

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE AGOSTO 2018

Tema: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración Pública

Autora: Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina

Director: Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez, Magíster, e Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magister, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga” elaborado y presentado por la señora Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, le corresponde exclusivamente a: Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina, Autora bajo la Dirección de Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina

c.c.:0503725137

AUTORA

Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

c.c.: 1802246346

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina
c.c.:0503725137

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas.	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
GLOSARIO DE TERMINOS.....	3
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	8
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	8
2.1. Área de conocimiento	8
2.2. Líneas de investigación.....	8
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	8
3.1. Tiempo de ejecución	8
3.2. Financiamiento.....	8
3.3. Autora	8
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	9
4.1. Definición del problema de la investigación.....	9
4.2. Objetivos de la investigación	14
Objetivo.....	14
Objetivos específicos	14
4.3. Justificación de la investigación	15
4.4. Marco teórico referencial	17
4.4.1. Estudios relacionados con el objeto de estudio.....	17
4.4.2. Enfoques teóricos	22
4.4.3. Perspectivas de las oportunidades laborales en el Ecuador.....	28
4.4.4. Formación Académica.....	49
4.5. Metodología	55

4.5.1. Enfoque de la investigación	55
4.5.2. Diseño de la Investigación	55
4.5.3. Tipo de Investigación	55
4.5.4. Alcance de la investigación	56
4.5.5. Población y Muestra	57
4.5.6. Instrumento.....	58
4.5.7. Técnicas de recolección de datos	59
4.5.8. Técnicas de análisis de datos.....	59
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
5.1. Características generales de los graduados	60
5.2. Formación académica recibida.....	62
5.2.1. Nivel de satisfacción de la formación académica recibida.....	63
5.3. Perspectivas de las oportunidades laborales	78
6. CONCLUSIONES	92
7. RECOMENDACIONES	95
8. REFERENCIAS BIBILOGRAFICAS	96
9. ANEXOS	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores mercado laboral Ecuador vs. LAC	29
Tabla 2 Rasgos generales de la muestra estudiada.....	60
Tabla 3 Nivel de satisfacción de la formación académica	63
Tabla 4 Evaluación de las oportunidades laborales (parte 1).....	78
Tabla 5 Evaluación de las oportunidades laborales (parte 2).....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teorías Motivacionales.	23
Figura 2. “Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa”.....	31
Figura 3. Escenarios del aprendizaje.....	35
Figura 4. Distribución etaria del subempleo en el Ecuador..	37
Figura 5. Factores de competencias.	42
Figura 6. Pregunta 2 ¿Te sientes satisfecho con la carrera que estudiaste?	66
Figura 7. Pregunta 4 ¿Consideras que en tu trabajo actual o el último trabajo aplicas/aplicaste los conocimientos adquiridos en la carrera?	68
Figura 8. Pregunta 5 ¿Consideras que la práctica laboral contribuye a reafirmar y/o mejorar tu aprendizaje obtenido en la universidad?.....	70
Figura 9. Pregunta 10 ¿Te sientes satisfecho con la formación académica recibida en la ESPE-L?	72
Figura 10. Pregunta 11 ¿Consideras que el currículo educativo de la carrera que estudiaste en la ESPE-L se adapta a las necesidades del entorno?	74
Figura 11. Pregunta 12 ¿Consideras que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más al sector privado que al sector público?.....	76
Figura 12. Pregunta 14 ¿Consideras que tu cargo actual y la remuneración mensual unificada están acorde a tu preparación profesional?	82
Figura 13. Pregunta 15 ¿Consideras que el prestigio de graduarte en la ESPE-L te brindó mejores oportunidades de trabajo?	84
Figura 14. Pregunta 20 ¿Consideras que las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán tu futuro laboral?	86
Figura 15. Pregunta 24 ¿Consideras que se deben aceptar condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible? ...	88
Figura 16. Pregunta 26 ¿Consideras adecuar tus expectativas de la forma más realista posible, a lo que ofrece el mercado laboral más inmediato y con sus propias condiciones laborales?	90

DEDICATORIA

A mis padres por ser mi apoyo incondicional, por demostrarme su cariño y por ser el pilar más importante en mi vida.

A mi esposo por acompañarme durante este arduo camino de estudio, compartiendo conmigo alegrías y fracasos.

A mis hermanos Johanna y Darwin por su cariño, sus consejos, sus oraciones y por motivarme a ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, por lograr parte de mis sueños en esta titulación.

A mi director, el Ingeniero Santiago Peñaherrera por el asesoramiento para que esta investigación genere conocimiento personal y profesional.

A mis padres, hermanos y mi esposo, por ser mi apoyo durante todo este proceso formativo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA:

ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA DEL GRADUADO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE SEDE LATACUNGA.

AUTORA: *Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina*

DIRECTOR: *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

FECHA: *09 de marzo de 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

Las perspectivas de las oportunidades laborales, y la formación académica de las personas están vinculadas con la formación académica que reciben en las instituciones de educación superior y las ofertas que el mercado laboral ofrece, brindando una serie de posibilidades para la mediación de estas buenas prácticas educativas en sus diferentes escenarios. Se vislumbró la necesidad de tomar como unidad de análisis para realizar este estudio, a los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, y como objetivo general se planteó analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga; para el logro del objetivo planteado se asumieron posiciones y enfoques teóricos relacionados con las variables del estudio como fueron perspectivas de las oportunidades laborales y formación académica. La metodología estuvo enmarcada bajo la matriz epistémica empírico analítico, el paradigma

positivista o cuantitativo. El diseño utilizado fue no experimental, por lo que no se manipularon deliberadamente variables, el tipo de investigación fue de campo con alcance descriptivo transeccional. El tipo de muestreo fue probabilístico, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran que los profesionales reclaman nuevas competencias para su inserción laboral, lo que desde luego plantea nuevos requerimientos dentro de la calidad de la programación curricular en la educación superior, las universidades le permiten al estudiante el aprendizaje de saberes integrados con unas competencias técnicas y transversales como el trabajo en equipo. La mayoría de los graduados consideran que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales, los profesionales han sido capacitados a nivel de educación superior, pero no siempre el mercado laboral se ajusta, consideran que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar.

DESCRIPTORES: *COMPETENCIAS, EDUCACIÓN SUPERIOR, EMPLEABILIDAD, EXPECTATIVAS PROFESIONALES, FORMACIÓN ACADÉMICA, FORMACIÓN CONTINUA, GRADUADOS, MERCADO LABORAL, OPORTUNIDADES LABORALES, SATISFACCIÓN PROFESIONAL.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

THEME:

ANALYSIS AND PERSPECTIVES OF THE JOB OPPORTUNITIES AND THE ACADEMIC TRAINING OF THE GRADUATE OF THE UNIVERSITY OF THE ARMED FORCES LATACUNGA HEADQUARTERS.

AUTHOR: *Ingeniera Lisseth Carolina Segovia Medina*

DIRECTED BY: *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

DATE: *09 de marzo de 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The perspectives of job opportunities, and the academic training of people are linked to the academic training you receive in higher education institutions and the offers that the labor market offers, offering a series of possibilities for the mediation of these good educational practices in their different scenarios. It was envisioned the need to take as the unit of analysis to carry out this study the graduates of the years 2015 to 2017 of the engineering career in Finance and Auditing of the Department of Economic, Administrative and Trade Sciences, of the University of the Armed Forces ESPE Latacunga headquarters, and as a general objective it was proposed to analyze the level of satisfaction with respect to academic training, and perspectives of job opportunities of graduates from 2015 to 2017 of the engineering career in Finance and Auditing of the Department of Economic Sciences , Administrative and Trade, of the University of the Armed Forces ESPE Latacunga headquarters. To achieve the proposed objective, positions and theoretical approaches related to the variables of the study were assumed, such as perspectives of job opportunities and academic training. The methodology was framed under the empirical-analytical epistemic matrix, the positivist or quantitative paradigm. The design used in was

non-experimental, so they did not deliberately manipulate variables, the type of research was field with a descriptive transectional scope. The type of sampling was probabilistic, using the survey as a data collection technique. The results obtained show that professionals demand new competencies for their labor insertion, which of course raises new requirements within the quality of the curricular programming in higher education, universities allow the student to learn knowledge integrated with technical competencies and transversal such as teamwork. Graduates consider that job opportunities meet their professional expectations, professionals have been trained at the higher education level, but the labor market does not always adjust, they consider that the trend of formal employment in Ecuador has begun to change.

KEYWORDS: *ACADEMIC TRAINING, COMPETENCIES, CONTINUING TRAINING, EMPLOYABILITY, GRADUATES, HIGHER EDUCATION, JOB MARKET, JOB OPPORTUNITIES, PROFESSIONAL EXPECTATIONS, PROFESSIONAL SATISFACTION.*

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria es esencial para un desarrollo humano, inclusivo y sostenible promovido por sociedades del conocimiento capaces de enfrentar los desafíos del futuro con estrategias innovadoras. Por ende, conduce a la formación académica a través de un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales otorgan los saberes que ayudan a consolidar las competencias que poseen las personas. Además de proporcionar y desarrollar las nuevas competencias que los empleadores esperan de sus cuadros gerenciales, trabajadores, profesionales y técnicos.

En este sentido, González, C. y Martínez, P. (2016) manifiestan que la educación superior se convierte en un proyecto social que va más allá de la educación y la formación profesional, por lo cual requiere de profesionales que tengan la oportunidad de mostrar sus competencias en el campo de un mercado laboral sumamente exigente y determinante.

Este proyecto se encuentra estructura de la siguiente manera:

Una primera parte contentiva de la temática de la investigación denominada Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. Una segunda parte en la que se determina las líneas de investigación del presente trabajo investigativo.

La tercera parte detalla información del trabajo de titulación, como el tiempo de ejecución, financiamiento y datos del autor del presente trabajo de investigación.

Una cuarta parte que contiene el desarrollo: definición del problema, los objetivos, la justificación de la investigación, el marco teórico referencial con los antecedentes internacionales, nacionales y regionales relacionados con las variables de este estudio, así como teoría y enfoques relacionados con el objeto de estudio de esta investigación. En este apartado, también se aborda la metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación, incorporando el enfoque de la investigación, el diseño utilizado, tipo de investigación y su alcance, población y muestra seleccionadas para el estudio, el instrumento y su validación, las técnicas de recopilación de los datos, las técnicas de análisis para analizar los datos.

La quinta parte se presentan los resultados y análisis de los datos recopilados acordes con las variables e indicadores de este estudio.

Y por último, se evidencian las conclusiones, recomendaciones del estudio, las referencias bibliográficas y electrónicas consultadas para el presente estudio, y los anexos.

GLOSARIO DE TERMINOS

Adaptabilidad: Se considera como la destreza de una persona para ejecutar de manera eficaz diferentes situaciones y manejar relaciones interpersonales con diferentes personas, adecuándose a cambios que genere su entorno, asumiendo funciones y roles que no desempeña de manera habitual.

Autonomía: Se define como la capacidad de efectuar de principio a fin, tareas de manera autónoma, sin necesidad de recibir ningún apoyo o ayuda. En ocasiones la persona cuando lo requiera, durante la ejecución de algún trabajo, puede ser asesorada.

Competencia digital: Destreza de una persona para dominar medios tecnológicos que están a su alcance, a través del uso de ordenadores digitales, aplicaciones de comunicación y redes sociales, adaptándose de forma dinámica a ambientes tecnológicos variables.

Competencia: Se define como el conjunto de capacidades y conocimientos que permiten a una persona la ejecución y desarrollo de la actividad profesional conforme a los requerimientos de la producción y el empleo.

Competencias profesionales: Representa la integración de aptitudes, capacidades, habilidades y conocimientos que necesita un individuo para desempeñar un trabajo o específico, así como desarrollar actividades profesionales establecidas.

Competencias técnicas: Se refiere a habilidades concretas enfocadas con el desarrollo correcto de un puesto de trabajo en un área técnica o que requiera una función específica, aplica generalmente a la puesta en marcha de conocimientos específicos y técnicos, ligados al éxito de la ejecución técnica de un puesto de trabajo.

Competencias transversales: Se define como las competencias que aseguran a una persona su empleabilidad en el medio laboral. Tienen la capacidad de transferirse entre categorías profesionales o entre distintas funciones y ocupaciones profesionales. Son la base de adaptar las competencias más técnicas o específicas de una actividad laboral concreta.

Cualificación profesional: Se define como el conjunto de certificados, diplomas, títulos y acreditaciones que posee una persona durante su experiencia laboral, para referirla a la competencia personal necesaria al buen desempeño de un trabajo.

Cualificación: Es el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para desarrollar una profesión de manera correcta. Además, se incorporó a ello conceptos nuevos como flexibilidad y autonomía para aplicar estos saberes.

Desempeño profesional: Se define como el comportamiento o conducta real manifestada en su ámbito profesional, técnico, e interpersonal, para desarrollar de forma competente los deberes y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo.

Empleabilidad: Se define como la habilidad que tiene un individuo para adaptarse a circunstancias profesionales y personales, funciones, competencias, capacidades y conocimientos que demanda el mercado laboral en cada momento.

Empleo: Se refiere a la situación de una persona que la distingue del grupo social de ocupados y desempleados.

Formación académica profesional: Es la enseñanza de conocimientos profesionales que recibe una persona, con el objetivo de capacitarse y formarse para la ejecución y desarrollo de una actividad profesional.

Formación académica: Conjunto de conocimientos que adquiere un individuo, los cuales sirven de herramienta para consolidar sus competencias. La formación académica permite diversificar y flexibilizar a la sociedad del conocimiento.

Graduado: Es el grado o título académico que se consigue al completar algún ciclo de estudios, especialmente universitario.

Habilidad comunicativa: Es la capacidad de transmitir ideas y propuestas de manera clara y sin enigmas, generando un ambiente que anime al interlocutor a realizar sus propias explicaciones. Generar una escucha activa, fundamentar el discurso, expresarse con respeto y tener en cuenta a los oyentes, son algunas de las estrategias que garantizan una buena comunicación.

Incorporación al mercado laboral: Hace referencia a los tiempos decisivos de incorporación al mercado laboral y los tiempos consumidos en su búsqueda, así como los medios y factores de mayor efectividad en la consecución del empleo.

Iniciativa: Disposición proactiva para tomar decisiones sobre propuestas o acciones. Si estas propuestas van en la línea de mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la capacidad de creatividad e innovación.

Inserción laboral: Hace referencia al acceso que tiene un profesional al empleo, así como al desarrollo de trayectorias laborales que han de converger, en una inserción laboral digna. Por inserción laboral digna se entiende como la situación en la que se adquiere un empleo de tiempo completo, estable y acorde con la formación profesional adquirida, acceso al empleo digno y el desarrollo de experiencias laborales.

Inteligencia emocional: Es la habilidad de autocontrol y gestión de las propias emociones y, a un nivel de dominio más elevado, en la capacidad para percibir, interpretar y canalizar las emociones de los demás mediante la empatía y la habilidad para gestionar conflictos.

La satisfacción: Se conceptualiza como el estado de ánimo que posee una persona, al momento de contrastar el beneficio recibido de un servicio, bien o producto, en relación a sus expectativas.

Liderazgo: Capacidad de una persona para coordinar un equipo de trabajo de manera eficaz, contribuyendo a la consecución de los objetivos en común establecidos, promoviendo el mayor rendimiento posible de cada miembro del equipo, al mismo tiempo que se favorece un clima de trabajo colaborativo y agradable. La persona con capacidad de liderazgo asume su rol de coordinador con comodidad, se preocupa por motivar a su equipo y sabe delegar cuando es necesario.

Mercado laboral: Es el conjunto de relaciones que se establecen entre empresarios y trabajadores.

Oportunidades laborales: Son aquellas condiciones que identifica la valoración que los graduados hacen a la formación académica recibida en su carrera, conforme la estructuración de conocimientos y habilidades que se les impartió.

Orientación al logro: Competencia que hace referencia a la preocupación por la calidad y por mejorar el propio desempeño. La persona orientada al logro trabaja teniendo siempre en cuenta los objetivos empresariales, establece estándares para evaluar la ejecución de las propias tareas y se esfuerza por optimizar recursos y reducir tiempos.

Pensamiento crítico: Capacidad de análisis y evaluación de los datos y hechos de forma precisa y razonada, evitando sesgos particulares y elaborando un punto de vista propio basado en la verificación de la información. Este, parte del cuestionamiento de la realidad, busca la objetividad, permite asociar la información con su significado a un nivel profundo e incluye la capacidad de autocrítica.

Perspectiva laboral: Se refiere a las posibilidades que tiene un individuo dentro de su empleo y define que a pesar de que es valorado, busca algo más (ascensos, nuevos desafíos, mas remuneración, mayor responsabilidad, etc.). Es la visión que tiene una persona en sus oportunidades de cambio en uno u otro empleo.

Planificación y organización: Disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes para trazar líneas de actuación que permitan alcanzar los objetivos establecidos con la máxima eficiencia y eficacia.

Resolución de problemas: Se define como la habilidad de una persona en afrontar y responder ante una situación específica a través de la generación y aplicación de estrategias (identificación del problema, diagnóstico, formulación de soluciones y evaluación) definidas o no para encontrar la solución.

Sociedad del conocimiento: Hace referencia al tipo de sociedad que necesita un individuo para combatir y ser exitoso, ante cambios económicos y políticos de la sociedad moderna.

Sostenibilidad y compromiso social: Es el actuar en el desarrollo profesional con responsabilidad y ética profesional y de acuerdo con la legislación vigente.

Tener iniciativa y ser resolutivo: Se refiere a la capacidad de contribuir, generar y evaluar alternativas novedosas de solución a los problemas presentados, demostrando flexibilidad y profesionalidad a la hora de considerar distintos criterios de evaluación.

Trabajo decente: Conlleva poseer condiciones de trabajo productivas que permiten asegurar una remuneración justa; seguridad personal, estabilidad laboral, seguro social, integración social, libertad para expresar preocupaciones, de manera que la persona pueda organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas, igualdad de oportunidades tanto para las mujeres y los hombres.

Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conseguir un objetivo propuesto. Participar como miembro integrado en un grupo con actitud cooperativa es una competencia muy valorada.

Transición laboral: Hace alusión a un proceso de cambio que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Área: Educación

Sub Área: 14 Formación de personal docente y ciencias de la educación

2.2. Líneas de investigación

La línea de investigación aprobada en el proyecto de la Maestría en Administración Pública, cohorte agosto 2018 es:

- Desarrollo Humano y Social Integral
- Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

El tiempo de ejecución de la presente investigación es de septiembre 2019 a marzo 2021.

3.2. Financiamiento

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se determinó un presupuesto de \$1.000,00 USD.

3.3. Autora

Nombre: Segovia Medina Lisseth Carolina

Grado académico: Ingeniera en Finanzas, Contadora Pública Auditora

Teléfono: 0987450156

Correo electrónico: lisseth_segovia@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En el marco del reconocimiento de las buenas prácticas educativas en la educación superior, implica un proceso de valoración y consenso entre todos los actores del proceso educativo; en el contexto latinoamericano actual, se abre una gama de posibilidades para la mediación de estas buenas prácticas educativas y sus diferentes escenarios.

En este sentido, en virtud de la existencia de la necesidad en incorporar las buenas prácticas, la calidad de la educación es entendida como una variable inacabada, dinámica, multidimensional, ideológica y en constante construcción cuando nos referimos a la educación. De esta manera, el principio de calidad se vincula con los demás principios que rigen el Sistema de Educación Superior y busca un sano equilibrio de las funciones sustantivas: docencia, investigación e innovación y vinculación con la sociedad, agregando la función de la gestión institucional, la que constituye un aspecto sumamente importante en la vida de las instituciones de educación superior (Cerbino, M., 2020).

En este sentido, en Latinoamérica para que la calidad sea considerado como un mandato en la promoción del derecho social de la Educación Superior, se requiere que garantice la disponibilidad y cobertura de ésta, además de la equidad en el acceso, promoción y egreso de los profesionales frente a las desigualdades presentes en la región; y, para ello es necesario definir políticamente cuál deberá ser el impacto social de los ciudadanos objeto del mencionado derecho y luego construir las políticas públicas que orienten las decisiones organizacionales de las Instituciones de Educación Superior (IES) hacia la construcción de la profesionalización, generación y transferencia de ciencia pertinente para el desarrollo de los Estados nacionales.

Al respecto, Alpízar S. y Lauchy S. (2016) dan cuenta de que, la calidad en la educación universitaria en Latinoamérica ha sido evaluada constantemente en los últimos años, y que esta evaluación ha permitido revisar la misión institucional, de las universidades, escuelas politécnicas e institutos de educación superior,

evidenciándose resultados eficaces sobre el desempeño profesional del graduado en el ámbito laboral; así como también la respuesta del mercado laboral.

También, la educación siempre ha tomado un lugar importante dentro del desarrollo de un país, más aún en el actual mundo que ha adquirido transformaciones profundas por el avance acelerado de la ciencia y la tecnología. Precisamente de la ciencia, la tecnología y la innovación, depende la competitividad y productividad de las empresas, el desarrollo social y el reconocimiento mundial.

Por ello, el nivel de educación ha marcado radicalmente el acceso a un mejor empleo y a un mejor nivel de vida de las personas, es considerado como un poderoso antídoto para combatir la desigualdad y la pobreza. La última fase del proceso enseñanza-aprendizaje académico de una persona es la educación superior; la educación universitaria es aquella que otorga al estudiante la oportunidad de capacitarse académicamente, para posteriormente adentrarse al mundo laboral.

También en este orden de ideas, la educación superior brinda una amplia gama de profesiones o carreras profesionales, en las que las personas pueden especializarse y formarse; para ello, es importante que cada persona tenga claro su visión a futuro como profesional, y conocer su vocación.

Conviene acotar que, la primera Universidad en América Latina, fue fundada el 12 de mayo de 1551 en Perú, se llamó Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Carmona, Toro y Riascos, 2014). Desde aquel tiempo hasta la actualidad se ha observado una gran evolución y desarrollo en las Instituciones de Educación Superior y su direccionamiento hacia una educación de calidad, acorde a su misión. Se podría considerar que existen dos enfoques característicos en las universidades latinoamericanas: el primero, un enfoque investigativo en donde la formación académica de los estudiantes universitarios está direccionada a la investigación, a la producción de conocimiento; y el segundo, un enfoque de transmisión de conocimientos, donde prima los datos y la información.

Uno de los avances o reformas más significativas que se ha efectuado en la educación superior en Latinoamérica, fue en 1918 en la ciudad de Córdoba – Argentina, cuando se pedía que las universidades sean un organismo transmisor de

conocimientos para todo el pueblo, y que en los laboratorios se analicen las ideas científicas, sociológicas, filosóficas y artísticas; con el propósito de cultivar una cultura en función social (Domínguez Menéndez, J., 2018). Pueden destacarse logros importantes, como también desaciertos que no han logrado cumplir su objetivo. Para establecer objetivos claros para una enseñanza y formación académica de calidad, es necesario establecer preguntas como: ¿Qué se debe enseñar?, ¿Cómo enseñar?, ¿Cuándo enseñar?, ¿Cómo evaluar? y ¿Cuándo evaluar?

Ahora bien, la Constitución de la República del Ecuador publicada el 20 de octubre del año 2008, establece que el sistema de educación superior responde al interés público y le otorga al Estado la exclusividad en cuanto al control y a la regulación del mismo, sostenido en el instrumento de inversión y gestión pública llamado Plan Nacional de Desarrollo. En el año 2010, el Ecuador inició un proceso encaminado a garantizar el derecho a la educación superior de calidad, con miras a la excelencia, acceso universal, permanencia y el ingreso sin discriminación, cuando se publicó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). En ella, se establece que la institución rectora de las políticas públicas de la educación superior será la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Dentro de este contexto, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 142, dispone la instrumentación de un sistema de seguimiento a graduados por parte de todas las instituciones del Sistema de Educación Superior públicas y privadas; cuyos resultados serán reportados anualmente al Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). Este sistema, busca identificar las posibles mejoras que se puedan introducir en el perfil de egreso, perfil profesional y currículo.

En este orden de ideas, la evaluación de la calidad en el ámbito universitario en el Ecuador, tiene antecedentes que se remontan al 2009 cuando, en cumplimiento de lo dispuesto en la constitución del 2008, Mandato 14 (Asamblea Nacional del Ecuador - Comisión Legislativa y de Fiscalización, 2008), empieza el proceso de control mediante el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador CONEA, que expide un Modelo de evaluación de desempeño con fines de acreditación y categorización de las IES (Espinoza Cevallos, 2016).

Por lo que, en el Ecuador la Evaluación de la Calidad es definida como el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos, que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo (Art. 94.- LOES, 2018).

Al respecto conviene decir que, en el ámbito de la educación superior el objetivo uno, del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2017-2021, propone “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” establece como una de sus políticas “Garantizar el derecho a la salud, la educación y al cuidado integral durante el ciclo de vida, bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural” y plantea como una de sus metas “Incrementar del 27,81% al 31,21% la tasa bruta de matrícula en educación superior en Universidades y Escuelas Politécnicas a 2021” (PND 2017-2021).

Dicha meta plantea un reto importante para la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, que como órgano rector de la política pública de educación superior es el encargado de implementar políticas públicas y estrategias que permitan el cumplimiento de las metas establecidas por el PND (Subsecretaría de Formación Académica Diciembre, 2018).

Ahora bien, la educación universitaria reflejada en una sociedad tiene un impacto directo y trascendental en el desarrollo y la calidad de vida de los ciudadanos de un país. Dicho impacto e importancia de la educación superior, se manifiesta en la labor realizada por las instituciones forjadoras del conocimiento. Las universidades, escuelas politécnicas e institutos tecnológicos superiores, deben garantizar una formación estudiantil eficiente; precautelando la calidad de la formación académica que se proporciona al estudiantado, con la finalidad de implementar herramientas de mejora continua que velen por la formación de un profesional apto para los cambiantes retos del mundo laboral.

De ahí, la pertinencia de que la oferta académica de las universidades está asociada a la medida y la forma en que las carreras se vinculan con los

requerimientos del mercado de trabajo. Por lo tanto, deben fortalecerse estos vínculos tanto desde la planificación de la oferta, como desde la participación de los actores relevantes en la organización de acciones de vinculación de los estudiantes y graduados con las empresas. Estos fortalecimientos probablemente permitirían aumentar la valoración social de estos títulos, favorecer el acceso y graduación en el nivel y mejorar la inserción de los graduados (Álvarez, J. y Romero, A., 2015).

También, los resultados de la calidad del proceso de formación académica de los graduados, se ven reflejados en el nivel de eficiencia en el desempeño de sus funciones en sus cargos profesionales; en tal razón, las Instituciones de Educación Superior, deberán conocer la situación laboral del graduado junto con sus necesidades de formación y capacitación; lo que permitirá a las Instituciones incrementar las posibilidades de retroalimentación para la mejora continua de la formación académica en los presentes y futuros estudiantes.

Lo cual, está establecido en el *Artículo. 142.-* Sistema de seguimiento a graduados, de la Ley Orgánica de Educación Superior (2018); éste señala que todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Por consiguiente, las Instituciones de Educación Superior (IES), están en la obligación de realizar el seguimiento de los graduados, lo que conduciría a conocer el nivel de satisfacción de éstos con la universidad y a la vez garantizar su acreditación profesional.

Por lo antes mencionado, esta investigación, está enfocada a realizar un análisis de las perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, del Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga (ESPE-L).

Por lo tanto, el objeto de estudio de la presente investigación son los graduados de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, pertenecientes al

Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L sede Latacunga; del periodo comprendido en los años 2015 al 2017.

En este sentido, cabe formular la pregunta de investigación que permitiría analizar las características de las variables a investigar: ¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a la formación académica y perspectivas de las oportunidades laborales del graduado de la carrera del Departamento de CEAC de la ESPEL?

