



UNIVERSIDAD DE LA HABANA

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE
LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

**Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la
Educación**

AUTOR: Ing. Guillermo Cesar Tafur Avilés, Mg.

La Habana, Cuba

01 abril 2022



**UNIVERSIDAD DE LA HABANA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE
LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

**Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la
Educación**

AUTOR: Ing. Guillermo Cesar Tafur Avilés, Mg.

TUTORES: Profesor Titular. Lic. Dr. Lino Borroto López. Dr. C.

Profesor Titular. Lic. Enrique Iñigo Bajos. Dr. C.

La Habana, Cuba

01 abril 2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi querida hija Denisse, el más bello tesoro que la vida me ha dado, a Danny su esposo y a mis queridos nietos Danna, Dominic y David.

A mi familia, muy especialmente a mis hermanas Vichy, Martha, Lourdes, Mariana, Rocío y María del Carmen, a mi hermano Fernando, Cuñadas y Cuñados, Sobrinas y Sobrinos.

A mis seres queridos ausentes, mi padre Ricardo, mi madre Josefina, mi hermano Ricardo y mi sobrino Fernando David, cuyas memorias siempre me han acompañado. Descansen en Paz.

¡Y... a Ud. que es parte de todos y todos somos los demás!

AGRADECIMIENTOS

A mí querida Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a sus Autoridades y Comunidad Universitaria, gracias por el apoyo que me han brindado para realizar este doctorado.

Gracias al colectivo del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), de la Universidad de La Habana, Cuba, por abrirme sus puertas, por darme la oportunidad de crecer, por toda su colaboración, confianza, conducción certera, ambiente académico y formación científica brindada, excelentes profesionales y personas.

Agradezco a mis tutores Dr. Enrique Iñigo Bajos y Dr. Lino Borroto López, por su apoyo, dedicación y motivación brindada en todo momento. Gracias por todo lo que me han enseñado. Ha sido un privilegio y un honor poder contar con su guía.

Un agradecimiento especial a la Dra. C. Ana Margarita Sosa por su apoyo logístico y académico, de verdad lo aprecio.

Gracias a mis Colegas Docentes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a los amigos que siempre han estado, que me han acompañado y me han ayudado.

¡Y...Gracias a Ud. que es parte de todos y todos somos los demás!

SÍNTESIS

En un contexto socioeconómico de crisis como el actual en el Ecuador y Latinoamérica, se hace más necesario que nunca una comprensión de la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo y más específicamente del proceso de Inserción Laboral (IL), de los graduados por parte de sus correspondientes Instituciones de Educación Superior.

Luego del estudio realizado y asumiendo la importancia del compromiso de la Universidad de formar profesionales que respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad y al mundo del trabajo, se estableció como concepto para esta investigación el siguiente:

“la Inserción Laboral, constituye un proceso continuo, iterativo y holístico, que incluye los contextos socioeconómicos (graduados y empresarios), institucional (autoridades y docentes) y personal (estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el graduado debe desarrollar durante su formación, y se constituye como objetivo y responsabilidad de la Universidad, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional”.

A partir de la concepción de IL elaborada, se determinaron los principales factores que inciden en ella definidos como Dimensiones, que son: el Desarrollo de los Graduados, la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, la Formación del Graduado y el Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados. Con estas Dimensiones se obtuvo el diagnóstico del estado en que se encuentra la IL en la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Se pudo constatar la presencia de múltiples insuficiencias y problemas, expuestos a partir de la experiencia de los graduados, las opiniones de empresarios y de las dificultades propias del medio laboral actual, que atañen a la no comprensión del fenómeno objeto de estudio de manera integral, y en consecuencia, la poca presencia de acciones y políticas expresas, dispuestas por la universidad y llevadas a cabo durante la formación de sus profesionales, que se revela en las carencias y obstáculos presentes en el proceso de la IL de los egresados.

Todo lo anterior justificó y posibilitó la elaboración de una “Estrategia para favorecer la IL en la FEE de la UCSG”, en cuya estructura se establecieron tres Etapas: I Diagnóstico y Organización; II Plan de Acción y III Seguimiento y Evaluación, las cuales tienen definidos objetivos, personal encargado, actividades/acciones a seguir, duración y resultados esperados, con el propósito de ofrecer una vía para la solución de la problemática presente en la IL, validada a partir del Criterio de Expertos con altos niveles de consenso en cuanto a su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	12
FUNDAMENTOS TEORICOS-CONCEPTUALES NECESARIOS PARA EL ANALISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS	12
1.1 RETOS FUNDAMENTALES DE LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA Y RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO	14
1.1.1 Vínculo Formación-Mundo del Trabajo	15
1.1.2 Seguimiento a Graduados	20
1.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS	25
1.2.1 Antecedentes	25
1.2.2 Empleabilidad, Ocupabilidad, Inserción Laboral y Competencias	29
1.3 OTROS ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL	35
1.3.1 Inclusión Académica-Social: Estudiantes de contextos vulnerables	35
1.3.2 Contactos y relaciones	39
1.3.3 Trabajo Decente	42
1.3.4 La presencia física en el mercado laboral	45
1.4 CONSIDERACIÓN CONCEPTUAL Y ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL	47
1.5 ESTRATEGIA – ANTECEDENTES	49
CAPÍTULO II: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	51
2.1 ALGUNOS ANTECEDENTES NECESARIOS	52
2.2 LA UNIVERSIDAD CATÓLICA Y SU VICERRECTORADO DE VINCULACIÓN: ESCENARIOS ESENCIALES EN EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA QUE SE PROPONE	54
2.2.1 La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	54
2.2.2 Vicerrectorado de Vinculación	56

