



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA

Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la facultad de ciencias empresariales - universidad técnica de Machala: periodo 2018-2022.

**RAMIREZ CASTILLO CAMILO SEBASTIAN
ECONOMISTA**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA

**Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la facultad
de ciencias empresariales - universidad técnica de Machala: periodo
2018-2022.**

**RAMIREZ CASTILLO CAMILO SEBASTIAN
ECONOMISTA**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA

ANÁLISIS DE CASOS

**Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la facultad
de ciencias empresariales - universidad técnica de Machala:
periodo 2018-2022.**

**RAMIREZ CASTILLO CAMILO SEBASTIAN
ECONOMISTA**

ARTEAGA PELAEZ ALEXANDRA ELIZABETH

**MACHALA
2023**

Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Técnica de Machala: periodo 2018-2022

por Camilo
Sebastián
Ramírez Castillo

Fecha de entrega: 14-may-2024 12:14a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2378930651

Nombre del archivo:

Empleabilidad_y_situación_laboral_de_los_graduados_de_la_Facultad_de_Ciencias_Empresariales_-_Universidad_Técnica_de_Machala_perodo_2018-2022.docx (9.34M)

Total de palabras: 15061

Total de caracteres: 83241

Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Técnica de Machala: periodo 2018-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
2	www.utmachala.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	revistas.uned.es Fuente de Internet	<1%
5	cn365.com.ar Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1%
7	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

9	archive.org Fuente de Internet	<1 %
10	d.documenttop.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
12	wol.iza.org Fuente de Internet	<1 %
13	www.csic.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
14	dbpedia.org Fuente de Internet	<1 %
15	wiki2.org Fuente de Internet	<1 %
16	www.douban.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Fundación Universitaria CEIPA Trabajo del estudiante	<1 %
18	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
19	revistas.udg.co.cu Fuente de Internet	<1 %
20	style.shockvisual.net Fuente de Internet	<1 %

21 dspace.espoch.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

22 sedi.unah.edu.hn

Fuente de Internet

<1 %

23 revistas.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, RAMIREZ CASTILLO CAMILO SEBASTIAN, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la facultad de ciencias empresariales - universidad técnica de Machala: periodo 2018-2022., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



RAMIREZ CASTILLO CAMILO SEBASTIAN

0705165728

Resumen:

El presente estudio surge con el objetivo de analizar el acceso a la empleabilidad y la situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esta iniciativa responde a la necesidad de comprender la situación de los graduados al ingresar al mercado laboral y su capacidad para mantenerse competitivos a lo largo del tiempo. La Universidad Técnica de Machala, como generadora de profesionales competentes para la provincia de El Oro, debe crear las mejores oportunidades para sus egresados. El enfoque metodológico utilizado es descriptivo y transversal, ya que el análisis se realizó en un periodo específico y se empleó un enfoque cuantitativo. Se recopiló información a través de una encuesta realizada por el departamento de vinculación de la universidad, abordando temas como empleo y condiciones laborales de los graduados. La muestra incluyó todos los datos proporcionados por el departamento de vinculación para garantizar una visión integral y representativa de la situación de los graduados. La información recopilada se tabuló utilizando el paquete de software Microsoft 2016. En conclusión, el estudio arrojó resultados relativamente positivos, con un 49% de los graduados empleados al momento del estudio. La facultad desempeñó un papel significativo en la formación de los graduados, facilitando su inserción en el mercado laboral en diversas disciplinas. Sin embargo, aún quedan aspectos por mejorar para garantizar una mejor empleabilidad y estabilidad laboral de los graduados en el futuro.

Palabras clave: mercado laboral, empleabilidad, situación laboral, graduados.

Abstract:

The purpose of this study is to analyse the access to employability and the employment situation of graduates of the School of Business Sciences. This initiative responds to the need to understand the situation of graduates upon entering the labor market and their ability to remain competitive over time. The Technical University of Machala, as a generator of competent professionals for the province of El Oro, must create the best opportunities for its graduates. The methodological approach used is descriptive and transversal, since the analysis was carried out in a specific period and a quantitative approach was used. Information was collected through a survey carried out by the university's linkage department, addressing issues such as employment and working conditions of the graduates. The sample included all the data provided by the liaison department to ensure a comprehensive and representative view of the situation of the graduates. The information collected was tabulated using the Microsoft 2016 software package. In conclusion, the study yielded relatively positive results, with 49% of the graduates employed at the time of the study. The faculty played a significant role in the training of graduates, facilitating their insertion into the labor market in various disciplines. However, there are still areas for improvement to ensure better employability and job stability for graduates in the future.

Key words: Labor market, employability, employment situation, graduates.

ÍNDICE

Resumen:	- 1 -
Abstract:	- 2 -
Capítulo I. Diagnóstico y conceptualización del objeto de estudio	- 5 -
1.1. Introducción	- 5 -
1.2. Justificación	- 6 -
1.2.1. Justificación teórica	- 6 -
1.2.2. Justificación práctica	- 7 -
1.2.3. Justificación metodológica	- 7 -
1.3. Planteamiento del problema	- 8 -
1.3.1. Enunciado del problema	- 8 -
1.3.2. Formulación del problema	- 8 -
Problema general	- 8 -
Problemas específicos	- 8 -
1.4. Objetivos	- 9 -
1.4.1. Objetivo general	- 9 -
1.4.2. Objetivos específicos	- 9 -
1.5. Variables	- 9 -
1.6. Marco histórico	- 10 -
1.6.1. Antecedentes	- 10 -
1.7. Marco conceptual	- 13 -
1.7.1. Definición de empleo	- 13 -
1.7.2. Definición de empleabilidad	- 13 -
1.7.3. Objetivo de la empleabilidad	- 14 -
1.7.4. Dimensiones de la empleabilidad	- 14 -
1.7.5. Conceptualización de situación laboral	- 15 -
1.7.6. Aptitudes laborales	- 16 -
1.7.7. Mercado laboral en el Ecuador	- 16 -
1.7.8. Brecha salarial de genero	- 17 -
1.7.9. Conceptualización de la ocupación laboral	- 20 -
1.8. Marco contextual	- 21 -
Capítulo II. Metodología	- 24 -
2. Metodología	- 24 -
2.1. Enfoque investigativo	- 24 -
2.2. Tipo de investigación	- 24 -
2.3. Método	- 24 -
2.4. Población	- 25 -
2.5. Muestra	- 25 -
2.6. Técnicas	- 25 -
Capítulo III. Análisis de caso	- 26 -
3. Diseño y análisis de situación del Objeto de estudio	- 26 -
3.1.1. Antecedentes de la UTMACH y su FCE:	- 26 -
3.1.2. Programas académicos ofrecidos y sus objetivos educativos:	- 26 -
3.1.3. Características demográficas y académicas de los graduados (2018-2022)	- 27 -
3.1.4. Situación actual y reseña del objeto de estudio	- 29 -
3.2. Análisis de la problemática:	- 29 -
3.3. Alternativas de solución de la problemática:	- 30 -
3.4. Posibles resultados obtenidos	- 31 -
3.5. Empleabilidad de los graduados:	- 32 -
3.5.1. Nivel de empleabilidad:	- 32 -

3.5.2.	Relación entre estudios y empleo:	- 36 -
3.5.3.	Factores que influyen en la situación laboral:	- 37 -
3.5.4.	Características del empleo:	- 43 -
3.5.5.	Valoración de la formación universitaria:	- 44 -
3.5.6.	Perspectiva del empleador:	- 46 -
3.5.7.	Satisfacción y evaluación general:	- 47 -
Capítulo IV. Discusión, Conclusiones, Recomendaciones		- 50 -
4.1.	Discusión	- 50 -
4.2.	Conclusión	- 50 -
4.3.	Recomendaciones	- 51 -
5.	Referencias	- 53 -
6.	Anexos	- 57 -
6.1.	Anexos- Matriz de Consistencia	- 57 -
6.2.	Anexos- Encuestas realizadas por el área de seguimiento a graduados:	- 58 -
6.3.	Anexos- Encuesta periodo 2021-2022	- 65 -

Índice de Gráficos

Gráfico 1	<i>Brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2007-2019 (valores en usd).</i>	- 17 -
Gráfico 2	<i>Brecha salarial por género en Ecuador 2007 – 2019.</i>	- 18 -
Gráfico 3	<i>Brecha salarial de género en Ecuador periodo 2019-2021.</i>	- 19 -
Gráfico 4	<i>¿Trabaja Actualmente?</i>	- 33 -
Gráfico 5	<i>En qué tiempo encontró su primer trabajo luego de su graduación</i>	- 34 -
Gráfico 6	<i>¿Considera Que La Preparación Profesional Que Le Dio La Universidad Fue Pertinente?</i>	- 36 -
Gráfico 7	<i>¿Cuál Es El Tiempo De Dedicación En Su Trabajo Actual?</i>	- 37 -
Gráfico 8	<i>¿En Qué Sector Laboral Ubica Su Trabajo?</i>	- 38 -
Gráfico 9	<i>¿Cuál Es La Dimensión De La Empresa O Institución En La Que Trabaja?</i>	- 40 -
Gráfico 10	<i>¿Qué Aspectos Influyen Para Mejorar O Ascender En Su Trabajo?</i>	- 41 -
Gráfico 11	<i>¿Cuántos Salarios Mínimos Vigentes Representa Su Ingreso Mensual, ¿En Su Trabajo Actual, O Su Último Trabajo?</i>	- 43 -
Gráfico 12	<i>¿Cómo Valora El Desarrollo General De Las Competencias En Su Profesión, Que Recibió En La Utmach?</i>	- 47 -
Gráfico 13	<i>¿Qué Tipo De Curso O Capacitación Ha Recibido En Su Trabajo?</i>	- 48 -

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Perfil Demográfico y Académico de Graduados por Carrera (2018-2022)</i>	- 28 -
Tabla 2	<i>Distribución de Graduados por Carrera que Participaron en Encuestas (2018-2022)</i> ..	28 -
Tabla 3	<i>Dificultades para conseguir trabajo</i>	- 35 -
Tabla 4	<i>¿Función que desempeña dentro de su trabajo actual?</i>	- 39 -
Tabla 5	<i>¿Cuál Es La Actividad De La Empresa O Institución En La Que Trabaja?</i>	- 42 -
Tabla 6	<i>¿Qué Tipos De Capacitación O Actualización Le Gustaría Recibir?</i>	- 44 -
Tabla 7	<i>¿En Su Puesto De Trabajo Que Factores Valora Más El Empleador?</i>	- 45 -
Tabla 8	<i>¿Indique Las Principales Limitaciones Que Enfrenta Al Realizar Su Trabajo?</i>	- 46 -

Capítulo I. Diagnóstico y conceptualización del objeto de estudio

1.1.Introducción

En principio, la búsqueda de empleo es principalmente la mayor preocupación a nivel global en el área económica, ya que debemos reconocer que todas las personas consideran como algo necesario tener la capacidad de desempeñar alguna actividad con la cual poder generar capital para satisfacer sus necesidades, debemos enfatizar que muchos de los países que están en desarrollo buscan progresar en las opciones a ofrecer y exploran diversas alternativas innovadoras que brinden a sus profesionales una mejor condición de vida.

Con respecto al bloque Latinoamericano, existen algunos aspectos que pueden llegar a ser cruciales en el éxito profesional, como lo menciona Solé *et al.* (2018) que pueden llegar a ser el nivel de estudio de los progenitores, la experiencia laboral antes de recibir el título profesional, el factor género y el tipo de universidad de los egresados, estos son algunas ideas las cuales pueden limitar el factor de empleabilidad de los graduados. Por parte de Ecuador, posee varias universidades, las cuales constantemente cumplen con su propósito de generar profesionales capaces de transformar su entorno.

En el cantón de Machala, en la región Costa del Ecuador, la cual es una de las localidades más pobladas dentro de la provincia de El Oro, se encuentra la Universidad Técnica de Machala, la cual es la entidad que genera una gran cantidad de profesionales los cuales buscan tener un espacio en el mercado laboral, ya que las instituciones de educación superior cuentan con el objetivo formar estudiantes los cuales no solo estén capacitados en conocimientos teóricos para su cualificación profesional, sino que tengan un desarrollo profesional de sus habilidades en relación con los procesos de inserción laboral para poder apuntar a las mejores oportunidades (García & Cárdenas, 2018).

Es prioritario reconocer la necesidad de investigar información específica sobre la empleabilidad y la situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales (FCE) de la Universidad Técnica de Machala, tratando de analizar las necesidades o factores que afectan su introducción en el mundo profesional, con el fin de conseguir un empleo estable y mantenerlo, destacando un buen desempeño competitivo profesional, con características propias de esta situación.

En base a lo analizado la presente investigación tiene el objetivo mediante el cual se busca analizar la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales en el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala, utilizando métodos de análisis estadístico y técnicas de investigación apropiadas con el fin de identificar la relación entre los estudios cursados y su inserción en el mercado laboral. Los indicadores obtenidos de la investigación resultaran de gran provecho para toda la sociedad del país, ya que la presente investigación proveerá información notable sobre las carencias de los graduados para su ingreso en el mundo laboral y aportara la colaboración de la Universidad Técnica de Machala (UTMACH) en el desarrollo económico y la empleabilidad del mercado laboral.

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación teórica

Debido a la volatilidad de los mercados y las demandas laborales, el campo de las ciencias empresariales enfrenta desafíos constantes. En consecuencia, tanto el Estado como las instituciones académicas deben asumir los desafíos de insertar al mercado laboral a profesionales de calidad, que puedan competir teniendo en cuenta las exigencias y las tendencias en el ámbito profesional. La presente investigación se vio justificada por una serie de elementos importantes, lo primero que debemos ver es que es importante comprender las condiciones laborales a las que se enfrentan los graduados de esta facultad. Esto permitirá identificar las fortalezas y debilidades de su preparación académica en relación con las necesidades del mercado laboral en un determinado momento (Pineda & Moreno, 2019).

Se pretende evaluar el nivel de empleabilidad de los graduados, es decir, su capacidad para conseguir empleo de manera rápida y satisfactoria. Sin embargo, la empleabilidad, según lo expuesto por Michavila *et al.* (2018) es un concepto que según muchos autores lo identifican no solo como la capacidad de obtener un empleo inicial, sino que también hace referencia a aspectos como la capacidad de conservarlo, la posibilidad de obtener uno nuevo y la diversidad tanto en los puestos como en el desempeño de funciones. Por ende, este análisis permitirá identificar las áreas en las que los graduados pueden necesitar un mayor apoyo o desarrollo de habilidades específicas para mejorar su inserción laboral.

Los resultados obtenidos podrán ser utilizados como referencia por parte de académicos, profesionales y responsables inmersos en las decisiones dentro del campo educativo y laboral. Por último, la investigación habrá contribuido al cuerpo teórico existente en el campo de la empleabilidad y la situación laboral de los graduados, brindando información de utilidad y específica sobre el contexto de la UTMACH, siendo los resultados de esta investigación datos que habrán contribuido al desarrollo de estrategias y programas que mejorarán factores como la empleabilidad de los nuevos profesionales, promoviendo una inserción laboral óptima en el entorno laboral.

1.2.2. Justificación práctica

En la investigación realizada, se proporcionó información con el propósito de ser útil y beneficiosa para diversos interesados, como investigadores en el área, autoridades institucionales y futuros profesionales en distintos sectores. También se consideró su utilidad para otros estudios relacionados con el tema. Se pudo constatar su impacto en aspectos como la toma de decisiones estudiantiles, el mejoramiento de la formación académica, el diseño de estrategias de inserción laboral, la evaluación de políticas educativas y, principalmente, la contribución al desarrollo económico regional. Los resultados proporcionaron información valiosa y aplicable para optimizar recursos y brindar mayor apoyo a los graduados de la FCE.

1.2.3. Justificación metodológica

Por parte de la metodología empleada en la investigación, se ve apoyada mediante distintos los métodos, técnicas e investigaciones que se utilizaran en el presente estudio de caso. En el caso de investigación, se mencionó que se utilizó un enfoque cuantitativo que permitirá llevar a cabo un análisis estadístico y numérico de la situación de los graduados en dicho periodo de tiempo. Se usa un tipo de investigación tanto descriptivo y transversal que presentara una visión clara de las variables analizadas. Además, se utilizó el método inductivo y analítico, por el hecho de que se buscó analizar la empleabilidad y situación de los graduados de la FCE. Por último, se utilizó como técnica la recolección de información de una base de datos estructurada a través de una encuesta que realiza el área de seguimiento a graduados en el departamento de vinculación de la Universidad técnica de Machala.

1.3.Planteamiento del problema

1.3.1. Enunciado del problema

El desempleo es uno de los mayores desafíos a nivel global para los jóvenes graduados de tercer nivel desde hace algunos años. La migración es uno de los principales problemas, ya que varios de los graduados optan por trabajar a tiempo parcial debido al temor a la falta de oportunidades laborales y la necesidad de asegurar su sustento. Esto dificulta que los recién titulados encuentren empleo remunerado acorde a sus habilidades profesionales. Es fundamental que las instituciones implementen programas de seguimiento de sus graduados para conocer su situación actual. El gobierno ecuatoriano se compromete a mejorar la calidad de vida de la población mediante la implementación de planes que generen más oportunidades de empleo (Coronel Pérez, 2019).

La Facultad de Ciencias Empresariales (FCE) de la UTMACH es reconocida como un centro de formación y apoyo para sus estudiantes. Sin embargo, a pesar de la formación académica sólida que proporciona, muchos graduados enfrentan dificultades al insertarse en un mercado laboral saturado que no ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional. Por lo tanto, es necesario comprender las razones por las cuales no todos los graduados de la facultad logran obtener un empleo estable. En este sentido, el alma mater debe buscar perfeccionar los instrumentos técnicos para así poder adaptarse a las demandas del mercado laboral.

