of an instrument based on 10 Likert-scales*'.

Assessment & Evaluation in Higher Education. Vol. 32:6, 667-679.

Inglaterra: Routledge.

<https://revistas.ujat.mx/index.php/perspectivas/article/view/589>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México D.F.

Terry, G.(1973). *Principios de administración*.

Tokman, V. (2003). *Desempleo Juvenile en el Cono Sur, causas, consecuencias y*

políticas. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c03-00907.pdf>

Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social* .

Santiago de Chile: CEPAL, SERIE Financiamiento del Desarrollo.

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf

Valencia Patiño, D. J. (2018). *Factores que inciden en la selección de personal*

administrativo y de servicio al cliente en las instituciones públicas del

cantón Montufar y Bolívar en el año 2016. [Universidad Técnica del Norte,

Tesis de grado]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8065>

Valle, L. (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31961/S2006364_es.pdf?sequence=1

Virto, S. (2012). *Tendencias del mercado laboral. Ponencia presentada en jornada de empleo*. Bilbao.

Apéndices

Apéndice A: Autorización del instrumento (encuesta)



Screenshot of an email from Galo Moreno Bastidas, Director of the Mercadotecnia program at the Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE. The email is dated December 6, 2022, at 19:14. The sender's name is MORENO BASTIDAS, GALO RAMIRO <grmoreno@espe.edu.ec> and it is addressed to 'para mí'. The body of the email contains a cordial greeting, a statement of authorization for the use of the instrument, and contact information for the sender, including his title, department, university, and logos for iD and RG. The contact information includes a WhatsApp number (099 1 911 425) and a landline number (023 989400 Ext. 1955).

MORENO BASTIDAS, GALO RAMIRO <grmoreno@espe.edu.ec> mar, 6 dic 2022, 19:14 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Saludos cordiales, que gusto que hayan tomado como referencia este instrumento. AUTORIZADO hacer uso.. la ciencia no es mezquina.. adelante.

...

--

Atentamente,

Ing. Galo Moreno B. Ph.D.
Director de la carrera de Mercadotecnia

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO
UNIVERSIDAD DE FUERZAS ARMADAS - ESPE
Innovación para la Excelencia

099 1 911 425 -> Whatsapp
023 989400 Ext. 1955

Apéndice B: Cuestionario de preguntas – Encuesta

Sección 1 de 18

Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas

Descripción del formulario

Ocupación ... Opción múltiple

- Estudiante Universita... × Ir a la sección 8 (Encuesta a Graduados Universitarios)
- Reclutador × Ir a la sección 2 (Encuesta a Empresas)
- Agregar una opción o [agregar "Otros"](#)

Obligatoria

Sección 2 de 18

Encuesta a Empresas

Lea con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida.

Nombre o Razón Social de la empresa

Texto de respuesta breve

Indique el sector empresarial *

- Industrial
- Comercial
- Servicios

¿Qué tipo de empresa es? *

- Pública
- Privada
- Mixta
- ONG

Número de empleados *

- 1 a 9 empleados
- 10 a 49 empleados
- 50 a 199 empleados
- Más de 200 empleados

Sección 3 de 18

Nivel de empleabilidad

Descripción (opcional)

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

- Sí
- No

Para cargos administrativos y afines, ¿tiene preferencia por alguna institución educativa? *
Indíquela a continuación:

- Universidad de Guayaquil
- Universidad Católica Santiago de Guayaquil
- ESPOL
- Universidad Casa Grande
- Universidad Santa María
- Universidad ECOTEC
- Universidad Salesiana
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte
- UESS
- Universidad Agraria
- Universidad del Pacifico
- UTEG
- Otra...

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

- Competencias
- Conocimientos (Malla curricular)
- Experiencia
- Vanguardia en conocimientos
- Convenio con las universidades
- Otra...

Sección 4 de 18

Proceso de selección

Descripción (opcional)

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

	Nada importante	Bastante importan...	Muy importante	Me resulta indifere...
La carrera estudiada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las notas del expe...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La especialización ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La reputación del c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los estudios de P...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La experiencia lab...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 18

Competencias y habilidades en perfiles demandados

Descripción (opcional)

¿Cuáles son los factores más importantes que considera para la contratación de personal profesional? *

- Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo
- Habilidades comunicativas
- Capacidad para resolver problemas
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Criterio para la toma de decisiones
- Relaciones interpersonales
- Dedicación

- Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros
- Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas
- Honestidad e integridad
- Pensamiento crítico
- Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad para el aprendizaje
- Experiencia
- Trabajo bajo presión
- Conocimientos teóricos de su campo
- Otra...