2.3 DISEÑO DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	57
2.4 PROCEDIMIENTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR	62
2.5 ESTADO ACTUAL DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS QUE DEBEN INCIDIR EN LA INSERCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (FEE) DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL	64
2.5.1 Dimensión 1: Desarrollo Graduados	64
2.5.2 Dimensión 2: Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo	66
2.5.3 Dimensión 3: Formación del Graduado	69
2.5.4 Dimensión 4: Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados	72
2.6 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	73
2.7 CONSIDERACIONES FINALES DEL CAPÍTULO	77
CAPÍTULO III: DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FEE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL	80
3.1 INTRODUCCIÓN	81
3.2 ANTECEDENTES	82
3.3 DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	84
3.3.1 Concepción	84
3.3.2 Estructura de la Estrategia	87
3.3.3 Elementos elaborados para la implementación de la Estrategia	106
3.4 VALIDACIÓN DE LA DE ESTRATEGIA	108
3.4.1 Primera etapa: selección de expertos	108
3.4.2 Segunda etapa: resultados de la valoración de los expertos	110
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXOS	141

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UCSG 2019	142
ANEXO 2 BIENVENIDA A ESTUDIANTES UCSG SEMESTRE B-2018.	143
ANEXO 3 GUIA FOCUS GROUP EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG	144
ANEXO 4 PARTICIPANTES FOCUS GROUP EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG	146
ANEXO 5 GUIA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD EMPRESARIOS DE GUAYAQUIL	148
ANEXO 6 EMPRESARIOS ENTREVISTADOS	149
ANEXO 7 GUIA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD AUTORIDADES FEE	150
ANEXO 8 AUTORIDADES FEE ENTREVISTADAS	152
ANEXO 9 CUESTIONARIO ENCUESTA ESTUDIANTES FEE DE LA UCSG.	153
ANEXO 10 CÁLCULO DE MUESTRA	158
ANEXO 10A FLUJOGRAMA PARA OBTENER EL DIAGNOSTICO DE LA INSERCIÓN LABORAL	159
ANEXO 11 RESULTADO FOCUS GROUP 1 - EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG	160
ANEXO 12 RESULTADO FOCUS GROUP 2 - EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG	163
ANEXO 13 RESULTADO ENTREVISTAS EMPRESARIOS GUAYAQUIL	167
ANEXO 14 RESULTADO ENTREVISTA AUTORIDADES FEE	169
ANEXO 15 RESULTADO ENCUESTA ESTUDIANTES FEE DE LA UCSG	172
ANEXO 16 DELEGADOS VINCULACIÓN FEE SEMESTRE B-2019	174
ANEXO 17 REPORTE MONITOREO SEGUIMIENTO PROCESOS INSERCIÓN LABORAL	175
ANEXO 18 SISTEMA DE INDICADORES VINCULACION INSERCIÓN LABORAL	176
ANEXO 19A LIBRO DOCTORADO CERTIFICADO PUBLICACION UCSG	177
ANEXO 19B LIBRO INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR G. TAFUR	178
ANEXO 20 GUÍA ESTUDIANTE INDUCCION INSERCIÓN LABORAL	180
ANEXO 21 ENCUESTA A ESPECIALISTAS PARA EVALUAR COEFICIENTE DE COMPETENCIA	182
ANEXO 22 EXPERTOS QUE PARTICIPARON	185
ANEXO 23 RESULTADOS VALORACION EXPERTOS	186

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	59
TABLA 2 PROCEDIMIENTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR	63
TABLA 3 COEFICIENTE DE COMPETENCIA 14 EXPERTOS	110
TABLA 4 RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS PORCENTAJE DE RESPUESTA AGRUPADAS	114

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DE LA ESTRATEGIA	88
FIGURA 2 ESTRUCTURA DE SUBPROCESOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL FEE DE LA UCSG	90
FIGURA 3 ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SISTEMA VINCULACIÓN EN LA FEE DE LA UCSG	91
FIGURA 4 FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS SUBPROCESOS DE VINCULACIÓN EN LA FEE	100

INTRODUCCIÓN

En un contexto socioeconómico de crisis como el actual en el Ecuador y Latinoamérica, se hace más necesario que nunca una comprensión de la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, y más específicamente, el proceso de inserción laboral de los graduados por parte de sus correspondientes centros universitarios.

Para lograr el fortalecimiento de la relación de las universidades y el mundo del trabajo, muchas universidades han asumido un importante papel en la creciente profesionalización del trabajo y en el proceso de convertir la actividad científica, en una actividad del mundo de los negocios, de la industria y de la administración.

Específicamente, la formación de profesionales, como una de las tareas básicas de la educación superior, se encuentra en el centro de esta problemática, la misma que está sometida a permanentes tensiones que le impulsan a avanzar hacia nuevos paradigmas y metas que involucran la necesidad y el afán de alcanzar cada vez más altos y pertinentes niveles.

Es así, como lo manifiesta Iñigo (2000), que el vínculo entre educación, conocimiento, desarrollo social, formación de recursos humanos altamente competentes y progreso científico - técnico se ha vuelto más estrecho.

Por lo que las Universidades al preparar a los estudiantes deben formarles no solo ofreciendo las titulaciones que demanda la sociedad, sino desarrollando aquellas competencias con las que cada estudiante será capaz, a lo largo de su trayectoria vital y laboral, de buscar y permanecer en el mejor empleo

posible, logrando la realización de un proyecto laboral que le permita alcanzar Estabilidad y Satisfacción personal, laboral, y social en su trabajo.

Por otra parte, Íñigo (2018), encuentra justificación en el hecho de que el desempeño laboral de los graduados a partir de la preparación adquirida debe responder, por un lado, a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo, perfeccionamiento y aplicación de la ciencia y la técnica, y por otro, a los requerimientos del mundo del trabajo, sirviendo siempre de retroalimentación a la universidad como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.