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo

Analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Objetivos específicos

1. Examinar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica recibida graduados de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.
2. Describir las perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.
3. Determinar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

4.3. Justificación de la investigación

Recabar información acerca de la transición de los estudiantes graduados al campo laboral, es determinante para conseguir indicadores de calidad y de eficiencia de la educación superior; en consecuencia, dicho proceso exige a las Instituciones de Educación Superior aplicar y ejecutar una serie de ajustes a sus modelos y planes educativos, que merecen un gran esfuerzo; por cuanto les permitirá conocer el impacto de la formación académica brindada al estudiantado durante el proceso académico, en su desempeño profesional y oportunidades laborales del profesional graduado.

Es preciso indicar, que un proceso de acompañamiento y evaluación del graduado va más allá del conocer la calidad del proceso educativo, examina también cuál fue el destino del graduado, sus competencias favorables al incorporarse al mercado laboral, nuevas tendencias de las carreras universitarias, demandas laborales, perfiles frecuentes, entre otros aspectos. Cabe señalar también, que este proceso permite identificar las necesidades actuales del graduado, y reforzar ese aprendizaje con un programa de formación continua que cada universidad puede ofertar; esto es, programas de posgrados, especialidades, cursos, capacitaciones, entre otras.

En este sentido, y conforme lo estipula el artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2018), toda institución de educación superior deberá instrumentar el Sistema de Seguimiento a Graduados, cuyo objetivo es evaluar la pertinencia de los procesos de formación académica, el desarrollo profesional del graduado y su satisfacción frente a su formación.

Los resultados derivados del análisis de la presente investigación, se convierte en una herramienta de apoyo para el programa de seguimiento a graduados del Departamento de Ciencias Administrativas, Económicas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga; puesto que su objetivo estuvo centrado en analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Esta investigación enfatiza la importancia que tiene el monitoreo del camino tomado por los graduados, en la búsqueda de incorporarse al campo laboral, los retos a los que las universidades están enfrentándose actualmente, por la constante transformación de la sociedad y los mercados de trabajo, que exigen una formación de profesionales competentes para crear, innovar y competir. Como lo indican Molina, Arciniegas y Pantoja (2018) el sistema de seguimiento a graduados fortifica los planes institucionales por medio de “... *programas de capacitación continua para la actualización de conocimientos, la estimulación e intercambio de experiencias profesionales e investigativas y la posibilidad de elaborar planes de mejora para revisar y perfeccionar los procesos académicos en cada carrera.*” (p. 168).

Es importante efectuar esta investigación, por cuanto se dota de información relevante al Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE extensión Latacunga; para conocimiento de las necesidades académicas de los graduados, la satisfacción de la formación recibida, las recomendaciones dadas por los graduados, entre otras cosas; para posibles reformas a planes académicos actuales junto con miras a propuestas de programas de formación continua como posgrados.

Por otra parte, Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017) indican que “*Un plan de estudios bien concebido reafirma la selección vocacional y la orientación profesional...*” (p. 261), pues sin duda el proceso académico debe comprender un plan de estudios acorde a las necesidades laborales actuales y reales. El desarrollo de habilidades y competencias dentro de la etapa universitaria es un puntal importante para conseguir resultados en aspectos relacionados con el desempeño de los profesionales graduados, en el variado mundo laboral y en el desarrollo de la sociedad. La competitividad implica hábitos, habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes, aptitudes; recogidos en la frase “saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir”.

Como aporte a la sociedad del conocimiento, las universidades asumen un papel protagónico importante que les exige reconsiderar su relación con la sociedad, deben mantener su esencia como instituciones dedicadas a la búsqueda y producción del conocimiento. En este sentido, las instituciones de educación superior IES, deben alinear sus funciones de formación académica e investigación, con las necesidades y requerimientos de la realidad laboral emergente.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Estudios relacionados con el objeto de estudio

En este apartado de la investigación, se presentan los aspectos referenciales que ayudaron a contextualizar el objeto de estudio, a través de la revisión de la literatura relacionada y la realización de una exploración de los principales constructos teóricos que mostraron un escenario de lo que otros autores han escrito relacionados con las variables de esta investigación.

Se precisó un acercamiento a diversas fuentes e investigaciones, para valorar los resultados que han tributado al conocimiento del fenómeno que se estudia. De este modo las fuentes que a continuación se referencian aluden las diferentes líneas que han permitido desarrollar el presente tema.

4.4.1.1. Antecedentes Internacionales

En este apartado se exponen los diferentes registros concebido sobre los abordajes relacionados con el tema, a tal efecto:

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2018) en su investigación titulada “Satisfacción del Egresado respecto de su Formación Profesional” realizada en México, cuyo objetivo estuvo centrado en describir el grado de satisfacción de los egresados de dichas profesiones respecto de su formación profesional; indican los problemas que enfrentaron los graduados y los factores que influyeron en la obtención de un empleo; como metodología de abordaje las autoras presentan un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra de universitarios de cuatro de las trece licenciaturas que oferta la Universidad de Quintana Roo (UQROO) en la

Unidad Chetumal de cuatro programas de licenciatura que presentaron la mayor tasa de crecimiento entre las carreras ofertadas, así como un alto número de egresados; obteniendo como conclusión que si bien la educación superior se ha expandido, el mercado laboral de profesionales presenta distorsiones.

En este sentido, los resultados obtenidos en este estudio permitieron demostrar que los administradores académicos de las Instituciones de Educación Superior (IES), al momento de realizar sus actividades académicas, prestan más atención en crear condiciones que sean favorables en pro de la formación profesional, a la vez que la misma sea efectiva de acuerdo a las necesidades de los profesionales en especial en el marco del mercado laboral.

También, Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez (2017), efectuaron una investigación en México titulada “Investigación sobre las Oportunidades de Empleo para los Profesionistas recién egresados utilizando BSC”, el objetivo del estudio consistió en la realización de un análisis que permita fortalecer la Facultad en el marco de oportunidades de empleo para los profesionistas. A tal efecto el estudio permitió destacar la necesidad de fortalecer las áreas de competencia para el futuro profesional, en este sentido, se destaca de manera puntual las condiciones en torno a los convenios, empresa, facultad y renovación de estructuras de investigación.

Este modelo implica un valor agregado para el logro de la excelencia en la industria, también es aplicable a las entidades públicas. La investigación concluye que se requiere de la consolidación de proyectos donde participen activamente alumnos, docentes y personal de la industria, esto con el fin de aplicar todos los conocimientos aprendidos en la facultad y a la vez conocer las áreas de oportunidad para que el alumno y la facultad refuercen sus contenidos programáticos educativos.

Finalmente, la investigación se sustenta en la emergente necesidad de crear programas de estudio y de mayor práctica dentro de industrias; el área de oportunidad de los egresados será mayor, lo que les permitirá incorporarse rápidamente en el área laboral y aplicar lo aprendido en la universidad.

El estudio de González, C. y Martínez, P. (2016) el cual se logró desarrollar en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Facultad de Educación, Universidad de Murcia, España y la Universidad Católica de Córdoba (Argentina), titulado “Expectativas de Futuro Laboral del Universitario de hoy: un Estudio Internacional”, el objetivo propuesto en el mismo consistió en analizar cuáles son los factores que pueden influir en las percepciones y creencias del mercado laboral, desde la visión del estudiante de último curso de grado y las posibilidades factibles de acceder al mismo, una vez finalizada la formación inicial; en este sentido los investigadores, generaron una serie de teorías enmarcadas en el desarrollo, mejora y funcionalidad de la Educación Superior.

Cabe señalar, que en esta investigación se destacan actitudes y expectativas diferentes según la universidad considerada al presentar necesidades heterogéneas y realidades encontradas; por lo cual, se logra comprobar la necesidad de generar opciones para asumir la incertidumbre e inestabilidad socioeconómica en el marco de los procesos de formación y a su vez funcionalidad de su tránsito por la educación superior, tomándose en cuenta los factores que condicionan y mediatizan los tres grandes vértices del triángulo formación-orientación-empleo, con independencia del país o universidad en la que se estudie. Finalmente, este proceso permite evidenciar la vinculación de una serie de situaciones y factores que son complejos y que pueden actuar como obstaculizadores o facilitadores, cuyo éxito reside no tanto en la obtención de un empleo, sino en la realización resultante de acceder al mismo de acuerdo con las preferencias personales, sociales, profesionales y vitales (González, C. y Martínez, P., 2016).

4.4.1.2. Antecedentes Nacionales

Molina, T., Arciniegas, O., Pantoja, M. (2018) realizaron una investigación denominada “Formación universitaria y oportunidades laborales. Seguimiento a los graduados en Contaduría-Auditoría (Uniandes Ibarra)” en el Ecuador. En este estudio, se describen las características inherentes a información general, tendencias del mercado ocupacional, demanda ocupacional y capacitación profesional que identifican el proceso de inserción laboral de los profesionales de contabilidad-auditoría.

Las conclusiones a las que llegaron en esta investigación muestran que, sin las exigencias del escenario laboral actual los profesionales reclaman nuevas competencias para su inserción laboral, lo que desde luego plantea nuevos requerimientos dentro de la calidad de la programación curricular en la educación superior, ello a la vez supone perspectivas novedosas y un mayor número de investigaciones que aborden los estudios de los programas de seguimiento a graduados. Lo cual indaga nuevos conocimientos, que buscan convertir estos programas en herramientas efectivas para la toma de decisiones en las universidades y en las instancias gubernamentales.

También, concluyen los investigadores que, en lo relacionado a la demanda ocupacional se debe puntualizar en que, el sector en el cual trabaja la mayoría de los encuestados es sector privado, lo que justifica por su rol independiente de contadores-audidores, dando un repunte de crecimiento positivo que ha experimentado la empresa privada. Asimismo, evidencian que una gran cantidad de éstos, ejercen cargos operacionales y en asesoría, así como también se evidencia que uno de los requisitos para obtener su trabajo fue el título universitario, los conocimientos en herramientas informáticas y la edad (juventud). Esta investigación se encuentra vinculada con las variables de este estudio.

Por otra parte, Álvarez, J. y Romero, A. (2015), realizaron una investigación denominada “La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador”, cuyo objetivo estuvo centrado en caracterizar la situación actual de la empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano y particularizar en la realidad de Ecuador y específicamente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Los resultados obtenidos en esta investigación conducen a que, las exigencias principales que las empresas buscan para el reclutamiento de profesionales son: prestigio de la universidad, competencias profesionales, convenios de vinculación de la universidad con el entorno empresarial y la experiencia laboral. También muestran que, los profesionales más difíciles de hallar en el mercado laboral son:

Administradores de Empresas, Economistas y Contadores, lo que evidencia que la oferta de las universidades al mercado laboral aún es insuficiente.

Concluyendo se entiende que, la universidad latinoamericana y específicamente la ecuatoriana tiene la responsabilidad de garantizar las competencias necesarias a sus profesionales para ingresar al mercado laboral y ser exitosos laboralmente, por lo que necesita articular mayor vinculación con el sector empresarial y cubrir todas las demandas de la sociedad en su ámbito de acción. Estudio que está en estrecha pertinencia con las variables de esta investigación.

Por otra parte, Guevara V. Cathy (2015), realizó una investigación en Latacunga, provincia de Cotopaxi, Ecuador, titulada “Desarrollo de una plataforma de Business Intelligence para facilitar el análisis de datos de las competencias generales de formación aplicadas en el desempeño laboral de los egresados de la Universidad Técnica del Norte”. El objetivo de este estudio, estuvo dirigido a plantear el desarrollo de una plataforma de Inteligencia Empresarial (BI) con la finalidad de facilitar el análisis de información de las competencias generales de formación aplicadas en el desempeño laboral de los graduados de la Universidad Técnica del Norte (UTN). Como conclusión se obtiene que, se fortaleció el proceso de seguimiento a graduados, permitió mejorar los indicadores de carreras y optimizar el análisis de datos de las competencias generales de formación de la UTN.

En este orden de ideas, podemos decir que, los aportes de investigaciones importantes relacionados con las variables de esta investigación señalan que, la percepción de los graduados en cuanto a la calidad y pertinencia de los contenidos impartidos durante su proceso educativo, se convierte en insumo importante para las Instituciones de Educación Superior (IES); les permite comprender como ha sido valorada la pertinencia de la formación académica que recibieron los estudiantes, así como les permitirá rectificar aspectos y metodologías para los estudiantes actuales y futuros (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018).

Las Universidades no sólo deberán dedicar esfuerzos a la transmisión de conocimientos teóricos, la gran mayoría de empleadores han impulsado programas de estimulación profesional en los currículos; actualmente éstos ponen menos atención a conocimientos teóricos, y se centran en conseguir personal y

colaboradores que estén dispuestos al aprendizaje continuo, a la predisposición de tomar riesgos y a la adaptación de nuevas situaciones. No hay que perder de vista, que en la actualidad los profesionales graduados deben ser competentes en al menos las siguientes áreas de formación: movilización de recursos humanos, experticia profesional, orientación internacional, flexibilidad funcional, innovación y gestión de conocimientos (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018).

Asimismo, Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut (2018) manifiestan que, la perspectiva del profesional graduado, en cuanto a la pertinencia de su formación académica recibida respecto de los requerimientos que solicitan los empleadores actuales, es crucial para efectuar cambios en los sistemas de educación superior; lo que permitiría el éxito de una inserción laboral e inmediata. Esto recae también, en la importancia de que el profesional graduado sugiera posibles cambios al sistema educativo; puesto que esto permitirá su rápida incorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de que el empleador le brinde capacitaciones en aspectos que debieron haberse asimilado durante el proceso de formación académica universitaria.

4.4.2. Enfoques teóricos

En este apartado se trata de señalar los enfoques teóricos que apoyan científicamente la satisfacción a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales.

Es importante resaltar, que, durante la década de los años 80, las teorías existentes sobre la relación formación-empleo surgieron de la base del pleno empleo. En este sentido, la teoría del capital humano suponía que la formación era un caudal de conocimientos y habilidades que se convertía, gracias al respaldo del Estado, en una fuente de recursos de la que podían disponer las personas. El que más capital de este tipo acumulaba, antes de ir al mercado de trabajo o ya estando en él, más opciones tenían para seleccionar los empleos más acordes a sus intereses o expectativas o para desempeñar una carrera profesional.

La educación superior es concebida como un instrumento igualatorio

de oportunidades; no obstante, a lo largo de décadas, la formación-educación no lograba romper la sólida relación que seguía existiendo entre la jerarquía de ocupaciones y el status de clases en algunos de los países desarrollados.

Cabe señalar, que todas estas teorías emergen en un período, entre los cincuenta y los setenta, de pleno empleo; en el que la teoría, lo que principalmente pretende explicar es por qué unas personas siguen unos caminos de empleo y otras siguen otros caminos, pero existiendo empleo para todos. De ahí el surgimiento de enfoques que tratan de recoger las aportaciones más significativas de las teorías anteriores, junto a las que resultan de otros avances en este terreno, desde una perspectiva multidimensional (Casal, 1993).

Los principales enfoques teóricos que denotan a la satisfacción como el efecto de la culminación de un proceso cognitivo, afectivo y evaluativo se remontan en principio a las teorías motivacionales principales que se identifican en la figura 1, los cuales son:

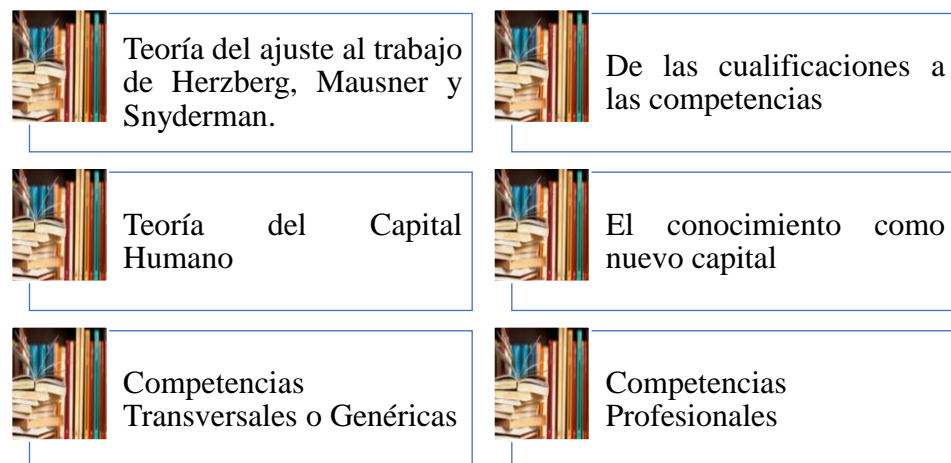


Figura 1 Teorías Motivacionales. Fuente: Segovia Medina, Lisseth Carolina (2020)

4.4.2.1. Teoría del ajuste al trabajo

En el marco de este enfoque se hace referencia a la teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Snyderman postulada en el año 1959. Señala que, el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de diferentes maneras. La primera categoría está formada por factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad (Morillo, I., 2006).

La segunda categoría, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social (Hodgetts y Altman, 1997).

En este orden de ideas, la interacción del individuo con el ambiente se convierte en un proceso en el que intervienen sus esfuerzos y el grado en el que el ambiente contribuye a su desarrollo para lograr sus actividades. Por lo tanto, la satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores.

4.4.2.2. Teorías que explican los determinantes de la satisfacción laboral

En virtud de la existencia de los requerimientos que abordan las teorías que explican los determinantes de la satisfacción laboral, es necesario destacar los aportes de D'Addio, A., Eriksson, T. y Frijters, P. (2007), los cuales se interesaron por analizar el bienestar subjetivo de los individuos a través de la medición de la satisfacción laboral. Manifiestan que ésta puede ser promovida a través del “trabajo y las características del trabajo tales como las promociones y otros prospectos de carrera, seguridad laboral, el contenido del trabajo y las relaciones

interpersonales”. En este sentido para Lapiere y Hackett (2007) manifiestan que es necesario evaluar un modelo integrativo que permitiera explicar el intercambio líder-miembro, el comportamiento organizacional de la persona y la satisfacción laboral.

Por otra parte, Wright y Davis (2003) centraron sus aportes en el rol del ambiente de trabajo, como parte de la satisfacción laboral, y cómo puede llegar a tener influencia en el sector público. De igual manera se señala que los empleados del sector público pueden sentirse menos satisfechos que sus contrapartes del sector privado, con respecto a aspectos específicos del trabajo, como son el cumplimiento de su estima, autonomía y sus necesidades de autoactualización (Wright y Davis, 2003, p. 72).

En este orden de ideas, los aportes teóricos que comúnmente se utilizan en la mayoría de los estudios de seguimientos de egresados se agrupan en dos escuelas de pensamiento: el pensamiento clásico y el pensamiento crítico-radical. Entre tanto, el pensamiento clásico funda las bases para la incursión de la ciencia económica en la educación a través de la Teoría del Capital Humano, que deriva en un enfoque conocido como la funcionalidad técnica. Por tanto, el enfoque establecido como la teoría del acoplamiento o la teoría de la movilidad profesional, fueron presentadas en un intento por explicar los cambios en la ocupación de trabajo, expone que los cambios radican en la adecuación cada vez más precisa a los puestos de trabajo mientras se obtiene mejor información sobre las posibilidades laborales (Rodríguez, C., 2017).

4.4.2.3. Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano ha tenido diversas transformaciones y se han creado diversos intentos para vincular el nivel educativo alcanzado por los individuos y su situación en el mercado de trabajo; en este sentido, la educación había sido considerada como un bien de consumo, por lo que su demanda dependía, fundamentalmente, de la renta presente de los individuos. Sin embargo, desde esta nueva perspectiva, la demanda de educación se explica como una decisión inversora, al tenerse en cuenta los beneficios laborales que el aumento de conocimientos lleva aparejados. De esta forma, los individuos invierten en educación para aumentar su

productividad y verse así recompensado en el mercado de trabajo, a través de un incremento salarial y una reducción en su probabilidad de desempleo y de inactividad (Rodríguez, A., 2014).

En este sentido, los conocimientos y habilidades adquiridas representan una forma de capital obtenida como resultado de una inversión en educación, que implica la búsqueda de oportunidades para las personas a través de su nivel formativo, esto contribuiría a la calidad de vida y la búsqueda de una sociedad mucho más igualatoria, jugando así un aporte importante en la adquisición de conocimientos y habilidades en los procesos de crecimiento y desarrollo económico de las naciones, así como su importancia para el individuo en el logro de una posición profesional, siendo así, en el marco de esta premisa se considera al ser humano como un factor decisivo que permite el incremento de la productividad de los individuos y el análisis del comportamiento humano bajo las leyes económicas (Rodríguez, A., 2014).

En consecuencia, Rodríguez, A. (2014) manifiesta que aparece el proceso educativo como uno de los factores que genera heterogeneidad dentro del mercado laboral, motivado a que los trabajadores más cualificados serán también los más productivos. De igual manera la inversión en educación aparece como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos y se espera que aquellos que hayan realizado mayores inversiones educativas tengan más éxito en el mercado de trabajo (en términos de participación, ocupación, categoría laboral, estabilidad en el empleo, ingresos, etc.) que los individuos cuya inversión educativa haya sido menor.

Así mismo, la teoría del capital humano forma parte de un importante enfoque económico de la educación, una de cuyas presunciones subyacentes, consiste en considerar al alumno como un actor racional en busca de una inversión que rentabilice sus posibilidades sociales y económicas futuras. Es discutible, sin embargo, la utilidad de este esquema a la hora de explicar los comportamientos de los actores sociales en este campo, y no sólo debido a los problemas que suscita la medición (Rodríguez, A., 2014).

4.4.2.4. El conocimiento como nuevo capital

Al referirnos al conocimiento como nuevo capital, los aprendizajes y la formación se transforman gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías, éstas han modificado a la sociedad, así como también han transformado, no tan sólo los procesos de trabajo, sino también el propio concepto de aprendizaje y cómo las personas aprenden. Esto ha conllevado a una nueva concepción organizativa que obliga a revisar el sentido de la formación. La mayoría de los programas formativos estaban pensados y diseñados para un modelo de organización, que está desapareciendo. Por consiguiente, las estrategias y los contenidos formativos se están reinterpretando a la luz de los progresos de la Sociedad del Conocimiento (López, J. y Leal I., 2002).

Al respecto, estos investigadores señalan que esta perspectiva introduce nuevos elementos en los procesos de aprendizaje y de formación, pero sin duda alguna hay dos que son más relevantes que los otros, por tanto el primero de ellos está relacionado con la posibilidad de adaptar los procesos de aprendizaje a las características particulares de las personas y a sus intereses, y el segundo aspecto está referido al cambio del rol del formador.

En este caso, el formador facilita contenidos que son interesantes para quienes aprenden, fundamentalmente porque aportan sentido y significación a su trabajo. Solo trata de conocimientos que ayuda a resolver, en muchas ocasiones, problemas que surgen en el entorno laboral de las personas. Pero son también conocimientos adaptados a las necesidades de quienes están formándose en las instituciones de educación superior; que son modernas y no son indiferentes al hecho de que el conocimiento deja de ser una posesión individual y se convierte, a través de redes, en la mayoría de las ocasiones, en uno de los activos más importantes de las organizaciones, sino más bien se obliga a plantearse aspectos relacionados con la gestión del conocimiento, tanto en el interior de la empresa como fuera de ella. La creación de redes de conocimiento es un elemento clave (López, J. y Leal I., 2002).

En concordancia con lo anterior, para Garvin, D. (2000) indica que en virtud de tomar en cuenta los aspectos que configura una organización experta en crear,

adquirir y transmitir conocimiento, y en modificar su conducta de sus actores, se requiere de nuevas ideas y conocimientos. Así, una organización que aprende es una organización que tiene unos mecanismos formales o informales que animan a que sus miembros conserven y difundan los conocimientos, las habilidades y las actitudes, procurando que todo el mundo aprenda y que ello sirva para mejorar la propia actividad de la organización; sin duda, hay cambios reales en la forma de realizar el trabajo y en los resultados de éste, en propiedad debe valorarse que sólo se habría producido una mejora en la cualificación de los empleados.

4.4.3. Perspectivas de las oportunidades laborales en el Ecuador

La percepción que tienen los jóvenes en torno al mercado de trabajo y las condiciones que se les ofrece para iniciar su vida laboral, es que existe un mercado adulto centrismo, que el mercado no se adapta a sus distintos contextos, necesidades y aspiraciones, y que falla en generar alternativas que potencien su alta y calificada preparación sin tomar en cuenta su falta de experiencia. Su preocupación se entiende tomando en cuenta que el 72% de los jóvenes empleados lo hacen en condiciones de empleo inadecuado, mientras que los jóvenes desempleados componen el 40,4% del total de personas desempleadas. Por otro lado, el mercado de trabajo juvenil es altamente sensible a las coyunturas macroeconómicas, pero al mismo tiempo, guarda un enorme potencial productivo que parece no estar siendo visibilizado por los hacedores de política pública nacional (Olmedo, P., 2018).

Para Olmedo, P. (2018) en relación con otros países de América Latina y el Caribe (LAC), el Ecuador tiene una proyección de crecimiento inferior al promedio de la región. El Fondo Monetario Internacional (FMI) declara que tendrá un crecimiento económico del 0,6% (promedio de 1,9% de América Latina), mientras que la CEPAL indica que será de 1% (promedio de 2,2% de América Latina, estos indicadores laborales del país al cierre del 2017).

El crecimiento positivo de LAC traería como consecuencia que por primera vez después de tres años, baje la tasa de desempleo. Para que se cumpla esta condición de mejora del mercado laboral, es necesaria la intervención con políticas que canalicen el crecimiento hacia los mercados laborales, que en general, actúan

con retraso en relación a los ciclos económicos y que todavía tienen estructuras relativamente débiles (Olmedo, P. 2018).

Tabla 1.

Indicadores mercado laboral Ecuador vs. LAC

	Tasas de participación laboral	Tasa de ocupación (bruta)	Tasa de desocupación
Ecuador	68,80%	65,90%	4,30%
América Latina	61,80%	56,50%	8,70%

Fuente: OIT, (2017).

Así también, el Servicio de Capacitación Profesional en el año 2013, realizó otra encuesta para identificar la demanda laboral del país a partir de una muestra del Censo Nacional Económico por rama de actividad (Clasificación Internacional de Industrias Unificada–CIU), y considerando las zonas de planificación establecidas por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). Además, en el año 2016, la OIT realizó una encuesta a 312 empresas de Quito, Guayaquil y Manta (seleccionadas de manera aleatoria), con el objetivo de identificar la demanda laboral. Una parte fundamental de esta encuesta se centró en preguntar la existencia de trabajadores adolescentes (de 15 a 17 años), jóvenes (de 18 a 24 años) y discapacitados (OIT, 2016). (Carrillo Maldonado, P., 2019, p. 17)

Carrillo, P. (2019) refiere en su informe, que algunos documentos publicados por el INEC en años recientes han utilizado datos administrativos del mercado laboral y conseguir hallar nueva evidencia. Para Tamayo, Palacios, Puebla (2018) utilizan este tipo de información administrativa con la finalidad de evidenciar que la desigualdad salarial disminuye, por la reducción de en los puestos de trabajo y de la demanda laboral de las empresas. Adicionalmente, Benítez y Espinoza (2018) presentan la brecha salarial entre hombres y mujeres, a través de la descomposición de Blinder-Oaxaca, por tipo de industria y tamaño de las empresas. Estas documentaciones exponen el potencial que tiene la información administrativa para detectar patrones en la mayor parte del mercado laboral formal.

En el último reporte del año 2017, se evidenció que entre los años 2015 y 2016 existió un quebranto de la calidad del empleo. Se sintió una caída de los ingresos laborales. Además, existió un incremento en la tasa de subempleo, que se

explica por un incremento de oferta laboral correspondiente al ingreso de personas provenientes de la población económicamente inactiva y de personas que estaban en un empleo adecuado en 2015 y lo perdieron en 2016 (Benítez y Espinoza, 2018).