Después de la sección 5 Ir a la siguiente sección

Sección 6 de 18

Vanguardia en conocimientos

Descripción (opcional)

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

- Menos del 20%
- 21 - 40%
- 41 - 60%
- 61 - 80%
- 81 - 100%

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

- Sí
- No

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

- Innovación
- Conocimiento Marco Legal
- Uso de TIC
- Mejora continua
- Experiencia
- Actitud
- Ética profesional
- Idiomas
- Aplicación de modelos empresariales
- Conocimiento en CRM's

Después de la sección 6 Ir a la sección 7 (Experiencia)

Sección 7 de 18

Experiencia

Descripción (opcional)

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

- Sí
- No

Después de la sección 7 Enviar el formulario

Sección 8 de 18

Encuesta a Graduados Universitarios

Objetivo: Conocer la situación laboral actual de los graduados de las universidades categoría A Y B
Instrucciones: Lea con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida. Por favor marque la respuesta que considere correcta.

Después de la sección 8 Ir a la siguiente sección

Sección 9 de 18

Datos Personales

Descripción (opcional)

Sexo *

- Masculino
- Femenino

Edad *

- 19- 23 años
- 24 - 27 años
- 28 - 30 años
- Más de 30 años

Después de la sección 9 Ir a la siguiente sección

Sección 10 de 18

Situación Actual del graduado

Descripción (opcional)

¿Trabaja actualmente? *

- Sí
- No
- Nunca he trabajado

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

- Universidad de Guayaquil
- Universidad Católica Santiago de Guayaquil
- ESPOL
- Universidad Casa Grande
- Universidad Santa María
- Universidad ECOTEC
- Universidad Salesiana
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte
- UESS
- Universidad Agraria
- Universidad del Pacífico
- UTEG
- Otra...

Después de la sección 10 Ir a la siguiente sección

Sección 11 de 18

Empleabilidad y relación con la carrera

Descripción (opcional)

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

- Nada relacionado
- Poco relacionado
- Relacionado
- Muy relacionado
- Nunca he trabajado

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

- Sí, y lo encontré
- Sí, pero no lo encontré
- No lo he buscado

Después de la sección 11 Ir a la siguiente sección

Sección 12 de 18

Empleabilidad: Sobre su primer empleo

Descripción (opcional)

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

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- Más de 1 año
- Aun no lo encuentro

Después de la sección 12 Ir a la siguiente sección

Sección 13 de 18

Situación Laboral Actual

Descripción (opcional)

¿Cómo considera su situación laboral actual? *

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

¿Cuál es el tipo de trabajo actual? *

- Trabajo en relación de dependencia
- Trabajo Independiente
- Trabajo en relación de dependencia e independiente
- Desempleado

¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado? *

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- Más de 1 año
- No estoy desempleado

¿En qué intervalo se sitúa su nivel de ingresos mensuales? *

- No percibe ingresos
- Menos de 425 dólares
- Entre 426 a 600 dólares
- Entre 601 y 1.000 dólares
- Entre 1.001 y 1.400 dólares
- Entre 1.401 y 2.000 dólares
- Más de 2.000 dólares

Después de la sección 13 Ir a la siguiente sección

Sección 14 de 18

Sobre la empresa

Descripción (opcional)

La empresa es de ámbito *

- Público
- Privado
- Trabajo propio
- ONG

¿Cómo clasifica a su organización? *

- Pequeña
- Mediana
- Grande

Sección 15 de 18

Proceso de selección

Descripción (opcional)

¿Indique qué tan importante son los siguientes factores en el proceso de selección? *

Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante

	1	2	3	4	5
Preparación un...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Destrezas adq...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condicionante...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Después de la sección 15 Ir a la siguiente sección

Sección 16 de 18

Nivel de satisfacción

Descripción (opcional)

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

Desde 1 (muy malo), 3 (regular) hasta 5 (excelente)

	1	2	3	4	5
Satisfacción c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Después de la sección 16 Ir a la siguiente sección

Sección 17 de 18

Competencias, habilidades y conocimientos

Descripción (opcional)

Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad dentro de un proceso de selección: Siendo 1 la menor y 5 la mayor *

	1	2	3	4	5
Flexibilidad par...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades co...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad par...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creatividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criterio para la ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaciones inte...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dedicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Idiomas: conoc...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tecnológica: b...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Honestidad e i...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamiento c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad par...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Después de la sección 17 Ir a la siguiente sección

Sección 18 de 18

Experiencia, Educación y estado civil

Descripción (opcional)

Ordene los grados de importancia en los procesos de selección. Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante *

	1	2	3	4	5
Falta de Experi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nivel de satisfa...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento -...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nivel de satisfa...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su condición: e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

- Sí
 No

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

- Sí
 No

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

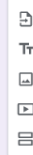
- Sí
 No

La formación recibida en la carrera de Administración de Empresas es: *

- Excelente
 Muy buena
 Buena
 Regular
 Mala

¿Cuál de las siguiente considera hubiese sido una mejor opción para mejorar su desarrollo profesional? *

- Seleccionaría otra universidad
 No cambiaría mi decisión
 Me capacitaría en otras destrezas y habilidades



Apéndice C: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach - encuesta)