En la actualidad se estima que la función social de la universidad encuentra su mejor concreción cuando se asume como el cumplimiento de su Responsabilidad Social. De ahí que hoy día el tema de la Responsabilidad Social de las universidades ocupe un lugar prominente en el debate internacional. En el caso de nuestra región, según Tunnermann (2011), pensamos que la universidad en América Latina tiene el deber histórico e ineludible de repensarse, de redefinir su misión en el momento actual y asumir su Responsabilidad Social, para lo cual necesita integrarse plenamente a su sociedad y promover un diálogo constructivo con todos sus sectores.

En lo referente al análisis de la calidad universitaria es necesario incluir tanto los aspectos internos como los externos, en donde el tratamiento a la calidad externa se ve en la relación educación-mundo del trabajo y el interno en la Responsabilidad Social Universitaria para cumplir en forma responsable con las exigencias de las Funciones Sustantivas de la Universidad, Académica, Investigación y Vinculación (Extensión en Cuba), en favor de la Formación del Estudiante.

Otro aspecto para considerar es el concepto de Pertinencia de la Educación Superior el cual ha evolucionado hacia una concepción amplia de la misma y a su estrecha vinculación con la calidad, la equidad, la responsabilidad social, la diversidad, el diálogo intercultural y los contextos en que se desenvuelve Tunnerman (2009).

Considerando que el escenario laboral se encuentra inmerso en profundos cambios y transformaciones, y que, desde hace ya varios años, constituyen el eje central de diferentes tipos de estudios y análisis que reconocen la necesidad de sistematizar algunas de sus características y rasgos fundamentales con el fin de lograr la adecuación de una fuerza de trabajo acorde con estas nuevas condicionantes, como plantea Vega (2005), referido por Hernández (2006), encuentra justificación el hecho de que el desempeño laboral de los graduados a partir de la formación recibida, deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando este al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante para la gestión de su calidad.

La importancia de una eficaz inserción del graduado en el mercado laboral encuentra una expresión concreta en su inclusión como indicador de calidad en las rendiciones de cuentas de las universidades a sus sociedades sin que ello signifique abandonar su misión social de lograr una formación centrada en el estudiante como un individuo social.

Estudiar sistemáticamente los procesos de inserción socio laboral de los titulados universitarios, tanto para la mejora de la educación como para dar respuesta a las demandas sociales y laborales es una necesidad evidente.

ALGUNOS ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL (UCSG) Y SU CONTEXTO

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, se fundó en el año 1962, al 12 de enero 2019 contaba con 16.565 estudiantes en la modalidad presencial, tiene nueve facultades, entre ellas la **Facultad de Especialidades Empresariales (FEE)**, creada en el 2003, se la tomó como base para realizar el presente estudio, considerando que el autor de la presente tesis es profesor a Tiempo Completo y Coordinador de Vinculación de la Facultad, teniendo acceso a la información que hay al respecto.

La FEE Dispone de seis carreras: Comercio y Finanzas Internacionales, Comercio Electrónico, Emprendedores, Hotelería y Turismo, Administración de Ventas y Marketing.

El Ecuador cuenta con universidades Públicas, financiadas totalmente por el estado, sin costo para sus estudiantes y Privadas las cuales son autofinanciadas, donde los estudiantes deben pagar por sus estudios.

Sin embargo, la UCSG a pesar de ser Privada, recibe aportes del estado, (Universidad Cofinanciada), aproximadamente 18%, de su presupuesto, lo cual implica tener un 30% de sus estudiantes graduados de colegios públicos.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA: Por una parte, los problemas propios del medio laboral vigente, entre los que destacan: la situación de crisis económica que actualmente afecta al Ecuador y específicamente a la Ciudad de Guayaquil que limita la oferta de puestos de trabajos formales en beneficio de la informalidad laboral; el aumento de la precariedad en el empleo y la corrupción en el sector público y; el efecto perjudicial del incremento de la competitividad debido a la reducción de las oportunidades de empleo y de la existencia de

más graduados para el mismo trabajo que deviene, en gran medida, del aumento del número de instituciones de educación superior acaecido esencialmente, en el sector privado durante los últimos 20 años, y; por otra, problemas como la falta de una formación profesional específica para el proceso de Inserción Laboral del graduado que considere el desarrollo de competencias como liderazgo, resolución de problemas y trabajo en equipo, entre otras; de herramientas necesarias como la preparación de currículums, la conducción de entrevistas de trabajo y la formación de Redes en Internet; y el requerimiento en muchas ocasiones de validar experiencias laborales previas y el poseer contactos o relaciones que faciliten la aceptación en un nuevo empleo.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE del UCSG, que considere los principales aspectos que inciden en ella, como la Formación de los Graduados, la Relación Universidad-Mundo del Trabajo, Empleabilidad y Ocupabilidad, Seguimiento a Graduados, entre otros; además de los principios de Calidad y Pertinencia y la Responsabilidad Social Universitaria, que permita a los graduados el logro de su estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su trabajo?

CONTRADICCIÓN QUE SE RESUELVE: La contradicción fundamental que existe y se resuelve en la presente investigación consiste por un lado en la necesidad de fortalecer a la Inserción Laboral de los graduados de la FEE del UCSG, para lograr un impacto conveniente en su vida personal, profesional y social en su trabajo y por otro lado la ausencia de una estrategia apropiada por parte de la FEE de la UCSG respecto a la Inserción Laboral.

OBJETO DE LA INVESTIGACION: La Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN: Lo constituye la relación Universidad - Empresa o Mundo del Trabajo y el diseño de una estrategia para una adecuada Inserción Laboral que permita a los graduados de la FEE de la UCSG lograr estabilidad y satisfacción Personal, Laboral y Social en el trabajo.

OBJETIVO GENERAL: Diseñar una Estrategia con su respectiva Validación para la Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Sistematizar los fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan la Inserción Laboral, con un concepto holístico, considerando los principios de Calidad y Pertinencia y la Responsabilidad Social Universitaria.
- Diagnosticar el estado actual de la Inserción Laboral de los graduados de la FEE del UCSG.
- Diseñar una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG.
- Validar la Estrategia propuesta considerando su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

PREGUNTAS CIENTÍFICAS:

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG?