También, menciona Benítez y Espinoza (2018) que durante los meses de septiembre y octubre del año 2016, se encontró que Quito reunía el 51% de vacantes a nivel nacional, Guayaquil el 31% y Cuenca el 3%. Así mismo, se identificó que un 52% de las vacantes ofrecían un salario menor a USD \$900 mientras que un 10% proponían salarios menores al Salario Básico Unificado. Además, el 85% de los puestos de trabajo requiere algún tipo de experiencia, mientras que únicamente el 3% de las plazas no requiere de experiencia previa. De las plazas que requieren experiencia, 48% solicitaron al menos un año, 21% al menos dos años, y 10% requirieron de al menos tres años.

De otro lado, en lo que se refiere al nivel educativo, el 43% de las vacantes requieren de título de bachiller, 22% solicitan título universitario, y un 1% necesita de título de cuarto nivel. Así también, entre los cargos ocupacionales más solicitados por las empresas, se hallaron aquellos relacionados con áreas comerciales y ventas. La principal limitación se genera de la calidad, confiabilidad y representatividad de la data en las plataformas, puesto que la muestra es relativamente pequeña, aún no cuenta con información histórica muy extensa, y contiene únicamente las plazas que se anuncian, mas no considera posibles cambios en los términos del contrato negociados entre empleado y empleador (Benítez y Espinoza, 2018).

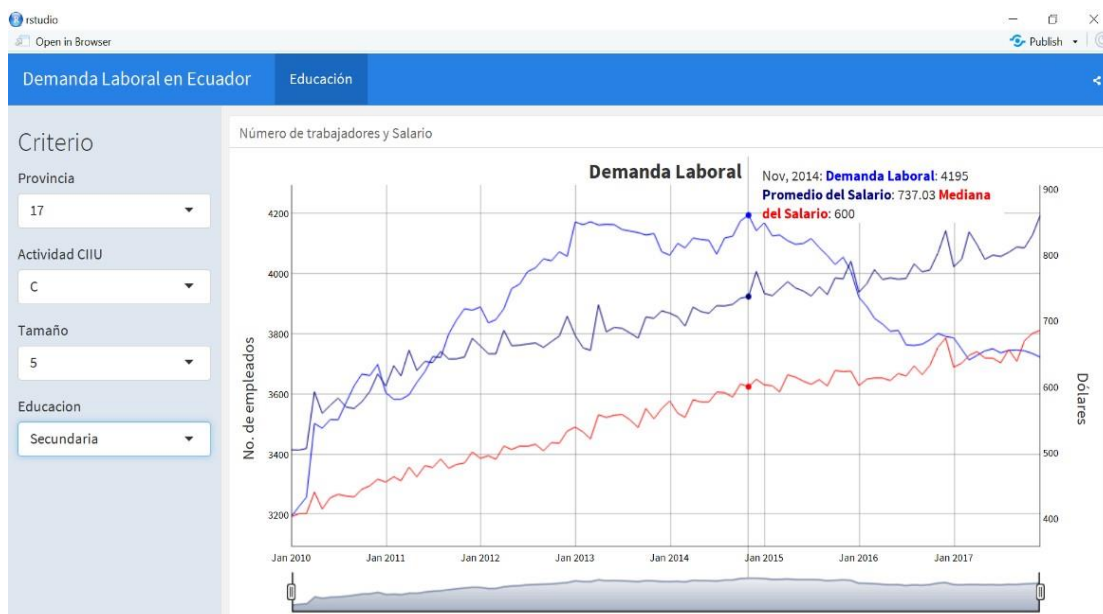


Figura 2. Fuente: P. Carrillo Maldonado, “Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa”, (Documentos de Proyectos), (LC/TS.2019/18), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

4.4.3.1. La preocupación por el empleo de los graduados

Durante la crisis del 2008, señala Lamri, J. (2020) que muchas empresas descuidaron su marca empleadora ante los jóvenes. Les tomó muchos años para restituir un vínculo firme con los estudiantes y los recién graduados. Las empresas han lidiado con el contexto actual de crisis con respecto a su marca empleadora y sus acciones enfocadas a los jóvenes. En un momento en que la guerra por el talento de los jóvenes se acentúa drásticamente, ¿han aprendido del pasado? Los resultados de su investigación reflejan la postura, las preocupaciones y las opiniones de los diferentes actores del mercado laboral de jóvenes talentos.

Lamri, J. (2020), se destaca varios puntos:

Discrepancias entre el estudiantado y las estrategias de las instituciones europeas:

- ✚ Mientras las instituciones postergan y reducen las contrataciones, los jóvenes graduados talentosos buscan soluciones a corto plazo para encontrar empleo.
- ✚ A raíz de la crisis, casi un tercio de los estudiantes ha reorientado su carrera profesional. Esta cifra es particularmente alta en jóvenes talentos españoles

(43%) y más baja en los franceses (25%). El 40% de los jóvenes graduados europeos muestra un nivel de preocupación alto o muy alto en relación con sus perspectivas profesionales.

- ✚ El 19% de los jóvenes han perdido sus prácticas o empleo como resultado de la crisis. Una situación que probablemente empeore, poniendo en riesgo la seguridad laboral.
- ✚ Los efectos de la crisis repercuten de manera diferente en cada país. Dicen estar preocupados por su futuro profesional.

4.4.3.2. La Empleabilidad

La palabra empleabilidad, en un comienzo partía de la enunciación de ‘empleo’, con el pasar del tiempo, las transformaciones del mercado y la competitividad, esta palabra se transforma haciendo referencia a la capacidad de la persona en conseguir y mantener un puesto de trabajo, con el desarrollo de su potencial personal, sus competencias y actitudes.

También, la empleabilidad, se remota en sus primeros estudios en el siglo XIX, cuando Max Weber estudió los elementos que apoyan al empleador en la selección de su personal; se entiende como el conjunto de actitudes y aptitudes que ofrecen a una persona la oportunidad de integrarse y permanecer en un empleo (Campos Ríos, 2003).

En referencia a lo anterior, el hecho de que el uso más frecuente del término se localiza a partir de los 90, es una idea que comparten varios autores. Así Rothewell y Arnold, (2007) indican que, desde la década de los 90 e iniciado el siglo XXI, el término *empleabilidad* ha entrado a formar parte del vocabulario común y es utilizado de modo generalizado (tanto en la literatura de gestión de recursos humanos, como en documentos de políticas del gobierno o por los empleadores) para abarcar y explicar muchos aspectos del trabajo y de la carrera. Estos autores describen el término como “una de las palabras que ha pasado a ser un cliché, de uso común, sin la etapa intermedia de significado”. (Suárez, B., 2016, p. 73)

El término empleabilidad ha evolucionado, se ha modificado y ganado en matices. Como señalan Moreau y Leathwood (2006) se ha dado un cambio en la

terminología porque ha habido un cambio en los discursos explicativos de los diferentes marcos de empleo y diferentes construcciones del trabajador. (Suárez, B., 2016, p. 74) Por lo tanto, la empleabilidad se relaciona con el desarrollo de habilidades, atributos, competencias o capacidades que, como apunta García-Manjón (2009), son valoradas en el mercado laboral. Es decir, “el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración”. (Kohler, 2004, p.4)

Esta acepción de empleabilidad supone un acercamiento al concepto de competencia y aporta una mayor riqueza de contenido respecto a lo que significa conseguir un empleo (Rentería, 2004, cit. en Martínez González, 2011, p. 2).

Así también Campos Ríos (2003), manifiesta que algunos tratadistas segmentalistas, entienden que la empleabilidad, al manifestarse como la llamada “fila de espera”, es el resultado de los procesos de selección de personal, en los cuales se identifica la intervención de factores extraeconómicos, políticos, raciales, entre otros. Las habilidades de empleabilidad, que son exigidas por los empleadores de hoy en día, abarca la capacidad de lectura, habilidades y destrezas, aritmética básica, formalidad, aversión al riesgo, resolución de problemas, habilidades afectivas, toma de decisiones, actitud positiva, buen trato, entre otras.

Por lo tanto, la palabra empleabilidad tendría una dimensión individual, en la que se encuentra el perfil socio demográfico del graduado, y una dimensión colectiva, en el cual convergen las políticas públicas de educación superior, del mercado; así como, la promoción de las oportunidades reales para el profesional graduado (López, Rubio, y Parra, 2018). A partir de los conceptos dados por algunos investigadores, se puede definir a la empleabilidad como las estrategias del graduado, para aprovechar las oportunidades laborales presentadas, para ingresar al mercado laboral, obteniendo un empleo sostenible, manteniéndolo de forma competitiva; donde pondrá en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo, sus actitudes y habilidades desarrolladas, su nivel de educación continua, experiencia laboral, entre otros.

Como se ha indicado, para el logro de una inserción laboral exitosa, se requiere de educación de calidad, educación continua, capacitaciones y recursos que

faciliten el acceso a información importante en materia laboral, así como la experiencia aplicada, tecnología utilizada, habilidades, aptitudes, destrezas profesionales, que hacen posible que los jóvenes graduados desarrollen y expresen los acontecimientos del vivir un proceso de inserción laboral cada día más complejo (López, Rubio, y Parra, 2018).

Así mismo, la búsqueda de empleo no es tarea sencilla, por cuanto necesita técnicas y herramientas que ayuden a este proceso; es importante conocer canales que aportan información de los cambios y tendencias de un mercado constantemente dinámico. Entre los canales que ayudan a la rápida incorporación al mercado laboral de un profesional graduado, se encuentran: la bolsa de empleo, publicaciones en revistas y periódicos, gabinetes de orientación proporcionados por las mismas universidades, agencias de colocación, agencias de desarrollo, entre otros.

De esta manera, las constantes investigaciones efectuadas al estudio de los profesionales han logrado profundizar diferentes dimensiones; si bien existe un mayor conocimiento de éstas, aún no se puede hablar de una definición universal que comprenda las exigencias de los investigadores en el estudio de los profesionales graduados. Las dimensiones por estudiar de la trayectoria de profesional graduado se pueden definir entonces, como un conjunto de elementos personales y profesionales, que durante el camino profesional, se disponen a regular sus procesos de práctica, adquiriendo un cúmulo de conocimientos que conforman un patrón cultural, sistemático y competitivo, otorgando una respuesta a las situaciones cambiantes que se le presenten. No se trata exclusivamente de investigar el desarrollo de una profesión en el ámbito laboral, sino también, entender que una profesión se construye con una trayectoria personal, en una considerable vida de trabajo, aspiraciones profesionales, entre otras.

En definitiva, en la formación académica los aprendizajes son procesos orientados al cambio permanente en el comportamiento de las personas, en virtud de ello las organizaciones mejoran y las personas se benefician desde el punto de vista de su carrera profesional. Desde esta perspectiva, los objetivos formativos, y el propio proceso formativo, están sometidos al contraste práctico de la propia actividad

del empleado identificando así que el aprendizaje se refleja en el marco de diversos escenarios, tales como lo planteado en la figura 3:

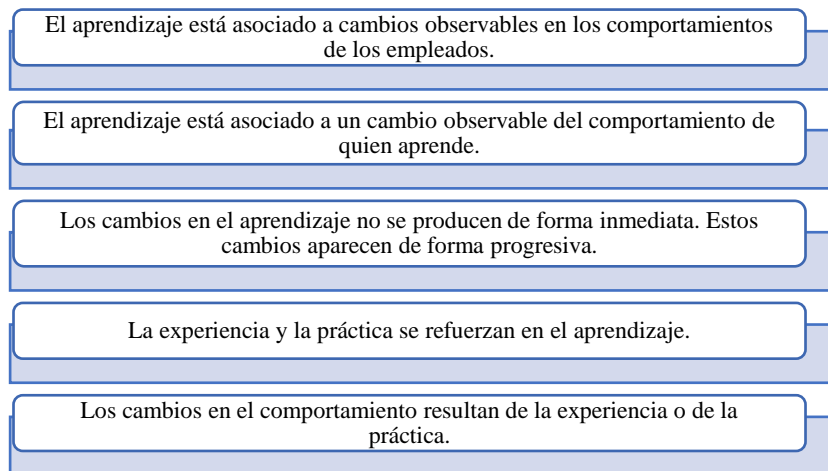


Figura 3. Escenarios del aprendizaje. Fuente: Segovia Medina, Lisseth Carolina (2020)

4.4.3.3. Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador

Según Carrillo Maldonado P. (2019) señala que, al realizar un análisis del número de trabajadores que poseen educación técnica o tecnológica apenas representa el 3% de aquellos con educación terciaria; sin embargo, este grupo ha crecido 35,8% entre 2010 y 2017, hasta alcanzar cerca de 35.800 trabajadores. Resultaría interesante investigar el nivel de ingresos mensuales de los trabajadores técnicos comparado con el desempeño de las empresas que los contrataron.

Para Carrillo, P. (2019) los avances del Estado en generar esta base de datos del sector laboral en base a datos administrativos, es importante; puesto que las fuentes de registro permiten mejorar la calidad de la información y proveer datos concentrados en clasificación generales; como el caso de la ocupación no registrada. Es importante entender que las fuentes de información no son utilizadas exclusivamente en el análisis de la demanda laboral o del mercado laboral, sin embargo, mejorar su registro contribuye para comprender el comportamiento social, económico, de seguridad social, calidad en la educación, entre otros.

Además, se debe fomentar el levantamiento de encuestas complementarias a los empleadores y empleados para conocer, a mayor detalle, las necesidades de las firmas y las (potenciales) habilidades de los trabajadores. Dichas encuestas también

permitirán contrastar la información en fuentes administrativas y generar un panorama general de la demanda laboral y del mercado laboral. Se han realizado varios esfuerzos por capturar las características de la oferta laboral, pero aún existe poca comprensión de la demanda laboral por las diferentes fuentes, además se debe considerar las limitaciones de este tipo de fuentes de información (Carrillo, P., 2019).

De esta manera, el comportamiento macroeconómico, a nivel provincial (hasta el año 2016 por disponibilidad de la información de cuentas provinciales en el Banco Central); considera los datos geográficos de los establecimientos matrices y no de sus sucursales. Las provincias de Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay reúnen un 74,1% de la demanda laboral a nivel nacional (es decir concentra 2,08 millones de trabajadores) y por ende mayor contribución respecto al Valor Agregado Bruto (VAB). Este VAB corresponde al valor final del conjunto de bienes y servicios que produce cierto sector o país en un periodo de tiempo determinado, deduciendo impuestos indirectos y consumos intermedio, teniendo éste un 66,3% del total nacional, que equivale a \$USD 60,9 millones (Carrillo Maldonado, 2019).

En esta investigación, se indica que, en Pichincha, la provincia con mayor demanda laboral en el año 2016 (908 mil trabajadores), a partir del año 2012 presentó una desaceleración del crecimiento de la demanda laboral. Se observó una caída del 4,3% en el año 2015 durante la contracción económica, reflejando una tasa de variación anual del VAB de -2,1%, en relación al año 2014 que era del 12,7% (el mayor crecimiento en los últimos años). Durante el año 2016, el VAB mantuvo su crecimiento negativo, aunque menos pronunciado, y la demanda laboral continuó a la baja. (Carrillo, P., 2019)

También, Guayas, presentó un comportamiento similar al de Pichincha en las variables analizadas. La desaceleración del crecimiento de la demanda ha sido permanente desde 2012, llegando a su punto más bajo en 2016 con -3,7%, a pesar de que para este año el VAB se recuperó tras pasar de una tasa anual de variación de -1,3% en 2015 a 2,3% en 2016. En Azuay, la desaceleración del crecimiento de la demanda laboral también ha sido permanente desde 2012, llegando a un crecimiento negativo en 2015 (-0,2%), a pesar de que para este año el VAB alcanzó el nivel más

alto del período con un crecimiento del 7,5%. 2016 no mostró un panorama más alentador para esta provincia, puesto que ambos, el VAB y la Demanda laboral cayeron 0,6% y 3,2%, respectivamente (Carrillo, P., 2019).

En cuanto al subempleo, señala Olmedo, P. (2018) que, actualmente la tasa de subempleo es la más alta de toda la serie histórica analizada, y representa a casi un millón de habitantes. En la figura 4 siguiente, se muestra el importante aumento de personas en el grupo de subempleo en los últimos diez años. De acuerdo a los grupos de edad, la población más grande en el grupo del subempleo es la que está entre 45 y 64 años, seguida de la población entre 24 a 34 años. La mitad del subempleo se encuentra en el grupo agregado de personas entre 25 a 44 años, trabajadores que se encuentran en su pico de productividad. El subempleo se clasifica según la insuficiencia de los ingresos, o la insuficiencia de tiempo de trabajo.

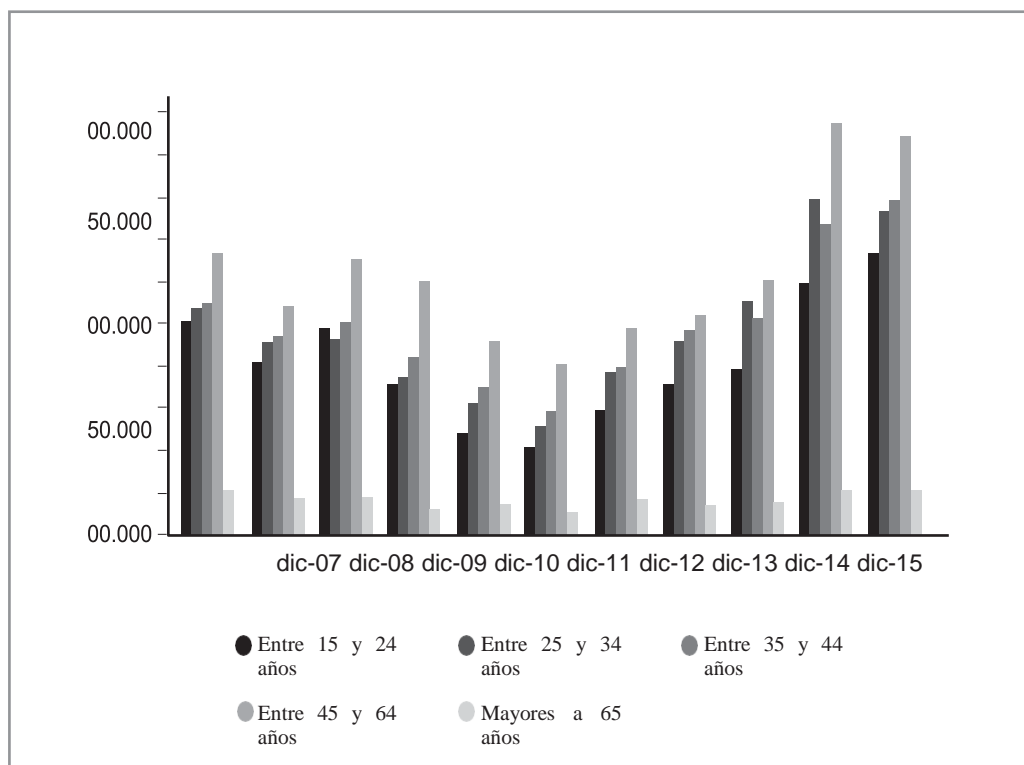


Figura 4. Distribución etaria del subempleo en el Ecuador. Fuente: INEC, (2018).

Por otra parte, la Conferencia Internacional del Trabajo, en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo; declara que la OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en

un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo, en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro. (Jacques, J., 2019, p. 2)

4.4.2.9. Normativa y reformas laborales en el Ecuador

Uno de los problemas estructurales críticos del Ecuador es la rigidez laboral, como lo muestran los principales reportes económicos mundiales, Ecuador es el quinto país (de 140) con más obstáculos para contratar. El Índice de la Libertad Económica muestra que la facilidad para contratar se ha reducido de manera constante desde el año 2000, entre tanto el Fondo Monetario Internacional señala también una continua caída de la productividad desde 2013. (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, p.1)

Las reformas normativas de la historia reciente han mermado la competitividad laboral del Ecuador. Durante más de 10 años el Ecuador estuvo bajo un régimen contrario a las políticas laborales del mundo moderno. En aras de proteger al trabajador se implementaron políticas que lo terminaron perjudicando. Por ejemplo, en la Constitución del 2008 se eliminaron figuras como el contrato por horas, provocando un impacto fuerte en la productividad y competitividad de las empresas y del país. (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, p.1)

Posteriormente, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, eliminó los contratos por plazo fijo a partir de enero del 2016. Estas reformas se implementaron con la finalidad de garantizar mayor estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, tuvieron el efecto contrario: el empleo de calidad (empleo adecuado) disminuyó. Pasó de 44% en el 2015 a 37.9% en el 2019. Esta ley también modificó los contratos por obra y obligaba a los empresarios a volver a contratar en futuras obras al personal que participó en proyectos anteriores. Este tipo de reformas protegen a las personas que ya cuentan con un empleo, pero no se preocupan por facilitar la generación de nuevas plazas de trabajo. La principal consecuencia macroeconómica es un mercado laboral rígido que no permite migrar a

los trabajadores de un sector a otro. No hay facilidad para nuevas oportunidades laborales. (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, p.1)

4.4.3.4. De las cualificaciones a las competencias

En los inicios de la sociedad industrial, la formación profesional estuvo centrada, sobre todo, en la transmisión de capacidades profesionales. Éstas consistían en saberes relacionados con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente una actividad profesional concreta. Con el tiempo, este concepto evolucionó y se amplió. Entonces surgió el concepto de *cualificación*. Entendiéndose como el conjunto de destrezas, conocimientos y aptitudes necesarias para desarrollar correctamente una profesión, pero, además, se incorporó a ello conceptos nuevos como flexibilidad y autonomía para aplicar estos saberes.

Por ende, se consideran cualificaciones al conjunto de conocimientos con significación para el empleo, que pueden ser adquiridos mediante un proceso formativo formal, e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación.

Al respecto López y Leal (2002) consideran que la “amplitud de una cualificación viene dada por los estándares de competencias que la componen, en cualquier caso, siempre deben tener un valor y significado en el empleo, permitir la movilidad del trabajador, así como, su fácil adaptación a la evolución de las ocupaciones”. Por lo tanto, el agregado de competencias debe estar formulado para que se logre la adaptación de aquellos resultados que son producto de las personas y que la misma puedan demostrar, con independencia de cómo, cuándo o dónde se adquieren dichas competencias.

Algunos autores, entre ellos Otegui y Blanco (1993) realizan un aporte respecto a cómo se generan los cambios que se están dando en el área laboral para dejar de lado enfoques neoclásicos y promover acciones hacia nuevos sistemas de trabajo más flexibles y coordinados con los estamentos del sistema educativo en cuanto a proceso de trabajo, clasificación profesional y relaciones laborales.

En este sentido y en la misma orientación el reconocimiento de las cualificaciones profesionales tiene su origen también en las continuas innovaciones

tecnológicas, administrativas, de planeación, la vorágine del sector globalizado mundial que motivan al ser humano hacia el logro de una cualificación en el sector formal de la educación o fuera de ella, que lo transforme en un ser competente para enfrentar los desafíos y demandas de la sociedad. El proceso de reconocimiento y de construcción social de las cualificaciones profesionales involucran diversos actores y relaciones, siendo los empresarios y los trabajadores unos de los grupos más vinculantes en este contexto. Pero eso sí, cada grupo con sus propias definiciones, intereses, perspectivas (Muñoz M. Noris B., 2019).

Muñoz, N. (2019) reconoce las cualificaciones personales del trabajador a partir de elementos cognitivos, capacidad, experiencia que las ha adquirido durante su titulación profesional y las cuales aplicarán en su vida laboral, este tipo de cualificación es considerada como la cualificación efectiva.

En este orden de ideas, es necesario señalar que la misión y los postulados de la educación siempre han sido la de formar profesionales productivos, creativos, críticos, propositivos que respondan calificada y competentemente a los cambios y transformaciones socioeconómicos, políticos, culturales del mundo globalizado, a la vez contribuir significativamente a las demandas prioritarias de la población de acuerdo con el rol que debe cumplir el sector educativo y a los avances de la ciencia, la cultura, la tecnología y la información. Las instituciones de formación académica profesional y ocupacional deben desarrollar propuestas curriculares encaminadas a la adecuada cualificación del profesional que se forma en las aulas universitarias para que respondan eficazmente a las demandas del contexto laboral, pero especificando que la educación como tal no pierda los postulados y fines que son su razón de ser (Muñoz, N., 2019).

Además, señala Muñoz, N. (2019) que en este aspecto se generan contradicciones y limitaciones en el proceso educación-formación entre el sector educativo y el ámbito laboral, discrepancias entre las cualificaciones formales de los trabajadores y las cualificaciones demandadas por los empleadores, lo que determina que la formación no responda al cambio vertiginoso de la economía mundial, el avance científico y tecnológico; por el contrario, genera efectos de descalificación y recualificación, y los pilares básicos en que se sustenta la cualificación, formación y

empleo se resquebrajan y ocasionan dinámicas negativas que inciden en la adecuada calidad del profesional.

Precisando, formular mecanismos y estrategias que conlleven la adquisición de cualificaciones profesionales como modo de transformación social para que las personas tengan más oportunidades de acceder a una actividad laboral como integrantes profesionales de una población eminentemente activa, estable y que beneficie su estado de bienestar.

4.4.3.5. Competencias Profesionales

Son las competencias necesarias para desarrollar una ocupación específica. Estas competencias las especifican los grupos funcionales de una organización.

Al respecto, López y Leal (2002) las definen como el conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a las personas el ejercicio de una profesión conforme a las exigencias de la producción y del empleo. Así entonces, se tiene en cuenta que las competencias profesionales o laborales conforman un modo de funcionamiento integrado de la persona, en el que se articulan reacciones como: conocimiento, habilidades, aptitudes, actitudes, valores, así como procesos motivacionales, emocionales, afectivos, y volitivos, en el desempeño de la profesión y que provee a la persona, de la posibilidad de tomar decisiones inteligentes en situaciones que puedan estar afectando su bienestar.

Por tanto, se ha realizado diversas transformaciones entre las teorías de los procesos de aprendizaje como de las teorías organizativas y de cultura del trabajo, donde se desarrolla y afianza el concepto de competencia profesional. La aparición del concepto de competencia laboral, trae como consecuencia que se debe orientar la formación hacia el desarrollo de las competencias profesionales, lo que significa entender los procesos de aprendizaje con una perspectiva más amplia y menos conductista como se entendían.

Al respecto, Echeverría Samanes B. (2002) manifiestan que la persona competente es aquella que dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la

organización del trabajo. Para un desempeño eficiente de la profesionalidad, es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma. A su vez, un ejercicio eficaz de éstos, requiere <*saber hacer*>. Pero, para ser funcionales en un mundo cambiante, es preciso *saber estar* y más aún *saber ser*. En pocas palabras, la Competencia de Acción Profesional se configura a base de “*saber*” –técnico y metodológico- y “*sabor*” –participativo y personal–. Los conocimientos, habilidades y procedimientos –“*saber*” – suelen ser más fácil de observar, medir y evaluar, a la hora de certificar su dominio.

4.4.3.6. Competencias Transversales o Genéricas

López, J. y Leal I., (2002) señalan que Competencias Transversales o Genéricas son las que aseguran la empleabilidad de las personas. Son perfectamente transferibles entre diferentes ocupaciones o categorías profesionales, por lo tanto se consideran la base donde se adaptan las competencias más técnicas o específicas de una actividad laboral concreta. Existe un amplio consenso en que estas competencias giran alrededor de factores que se identifican en la figura 5:



Figura 5. Factores de competencias. Fuente: Segovia Medina, Lisseth Carolina (2020)

De ahí que, muchas organizaciones se interesan y gestionan hoy los recursos humanos sobre la base de sus competencias laborales, siendo así las competencias laborales, dicen muchos responsables de recursos humanos, aportan una perspectiva nueva y actualizada al propio sentido de las organizaciones. ¿Por qué las competencias profesionales despiertan tanto interés? Esta preocupación surge a partir de puntos de vista muy diferentes. Uno de ellos, lo aportan los especialistas en temas educativos y de inserción laboral de las personas dentro de las organizaciones y en la influencia de la formación en la competitividad de las empresas (López, J. y Leal I., 2002).