1.3.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de acceso a la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE en el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la FCE en el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala y cómo ha variado a lo largo de esos años?

- ¿Existe una correlación entre los programas académicos de la FCE y las ocupaciones laborales de los graduados?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la situación laboral de los graduados como la estabilidad laboral, el nivel salarial y las oportunidades de desarrollo profesional?

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el acceso a la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala, utilizando métodos de análisis estadístico y técnicas de investigación apropiadas, para la identificación de la relación entre los estudios cursados y su inserción en el mercado laboral.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar los cambios y las tendencias en la empleabilidad de los graduados a lo largo de los años 2018-2022.
- Determinar si los estudios que han completado los graduados están relacionados a las ocupaciones en las que se desempeñan.
- Investigar los factores que afectan la estabilidad laboral de los graduados de la FCE.

1.5.Variables

El presente estudio de caso se ha utilizado como variable independiente la empleabilidad y la situación Laboral y como variable dependiente a los graduados de la FCE de la UTMACH. La variable independiente, también conocida como variable endógena, está directamente influenciada por la variable dependiente. La relación que presentan estas variables definidas se puede establecer de esta manera, según su estado de empleabilidad y situación laboral, se puede analizar la condici^ona de los estudiantes graduados en la facultad de ciencias empresariales.

1.6.Marco histórico

1.6.1. Antecedentes

Para elaborar un análisis de la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE en la UTMACH, es esencial revisar diversos estudios realizados en la materia. En los últimos años, se han llevado a cabo investigaciones en diferentes países y regiones para conocer la situación de empleabilidad de los graduados de distintas carreras. La relación entre la educación superior y la empleabilidad ha sido objeto de estudio en la investigación académica en todo el mundo. El grado de empleabilidad y la situación laboral de los graduados universitarios son considerados medidas esenciales de éxito en el mercado laboral.

Michavila *et al.* (2018) reconocen que la capacidad que se tiene para manejarse dentro del mercado laboral y alcanzar un potencial propio a través de la obtención de un empleo adecuado es una explicación básica de lo que es la empleabilidad, pero dicha idea también depende del conocimiento y la capacidad para poder acceder a un primer empleo formal una vez se completa la preparación profesional, se reconoce que existe una relevancia en no solo conseguir el empleo, sino que se debe mantener el mismo y poder escalar dentro de la jerarquía que tiene el organismo en el que se desempeñan las labores a realizar para así llegar a tener una paga adecuada, que asegure una estabilidad de vida.

La temática sobre empleabilidad destaca aspectos como la responsabilidad de los empleos que recae sobre los individuos, donde el estudiante pasa a ser un consumidor cuyo objetivo es la búsqueda de un salario y estatus; también, se sitúan las necesidades del empleador por encima de las de estudiantes y graduados (Orellana, 2018). Por tanto, es importante analizar la relación entre la educación superior y la empleabilidad de los graduados de la FCE de la UTMACH durante el período de 2018 a 2022. Además, dentro de este contexto, es crucial explorar cómo la pandemia de COVID-19 ha influido en las oportunidades laborales para los graduados y cómo se han adaptado a los cambios en el mercado laboral.

Por parte de la crisis generada por la pandemia, ejerció una presión adicional sobre los adolescentes pertenecientes a familias desfavorecidas, llevándolos a incorporarse prematuramente al mercado laboral y, en muchos casos, a abandonar sus estudios, sobre todo con la modalidad de educación a distancia. Fue fundamental la implementación de

medidas que garanticen la permanencia de los jóvenes en la educación y les proporcionen oportunidades para desarrollar habilidades y competencias que los hagan más competitivos en el mercado laboral, asegurando así un futuro más prometedor para ellos y para la sociedad en su conjunto (Esteves, 2020).

La implementación de políticas de empleo decente es de vital importancia para los jóvenes que se enfrentan a altas tasas de desempleo y condiciones laborales precarias. Estas políticas les brindarán acceso a oportunidades laborales estables y prometedoras, permitiéndoles construir una base sólida para su futuro profesional. El impacto de la situación laboral inicial de los jóvenes se extiende a lo largo de sus trayectorias laborales, por lo que es imprescindible ofrecerles apoyo para evitar que queden atrapados en trabajos inestables y precarios. Mediante el otorgamiento de becas e incentivos para completar sus estudios de bachillerato, se abrirán nuevas perspectivas laborales para ellos, impulsando la movilidad social y mejorando sus condiciones de vida a largo plazo.

En Ecuador, la situación laboral de los graduados de ciencias empresariales es un tema de interés para las universidades y el Estado. Uno de los antecedentes relevantes es el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el cual buscaba incluir a los becarios retornados y graduados universitarios en él en el ámbito productivo, insertándolos en la coordinación y planificación prospectiva de todo el sistema económico nacional (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). El uso de informes sobre la oferta laboral en la región puede ser útil para el estudio de la empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales. Es importante destacar que las universidades trabajan en proyectos para fortalecer el vínculo entre la academia y el sector empresarial, a fin de generar oportunidades laborales para sus egresados.

Un aspecto que demuestra un refuerzo en los proyectos de vinculación académica y del sector empresarial es la Ley Orgánica De Educación Superior (LOES, 2010) la cual en el artículo 142 del capítulo 2, se trata el tema del sistema de seguimiento a graduados, mencionando:

“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.”

Dichos resultados conseguidos por las bases de datos de seguimientos de estudiantes graduados, servirá como información de suma relevancia para la elaboración de estrategias, planes y vínculos de dichos sectores.

Portocarrero *et al.* (2020) dentro de los distintos estudios para poder medir la importancia de la formación académica, hay investigadores que argumentan el enfocarse en la relación que tiene la educación con el impacto en los distintos niveles de productividad, ya que en el mercado laboral se prefiere trabajadores bien preparados, delegando a los que poseen menor formación a actividades poco productivas y peor remuneradas. Por parte de Jiménez (2018) la importancia de la educación está por encima de la búsqueda de un empleo, va enfocada a las personas que buscan desarrollarse como seres íntegros, que llegan a adquirir y transformar conocimientos, al punto de volverse un motor de cambio y mejora.

Las instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de dar soluciones tanto éticas, profesionales y coherentes a los problemas socioeconómicos tanto locales como globales; los graduados deben ser capaces de comprender la realidad de su entorno, para así poder analizar, diseñar y ejecutar las responsabilidades laborales (Vega y otros, 2019). Según Barragan y Espuna (2019) de manera individual, los egresados universitarios deben llegar a demostrar a las organizaciones cuáles son las cualidades, habilidades, conocimientos y otras características que poseen y son requeridas dentro del rol que cumplen, con el fin de contribuir al desarrollo tanto de la organización como del país.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por reforzar la información acerca de la temática, existen posibles vacíos en la literatura en relación con el análisis específico de la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE en la Universidad Técnica de Machala en el periodo específico de 2018-2022. Por lo tanto, esta investigación busca llenar ese vacío y proporcionar información valiosa para la facultad, el gobierno, y otros actores interesados en mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional de los egresados.

La información recabada permitirá una toma de decisiones más informada en la planificación de programas de capacitación y desarrollo profesional. Esta investigación no solo aborda una carencia en la literatura académica, sino que también cumple con un importante deber social al contribuir al desarrollo y progreso a nivel regional.

1.7.Marco conceptual

1.7.1. Definición de empleo

El trabajo o labor se refiere a las acciones que las personas realizan en función de deberes, obligaciones o actividades vinculadas con su profesión, necesidades y deseos de una comunidad más extensa. De manera general, puede ser definido como la actividad desempeñada por seres humanos que en conjunto con otros factores de producción, contribuye al mejoramiento global de bienes y servicios dentro de una economía. Es a través del trabajo que se genera valor y se impulsa el desarrollo de productos y servicios que satisfacen las demandas y requerimientos de la sociedad. Esta acción laboral es fundamental para el funcionamiento y progreso de una comunidad, pues se traduce en la creación de riqueza y en el impulso del crecimiento económico (Cabaluz & Torres, 2020).

La temática de empleo es un elemento de suma relevancia en el contexto económico global y a lo largo de la historia, ha experimentado cambios significativos. En el sistema capitalista predominante, tanto el trabajo como el propio trabajador han sido representados como meras mercancías que se intercambian en un amplio mercado lleno de productos y artículos constantemente disponibles para la venta. El trabajo se concibe como un conjunto de elementos que el trabajador emplea para interactuar con el material y así llevar a cabo una actividad específica. En el marco del sistema capitalista, el trabajo y los trabajadores son vistos como mercancías que pueden ser intercambiadas.

1.7.2. Definición de empleabilidad

Cuando se aborda el concepto de empleabilidad debemos comprender que dicha temática ha sido usada dentro de varios contextos, haciendo que forme parte de un amplio rango de significados, los cuales tienen como factor común que hacen referencia a cuestiones con relación a empleo, situación laboral y el desempleo. Gonzáles y Santana (2020) lo define como la capacidad potencial que tienen las personas para incorporarse y mantenerse inmersas dentro del mercado laboral, resaltando que en la actualidad no depende solo de las cualidades que tienen los sujetos, sino que va de la mano con el contexto en el que se encuentra.

El enfoque de dicho concepto debe ser integral, tomando en cuenta aspectos organizacionales, individuales y globales. En este contexto, se destaca que el punto principal es el desarrollo humano, y se requiere una colaboración entre el Estado, los gobiernos locales y el sector productivo para abordar las desigualdades estructurales y los desafíos del mercado laboral. Es crucial prestar atención especial a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, las personas juegan un papel importante en su capacidad para encontrar trabajo y se les desafía a tomar medidas proactivas al enfrentar obstáculos en su vida laboral (Jiménez J. , 2022).

1.7.3. Objetivo de la empleabilidad

Busca preparar a las personas para que adquieran las capacidades, habilidades y competencias necesarias para tener un desempeño exitoso en el ámbito laboral y trabajar de manera efectiva en equipos humanos, con el fin hacer sencilla y dinámica la incorporación al mercado de trabajo, trata de establecer mecanismos de retroalimentación que permitan una comunicación efectiva, teniendo como resultado un enriquecimiento del proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. De esta manera, se busca aumentar las posibilidades de incorporación al mercado laboral y fomentar el surgimiento de nuevas ideas para mejorar la adaptación y éxito laboral de las personas (Llinares y otros, 2020).

Melo y Reider (2019) reconocen que las organizaciones tienen como objetivo enfocarse en el control de las personas en una actividad específica con el fin de obtener beneficios económicos y contribuir a la producción de bienes o servicios. En la actualidad, debido a los avances tecnológicos y las dinámicas reglas de competencia en los mercados internacionales, el empleo y el mercado laboral son cada vez más cambiantes.

1.7.4. Dimensiones de la empleabilidad

Bayas (2022) resalta la importancia de evaluar diferentes aspectos relacionados con la capacidad laboral de una persona en el contexto de la empleabilidad. Se mencionan tres elementos clave:

- **Capacidad:** El valor que puede tener un empleado con relación a su capacidad laboral, requiere un análisis objetivo sobre cuáles son las capacidades funcionales y las limitaciones que posee para así conocer sus competencias, a raíz de dicha

evaluación podremos definir el alcance de las tareas y lo que requerimos dentro de un puesto de trabajo determinado.

- **Habilidad:** Dentro de los diversos estudios acerca de la empleabilidad, lo define como una serie de atributos que posee una persona, los cuales encajan para formar parte del mercado laboral; aspectos como el valor que una persona le da a su empleo y la capacidad de asegurar las oportunidades laborales que se le presentan son fundamentales en el contexto de la empleabilidad. Cosas como las capacidades intelectuales, las destrezas manuales y perceptivas para realizar las tareas o competencias son puntos en los perfiles profesionales de los empleados que son analizados por los empresarios para la contratación de personal.
- **Aptitud:** Este punto resulta relevante dentro de ciertos campos laborales, los cuales son de riesgo o que poseen una alta trascendencia social. La aptitud laboral, llega a ser considerada como la capacidad psicofísica de un empleado para que pueda desarrollar las labores que se le asignan en su área de trabajo, de modo que estas no supongan ningún riesgo tanto para la salud del mismo o la de terceros.

1.7.5. Conceptualización de situación laboral

La situación laboral es un concepto que afecta a los profesionales que participan en el mercado laboral, es una temática relacionada con la satisfacción y la inserción laboral de las personas, llegando a ser conceptualizada como el estado en el que se encuentra una persona con su trabajo, siendo básicamente si se encuentra trabajando o no, y aparte reconociendo cual es el tipo de trabajo en el que participa (Salazar & Ospina, 2019).

Izquierdo y Farias (2018) en un estudio estadístico realizado para explorar la empleabilidad y expectativa de logro de inserción laboral de los estudiantes universitarios, concluyen que en el caso de la situación laboral de una gran parte de estudiantes universitarios, un factor como la poca experiencia laboral puede dificultar conseguir un empleo, pero resulta significativo tener perspectivas laborales adecuadas acerca de su profesión y aprender a transferir sus habilidades dentro del mercado laboral, son puntos que pueden mejorar su condición en el mercado laboral.

1.7.6. Aptitudes laborales

Las aptitudes laborales surgen como una respuesta a las demandas y exigencias del ámbito laboral, desempeñando un papel fundamental en la mejora del rendimiento y la eficacia de un trabajador. Estas habilidades específicas permiten a los empleados llevar a cabo tareas y funciones con éxito dentro del contexto de su empleo. Al poseer aptitudes adecuadas, los trabajadores adquieren una ventaja competitiva al ser capaces de abordar y resolver eficientemente los desafíos laborales. Son esenciales para desarrollar una trayectoria laboral exitosa y alcanzar el éxito profesional. Al habilitar a los empleados para realizar funciones específicas, las aptitudes laborales contribuyen directamente a la productividad y eficiencia de una organización (Castillo & Villalpando , 2019).

Colcha *et al.* (2021) reconocen que el talento humano se presenta como un recurso valioso y esencial para alcanzar una visión colectiva y contribuir al progreso de la sociedad en su conjunto. Se destaca que este recurso es crucial para responder de manera efectiva a los desafíos y cambios que surgen en el entorno laboral y social, así como para fomentar la innovación y la mejora continua en las actividades de la institución. La capacidad de identificar, reclutar, desarrollar y retener a personas talentosas es esencial para garantizar un equipo de trabajo competente y comprometido.

1.7.7. Mercado laboral en el Ecuador

La mayoría de los empleados están en áreas urbanas, pero tienen bajos niveles de empleo, mientras que en las áreas rurales hay un alto porcentaje de personas ocupadas en trabajos no remunerados en comparación con las áreas urbanas. Los jóvenes creen que el mercado de trabajo está centrado en los adultos, no se adapta a los diferentes contextos, aspiraciones y necesidades, por lo que no ofrece alternativas que potencien su preparación sin tener en cuenta la falta de experiencia. A lo largo de los años el empleo global se ha encontrado en una estabilidad relativa y con esto la tasa de desempleo no experimenta grandes fluctuaciones (Olmedo, 2018), se podría concluir que contamos con una estabilidad, la cual debemos reconocer que es frágil y puede ser perturbada por diversos factores.

Fajardo (2020) reconoce que el mercado laboral nacional ha experimentado una disminución del empleo adecuado desde el diciembre del 2014; remarcando que por parte

del subempleo ha venido creciendo desde el 2012, y se ve acentuado en el diciembre de 2015. En marzo del 2019, se ve una reducción del indicador de empleo adecuado a nivel nacional fue de 37,9%, siendo que a nivel rural fue de 20,2% y a nivel urbano de un 47%, estos valores son significativos con relación a los de otros años, es evidente la necesidad de hacer ajustes en las políticas públicas y con esto mejorar las condiciones de trabajo de los ecuatorianos, para a partir de esto poder mejorar la calidad del mercado laboral.

1.7.8. Brecha salarial de genero

Sánchez *et al.* (2021) realizaron una investigación en la cual se demuestra que en el año 2019 en el país de Ecuador cerca de un 65,3% de la población total contaba con la edad para formar parte de la PEA, no obstante solamente un 96,2% tenían un empleo, por parte de la brecha de genero podemos destacar que el porcentaje de hombres con empleo es del 96,7% y en el caso de las mujeres llega a ser de 95,4%, habiendo una diferencia estadística de 1,3%, se evidenció que los hombres ganaban en promedio USD 345,50 al mes, en contraste con las mujeres cuyo ingreso promedio se situaba en USD 292,70 mensuales, esta diferencia de sueldos se ve marcada por la cantidad de horas semanales laboradas llegando a haber 6 horas de diferencia entre ambos grupos.

Gráfico 1

Brecha salarial por género en Ecuador durante periodo 2007-2019 (valores en USD).

AÑO	INGRESOS LABORALES		PORCENTAJE
	HOMBRE	MUJER	
2007	350,80	251,50	28,31%
2008	330,10	248,00	24,87%
2009	306,50	237,80	22,41%
2010	329,60	268,30	18,60%
2011	331,70	262,80	20,77%
2012	341,90	283,20	17,17%
2013	381,60	301,30	21,04%
2014	384,80	296,30	23,00%
2015	388,20	300,70	22,54%
2016	367,70	287,20	21,89%
2017	369,30	295,40	20,01%
2018	357,50	293,60	17,87%
2019	345,50	292,70	15,28%

Fuente: Información de la investigación de Sánchez *et al.* (2021).

