

Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes
Universitarios

Instruments to Determine Job Insertion Factors in University Students

Rosario del C. Pineda López y Galo R. Moreno Bastidas

Universidad de las Fuerzas Armadas, Quito, Ecuador.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigido a Rosario del C. Pineda López.

Email: cpineda@espe.edu.ec

Fecha de recepción: 14 de marzo de 2019.

Fecha de aceptación: 11 de junio de 2019.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Pineda López, R. del C., & Moreno Bastida, G.R. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos21*, 4 (2), 173- 189. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Resumen

La presente investigación aborda aspectos sobre la determinación de los factores que inciden en la inserción laboral de los jóvenes egresados universitarios. Este tema reviste gran importancia pues un considerable número de profesionales universitarios al culminar sus estudios presentan dificultades para ingresar al mercado laboral. El objetivo de la investigación es proponer instrumentos para analizar las circunstancias que inciden en la incorporación laboral y abordarlas como una propuesta prioritaria en la generación de estrategias y políticas para los actores involucrados en esta problemática: sector productivo, instituciones de educación superior y el Estado. Para lograr esa meta, se realizó un estudio cualitativo, guiado por métodos teóricos y centrados en el Estudio Documental como técnica básica. Los resultados de los estudios revisados presentan las tendencias actuales de la inserción laboral a nivel mundial y latinoamericano. Esos resultados preliminares permitieron diseñar encuestas, que fueron aplicadas en una prueba piloto. El coeficiente Alfa de Cronbach mostró un valor de 0,798 para la encuesta a estudiantes y para la encuesta a empresarios un valor de 0,748, con lo cual se verificó la confiabilidad de los instrumentos. Se concluye que el sistema universitario debe considerar las diversas variables y factores que inciden en la problemática asociada a la inserción laboral de los jóvenes egresados universitarios para tomar acciones que tiendan a minimizar esta situación mediante alianzas estratégicas con el sector productivo con el apoyo del Estado.

Palabras clave: inserción laboral; empleabilidad; graduados universitarios.

Abstract

The present investigation addresses aspects on the determination of the factors that affect the labor insertion of young university graduates. This topic is very important because a considerable number of university professionals at the end of their studies have difficulties entering the labor market. The objective of the research is to propose some instruments to analyze the circumstances that affect the labor incorporation and to approach them as a priority proposal in the generation of strategies and policies for the actors involved in this problem: productive sector, higher education institutions and the State. To achieve this goal, a qualitative study was conducted, guided by theoretical methods and focused on the Documentary Study as a basic technique. The results of the studies reviewed present the current trends in job placement worldwide and in Latin America. These preliminary results allowed designing surveys, which were applied in a pilot test. The Cronbach's Alpha coefficient showed a value of 0.798 for the student survey and for the business survey a value of 0.748, which verified the reliability of the instruments. It is concluded that the university system should consider the various variables and factors that affect the problems associated with the job placement of young university graduates to take actions that tend to minimize this situation through strategic alliances with the productive sector with the support of the State.

Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915. **Indexada en REDIB y LATINDEX.** Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).

Director: José Suárez Lezcano. Teléfono: (593)(6) 2721459, extensión: 163.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Calle Espejo, Subida a Santa Cruz, Esmeraldas. CP 08 01 00 65. Email: revista.hallazgos21@pucese.edu.ec. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Keywords: job placement, employability, university graduates

Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios

La incorporación al mercado laboral reviste gran importancia pues afecta un significativo grupo de egresados universitarios, quienes al culminar sus estudios presentan dificultades para ingresar oportunamente al mercado laboral. Autores como Martínez (2003), señalan que los diferentes estudios sobre inserción laboral realizados en el contexto de la Unión Europea revelan la importancia y categoría del nivel educativo en el proceso de inserción laboral profesional. Asimismo, autores como Spicer (2017), sostienen que, en América Latina, los sistemas educativos presentan serios obstáculos para generar suficientemente el talento humano altamente calificado que contribuya al aumento de la productividad empresarial. Una rigurosa y actual formación académica en instituciones de educación superior consustanciadas con la realidad nacional de su país en el marco de la globalización solventaría estos requerimientos del sector productivo.