Enfatizando, el término *competencia laboral* surge en la década de los ochenta, en varios países donde era muy evidente la desconexión entre el sector productivo y el educativo, la necesidad de cualificar adecuadamente a las personas a fin de mejorar su rendimiento en las empresas. De igual manera para López y Leal (2002) mencionan que la introducción del enfoque de las competencias surge también motivado por el análisis que los expertos en formación e inserción laboral, hacen del fracaso de los sistemas de formación profesional tradicionales y como consecuencia de no dar respuestas positivas a la evolución del mundo del trabajo y a la necesidad de mantener cotas altas de competitividad empresarial.

Además, señalan López y Leal (2002) que, las demandas específicas al sistema educativo por parte del sector productivo han obligado a introducir un enfoque nuevo a los programas de formación profesional a finales del siglo XX a fin de asegurar:

- ✚ Tener trabajadores más competitivos.
- ✚ Garantizar mayor flexibilidad en los empleados.
- ✚ Potenciar el concepto de formación continua y favorecer métodos de aprendizaje más flexibles y accesibles.
- ✚ Pasar de un sistema de capacitación basado en la oferta a otro más sensible a las necesidades del mercado y con capacidad de respuestas a éstas.
- ✚ Organizar un sistema de cualificación profesional basado en la eficiencia y la rentabilidad, y que tenga el mismo prestigio que la formación académica.

4.4.3.7. Las competencias y el sistema educativo.

El sistema educativo y sus actores requieren de un cambio en la formación del talento humano, esto implica fortalecer sus habilidades, conocimientos, destrezas para que puedan enfrentar necesidades y resolver los problemas en un mundo globalizado, con procesos económicos y sociales que influyen en la formación del individuo. Así mismo, en este contexto en el que se ha venido desarrollando la educación, se requiere que las nuevas generaciones potencialicen sus competencias, desarrollen un pensamiento crítico, adquieran e innoven conocimientos. Todo ello motivado a las nuevas realidades que se han venido presentando en el ámbito internacional, nacional, local regional. La educación enfrenta muchos retos y uno de ellos es precisamente el desarrollo de una formación con el enfoque de competencias y el sentido de pertinencia de su programa curricular que debe estar vinculado con la problemática social y el mundo laboral (UNESCO, 2019).

4.4.3.8. Las competencias, el empleo y el mercado laboral.

Mc Clellan (1973), ha dado cuenta de que el logro de un mejor rendimiento en el trabajo, se manifiesta a través del desarrollo de las competencias de las organizaciones y el alcance de las competencias laborales que los trabajadores demuestran, esto llega a generar transformaciones significativas en la competitividad de las organizaciones y es un aspecto de interés en el trabajo que desempeñan los trabajadores

Conceptualmente el término empleabilidad, se utiliza en diversos estudios (OIT, 1995; CINTERFORT, 1993; OCDE, 2003) y contextos a nivel mundial, generalmente vinculado a la inserción laboral, oferta y demanda, cualificaciones profesionales, competencias, trabajo. Especial connotación tiene para los gobernantes, las políticas nacionales e internacionales el factor empleo, considerando que debería estar estipulado en los propósitos fundamentales de las políticas educativas lo que coadyuvaría a que un mayor índice de profesionales se desempeñen laboralmente en su carrera profesional con estándares de calidad y cumpliendo los propósitos de la sociedad del conocimiento como es el compromiso social, desempeño productivo y la estabilidad laboral. (Muñoz M. Noris B., 2019, p.71)

En este sentido, las universidades le permiten al estudiante el aprendizaje de saberes integrados, el desarrollo de habilidades y destrezas, sus actitudes y capacidades para desempeñar eficazmente su profesión en el área de su especialidad y la comprensión del saber hacer. Por otra parte, de lo que, si hay que estar seguro es que, son varios los cambios que se aproximan en el campo laboral, y por ende, todo trabajador tendrá que adaptarse a ellos.

Así mismo, habrá un aumento de la demanda de trabajadores cualificados, *con unas competencias técnicas y transversales* las cuales les permitirán a los jóvenes adaptarse a los diferentes tipos de trabajo y a las demandas de cada sector. Estas competencias son: adaptabilidad, autonomía, competencia digital, iniciativa, habilidad comunicativa, inteligencia emocional, liderazgo, orientación al logro, pensamiento crítico, planificación y organización, resolución de problemas y trabajo en equipo, entre otras. Además, se producirán cambios en las formas de trabajar, los tipos de trabajos y las características que deberán tener los trabajadores, algunos de estos cambios ya se están empezando a verse en algunas empresas.

4.4.3.9. Orígenes del concepto de trabajo

Podemos decir que el trabajo adquiere identidad propia en siglo XVIII, cuando surge el actual concepto de trabajo, en virtud de un contexto de radicales transformaciones sociales, de naturaleza, técnica, teológica, demográfica y filosófica.

Fue entonces que, en los años 80 y 90, en la vida cotidiana de las personas, se fueron proporcionando compensaciones en el confort del consumo. Durante este período, surgieron algunos aportes fundamentales para el concepto de trabajo como fueron: el movimiento de las relaciones humanas, la globalización económica, el desarrollo de los servicios, el “culto” a la empresa, y la revolución de las tecnologías de la información. Todos estos acontecimientos alteraron profundamente el mundo del trabajo, lo que condujo a la redefinición de su concepto e incluso pronosticando su fin. (Cavalcante Silva Jerónimo, 2004, p.80)

Al respecto, podemos mencionar que los estudios, dirigidos por Elton Mayo (1993), revelan la importancia del grupo en el desempeño individual, y permiten reformular la noción de trabajo, dando cuenta de que interesa más el estudio de

normas, actitudes, comportamientos y sentimientos de los grupos, que las condiciones mecánicas del trabajo; pues son aquellas las principales determinantes del comportamiento y del rendimiento de cada trabajador (Cavalcante Silva Jerónimo, 2004).

En este orden de ideas, las personas procuran tener un sueldo mayor (en contrapartida por su esfuerzo), por lo que, la concepción del trabajador económico racional, se deja a un lado y surge un trabajador con habilidades emocionales y relacionales, que tiene necesidad de satisfacer lo que denominó Mayo (1993) como el deseo de intimidad, consistencia e imaginación.

En este orden de ideas, las contribuciones del movimiento de las relaciones humanas de autores como Maslow (1954), MacGregor (1960), Herzberg (1966), y Lewin (1947) entre otros, reforzaron lo que hoy es un eje primordial en la representación del trabajo – el factor humano. Sus contribuciones permitieron reivindicar al concepto de trabajo y su dimensión humana, al exaltarlo como una oportunidad de realización, de crecimiento, de expresión de las potencialidades personales, de reconocimiento por parte de los otros y de relación social desarrolladora de la individualidad. Lo que condujo a una necesaria humanización del trabajo, más centrado en los factores humanos (Rivas, L.A., 2009).

Es a partir del siglo XX, cuando se alteran las estructuras del trabajo de las sociedades posindustriales, y surge el desarrollo de los servicios, los cuales vienen a representar la mercantilización del trabajo gratuito, y se constituyeron inicialmente, la profesionalización de trabajos domésticos, los cuales correspondían a las esferas familiar y privada, como cuidar niños y personas mayores, lavar la ropa, hacer y entregar comida a domicilio.

Es pertinente acotar que, en el siglo XX la globalización de la economía resulta, en parte, de la evolución de la internacionalización de los mercados, así mismo, se inicia el “culto a la empresa” caracterizada por una notable efervescencia de la actividad empresarial, y de la reciente revolución de las tecnologías de la información. El cruzamiento de esos fenómenos crea las más profundas transformaciones en el trabajo desde la Revolución Industrial. Sin embargo, finalizando el siglo XX e iniciando el siglo XXI. El trabajo es visto como un factor

de malestar, insatisfacción, enfermedad, desequilibrio y empobrecimiento de la vida personal, familiar y social. Busquemos su comprensión como fenómeno psicológico y social. Por lo tanto, el trabajo seguro y estable fue el punto de referencia a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI (Cavalcante Silva Jerónimo 2004). Así también, es importante destacar que la constante evolución de la tecnología, el mercado laboral y económico en expansión, introducen cambios en el entorno del trabajo de los individuos.

De esta manera, las grandes transformaciones económicas en curso, relacionadas con las nuevas tecnologías, los cambios demográficos y el cambio climático, tendrán efectos perturbadores y transformadores en nuestras economías y en el trabajo. Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo, que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica, pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes, igualdad de género y desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. El objetivo general es invertir en «trabajo decente y sostenible», una expresión que utilizamos para designar la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos. (Lazovska, D., 2019)

Enfatizando, se debe incrementarse la inversión en trabajo decente y sostenible. Al mismo tiempo, crear incentivos para promover la inversión en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible. Reformar la estructura de incentivos comerciales para fomentar la inversión a largo plazo en la economía real y complementar los indicadores de progreso para el bienestar, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo justo.

4.4.3.10. La educación superior y el mundo del trabajo

Según las investigaciones sobre la educación superior y el mundo del trabajo, podemos comprobar las respuestas elaboradas en diferentes contextos nacionales y plantear otras preguntas, que son: ¿Se hacen cargo las universidades, en sus distintos ciclos formativos, de desarrollar las competencias no tradicionales que las empresas reclaman de los graduados?, ¿las habilidades que la empresa

requiere de los graduados, como habilidades blandas, habilidades de liderazgo, habilidades para el trabajo en equipo, manejo del estrés, inteligencia emocional y otras? Más específicamente, ¿responde la institución educativa a las expectativas del empleador sobre la ética profesional específica del empleado: disciplina, responsabilidad, compromiso, productividad, iniciativa y voluntad de asumir riesgos, y la capacidad de permanecer leal a la empresa?

En este caso, surgirán algunas interrogantes, como por ejemplo, ¿están los profesores universitarios preparados para difundir estos principios de formación moral, además de brindar las nuevas capacidades que los empleadores esperan que posean sus trabajadores, técnicos, profesionales y cuadros gerenciales?

A medida que el sistema de educación superior de un país continúa expandiéndose, ciertos aspectos se han vuelto más importantes y hay diferencias crecientes entre las empresas y la diversidad de carreras y estudiantes. Al respecto, cabe plantearse preguntas como: ¿Es realista pensar que un título universitario sigue siendo una fuente de estabilidad en la vida laboral y parte de la identidad de las personas? ¿El mercado laboral, sigue permitiendo la contratación basada en el mérito para que las personas puedan mejorar su nivel de ingresos y su estatus en la comunidad?

Así mismo, Sennett, (2000); Boltanski y Chiapello, (2005) dan cuenta de otras características de educación superior y el mundo del trabajo que se adicionan a las anteriores como son: la declinación de las solidaridades del trabajo y los organismos de defensa sindical; permanente reingeniería de las empresas y sus modelos de gestión; obsolescencia de los conocimientos ligados a las funciones; evaluación panóptica de los desempeños individuales; internalización e individuación del éxito y el fracaso; reemplazo de las cadenas por redes de producción desaparición de actividades y su reemplazo por otras en una constante dinámica de destrucción y precarización de muchos empleos

Las instituciones de educación superior tienen sus formas de evolucionar y poseen sus propias estructuras, Poseen unas formas de división y organización del trabajo que no van acorde con la reingeniería ni van a la misma velocidad que ellas y de los cambiantes modelos de gestión empresarial. O, de adoptarlos, evitando correr el peligro de incorporarse a

una moda que pronto se abandona sin dejar huellas en la administración universitaria (Birnbaum, 2001).

En este sentido, se hace imprescindible la gestación de cambios, ya sean los que se dan en la organización del trabajo o las nuevas tecnologías, los mismos se están asumiendo en explotaciones agrícolas, fábricas y oficinas, es una característica constante del mundo del trabajo. Esto conduce a aprovechar las transformaciones en para dar origen y crear oportunidades para el desarrollo humano, para ello es necesario que los trabajadores tengan derecho al aprendizaje permanente. Este será un elemento clave para que las personas puedan aprovechar las nuevas tecnologías y actividades laborales que vendrán después.

También, el aprendizaje permanente se abordaría desde el aprendizaje formal como del informal, combinándose las competencias sociales, básicas, y las cognitivas. En este mismo sentido, se abordarían las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos, el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática. Esto permitiría a los jóvenes y los desempleados una oportunidad de inclusión en los mercados laborales.

Por ende, establecer un ecosistema de aprendizaje permanente eficaz es responsabilidad conjunta del gobierno, los empleadores y los trabajadores, y las instituciones educativas. Para que se configure el derecho del <aprendizaje permanente>, los gobiernos tendrán que ampliar y reconfigurar determinadas instituciones, así como también políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel destacado en este ecosistema, por ejemplo, con la previsión de sus futuras necesidades en materia de competencias, así como participando en su ejecución.

4.4.4. Formación Académica

4.4.4.1. Importancia en la vida laboral

La formación académica es una etapa continua de conocimientos adquiridos,

en instituciones forjadoras del conocimiento, que se dan a lo largo de la vida de las personas en múltiples y diversas situaciones, donde se adquiere herramientas y habilidades que ayudarán a consolidar las competencias que una persona posee.

En este sentido, la definición de formación está vinculada al desarrollo de aprendizajes para el mundo del trabajo. Mientras que la educación cubriría las primeras etapas de la vida de las personas, la formación académica prepara a las personas, en una etapa posterior, para el mundo del trabajo. Sin embargo, a inicios del siglo XXI la formación supera el marco de las empresas y de las organizaciones, y se asume como el conjunto de aprendizajes que permiten a las personas desarrollar proyectos personales de vida. Así mismo, es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas.

En este orden de ideas, los profesionales deben estar dispuestos a transformarse rápidamente; por lo que, incluso después de una formación formal, siempre deben recibir una formación continua (posgrados, diplomados, cursos, especialidades, entre otras).

La formación en las Universidades no debe estar centrada solo en lo cognitivo, una gran parte de empresas y organizaciones han generado programas de estimulación profesional a ser incorporados en los currículos académicos; actualmente donde se integran diferentes competencias y habilidades con el fin de conseguir personal y colaboradores que estén dispuestos al aprendizaje continuo, a la predisposición de tomar riesgos y a la adaptación de nuevas situaciones. Por lo tanto, es de suma importancia, que en la actualidad los profesionales graduados deben ser competentes en al menos las siguientes áreas de formación: movilización de recursos humanos, experticia profesional, orientación internacional, flexibilidad funcional, innovación y gestión de conocimientos. (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018)

También, dan cuenta estos investigadores de la percepción del profesional graduado, de pertinencia de su formación académica recibida respecto de los requerimientos que solicitan los empleadores actuales, sostienen que se deben efectuar cambios en los sistemas de educación superior, esto conduciría al éxito de

una inserción laboral e inmediata. Por lo tanto, esto tiene gran significación, en que el profesional graduado sugiera posibles cambios al sistema educativo; puesto que esto permitirá su rápida incorporación a su puesto de trabajo, y en que el empleador no tenga que realizar capacitaciones en aspectos que debieron haberse asimilado durante el proceso de formación académica universitaria.

En este sentido, en los últimos años el acceso al empleo para los profesionales recién graduados se ha visto influenciado por los constantes cambios en la legislación laboral, cambios de líneas de gobierno, ajustes políticos, políticas públicas de educación superior, cambios sociales y económicos, entre otros, generándose condiciones inestables en los empleos ofertados; dado que existen más contratos por tiempos determinados que limitan y privan a los profesionales graduados de la posibilidad y aspiración de establecer y estructurar un plan de carrera dentro de cada institución o empresa, y suspender el acceso a programas de seguridad social. (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018)

Cabe resaltar que, la búsqueda de un empleo por parte de los profesionales graduados se convierte en un complejo proceso, que lleva implícito diferentes elementos y características exigidas de los mercados de trabajo, donde se incluyen diferentes fases para integrarse al empleo y que posiblemente empiezan en periodos de desocupación, prácticas profesionales, empleos subvalorados, empleos en condiciones inestables, entre otros.

Enfatizando, la educación superior en la actualidad repercute de manera significativa en la formación de la propia personalidad del profesional graduado, pues ofrece tanto los conocimientos teóricos como los conocimientos técnicos necesarios para la incorporación al mundo laboral y los ubica en un nivel profesional con competencias profesionales, responsabilidades, objetivos y habilidades. Así como también, la incorporación a un empleo, lo que implica un elemento primordial en el desarrollo de la vida de la persona. (Godínez Flores, 2018, pág. 191)

La aparición de nuevas tecnologías y la internacionalización del mercado laboral conllevan a desarrollar y profundizar la preparación y formación en las áreas tecnológicas haciéndola más que obligatorias, esto con el propósito de poseer un profesional idóneo con miras a satisfacer a las exigencias del momento. Se puede

concluir que la formación continua de las personas es un rasgo decisivo para adquirir una mayor capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral.

4.4.4.2. La adecuación universidad-empleo como necesidad actual

Ruiz y Molero, (2002) manifiestan que, en los actuales momentos la inserción socio-profesional es una temática trascendental, para jóvenes, universidades, empresas, y para la sociedad en general.

La democratización de la universidad y el aumento de otras posibilidades formativas, la flexibilización del mercado de trabajo, los avances tecnológicos, económicos y demográficos, ha originado que la preocupación por la búsqueda de un empleo adecuado a una cualificación determinada sea persistente en las personas que obtienen una titulación. Los estudios continuos de seguimiento de la inserción laboral; se inician a mediados del siglo XX, las instituciones universitarias comienzan a valorar positivamente la inserción laboral de sus titulados, tanto en términos cuantitativos (número de egresados empleados) como cualitativos (calidad del empleo). Se efectúa seguimiento de sus titulados o diplomados obteniéndose el resultado final de la enseñanza y dejando constancia de que los alumnos egresados consideran la formación recibida clave para su empleo y destacan la utilidad de las enseñanzas recibidas (Jiménez, A., 2009).

Sin embargo, existen ciertos debates entre la relación universidad-empresa concentrados en la intensidad y linealidad de la relación entre estas. Esto es motivado al mundo cambiante y volátil en el que vivimos, donde las transformaciones que se han venido produciendo en el mercado de trabajo no se adaptan a la adecuación total de las enseñanzas universitarias a estas demandas, la velocidad de cambio en las empresas es mayor, es decir las universidades no va al mismo ritmo para la adaptación de, métodos docentes, planes de estudio y estructura universitaria entre otros. En este mundo complejo y global se hace un poco difícil conocer las necesidades de titulados, máxime teniendo en cuenta que una universidad no puede incrementar su ritmo de producción como si de una empresa de bienes o servicios se tratara (Teichler y Khem, 1995).

En concordancia con lo anterior, estos autores también dan cuenta de que, en la mayoría de los países europeos y latinoamericanos los sistemas legales y administrativos otorgan sólo una parte de autonomía a las instituciones de educación superior; por un lado, se rigen internamente por ideales académicos y, por el otro, permanentemente se encuentran con obstáculos y presiones externas e intervenciones en pro de funciones profesionales y demandadas por el mercado de trabajo.

De tal manera, que las instituciones de educación superior deben ofrecer una formación centrada en desarrollar las competencias necesarias para una profesión, realizar más prácticas en las empresas y organizaciones, una enseñanza dirigida a las exigencias de los empleos del mercado laboral. Para ello, se requiere formar profesionales flexibles, autónomos y emprendedores, personas activas de cambio, siendo la mejor forma para que la Universidad pueda instalar sus fuerzas intelectuales en el mundo del trabajo. Para tener un valor de referencia, a la hora de impartir una formación universitaria de calidad en respuesta a las necesidades sociales, es importante preguntarse por las características generales y cambios del mercado laboral actual; y por otro lado, sobre cuáles son las habilidades, destrezas y competencias demandadas por este mercado en el momento actual y las previsiones para los próximos años.

4.4.4.3. La globalización y la sociedad del conocimiento

La profundidad y amplitud de la actual crisis del empleo juvenil, así como el malestar social cada vez más evidente, ponen de relieve todos los esfuerzos de la comunidad internacional y los países para evitar la segunda (y posiblemente más peligrosa) fase del empleo. No es más que la creencia, de que la globalización puede ser justa e inclusiva, y que la globalización puede proporcionar trabajos decentes y justicia social para los jóvenes.

Por otra parte, independientemente de las estadísticas del mercado laboral, la situación es tan grave que amenaza los importantes cimientos del actual modelo económico y social. La confianza de las personas en el progreso económico y social continuo, sigue consolidando las políticas económicas y sociales actuales en todo el mundo. Casi todos los países aspiran a lograr un rápido crecimiento económico y un

mejor nivel de vida para todos. Bajo este paradigma, cada generación está dispuesta a ahorrar, invertir y hacer sacrificios para que la próxima generación pueda tener un mayor nivel de vida y mejores perspectivas económicas.

Aunque la escala y la naturaleza, de las características sociales y económicas de la crisis del empleo juvenil, varían mucho según los países y regiones involucrados, sigue siendo un desafío mundial. Todas las manifestaciones de la crisis del empleo juvenil, no son solo eventos de corta duración relacionados con el lento crecimiento económico, sino que pueden convertirse en tendencias estructurales si no se adoptan cambios importantes en las políticas.

Finalmente, es importante señalar los aspectos relacionados con las instituciones, políticas y estrategias que requieren inversión, que ayudarán a las personas a realizar los cambios globales, que se están produciendo a lo largo de la transición futura del trabajo: cambios tecnológicos y demográficos, y la transición a una economía baja en emisiones de carbono. Si se apoya a las personas en estas transiciones, se ampliarán sus opciones y se les infundirá seguridad para afrontar los cambios. De esta manera, se empoderará a las personas para que configuren sus vidas profesionales y a las sociedades para que encaucen las ventajas demográficas de algunas regiones, creando sociedades activas a lo largo de toda la vida en las demás. La transición de la Universidad al trabajo es un momento crítico para los jóvenes, muchos de ellos se quedan rezagados, respecto a las ventajas demográficas de algunas regiones.

Este problema se agravará en el futuro, con el rápido crecimiento de la población joven en algunas regiones, en donde el desempleo juvenil aumenta cada vez más, generando a largo plazo consecuencias sociales críticas. En este sentido, los Estados y Gobiernos, deberán apoyar con firmeza al segmento juvenil, que se encuentran en la transición educación-empleo; de manera que logren integrarse en los mercados de trabajo y convertirse en segmentos activos de nuestras sociedades.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación se encuentra enmarcada bajo la matriz epistémica empírico analítico, el paradigma positivista o cuantitativo. Según Kuhn, T. (1962) busca los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos. Su finalidad es la de explicar, medir, predecir, controlar los fenómenos, verificar teorías, Leyes para regular los fenómenos.

4.5.2. Diseño de la Investigación

El diseño de una investigación se refiere al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información (datos) requerida en una investigación con el fin último de responder satisfactoriamente el planteamiento del problema (Hernández, S. y Mendoza, T., 2018).

De acuerdo con el objetivo de esta investigación, como fue analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. El diseño utilizado en esta investigación fue un diseño no experimental.

Este diseño, se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

4.5.3. Tipo de Investigación

Según Palella, S. y Martins, F. (2014) el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar, por tanto orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios.

De acuerdo con el objetivo y el diseño anteriormente indicado bajo el cual se desarrolló la investigación, el tipo de investigación es de campo. Este consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural, el investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (Ramírez, 1999).

De ahí que, la recolección de los datos relacionados con los graduados de la carrera en Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio (CEAC), de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga; se realizó por medio de la encuesta instrumentada a través de cuestionario.

4.5.4. Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es descriptivo transeccional.

El alcance descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Al respecto, Arias, F. (2012) señala que este nivel de investigación consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento (...) mide (n) de forma independiente las variables. Por consiguiente, se analizó el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y las perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

También, tiene un alcance transeccional. Este nivel de investigación se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas (Palella, S. y Martins, F., 2014).

4.5.5. Población y Muestra

4.5.5.1. Población

La población está conformada por elementos que integran a la misma para el trabajo de estudio, aquellos cuentan con al menos una característica para el objeto de trabajo a ser analizado. La población estuvo conformada por los 265 graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por estudiantes graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

4.5.5.2. Muestra

Una muestra es un subgrupo de la población o universo que interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población, de manera probabilística, para poder generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población (Hernández, S. Roberto y Mendoza T. Christian P., 2018).

Tamaño muestral:

$$n = \frac{\frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot N} \right)}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra. (Tamaño de muestra resultante $n = 64$)

N = Tamaño de la población.

p = Proporción de la población satisfecha (se asume $p = 0,5$)

γ = Nivel de confianza (se asume 90%)

$Z_{\alpha/2}^2$ = percentil de la distribución normal estándar (Para el nivel de confianza de 90%, $Z_{\alpha/2} = 1,64$)

e = Error de estimación 0,09 (9%).

De la aplicación de ésta fórmula, se obtuvo como resultado el tamaño de la muestra $n = 64$.

Tipo de muestreo

La muestra aplicada en esta investigación es una muestra probabilística, la cual es definida como un Subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, S. Roberto y Mendoza T. Christian P., 2018).

4.5.6. Instrumento

Se aplicó un cuestionario constituido por 26 ítems dirigido a graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga. (Ver Anexo 1)

4.5.6.1. Validación del instrumento

La validez, se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición representa el concepto medido.

De ahí que, la validación de contenido del instrumento aplicado para recopilar los datos de esta investigación se realizó a través de juicios de expertos, entendiéndose por experto, tanto al individuo en sí como a un grupo de personas u organizaciones capaces de ofrecer valoraciones conclusivas de un problema en cuestión y hacer recomendaciones respecto a sus momentos fundamentales con un máximo de competencia. Esta validación fue realizada por tres expertos: Ingeniero Guerrero César, PhD Cejas Magda y PhD Liccioni Edith, permitió medir el grado de eficiencia del instrumento respecto a los criterios de suficiencia, pertinencia,

claridad, vigencia, objetividad, estrategia, consistencia y estructura. (Ver Anexo 2, Anexo 3 y Anexo 4)

4.5.7. Técnicas de recolección de datos

El concepto de técnicas, en el ámbito de la investigación científica, hace referencia a los procedimientos y medios que hacen operativos los métodos (Ander-Egg, 1995).

4.5.7.1. Encuesta

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, a través de un cuestionario, tipo escala Liker, vía online a través de Google formulario. La finalidad fue obtener la información que permitió analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

4.5.8. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de los datos recopilados en esta investigación, fue necesario el uso de la estadística descriptiva a través de herramientas tecnológicas, como el SPSS y Excel, con el fin de determinar el compartimiento de las variables de estudio, de esta manera se tabularon los datos obtenidos de la aplicación del instrumento diseñado.

Con el objeto de presentar la información obtenida, se consideró el estadístico utilizado acorde con las escalas de las variables estudiadas para la presentación de los resultados, las cuales ilustran de manera gráfica los datos generados, donde se ilustra de forma clara, concisa y precisa los datos, contribuyendo a las características y a las variables de estudio.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Características generales de los graduados

Del tamaño de muestra escogido, 64 graduados, se realizó la investigación incluyendo 9 variables. Estas variables fueron seleccionadas con la finalidad de identificar los rasgos generales de los graduados. Entre las variables consideradas se encuentran: género, año de graduación, edad, estado civil, situación laboral actual, sector en el que trabaja, nivel jerárquico, tipo de contrato del trabajo actual o de su último trabajo y la remuneración mensual obtenida.