Durante el periodo analizado entre 2014 a 2019, un dato relevante a reconocer es que el punto más alto en la brecha salarial de genero se produjo en el año 2014, llegando a cerca

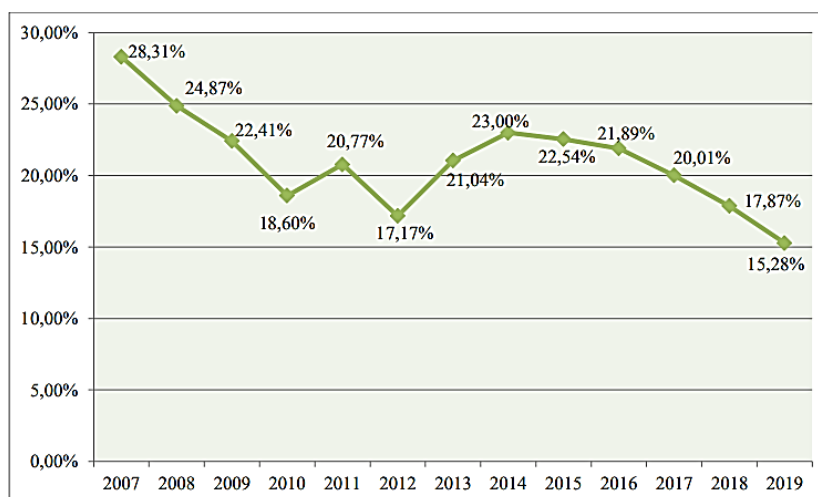
de los 23 puntos porcentuales. Este pronunciado aumento en la brecha fue significativo, teniendo en cuenta que en años anteriores como 2007 hasta 2012, se habían registrado una reducción en la problemática. Esta disminución fue resultado de la implementación de medidas efectivas propuestas por el gobierno como por otros organismos de relevancia.

A lo largo de la época de análisis, se puede observar un progreso que resulta alentador en la reducción de la brecha salarial de género. En su totalidad, se logró una disminución de 7,72 puntos porcentuales, lo que represento una reducción del 33,56% de la problemática. Estos datos indican un paso de suma importancia hacia la igualdad de género en el ámbito salarial, destacando la efectividad que tuvieron las políticas y estrategias implementadas. Sin embargo, resulta fundamental continuar monitoreando y optimizando las medidas que se toman para garantizar la igualdad, así llegando a lograr cumplir con el ideal de mejorar la condición de vida de la ciudadanía.

Los avances en la reducción de la brecha salarial de género son un motivo de celebración, pero también un recordatorio de que debemos mantener nuestro compromiso y esfuerzos para lograr una igualdad de género completa y duradera. Solo cuando todas las personas tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas con equidad en el ámbito laboral podremos alcanzar nuestro objetivo de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

Gráfico 2

Brecha salarial por género en Ecuador 2007 – 2019.



Fuente: Datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2019)

En el marco contextual de Ecuador, la población empleada está dominada por parte del género masculino, sin embargo, podemos ver que los últimos años la participación del género femenino en la contribución a la economía por parte del medido laboral ha ido incrementando, llegando a tener un valor representativo pero no llegando del todo a lograr una remuneración equitativa entre ambas secciones, lo cual se ve reflejado como que el país no está cumpliendo con su objetivo de la asignación de los recursos de manera eficiente a la población.

Gráfico 3

Brecha salarial de género en Ecuador periodo 2019-2021.

Año	Sexo	Ingreso Laboral Promedio	Brecha Salarial de Género
2019	Hombre	\$510.0	
2019	Mujer	\$423.6	16.9%
2020	Hombre	\$427.1	
2020	Mujer	\$358.6	16.0%
2021	Hombre	\$470.3	
2021	Mujer	\$392.5	16.5%
Promedio (2019-2021)	Hombre	\$469.1	
			16.5%
Promedio (2019-2021)	Mujer	\$391.6	

Fuente: Guáchala (2022) usa información del Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Como se refleja en la Gráfico 3, los ingresos de los asalariados en Ecuador, según los géneros, muestran una notable diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres. Durante el año 2019, en lo que respecta a los ingresos, podemos observar que las mujeres recibieron un ingreso promedio anual un 16,9% menor que el salario masculino. En el año 2020, se produjo un punto de quiebre en el mercado laboral debido a las crisis sanitarias y económicas, que afectaron negativamente a los trabajadores. Uno de los aspectos más destacados fue la disminución de los ingresos laborales, y muchos perdieron sus empleos. En este sentido, la brecha salarial se redujo un 0,9% en comparación con el año anterior. Por último, en el año 2021, en cuanto a los ingresos, las mujeres percibieron un ingreso un 16,5% menor que los hombres, lo que indica un aumento en la brecha salarial entre ambos géneros, complicando así el objetivo de igualdad que se busca alcanzar.

Principalmente debemos reconocer que las brechas salariales más amplias entre hombres y mujeres que posee una educación superior, tienen una edad mayor o igual a los 45 años

y están comprometidos. En países con mayor movilidad económica como los europeos, la brecha de género se está reduciendo progresivamente mediante la implementación de mecanismos propuestos por los gobiernos y planes de acción de la Comisión Europea para regular las contrataciones y el discernimiento de puestos de trabajo.

Los objetivos de estos planes son variados, pero destacan la creación de empleos a través de la innovación tecnológica para garantizar una mayor inserción laboral de las mujeres. Por parte de América Latina, la condición puede variar en ciertos aspectos, ya que se mantienen los roles tradicionales y las mujeres continúan teniendo limitaciones en su desarrollo profesional debido a sus responsabilidades en el hogar. Sin embargo, la legislación en estos países promueve la inserción laboral y protege el derecho a la reproducción sin afectar sus empleos.

En Ecuador, se concentra en lograr igualdad de género a través de la Constitución, aunque aún existen prejuicios que impiden la plena inserción de la mujer en el ámbito laboral. Sin embargo, en las estadísticas de organismos estatales podemos ver una disminución paulatina en un factor como lo es la brecha de género. Distintas organizaciones o grupos que respaldan los derechos de las mujeres han alcanzaron reducir la discriminación salarial en un aproximado del 46% desde año 2007 hasta el 2019, aunque todavía continúa una diferencia de USD 52 en los ingresos entre mujeres y hombres.

1.7.9. Conceptualización de la ocupación laboral

La ocupación es considerada como un aspecto social relevante y puede definirse como las distintas actividades que forman parte de la conducta humana y que tienen una forma, función y significado específicos en la sociedad. Estas actividades son reconocidas y pueden ser identificadas en la comunidad, involucrando acciones que son importantes y significativas tanto a nivel personal como cultural (Caro-Vines, 2018). La función de una ocupación se refiere a su propósito o razón de ser. Cada actividad que realizamos tiene una función específica, ya sea para satisfacer una necesidad básica, lograr un objetivo específico o cumplir con una responsabilidad.

Podemos llegar a definir el concepto como un conjunto diverso de funciones, obligaciones y tareas que un individuo lleva a cabo en el contexto de su empleo, oficio o puesto de trabajo. Estas actividades laborales pueden variar ampliamente según la naturaleza de la ocupación, la industria o el sector en el que se desempeña, así como las

competencias y habilidades requeridas para su ejecución. Llega a ser un indicador de estatus tanto social como económica que es usado para analizar las desigualdades, demostrando cosa como que las personas que desempeñan una labor, informan, tienen una condición de vida poco favorable con relación a los sujetos que sí tienen un empleo remunerado adecuadamente.

1.8.Marco contextual

La investigación sobre la empleabilidad y situación laboral de los estudiantes graduados se lleva a cabo en la provincia de El Oro, específicamente en la ciudad de Machala, ubicada en el país de Ecuador. La relevancia de destacar esta ubicación geográfica radica en su utilidad para analizar diversos factores, como la actual coyuntura del mercado laboral en el cual se centra el estudio. Asimismo, nos permitirá examinar el nivel de formación, las habilidades y competencias profesionales que poseen los graduados, y cómo estas cualidades pueden favorecer su inserción en el mundo laboral. Además, será posible analizar la demanda del mercado laboral en esta región específica.

Se evidencia un constante crecimiento y actualización del conocimiento, esto ha presentado nuevos desafíos para la educación superior, lo que ha llevado a replantear los modelos tradicionales de enseñanza del siglo XX, basados en la acumulación estática de conocimiento, las instituciones de educación deben preparar a los futuros profesionales para que sean capaces de adaptarse a los retos que surgen debido a la rápida actualización del conocimiento. El proceso de enseñanza-aprendizaje ya no se limita a la mera transmisión de información, ya que esta puede volverse obsoleta rápidamente. En su lugar, es esencial fomentar el desarrollo de actitudes, aptitudes y habilidades que permitan al estudiante estar en un constante proceso de aprendizaje (Izaguirre & Sáenz , 2022).

Debemos reconocer que básicamente la empleabilidad está enfocada en la posibilidad que tiene cada individuo para formar parte del mercado laboral, dicha actividad llega a demandar responsabilidad, compromiso y esfuerzo por parte de los participantes, debemos reconocer que, con la llegada de factores como la globalización y las tecnologías dentro de la fuerza laboral del siglo XXI, lo cual provoca la demanda de un tipo de empleado que sea más innovador. El mismo deber poder cumplir con tareas cotidianas como la mejora de procesos y la resolución de problemas, también debe caracterizarse por interactuar de manera profesional y eficaz con los demás (Echeverría y otros, 2020).

La educación completa de un profesional incluye el cultivo de una variedad de habilidades técnicas. En ese sentido, hay que comprender que los currículos deben ser objetos los cuales estén en constante actualización y deben incluir objetivos de aprendizaje. Los profesionales deben prepararse para poder afrontar distintos desafíos en un mundo cambiante y estar preparados para adaptarse a las diferentes situaciones que se pueden llegar a presentar en el transcurso de su desarrollo tanto personal como laboral; las unidades académicas forman un rol fundamental en la formación de los ciudadanos que tengan cualidades de responsabilidad y sean analíticos los cuales puedan comprender y brindar soluciones a las distintas problemáticas globales.

En el caso del mercado laboral ecuatoriano, existen diversos desafíos en los distintos sectores estratégicos con enfoque en tener un desarrollo sostenible en ideas como la generación de empleo, igualdad de género, crecimiento y desarrollo que sea sustentable en las economías. Por ende, el gobierno debe buscar orientarse a reconstruir los mercados laborales para que amparen los derechos de los trabajadores y garanticen una remuneración justa haciendo que así mejoren factores como la productividad y las competencias empresariales, generando un desarrollo en la calidad de vida de los habitantes (Salazar G. , 2021).

Luego de la declarar la emergencia sanitaria mundial por Covid-19, se implementaron varias condiciones con el objetivo de disminuir y restringir la propagación del virus. Sin embargo, estas medidas no lograron ser totalmente efectivas, y en su lugar, desencadenaron una verdadera pandemia con devastadores efectos en diferentes sectores de la sociedad, especialmente en el ámbito laboral tanto a nivel local como internacional. El confinamiento obligatorio seguido del distanciamiento social ayudó a disminuir la propagación de la covid-19, pero también generaron un importante efecto en la situación del empleo. Esto se debió a la suspensión de actividades educativas, laborales y de ocio, que históricamente han representado fuentes de ingresos y motores económicos tanto a nivel regional como global.

Se considera que las universidades pueden tener un impacto en la empleabilidad de sus graduados al reflexionar sobre la oferta educativa que responda a las necesidades de una sociedad en constante cambio y un mercado laboral flexible. Coinciden en que esta formación debe ser relevante desde una perspectiva profesional. Además, las instituciones académicas tienen la capacidad de incrementar las posibilidades de empleo de sus

egresados ofreciendo asistencia, asesoramiento y orientación durante su proceso de adaptación y entrada al ámbito laboral.

En relación a los planes de estudio, se observa la preocupación de las universidades por aumentar la empleabilidad de sus futuros egresados, como lo reflejan los resultados presentados. Se ha trabajado para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral, agregando nuevas competencias y mejorando la colaboración con el entorno laboral mediante alianzas con empleadores y asociaciones profesionales, entre otros. En conclusión, el diseño de nuevos planes de estudio se configura como una herramienta efectiva para optimizar la empleabilidad de los estudiantes universitarios (Yu & García , 2021).

Se hace hincapié en la importancia de enfocarse en el desarrollo y capacitación del personal docente, lo cual es esencial para garantizar una enseñanza de calidad. Esto implica trabajar en relación a que las asignaturas que se imparten deben estar actualizadas con la demanda laboral del mercado y adoptar métodos de enseñanza-aprendizaje efectivos para fomentar un ambiente educativo práctico y creativo. Al poner énfasis en estos aspectos, se busca asegurar que la formación ofrecida en las instituciones de educación superior esté en consonancia con las necesidades del mundo laboral y promueva el espíritu emprendedor entre los estudiantes.

En segundo lugar, se destaca el fortalecimiento de la investigación en las instituciones de educación superior (IES). Esta medida es clave para impulsar el desarrollo científico y tecnológico del país, así como para generar nuevos conocimientos y soluciones a los problemas que enfrenta la sociedad. Al incrementar la investigación en las IES, se crea un entorno académico enriquecido, donde la innovación y el desarrollo de nuevas ideas florecen. Se plantea la idea de un sistema de apoyo financiero para jóvenes con dificultades económicas, lo que busca asegurar una mayor tasa de matriculación en estudios superiores y brindar oportunidades educativas a aquellos que de otra manera podrían no acceder a la educación superior.

Capítulo II. Metodología

2. Metodología

2.1. Enfoque investigativo

Se consideró pertinente adoptar un enfoque cuantitativo a través de un estudio de caso. Este enfoque nos permitirá llevar a cabo un análisis numérico y estadístico que pueda revelar la situación de los graduados durante el período de estudio. Para lograr esto, se recopilarán datos proporcionados por el área de seguimiento a graduados en la Universidad Técnica de Machala, lo que posibilitará la identificación de relaciones y tendencias en la inserción laboral de los graduados. Este enfoque resulta especialmente adecuado para alcanzar los objetivos de la investigación, ya que se pretende examinar las evoluciones y las tendencias en términos de empleabilidad a lo largo del período.

2.2. Tipo de investigación

En este trabajo se presenta una investigación de tipo descriptivo y transversal con un enfoque cuantitativo. El objetivo principal es analizar las variables relacionadas con la situación laboral y la empleabilidad de los graduados de la FCE durante el período comprendido entre 2018 y 2022 en la Universidad Técnica de Machala. La elección de los enfoques descriptivo y transversal permite lograr una descripción detallada de las tendencias en la empleabilidad a lo largo del período de estudio.

2.3. Método

En el contexto de la investigación, se han aplicado dos métodos principales: el método analítico y el método inductivo. El método analítico, empleado en primer lugar, ha permitido un análisis detallado de los factores que inciden en la estabilidad laboral de los graduados. El uso de este método ha posibilitado una comprensión más profunda y minuciosa de las causas que contribuyen a la estabilidad o inestabilidad laboral de los graduados. Por otro lado, el método inductivo ha desempeñado un papel fundamental al generar conclusiones generales a partir del análisis de factores particulares. Por ejemplo, al observar las tendencias a lo largo del período estudiado.

2.4.Población

El reconocer una población de estudio es una parte fundamental en el proceso investigativo, pero antes es primordial entender el concepto de la temática, lo que menciona Rodríguez (2005) “la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común en un grupo de seres u objetos” (p.79) , demostrando que el conjunto de estudio dentro de la presente investigación son los estudiantes que graduados en la UTMACH. Durante el periodo de investigación, se registraron 3142 estudiantes graduados en la FCE. Sin embargo, gracias a la información proporcionada por el área de seguimiento a graduados, se poseen datos de los graduados que respondieron la encuesta que se realiza de manera recurrente para tener conocimiento de la condición de laboral de los egresados del alma máter.

2.5.Muestra

De acuerdo con la información proporcionada por el departamento de vinculación y consenso, se llegó a un acuerdo para poder tener una mayor validez en el estudio. Se deberá utilizar la totalidad de los datos recolectados a través de la encuesta realizada por el VINCORI, teniendo en cuenta el periodo de estudio del presente trabajo de investigación. Esta decisión se fundamenta en la necesidad de obtener una visión integral y representativa de la inserción laboral, el itinerario académico y el primer empleo de los graduados de nuestra institución. Siguiendo la recomendación de Tirado *et al.* (2015), quienes sostienen que los informes obtenidos mediante encuestas son fundamentales para llevar a cabo investigaciones significativas en estos ámbitos, optamos por no realizar una toma de muestra específica, sino más bien utilizar la totalidad de los datos recabados.

2.6.Técnicas

La técnica que será usada en la presente investigación, consistió en la recolección de información de una base de datos estructurada a través de una encuesta realizada por el Área de Seguimiento a Graduados del VINCORI de la UTMACH. Este departamento lleva a cabo encuestas continuas para recopilar información sobre los estudiantes graduados con el fin de evaluar su estado laboral y perspectivas de empleo. Se hizo uso de dichos datos recopilados para analizar las tendencias y cambios en la empleabilidad de los graduados a lo largo del período estudiado.

Capítulo III. Análisis de caso

3. Diseño y análisis de situación del Objeto de estudio

3.1.1. Antecedentes de la UTMACH y su FCE:

La narrativa de la Universidad Técnica de Machala se extiende como un épico relato impregnado de tenacidad y pasión de la comunidad orense, que logró insuflar vida a esta venerable institución el 14 de abril de 1969, gracias a la resonante resolución de la Ley No. 69-04 del Congreso Nacional de la República del Ecuador. Este emocionante proceso estuvo marcado por valientes manifestaciones en las calles, donde incluso se sacrificaron vidas locales, y por debates parlamentarios que reflejaban los diversos intereses de la sociedad. La fecha de nacimiento oficial fue el 23 de julio de 1969, en una ceremonia inaugural que contó con la presencia del entonces Presidente de la República, el Dr. José María Velasco Ibarra.