- ¿Cuáles son los principales problemas de la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG?
- ¿Cuál debe ser la concepción, procedimientos y métodos para diseñar una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG?
- ¿Cómo validar la Pertinencia, la Calidad y la Factibilidad de la Estrategia propuesta?

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

La justificación de la presente investigación sobre Inserción Laboral viene dada:

- Por la importancia que tiene en la vida personal, laboral y social del graduado y su familia.
- Por el interés de la Universidad de mejorar la formación de sus graduados la cual debe responder, por un lado, a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo, perfeccionamiento y aplicación de la ciencia y la tecnología, y por otro, a los requerimientos del mundo del trabajo, sirviéndole siempre de retroalimentación como elemento imprescindible en su gestión de la calidad.
- Por el impacto que ofrecen los graduados en el desarrollo socioeconómico en su zona de influencia.
- Por el interés de los empresarios que contratan a esos graduados para atender las necesidades de sus empresas, y
- Por la necesidad de diseñar una estrategia para la Inserción Laboral que no existe en la FEE de la UCSG.

PROCEDIMIENTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR:

Para obtener el Diagnóstico de la Inserción laboral en la FEE de la UCSG, se siguieron los siguientes pasos:

Primero se realizó un análisis documental sobre Inserción Laboral para conocer cómo está el estado del arte del debate de la educación superior en la universidad Latinoamericana, ecuatoriana y concretamente en la UCSG.

Posteriormente se realizó una fase de Conceptualización, luego una fase donde se definieron las Dimensiones necesarias para obtener el diagnóstico en el que se señalan los principales problemas de la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG y finalmente una fase de propuesta con su respectiva validación.

La Tesis plantea sistematizar los fundamentos teóricos-metodológicos que propician la Inserción Laboral como un concepto holístico considerando la estabilidad y satisfacción profesional, personal y social del graduado, con el objeto de Diagnosticar el estado actual en que se encuentra para determinar los componentes básicos de una Estrategia con su correspondiente validación para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, a partir de un diseño que implica caracterización, explicación y proposición y que considera eventos descriptivos, explicativos y propositivos, teniendo presente que la investigación que se realiza tiene un carácter mixto ya que contiene análisis cuantitativos y cualitativos.

Por lo que se consideró el Enfoque Sistémico en la preparación de la Estrategia propuesta para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG. Adicionalmente se consideraron los métodos: Análisis – Síntesis e inductivo – Deductivo, los cuales permitieron el análisis del estado del arte, la interpretación de resultados y la determinación de los modos de analizar el

desarrollo de la Inserción Laboral de los Graduados de la FEE de la UCSG a partir de sus bases teóricas y metodológicas.

Para el desarrollo de la investigación se diseñó la siguiente Categoría de

Análisis:

“Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG”, la que considera cuatro Dimensiones:

- Desarrollo Graduados.
- Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo.
- Formación del Graduado.
- Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados.

Estas dimensiones a su vez consideran sus respectivos indicadores.

Para obtener el diagnóstico de la Inserción Laboral en la FEE, de la UCSG, entre los métodos del nivel empírico se utilizaron el Análisis Documental, El Focus Group con Graduados de la FEE, las Entrevistas a Profundidad a Autoridades de la FEE y a Empresarios de la Ciudad de Guayaquil y Encuestas a estudiantes de la FEE, lo que permitió evaluar el nivel de identificación, de percepciones y de actualidad de los actores involucrados en el estudio realizado.

Finalmente, se utilizó la Triangulación Metodológica, la que permitió contrastar los datos obtenidos en el estudio realizado y elevar la objetividad del análisis de los mismos, combinando fuentes de diversa procedencia en el análisis de un mismo caso, la Inserción Laboral, considerando a todos sus actores: Graduados, Autoridades, Docentes y Estudiantes de la FEE y Empresarios de la Ciudad de Guayaquil.

Por otra parte, participaron 14 docentes de Tiempo Completo de la FEE en el panel de Expertos, quienes evaluaron la propuesta considerando su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

Además, se utilizaron métodos estadísticos para hacer una descripción de los datos presentados. Todo el análisis se basó en estadística descriptiva.

VALIDACIÓN: La Estrategia propuesta que se presenta en el Capítulo III, para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, tiene su respectiva Validación a través de un “Panel de Expertos”, quienes consideraron su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

CONTRIBUCIONES FUNDAMENTALES DE LA TESIS:

Novedad de la investigación:

La novedad de la investigación consiste en la concepción teórica metodológica y el desarrollo de procedimientos, métodos y técnicas para diseñar una estrategia, que no existe en la FEE de la UCSG, dirigida al logro de la Inserción Laboral de sus graduados.

Valor teórico, metodológico y práctico de los resultados de la investigación:

- El tratamiento teórico adecuado a conceptos esenciales tales como: exigencias actuales a la universidad, vínculo de la formación con el mundo del trabajo, seguimiento a graduados, empleabilidad e inserción laboral;
- la secuencia metodológica: análisis del marco teórico, diagnóstico y bases para el diseño de la estrategia;

- en el orden práctico, la tesis pone a disposición de las autoridades de la FEE de la UCSG, el diseño de una estrategia concreta para mejorar los resultados de la inserción laboral de sus graduados.

ESTRUCTURA CAPITULAR DE LA TESIS:

La tesis consta de Introducción, tres Capítulos, Conclusiones, Recomendaciones Bibliografía, 23 Anexos, 4 Tablas y 4 Figuras.

El Capítulo 1, Analiza la **Fundamentación Teórica-metodológica** necesaria para el diseño de una Estrategia para la Inserción Laboral, considerando los principales aspectos que inciden en ella, además de los cambios en el Mundo del Trabajo, el Vínculo Formación-Mundo del Trabajo y el Seguimiento a graduados, incluyendo un apartado sobre Estrategia y sus fundamentos.