El empleo y la disminución de desempleo representan un tema prioritario de las políticas públicas de los países. Se ha señalado que una de las posibles causas del problema es la falta de planes articulados y coordinados entre el Estado, el sector productivo empresarial y las instituciones universitarias, para identificar el perfil requerido por el egresado para responder a las necesidades de la demanda de empleabilidad del mercado, en términos de oportunidad y calidad profesional. En consecuencia, el Estado y las instituciones universitarias deben asumir el desafío de

formar profesionales de calidad, altamente competitivos ante las exigencias del mercado laboral y las tendencias globales.

El sistema universitario, en una visión de conjunto y en el marco de un esfuerzo mancomunado con el sector productivo y con el apoyo del Estado, debe identificar mediante investigaciones cuáles variables y factores están incidiendo en la incorporación oportuna, justa y equitativa de los egresados universitarios al mercado laboral. Se espera que los hallazgos producto de estudios e investigaciones, permita que se asuman las decisiones y estrategias que permitan minimizar esta realidad.

Método

La presente investigación se concibió como un estudio cualitativo en el que se abordaron metodológicamente los factores que inciden en la inserción al mercado laboral de los egresados universitarios. Igualmente se conceptualiza como una investigación descriptiva, con un diseño transversal, no experimental.

Un peso importante dentro del estudio descansó en los métodos teóricos y la técnica Estudio Documental, por cuanto se precisaba revisar las valoraciones hechas por autores de reconocido prestigio internacional.

Los métodos teóricos utilizados, y que guiaron el estudio documental, fueron el histórico - Lógico, que nos permitió estudiar y sistematizar la información sobre la evolución de la inserción laboral, especialmente de los egresados de centros universitarios. El método inductivo, gran soporte para las investigaciones cualitativas permitió construir, a partir de premisas particulares, las herramientas o instrumentos que se sugieren en nuestra propuesta metodológica.

Los métodos de Análisis y Síntesis fueron de igual forma, centrales para lograr el objetivo de diseñar una propuesta metodológica con sus correspondientes instrumentos, al posibilitar descomponer al objeto de estudio (la inserción laboral de los egresados universitarios) que se analizó en sus partes, para así poder profundizar en sus particularidades y cualidades esenciales. La síntesis, en concatenada unidad dialéctica, permitió volver a integrar las partes y sugerir los instrumentos específicos para el objeto de estudio.

Finalmente, el método Estructural sistémico nos permitió integrar los diferentes, y muchas veces variados aportes teóricos de los autores consultados, sus métodos, teorías y enfoques para en el estudio de la inserción laboral.

El resultado del Estudio Documental posibilitó la confección de las encuestas que se proponen como herramientas de la metodología. Esas elaboraciones de las encuestas pasaron un proceso de revisión rigurosa con correcciones sucesivas y cambios realizados por parte de dos profesionales con título de PhD, con conocimientos en el tema y que han sido guías de la investigación y su metodología. Luego se aplicaron en una prueba piloto para revisión de resultados preliminares, posibles fallas y verificar que los resultados contestaran las interrogantes y objetivos de la investigación. Esta prueba se aplicó en marzo del año 2019 a nivel de la ciudad de Quito, a una muestra no probabilística de estudiantes de Administración de Empresas graduados en el año 2016. A los resultados de la prueba piloto se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, incluyéndose las categorías que pueden ser medidas y tienen relación, obteniéndose para la encuesta a estudiantes un valor de 0,798 y para la encuesta a empresarios un valor de 0,748

con lo cual se verifica la confiabilidad de los instrumentos.

Resultados y Discusión

Conceptualización de la Inserción Laboral

La inserción laboral radica en la incorporación al empleo de los individuos. Barrón y Rosas (2008) sostienen que este concepto se refiere al logro y posterior ejercicio profesional en un empleo acorde al área del conocimiento donde fue formado el individuo.