Por otra parte, la FCE se remonta a aquellos primeros días del año 1970, cuando el Instituto de Ciencias fue forjado bajo la tutela del Dr. José Álvarez Alvarado. En esos primeros compases, el instituto tenía un propósito claro: nutrir las mentes con conocimientos empresariales, dando a luz un "Curso de Ciclo Básico de Administración de Empresas". Fue el 17 de diciembre de 1970 un día memorable, pues el Instituto se elevó a nuevas alturas, adoptando con orgullo el título de "Facultad de Ciencias y Administración".

3.1.2. Programas académicos ofrecidos y sus objetivos educativos:

La FCE se distingue por sus objetivos claramente delineados, como se evidencia en su página web. En lo que respecta a los docentes, se compromete a desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y valores en los estudiantes, alineándose con el modelo educativo institucionalizado. Este enfoque tiene como meta coadyuvar a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas en la provincia, el país y la región. En el ámbito de la investigación, la facultad se destaca por su compromiso de producir conocimiento científico a través de la investigación generativa, formativa y de transferencia.

Este enfoque busca proporcionar soluciones a los problemas presentes en los sectores sociales y productivos. Además, en la sección de vinculación y colectividad, la facultad asume la responsabilidad de servir a la comunidad mediante la ejecución de programas y proyectos socio productivos. Estos esfuerzos están diseñados para contribuir al desarrollo local, regional y nacional, consolidando así el papel activo de la facultad en el tejido social. En cuanto a su dinámica académica, la FCE ofrece diversas jornadas para adaptarse a las necesidades de sus estudiantes. Ya sea en la jornada matutina, vespertina o nocturna, la facultad se esfuerza por proporcionar oportunidades educativas accesibles y flexibles.

En términos de oferta académica, la universidad alberga una variada selección de carreras que reflejan su compromiso con la formación integral. Entre estas carreras se encuentran Administración de Empresas, Administración de Empresas (Rediseño), Administración de Hotelería y Turismo, Comercio Exterior, Ingeniería en Marketing, Mercadotecnia, Contabilidad y Auditoría, Contabilidad y Auditoría (Rediseño), Economía con mención en Gestión Empresarial, Economía (Rediseño), Comercio Internacional y Turismo. Cada una de estas carreras representa un pilar en la construcción del conocimiento empresarial y el desarrollo de profesionales capacitados para enfrentar los desafíos del entorno socioeconómico.

3.1.3. Características demográficas y académicas de los graduados (2018-2022)

Dentro del transcurso del periodo de estudio, la Universidad Técnica de Machala ha celebrado con orgullo la graduación de 3,142 estudiantes, quienes han emergido como profesionales altamente capacitados en las diversas disciplinas que abarca la amplia oferta académica de la institución. Este significativo logro no solo simboliza el esfuerzo y compromiso de los graduados, sino también destaca el impacto positivo que la universidad ha tenido en la formación de talento y la preparación para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

Al desglosar estas cifras, se revela una notable diversidad en la composición de los graduados, con aproximadamente 2,060 mujeres y 1,082 hombres que han alcanzado la culminación de sus estudios. Este equilibrio de género dentro de los graduados subraya el compromiso de la universidad con la igualdad de oportunidades y la inclusión, reflejando una comunidad estudiantil diversa y representativa.

Tabla 1*Perfil Demográfico y Académico de Graduados por Carrera (2018-2022)*

<i>Carreras</i>	<i>N. Graduados</i>
Turismo	52
Secretariado Ejecutivo Computarizado	4
Mercadotecnia	84
Ingeniería Bancaria Y Financiera	1
Economía	43
Contabilidad Y Auditoría	930
Comercio Internacional	407
Comercio Exterior	34
Ingeniería En Marketing	305
Administración De Hotelería Y Turismo	212
Administración De Empresas	730
Economía Mención En Gestión Empresarial	340

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla N1 ofrece una visión detallada de los graduados de la FCE durante el período especificado. La diversidad de disciplinas se refleja en la variada cantidad de graduados en diferentes carreras, destacando la relevancia y demanda de cada una. Es notable resaltar la significativa cantidad de graduados en Contabilidad y Auditoría, que alcanza un total de 930, evidenciando su alta demanda y pertinencia tanto en el ámbito académico como profesional. En el contexto de la elaboración del análisis de resultados, se ha tomado la decisión de utilizar la totalidad de los datos recopilados por el VIMCORI. Es esencial, destacar la importancia de conocer la cantidad de encuestas respondidas, ya que este dato constituye un elemento crucial para la validez de los resultados.

Tabla 2*Distribución de Graduados por Carrera que Participaron en Encuestas (2018-2022)*

<i>Carreras</i>	<i>Respuestas</i>
Contabilidad (Cont)	310
Administración Empresas (Adm Emp)	269
Comercio Internacional (CI)	194
Economía Mención En Gestión Empresarial (EMGE)	137
Administración De Hotelería Y Turismo (AHT)	155
Ingeniería En Marketing (IM)	139
Turismo (Tur)	47
Total	1251

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La presentación de la Tabla 2, que aborda la Distribución de Graduados por Carrera que Participaron en Encuestas durante el período 2018-2022, ofrece una visión detallada de la participación de los graduados de la FCE en estas evaluaciones. La tabla revela la variabilidad en la cantidad de graduados por carrera, destacando la participación más significativa en Contabilidad, con 310 graduados, seguida por Administración de Empresas con 269. En total, la participación de graduados en las encuestas alcanza a 1251 individuos de diversas carreras en la FCE, esta participación activa proporciona una base sólida para realizar análisis y evaluaciones significativas sobre la empleabilidad, situación laboral y otros aspectos relevantes.

3.1.4. Situación actual y reseña del objeto de estudio

Partiendo del enfoque acerca de la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE en el periodo de estudio se enfrenta desafíos como la inserción laboral, la competencia en el mercado y la falta de experiencia. Sin embargo, también existen oportunidades en la demanda creciente de profesionales empresariales y la colaboración universidad-empresa. Dentro de los cuales podríamos analizar fortalezas a aprovechar que podrían basarse en los programas académicos sólidos y redes de contactos con los que cuenta la unidad formadora, mientras que las debilidades abarcan la falta de actualización de programas y recursos limitados para prácticas.

Como reseña por otra parte, la gestión empresarial juega un papel fundamental en el desarrollo económico y la creación de empleo, por parte de la FCE se sitúa como una institución educativa clave en la formación de profesionales capacitados para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del entorno empresarial local y nacional. En este sentido, la empleabilidad de los graduados de la FCE no solo impacta su propia trayectoria profesional y calidad de vida, sino también contribuye al desarrollo económico y social de la región al proporcionar recursos humanos calificados para las empresas y promover la innovación y el crecimiento empresarial.

3.2. Análisis de la problemática:

El desempleo juvenil es una preocupación persistente a nivel global, donde los graduados se enfrentan a la incertidumbre del mercado laboral y a menudo optan por trabajos a tiempo parcial o migran en busca de mejores oportunidades, lo que dificulta encontrar empleo acorde a su formación. A pesar de la sólida formación académica ofrecida por la

FCE de la UTMACH, muchos graduados enfrentan dificultades para insertarse en un mercado laboral saturado, con escasas oportunidades de desarrollo profesional. Las causas de este problema incluyen la saturación del mercado laboral, la posible falta de alineación entre los programas académicos y las demandas del mercado, y la migración laboral motivada por la falta de oportunidades.

Estos factores contribuyen al desafío de la empleabilidad de los graduados, reflejado en altos índices de desempleo y subempleo. Para abordar estos desafíos, es crucial que la FCE y la UTMACH implementen programas de seguimiento de graduados y ajusten sus programas académicos para estar alineados con las necesidades del mercado laboral. Además, es necesario que el gobierno ecuatoriano continúe trabajando en la implementación de políticas que generen más oportunidades de empleo y mejoren la calidad de vida de la población en general.

3.3. Alternativas de solución de la problemática:

La problemática que aborda esta investigación se centra en comprender el nivel de acceso a la empleabilidad y la situación laboral de los graduados de la FCE en el periodo comprendido entre 2018 y 2022 en la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). Este problema general da lugar a la identificación de varios problemas específicos que requieren atención detallada.

El primer problema específico examina el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la mencionada facultad durante el periodo de estudio y busca analizar cómo ha variado esta tasa a lo largo de los años. Este enfoque proporcionará información valiosa sobre la efectividad de la formación académica en la consecución de empleo para los egresados. El segundo problema específico indaga sobre la existencia de una correlación entre los programas académicos de la FCE y las ocupaciones laborales de los graduados. Este análisis permitirá evaluar si los programas académicos están alineados con las demandas del mercado laboral, identificando posibles brechas entre la formación y las expectativas laborales.

El tercer problema específico se adentra en los factores que influyen en la situación laboral de los graduados, incluyendo la estabilidad laboral, el nivel salarial y las oportunidades de desarrollo profesional. Este enfoque brindará una comprensión más

profunda de los desafíos que enfrentan los graduados en su transición al mercado laboral y permitirá proponer soluciones para mejorar estos aspectos. Como alternativas de solución a esta problemática, se sugiere:

- La implementación de programas de orientación laboral y desarrollo de habilidades profesionales durante la formación académica.
- Mayor vinculación entre la facultad y las empresas para adaptar los planes de estudio a las necesidades del mercado.
- La creación de mecanismos para evaluar continuamente la empleabilidad de los graduados
- Realizar ajustes curriculares en consecuencia.

3.4.Posibles resultados obtenidos

Partiendo que para implementar la solución propuesta puede conducir a una serie de resultados esperados y potenciales. En el corto plazo, se espera una mejor comprensión de la empleabilidad de los graduados durante el período 2018-2022, a través del análisis estadístico y de investigación apropiado. Esto permitirá identificar tendencias y cambios en la empleabilidad, así como una evaluación de la relación entre los estudios cursados y la inserción en el mercado laboral.

A medio plazo, se anticipa una mayor alineación entre los programas académicos de la FCE y las demandas del mercado laboral, lo que podría mejorar la empleabilidad. Además, se espera una mayor estabilidad laboral para los graduados de la FCE, ya que se investigarán y abordarán los factores que afectan su estabilidad en el empleo. A largo plazo, la implementación de estas medidas podría llevar a una mejora sostenida en la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE, contribuyendo así a su desarrollo profesional y al crecimiento económico regional. Sin embargo, es importante tener en cuenta los posibles desafíos y riesgos, como la resistencia al cambio o la necesidad de recursos adicionales para la implementación efectiva de las soluciones propuestas.

3.5. Empleabilidad de los graduados:

En el proceso de análisis de resultados, se ha considerado la evolución temporal de las encuestas realizadas por el departamento de vinculación. Se destaca que, durante el periodo bajo análisis, se implementó una modificación en el modelo de encuesta. El primer modelo estuvo vigente desde marzo de 2018 hasta marzo de 2021, mientras que el segundo modelo está en vigencia desde abril de 2021 en adelante. Esta modificación en las encuestas planteó la necesidad de una cuidadosa selección de preguntas relevantes para el análisis. La selección se basó en distintos criterios, entre los cuales se incluyen los objetivos, tanto generales como específicos, los problemas de investigación planteados y el tema central de la tesis.

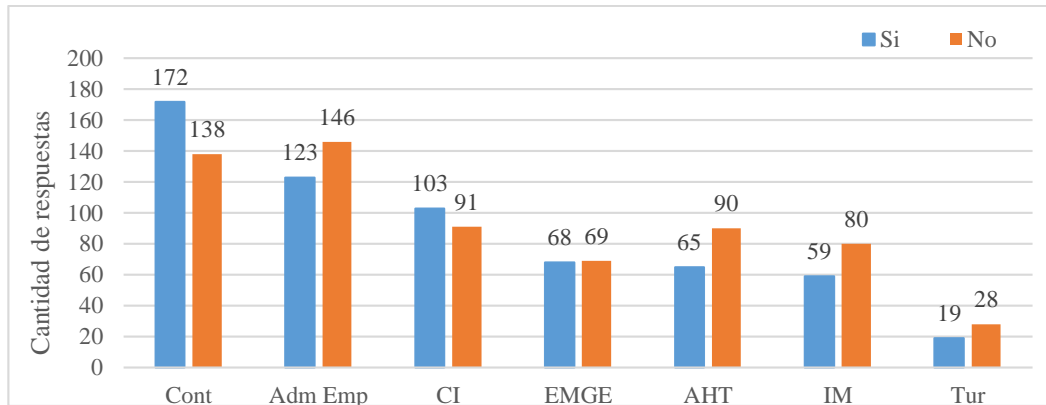
Estos elementos son fundamentales para garantizar la coherencia y pertinencia de los datos recopilados. A pesar de las diferencias entre ambas encuestas, se llevó a cabo un análisis comparativo que identificó similitudes entre las preguntas de ambas versiones, permitiendo una equiparación de resultados cuando las interrogantes eran afines. Este enfoque ha proporcionado un marco estructurado para el análisis de resultados al dividir la investigación en temas y secciones clave. Estos temas abordarán aspectos cruciales vinculados a los objetivos de la investigación, permitiendo una evaluación coherente y detallada de los datos recopilados.

3.5.1. Nivel de empleabilidad:

Antes de abordar preguntas específicas relacionadas con el empleo, es crucial destacar la relevancia de comprender el panorama general de la empleabilidad y los desafíos que enfrentan los graduados al ingresar al mercado laboral. En este contexto, se explorarán aspectos como la tasa de empleo, el tiempo necesario para encontrar el primer trabajo después de la graduación y las dificultades que los graduados pueden haber enfrentado al buscar empleo.

Gráfico 4

¿Trabaja Actualmente?



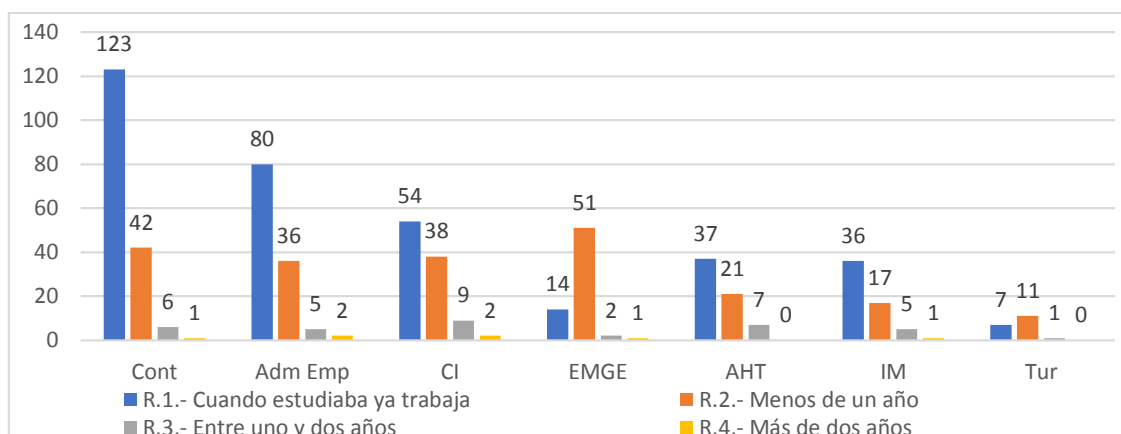
Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 4 proporciona una visión detallada del nivel de empleabilidad de los graduados de la FCE en diversas carreras. Los datos revelan que en términos generales, una proporción significativa de graduados ha logrado insertarse en el mercado laboral. Esto se destaca especialmente en carreras como Contabilidad, Administración de Empresas y Comercio Internacional, donde se observa una presencia mayoritaria de graduados empleados. En números específicos, Contabilidad y Administración de Empresas muestran un desempeño particularmente sólido, con 172 y 123 graduados empleados, respectivamente.

Sin embargo, el contraste entre las diferentes disciplinas es evidente al considerar las opciones "No", que indican que algunos graduados aún no han ingresado al mercado laboral. Este fenómeno es más pronunciado en las carreras de Administración de Hotelería y Turismo, Ingeniería en Marketing y Economía Mención en Gestión Empresarial. Estos resultados sugieren que existen variaciones significativas en la empleabilidad entre las distintas disciplinas, lo cual puede estar influenciado por la demanda del mercado en cada sector específico.

Gráfico 5

En qué tiempo encontró su primer trabajo luego de su graduación



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 5 ofrece una perspectiva valiosa sobre el tiempo que los graduados de la FCE tardaron en encontrar su primer empleo después de la graduación, según diferentes opciones de respuesta. Destaca que una cantidad significativa de graduados en Contabilidad, Administración de Empresas y Comercio Internacional (123, 80 y 54 respectivamente) ya trabajaba mientras estudiaba (R.1). Por otro lado, una proporción considerable de graduados en Economía Mención en Gestión Empresarial encontró empleo en menos de un año (51). Es interesante observar que, en términos generales, la mayoría de los graduados en todas las carreras encontraron empleo en menos de un año.

Se observa que muchos estudiantes, ya estaban trabajando durante sus estudios, lo que podría indicar una combinación exitosa de educación y experiencia laboral. Por otro lado, los graduados en Economía con mención en Gestión Empresarial parecen tener una rápida inserción en el mercado laboral, encontrando empleo en menos de un año. Esto señala la importancia de considerar las diferencias entre áreas de estudio al diseñar estrategias para la transición de los graduados al mundo laboral.

Se resalta la efectividad de la formación proporcionada por la FCE en preparar a sus estudiantes para enfrentar el mercado laboral. Este análisis sugiere que existen diferencias significativas en el tiempo de inserción laboral entre las diversas especializaciones ofrecidas por la FCE. Estas disparidades podrían ser útiles para orientar futuras estrategias educativas y de empleo, así como para proporcionar orientación a los estudiantes en la elección de sus carreras.