El Capítulo 2, a través del diseño de categorías de análisis que considera 4 dimensiones analiza los procedimientos, métodos y técnicas a utilizar para obtener a través de Focus Group a Graduados, Entrevistas a Profundidad a Autoridades de la FEE y Empresarios de Guayaquil y Encuestas a Estudiantes de la FEE y la Triangulación Metodológica, el **diagnóstico** del estado actual de la Inserción Laboral, obteniendo un inventario de los principales problemas existentes.

El capítulo 3, Considerando los problemas detectados en el diagnóstico, se Diseña una **Estrategia para la Inserción Laboral**, de los graduados de la FEE de la UCSG. Adicionalmente, el Capítulo considera, a partir de un “Panel de Expertos”, la **Validación de la Estrategia** propuesta considerando su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEORICOS-CONCEPTUALES NECESARIOS PARA EL ANALISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS.

El mundo de hoy, donde el conocimiento adquiere una singular importancia, le confiere a la Educación Superior un rol protagónico como generadora y difusora del mismo. El fortalecimiento de la relación entre las universidades y el *mundo del trabajo*¹, como manifiesta Hernández, M. (2006), constituye un gran reclamo de la sociedad actual y de hecho muchas instituciones universitarias así lo consideran. Cuanto más se expanda la Educación Superior, el conocimiento se convertirá en un factor clave de la productividad; y en la medida que se intensifique la competencia mundial, las Instituciones de Educación Superior (IES) considerarán la cooperación con el mundo del trabajo como medio de perfeccionamiento de sus funciones sustantivas, así como las oportunidades de empleo de sus estudiantes.

El nuevo valor del conocimiento en un mundo globalizado le confiere hoy a la Educación Superior una significativa importancia como generadora y difusora del mismo. De este modo se estrecha el vínculo entre educación, conocimiento, progreso científico-técnico y desarrollo social como una realidad fehaciente que ha sido objeto de no pocas polémicas en lo referido al desarrollo de la Universidad Contemporánea (Íñigo, 2018).

¹ Utilizamos este concepto, preconizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y muy empleado en la actualidad por el carácter abarcador que propone, al considerar los diferentes elementos técnicos, económicos, organizacionales y humanos que constituyen los reales procesos de trabajo; en oposición al tradicional concepto de mercado de trabajo que posee un importante sesgo economicista.

El contexto actual, donde se desarrolla el *Vínculo Mundo del Trabajo y la Educación Superior*, está caracterizado por una compleja situación y múltiples facetas, según Vega (2005), una de ellas y tal vez la más simple de evidenciar, se refiere precisamente a las transformaciones rápidas y radicales que sufre el primero y la pérdida de vigencia de muchos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes durante su paso por la segunda. Entonces se hace evidente la necesidad de que las relaciones establecidas entre la educación superior y el mundo del trabajo se desarrollen a partir de un proceso continuo, permanente, integrado, a la misión de las IES y a sus actividades. Así se justifica que el *desempeño laboral* de los graduados, a partir de la formación recibida, en su Inserción Laboral, deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando este al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante en la gestión de la calidad de la formación profesional.

En el presente capítulo se determinan los fundamentos teóricos para el análisis de la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, considerando los **RETOS FUNDAMENTALES DE LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA Y LA RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO**, que incluye el Vínculo Formación-Mundo del Trabajo, el que considera los principios de Calidad y Pertinencia además de la Responsabilidad Social de la Universidad y el Seguimiento a graduados; adicionalmente se analiza **LA INSERCIÓN LABORAL** propiamente dicha, la que considera Antecedentes, Empleabilidad y Ocupabilidad.

Por otra parte, teniendo en cuenta el hecho de que la Inserción Laboral tiene gran importancia y actualidad en toda actividad humana, para todo tipo de

trabajador y en especial para el graduado de educación superior, el capítulo considera **OTROS ASPECTOS FUNDAMENTALES** que inciden en su adecuada Inserción Laboral como son sus características socioeconómicas, programas en la Universidad de Inclusión Académica-Social para estudiantes de Contextos Vulnerables; Actividades extracurriculares; Contactos y Relaciones; la Presencia física en el mercado laboral y el Rol que deben desempeñar los graduados para su adecuada Inserción Laboral.

Lo analizado en el presente capítulo permitió al autor elaborar un nuevo concepto de Inserción Laboral y plantear los fundamentos necesarios para el diseño de la estrategia que se propone en la tesis, lo cual se desarrolla en el acápite **1.4 CONSIDERACIÓN CONCEPTUAL Y ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE INCIDEN EN UNA ADECUADA INSERCIÓN LABORAL.**

1.1 RETOS FUNDAMENTALES DE LA UNIVERSIDAD CONTEMPORANEA Y RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO.

La vida de las universidades latinoamericanas ha variado radicalmente en las últimas décadas. Un escenario que solía ser estable y predecible, se tornó en un ambiente dinámico, de creciente incertidumbre. A la vez que las exigencias crecen y se multiplican, las instituciones universitarias han ido tomando conciencia de una menor capacidad para influir en su entorno y, ante todo, aumentando la asimetría con el mundo del trabajo y con los propios gobiernos, de igual modo, hay que destacar que no todos los países se encuentran en la misma situación respecto a estos cambios (López Segre, 2016).

Para el desarrollo del presente acápite, Retos de la Universidad se deben contemplar tres elementos, los Retos de la Universidad en General en la actualidad, los Retos de la Universidad Latinoamericana y los Retos de la Universidad ecuatoriana, además y en forma particular los retos de la UCSG. Estos Retos son tan complejos que la Universidad debe comprender que tiene necesidad de cambiar, tener una Actitud de Cambio, debe reinventarse, convertirse en una nueva universidad, por lo que, para satisfacer esos Retos, esa Actitud se deberá reflejar en su Responsabilidad Social Universitaria, lo cual significa que tiene que cambiar su Calidad.