Tabla 2

Rasgos generales de la muestra estudiada

Características	%	
Género	Masculino	42,2
	Femenino	57,8
Año de graduación	2015	46,9
	2016	25,0
	2017	28,1
Edad	De 27 a 30 años	65,6
	De 31 en adelante	34,4
Estado civil	Soltero	67,2
	Casado	28,1
	Otro	4,7
Situación laboral actual	Trabaja	92
	No trabaja	8
Sector en el que trabaja	Sector privado	37,5
	Sector público	54,7
	No trabaja actualmente	7,8
Nivel jerárquico actual o de su último empleo	Inferior	23,4
	Intermedio	65,6
	Superior	10,9
Tipo de contrato de trabajo actual o de su último empleo	Temporal	57,8
	Fijo	42,2
Remuneración mensual empleo actual o de su último empleo	Menor a 400 USD	4,7
	Entre 401 a 800 USD	35,9
	Entre 801 a 1.200 USD	37,5
	Entre 1.201 a 1.600 USD	20,3
	Mayor de 1.600 USD	1,6

De la tabla precedente se puede extraer:

- La población de estudio es ligeramente superior en el caso del género femenino, un 15% aproximadamente es adicional al porcentaje de género masculino.
- Aproximadamente el 47% de la población se graduó en el año 2015, siendo este año el de mayor número de graduados, le sigue el año 2017 con un 28%.
- La edad entre 27 y 30 años concentra el 65,6% de los graduados, en cambio el rango de 31 en adelante tan solo es el 34,4%.
- En su mayoría, los graduados son solteros (65,6%), y el 28% aproximadamente mencionan que su estado civil es casado.
- De la población de estudio, se puede extraer que el 92% de los graduados en estos años (2015 a 2017) se encuentran trabajando. El 8% restante está en situación de desempleo.
- Cerca del 55% de los graduados se encuentra laborando en el sector público al momento de realizar este estudio y alrededor del 38% desempeñan funciones en el sector privado.
- En su mayoría los graduados se desempeñan en puestos de nivel jerárquico intermedio (65,6%), solo el 11% estarían en un nivel jerárquico superior.
- Cerca del 58% de la población de estudio trabaja o trabajó en modalidad temporal.
- El 93,7% de la población, recibe una remuneración mensual entre 401 y 1.600 USD. Tan solo el 1,6% menciona que su remuneración es superior a 1.600 USD.

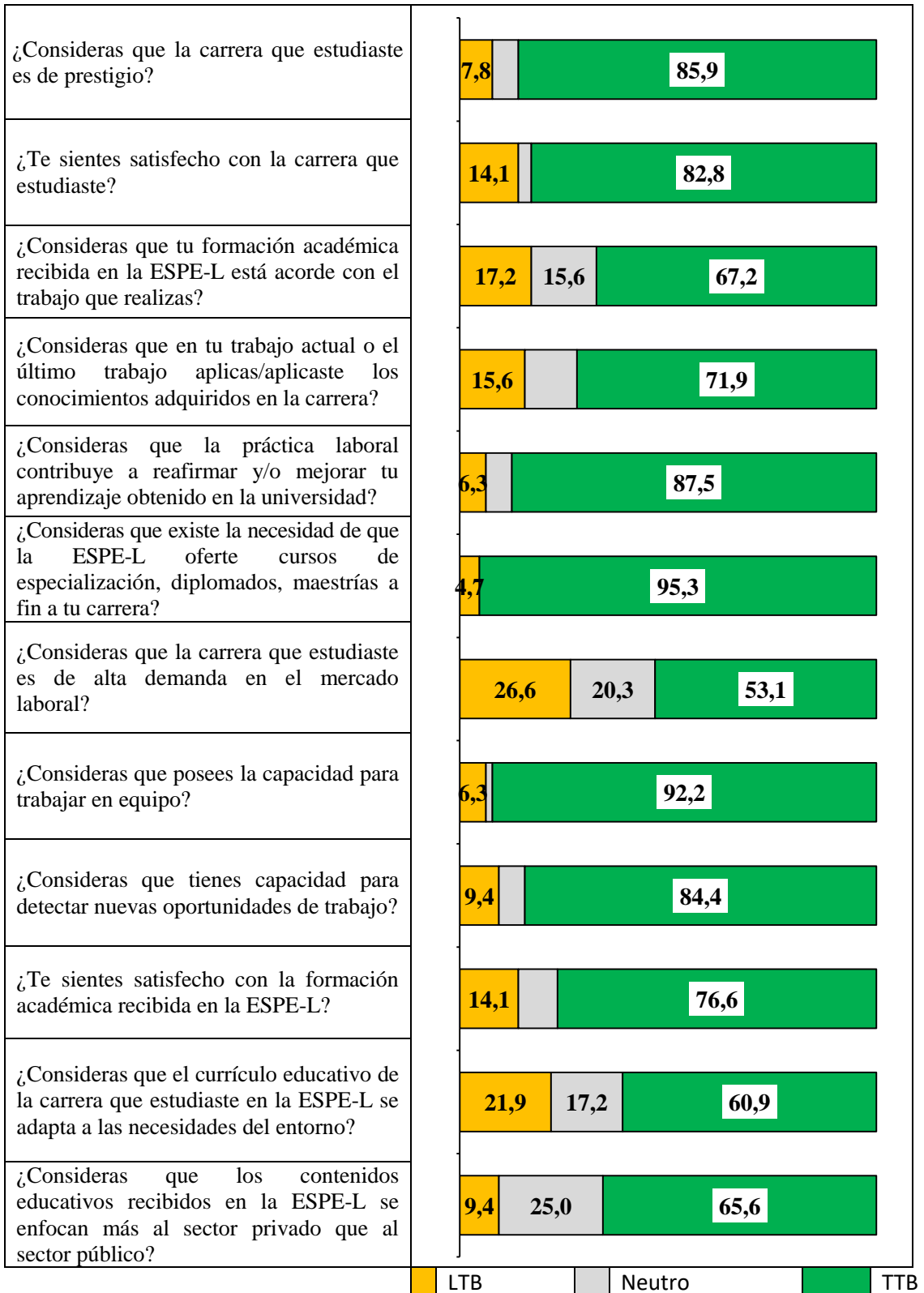
5.2. Formación académica recibida

Para lograr un mejor entendimiento del nivel de satisfacción de los graduados, las categorías fueron agrupadas de la siguiente forma: totalmente en desacuerdo y desacuerdo componen la categoría Low Two Box (LTB), ni de acuerdo ni en desacuerdo forman la categoría neutral; de acuerdo y totalmente de acuerdo componen la categoría Top Two Box (TTB). De esta manera se puede observar los que no están satisfechos – LTB y los que se encuentran satisfechos – TTB.

5.2.1. Nivel de satisfacción de la formación académica recibida

Tabla 3

Nivel de satisfacción de la formación académica



De la tabla 3, se puede extraer la siguiente información:

- Aproximadamente el 86% de los graduados, consideran que la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría es de prestigio.
- Los graduados objeto de estudio, se encuentran satisfechos con la carrera que estudiaron en un 83% aproximadamente.
- Para el 67% de los graduados, la formación académica recibida en la ESPE-L se encuentra acorde con el trabajo y funciones que realizan actualmente o que realizaron en su último empleo. No así, para el 17% de los graduados que opinan lo contrario.
- El 72% de los graduados consideran que en su trabajo actual o su último empleo, se encuentran aplicando o aplicaron los conocimientos adquiridos en su carrera; sin embargo, para el 16% de los graduados, en sus empleos actuales o últimos, no han aplicado los conocimientos recibidos en la ESPE-L.
- Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez (2017) destacaron la necesidad de fortalecer las áreas de competencia y destacan de manera puntual las condiciones en torno a los convenios y empresa. Afirmación que se corrobora en el presente trabajo, para el 87,5% de los graduados, la práctica laboral (convenio con empresas) contribuye a reafirmar y/ mejorar el aprendizaje obtenido en la universidad. Así también, esto contrasta lo dicho por Álvarez, J. y Romero, A. (2015), en cuanto a que las exigencias principales que las empresas buscan para el reclutamiento de profesionales son entre otras la experiencia laboral.
- Se puede observar que el 95% se encuentra de acuerdo con que ESPE-L oferte cursos de especialización diplomados, maestrías afines a su carrera; esto contrasta con lo dicho por Molina, T., Arciniegas, O., Pantoja, M. (2018) en cuanto a que los profesionales reclaman nuevas competencias para su inserción laboral, lo que desde luego plantea nuevos requerimientos dentro de la calidad de la programación curricular en la educación superior.

- En lo referente a la demanda de la carrera en el mercado laboral, el 53% de los graduados opinan que la carrera en Ingeniería en Finanzas y Auditoría es de alta demanda; mientras que el 27% de los graduados en estudio, consideran que la carrera tiene muy poca demanda en el mercado laboral. El 20% mantiene una posición neutral en cuanto a mencionar que la carrera que estudió es de alta demanda en el mercado laboral. El atributo de la demanda laboral, es el que menos satisfacción tiene comparado con el resto de atributos.
- Dentro de la formación académica recibida por parte de los graduados, se fortalecen las competencias personales y profesionales; una de ellas es el trabajo en equipo, teniendo que el 92% de los graduados consideran que poseen la capacidad para trabajar en equipo. Así también, un 84% de los graduados, consideran que poseen la capacidad de detectar nuevas oportunidades de trabajo.
- El 22% de los encuestados señala no estar de acuerdo con el currículo educativo de la carrera que estudió, ya que no se adapta a las necesidades del entorno.
- En un porcentaje del 25%, los encuestados no están ni satisfechos ni insatisfechos, ya que mencionan que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más en el sector privado que al público.
- La formación académica recibida en ESPE-L satisface al 77% de los encuestados. Cinco veces más los estudiantes están satisfechos que los que no lo están.
- El currículo educativo, la demanda del mercado y los contenidos educativos ofrecen una importante posibilidad de mejora considerando la posición neutral de los entrevistados.

A continuación, se eligen las preguntas más representativas de la variable de FORMACIÓN ACADÉMICA, para un análisis más exhaustivo:

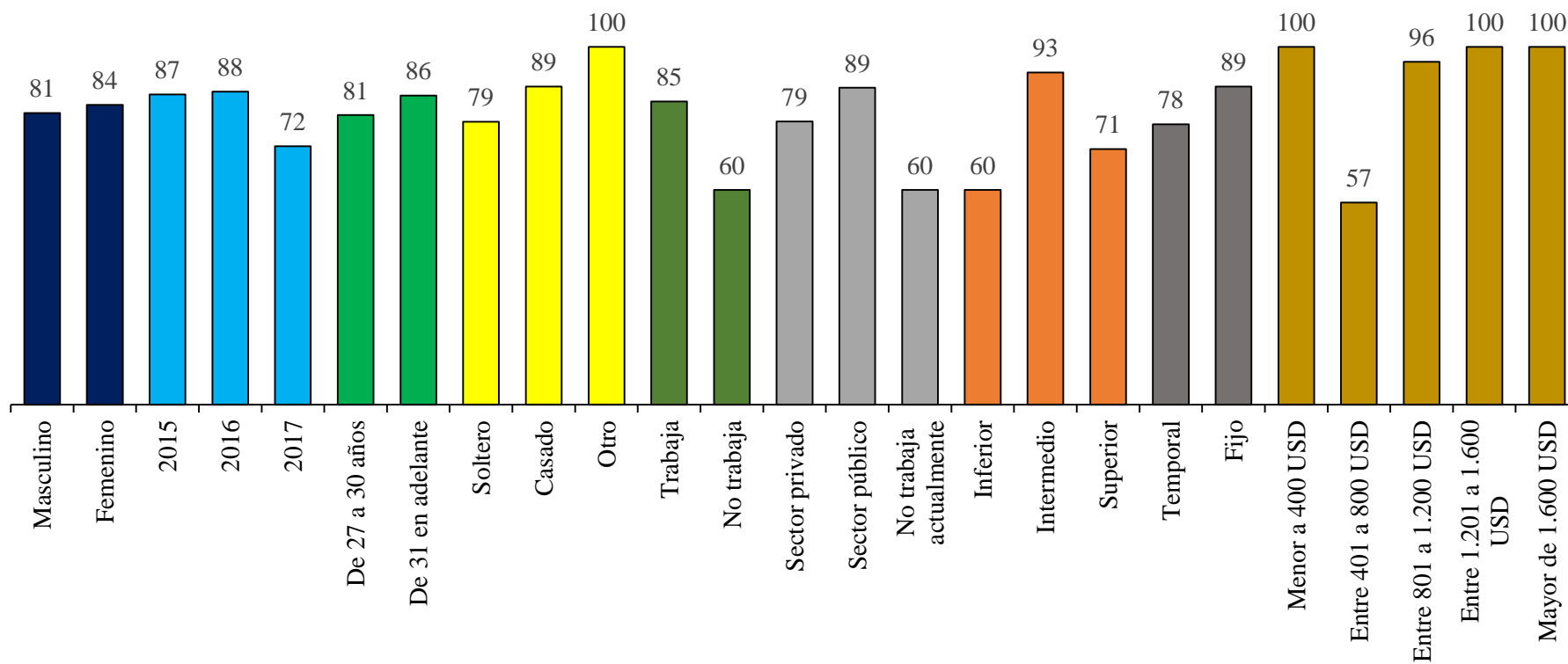


Figura 6. Pregunta 2 ¿Te sientes satisfecho con la carrera que estudiaste?

De acuerdo a la figura 6, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Te sientes satisfecho con la carrera que estudiaste?*; se puede notar:

- Para hombres y mujeres, la satisfacción con la carrera estudiada es superior al 80%. Las mujeres presentan un incremento ligero respecto a los hombres, llegando a 84%.
- Para los graduados del 2015 y 2016 ésta satisfacción es igual (estadísticamente), llegando al 87%; para los del año 2017, la satisfacción cae al 72%.
- A mayor edad, mayor satisfacción con la carrera estudiada; los graduados de 31 años en adelante, alcanzan 86%. Los de 27 a 30 años, tienen 81%.
- Los graduados solteros están satisfechos en un 79%, los casados aumentan a alrededor del 90%, para otros la satisfacción es total.
- Quien trabaja, está más satisfecho llegando al 85%. El que no trabaja, tan solo está satisfecho en un 60%.
- Los graduados que trabajan en el sector público están satisfechos en un 90%, respecto de los del sector privado en un 79%.
- Las personas de nivel jerárquico intermedio están satisfechas en un 93%. Los de posiciones inferiores son los de menor satisfacción con un 60%. Los de posiciones altas, están satisfechos en un 71%.
- Si la persona está trabajando con un contrato fijo su satisfacción es del 89%, se reduce al 78% para las personas que están ubicadas en posiciones temporales.
- Las personas que reciben una remuneración entre 401 y 800 USD tienen una notable disminución de satisfacción, llegan al 57%; para los demás, la satisfacción es total.

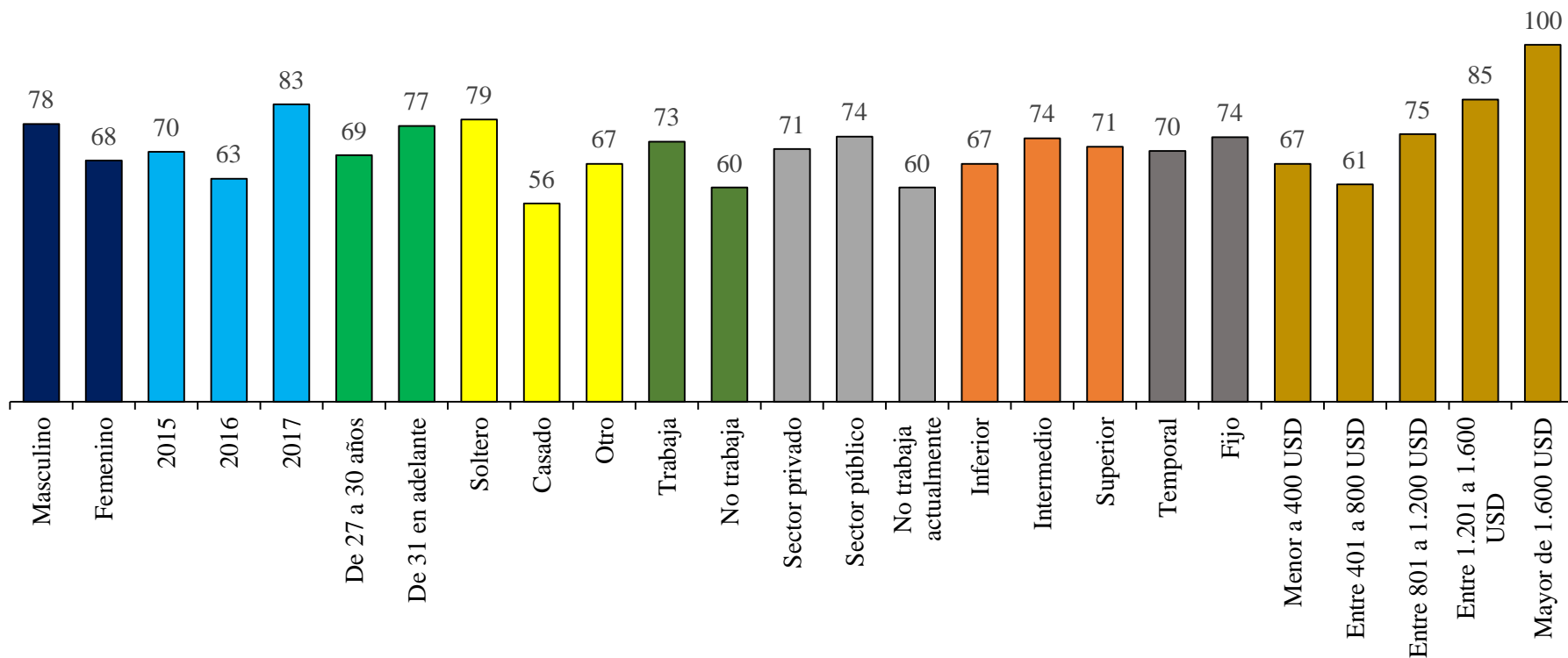


Figura 7. Pregunta 4 ¿Consideras que en tu trabajo actual o el último trabajo aplicas/aplicaste los conocimientos adquiridos en la carrera?

Considerando la figura 7, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Consideras que en tu trabajo actual o el último trabajo aplicas/aplicaste los conocimientos adquiridos en la carrera?*, se puede mencionar:

- Los hombres consideran en mayor porcentaje que aplican sus conocimientos aprendidos en la carrera en un 78%, para las mujeres este porcentaje decae al 68%.
- Los graduados en el año 2017, están de acuerdo en un 83%, los graduados en el 2015 bajan al 70% y para el año 2016, este porcentaje se ubica en 63%.
- Las personas de 31 años en adelante están más de acuerdo, llegando a un 77%, para los graduados de 27 a 30 años, consideran en un 69% esta afirmación.
- Los casados están menos de acuerdo en que aplican sus conocimientos, llegan a 56%; en cambio, para solteros este porcentaje se ubica en 79%. Para otros, el 67% considera que si aplica.
- Quienes trabajan, consideran en un 73% que aplican sus conocimientos aprendidos, para las personas que no trabajan este porcentaje se ubica en 60%.
- Ligeramente superior el porcentaje de personas que trabajan en el sector público, 74%, para los del sector privado el 71% considera que si aplica lo aprendido.
- Para personas que trabajan en distintas posiciones (inferiores, intermedias y superiores) superan el 67% los que mencionan estar de acuerdo, las personas que trabajan en posiciones intermedias tienen el mayor porcentaje alcanzando un 74%.
- A mayor salario, mayor consideración de que se aplican los conocimientos. Pasando de 67% a 100%.

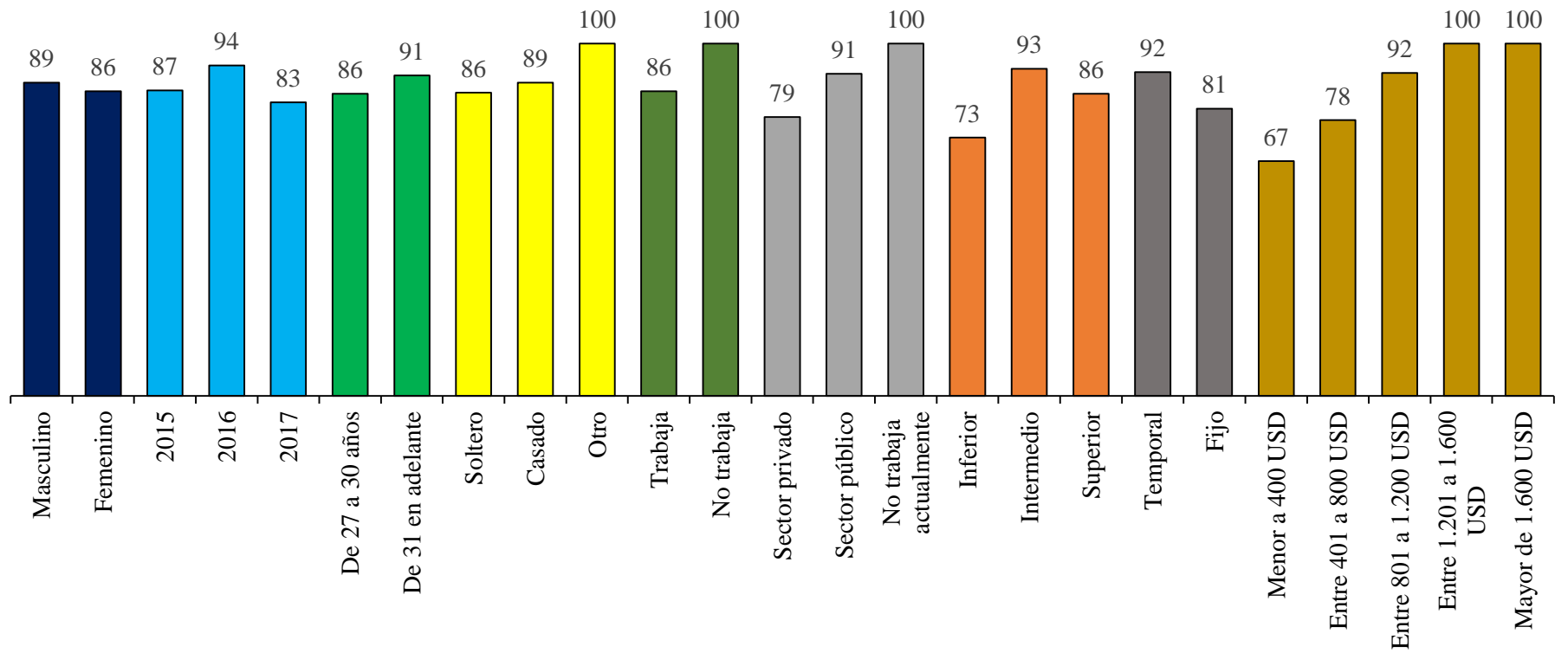


Figura 8. Pregunta 5 ¿Consideras que la práctica laboral contribuye a reafirmar y/o mejorar tu aprendizaje obtenido en la universidad?

De acuerdo a la figura 8, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Consideras que la práctica laboral contribuye a reafirmar y/o mejorar tu aprendizaje obtenido en la universidad?*; se puede notar:

- Se evidencia la importancia de la práctica laboral, el 89% de hombres y el 86% de mujeres consideran que la práctica laboral contribuye a reafirmar el aprendizaje.
- Para graduados del año 2016, el 94% considera que así es, para los del año 2015, este porcentaje se ubica en un 87% y para los del 2017 está en 83%.
- Considerando la edad, los de 31 años en adelante en un 91% consideran que así lo es, y para aquellos de 27 a 30 años, en un 86% están de acuerdo.
- Quienes no trabajan, están totalmente de acuerdo en que la práctica laboral reafirma el conocimiento, y se reduce al 86% de en graduados que trabajan.
- Las personas que laboran en el sector público están más de acuerdo. En un 91%. Para los del sector privado este porcentaje está en 79%.
- Las personas que trabajan en posiciones intermedias, mencionan en un 93% estar de acuerdo, para posiciones superiores este porcentaje está en 86%. Las de inferiores creen en un 73% en esta afirmación.
- Las personas que laboran en posiciones temporales están de acuerdo en un 92%. Para personas en posiciones fijas llega al 81%.

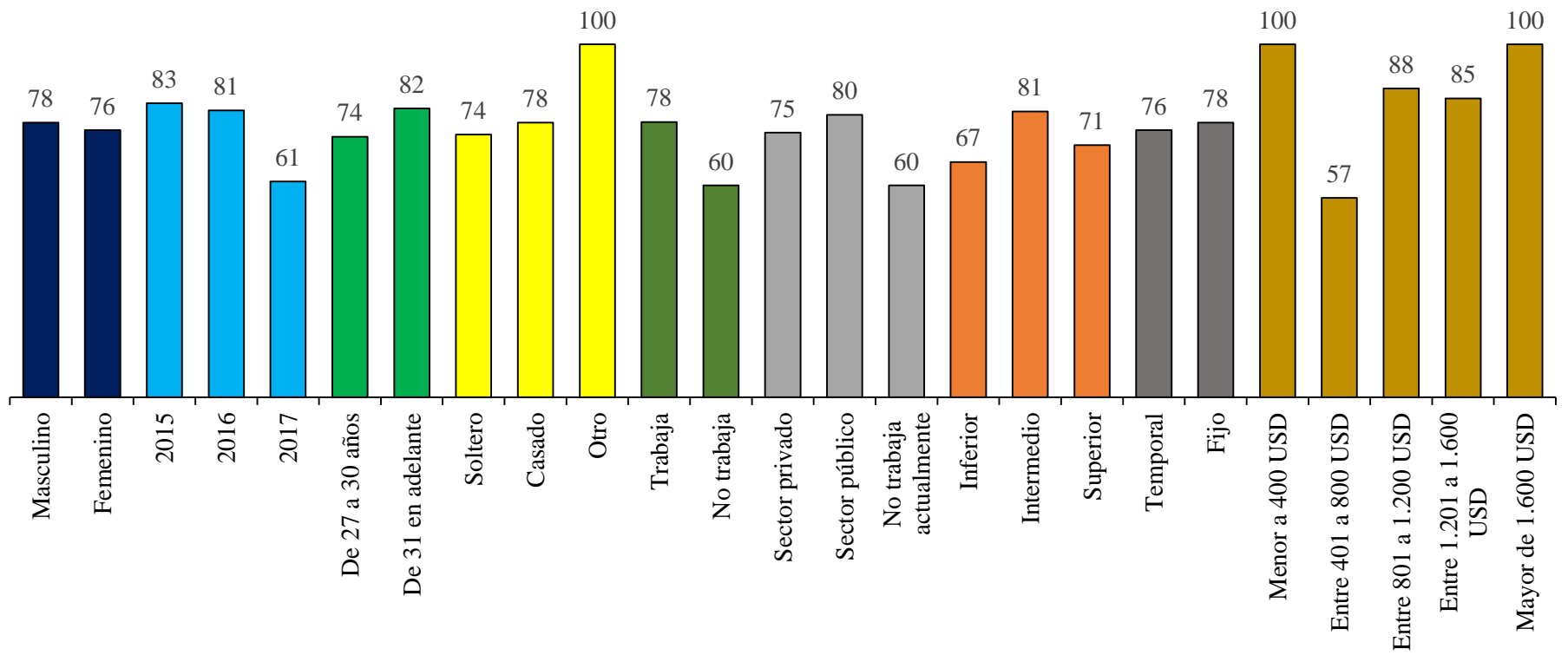


Figura 9. Pregunta 10 ¿Te sientes satisfecho con la formación académica recibida en la ESPE-L?

De acuerdo a la figura 9, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Te sientes satisfecho con la formación académica recibida en la ESPE-L?*; se puede notar:

- El nivel de satisfacción observado es ligeramente superior entre hombres (78%) que el de mujeres (76%).
- Los graduados de los años 2015 y 2016 se encuentran satisfechos con la formación académica recibida en la ESPE-L, en un 83% y 81% respectivamente; mientras que los menos satisfechos de la formación académica recibida en la ESPE-L son los graduados del año 2017, alcanzando un 61% de satisfacción.
- A mayor edad, mayor satisfacción, pasa de 74% a 82% en los rangos de edad.
- Quienes trabajan, tienen mayor satisfacción con la formación recibida (78%), quienes no trabajan, están satisfechos con la formación académica recibida en un 60%.
- El 75% de las personas que trabajan en el sector privado mencionan estar satisfechos con la formación recibida, para los que trabajan en el sector público, sube al 80%.
- Mayor satisfacción en personas en posiciones intermedias (81%). Le sigue las personas en posiciones superiores con un 71%. Y decae más para personas en posiciones inferiores al 67%.
- Entre más alta la remuneración, mayor es la satisfacción. Pasando de 57% a 100%. En los rangos de RMU.