Según Bisquerra (1992), la inserción laboral está constituida por una serie de pasos en los cuales intervienen diferentes elementos para su materialización, que van desde las características personales del solicitante hasta las oportunidades ofertadas por el mercado laboral, lo cual genera un espacio de encuentro positivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Inserción laboral y universidad: hacia la empleabilidad del egresado universitario

La inquietud por la inserción laboral de los egresados universitarios proviene desde la década de los años 60. Pérez y Rodríguez (2002) señalan que en esa oportunidad los diversos movimientos estudiantiles y la intelligentsia caracterizados por una postura contestataria, confrontaron al sector universitario por lo que consideraron una insuficiente actividad académico-científica que incidía en su intelectualidad, lo cual inicia una preocupación e inquietud por la eficiencia de las instituciones universitarias en brindarles una formación académica acorde a los requerimientos del futuro.

Si se adecuan los contenidos universitarios a las necesidades de la sociedad y las empresas, es probable que los egresados no pasen dificultades para lograr la inserción laboral, pues el incremento de

profesionales con formación universitaria ha aumentado extensamente la oferta y el mercado responde seleccionado a los más capacitados técnica, científica y académicamente.

La empleabilidad es referida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente" (OIT/CINTERFOR, 2019, p. 1).

Auge de las investigaciones sobre la inserción laboral en las universidades latinoamericanas

Las universidades latinoamericanas experimentan una presión constante por parte de la sociedad para la adecuación de los pensum de estudios a la realidad económica, social, cultural y productiva, con miras a la formación de profesionales con características intelectuales, académicas y técnicas consustanciadas con su realidad y para dar respuesta a la matriz productiva de cada país. Este tipo de profesionales esperados por el tejido socio-productivo latinoamericano debe responder a problemáticas intrínsecas de la región, pero en un marco que le permita aumentar la productividad y generar la competitividad en un mundo globalizado.

La necesidad de la región es contar con un sistema de educación superior que favorezca a las necesidades de desarrollo nacional, con mayor eficacia, asegurando la equidad, es decir que brinde mejores oportunidades en relación a acceso e igualdad y que genere fuerza laboral que permita integrarse en el mundo global acorde a las características y cultura de cada país.

El contexto actual de inserción laboral en el ámbito de los egresados universitarios

Conocer apropiadamente las situaciones y condiciones de trabajo que los egresados universitarios experimentan en el entorno laboral, constituye una valiosa oportunidad para las universidades, puesto que representa un indicador de evaluación de la calidad académica de sus egresados. Actualmente, en virtud del incremento de la oferta académica universitaria, de la mayor cantidad de egresados universitarios, así como a las elevadas exigencias del sector empresarial, muchos egresados universitarios no logran obtener un trabajo acorde a su formación profesional.

Los trabajos a tiempo convencional, a tiempo completo, están actualmente orientados a formas flexibles de trabajo, como trabajo por objetivos, trabajo a distancia, por proyecto, autoempleo, y otros. De igual manera, la forma de trabajo *freelance* se está desarrollando en el mercado y así mismo los contratos no son necesariamente fijos, sino muchos por logros o tiempo parcial.

Al observar estadísticas como Eurostat, Ine, Eustat, en relación porcentajes de actividad laboral en diferentes países, se puede observar que en jóvenes con estudios en la actualidad existen tasa más elevadas que las de personas sin formación universitaria, por lo que parece demostrarse que a mayor nivel de instrucción, más oportunidades o mejores tasas de ocupación. Por lo que se va mostrando como una realidad lo que mencionan varios autores acerca de la importancia de la formación para lograr una mayor empleabilidad (Sarasola, 2008). La clave de éxito en este sentido es la formación, no solo en conocimientos técnicos, sino en aspectos complementarios como destrezas, valores y competencias personales (Virto, 2012).

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Actualmente, "la formación académica es un elemento social y económico que genera seguridad, pero no garantiza un puesto de trabajo congruente con la misma." (Laparra & Pérez, 2012). Las posibilidades de empleo dependen de las características propias, principalmente productivas de cada sector o comunidad; "de la estructura y el dinamismo del mercado laboral de cada región y no sólo de los propios estudios en sí" (Laparra & Pérez, 2012).

Las estrategias de ajuste de la educación, la formación acorde a las demandas del mercado, la subvención entre el mundo laboral y el formativo, deben estar orientadas al alcance de competencias transversales, cuyos principales enfoques sean elementos como la capacidad digital, el tratar correctamente la información, la comunicación y sus diferentes medios, en diferentes idiomas en muchos casos, el trabajo en equipo, y dependiendo del caso, las competencias requeridas en el mismo y dependiendo de la cada profesión.