Tabla 3*Dificultades para conseguir trabajo*

Opciones	Cont	Adm Emp	CI	EMGE	AHT	IM	Tur
R.1.- Falta de titulación	0	0	0	0	0	0	0
R.2.- Saturación de profesionales en el mercado laboral	5	4	2	5	7	0	3
R.3.- Falta de experiencia laboral	29	14	32	30	29	0	25
R.4.- Preferencias de otras universidades	0	0	1	0	0	0	0
R.5.- Preparación deficiente	0	0	1	0	0	0	0
R.6.- Ninguna	0	1	2	2	3	0	0

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 3, que aborda las dificultades para conseguir trabajo según las opciones de respuesta proporcionadas, revela información valiosa sobre los desafíos enfrentados por los graduados de la FCE al ingresar al mercado laboral. En primer lugar, destaca que la mayoría de los graduados, en todas las carreras, identificaron la "Falta de experiencia laboral" (opción R.3) como la principal dificultad para conseguir trabajo. Las cifras específicas varían según la carrera, siendo más pronunciada en Contabilidad (29), Comercio Internacional (32), y Administración de Hotelería y Turismo (29). Este dato resalta la importancia de la experiencia práctica en el proceso de búsqueda de empleo.

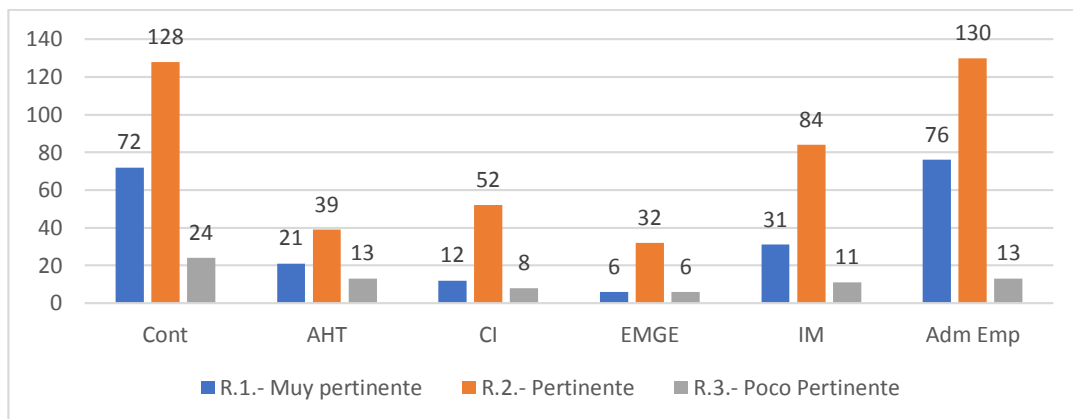
La opción "Saturación de profesionales en el mercado laboral" (opción R.2) también se presenta como un desafío relevante, especialmente en Administración de Empresas (4) y Comercio Internacional (7). Esto podría indicar una alta competencia en estas áreas específicas. Es significativo observar que algunos graduados identificaron la "Preparación deficiente" (opción R.5) como una dificultad. Aunque los números son bajos, esta respuesta sugiere la necesidad de una reflexión continua sobre la calidad de la preparación académica proporcionada por la universidad en estas disciplinas.

3.5.2. Relación entre estudios y empleo:

Se explorará la conexión fundamental entre los estudios realizados por los graduados de la FCE y sus trayectorias laborales. Se indagará en cómo la formación académica se traduce en oportunidades laborales, examinando la coherencia entre los programas académicos ofrecidos y las ocupaciones en las que los graduados se desempeñan. Este análisis permitirá comprender mejor la pertinencia de la educación recibida en el ámbito laboral y su impacto en la empleabilidad a largo plazo.

Gráfico 6

¿Considera Que La Preparación Profesional Que Le Dio La Universidad Fue Pertinente?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 6 aborda la percepción de los graduados de la FCE sobre la pertinencia de la preparación profesional proporcionada por la universidad. Los datos revelan una evaluación positiva en general. En primer lugar, destaca que un número significativo de graduados considera la preparación como "Muy pertinente" (R.1), siendo más notorio en Administración de Empresas (76) y Contabilidad (72). Esto sugiere una valoración positiva de la calidad y relevancia de los estudios académicos.

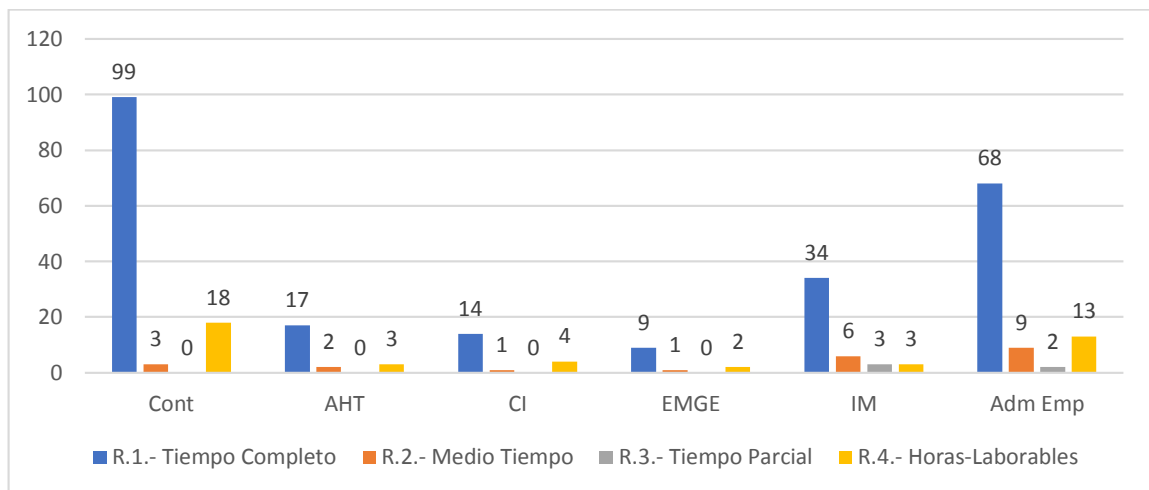
La opción "Pertinente" (R.2) también cuenta con una representación considerable, siendo especialmente alta en Administración de Empresas (130) y Comercio Internacional (84). Esto refuerza la idea de que los graduados, en su mayoría, encuentran que la formación académica proporcionada es relevante para sus carreras. Aunque en menor medida, algunos graduados indican que la preparación es "Poco Pertinente" (R.3). Estos números son bajos en comparación con las respuestas más positivas, lo que indica que esta percepción es una minoría en la muestra.

3.5.3. Factores que influyen en la situación laboral:

En el análisis detallado de la situación laboral de los graduados, se abordarán en el presente subcapítulo los diversos factores que ejercen influencia directa en sus trayectorias profesionales. La comprensión de estos elementos permitirá identificar los condicionantes que afectan la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y las oportunidades de ascenso de los egresados, contribuyendo así a una visión integral de su inserción en el mercado laboral.

Gráfico 7

¿Cuál Es El Tiempo De Dedicación En Su Trabajo Actual?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 7 examina el tiempo de dedicación de los graduados de la FCE en sus trabajos actuales, proporcionando una visión clara de las diferentes modalidades laborales. En primer lugar, destaca que la mayoría de los graduados se dedican a trabajos a "Tiempo Completo" (R.1). Esta opción cuenta con una representación significativa en todas las carreras, siendo más pronunciada en Administración de Empresas (68) y Contabilidad (99). Estos números reflejan una preferencia por empleos a tiempo completo entre los graduados.

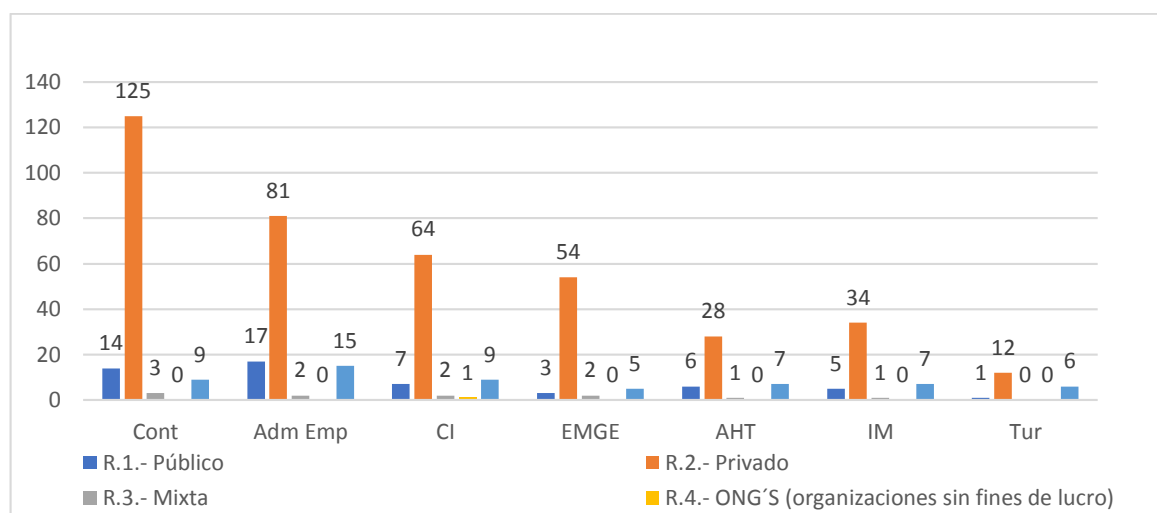
La modalidad de "Medio Tiempo" (R.2) también tiene una presencia, aunque en menor medida. Esta opción es más notable en Administración de Empresas (9) y Comercio Internacional (6). Aunque es una minoría, sugiere la existencia de graduados que optan por una carga laboral reducida. La opción "Horas Laborables" (R.4) muestra una preferencia por un horario más flexible, con una representación significativa en algunas

carreras como Administración de Empresas (13). Esto indica una diversidad en las preferencias de tiempo de dedicación laboral entre los graduados.

La mayoría de los graduados de la FCE se inclina hacia empleos a tiempo completo, pero también existe una presencia de aquellos que eligen modalidades de medio tiempo o con horarios más flexibles. Estos datos proporcionan una comprensión valiosa de las preferencias laborales de los graduados en diversas disciplinas.

Gráfico 8

¿En Qué Sector Laboral Ubica Su Trabajo?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 8 aborda el sector laboral en el que los graduados de la FCE se encuentran empleados actualmente, proporcionando un panorama integral de las preferencias y distribución de empleo. En primer lugar, se destaca que la mayoría de los graduados se ubican en el sector "Privado" (R.2), siendo una opción predominante en todas las carreras. Contabilidad (125) y Administración de Empresas (81) presentan números significativos en este sector, reflejando la preferencia por empleos en empresas privadas.

La opción "Emprendimiento personal" (R.5) también muestra una representación considerable en todas las carreras, con destacadas cifras en Administración de Empresas (15) e Ingeniería en Marketing (7). Estos datos sugieren un interés y participación activa de los graduados en la creación y gestión de sus propios emprendimientos. El sector "Público" (R.1) presenta cifras moderadas, con una representación notable en Administración de Hotelería y Turismo (6). Mientras tanto, las opciones "Mixta" (R.3) y "ONG's" (R.4) tienen una presencia más limitada en comparación con las otras categorías.

En resumen, se revela que la mayoría de los graduados de la FCE se inclina hacia empleos en el sector privado, pero también demuestra una participación significativa en emprendimientos personales. Estos resultados proporcionan una visión clara de las elecciones de carrera de los graduados y sus contribuciones al sector laboral.

Tabla 4

¿Función que desempeña dentro de su trabajo actual?

Opción	Cont	Adm Emp	CI	EMGE	AHT	IM	Tur
R.1.- Directivo (ej. Rector/Presidente)	0	5	7	2	1	0	3
R.2.- Docente/Investigador	0	2	2	0	3	1	1
R.3.- Ejecutivo (ej. Director/Gerente)	95	71	17	12	10	28	1
R.4.- Asesor (ej. Coordinador/Jefe)	7	9	11	10	4	4	1
R.5.- Operador (ej. Técnico/Analista/Vendedor)	23	22	18	21	11	13	9
R.6.- Auxiliar (ej. Secretaria/Asistente)	26	6	28	19	13	1	4

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 4 ofrece una visión detallada de las funciones que desempeñan los graduados de la FCE en sus trabajos actuales, destacando la diversidad de roles que ocupan en el ámbito laboral. En primer lugar, la categoría "Ejecutivo" (R.3) es la función más común, con cifras significativas en Contabilidad (95), Administración de Empresas (71), y Comercio Internacional (17). Esto sugiere que muchos graduados se encuentran en roles de dirección y gestión en diversas industrias.

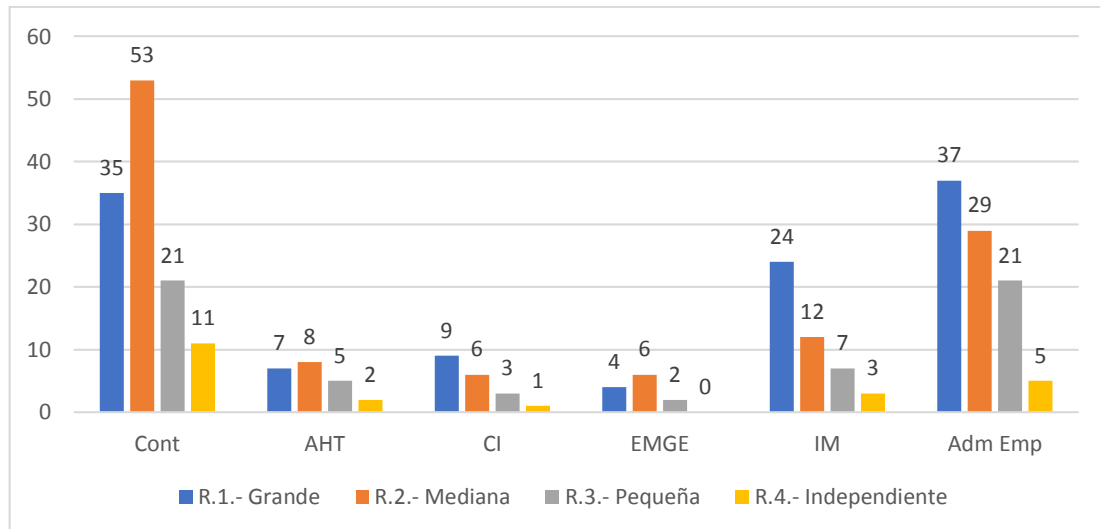
La categoría "Operador" (R.5) también presenta cifras notables, con una distribución relativamente equitativa en varias carreras. Esto indica que un número sustancial de graduados está involucrado en funciones técnicas, analíticas o de ventas en sus trabajos actuales. La función "Auxiliar" (R.6) muestra una presencia considerable, siendo destacada en Contabilidad (26), Comercio Internacional (28), y Administración de Empresas (6). Esto puede reflejar roles de apoyo administrativo y secretarial.

En contraste, las funciones "Directivo" (R.1) y "Docente/Investigador" (R.2) tienen una representación más limitada en comparación con otras categorías. En conclusión, la tabla

revela una diversidad de funciones que los graduados desempeñan en sus trabajos actuales, destacando la presencia significativa en roles ejecutivos y operativos.

Gráfico 9

¿Cuál Es La Dimensión De La Empresa O Institución En La Que Trabaja?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

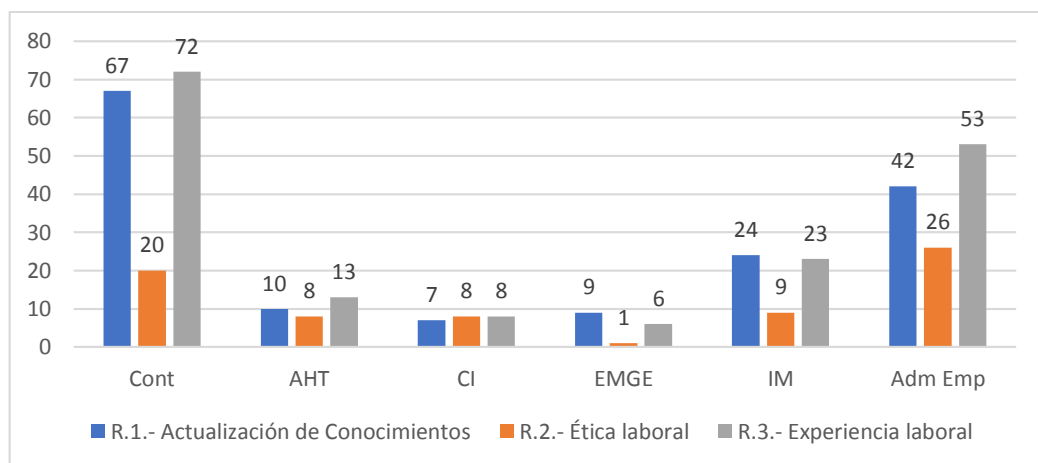
La Gráfico 9 proporciona información detallada sobre la dimensión de las empresas o instituciones en las que los graduados de la FCE se desempeñan actualmente. Los datos revelan patrones significativos que ofrecen una perspectiva valiosa sobre el entorno laboral de los egresados. En términos de tamaño, la opción "Grande" (R.1) es más frecuente, especialmente en Administración de Empresas (37) y Contabilidad (35). Esto indica que un número considerable de graduados trabaja en empresas de gran envergadura, lo que podría estar asociado con oportunidades laborales más amplias y estructuras organizativas complejas.

La categoría "Mediana" (R.2) también muestra una presencia notable en varias carreras, destacándose en Contabilidad (53) e Ingeniería en Marketing (29). Esto sugiere una distribución equitativa en empresas medianas, que pueden ofrecer un equilibrio entre estructuras más flexibles y oportunidades de crecimiento. Las empresas "Pequeñas" (R.3) son una opción para un número significativo de graduados, siendo más común en Administración de Hotelería y Turismo (21) y Contabilidad (21). Esto sugiere una diversidad de entornos laborales, incluyendo empresas más pequeñas que pueden ofrecer un ambiente de trabajo más cercano.