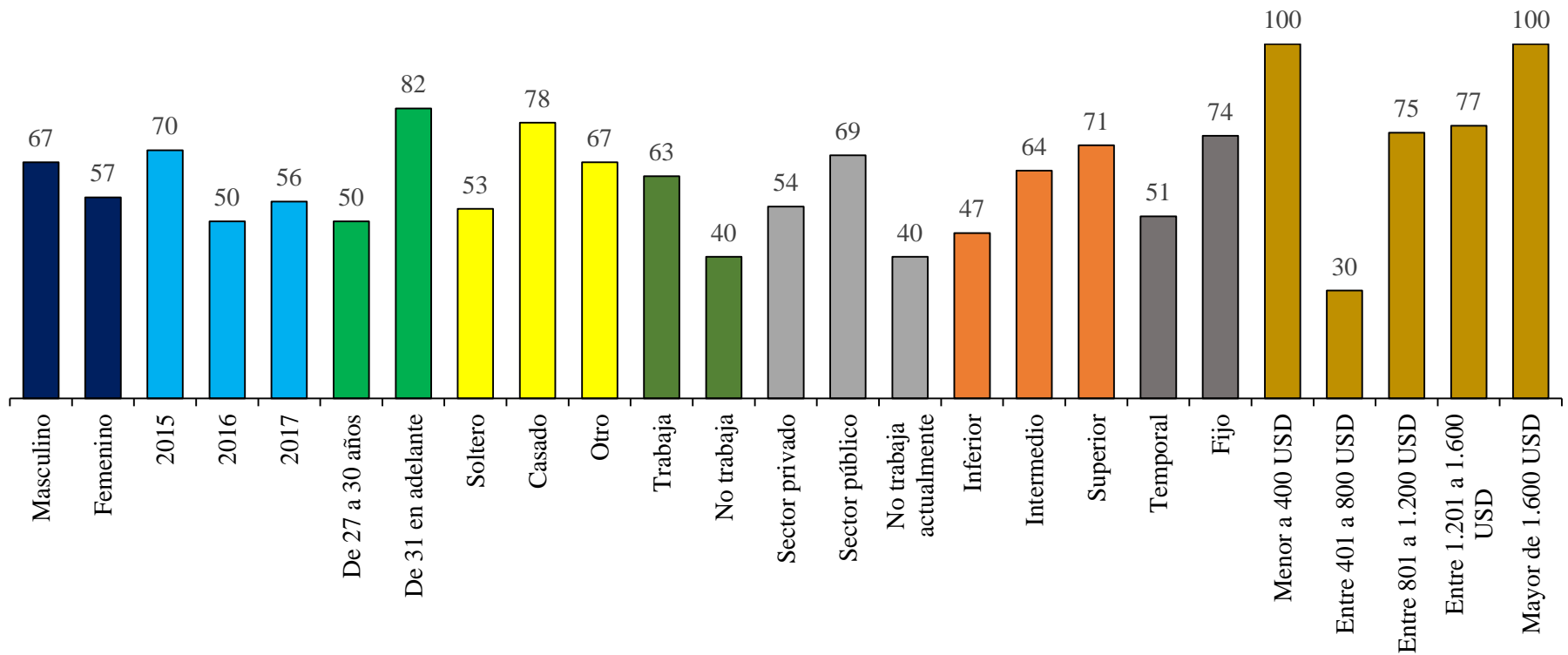


Figura 10. Pregunta 11 ¿Consideras que el currículo educativo de la carrera que estudiaste en la ESPE-L se adapta a las necesidades del entorno?

De acuerdo a la figura 10, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Consideras que el currículum educativo de la carrera que estudiaste en la ESPE-L se adapta a las necesidades del entorno?*; se puede notar:

- La existencia de una diferencia de 10% entre la satisfacción de las personas de género masculino y femenino. El 57% de género femenino, se encuentra de acuerdo con que el currículum educativo se adapta a las necesidades del entorno.
- Las personas que se graduaron en el 2015, tienen mayor satisfacción (70%) con el currículum educativo; en cambio, las del año 2017, tienen un 56%.
- Las personas de mayor edad tienden a estar más satisfechas (82%) con el currículum educativo y su adaptación al entorno.
- El 40% de las personas que no trabajan, sienten que el currículum educativo se adapta al entorno, influyente la situación de no trabajar cuando se busca analizar la satisfacción de la carrera estudiada.
- Las personas que laboran en el sector público, perciben que el currículum educativo se adapta al entorno llegando a tener un 69%, para los que trabajan en el sector privado esta satisfacción llega al 54%.
- Nuevamente, a medida que la posición en la que trabajan los graduados aumenta en el nivel jerárquico, su satisfacción con el currículum educativo también lo hace, pasa de 47% a 71%.
- La estabilidad laboral reflejada en un contrato fijo hace que las personas perciban que el currículum educativo se adapta a las necesidades del entorno. Para los fijos, la satisfacción alcanza un 74% en cambio para los de contrato temporal su satisfacción es del 51%.

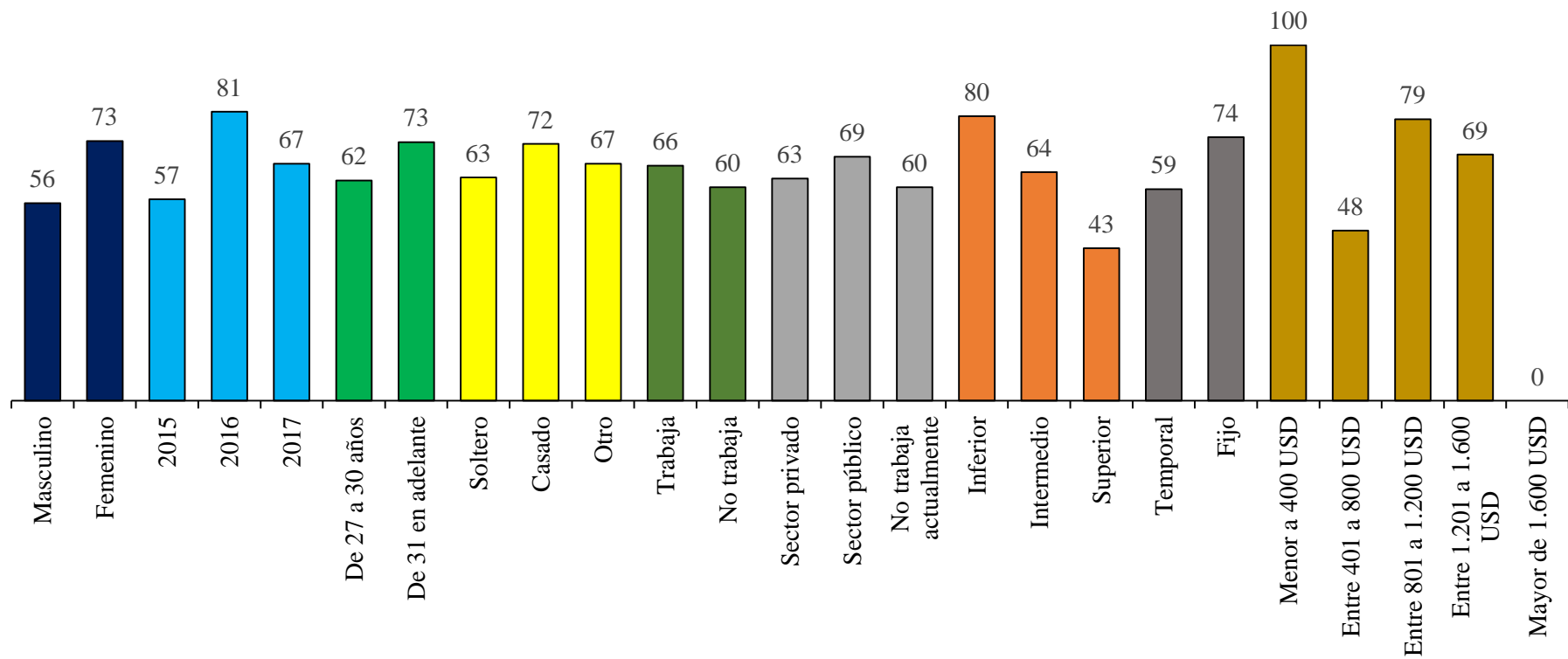


Figura 11. Pregunta 12 ¿Consideras que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más al sector privado que al sector público?

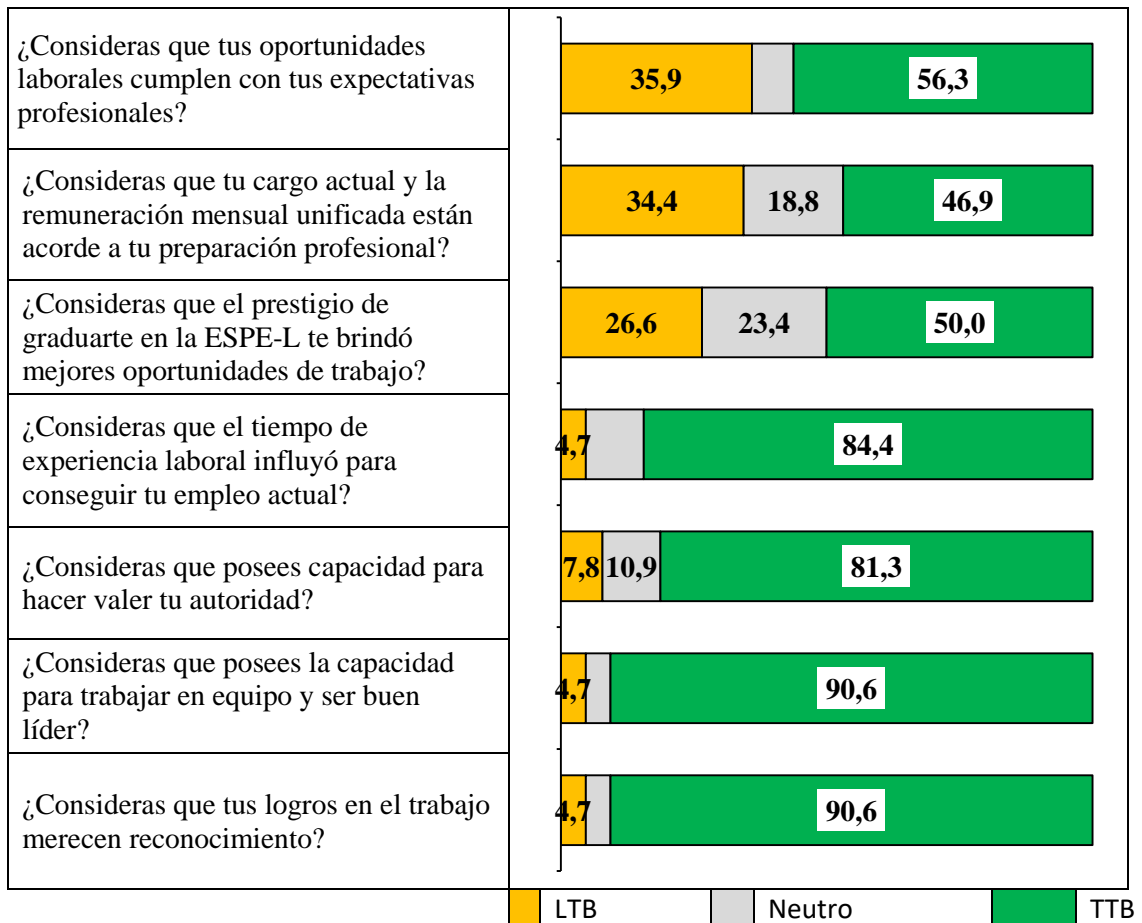
De acuerdo a la figura 11, correspondiente a la pregunta realizada a los graduados: *¿Consideras que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más al sector privado que al sector público?*; se puede notar:

- Las personas de género femenino creen que los contenidos educativos recibidos se enfocan más al sector privado que al sector público alcanzando un 73%. En los de género masculino, este porcentaje llega al 56%.
- Los graduados en el 2016 están en un 81% de acuerdo con que los contenidos se enfocan más al sector privado, en cambio los graduados en el 2015, están de acuerdo en un 57%.
- El estado civil no marca diferencia al momento de considerar que el contenido educativo se enfoque más en el sector privado, en promedio este porcentaje se ubica en el 67%.
- Tanto el que trabaja como el que no, están de acuerdo con que los contenidos educativos se enfocan más al sector privado. Este porcentaje es superior al 60%
- No hay mayor diferencia, tanto el que trabaja en el sector público como el que trabaja en el sector privado, percibe que los contenidos educativos recibidos se enfocan más al sector privado que al público. En promedio 64% de concordancia.
- Los graduados que están en posiciones jerárquicas superiores, mencionan estar de acuerdo con que los contenidos se enfocan más al sector privado en un 43%, en cambio los de posiciones inferiores, el 80% está de acuerdo.
- Las personas de contrato fijo están de acuerdo en un 74%, para las personas de contrato temporal este nivel de acuerdo está en 59%.

5.3. Perspectivas de las oportunidades laborales

Tabla 4

Evaluación de las oportunidades laborales (parte 1)

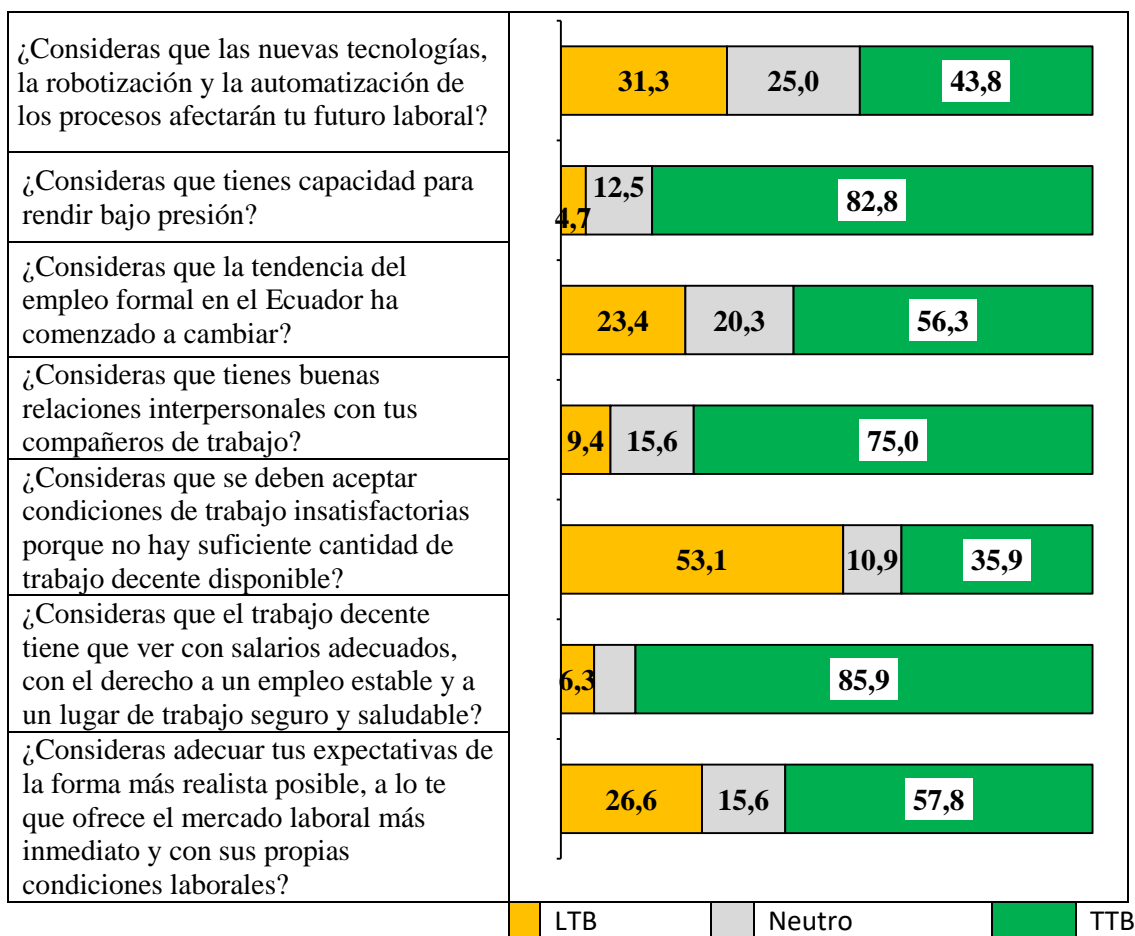


- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2018) en su investigación titulada “Satisfacción del Egresado respecto de su Formación Profesional” concluyen que si bien la educación superior se ha expandido, el mercado laboral de profesionales presenta distorsiones. Con respecto a esto se puede notar que, el 56,3% de los graduados consideran que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales, además, este porcentaje baja al analizar que el prestigio de graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades. Es decir, si bien los profesionales han sido capacitados a nivel de educación superior no siempre el mercado laboral se ajusta, esto sostiene la distorsión mencionada por Rodríguez, A. y Pérez, A.

- El 90,6% de los graduados consideran que los logros en el trabajo merecen reconocimiento, muy alta la satisfacción observada, lo que concuerda con la teoría del ajuste al trabajo de Herzberg, Máuser y Synderman, en donde indican que los factores motivadores o satisfactores, se centran en el contenido del trabajo, como: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.
- El tiempo de experiencia laboral llega a tener un 84% de respuesta favorable de los encuestados.
- Para el 81% de los entrevistados, mencionan estar de acuerdo con poseer la capacidad para hacer valer su autoridad dentro de su entorno laboral.
- El 36% de los profesionales indican, que no están de acuerdo con que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales.

Tabla 5

Evaluación de las oportunidades laborales (parte 2)



- La Organización Internacional del Trabajo (2019), manifestó que con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica puede orientarse mejor la inversión hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes que el objetivo, esto concuerda con el presente trabajo en cuanto a que el 86%, se encuentra de acuerdo con que el trabajo decente tiene que ver con salarios adecuados, con el derecho a un empleo estable y a un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Para el 44 % de los graduados, el avance de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral, en contraparte existe un 25% de graduado que manifiesta que tal vez puede afectarles. Lo que concuerda con lo dicho por López, J. y Leal I. (2002) los

aprendizajes y la formación se transforman gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías, estas han modificado a la sociedad, así como también han transformado, no tan sólo los procesos de trabajo, sino también el propio concepto de aprendizaje y cómo las personas aprenden.

- No es aceptable tener condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible para el 53%, sin embargo, el 36% menciona que si aceptaría estas condiciones dada el contexto desfavorable del mercado laboral. Esto contrasta con lo dicho por Olmedo, P. (2018) en cuanto a que el 72% de los jóvenes empleados en el Ecuador lo hacen en condiciones de empleo inadecuado.
- El 56,3% de graduados, considera que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar, esto se relaciona con lo dicho por Olmedo, P. (2018) para que exista una mejora del mercado laboral en el Ecuador, es necesaria la intervención con políticas que canalicen el crecimiento hacia los mercados laborales, que actúan con tardanza en relación a los ciclos económicos y que todavía tienen estructuras relativamente débiles.

A continuación, se eligen las preguntas más representativas de la variable de OPORTUNIDADES LABORALES, para un análisis más exhaustivo:

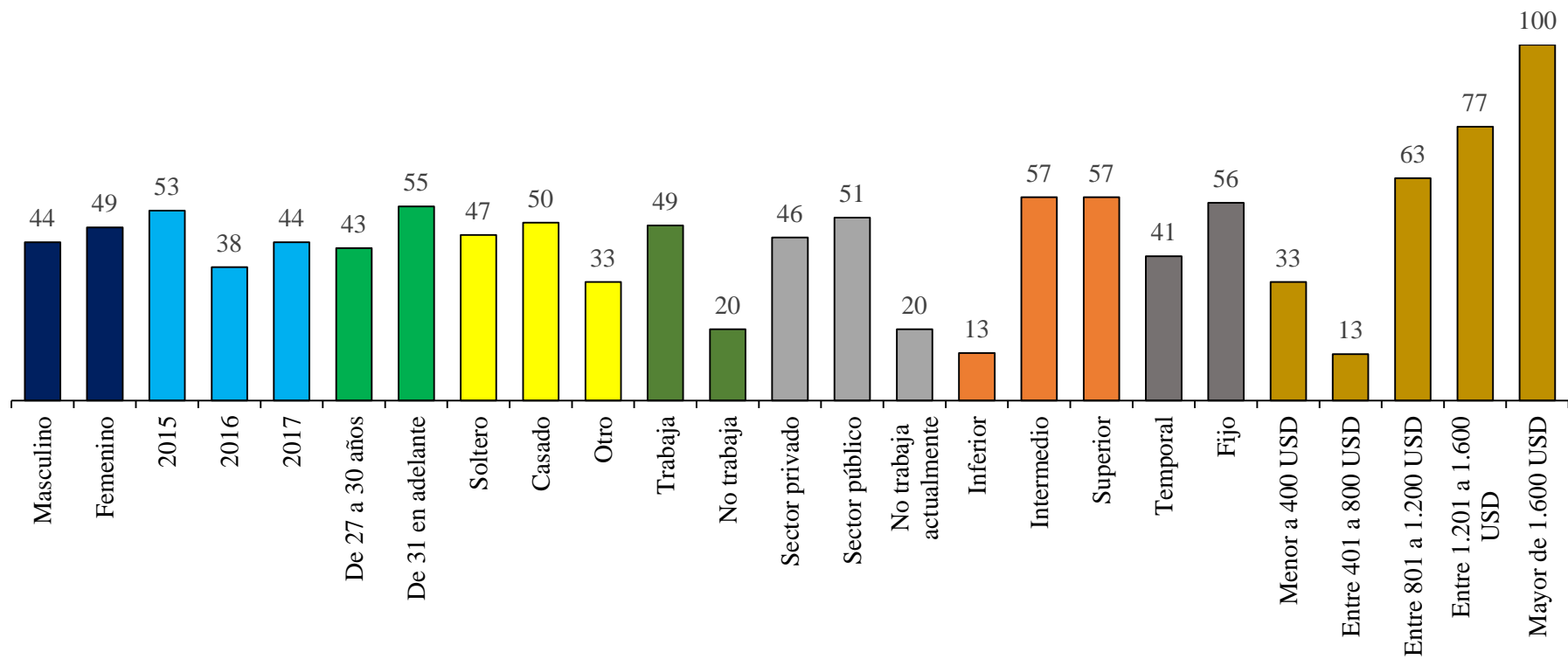


Figura 12. Pregunta 14 ¿Consideras que tu cargo actual y la remuneración mensual unificada están acorde a tu preparación profesional?

- Alrededor del 49% en personas de género femenino y del 44% en personas de género masculino consideran que su cargo actual y la remuneración mensual están acorde a su preparación profesional.
- Los graduados en el año 2015, llegan a estar de acuerdo en un 53%, en que su cargo y remuneración actual o última, están acorde a su preparación profesional; lo contrario sucede con el 38% de los graduados en el año 2016.
- Los solteros y casados consideran un porcentaje similar, alrededor del 50% está de acuerdo con esta afirmación.
- La persona que trabaja está en mayor porcentaje de acuerdo en que su cargo y remuneración va en sintonía a su preparación, llegan al 49%. Los que no trabajan tan solo en un 20% están de acuerdo.
- No hay mayor diferencia en al considerar el sector en el que la persona trabaja, en promedio en un 48%, los graduados están de acuerdo con que su cargo y remuneración va acorde a su preparación.
- Se nota una fuerte diferencia en las personas que laboran en una posición de nivel jerárquico inferior, para estas personas tan solo el 13% está de acuerdo en que su cargo y remuneración va acorde a su preparación. Para los de cargos intermedio y superior, este porcentaje se ubica en 57%.
- El personal de contrato fijo percibe de mejor manera, llega al 56%, en cambio a los de contrato temporal el 41% está de acuerdo con que su cargo y remuneración va acorde a la preparación recibida.
- A medida que aumenta el salario, aumenta la percepción de que la remuneración y cargo está alineado a su preparación profesional.

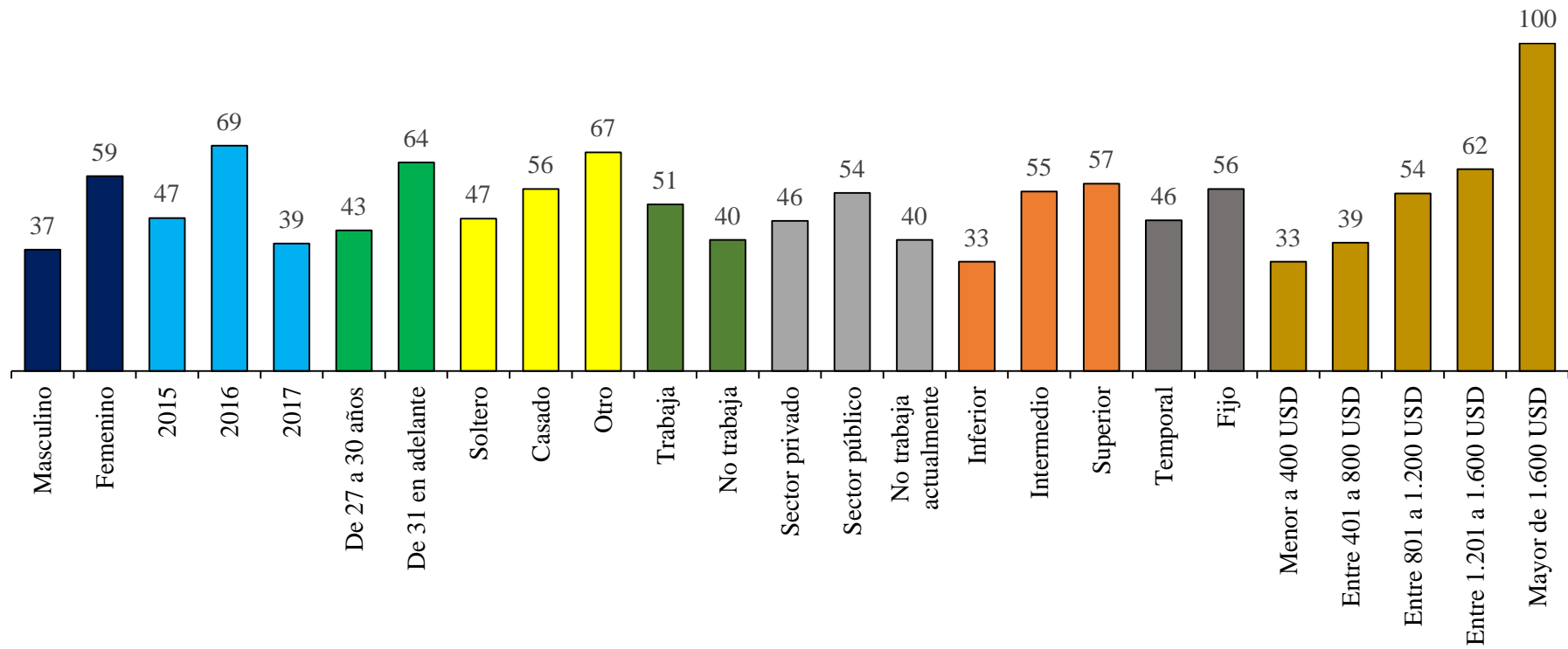


Figura 13. Pregunta 15 ¿Consideras que el prestigio de graduarte en la ESPE-L te brindó mejores oportunidades de trabajo?