Políticas de empleo para el sector formal e informal

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

Tokman (2006), considera que

Las políticas de empleo en economías donde los mercados son segmentados,

no sólo por las características del mercado de trabajo, sino por la forma de inserción productiva, deben promover la incorporación plena del sector al aumento de la productividad y los ingresos (pág. 63).

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

Factores de los que depende la inserción laboral

El egreso de la universidad y el ingreso al mundo laboral se presenta como un proceso lineal, sin embargo, cada mercado laboral posee diversas características en las cuales intervienen una serie de factores ya sean objetivos o subjetivos o bien personales y contextuales que suelen ser difíciles de anticipar y controlar. En la Tabla 1 se presentan una serie de estudios que se han realizado en torno a estos factores que ofrecerán una mejor visión de su aplicabilidad.

De la recopilación bibliográfica analizada fue posible determinar las principales variables que permiten determinar los factores de la inserción laboral en estudiantes universitarios. De esta manera, se presenta la metodología mediante la cual se han establecido las herramientas para medir la inserción laboral de los estudiantes universitarios.

Herramientas para medir la inserción laboral

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Las herramientas para medir la inserción laboral en la presente investigación consistieron en la aplicación de instrumentos debidamente validados tanto en confiabilidad como en validez de contenido, utilizando para ello los criterios del instrumental metodológico de la investigación científica.

A los efectos de valorar la confiabilidad, cada vez que se apliquen estas herramientas, siempre se utilizará el alfa de Cronbach. Los instrumentos que se proponen utilizar son:

- Encuestas al sector empresarial, cuya finalidad será investigar cuál es el perfil del profesional que requieren para aumentar su productividad y por ende su competitividad. En tal sentido, este instrumento podrá aportar información relevante sobre las competencias requeridas del profesional. La encuesta que se propone consta de preguntas cerradas.

- Encuesta a egresados universitarios, cuya finalidad consiste en determinar su situación laboral actual, si ésta coincide con el área o disciplina de formación académica, las condiciones y situaciones de la relación de trabajo actual, el proceso de inserción laboral y los niveles de satisfacción con respecto a su actual empleo.

- Entrevistas a directores de seguimiento de graduados y bolsa de empleos.

Los resultados siempre han de permitir identificar todos los aspectos relativos que inciden en el proceso de incorporación al mercado de trabajo de los egresados universitarios, lo cual constituye un aporte a la comunidad científica, para poder sugerir las acciones necesarias de cara a mejorar esta situación por parte de los actores involucrados, generar las políticas requeridas al respecto y solventar una

situación que aqueja a este sector tan importante de la sociedad.

Las variables de investigación son:

- Directa: Empleabilidad de egresados universitarios. Factores

- Indirectas: Factores

Los factores que pueden incidir sobre la empleabilidad de egresados universitarios pueden ser:

- Factor Educativo
- Factor Social
- Factor Personal, y
- factores sociofamiliares.