La opción "Independiente" (R.4) indica que algunos graduados han optado por emprender, siendo más notorio en Contabilidad (11) y Administración de Empresas (5). Esto destaca la presencia de empresarios y profesionales independientes entre los egresados. En resumen, se destaca la diversidad de dimensiones de las empresas en las que los graduados de la FCE han encontrado empleo, con una presencia notable en empresas grandes y medianas, así como una representación significativa en pequeñas empresas y emprendimientos independientes.

Gráfico 10

¿Qué Aspectos Influyen Para Mejorar O Ascender En Su Trabajo?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 10 arroja luz sobre los factores que los graduados de la FCE consideran influyentes para mejorar o ascender en sus trabajos actuales. Estos datos revelan percepciones clave que pueden tener implicaciones significativas en el desarrollo profesional de los egresados. El factor más señalado por los encuestados es la "Actualización de Conocimientos" (R.1), siendo más pronunciado en Contabilidad (67) e Ingeniería en Marketing (42). Esta tendencia destaca la importancia atribuida por los graduados a mantenerse al día con las últimas tendencias y desarrollos en sus respectivos campos, lo que podría indicar un reconocimiento de la rápida evolución de las industrias.

La importancia atribuida a la "Ética Laboral" (R.2) se destaca de manera significativa en los graduados de Administración de Empresas (26) y Contabilidad (20). Este énfasis sugiere que estos profesionales valoran altamente la integridad y la ética en el ámbito laboral. La ética laboral se percibe como un componente fundamental para el progreso en sus carreras, indicando que estos graduados consideran la conducta ética como un

elemento crucial que puede influir positivamente en sus decisiones y comportamiento profesional. Esta percepción refleja una conciencia ética sólida entre los graduados de estas disciplinas, lo que es esencial en entornos empresariales que demandan altos estándares de conducta. Por otro lado, la "Experiencia Laboral" (R.3) se destaca como un factor determinante en todas las carreras, con especial relevancia en Contabilidad (72) y Administración de Empresas (53). Este resultado subraya la importancia que los graduados asignan a la acumulación de experiencia práctica como un medio para avanzar en sus roles profesionales.

Tabla 5

¿Cuál Es La Actividad De La Empresa O Institución En La Que Trabaja?

Opciones	Cont	Adm Emp	CI	EMGE	AHT	IM	Tur
R.1.- Agrícola	23	13	9	1	3	1	0
R.2.- Comercio	22	29	33	12	10	18	5
R.3.- Construcción	3	5	2	1	0	0	0
R.4.- Comunicación	1	0	2	0	0	0	0
R.5.- Educación	4	4	1	1	5	1	1
R.6.- Financiera	1	3	4	22	0	0	0
R.7.- Industrial	8	4	0	0	0	3	0
R.8.- Minera	8	3	2	3	0	1	1
R.9.- Salud	4	5	3	2	0	1	0
R.10.- Transporte	2	0	4	1	0	0	2
R.11.- Servicios	22	13	9	9	10	5	8
R.12.- Otra (especifique)	53	36	14	12	14	17	2

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 5 presenta un panorama detallado de las diversas actividades empresariales o institucionales en las que los graduados de la FCE se encuentran empleados actualmente. Estos datos proporcionan una comprensión valiosa de la diversidad de sectores en los que los graduados han encontrado oportunidades laborales.

El sector "Otra (especifique)" se destaca notablemente en todas las carreras, siendo especialmente prominente en Administración de Empresas (36) e Ingeniería en Marketing

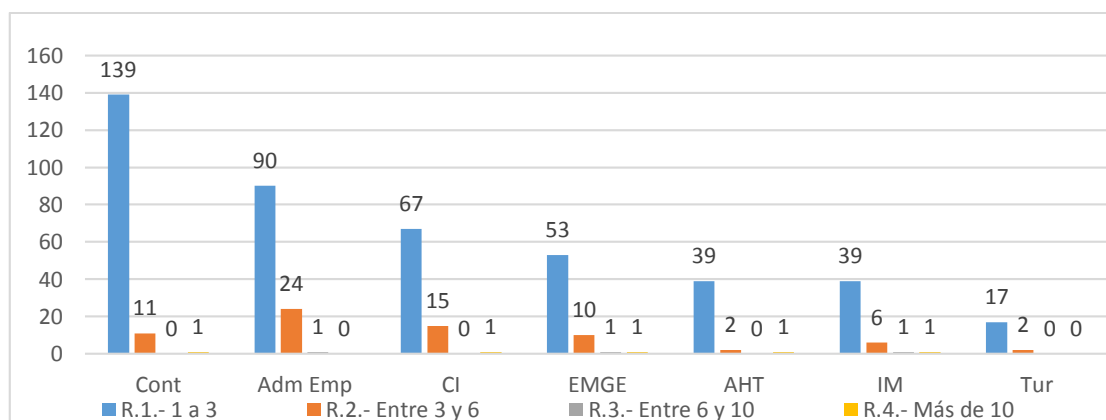
(17). Esta categoría diversa refleja una variedad de actividades que no están específicamente enumeradas en las opciones proporcionadas, lo que podría incluir áreas emergentes o sectores especializados no contemplados previamente. El sector del "Comercio" también figura como una opción significativa en varias carreras, destacándose en Comercio Internacional (33), Administración de Empresas (29) y Administración de Hotelería y Turismo (18). Este resultado sugiere una presencia notable de graduados en roles relacionados con la gestión comercial y empresarial.

En cuanto a la categoría "Servicios", se observa una representación considerable en varias carreras, destacando en Contabilidad (22) e Ingeniería en Marketing (10). Esta categoría abarca una amplia gama de actividades, desde servicios profesionales hasta actividades de consultoría, indicando la versatilidad de las trayectorias laborales de los graduados. Debemos reconocer que la tabla revela la amplitud de sectores en los que los graduados de la FCE han encontrado empleo.

3.5.4. Características del empleo:

Gráfico 11

¿Cuántos Salarios Mínimos Vigentes Representa Su Ingreso Mensual, ¿En Su Trabajo Actual, O Su Último Trabajo?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 11 ofrece una visión esclarecedora sobre las percepciones salariales de los graduados de la FCE, evaluando cuántos salarios mínimos vigentes representa su ingreso mensual en sus trabajos actuales o últimos trabajos. Los resultados reflejan patrones distintivos en la distribución de ingresos entre las diferentes carreras.

En primer lugar, la mayoría de los encuestados en todas las carreras indica que su ingreso mensual representa entre 1 y 3 salarios mínimos vigentes. Este resultado es particularmente pronunciado en Contabilidad (139), Administración de Empresas (90) y Comercio Internacional (67). Este rango puede interpretarse como la categoría más común en términos de percepción salarial. La opción "Entre 3 y 6 salarios mínimos vigentes" también cuenta con representación, siendo más notable en Administración de Empresas (24) e Ingeniería en Marketing (6). Esto indica que un segmento significativo de graduados percibe ingresos que superan el rango mínimo, pero aún se encuentra dentro de niveles moderados.

La categoría "Más de 10 salarios mínimos vigentes" muestra una presencia limitada, siendo más evidente en Contabilidad (1) y Administración de Empresas (1). Esto sugiere que un número reducido de graduados percibe ingresos significativamente superiores al salario mínimo. Una comprensión detallada de la percepción salarial de los graduados de la FCE, evidenciando la mayoría en la categoría de 1 a 3 salarios mínimos vigentes y variaciones en segmentos más altos, lo que puede tener implicaciones significativas para la calidad de vida y las expectativas económicas de los graduados.

3.5.5. Valoración de la formación universitaria:

Tabla 6

¿Qué Tipos De Capacitación O Actualización Le Gustaría Recibir?

Opción	Cont	AHT	CI	EMGE	IM	Adm Emp
R.1.- Seminarios-talleres de actualización afín a su profesión	85	12	9	9	20	50
R.2.- Congresos o Eventos de Especialización	34	6	8	3	9	27
R.3.- Cursos de Elaboración de Proyectos	18	2	2	2	8	16
R.4.- Cursos para aplicación de las Nuevas Tecnologías	21	7	3	4	10	21
R.5.- Cursos de Relaciones humanas y Valores	31	7	4	0	11	25
R.6.- Estudios de Postgrado	49	13	5	2	26	51
R.7.- Otros	11	0	3	0	3	9

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 6, que explora la valoración de la formación universitaria en términos de las preferencias de capacitación y actualización de los graduados de la FCE, revela tendencias notables en cuanto a las áreas de interés para el desarrollo profesional continuo.

Principalmente, se destaca que una proporción significativa de encuestados muestra un interés marcado en participar en "Seminarios-talleres de actualización afín a su profesión". Este resultado es evidente en todas las carreras, siendo más notable en Administración de Empresas (50), Contabilidad (85) e Ingeniería en Marketing (20). Esta preferencia sugiere un deseo de mantenerse al día con las tendencias y avances relevantes en sus campos respectivos. La opción "Estudios de Postgrado" también obtiene una respuesta positiva, especialmente en Administración de Empresas (51), Contabilidad (49) e Ingeniería en Marketing (26). Este hallazgo indica un interés en profundizar y especializarse aún más en áreas específicas de conocimiento.

En cuanto a "Cursos para aplicación de las Nuevas Tecnologías", se observa un interés considerable en carreras como Contabilidad (21) e Ingeniería en Marketing (10), subrayando la importancia percibida de mantenerse actualizado en herramientas y tecnologías emergentes.

Tabla 7

¿En Su Puesto De Trabajo Que Factores Valora Más El Empleador?

Opción	Cont	AHT	CI	EMGE	IM	Adm Emp
R.1.- Título Obtenido(Profesión)	46	10	9	4	17	33
R.2.- La institución donde se graduó	1	0	1	0	1	1
R.3.- Experiencia Laboral	92	13	12	8	26	55
R.4.- Manejo de nuevas tecnologías	26	5	8	3	17	28
R.5.- Conocimientos de una segunda lengua	5	6	2	1	2	4
R.6.- Ética y Valores humanos	48	13	12	7	28	54
R.7.- Edad	9	1	4	0	1	4
R.8.- Aspecto físico	14	4	1	0	4	6
R.9.- Género	0	1	0	0	1	1

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 7, enfocada en la valoración de la formación universitaria desde la perspectiva del empleador, proporciona una visión clara de los factores más relevantes para estos al evaluar a los graduados de la FCE en sus puestos de trabajo. En primer lugar, la "Experiencia Laboral" emerge como un elemento crucial, siendo valorada por la mayoría de los empleadores en todas las carreras, especialmente en Contabilidad (92) y Administración de Empresas (55).

La "Ética y Valores humanos" también se destacan como un factor significativo, siendo apreciados por empleadores en todas las disciplinas, con cifras notables en Contabilidad (48) y Administración de Empresas (54). Esto sugiere que los empleadores dan importancia a la integridad y los valores éticos en sus equipos de trabajo. En cuanto a "Título Obtenido (Profesión)", es un criterio relevante en Contabilidad (46) e Ingeniería en Marketing (17), demostrando que el título profesional es un factor determinante para ciertos empleadores. Por otro lado, se observa un interés más limitado en "Aspecto físico", "Género" y "Edad", con cifras relativamente bajas en todas las carreras, indicando que estos factores tienen menos peso en la evaluación de los empleadores.

3.5.6. Perspectiva del empleador:

Tabla 8

¿Indique Las Principales Limitaciones Que Enfrenta Al Realizar Su Trabajo?

Opción	Cont	AHT	CI	EMGE	IM	Adm Emp
R.1.- Falta de actualización de conocimientos afín	40	1	3	2	5	20
R.2.- Falta de habilidad en el manejo profesional	15	1	7	1	2	9
R.3.- Inseguridad en la toma de decisiones	15	4	4	3	5	10
R.4.- Pocos o Nada de conocimientos en tecnología	0	0	2	0	3	2
R.5.- Falta de capacitación en la elaboración de proyectos	10	2	2	2	5	14
R.6.- Dificultad para aplicar conocimientos teóricos	8	2	2	2	4	7
R.7.- Dificultades en la solución de problemas prácticos	7	4	3	1	4	10
R.8.- Ninguna	56	11	10	5	28	44

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Tabla 8, centrada en la perspectiva del empleador sobre las principales limitaciones que enfrentan los graduados de la FCE al realizar sus trabajos, proporciona información esencial para comprender los desafíos percibidos desde el punto de vista de los empleadores. En primer lugar, se destaca que la "Falta de actualización de conocimientos afín" se posiciona como una limitación clave, siendo especialmente relevante en Contabilidad (40) y Administración de Empresas (20).

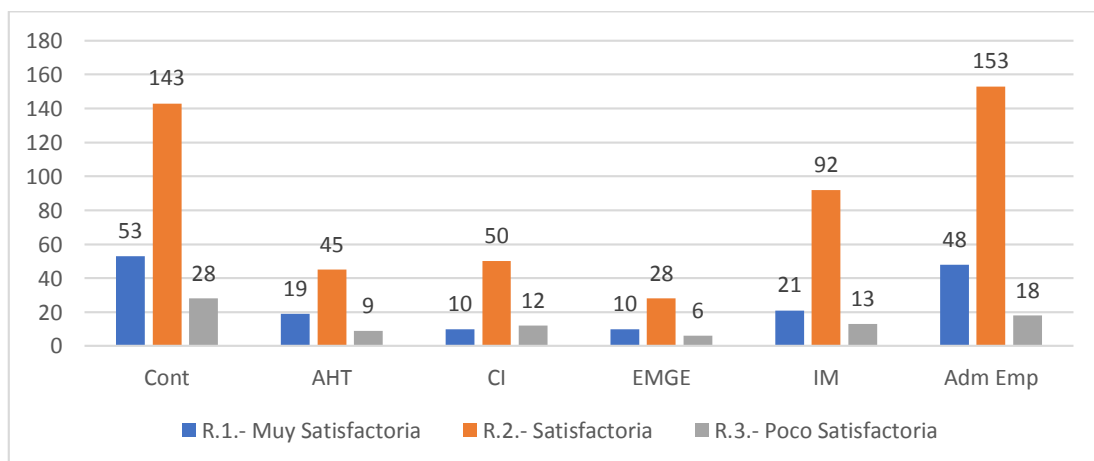
La opción de "Ninguna" limitación también es significativa, con cifras notables en todas las carreras, sugiriendo que algunos empleadores no identifican limitaciones específicas en los graduados. Esto podría indicar que, en general, los empleadores están satisfechos con el desempeño de los graduados de la FCE en estas áreas. Por otro lado, se observa que la "Falta de habilidad en el manejo profesional" y la "Inseguridad en la toma de decisiones" son áreas de mejora identificadas por los empleadores en algunas disciplinas, destacando la importancia de fortalecer estas habilidades durante la formación académica.

El estudio de los datos en la tabla nos proporciona una visión clara de las limitaciones percibidas por los empleadores, subrayando la necesidad de enfoques específicos para abordar la falta de actualización de conocimientos y fortalecer habilidades profesionales y de toma de decisiones en ciertas áreas.

3.5.7. Satisfacción y evaluación general:

Gráfico 12

¿Cómo Valora El Desarrollo General De Las Competencias En Su Profesión, Que Recibió En La Utmach?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

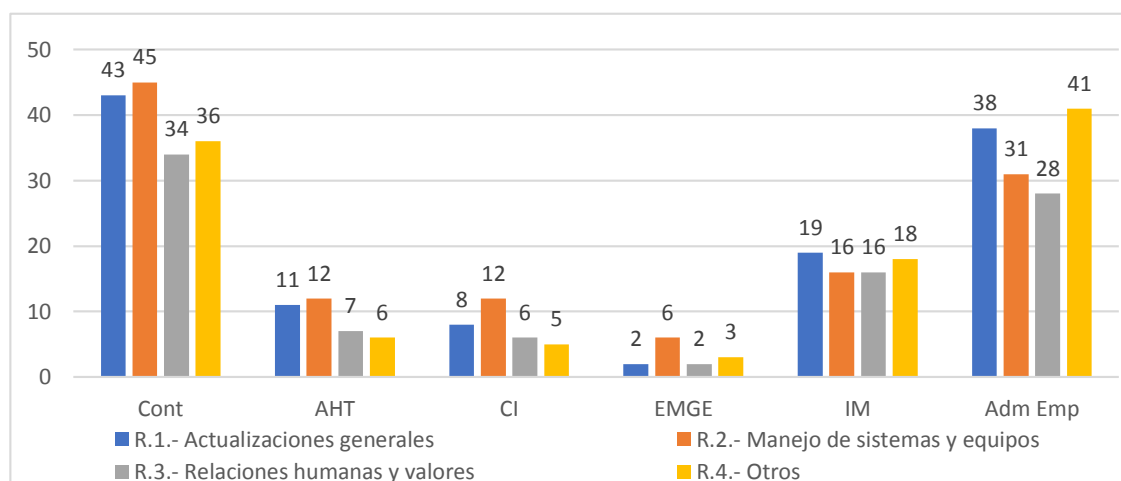
La Gráfico 12, centrada en la satisfacción y evaluación general del desarrollo de competencias en la profesión por parte de los graduados de la FCE, revela percepciones valiosas sobre la calidad de la formación universitaria proporcionada por la UTMACH.

En términos generales, la mayoría de los encuestados expresaron una satisfacción positiva con el desarrollo general de competencias en sus respectivas profesiones. La categoría "Satisfactoria" es la más destacada en todas las carreras, con cifras notables, como en Administración de Empresas (153) e Ingeniería en Marketing (92). Esto sugiere una percepción mayoritariamente positiva de la formación recibida. Es relevante señalar que una proporción significativa de graduados también califica la formación como "Muy Satisfactoria", destacando la excelencia percibida en áreas como Contabilidad (53) y Administración de Empresas (48).