Desarrollando lo anteriormente expuesto, el Autor considera que la Formación del graduado supone los aspectos Internos y el Mundo del Trabajo los aspectos externos de la Universidad. Ambas consideraciones deben responder con Pertinencia a las necesidades de la sociedad, con una Formación de sus graduados de Calidad, para lo cual la universidad debe tener una posición Proactiva que se refleje en su Responsabilidad Social Universitaria, la que debe responder a las exigencias de la Inserción Laboral de sus graduados.

1.1.1 VINCULO FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO

El concepto vinculación se define como la actividad que nos permita sostener una relación. Forma parte de la jerga de los especialistas en educación superior para aludir con un nuevo matiz a la misma dimensión que denotan los términos difusión y extensión. No obstante, el uso frecuente y restringido del término lo limita a las relaciones de las instituciones educativas con industrias u otras empresas del llamado sector productivo de la sociedad. Martínez, F. (2000)

Por otra parte, el concepto se amplía al considerar la vinculación con la colectividad como la función sustantiva de las instituciones de educación superior que tienen como finalidad establecer una comunic-acción dialógica, es decir, un nivel de comunicación y de acción, entre la universidad y la comunidad, a través de procesos intra y extrauniversitarios mediados por la praxis, enfocada a la preservación y/o la creación de bienes culturales válidos y valiosos, guiada por valores que implican fomentar y generar el bien común, y promover con equidad la calidad de vida en una sociedad históricamente determinada. Dichos procesos están relacionados con la aplicación de conocimientos propios de una disciplina, profesión o técnica, y considera los saberes populares, los cuales orientarán la detección de necesidades sociales y la generación de soluciones a los problemas planteados. (Torres & Trápaga 2010).

La aplicación y el fortalecimiento de la vinculación entre universidad y mundo del trabajo se han convertido en uno de los temas centrales en el mundo y en América Latina.

El vínculo universidad y mundo del trabajo Hernández (2006), lo considera una necesidad en la visión de la universidad para su proyección tanto interna como externa y en este sentido, como se explicó anteriormente, el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales en su Inserción Laboral constituye un importante elemento de análisis de la calidad, por lo que se convierte en una proyección a la perspectiva externa de calidad de los procesos universitarios.

A su vez Sosa (2002) expresa que en el devenir histórico de la universidad se ha definido cada vez con mayor precisión y amplitud la participación y

relaciones de la educación superior con determinadas funciones y exigencias políticas, ideológicas, de acumulación y desarrollo del conocimiento en general y también de respuesta a las crecientes necesidades económicas, de amplia repercusión mediata e inmediata para el desarrollo social.

La educación superior no ha escapado a los efectos de la globalización y en transformarse en un bien transable, con el que se comercializa cada vez más libremente. Para Passarini (2013), el conocimiento adquiere mayor valor y las Instituciones de Educación Superior tienen una significativa importancia como generadora y difusora del mismo. En el devenir histórico de la Universidad se ha ido definiendo, con mayor precisión y amplitud, la participación y relaciones de la educación superior con determinadas funciones y demandas, ya no solo políticas, ideológicas, y de acumulación y desarrollo del conocimiento en general, sino también de respuesta a las crecientes exigencias económicas, de amplia repercusión mediata e inmediata para el desarrollo social.

Específicamente, la formación de profesionales, su preparación para una adecuada Inserción Laboral, como una de las tareas básicas de la educación superior, se encuentra en el centro de esta problemática. La misma está sometida a permanentes tensiones que le impulsan a avanzar hacia nuevos paradigmas y metas que involucran la necesidad y el afán de alcanzar cada vez más altos y pertinentes niveles.

En la medida que las exigencias han crecido, se hace necesario revisar periódicamente, el modelo institucional adoptado, sus planes estratégicos y la frecuencia con la que se realizan las evaluaciones institucionales, y con ello la actualización de los perfiles profesionales y los cambios de planes de estudios,

donde tienen un espacio esencial los estudios de seguimiento de graduados (Passarini, 2013).

Por otra parte, Iñigo (2000), considera que la formación de profesionales constituye una de las funciones fundamentales en el desarrollo de la universidad contemporánea, y es destacada por todos los autores y estudiosos de la problemática universitaria de diversa manera, algunos a la hora de definir las labores universitarias pueden destacar unas u otras, pero ninguno excluye la formación de profesionales preparados con pertinencia, calidad y Responsabilidad Social para su Inserción Laboral.

En la educación superior ecuatoriana y en particular en la Facultad de Especialidades Empresariales de la UCSG, se evidencia la ausencia de instrumentos y mecanismos para desarrollar el seguimiento a los graduados, tan solo como antecedente se tiene el “Estudio de empleabilidad de los graduados, realizado por Sistema de Seguimiento a los Graduados (UCSG, 2012), lamentablemente discontinuado.

Al respecto se observa en la FEE de la UCSG:

- la necesidad de una evaluación de la Inserción Laboral y el desempeño laboral de los egresados del plan de estudios vigente con vistas al mejoramiento de su calidad;
- la dificultad para diseñar posibles escenarios futuros para las carreras de la FEE de la UCSG, por la ausencia de información sobre graduados, empleadores y oferta laboral.

En el Ecuador, la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES 2010, reglamentan la vinculación con la sociedad cuando en su Art 107 referente al Principio de Pertinencia manifiesta que “El principio de pertinencia consiste en

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

Por otra parte la misma LOES, en su Art 160 al referirse a los Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas., manifiesta: “Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal; la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana; la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad”.

En lo referente a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la vinculación es dirigida por el Vicerrectorado de Vinculación, creado en el 2016, y es entendida como la actividad o el conjunto de actividades que le permiten a la institución cumplir el poner al servicio de la sociedad, especialmente de los

sectores vulnerables, los conocimientos que se desarrollan y fortalecen en su interior, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos en su zona de influencia.