- Las personas de género femenino están de acuerdo en un 59% con que graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades de trabajo. En cambio, en personas de género masculino, el 37% está de acuerdo.
- Las personas graduadas en el 2016, en 69% consideran que graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades, para los años 2015 y 2017 se alcanzó 47% y 39% respectivamente.
- Las personas de mayor edad valoran el prestigio de graduarse en la ESPE-L le trajo mejores oportunidades, este porcentaje llega al 64%, para los menores de 30 años este porcentaje es del 43%.
- Los casados están de acuerdo con esta afirmación en un 56%, los solteros en un 47% y otros sobresale con 67%.
- Las personas que trabajan, están de acuerdo en un 51% con que graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades. Las personas que no trabajan, en un 40% consideran que el prestigio de graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades laborales. Los de sector público consideran (54%) en mayor medida, que las personas que están trabajando en el sector privado (46%).
- Las personas que laboran en posiciones en el nivel jerárquico inferior consideran en un 33% que les brindó mejores oportunidades laborales haberse graduado en la ESPE-L. Para posiciones intermedio o superior este porcentaje sube hasta 55% y 57% respectivamente.
- Si una persona tiene un contrato fijo, considera en mayor porcentaje (56%) que la ESPE-L le brindó mejores oportunidades de trabajo. Si es contrato temporal, este porcentaje se ubica en 46%.

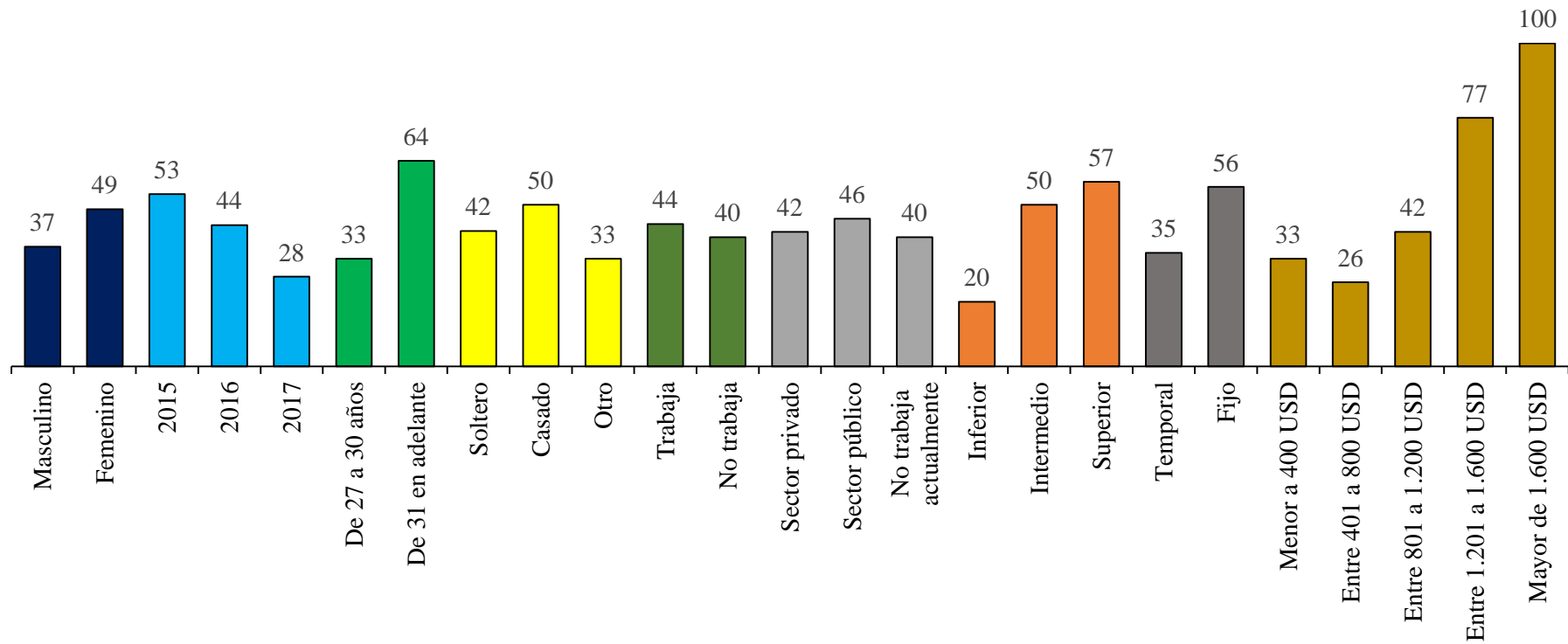


Figura 14. Pregunta 20 ¿Consideras que las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán tu futuro laboral?

- El 49% de las personas de género femenino, indica que las nuevas tecnologías afectarán su futuro laboral. Las personas de género masculino, en cambio tan solo el 37% está de acuerdo con esta afirmación.
- Las personas graduadas con mayor anterioridad están de acuerdo en un 53%, a medida que se reduce el tiempo de haberse graduado menos personas están de acuerdo; los graduados del 2017 están de acuerdo en un 28%.
- A medida que aumenta la edad, mayor el porcentaje de personas que creen que las nuevas tecnologías les afectará, para los mayores de 31 años este porcentaje se ubica en 64%, y para menores de 30, decae a 33%.
- En cuanto al estado civil, para los casados el 50% afirma que les afectará en el futuro, a los solteros el 42% cree que podrían afectarles.
- No hay diferencia (estadística) en considerar que les afectara las nuevas tecnologías a los que actualmente trabajan y los que no, en promedio afirman en un 42%.
- Tampoco hay diferencia al considerar el sector en el que trabajan, en promedio 44% de las personas mencionan que les afectará en el futuro laboral.
- Las personas que trabajan en posiciones inferiores indican en un 20% que les afectará en un futuro, en cambio para posiciones intermedias y superiores, este porcentaje se ubica en 50% y 57% respectivamente.
- Si la persona tiene un contrato fijo, cree en mayor medida que las nuevas tecnologías le afectarán en su futuro laboral en un 56%. Si su contrato es temporal, esta tasa baja a 35%.
- A medida que aumenta la remuneración, el porcentaje de personas que están de acuerdo con que las nuevas tecnologías afectaran su futuro laboral, aumenta, pasando de 33% a 100%.

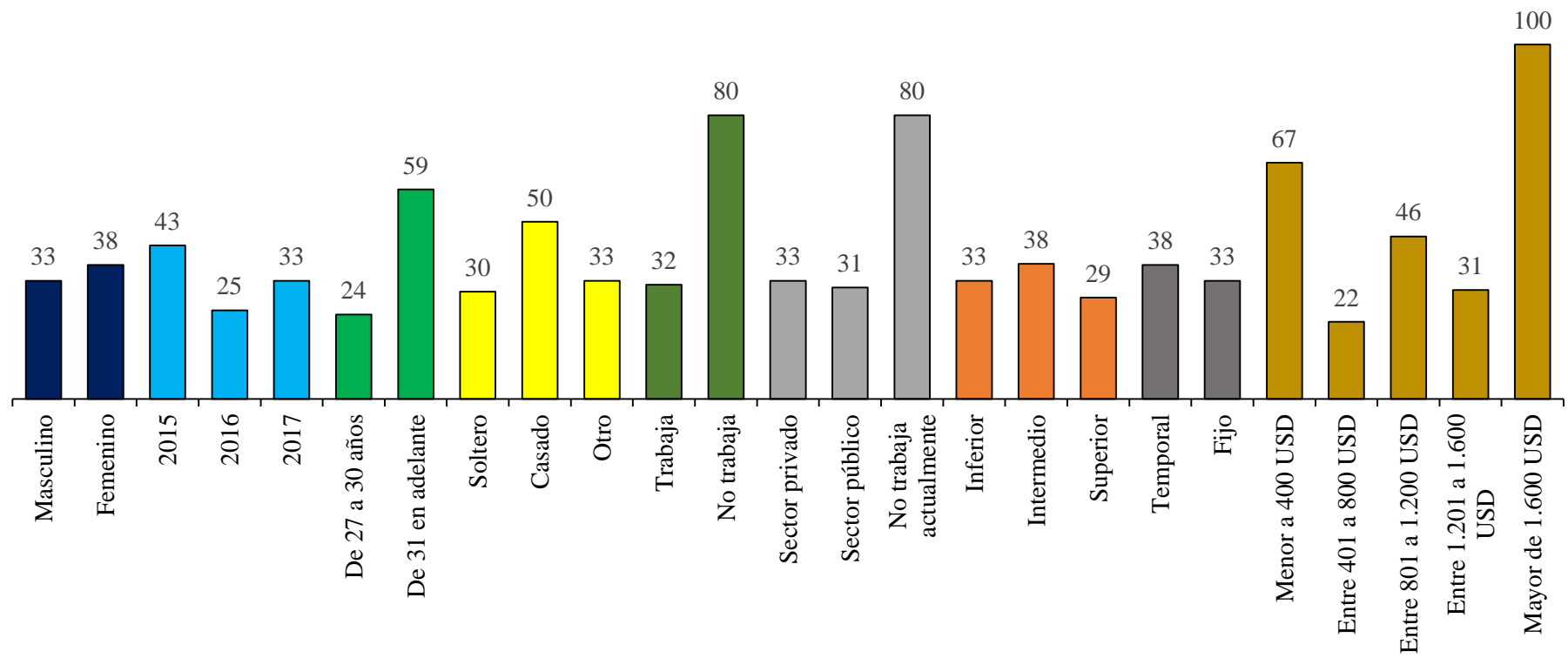


Figura 15. Pregunta 24 ¿Consideras que se deben aceptar condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible?

De la figura 15, se extrae:

- Las mujeres están dispuestas en un 38% en aceptar condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible; respecto a los hombres que alcanzan un 33%.
- Quienes se graduaron en el 2015, en un 43% concuerdan que se deben aceptar condiciones laborales insatisfactorias, a los graduados del 2016, tan solo el 25% y los del 2017 llegan al 33%.
- Graduados de 27 a 30 años, solo el 24% aceptarían condiciones laborales insatisfactorias, para los graduados de 31 años en adelante, este porcentaje crece al 59%.
- La mitad de los casados están más de acuerdo con aceptar condiciones insatisfactorias ante la ausencia de trabajo; los solteros y otros están alrededor del 30%.
- Quienes no trabajan, estarían en un 80% de acuerdo con aceptar condiciones laborales insatisfactorias, para quienes si trabajan se reduce drásticamente al 32%.
- Tanto a nivel de sector público y privado, el 31% y 33% respectivamente, estarían de acuerdo con aceptar condiciones insatisfactorias.
- Entre más alta la posición en la que laboran, menos aceptarían condiciones desfavorables.
- Los temporales ligeramente aceptarían condiciones insatisfactorias en caso de ausencia de trabajo, llegando a 38%.
- El 100% de los que ganan más de 1.600 USD mencionan que se debería aceptar condiciones insatisfactorias.

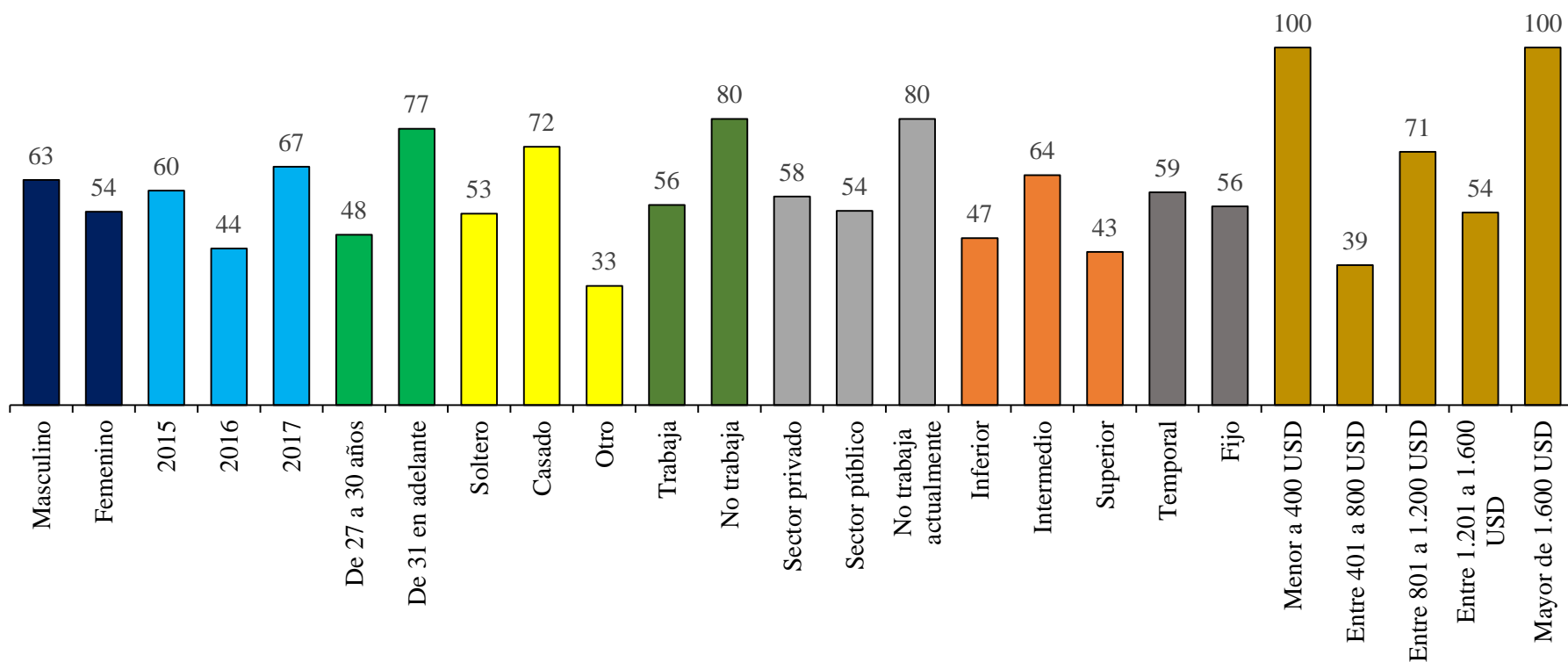


Figura 16. Pregunta 26 ¿Consideras adecuar tus expectativas de la forma más realista posible, a lo que ofrece el mercado laboral más inmediato y con sus propias condiciones laborales?

Considerando la figura 16, se puede mencionar:

- El 63% de los hombres consideran adecuar sus expectativas de oportunidades laborales a lo que ofrece el mercado; en mujeres este porcentaje se reduce al 54%.
- Personas graduadas en el 2017, en mayor porcentaje (67%) estarían de acuerdo en modificar sus expectativas. Los graduados del 2015, en cambio tan solo el 44% adecuaría sus expectativas.
- Los graduados de mayor edad, creen en un 77% que consideraría modificar sus expectativas para adecuarse al mercado laboral. Los más jóvenes, solo en un 48% considerarían adecuar sus expectativas.
- Los casados, en un 72% adecuarían sus expectativas acorde al mercado, solteros solo en un 53%, otros solo en un 33%.
- Quienes no trabajan, estarían en un 80% de acuerdo en modificar sus expectativas laborales de acuerdo a lo que ofrece el mercado, en cambio los que trabajan solo cambiarían en un 56%.
- Tanto a sector público como al privado, al menos el 54% estaría de acuerdo con modificar sus expectativas.
- Quienes están en posiciones jerárquicas superiores, están menos de acuerdo en cambiar sus expectativas acordes lo que ofrece el mercado (43%). El 64% de los que están en posiciones intermedias consideraría adecuar sus expectativas.
- No existe diferencia (estadística) en cuanto al personal con contrato fijo y temporal, alrededor del 56% modificarían sus expectativas.
- Quienes ganan muy poco, o mucho perciben que sí modificarían sus expectativas, acorde a lo que ofrece el mercado.

6. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo planteado en esta investigación, como fue analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, podemos concluir lo siguiente:

- En cuanto a la población encuestada, del total de graduados, los de género femenino concentran mayor porcentaje siendo éste del 58% aproximadamente, mientras que los de género masculino concentran un 42%. El año donde hubo mayor número de graduados fue el 2015, correspondiente al 47%. La edad promedio de los graduados está entre 27 y 30 años representando el 65%. En su mayoría los graduados de este periodo de análisis, señalan que su estado civil es soltero, lo que representa el 65,6%.
- En lo que respecta a su situación laboral, el 92% de los graduados se encuentra empleados; el 8% por ciento se encuentra desempleado; de los cuales al momento de realizar este estudio, el 55% señaló que trabajó o se encuentra laborando actualmente en el sector público y el 38% ocupa cargos en el sector privado. En cuanto al nivel jerárquico actual o de su último empleo, en su mayoría se desempeñan en cargos de nivel jerárquico intermedio, teniendo un 66% aproximadamente, sólo un 11% se encuentran en un nivel jerárquico superior. Cabe resaltar, que el 33% los grados encuestados realizan o realizaron trabajos en modalidad provisional.
- En lo relacionado con la remuneración mensual, aproximadamente el 73,4% de los encuestados recibe o recibieron una remuneración que va entre 401 y 1.200 USD; un 20,3% de graduados perciben o percibieron en su último empleo una remuneración que va entre 1.201 a 1.600 USD; y, solo un 1,6% menciona que tiene una remuneración superior a 1.600 USD.
- Se puede evidenciar que, un gran porcentaje (95,3%) de los graduados siente la necesidad que la ESPE-L oferte cursos de especialización, diplomados y

maestrías afines con su profesión. También un alto porcentaje (87,5%) considera que la práctica laboral contribuye a reafirmar el aprendizaje obtenido. El 17,2% de los graduados encuestados, manifiestan que la formación académica recibida en la ESPE-L no está acorde con el trabajo que realiza.

- Los graduados del año 2017 muestran mayor nivel de satisfacción respecto de la demanda de la carrera, a medida que aumentan los años del tiempo de graduación, baja el nivel de satisfacción. En los graduados encuestados en el año 2015 se evidencia un bajo nivel de satisfacción en cuanto a la demanda de la carrera, siendo este de 43%.
- La satisfacción con la demanda de la carrera va aumentando a medida que el nivel jerárquico aumenta, pasa de tener 47% en graduados que ejercen un cargo de nivel inferior a 57% en cargos que ejercen un nivel superior.
- Por otra parte, los que se graduaron el año 2015 se sienten más satisfechos con el currículo educativo que los graduados el año 2017.
- El 86% de los graduados manifiestan que la carrera que estudiaron es de prestigio, lo que repercute en un nivel de satisfacción del 83% de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría.
- No hay mayor diferencia, tanto en el que trabaja en el sector público como el que trabaja en el sector privado, puesto que ambos grupos perciben que los contenidos educativos recibidos, se enfocan más al sector privado que al público. En promedio 64% de concordancia.
- Las perspectivas laborales de los graduados encuestados evidencian muy alta la satisfacción en cuanto a que los logros en el trabajo merecen reconocimiento, y poseer la capacidad de trabajar en equipo y ser un buen líder. Mientras que, el 36% indica que no están de acuerdo con las oportunidades laborales y las mismas no cumplen con las expectativas profesionales que tienen los graduados.

- Para el 44% de los graduados el avance de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral, aquí hay que remarcar un 25% de personas que tal vez puede afectarles.
- No es aceptable tener condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible para el 53%; sin embargo, el 36% menciona que si aceptaría estas condiciones, dado el contexto desfavorable del mercado laboral.
- Los graduados en el año 2015 llegan a estar de acuerdo en un 53%, en que su cargo y remuneración, van acorde a su preparación profesional; mientras que para los graduados del año 2016, esto implica un 38%.
- Los graduados están de acuerdo en un 59% con que graduarse en la ESPE-L les brindó mejores oportunidades de trabajo. Sin embargo, para los graduados de género masculino, el 37% está de acuerdo.

En general, dando contestación a la pregunta de investigación de este trabajo; la satisfacción de los graduados respecto a su formación académica recibida en la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L, es del 77%. De otro lado, la satisfacción de los graduados respecto a que sus oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales, es del 56%.

7. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación recomendamos lo siguiente:

Al Departamento de Ciencias Administrativas, Económicas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE extensión Latacunga, tomar en consideración los resultados derivados del análisis de la presente investigación como una herramienta que le puede servir de gran interés para el desarrollar programas de seguimiento a graduados.

Las instituciones del sistema de educación superior pública y privadas del Ecuador deben realizar el análisis de satisfacción de los graduados de la Carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, pertenecientes al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio CEAC, lo que conduciría a conocer el nivel de satisfacción de éstos con la universidad y a la vez garantizar su acreditación profesional. Tal como está previsto el artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2018).

Definir las políticas públicas que orienten las decisiones organizacionales de las Instituciones de Educación Superior hacia la construcción de la profesionalización, generación y transferencia de ciencia pertinente para el desarrollo de la Nación.

Los retos de las universidades deben estar dirigidos, a la transformación de la sociedad y los mercados de trabajo, los cuales exigen una formación de profesionales competentes para crear, innovar y competir tanto en contextos nacionales como internacionales.

Las instituciones de educación superior deben desarrollar propuestas curriculares encaminadas a la adecuada cualificación del profesional que respondan eficazmente a las demandas del mercado laboral y con las expectativas de los profesionales.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alpízar Santana, M., & Lauchy Sañudo, A. (2016). *La innovación en la gestión económico-financiera de los procesos universitarios. La Habana: Instituto Superior de Diseño Industrial*. Recuperado de <http://eduniv.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=147&type=pdf&id=137&db=0>
- Álvarez, J. y Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de UNIANDES, Ecuador. *Revista Atenas*, 4(32), 01-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>
- Ander-Egg, Ezequiel. (1995). *Técnicas de investigación social*. Lumen, Buenos Aires.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*.
- Benítez, D. y Espinoza, B. (2018) *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Cuaderno de Trabajo No. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Ecuador
- Birnbaum (2001). *Management Fads in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boltanski, L., y Chiapello, E. (2005). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Cámara de Comercio de Guayaquil, (2019). 40 reformas al Código del Trabajo propuestas por la Cámara de Comercio de Comercio de Guayaquil. *IPE 331 Mercado Laboral 2019*.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista Aportes*, (8)23, 101-111. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

- Carmona López, R., Toro Jaramillo, I., & Riascos Gonzáles, J. (julio-diciembre de 2014). *Caracterización de las instituciones de Educación Superior (IES) en Chile: una aproximación a un modelo futuro de universidad (Principales reformas que se han presentado en el modelo de educación superior en Latinoamérica impactandi en la mercantilización)*. *Revista Educación*, 38(2), 37-50.
- Carrillo M. P., (2019) “*Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*”, (*Documentos de Proyectos*), (LC/TS.2019/18), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.
- Casal, J. (1993): *L’emancipació familiar dels joves* (tesis doctoral). Dpto. Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Cavalcante Silva Jerónimo, (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil)* (tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Cerbino, M. (Ed.). (2020). *Educación Superior y Sociedad, ¿Qué pasa con su vinculación?*. Quito, Ecuador: Comisión Permanente de Promoción de la Calidad y de Selección de Pares Evaluadores.
- D’Addio, A., Eriksson, T. y Frijters, P. (2007). An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals’ baseline satisfaction levels may differ. *Applied Economics*, 39, pp. 2413-2423.
- Domínguez, J. (2018). La Reforma Universitaria de Córdoba de 1918 y su repercusión en Ecuador. *Uniandes EPISTEME*, 5(Especial), 1088-1102.
- Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez (2017), Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo (RIDE)*, (8)1.
- Echeverría, S. Benito, (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20(1), 7-43. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/39152837_Gestion_de_la_competencia_de_accion_profesional

Espinoza Cevallos, C. (2016). *Calidad de la educación superior de la educación e índices de gestión en relación con el presupuesto de las universidades del Ecuador en el año 2015*. Revista universidad y Sociedad <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus27216.pdf>

Espinoza, Ó., González, L., Sandoval, L., Castillo, D., y Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 1-27.

García-Manjón, J.V. (Coord.). (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.

Garvin, D. (2000). *Crear una organización que aprende. Gestión del conocimiento*. Harvard Business Review. Bilbao, Ediciones Deusto.

Godínez Flores, J. M. (2018). *El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades*. México, Ciudad de México: Ediciones y Gráficos Eón, S.A. de C.V.

González, C. y Martínez, P. (2016), *Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional*. Revista de Investigación Educativa, (RIE). España.

Guevara, C. (2015). *Desarrollo de una plataforma de Business Intelligence para facilitar el análisis de datos de las competencias generales de formación aplicadas en el desempeño laboral de los egresados de la Universidad Técnica del Norte* (tesis de posgrado). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Latacunga, Ecuador.

Hernández, S. Roberto y Mendoza T. Christian P. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, McGRAW- HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Informe Reporte de Competitividad Global, del Foro Económico Mundial (2019).

- Hodgetts, R. y Altman, S. (1997). *Comportamiento Humano en la Organización*. México: Interamericana S.A. de CV.
- Jacques, E. J. (2019). Conferencia Internacional del Trabajo. En J. Jacques (Presidente), *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Conferencia llevada a cabo el 21 de junio de 2019, Ginebra.
- Jiménez, A. (2009) Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. Universidad Pontificia de Salamanca, España
- Kohler, J. (Octubre de 2004). The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process, Bled, Slovenia.
- Kuhn T. (1962). *The structure of scientific revolutions*. Chicago, Illinois, USA: The University of Chicago Press.
- Lamri, J. (2020) *Así afrontan los estudiantes y recién graduados el 'nuevo' mercado laboral post COVID-19*. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/empleo-joven/141548/>
- Lapierre, L. y Hackett, R. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, pp. 539-554.
- Lazovska, Daniela (2019). *Un vistazo al informe: Trabajar para un futuro más prometedor*. Recuperado de <https://www.expoknews.com/un-vistazo-al-informe-trabajar-para-un-futuro-mas-prometedor/>
- López, J. y Leal I. (2002) *Cómo aprender en la sociedad del conocimiento*. Barcelona, España: EPISE. S.A.
- López, Rubio, y Parra, (2018). Gobierno corporativo de las universidades: Estudio de las cien primeras universidades del ranking de Shanghái corporate governance, analysis of the top 100 universities.

- Mayo, Elton (1993). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: MacMillan.
- Mc Clellan, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Molina, T., Arciniegas, O., y Pantoja, M. (2018). Formación universitaria y oportunidades laborales. Seguimiento a los graduados en Contaduría-Auditoría (Uniandes Ibarra). *Horizonte de la Ciencia*, 8(15), 161-174. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762093>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
- Muñoz, Noris (2019). *Cualificaciones y competencias profesionales del trabajo social en Ecuador. Comparación con otros países de su entorno*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense De Madrid.
- Olmedo, Pamela (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito, Ecuador: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales – ILDIS.
- Otegui y Blanco (1993) La 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.
- Parella, S. y Stracuzzi F. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Ramírez, (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Carhel.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales del trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319- 334.

- Rivas, L.A. (2009), Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario, 11(17)*, 11-32.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., y Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare, 21(3)*, 1-24. doi: 10.15359/ree.21-3.13
- Rodríguez Betanzos, A., y Pérez Medina, A. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *Cuaderno De Pedagogía Universitaria, 15(29)*, 12-30. <https://doi.org/10.29197/cpu.v15i29.297>
- Rodríguez, C., (2017). A Quantitative Examination of the Relationship of Work Experience to Attitudes of Business Ethics in Graduate Students. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 14(3)*, pp. 64-75.
- Rodríguez, A. María E. (2014). De la educación a la teoría del capital humano insuficiencias y críticas. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, (6)10*, 57-66.
- Rothewell y Arnold, (2007). La habilidad para mantener un trabajo u obtener el trabajo que uno desea. *Citado por Hernández-Fernaud · 2011. Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios.*
- Ruiz, J. y Molero, D. (2002). La inserción sociolaboral de los titulados universitarios dentro de un plan global para la mejora de la calidad de la Universidad. *Bordón, 54(1)*, 151-172.
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación, 14(1)*, 67-84.
- Subsecretaría de Formación Académica, (2018) *Ampliación de la oferta de carreras y programas públicos con calidad y pertinencia.*
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter.* Barcelona: Anagrama.