Los Instrumentos

Encuesta a empresas

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

Sección I: Datos generales

1.1 Nombre o razón social de la empresa: -

Sección II: Clasificación empresarial

2.1 Indique el sector empresarial:
Industrial_____ Comercial_____

Servicios_____

2.2 ¿Qué tipo de empresa es? Pública_____

Privada_____ Mixta_____ ONG_____

2.3 Número de empleados: 1-9 _____

10-49_____ 50-199_____

>200_____

Sección III: Nivel de empleabilidad

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

Si_____ No_____

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Tabla 1

Factores relacionados con la inserción laboral

Autores	Factores relacionados	Resultados
Casquero (2006): "Procesos e inserción laboral de la formación profesional en España."	<p>Las variables explicativas incluidas en los modelos de duración reflejan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Nivel de estudio • Indicadores de tipo familiar, • Formación • Situación laboral de los padres, • Diferencias laborales espaciales en función de la zona de residencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • "La educación es un factor clave y decisivo en el proceso de incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo". • Los titulados en formación profesional poseen mayor probabilidad de encontrar trabajo. • Las especialidades formativas, relacionadas con "Artes y Humanidades" permiten ingreso laboral más rápido e "Ingenierías e Industria" entre las segundas.
Braña & Antón (2007): "Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica."	<ul style="list-style-type: none"> • El ciclo económico y la región de residencia. • El efecto de dependencia de la duración es contradictorio, en algunos estudios es positivo (la probabilidad de salir del desempleo aumenta con su duración) en otros es negativo y en otros fluctúa con el tiempo. • El nivel de estudios no es siempre una variable que importe. • El sector o tipo de estudios importa mucho a la hora de aumentar las probabilidades de encontrar empleo. • Las mujeres con titulaciones universitarias se emplean mejor. • Hay desajuste entre el nivel educativo y los puestos de trabajo ocupados, que sólo se reduce parcialmente con el paso del tiempo o el cambio de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las bajas tasas de empleo en el colectivo juvenil han constituido un problema relevante. • La edad de primera afiliación a la Seguridad Social, se ha mantenido estable en los últimos años. • Los factores más relevantes en la inserción laboral son el ciclo económico y el sector de los estudios. • Una cantidad significativa de jóvenes pasa, en su primer empleo por una situación caracterizada por la precariedad laboral e inestabilidad. • La escasa rentabilidad en términos de empleo de las licenciaturas en relación con las diplomaturas y los estudios de formación profesional, especialmente los de grado superior.
Corrales & Rodríguez (2003): "La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo."	<ul style="list-style-type: none"> • Los factores con mayor influencia para encontrar el primer empleo son el ciclo económico, el sexo, el nivel, sector de los estudios y la comunidad de residencia. • En los inicios de la actividad laboral, un período de alta inseguridad con combinaciones de desempleo y empleos temporales muy cortos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La probabilidad de obtener un empleo significativo es mayor para los hombres que para las mujeres y es especialmente alta para los titulados en Informática y Arquitectura y en ciertos módulos de formación profesional. • La edad de salida del sistema educativo influye positivamente en la obtención de un empleo.

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Tabla 1

Factores relacionados con la inserción laboral (continuación)

Autores	Factores relacionados	Resultados
Albert, Davia, & Toharia, (2003) "To Find ot not to Find a First "Significant" Job: The case of Spain."	<ul style="list-style-type: none"> • "La probabilidad de encontrar un empleo significativo es mayor para los hombres que para las mujeres". • "Mayor en Los titulados en formación profesional en el caso de los hombres y de un título universitario o formación profesional en el caso de las mujeres". 	<ul style="list-style-type: none"> • El ciclo económico no resulta estadísticamente significativo.
Universidad de Valencia (2018): "Inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios."	<ul style="list-style-type: none"> • "La contribución de las universidades a la empleabilidad, con factores controlables por las instituciones y el entorno económico y laboral de las mismas". • "Las universidades que consideran estratégica la empleabilidad y actúan sobre ella consiguen mayores tasas de inserción laboral". • "La titulación cursada es la variable que más influye en la probabilidad de tener empleo de los universitarios." • "Otros factores son la comunidad de residencia, factores personales, como la edad y la capacidad del estudiante." • "La calidad de los distintos sistemas universitarios regionales añade diferencias." • "El entorno de la universidad es otro factor que condiciona la inserción." 	<ul style="list-style-type: none"> • "Además de la titulación, existen otros factores relacionados con la formación y que dependen de las universidades." • "Haber tenido estancias en el extranjero y prácticas en empresas mejora la probabilidad de empleo un 3,6% y un 1,7%, respectivamente." • "La probabilidad de estar empleado es un 7% más alta para quienes han conseguido becas de excelencia durante sus estudios." • "La edad y la nacionalidad aparecen como factores relevantes, ya que los menores de 35 años tienen un 3% menos de probabilidad de encontrar un empleo y los españoles un 6% más." • "Más del 85% de las universidades ofrecen a sus estudiantes la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares."
Tamayo (2012): "Factores de la inserción laboral."	<ul style="list-style-type: none"> • "Factor Educativo: es una experiencia enriquecedora, pero no por ser Universitario tiene un puesto de trabajo asegurado." • "Factor Social: Un individuo mejor integrado socialmente tiene más facilidad para integrarse laboralmente" • "Factor Económico: Existen diferencias económicas entre miembros de una sociedad, pero se refiere a la realidad económica del momento." • "Factor Personal: factores como edad, sexo, relaciones familiares, físicos. Sobre todo, por un perfil concreto." • "Factor Político: todas las iniciativas que un Gobierno lleva a cabo en sus políticas de empleo." 	<ul style="list-style-type: none"> • "Los cinco factores concretos intervienen en la inserción laboral: Educativo, Social, Económico, Personal y Político."