Por otro lado, aunque las cifras son más bajas, algunos graduados expresan una evaluación "Poco Satisfactoria" en la formación recibida. Estos casos resaltan áreas de mejora potencial en la calidad de la enseñanza y el desarrollo de competencias en ciertas disciplinas. Los resultados destacan áreas de fortaleza en la formación universitaria, pero también señalan oportunidades para mejorar y optimizar la calidad educativa en áreas específicas identificadas por aquellos que evaluaron la formación como "Poco Satisfactoria". Estos hallazgos son esenciales para el continuo proceso de mejora y refinamiento de los programas académicos ofrecidos por la FCE en la UTMACH.

Gráfico 13

¿Qué Tipo De Curso O Capacitación Ha Recibido En Su Trabajo?



Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por VIMCORI UTMACH.

La Gráfico 13, enfocada en el tipo de cursos o capacitaciones recibidos por los graduados en sus respectivos trabajos, ofrece una visión detallada de las experiencias de formación pos universitaria de los encuestados de la FCE.

En primer lugar, destaca que la categoría más mencionada es "Actualizaciones generales", con una presencia significativa en todas las carreras, como Administración de Empresas (38) e Ingeniería en Marketing (19). Esto sugiere que los graduados han participado activamente en cursos destinados a mantener y mejorar sus conocimientos en áreas generales relevantes para sus profesiones. El "Manejo de sistemas y equipos" es otro aspecto clave, reflejando la importancia de la formación técnica y práctica en el ámbito laboral. Se observa un interés notable en este tipo de capacitación, especialmente en Contabilidad (45) e Ingeniería en Marketing (16).

Asimismo, la formación en "Relaciones humanas y valores" también ha sido valorada, destacando la importancia de habilidades interpersonales y éticas en el entorno laboral. Carreras como Administración de Empresas (28) y Contabilidad (34) reflejan esta tendencia. En cuanto a la categoría "Otros", se observa una variedad de cursos adicionales, indicando que los graduados han buscado una gama diversa de oportunidades de capacitación, como se evidencia en Administración de Empresas (41) e Ingeniería en Marketing (18). Los resultados sugieren un enfoque equilibrado en la actualización de conocimientos generales, habilidades técnicas y competencias interpersonales, lo cual es fundamental en entornos laborales dinámicos y cambiantes.

Capítulo IV. Discusión, Conclusiones, Recomendaciones

4.1. Discusión

Según Paredes y Ortiz (2019), la empleabilidad de los egresados universitarios está determinada por múltiples factores, incluyendo el ajuste entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral, así como criterios de selección utilizados por los empleadores que pueden ir más allá de las competencias académicas. Los resultados de la presente investigación concuerdan en varios aspectos con lo planteado por estos autores. Por un lado, se observa que una proporción importante de graduados de la FCE ha logrado inserción laboral en tiempos relativamente cortos después de egresar, especialmente en carreras como Contabilidad, Administración y Comercio. Esto sugiere un nivel de empleabilidad aceptable en dichas áreas.

Los graduados identifican la falta de experiencia como principal dificultad, mientras los empleadores anteponen criterios como experiencia laboral, ética y valores humanos. Esto concuerda con el planteamiento de Paredes y Ortiz sobre la influencia de requisitos extracurriculares en los procesos de selección y la visión de la empleabilidad como una responsabilidad individual. Aunque la universidad brinda una formación pertinente, persisten brechas entre las competencias adquiridas y las demandas cambiantes del entorno laboral.

Durante el desarrollo del presente estudio de caso, se identificaron varias dificultades que afectaron la consecución de los objetivos planteados. Una de las principales complicaciones radicó en la obtención de información continua por parte de los egresados sobre su situación laboral y sus perspectivas en el mercado. Muchos de ellos, al graduarse, perdieron el contacto con la universidad y no mantuvieron una conexión activa con la institución. Además, el cambio de encuesta y el esfuerzo por contrastar los datos para garantizar un análisis homogéneo representaron un desafío considerable, lo cual demandó tiempo y esfuerzo adicional.

4.2. Conclusión

El análisis del acceso a la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la FCE, que la facultad ha tenido un papel significativo en la formación de sus graduados para que participen en el mercado laboral, con una proporción sustancial de ellos que lograron emplearse en diversas disciplinas. Además, se observó que la relevancia de los programas académicos ofrecidos se refleja en la percepción positiva de la preparación profesional

por parte de los graduados, lo que sugiere una adecuación entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral.

A lo largo del periodo de análisis se observó la evolución de la empleabilidad de los graduados de la FCE, demostrando que una porción significativa de ellos logro ingresar al mercado laboral en un tiempo relativamente corto después de graduarse. Sin embargo, se evidenciaron variaciones significativas entre las disciplinas, lo cual sugiere que la empleabilidad está influenciada por la demanda del mercado en cada sector específico. Además, se ha destacado que la falta de experiencia laboral es una de las principales dificultades que enfrentan los graduados, resaltando la importancia de programas de pasantías y prácticas profesionales durante la formación académica.

En el caso del análisis de estudios cursados y las ocupaciones en las que se desempeñan se revelo una percepción generalmente positiva sobre la pertinencia de la preparación profesional que proporciona el alma mater. La mayoría de los graduados consideran que la formación académica recibida es relevante con sus carreras, lo cual expone que la alineación entre los programas de educación y las necesidades del mercado son adecuadas. Sin embargo, se identificaron áreas que pueden mejorar potencialmente, como la necesidad de actualización constante de conocimiento y habilidades tecnológicas, para garantizar que sean competentes constantemente en el entorno laboral.

Finalmente, en cuanto a los factores que afectan la estabilidad laboral de los graduados de la FCE, se observó una preferencia general por empleos de tiempo completo en el sector privado. No obstante, también se destaca la presencia significativa de muchos graduados que optan por negocios propios, lo que sugiere un espíritu empresarial activo. Además, se identificó la necesidad de actualización de conocimientos, la ética laboral y la experiencia profesional como factores determinantes para mejorar y ascender en los empleos que forman parte, destacando la importancia de un desarrollo profesional continuo para su éxito en el mercado laboral.

4.3.Recomendaciones

- Se debe buscar, proponer estrategias y acciones concretas para mejorar la efectividad del seguimiento a graduados, como el establecimiento de programas de seguimiento más estructurados y la utilización de herramientas tecnológicas para el seguimiento a largo plazo.

- Implementar mayor cantidad de prácticas pre profesionales y de vinculación en la malla curricular de todas las carreras, incluyendo modalidades a distancia, con el fin de proporcionar a los estudiantes una experiencia laboral más sólida y mejorar su competitividad en el mercado laboral.
- Proponer negociaciones y firma de nuevos acuerdos con una variedad de instituciones para ampliar las oportunidades laborales de los graduados en diversas áreas de trabajo.
- Proporcionar recomendaciones específicas a la directiva de la carrera o facultad para implementar estas estrategias, como programas de mentoría, prácticas remuneradas y proyectos colaborativos con empresas.

5. Referencias

- Barragan, J., & Espuna, G. (2019). LA EMPLEABILIDAD COMO ELEMENTO DE MARCA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(14), 145-158. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9deeb2cd-9c49-4dc9-a615-a44009430ce6%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=141403134&db=fua>
- Bayas, S. W. (2022). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *JOURNAL BUSINESS SCIENCE*, 3(16), 94-109. Obtenido de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/212
- Cabaluz, F., & Torres, T. (2020). El concepto de trabajo vivo desde el marxismo latinoamericano. Notas a partir de la obra de Enrique Dussel y Álvaro García Linera. *Izquierdas (Santiago)*, 49(27), 1397-1423. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100274>
- Caro-Vines, P. (2018). Ocupación: Saberes desde la praxis de Terapeutas Ocupacionales con mayor trayectoria en la Región de la Araucanía. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 18(18), 55-72. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2018.50367>
- Castillo, J., & Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(22), 30-51. Obtenido de <https://daena-journal.weebly.com/publicaciones-2019.html>
- Colcha, J., Romero, M., Tapia, L., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(21), 824-844. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>
- Coronel Pérez, V. (2019). Factores de desempleo y su relación con la formación profesional en universidades. *Revista Iberoamericana De La Educación*, 2(14), 1-14. <https://doi.org/10.31876/ie.v2i3.19>
- Echeverría, L., Pineda, J., Lafont, T., & Palleres, S. (2020). Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: Un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(38), 217-254. Obtenido de <http://ri.iberomx.com/handle/iberomx/4922>
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 7(6), 35-41. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>

- Fajardo, V. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Educación XXI*, 21(16), 279–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>
- García, M., & Cárdenas, E. (2018). LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA. *Educación XXI*, 21(24), 323-347. <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- González Morales, O., & Santana Vega, L. (2020). Design action plan for employability of university students. *Education Policy Analysis Archives*, 28(26), 1-26. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4555>
- Guachalá Albuja, L. (2022). *Políticas laborales y la brecha salarial de género en el mercado de trabajo ecuatoriano en tiempos de la COVID-19 en el periodo 2019-2021 [Trabajo de Titulación, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio Institucional, Quito. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/aafced50-242a-4867-8bd8-01a0193a22e8>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de <https://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/847/study-description>
- Izaguirre, J., & Sáenz, M. (2022). Competencias profesionales de los graduados en negocios y la expectativa del mercado laboral en Ecuador. *Opuntia Brava*, 14(12), 197-208. Obtenido de <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1443>
- Izquierdo, T., & Farías, A. (2018). EMPLEABILIDAD Y EXPECTATIVA DE LOGRO EN LA INSERCIÓN. *Redined*, 2(12), 29-40. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11162/191808>
- Jiménez, C. (2018). Contribución de la Educación Superior para la promoción del desarrollo. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 2(5), 47–51. <https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.52>
- Jiménez, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *ABRA*, 42(20), 24-43. <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Llinares, L., Córdoba, A., & González, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36(50), 313-363. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017>
- LOES. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR*. Registro Oficial n.298. Obtenido de <https://www.ikiam.edu.ec/index.php/docs/ley-organica-de-educacion-superior-loes/>
- Melo, G., & Reider, I. (2019). *EMPLEABILIDAD HOY: HABILIDADES ESENCIALES*. Madrid: Plaza y Valdés.

- Michavila, F., Martínez, J., González, M., García, F., & Cruz, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 1(19), 21-39. <https://doi.org/10.14201/eks20181912139>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en Ecuador. Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales - ILDIS. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la educación*, 48(18), 273-291. <https://doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Ortiz, L., & Paredes, M. (2019). FORMACIÓN UNIVERSITARIA E INSERCIÓN LABORAL. LA INQUIETUD POR LA EMPLEABILIDAD. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7(2), 28-42. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i1>
- Pineda, R., & Moreno, G. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4(16), 173-189. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148231>
- Portocarrero, L., Restrepo, J., & Arias, J. (2020). Evaluación del impacto de la acreditación de alta calidad en las instituciones públicas de educación superior de Colombia. *Formación Universitaria*, 13(14), 37-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600037>
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Salazar, G. (2021). COVID-19 y mercado laboral ecuatoriano: Impacto, esperanzas y oportunidades. *RECIMUNDO*, 5(15), 60-74. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(Suple1\).oct.2021.60-74](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(Suple1).oct.2021.60-74)
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(21), 47-67. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Científica y Tecnológica UPSE*, 8(8), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (22 de Septiembre de 2017). *Observatorio Regional de Planificación para el desarrollo de América Latina y el Caribe*. Obtenido de Observatorio Regional de Planificación para el desarrollo de América Latina y el Caribe: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-de-ecuador>

- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F., & Argila, A. (30 de 08 de 2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Tirado, R., Tejada, R., & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, 4(173), 125-156. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005>
- Vega, D., Moreira, L., & Granda, M. (2019). Las prácticas preprofesionales y pasantías: ¿contribuyen al desarrollo de los estudiantes universitarios en el Ecuador? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(14), 1-14. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1449>
- Yu, L., & García, M. (2021). La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(17), 1-17. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142021000100008&script=sci_arttext&tlng=pt

6. Anexos

6.1. Anexos- Matriz de Consistencia

Formulación de problema	Objetivos	Variables	Tipos y Diseño de investigación	Población y muestra
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de acceso a la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales en el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales en el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala y cómo ha variado a lo largo de esos años? • ¿Existe una correlación entre los programas académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales y las ocupaciones laborales de los graduados? • ¿Cuáles son los factores que influyen en la situación laboral de los graduados como la estabilidad laboral, el nivel salarial y las oportunidades de desarrollo profesional? 	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Analizar el acceso a la empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales el período 2018-2022 en la Universidad Técnica de Machala, utilizando métodos de análisis estadístico y técnicas de investigación apropiadas con el fin de identificar la relación entre los estudios cursados y su inserción en el mercado laboral.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los cambios y las tendencias en la empleabilidad de los graduados a lo largo de los años 2018-2022. • Determinar si los estudios que han completado los graduados están relacionados a las ocupaciones en las que se desempeñan. • Investigar los factores que afectan la estabilidad laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales 	<p>• Variable dependiente</p> <p>Los estudiantes graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad técnica de Machala.</p> <p>• Variables independientes</p> <p>Se presenta factores los cuales son: empleabilidad y la situación Laboral.</p>	<p>El tipo de investigación Descriptivo y transversal.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>La población a analizar son los estudiantes graduados de la Facultad de ciencias empresariales (FCE) en la Universidad técnica de Machala durante el periodo de 2018 a 2022, los cuales fueron 3142, se utilizará como muestra la totalidad de datos recopilados a través de las encuestas realizadas por el departamento de vinculación hasta la presente fecha de investigación. Esta decisión se fundamenta en la necesidad de obtener una visión integral y representativa de la inserción laboral, dentro de dicho grupo hay egresados de las distintas carreras de la FCE como: Administración de Empresas, Administración de Empresas (Rediseño), Administración de Hotelería y Turismo, Comercio exterior, ingeniería en marketing, Mercadotecnia, Contabilidad y auditoría (Rediseño), Economía mención Gestión Empresarial , Economía (Rediseño) , Comercio Internacional y Turismo.</p>

6.2. Anexos- Encuestas realizadas por el área de seguimiento a graduados:

Encuesta periodo 2018-2021

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA	
INSTRUMENTO DE SEGUIMIENTO A LOS GRADUADOS DE LA UTMACH	
Generado por: SEG-GRADUADO 2023-10-04 14:38:29 - Emitido por: gyangua	
REFERENCIAS PARA LA OBTENCION DE TITULO	
1.- ¿CUÁNTO TIEMPO TRANSCURRIÓ DESDE QUE EGRESO HASTA SU GRADUACIÓN?	
<input type="checkbox"/>	Inmediato al concluir la carrera
<input type="checkbox"/>	En el primer año
<input type="checkbox"/>	En el segundo año
<input type="checkbox"/>	Más de dos años
2.- ¿CUÁL FUE EL PROCEDIMIENTO PARA OBTENER SU TÍTULO?	
<input type="checkbox"/>	Proyecto de Tesis de grado individual
<input type="checkbox"/>	Proyecto de Tesis de grado grupal
<input type="checkbox"/>	Seminario de graduación
<input type="checkbox"/>	Seminario de Actualización de conocimientos
<input type="checkbox"/>	Trabajo de titulación
<input type="checkbox"/>	Examen Complexivo
3.- ¿CUÁLES FUERON LAS DIFICULTADES QUE SE PRESENTARON PARA OBTENER SU TÍTULO?	
<input type="checkbox"/>	Problemas familiares
<input type="checkbox"/>	Falta de recursos económicos
<input type="checkbox"/>	Falta de interés personal
<input type="checkbox"/>	Falta de tiempo por trabajo
<input type="checkbox"/>	Ninguno
ASPECTO LABORAL	
4.- ¿TRABAJA ACTUALMENTE?	
• SI eligió SI Continúe desde la Pregunta No. 6, • SI eligió NO Responda la siguiente pregunta y continúe desde la pregunta 26	
<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
5.- EXPLIQUE LA CAUSA POR LA QUE NO TRABAJA	
<input type="checkbox"/>	No ha buscado trabajo
<input type="checkbox"/>	No ha encontrado trabajo
<input type="checkbox"/>	Está estudiando con recursos propios
<input type="checkbox"/>	Ha ganado una Beca
<input type="checkbox"/>	Migró y recién retornó
<input type="checkbox"/>	Está dedicado(a) al hogar
6.- ¿CUANTO TIEMPO TARDÓ EN HALLAR TRABAJO, DESDE SU GRADUACIÓN?	

- Cuando estudiaba ya trabaja
- Menos de un año
- Entre uno y dos años
- Más de dos años

7.- SI TARDÓ EN CONSEGUIR TRABAJO. ¿CUÁLES FUERON LAS RAZONES?

- No era afín a su profesión
- los salarios eran muy bajos
- Tuvo problemas de salud
- Preferían graduados de otra universidades
- Estaba dedicado(a) al hogar
- Ninguna

8.- ¿SU ACTUAL EMPLEO SE RELACIONA CON SU PROFESIÓN?

- Si eligió la opción "1" o "2", continúe desde la Pregunta 11, - Si eligió la opción "Nada", Conteste las dos siguientes preguntas, y continúe desde la pregunta 34

- Totalmente
- Parcialmente
- Nada

9.- ¿A QUÉ ATRIBUYE QUE SU TRABAJO NO SE RELACIONE CON SU PROFESIÓN?