Adicionalmente asume como política propiciar, promover, sistematizar y conectar la gestión que se estructura al interior de la UCSG, desde sus diversos espacios con organizaciones representativas de diversos sectores: Ministerios, Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), barrios y comunas; organizaciones de fin social no gubernamentales, gremios e instituciones de educación superior nacionales e internacionales. Este relacionamiento se realiza siempre en gestión coordinada con los vicerrectorados Académico y de Investigación y posgrado en los temas de sus particulares competencias.

Desde las matrices estratégicas, el Subsistema de Vinculación refuerza la gestión universitaria en su carácter de servicio comunitario y fortalece la dimensión social contenida en la misión institucional para atender eficientemente a sus grupos de interés.

Los principios que orientan la vinculación en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se alinean a los principios y políticas universitarias de calidad, pertinencia e integralidad determinados en el Art. 8 del Estatuto de la Universidad vigente.

1.1.2 SEGUIMIENTO A GRADUADOS

En un contexto donde las relaciones sociales, culturales y los intereses políticos sobre el desarrollo científico y tecnológico tienen un rol preponderante surge la oportunidad de imprimir un nuevo enfoque al seguimiento de los graduados Iñigo et al. (2015). Es la ocasión para las IES de posicionarse en el centro de esta discusión y promover una nueva

temporada de estudios sobre seguimiento de graduados, que trasciendan los estudios de éxito laboral aprovechando la discusión sobre las competencias profesionales y las exigencias de los mecanismos de evaluación y acreditación.

Por otra parte, siguiendo a Iñigo et al. (2015), tenemos que los estudios de seguimiento de graduados son una alternativa para comprender la relación entre la formación profesional y el mundo del trabajo, así como la satisfacción de demandas externas e internas, entendiendo que ellas abarcan las necesidades individuales, colectivas, institucionales y sociales.

Dentro de las aportaciones más relevantes que se han producido en los últimos años en este ámbito tanto desde una óptica macroeconómica como microeconómica, en primer lugar se hace referencia a los principales trabajos internacionales sobre esta materia, describiendo la metodología y los criterios a partir de los cuales se aborda el análisis de la transición desde la universidad al mercado de trabajo y en segundo lugar se mencionan las investigaciones llevadas a cabo en Europa, sintetizando las principales conclusiones (Freire, 2009).

Entre los trabajos internacionales sobre la incorporación de los universitarios al mercado laboral cabe mencionar el proyecto CHEERS promovido por la unión europea, que analiza la situación de los titulados en el curso 1994/1995, cuatro años después de su graduación. Este estudio abarca una docena de países europeos entre los cuales figura España y a los que posteriormente se unió Japón.

La encuesta comprende una muestra de 40.000 graduados universitarios y se emplea un cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas.

Estas encuestas fueron en algunos casos complementadas con estudios de casos particulares en profundidad, mediante entrevistas a graduados y empleadores. En segundo lugar, cabe mencionar el proyecto REFLEX y que viene a ser una continuación del proyecto CHEERS en la medida en que son los mismos expertos del proyecto anterior los que participan en su elaboración. El informe REFLEX aporta una imagen más actualizada sobre la trayectoria de los graduados europeos tras la obtención del título universitario.

La metodología de REFLEX se apoya en una macroencuesta de 40.000 titulados universitarios de un conjunto de 17 países europeos, y se centra esencialmente en la cohorte de graduados de los cursos 1999 al 2000 a los que se les encuestó cinco años después de haber terminado los estudios.

En el ámbito de los estudios de inserción laboral realizados en el contexto de España, la preocupación por la inserción laboral de los universitarios es muy reciente, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios.

La preocupación por este campo de investigación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria y los cambios en los planes de estudio (espacio europeo de educación superior). Sin embargo, se constata que, institucionalmente y de forma generalizada, en las universidades españolas no se realizaban dichos estudios, aunque sí los han realizado investigadores individuales del mercado del trabajo, pero ciñéndose a titulaciones concretas.

Actualmente, la situación ha cambiado, y desde hace ya aproximadamente cuatro años las propias universidades han ido creando centros de investigación que se dedican a generar sistemática y periódicamente datos sobre los

procesos de Inserción Laboral, los factores determinantes de los éxitos en encontrar empleo y los métodos de búsqueda de empleo más utilizados.

Freire, M. (2009, 15), indica que entre los informes más destacados cabe señalar los llevados a cabo por la ANECA (Encuesta de Inserción Laboral, 2004; El profesional flexible en la sociedad del conocimiento, 2007); El VII Estudio de Inserción Laboral, Fundación Universidad Carlos II, 2004; La contribución de las universidades españolas al desarrollo, Fundación C y D, 2006 y los Informes sobre Inserción Laboral de los Universitarios de A Coruña 2003-2004, 2004/2005, 2005/2006.

Seguimiento a graduados universitarios en el Ecuador.

No hay datos consolidados de empleabilidad de graduados en las universidades públicas del país. Y quienes rinden los exámenes Ser Bachiller escogen a ciegas qué estudiar. Los testimonios muestran que alcanzar un cupo en la carrera deseada no lo es todo, ya que luego viene la fase más difícil: la búsqueda de trabajo. Así lo dice la Secretaría de Educación Superior (Senescyt), con datos de

las postulaciones de los bachilleres

García, A. y Rosero, M. (2018) expresan que la inserción laboral de los recién egresados, particularmente de los que siguieron las carreras más demandadas, tiene matices. Y, en buena parte de universidades, tanto públicas como privadas, el seguimiento a los graduados es abordado solo como un requisito a cumplir de la Ley Orgánica de Educación Superior, del 2010.

Aún resta mucho por hacer para relacionar a los graduados con el ámbito laboral. Y eso es grave, afirma Enrique Santos, miembro académico del Consejo de Educación Superior (CES).