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Tabla 1
Factores relacionados con la inserción laboral (continuación)

Autores	Factores relacionados	Resultados
Jiménez (2011): "Inserción Laboral, Profesionalización y Estudios Universitarios."	<ul style="list-style-type: none"> • "Los universitarios tienen más posibilidades de insertarse cualitativa y cuantitativamente en el mercado laboral." • "El aumento en el número de graduados universitarios y la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, ha aumentado las cualificaciones exigidas como: experiencia profesional, los idiomas, informática, doctorados, cursos." • "Ofrecer una formación universitaria de calidad orientada a las necesidades sociales, y cambios del mercado laboral actual y sobre cuáles son las habilidades, destrezas y competencias demandas por este mercado en el momento actual." • "Los perfiles profesionales se convierten en el eje que permite formular los estudios de grado; definiendo las competencias a adquirir y los contenidos a desarrollar." 	<ul style="list-style-type: none"> • "La adecuación de los perfiles profesionales y académicos requieren, entre otras medidas, de una organización de un currículum regulada por una formación por y en competencias y una mayor interrelación de los saberes y prácticas educativas ágiles, dinámicas y flexibles." • "La Universidad que ofrece una formación demasiado genérica, poco práctica y que no se adapta a las exigencias debe terminar, se requiere formar titulados flexibles, autónomos y emprendedores." • "Conocer los perfiles profesionales, a través de los diversos estudios de inserción laboral de los universitarios." • "Así, la universidad se profesionaliza para dar respuesta a necesidades sociales, y la sociedad buscará profesionales competentes entre los egresados universitarios."
Linares, Córdoba, & Zacarés (2012): "La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción socio laboral."	<ul style="list-style-type: none"> • "Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral." • "Factores externos: Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo." • "Circunstancias sociofamiliares: Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos." 	<ul style="list-style-type: none"> • "Las competencias evaluadas y valoradas por las empresas son: la iniciativa, la independencia, la auto organización (la gestión del tiempo y las tareas), el trabajo en equipo, la aceptación de críticas, habilidad con la comunicación interpersonal, la gestión del conflicto, la autoestima, la tolerancia, el respeto, la tolerancia al estrés y la frustración, la responsabilidad." • "En las circunstancias sociofamiliares como el acceso a los recursos, acceso a redes de apoyo, y la variedad y número de éstas, la situación económica, como acceso a fuentes formales, informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, son importantes para el acceso al empleo."

Fuente: Elaborado a partir de los autores mencionados.

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

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

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

Competencias _____

Conocimientos (Malla Curricular) _____

Experiencia _____

Vanguardia en conocimientos _____

Convenio con las universidades _____

Otras (indique) _____

Sección IV:

Competencias y aptitudes en perfiles demandados

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

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

Sección V: Proceso de selección

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

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

Sección VI: Vanguardia en conocimientos

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

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

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

Si _____ No _____ Algunas universidades _____

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

Innovación _____ Conocimiento Marco Legal _____
Uso de TIC _____

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Mejora continua _____ Experticia _____
Actitud _____ Ética profesional _____
Idiomas _____
Aplicación de modelos
empresariales _____
Conocimiento en CRM's _____

Sección VII: Experiencia

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

Si _____ No _____

Encuesta a egresados universitarios

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

Instrucciones: Lea con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida. Por favor marque con una X la respuesta que considere correcta.