- No pudo encontrar trabajo afín a su profesión
- No se sentía capacitado en su área
- No está satisfecho con lo que estudió

10.- ¿DEJARÍA EL ACTUAL TRABAJO, POR OTRO ACORDE SON SU PROFESIÓN?

- Si
- No

11.- ¿CÓMO INGRESO A SU TRABAJO ACTUAL?

- Por invitación y entrevista directa
- Por concurso de merecimiento
- Por recomendaciones laborales
- Por ser empresa familiar
- A través de agencia de empleo
- A través de la Bolsa de Empleo de la UTMACH

12.- ¿CUÁL ES EL TIEMPO DE DEDICACIÓN EN SU TRABAJO ACTUAL?

- Tiempo Completo
- Medio Tiempo
- Tiempo Parcial
- Horas-Laborables

13.- ¿QUÉ TIEMPO LLEVA EN SU ACTUAL EMPLEO?

- Menos de 12 meses
- Entre 1 y 3 años

Más de 3 años

14.- ¿CUÁNTOS SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES REPRESENTA SU INGRESO MENSUAL, EN SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO TRABAJO?

- 1 a 3
 Entre 3 y 6
 Entre 6 y 10
 Más de 10

15.- ¿EN QUE SECTOR LABORAL UBICA SU TRABAJO?

- Público
 Privado
 Empresa Mixta
 Trabajo Informal
 Empresa familiar
 Servicios profesionales

16.- ESPECIFIQUE LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA

- Docencia
 Investigación
 Gerencia
 Administrativa
 Dirección/Jefatura/Coordinación
 Fiscalización/Auditoría
 Asesoría/Consultoría
 Planificación
 Capacitación

17.- ¿CUÁL ES EL NIVEL JERÁRQUICO DE SU TRABAJO?

- Mando alto
 Mando medio
 Mando bajo
 Independiente

18.- ¿CUÁL ES LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA?

- Agrícola
 Minería
 PYMES
 Construcción
 Acuícola
 Pecuario
 Industrial
 Educativa
 Salud
 Comercio
 Medio Ambiente
 Servicio Profesional
 Ninguna

19.- ¿CUÁL ES LA DIMENSIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA?

- Grande
- Mediana
- Pequeña
- Independiente

20.- ¿CUÁL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO EN RELACIÓN A SU PREPARACIÓN?

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio

21.- ¿QUÉ ASPECTOS INFLUYEN PARA MEJORAR O ASCENDER EN SU TRABAJO?

- Actualización de Conocimientos
- Ética laboral
- Experiencia laboral

* Multiple Respuestas

22.- ¿QUÉ TIPO DE CURSO O CAPACITACIÓN HA RECIBIDO EN SU TRABAJO?

- Actualizaciones generales
- Manejo de sistemas y equipos
- Relaciones humanas y valores
- Otros

* Multiple Respuestas

23.- ¿QUÉ TIPOS DE CAPACITACIÓN O ACTUALIZACIÓN LE GUSTARÍA RECIBIR?

- Seminarios-talleres de actualización afín a su profesión
- Congresos o Eventos de Especialización
- Cursos de Elaboración de Proyectos
- Cursos para aplicación de las Nuevas Tecnologías
- Cursos de Relaciones humanas y Valores
- Estudios de Postgrado
- Otros

* Multiple Respuestas

VALORACIÓN DE LA RELACIÓN PROFESIÓN - TRABAJO

24.- ¿EN SU PUESTO DE TRABAJO QUE FACTORES VALORA MÁS EL EMPLEADOR?

- Título Obtenido(Profesión)
- La institución donde se graduó
- Experiencia Laboral
- Manejo de nuevas tecnologías
- Conocimientos de una segunda lengua
- Ética y Valores humanos
- Edad

Aspecto físico

Género

* Multiple Respuestas

25.- ¿INDIQUE LAS PRINCIPALES LIMITACIONES QUE ENFRENTA AL REALIZAR SU TRABAJO?

Falta de actualización de conocimientos afín

Falta de habilidad en el manejo profesional

Inseguridad en la toma de decisiones

Pocos o Nada de conocimientos en tecnología

Falta de capacitación en la elaboración de proyectos

Dificultad para aplicar conocimientos teóricos

Dificultades en la solución de problemas prácticos

Ninguna

* Multiple Respuestas

26.- ¿CONSIDERA QUE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL QUE LE DIO LA UNIVERSIDAD FUE PERTINENTE?

Muy pertinente

Pertinente

Poco Pertinente

27.- ¿CÓMO VALORA LA FORMACIÓN TÉCNICO-METODOLÓGICA QUE RECIBIÓ EN LA UTMACH?

Muy Satisfactoria

Satisfactoria

Poco Satisfactoria

28.- ¿CÓMO VALORA LA FORMACIÓN HUMANÍSTICA QUE RECIBIÓ EN LA UTMACH?

Muy Satisfactoria

Satisfactoria

Poco Satisfactoria

29.- ¿CÓMO VALORA LA FORMACIÓN TEÓRICA DE LA PROFESIÓN QUE RECIBIÓ EN LA UTMACH?

Muy Satisfactoria

Satisfactoria

Poco Satisfactoria

30.- ¿CÓMO VALORA LA FORMACIÓN PRÁCTICA EN SU PROFESIÓN QUE RECIBIÓ EN LA UTMACH?

Muy Satisfactoria

Satisfactoria

Poco Satisfactoria

31.- ¿CÓMO VALORA EL DESARROLLO GENERAL DE LAS COMPETENCIAS EN SU PROFESIÓN, QUE RECIBIÓ EN LA UTMACH?

Muy Satisfactoria

Satisfactoria

Poco Satisfactoria

32.- ¿QUÉ SUGIERE PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN SU CARRERA?

- Optimizar los contenidos teóricos
- Perfeccionar los contenidos metodológicos
- Renovar los contenidos técnicos
- Aumentar el tiempo de prácticas profesional

* Multiple Respuestas

33.- ¿QUÉ HA HECHO PARA MEJORAR SU PERFIL PROFESIONAL?

- Solicitar asesoría profesional
- Asistir a eventos(cursos, congresos)
- Seguir estudios de postgrado
- Auto preparación
- Nada

* Multiple Respuestas

REFERENCIAS DE EDUCACIÓN CONTINUA Y POSGRADO

34.- ¿CUÁNTOS CURSOS HA RECIBIDO DESDE QUE SE GRADUO?

- Uno al año
- Dos al año
- Tres al año
- Más de cuatro al año
- Ninguno

35.- ¿HA CONCLUIDO O ESTA CURSANDO ESTUDIOS DE POSGRADO?

- Si
- No

36.- ¿QUÉ ESTUDIOS DE POSGRADO HA CONCLUIDO?

- Diplomado
- Especialista
- Magister
- Grado de Doctor Ph.D.
- Ninguno

* Multiple Respuestas

37.- ¿QUÉ ESTUDIOS DE POSGRADO ESTA CURSANDO?

- Diplomado
- Especialista
- Magister
- Grado de Doctor Ph.D.
- Ninguno

* Multiple Respuestas

38.- ¿EN QUE UNIVERSIDAD CONCLUYO O ESTA CURSANDO ESTUDIOS DE POSGRADO?

- Universidad Técnica de Machala
- Otra Universidad del País
- Universidad Extranjera

39.- ¿CONTINUARÍA ESTUDIOS DE POSGRADO EN NUESTRA UNIVERSIDAD?

- Si
- No
- Tal vez

40.- ¿EN QUÉ ÁREAS DEL CONOCIMIENTO LE INTERESARÍA QUE OFERTE ESTUDIOS DE POSGRADO LA UTMACH?

- Ciencias de la vida
- Ciencias de los recursos naturales
- Ciencias de la producción e innovación
- Ciencias sociales y educación

* Multiple Respuestas

41.- ¿COMO FINANCIARÍA LOS ESTUDIOS DE POSGRADO?

- Recursos propios
- Beca SENESCYT
- Recursos del IECE

42.- ¿ACTUALMENTE ESTÁ TRATANDO DE OBTENER UNA BECA?

- Si
- No

43.- ¿ACTUALMENTE ESTÁ PREPARÁNDOSE POR MEDIO DE UNA BECA?

- Si
- No

44.- ¿QUE RECOMIENDA USTED PARA ESTAR EN CONTINUO CONTACTO CON LA UTMACH?

- Tener acceso a un directorio
- Mantener la clave activa en SIUTMACH
- Hacer reuniones anuales de graduados

* Multiple Respuestas

6.3.Anexos- Encuesta periodo 2021-2022

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Encuesta de seguimiento a graduados UTMACH

Generado por: SEG-GRADUADO 2023-10-04 14:41:12 - Emitido por: gyangua

SECCIÓN A: FORMACIÓN PROFESIONAL

1.- Nivel que alcanzó en las competencias genéricas en su formación profesional, con base en conocimientos, habilidades y aptitudes.

(Elija una respuesta por fila)

	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
Desarrollo de investigación científica					
Habilidad para el manejo de herramientas digitales					
Dominio de un segundo idioma					
Respeto a la diversidad de género, étnica y cultural					
Formación ética profesional					
Habilidad de pensamiento crítico y reflexivo					
Habilidad de trabajo en equipo					

* Multiple Respuestas

2.- Nivel que alcanzó en las competencias específicas en su formación profesional, en base en conocimientos, habilidades y aptitudes.

(Elija una respuesta por fila)

	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
Habilidad para realizar análisis y diagnósticos contable, tributario y financiero					
Habilidad para solucionar problemas relacionados con la profesión					
Capacidad para utilizar herramientas propias de la profesión					
Diseño de políticas acertadas que mejore el proceso contable en la entidad					
Genera estados financieros con base a la normativa legal y técnica vigentes					
Capacidad para trabajar en equipo					
Habilidad para redactar informes o documentos					
Habilidad para investigar					
Conocimiento para utilizar herramientas informáticas y comunicación digital					
Capacidad para el emprendimiento					

* Multiple Respuestas

SECCIÓN B: FORMACIÓN ACADÉMICA POSTERIOR

3.- Seleccione los estudios de posgrado que está realizando o ha concluido

(Elija una opción) Ninguno-> Pase a la pregunta 5

- Doctorado (PhD)
- Maestría
- Especialización
- Cursos o seminarios
- Ninguno

4.- Nombre del programa de maestría/especialización, universidad y país donde está cursando o ha concluido sus estudios.

5.- ¿Le interesaría cursar estudios de postgrado en la UTMACH?

(Elija una opción) Si-> Pase a la pregunta 7, No-> Pase a la pregunta 6

- Si
- No

6.- Razones por lo que no podría continuar formándose en la UTMACH

(Elija una opción) Después de responder, pase a la pregunta 10

- No tengo suficiente tiempo
- No se ofrece el programa que me interesa
- Estoy cursando estudios de posgrado en otra Institución
- Costo
- Calidad docente

7.- Seleccione el programa de maestría que le gustaría cursar en la UTMACH

(Elija hasta dos opciones)

- Finanzas
- Contabilidad y Auditoría
- Tributación
- Gestión Contable y Financiera
- Contabilidad y Auditoría Forense
- Otro (especifique)

* Múltiple Respuestas

8.- Seleccione el curso de capacitación que más le interesaría.

(Elija hasta dos opciones)

- Contabilidad Computarizada
- Presupuesto de entidades Públicas y Privadas
- Auditoría y Control de Gestión
- Activos Biológicos (Norma Internacional de Contabilidad)
- Estado de Flujo de Efectivo (Norma Internacional de Contabilidad)
- Otro(especifique)

* Multiple Respuestas

9.- ¿Qué modalidad de estudios preferiría?

(Elija una opción)

- Presencial
- Semipresencial
- En línea
- A distancia
- Dual (formación teórica en aula y la práctica en empresa)
- Híbrida (formación teórica en línea y la práctica en presencial)

SECCIÓN C: SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

10.- ¿Actualmente se encuentra trabajando?

(Considere al empleo principal, aquel que dedica mayor cantidad de horas de trabajo. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo es aquel que le genere más ingresos) (Elija una opción) Sí-> Pase a la pregunta 12, No->Pase a la pregunta 11

- Sí
- No

11.- Dificultades para conseguir trabajo

(Elija una opción) Después de responder, pase a la pregunta 21

- Falta de titulación
- Saturación de profesionales en el mercado laboral
- Falta de experiencia laboral
- Preferencias de otras universidades
- Preparación deficiente
- Ninguna

12.- En que tiempo encontró su primer trabajo luego de su graduación

(Elija una opción)

- Antes de graduarse
- Entre 0 y 6 meses
- De 7 a 12 meses
- De 1 a 2 años
- Más de 2 años

13.- ¿En su trabajo actual está aplicando los conocimientos adquiridos en su formación profesional?

(Elija una opción)

- Mucho
- Más o menos
- Poco
- Casi nada
- Nada

14.- ¿En qué sector laboral ubica su trabajo actual? (En caso de tener más de uno, indique el que genere más ingresos)

(Elija una opción)

- Público
- Privado
- Mixta
- ONG'S (organizaciones sin fines de lucro)
- Emprendimiento personal

15.- ¿Cuál es la actividad de la empresa o institución en la que trabaja?

(Elija una opción)

- Agrícola
- Comercio
- Construcción
- Comunicación
- Educación
- Financiera
- Industrial
- Minera
- Salud
- Transporte
- Servicios
- Otra (especifique)

16.- ¿Función que desempeña dentro de su trabajo actual?

(Elija una opción)

- Directivo (ej. Rector/Presidente/Accionista/Propietario)
- Docente/Investigador
- Ejecutivo (ej. Director/Gerente)
- Asesor (ej. Coordinador/Jefe)
- Operador (ej. Técnico/Analista/Vendedor)
- Auxiliar (ej. Secretaria/Asistente)

17.- Antigüedad en el trabajo

(Elija una opción)

- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 3 años
- Más de 3 años

18.- ¿Cuál es su ingreso mensual que percibe por su trabajo?

(Elija una opción)

- Entre \$ 400 y \$ 800
- Entre \$ 801 y 1.500
- Entre \$1.501 y 2.500
- Entre \$ 2.501 y 3.500
- Más de \$ 3.501

19.- Valore el grado de satisfacción con su trabajo actual con respecto a:

(Elija una respuesta por fila)

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Salario					
Posición profesional alcanzada					
Oportunidad de beneficios sociales					
Oportunidades de desarrollo profesional(promociones, ascensos, capacitación y formación)					
Estabilidad					

* Multiple Respuestas

20.- Medios por los cuales accedió a su trabajo actual

(Elija una opción)

Referencias de docentes
 Referencias de colegas
 Concurso público de merecimiento
 Publicación en redes de comunicación
 Bolsa de empleo UTMACH
 Otro (especifique cuál)

SECCIÓN D: SATISFACCIÓN ACADÉMICA

21.- Califique el nivel de satisfacción sobre su formación académica.

(Elija una respuesta por fila)

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Objetivos de clase son claros para los estudiantes					
Horarios de asignaturas están organizados					
Integración de los contenidos teóricos y prácticos					
Desarrollo de contenidos es acorde al syllabus de la asignatura					
Oportunidad para participar en proyectos de investigación					
Prácticas en los laboratorios					
Prácticas preprofesionales y/o pasantías					
Estrategias metodológicas implementadas en las asignaturas.					
Imparcialidad y equidad en la evaluación de los aprendizajes.					
Dominio científico/técnico de los docentes en sus asignaturas.					

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Cumplimiento de sus expectativas con relación a la formación académica					

* Multiple Respuestas

22.- Sugerencias que haría para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de su carrera.

(Elija hasta tres opciones)

- Mejorar la secuencia de las asignaturas del plan de estudios (malla curricular).
- Actualizar a los docentes en el componente psicopedagógico.
- Mejorar la relación de la teoría con la práctica profesional.
- Aumentar el número de las prácticas en los laboratorios.
- Aumentar el número de las prácticas preprofesionales y/o pasantías.
- Actualizar la metodología de enseñanza-aprendizaje.
- otro (especifique)

* Multiple Respuestas

SECCIÓN E: SATISFACCIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES

23.- Nivel de satisfacción de los servicios recibidos en la carrera - PROCESO DE GRADUACIÓN

(Elija una respuesta por fila)

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Estructuración de comité evaluador					
Tutoría para la elaboración del trabajo de titulación					
Evaluación del trabajo de titulación					
Pasos administrativos para la declaratoria de aptitud legal					

* Multiple Respuestas

24.- Nivel de satisfacción de los servicios recibidos en la carrera - PROCESO ACADÉMICO/ADMINISTRATIVO

(Elija una respuesta por fila)

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Proceso de matriculación					
Gestión académica y apoyo al estudiante por parte del coordinador de carrera					
Tutorías y apoyo al estudiantes por parte del docente de la carrera					
Respeto, amabilidad y eficiencia del personal administrativo respecto a los trámites requeridos por los estudiantes.					

* Multiple Respuestas

25.- Nivel de satisfacción de los servicios recibidos en la carrera - SERVICIOS UNIVERSITARIOS

(Elija una respuesta por fila)

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho
Espacios académicos y culturales (aulas, salas de conferencia y auditorio)					
Espacios deportivos (canchas, coliseo y gimnasio)					
Infraestructura (iluminación, ventilación, mobiliarios, equipos electrónicos y baños)					
Laboratorios/Talleres de prácticas (equipos, iluminación, seguridad y señalética)					
Biblioteca física y virtual (bibliografía actualizada y accesibilidad)					
Servicios de Bienestar Universitario (salud, becas y guardería)					
Conectividad a internet					
Comedores universitarios					

* Multiple Respuestas

26.- ¿Recomendaría a un familiar o un amig@ suyo estudiar en la UTMACH?

(Elija una opción)

- Sí
 No

27.- Si tiene alguna sugerencia sobre los temas abordados en esta encuesta, utilice el siguiente espacio

(opcional, máximo 300 caracteres)

.