Ítems (preguntas con respuesta tipo escala de Likert)																										
¿Indique cuál es su grado de satisfacción con el trabajo actual? Desde 1 (muy malo), 3 (regular) hasta 5 (excelente) [Satisfacción con el trabajo actual]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Habilidades comunicativas]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Capacidad para resolver problemas]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Creatividad]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Trabajo en equipo]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Liderazgo]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Decisiones]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Criterio para la toma de decisiones]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Relaciones interpersonales]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Dedicación]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Idiomas: como procesador de texto, hoja de cálculo, etc.]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Honestidad e integridad]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Iniciativa]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Pensamiento crítico]	Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor [Capacidad para el aprendizaje]	¿Indique qué tan importante ha sido para el desempeño profesional los siguientes factores? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante [Las competencias]	¿Indique qué tan importante ha sido para el desempeño profesional los siguientes factores? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante [Los conocimientos académicos adquiridos en la carrera]	¿Indique qué tan importante ha sido para el desempeño profesional los siguientes factores? Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante [Las habilidades propias inatas personales]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Experiencia]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Educación]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Horario Laboral]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Idiomas]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Remuneración]	Ordene los grados de dificultad para conseguir trabajo: Desde 1, menos importante, hasta 5, más importante [Su condición: estado civil o con hijos]	SUMA	
Sujeto 1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
Sujeto 2	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	110
Sujeto 3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	2	4	3	4	97
Sujeto 4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
Sujeto 5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	100
Sujeto 6	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	115
Sujeto 7	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	106
Sujeto 8	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	107
Sujeto 9	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	112
Sujeto 10	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	107
Sujeto 11	3	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	99
Sujeto 12	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	4	3	97
Sujeto 13	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	116
Sujeto 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	81
Sujeto 15	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Sujeto 16	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	92
Sujeto 17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	115
Sujeto 18	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	106
Sujeto 19	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	112
Sujeto 20	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	101
Sujeto 21	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	106
Sujeto 22	3	3	3	2	3	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
Sujeto 23	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
Sujeto 24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	107
Sujeto 25	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	102
Sujeto 26	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	112
Sujeto 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
Sujeto 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
Sujeto 29	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	80
Sujeto 30	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Varianzas	0,65	0,94	0,83	0,87	0,78	0,42	0,76	0,85	0,88	0,73	0,72	0,96	0,65	0,98	0,73	0,87	0,94	0,76	0,80	0,69	0,76	1,11	0,72	0,72	1,38	

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach.

-----> k 30
 -----> $\sum s^2$ 20,52
 -----> ST^2 229,70
 -----> α **0,94**



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Benitez Guerrero, Anny Mariel**, con C.C: # 2000066031 autora del trabajo de titulación: **Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas**, previo a la obtención del título de **Licenciatura 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, **8 de febrero del 2023**

f. _____

Nombre: **Benitez Guerrero, Anny Mariel**

C.C: **2000066031**



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Santana Salazar, Josué Xavier**, con C.C: # 2000098406 autor del trabajo de titulación: **Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de Administración de Empresas**, previo a la obtención del título de **Licenciatura 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, **8 de febrero del 2023**

f. 

Nombre: **Santana Salazar, Josué Xavier**

C.C: **2000098406**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas.		
AUTOR(ES)	Josué Xavier Santana Salazar Anny Mariel Benitez Guerrero		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Bajaan Villagómez Yanina Shegía, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	8 de febrero del 2023	No. DE PÁGINAS:	136
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, Selección de Personal, Inserción Laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Proceso de Selección, Inserción Laboral, Profesionales Graduados, Administración de Empresas		
RESUMEN:	<p>En Ecuador, específicamente la ciudad de Guayaquil, se registra una tasa de desempleo del 4,9% (ENEMDU, 2022), que ha incrementado en los últimos dos años. El presente estudio tiene como finalidad analizar los factores que inciden en el proceso de selección de profesionales en el campo de administración de empresas, en la ciudad de Guayaquil, con el fin de generar conclusiones y recomendaciones que beneficien a los profesionales que no cuentan con un empleo o no saben cómo insertarse en el mundo laboral. El estudio posee un diseño no experimental, sigue una metodología deductiva, de tipo correlacional, con enfoque y alcance descriptivo. Como instrumento de recolección de datos se adaptó el cuestionario de Pineda y Moreno (2019). La encuesta estuvo dirigida a dos grupos de interés: los graduados universitarios y los reclutadores de empresas. Con un total de 199 respuestas por parte de los profesionales administrativos y 12 de representantes del área de Talento Humano; tras realizar el análisis de correlaciones de Rho de Spearman, se obtuvo que los factores que inciden en los procesos de selección son: la “Experiencia”; “Nivel de satisfacción”, “Habilidades”, “Competencias”, “Educación”, “Conocimientos”, a excepción del factor “Estado civil”, el cual no incide significativamente en los procesos de selección de los profesionales en el campo de la administración. Por otro lado, se realizó un análisis descriptivo a las respuestas de los reclutadores, quienes priorizan las “habilidades”, “educación” y “conocimiento”, enfocadas en los requerimientos actuales de tipo tecnológicos e interpersonales.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-986746168-+593-967476099	E-mail: anny.benitez03@gmail.com josuesantana_30@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: David Coello Cazar		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			