Sección I: Datos personales de los graduados

Género a. Masculino ()
b. Femenino ()

Edad (años cumplidos) _____

Sección II: Situación actual del graduado

2.1 ¿Trabaja actualmente?

a. Si () b. No ()
c. Nunca he trabajado ()

Pasar a 9. 2

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

Sección III: Empleabilidad y relación con la carrera

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

a. Nada relacionado ()

b. Poco relacionado ()
c. Relacionado ()
d. Muy relacionado ()

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

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

Sección IV: Empleabilidad: Sobre su primer empleo

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

a. Menos de 1 mes ()
b. De 1 a 3 meses ()
c. De 3 a 6 meses ()
d. De 6 meses a 1 año ()
e. Más de 1 año ()

Sección V: Situación laboral actual

5.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?

a. Excelente ()
b. Buena ()
c. Regular ()
d. Mala ()

5.2 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?

a. Trabajo en relación de dependencia ()
b. Trabajo Independiente ()
c. Desempleado ()

5.3 ¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado?

a. 6 meses ()
b. 1 año ()
c. más de 1 año ()

5.4 ¿En qué intervalo salarial se sitúa su sueldo mensual?

a. No percibe salario ()
b. Menos de 386 dólares ()
c. Entre 386 a 600 dólares ()
d. Entre 600 y 1.000 dólares ()
e. Entre 1.001 y 1.400 dólares ()
f. Entre 1.401 y 2.000 dólares ()
g. Más de 2.000 dólares ()

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Sección VI: Sobre la empresa

6.1 La empresa es de ámbito:

- a. Público () c. ONG ()
- b. Privado () d. Trabajo propio ()

6.2 ¿Cómo clasifica a su organización?

- a. Pequeña ()
- b. Mediana ()
- c. Grande ()

Sección VII: Nivel de satisfacción

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

Desde 1, muy insatisfecho, hasta 5, muy satisfecho

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

Sección VIII: Competencias

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

Siendo 1 la menor y 5 la mayor.

Competencias	Valoración
Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo	
Habilidades comunicativas	
Capacidad para resolver problemas	
Creatividad	
Trabajo en equipo	
Liderazgo	
Criterio para la toma de decisiones	
Relaciones interpersonales	
Dedicación	
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros	
Tecnológica: buen conocimiento de instrumentos como: procesador de texto, hoja de cálculo, etc.	
Honestidad e integridad	
Iniciativa	
Pensamiento crítico	
Capacidad para el aprendizaje	

8.2 ¿Indique qué tan importante ha sido para el desempeño profesional los siguientes factores?

Desde 1, nada importante, hasta 5, muy importante

Sección IX: Situación laboral: Proceso de

Factores	1	2	3	4	5
Las competencias (Flexibilidad, comunicación, liderazgo, creatividad, etc.					
Los conocimientos académicos adquiridos en la carrera					
Las habilidades propias innatas personales					

inserción

9.1 Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

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

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

- a. Si ()
- b. No ()

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

- a. Si ()
- b. No ()

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

- a. Si ()
- b. No ()

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

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

- a. Excelente ()
- b. Muy buena ()
- c. Buena ()
- d. Regular ()
- e. Mal ()

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

- a. Seleccionaría otra universidad ()
- b. No cambiaría mi decisión ()
- c. Me capacitaría en otras destrezas y habilidades ()
- d. Otro: _____

Entrevista a instituciones de educación superior

Sección I: Datos generales de la Institución de Educación Superior

Nombre de la Institución de Educación Superior:

Sección II: Entrevista

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

2.2 ¿Cuáles son los principales factores para la inserción laboral en los graduados de administración de empresas?

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

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

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

2.6 ¿Cuáles son los principales resultados de esos estudios?

2.7 ¿Diría usted que la carrera de Administración de empresas de la universidad forma profesionales con perfil y competencias adecuadas para cumplir con la

demanda laboral de las empresas en el país?

Sección III: Convenios de Vinculación de la carrera de Ingeniería Comercial

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

Si _____ No _____ En trámite_____

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

Sí _____ No _____

Sección IV: Participación de las empresas en la Academia

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

Sí _____ No _____

Si la respuesta es Si Por favor conteste la siguiente pregunta

4.2 ¿Cuál fue su aporte?.....

Sección V: Seguimiento a graduados

5.1 ¿Existe un plan de seguimiento de graduados?