- Tamayo, Palacios, Puebla (2018). Heterogeneidad en los puestos de trabajo y la reducción de la desigualdad salarial en Ecuador. *Analítika: Revista de análisis estadístico*, 15(1), 7-36.
- Teichler, N. y Khem, M. (1995). Hacia un nuevo entendimiento de las relaciones entre enseñanza superior y empleo. *Revista de Educación*, (308). 81-102.
- UNESCO (2019). Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: visión y acción. *Educación superior y sociedad*, 9(2), 97-113. Recuperado de <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171/162>
- Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, pp. 70-90.

9. ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA APLICADA



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Tema: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga”.

Objetivo: Analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y las perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Instrucciones: Lea con atención cada pregunta, conteste con sinceridad. Los datos serán utilizados únicamente para esta investigación. Marque con una equis (X) solo una respuesta, según su criterio. No existen respuestas buenas ni malas, se sugiere que se responda con toda sinceridad. Este cuestionario es anónimo.

Agradecemos su valiosa colaboración.

RASGOS GENERALES DE LOS GRADUADOS			
Características generales de los graduados	Género	Masculino	
		Femenino	
	Edad		
	Estado civil	Soltero	
		Casado	
		Otro	
	Año de graduación	2015	
		2016	
		2017	
	Situación laboral actual	Trabaja	
		No trabaja	
	Sector en el que trabaja	Sector Público	
		Sector Privado	
		No trabaja actualmente	
	Nivel jerárquico actual o de su último empleo	Superior	
		Intermedio	
		Inferior	
	Tipo de contrato de trabajo actual o de su último empleo	Fijo/Permanente	
		Contrato para un año	
		Indefinido	
Provisional			
Remuneración mensual empleo actual o de su último empleo	Menor a 400 USD		
	Entre 40 a 800 USD		
	Entre 801 a 1.200 USD		
	Entre 1.201 a 1.600 USD		
	Mayor de 1.600 USD		

AFIRMACIONES		ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
FORMACIÓN ACADÉMICA RECIBIDA						
1	¿Consideras que la carrera que estudiaste es de prestigio?					
2	¿Te sientes satisfecho con la carrera que estudiaste?					
3	¿Consideras que tu formación académica recibida en la ESPE-L está acorde con el trabajo que realizas?					
4	¿Consideras que en tu trabajo actual o el último trabajo aplicas/aplicaste los conocimientos adquiridos en la carrera?					
5	¿Consideras que la práctica laboral contribuye a reafirmar y/o mejorar tu aprendizaje obtenido en la universidad?					
6	¿Consideras que existe la necesidad de que la ESPE-L oferte cursos de especialización, diplomados, maestrías a fin a tu carrera?					
7	¿Consideras que la carrera que estudiaste es de alta demanda en el mercado laboral?					
8	¿Consideras que posees la capacidad para trabajar en equipo?					
9	¿Consideras que tienes capacidad para detectar nuevas oportunidades de trabajo?					
10	¿Te sientes satisfecho con la formación académica recibida en la ESPE-L?					
11	¿Consideras que el currículo educativo de la carrera que estudiaste en la ESPE-L se adapta a las necesidades del entorno?					
12	¿Consideras que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más al sector privado que al sector público?					
PERSPECTIVAS DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES						
13	¿Consideras que tus oportunidades laborales cumplen con tus expectativas profesionales?					
14	¿Consideras que tu cargo actual y la remuneración mensual unificada están acorde a tu preparación profesional?					
15	¿Consideras que el prestigio de graduarte en la ESPE-L te brindó mejores oportunidades de trabajo?					
16	¿Consideras que el tiempo de experiencia laboral influyó para conseguir tu empleo actual?					
17	¿Consideras que posees capacidad para hacer valer tu autoridad?					
18	¿Consideras que posees la capacidad para trabajar en equipo y ser buen líder?					
19	¿Consideras que tus logros en el trabajo merecen reconocimiento?					
20	¿Consideras que las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán tu futuro laboral?					
21	¿Consideras que tienes capacidad para rendir bajo presión?					
22	¿Consideras que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar?					
23	¿Consideras que tienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?					
24	¿Consideras que se deben aceptar condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible?					
25	¿Consideras que el trabajo decente tiene que ver con salarios adecuados, con el derecho a un empleo estable y a un lugar de trabajo seguro y saludable?					
26	¿Consideras adecuar tus expectativas de la forma más realista posible, a lo que ofrece el mercado laboral más inmediato y con sus propias condiciones laborales?					

ANEXO 2. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR EXPERTO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga”.

AUTORA: Lisseth Carolina Segovia Medina

DIRECTOR: Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA

VALIDACIÓN POR EXPERTOS DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X				
Calidad de la redacción de los ítems	X				
Pertinencia de las variables con los Indicadores		X			
Relevancia del contenido		X			
Factibilidad de aplicación	X				

Apreciación cualitativa

___ Aplicable _____

Observaciones:

___ Verificar nombres de las escalas de Likert _____

Validado por:	Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.
Profesión:	Ingeniero de Empresas - Abogado
Lugar de trabajo:	Universidad Técnica de Ambato
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	12/02/2021
Firma digital:	 Firmado digitalmente por: CESAR ANDRES GUERRERO VELASTEGUI

ANEXO 3. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR EXPERTO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga”.

AUTORA: Lisseth Carolina Segovia Medina

DIRECTOR: Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA

VALIDACIÓN POR EXPERTOS DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento			x		
Calidad de la redacción de los ítems		x			
Pertinencia de las variables con los Indicadores		x			
Relevancia del contenido		x			
Factibilidad de aplicación		x			

Apreciación cualitativa

El instrumento contempla lo solicitado para efecto el logro del objetivo y del tema propuesto.

Observaciones:

Ninguna _____

Validado por:	Magda Cejas Martinez
Profesión:	PhD en empresas
Lugar de trabajo:	UNACH
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	11-02-2021
Firma digital:	

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR EXPERTO 3



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TEMA: “Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga”.

AUTORA: Lisseth Carolina Segovia Medina

DIRECTOR: Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA


VALIDACIÓN POR EXPERTOS DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X			
Calidad de la redacción de los ítems		X			
Pertinencia de las variables con los Indicadores		X			
Relevancia del contenido		X			
Factibilidad de aplicación		X			

Apreciación cualitativa

El cuestionario está acorde con los objetivos y contiene los ítems son pertinentes para medir las variables del estudio

Observaciones: Ninguna.

Validado por:	Edith Josefina Liccioni
Profesión:	PhD en Ciencias Sociales
Lugar de trabajo:	UNACH
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	12/02/2021
Firma digital:	 Firmado electrónicamente por: EDITH JOSEFINA LICIONI DE RODRIGUEZ

ANEXO 5. ARTÍCULO QUE FUE ENVIADO A LA REVISTA DIGITAL: 593

Digital Publisher CEIT

593DP (2020) V. 3

Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga

Analysis and perspectives of the job opportunities and the academic training of the graduate of the University of the Armed Forces Latacunga headquarters.

Resumen

Las perspectivas de las oportunidades laborales, y la formación académica de las personas están vinculadas con la formación académica que reciben en las instituciones de educación superior y las ofertas que el mercado laboral ofrece, brindando una serie de posibilidades para la mediación de estas buenas prácticas educativas en sus diferentes escenarios. Se vislumbró la necesidad de tomar como unidad de análisis para realizar este estudio, a los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, y como objetivo general se planteó Analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga; para el logro del objetivo planteado se asumieron posiciones y enfoques teóricos relacionados con las variables del estudio como fueron perspectivas de las oportunidades laborales y formación académica. La metodología estuvo enmarcada bajo la matriz epistémica empírico analítico, el paradigma positivista o cuantitativo. El diseño utilizado fue no experimental, por lo que no se manipularon deliberadamente variables, el tipo de investigación fue de campo con alcance descriptivo transeccional. El tipo de muestreo fue probabilístico, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran que los profesionales reclaman nuevas competencias para su inserción laboral, lo que desde luego plantea nuevos requerimientos dentro de la calidad de la programación curricular en la educación superior, las universidades le permiten al estudiante el aprendizaje de saberes integrados con unas competencias técnicas y transversales como el trabajo en equipo. La mayoría de los graduados consideran que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales, los profesionales han sido capacitados a nivel de educación superior, pero no siempre el mercado laboral se ajusta, consideran que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar.

Palabras clave: EDUCACIÓN SUPERIOR, EMPLEABILIDAD, EXPECTATIVAS PROFESIONALES, FORMACIÓN ACADÉMICA, OPORTUNIDADES LABORALES.

Abstract

The perspectives of job opportunities and the academic training of people are linked to the academic training you receive in higher education institutions and the offers that the labor market offers, offering a series of possibilities for the mediation of these good educational practices in their different scenarios. It was envisioned the need to take as the unit of analysis to carry out this study the graduates of the years 2015 to 2017 of the engineering career in Finance and Auditing of the Department of Economic, Administrative and Trade Sciences, of the University of the Armed Forces ESPE Latacunga headquarters, and as a general objective it was proposed to analyze the level of satisfaction with respect to academic training, and perspectives of job opportunities of graduates from 2015 to 2017 of the engineering career in Finance and

Auditing of the Department of Economic Sciences , Administrative and Trade, of the University of the Armed Forces ESPE Latacunga headquarters. To achieve the proposed objective, positions and theoretical approaches related to the variables of the study were assumed, such as perspectives of job opportunities and academic training. The methodology was framed under the empirical-analytical epistemic matrix, the positivist or quantitative paradigm. The design used in was non-experimental, so they did not deliberately manipulate variables; the type of research was field with a descriptive transectional scope. The type of sampling was probabilistic, using the survey as a data collection technique. The results obtained show that professionals demand new competencies for their labor insertion, which of course raises new requirements within the quality of the curricular programming in higher education; universities allow the student to learn knowledge integrated with technical competencies and transversal such as teamwork. Graduates consider that job opportunities meet their professional expectations, professionals have been trained at the higher education level, but the labor market does not always adjust, they consider that the trend of formal employment in Ecuador has begun to change.

Key words: ACADEMIC TRAINING, EMPLOYABILITY, HIGHER EDUCATION, JOB OPPORTUNITIES, PROFESSIONAL EXPECTATIONS.

Introducción

La educación universitaria es esencial para un desarrollo humano, inclusivo y sostenible promovido por sociedades del conocimiento capaces de enfrentar los desafíos del futuro con estrategias innovadoras. Por ende, conduce a la formación académica a través de un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales otorgan los saberes que ayudan a consolidar las competencias que poseen las personas. Además de proporcionar y desarrollar las nuevas competencias que los empleadores esperan de sus cuadros gerenciales, trabajadores, profesionales y técnicos.

En virtud de la existencia de la necesidad en incorporar las buenas prácticas, la calidad de la educación es entendida como una variable inacabada, dinámica, multidimensional, ideológica y en constante construcción cuando nos referimos a la educación. De esta manera, el principio de calidad se vincula con los demás principios que rigen el Sistema de Educación Superior y busca un sano equilibrio de las funciones sustantivas: docencia, investigación e innovación y vinculación

con la sociedad, agregando la función de la gestión institucional, la que constituye un aspecto sumamente importante en la vida de las instituciones de educación superior.

La educación siempre ha tomado un lugar importante dentro del desarrollo de un país, más aún en el actual mundo que ha adquirido transformaciones profundas por el avance acelerado de la ciencia y la tecnología. Precisamente de la ciencia, la tecnología y la innovación, depende la competitividad y productividad de las empresas, el desarrollo social y el reconocimiento mundial.

Por ello, el nivel de educación ha marcado radicalmente el acceso a un mejor empleo y a un mejor nivel de vida de las personas, es considerado como un poderoso antídoto para combatir la desigualdad y la pobreza.

En el año 2010, el Ecuador inició un proceso encaminado a garantizar el derecho a la educación superior de calidad, con miras a la excelencia, acceso universal, permanencia y el ingreso sin discriminación, cuando se

publicó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

Dentro de este contexto, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 142, dispone la instrumentación de un sistema de seguimiento a graduados por parte de todas las instituciones del Sistema de Educación Superior públicas y privadas; cuyos resultados serán reportados anualmente al Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).

Por lo que, en el Ecuador la Evaluación de la Calidad es definida como el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos, que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo (Art. 94.- LOES, 2018).

También, los resultados de la calidad del proceso de formación académica de los graduados, se ven reflejados en el nivel de eficiencia en el desempeño de sus funciones en sus cargos profesionales; en tal razón, las Instituciones de Educación Superior, deberán conocer la situación laboral del graduado junto con sus necesidades de formación y capacitación; lo que permitirá a las Instituciones incrementar las posibilidades de retroalimentación para la mejora continua de la formación académica en los presentes y futuros estudiantes.

Por lo tanto, el objeto de estudio de la presente investigación son los graduados de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, pertenecientes

al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L sede Latacunga; del periodo comprendido en los años 2015 al 2017.

En este sentido, cabe formular la pregunta de investigación que permitiría analizar las características de las variables a investigar: ¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a la formación académica y perspectivas de las oportunidades laborales del graduado de la carrera del Departamento de CEAC de la ESPEL?

El objetivo de esta investigación fue analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Método

Esta investigación se encuentra enmarcada bajo la matriz epistémica empírico analítico, el paradigma positivista o cuantitativo.

De acuerdo con el objetivo de esta investigación, el diseño utilizado en esta investigación fue un diseño no experimental. Este diseño, se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

De acuerdo con el objetivo y el diseño anteriormente indicado bajo el cual se desarrolló la investigación, el tipo de investigación es de campo.

De ahí que, la recolección de los datos relacionados con los graduados se realizó por medio de la encuesta instrumentada a través de cuestionario.

El alcance de la investigación es descriptivo transeccional.

La población estuvo conformada por los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

La muestra aplicada en esta investigación es una muestra probabilística, la misma que fue de 64 graduados objeto de estudio.

Se aplicó un cuestionario constituido por 26 ítems. La validación de contenido del instrumento aplicado para recopilar los datos de esta investigación se realizó a través de juicios de expertos.

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, a través de un cuestionario, tipo escala Likert, vía online a través de Google formulario. La finalidad fue obtener la información que permitió analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga.

Para el análisis de los datos recopilados en esta investigación, fue necesario el uso de la estadística descriptiva a través de herramientas tecnológicas, como el SPSS y Excel, con el fin de determinar el compartimiento de las variables de estudio, de esta manera se tabularon los datos obtenidos de la aplicación del instrumento diseñado.

Resultados

Características generales de los graduados

Del tamaño de muestra escogido, 64 graduados, se realizó la investigación incluyendo 9 variables. Estas variables fueron seleccionadas con la finalidad de identificar los rasgos generales de los graduados. Entre las variables consideradas se encuentran: género, año de graduación, edad, estado civil, situación laboral actual, sector en el que trabaja, nivel jerárquico, tipo de contrato del trabajo actual o de su último trabajo y la remuneración mensual obtenida.

De estas variables se puede extraer que:

- La población de estudio es ligeramente superior en el caso del género femenino, un 15% aproximadamente es adicional al porcentaje de género masculino.
- Aproximadamente el 47% de la población se graduó en el año 2015, siendo este año el de mayor número de graduados, le sigue el año 2017 con un 28%.
- En su mayoría, los graduados son solteros (65,6%), y el 28% aproximadamente mencionan que su estado civil es casado.
- De la población de estudio, se puede extraer que el 92% de los graduados en estos años (2015 a 2017) se encuentran trabajando. El 8% restante está en situación de desempleo.
- Cerca del 55% de los graduados se encuentra laborando en el sector público al momento de realizar este estudio y alrededor del 38% desempeñan funciones en el sector privado.
- En su mayoría los graduados se desempeñan en puestos de nivel jerárquico intermedio (65,6%), solo

el 11% estarían en un nivel jerárquico superior.

- Cerca del 58% de la población de estudio trabaja o trabajó en modalidad temporal.
- El 93,7% de la población, recibe una remuneración mensual entre 401 y 1.600 USD. Tan solo el 1,6% menciona que su remuneración es superior a 1.600 USD.

Formación académica recibida

Para lograr un mejor entendimiento del nivel de satisfacción de los graduados, las categorías fueron agrupadas de la siguiente forma: totalmente en desacuerdo y desacuerdo componen la categoría Low Two Box (LTB), ni de acuerdo ni en desacuerdo forman la categoría neutral; de acuerdo y totalmente de acuerdo componen la categoría Top Two Box (TTB). De esta manera se puede observar los que no están satisfechos – LTB y los que se encuentran satisfechos – TTB.

En cuanto al Nivel de satisfacción de la formación académica recibida, se obtuvo:

- Se puede observar que el 95% se encuentra de acuerdo con que ESPE-L oferte cursos de especialización diplomados, maestrías afines a su carrera.
- Para el 87,5% de los graduados, la práctica laboral (convenio con empresas) contribuye a reafirmar y/ mejorar el aprendizaje obtenido en la universidad.
- Para el 86% la carrera de la cual se graduaron tiene prestigio, y el 84% está satisfecho ya que puede detectar nuevas oportunidades de trabajo.
- Para el 17%, la formación académica recibida en la ESPE-L no está acorde con el trabajo que realiza.
- En un porcentaje del 25%, los encuestados no están ni satisfechos ni

insatisfechos, ya que mencionan que los contenidos educativos recibidos en la ESPE-L se enfocan más en el sector privado que al público.

- Los graduados más recientes (2017) tienen mayor nivel de satisfacción (67%) respecto de la demanda, a medida que aumentan los años del tiempo de graduación baja esta satisfacción. En el 2015 se observa que tiene 43%.
- La satisfacción con la demanda de la carrera va aumentando a medida que el nivel jerárquico aumenta, pasa de tener 47% en graduados que ejercen un cargo de nivel inferior a 57% en cargos que ejercen un nivel superior.
- Tanto el que trabaja como el que no están de acuerdo con que los contenidos educativos se enfocan más al sector privado. Este porcentaje es superior al 60%.

Perspectivas de las oportunidades laborales

En cuanto al nivel de satisfacción de las oportunidades laborales, los graduados manifestaron:

- El 56,3% de los graduados consideran que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales.
- El 90,6% de los graduados consideran que los logros en el trabajo merecen reconocimiento, muy alta la satisfacción observada, lo que concuerda con la teoría del ajuste al trabajo de Herzberg, Máuser y Synderman.
- El 86% de los graduados, se encuentra de acuerdo con que el trabajo decente tiene que ver con salarios adecuados, con el derecho a un empleo estable y a un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Para el 44% de los graduados, el avance de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización

de los procesos afectarán su futuro laboral, en contraparte existe un 25% de graduado que manifiesta que tal vez puede afectarles.

- No es aceptable tener condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible para el 53%, sin embargo, el 36% menciona que si aceptaría estas condiciones dada el contexto desfavorable del mercado laboral.
- El 56,3% de graduados, considera que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar.
- Alrededor del 49% en personas de género femenino y del 44% en personas de género masculino consideran que su cargo actual y la remuneración mensual están acorde a su preparación profesional.
- Los graduados en el año 2015, llegan a estar de acuerdo en un 53%, en que su cargo y remuneración actual o última, están acorde a su preparación profesional; lo contrario sucede con el 38% de los graduados en el año 2016.
- A medida que aumenta la remuneración, el porcentaje de personas que están de acuerdo con que las nuevas tecnologías afectaran su futuro laboral aumenta, pasando de 33% a 100%.

Discusión

Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez (2017) destacaron la necesidad de fortalecer las áreas de competencia y destacan de manera puntual las condiciones en torno a los convenios y empresa. Afirmación que se corrobora en el presente trabajo, para el 87,5% de los graduados, la práctica laboral (convenio con empresas) contribuye a reafirmar y/ mejorar el aprendizaje obtenido en la

universidad. Así también, esto contrasta lo dicho por Álvarez, J. y Romero, A. (2015), en cuanto a que las exigencias principales que las empresas buscan para el reclutamiento de profesionales son entre otras la experiencia laboral.

Como característica importante, el 92% de encuentra de acuerdo en poseer la capacidad de trabajar en equipo. Lo que concuerda con los resultados obtenidos en el Proyecto Tunning (2001), en cuanto a las universidades le permiten al estudiante el aprendizaje de saberes integrados con unas competencias técnicas y transversales como el trabajo en equipo.

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2018) en su investigación titulada "Satisfacción del Egresado respecto de su Formación Profesional" concluyen que si bien la educación superior se ha expandido, el mercado laboral de profesionales presenta distorsiones. Con respecto a esto se puede notar que, el 56,3% de los graduados consideran que las oportunidades laborales cumplen con sus expectativas profesionales, además, este porcentaje baja al analizar que el prestigio de graduarse en la ESPE-L le brindó mejores oportunidades. Es decir, si bien los profesionales han sido capacitados a nivel de educación superior no siempre el mercado laboral se ajusta, esto sostiene la distorsión mencionada por Rodríguez, A. y Pérez, A.

El 90,6% de los graduados consideran que los logros en el trabajo merecen reconocimiento, muy alta la satisfacción observada, lo que concuerda con la teoría del ajuste al trabajo de Herzberg, Máuser y Synderman, en donde indican que los factores motivadores o satisfactorios, se centran en el contenido del trabajo, como: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La Organización Internacional del Trabajo (2019), manifestó que con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica puede orientarse mejor la inversión hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes que el objetivo, esto concuerda con el presente trabajo en cuanto a que el 86%, se encuentra de acuerdo con que el trabajo decente tiene que ver con salarios adecuados, con el derecho a un empleo estable y a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Para el 44% de los graduados, el avance de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral, en contraparte existe un 25% de graduado que manifiesta que tal vez puede afectarles. Lo que concuerda con lo dicho por López, J. y Leal I. (2002) los aprendizajes y la formación se transforman gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías, estas han modificado a la sociedad, así como también han transformado, no tan sólo los procesos de trabajo, sino también el propio concepto de aprendizaje y cómo las personas aprenden.

No es aceptable tener condiciones de trabajo insatisfactorias porque no hay suficiente cantidad de trabajo decente disponible para el 53%, sin embargo, el 36% menciona que si aceptaría estas condiciones dada el contexto desfavorable del mercado laboral. Esto contrasta con lo dicho por Olmedo, P. (2018) en cuanto a que el 72% de los jóvenes empleados en el Ecuador lo hacen en condiciones de empleo inadecuado.

El 56,3% de graduados, considera que la tendencia del empleo formal en el Ecuador ha comenzado a cambiar, esto se relaciona con lo dicho por Olmedo, P. (2018) para que exista una mejora del mercado laboral en el Ecuador, es

necesaria la intervención con políticas que canalicen el crecimiento hacia los mercados laborales, que actúan con tardanza en relación a los ciclos económicos y que todavía tienen estructuras relativamente débiles.

Conclusiones

De acuerdo con el objetivo planteado en esta investigación, como fue analizar el nivel de satisfacción respecto a la formación académica, y perspectivas de las oportunidades laborales de los graduados de los años 2015 al 2017 de la carrera de ingeniería en Finanzas y Auditoría del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, podemos concluir lo siguiente:

En cuanto a la población encuestada, del total de graduados, los de género femenino concentran mayor porcentaje siendo éste del 58% aproximadamente, mientras que los de género masculino concentran un 42%. El año donde hubo mayor número de graduados fue el 2015, correspondiente al 47%. La edad promedio de los graduados está entre 27 y 30 años representando el 65%. En su mayoría los graduados de este periodo de análisis señalan que su estado civil es soltero, lo que representa el 65,6%.

En lo que respecta a su situación laboral el 92% de los graduados se encuentra empleado; el 8% por ciento se encuentra desempleado; de los cuales al momento de realizar este estudio, el 55% señaló que trabajó o se encuentra laborando actualmente en el sector público y el 38% ocupa cargos en el sector privado; en cuanto al nivel jerárquico actual o de su último empleo, en su mayoría se desempeñan en cargos de nivel jerárquico intermedio,

teniendo un 66% aproximadamente, sólo un 11% se encuentran en un nivel jerárquico superior. Cabe resaltar, que el 33% los grados encuestados realizan o realizaron trabajos en modalidad provisional.

En lo relacionado con la remuneración mensual, aproximadamente el 73,4% de los encuestados recibe o recibieron una remuneración que va entre 401 y 1.200 USD, un 20,3% de graduados perciben o percibieron en su último empleo una remuneración que va entre 1.201 a 1.600 USD; y, solo un 1,6% menciona que tiene una remuneración superior a 1.600 USD.

Se puede evidenciar que, un gran porcentaje (95,3%) de los graduados siente la necesidad que la ESPE-L oferte cursos de especialización, diplomados y maestrías afines con su profesión. También un alto porcentaje (87,5%) considera que la práctica laboral contribuye a reafirmar el aprendizaje obtenido. El 17,2% de los graduados encuestados manifiestan que la formación académica recibida en la ESPE-L no está acorde con el trabajo que realiza.

En contestación a la pregunta de investigación de este trabajo, se tiene que el nivel de satisfacción respecto a la formación académica recibida es de aproximadamente 76,6%; mientras que la satisfacción respecto a las perspectivas de las oportunidades laborales es del 56,3%.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación recomendamos lo siguiente:

Al Departamento de Ciencias Administrativas, Económicas y del Comercio CEAC, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE extensión

Latacunga, tomar en consideración los resultados derivados del análisis de la presente investigación como una herramienta que le puede servir de gran interés para el desarrollar programas de seguimiento a graduados.

Las instituciones del sistema de educación superior pública y privadas del Ecuador deben realizar el análisis de satisfacción de los graduados de la Carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, pertenecientes al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio CEAC, lo que conduciría a conocer el nivel de satisfacción de éstos con la universidad y a la vez garantizar su acreditación profesional. Tal como está previsto el artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2018).

Definir las políticas públicas que orienten las decisiones organizacionales de las Instituciones de Educación Superior hacia la construcción de la profesionalización, generación y transferencia de ciencia pertinente para el desarrollo de la Nación.

Los retos de las universidades deben estar dirigidos, a la transformación de la sociedad y los mercados de trabajo, los cuales exigen una formación de profesionales competentes para crear, innovar y competir tanto en contextos nacionales como internacionales.

Las instituciones de educación superior deben desarrollar propuestas curriculares encaminadas a la adecuada cualificación del profesional que respondan eficazmente a las demandas del mercado laboral y con las expectativas de los profesionales.

Referencias bibliográficas

Álvarez, J. y Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto

- latinoamericano. Realidades de UNIANDÉS, Ecuador. *Revista Atena*, 4(32), 01-15.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 12-30.
- Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez (2017), Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo (RIDE)*. México. Vol. 8, Núm. 1.
- Genesca, E. (1977). Motivación y enriquecimiento del trabajo. Barcelona: Hispano-Europea. <http://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- Greenberg, J. (1988). Equity and workplace status: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*. Recuperado el 16/07/2021 <http://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- López, J. y Leal I (2002) *Cómo aprender en la sociedad del conocimiento*. Barcelona, España. EPISE. S.A.
- Olmedo, Pamela (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador.

ANEXO 6. ACUSE DE RECIBO DEL ENVÍO DEL ARTÍCULO

19/3/2021

Correo: Lisseth Segovia Medina - Outlook

↩ Responder ▾ 🗑 Eliminar 🚫 No deseado Bloquear ⋮

[593DP] Acuse de recibo del envío

PA

Philipp Altmann <revista@593dp.com>

Vie 19/3/2021 23:33

Para: Usted

↩ ⏪ → ⋮

Lisseth Segovia Medina:

Gracias por enviar el manuscrito "Análisis y perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica del graduado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga" a 593 Digital Publisher CEIT. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito:

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/authorDashboard/submission/563

Nombre de usuario/a: lisseth_segovia18

Este correo no significa que su artículo ha sido aceptado ni que sea publicable. Para ello, la revista 593 Digital Publisher primero iniciará el proceso de revisión por pares ciegos que dura alrededor de 4 semanas y de considerarlo apropiado, le notificarán para que realice las correcciones necesarias que garantizarán la pertinencia y calidad académica de su investigación.

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Philipp Altmann

[593 Digital Publisher CEIT](#)

Responder | Reenviar