Si _____ No _____

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

Investigación _____ Inserción laboral _____ Formación académica _____

Otro especifique _____

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

Conclusiones

La inserción laboral es una problemática mundial y especialmente en América Latina, dada por diversos fenómenos que se agrava con la inequidad y la desigualdad, lo que genera que muchos de los profesionales no encuentren un trabajo acorde a su profesión. La competencia y la presión ejercida en el mercado laboral es cada vez mayor y por tanto el requerimiento de conocimientos, habilidades y competencias que influyen en la selección de profesionales.

La educación por sí sola no es una solución en la inserción laboral; existen muchos factores de los que depende esta inserción y que requieren de un mayor análisis, visión y la aplicabilidad de herramientas, estrategias y habilidades de formación individual de los que depende el insertarse en la oferta laboral.

El Estado es cuestionado, muchas de las decisiones tomadas al igual que las políticas siguen siendo precarias aún. Es por ello la importancia de tomar decisiones que den sustento a las necesidades y requerimientos laborales para favorecer a la inserción laboral de los nuevos profesionales en las

empresas de los mercados actuales, mediante programas complementarios para incrementar la empleabilidad y con ello las expectativas empresariales.

El presente documento sustentado en su respectiva investigación propone una metodología integral a través del uso de encuestas y entrevistas, como técnicas que podrán ser utilizadas para determinar los factores de inserción laboral en estudiantes universitarios, con sus respectivas variables que permiten ser un referente para mejorar los programas de estudio, enfocarse en las habilidades, competencias y conocimientos que requieren y necesitan las empresas para ampliar las oportunidades de trabajo a los futuros profesionales en beneficio de ellos, de las empresas y por tanto la productividad local.

El artículo científico propone tener una visión integral de la inserción laboral desde el enfoque empresarial, laboral y académico con la finalidad de establecer un marco mancomunado entre los sectores productivos y las entidades de estudio, proceso que conlleva la investigación y análisis de los factores que están inmersos en la empleabilidad y la ocupabilidad.

Referencias

- Albert, C., Davia, M. A., & Toharia, L. (2003). *To Find or not to Find a First "Significant" Job: The case of Spain*. V Jornadas de Economía Laboral: Reus.
- Barrón, C., & Rosas, M. J. (2008). *Seguimiento de Egresados de Doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Recuperado de www.amet.uady.mx/?dl_name=CONCEPCIN_BARRIN_TIRADO_JESICA_MARTINEZ_ROSAS.PDF
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre: Barcelona.
- Braña, F., & Antón, J. (2007). *Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica*. Gran Canaria: Universidad De Salamanca.
- Casquero, A. (2006). *El proceso de inserción laboral de la formación profesional en España*. España: Universidad de Málaga.
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40.
- Corrales, H., & Rodríguez, B. (2003). *La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo*. V Jornadas de Economía Laboral: Reus.
- Jiménez, A. (2011). *Inserción Laboral, Profesionalización y Estudios Universitarios*. (Universidad Pontificia de Salamanca). Recuperado de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2695%3Ainsercion-laboral-profesionalizacion-y-estudios-universitarios&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Laparra, M., & Pérez, B. (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y Efectos en España*. Barcelona: Obra social La Caixa, Colección Estudios Sociales.
- Linares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. (2012). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral*. Recuperado de <http://dialnet.uniri>.
- Pérez-Díaz, V., & Rodríguez, J. C. (2002). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Taurus, Grupo Santillana .
- Sarasola, L. (2008). *Formación y orientación para el empleo. Orientación profesional*, 301-368.

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Tamayo, I. (09 de 2012). *+rarezas*. Recuperado de

<https://masrarezas.wordpress.com/2012/09/27/factores-de-la-insercion-laboral-2/>

Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago de Chile: CEPAL, SERIE Financiamiento del Desarrollo.

Universidad de Valencia. (2018). *Inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios*. Recuperado de

<https://www.uv.es/uvweb/departamento-psicologia-social/es/departamento-psicologia-social/insercion-laboral-factores-determinantes-empleabilidad-universitarios-1285859956308/Novetat.html?id=1286046777899>

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