¿Por qué? Ni la universidad ni la empresa ni el bachiller reciben retroalimentación. Los alumnos que salen del colegio y sus padres no conocen si hay saturación en una profesión, si lo que se enseña guarda relación con lo que demanda el mercado o si es necesario hacer ajustes en las mallas. En algunos centros privados ya cuentan con sistemas estructurados de bolsas de empleo, que facilitan el vínculo entre las empresas y los profesionales jóvenes. “En las universidades públicas se deberían replicar esas prácticas”.

En la Universidad San Francisco de Quito (Privada) existe un Departamento de Contacto Empresarial, que ubica a sus graduados en el país o el extranjero cuando hay ofertas laborales. Los más buscados son de Administración de Empresas, Marketing, Finanzas, Economía, Ingeniería, entre otras.

García, A. y Rosero, M. (2018) indican que solicitaron cifras de inserción laboral de los egresados de la Universidad Central del Ecuador, pero se pudo constatar que ni en esta, la segunda universidad que más alumnos acoge en el país existe un seguimiento unificado a los graduados del último año.

De las 56 carreras, solo se entregaron datos de empleabilidad correspondientes a 20. Entre ellas del área de Salud e ingenierías. Ahora se busca implementar un mejor sistema de seguimiento. Y se afinan procesos para medir el porcentaje de empleabilidad de sus profesionales.

En la Facultad de Ciencias Administrativas, una de las que más demanda tiene, no disponen de datos sobre cuántos de sus graduados en el 2017 actualmente están empleados.

Enrique Santos del CES espera que en el nuevo modelo de aseguramiento de la calidad del CEAACES, el seguimiento a los graduados sea más completo.

1.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

1.2.1 ANTECEDENTES

La inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo es un tema que ha atraído fuertemente la atención de los investigadores de distintas disciplinas sociales, especialmente en los últimos años, debido a las dificultades de empleo a las que se enfrenta el colectivo de universitarios, la creciente complejidad en su incorporación al mundo laboral y la importancia que representa en la vida de las personas.

Para cualquier individuo independientemente de su estrato socioeconómico y nivel de educación lograr su primer trabajo es un gran paso, algunos le llaman Inserción Laboral.

La presente tesis estudia a los graduados universitarios, trasciende el concepto de considerar a la Inserción Laboral como el caso puntual de lograr el primer trabajo, para considerarla como un Proceso continuo, iterativo y holístico donde la Universidad trabaja para el logro de la estabilidad y satisfacción personal, laboral y social de sus graduados.

El estudio del comportamiento de las relaciones entre la educación superior y el empleo constituyen siempre una cuestión de máximo interés, sobre todo en la situación económica actual con elevadas tasas de desempleo y precarización en el Ecuador y particularmente en Guayaquil.

La rentabilidad de la educación es uno de los temas más debatidos en economía de la educación. La mayor parte de las teorías existentes coinciden en considerar la educación como un bien de inversión que aumenta la probabilidad de que los individuos que la poseen perciban salarios más elevados. Sin embargo, no existe consenso en la literatura sobre los motivos de por qué las empresas están dispuestas a pagar más a los trabajadores con

mayor nivel de educación. Freire (2008) manifiesta que la teoría del Capital Humano mantiene que la educación aumenta la productividad de los individuos que la poseen. La mayor productividad de los trabajadores en función del nivel educativo justifica que las empresas compitan por atraer a trabajadores con mayor nivel educativo o mejor formado, con la consiguiente elevación de los salarios que éstos reciben.

Por otro lado, también se podría mencionar la Teoría del Filtro que señala que la educación es utilizada como una forma de selección de los individuos más productivos.

Freire (2008) continúa en su análisis expresando que, en cualquier caso, tanto para la teoría del Capital Humano como para la teoría del Filtro existe una fuerte relación positiva entre el salario y la educación adquirida cuando se expresa en términos promedio.

La revisión de las principales aportaciones de estos modelos sugiere que la educación es una variable fundamental en la determinación del salario y en el aumento de la probabilidad de encontrar un empleo entre los jóvenes a través de una adecuada inserción Laboral. Sin embargo, la literatura científica apunta a que otras características como el sexo, la edad, la experiencia, la habilidad innata, así como la propia actitud del joven hacia el trabajo (su predisposición a aprender, a innovar contenidos, etc.) pueden ser cruciales para conseguir un empleo que sea estable y le permita logro estabilidad y satisfacción personal, laboral y social.

Los estudios sobre inserción laboral de los titulados coinciden en señalar que la transición del sistema educativo superior al mundo del empleo es un proceso complejo y dilatado en el tiempo (García-Montalvo et al., 2003).

Por un lado, es importante tener en cuenta la coyuntura económica y las condiciones del mercado laboral; por otro lado, es necesario conocer los requerimientos del puesto de trabajo y el comportamiento de búsqueda de empleo de los universitarios, lamentablemente uno de los problemas de la Educación Superior del Ecuador, de la cual no está exenta la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil es la falta de información oficial de los graduados ya que no se tiene información actualizada para evaluar sus resultados limitando también la gestión de Calidad de la Universidad ecuatoriana.

Por otra parte, al analizar estudios relacionados con la Inserción Laboral en el Ecuador, se constata que la dotación de capital humano de cada individuo es un factor que condiciona su decisión de participar en el mercado de trabajo y su probabilidad de encontrar un empleo.

En el actual contexto educativo, en el que los jóvenes, en promedio, tienen niveles de estudios superiores a los de sus padres, analizar en detalle la contribución marginal de la educación respecto a otras variables es cada vez más importante.

Por lo que se hace necesario tener en cuenta la coyuntura económica y las condiciones del mercado laboral; además de conocer los requerimientos del puesto de trabajo y el comportamiento de búsqueda de empleo de los universitarios.

El entorno socioeconómico de los titulados universitarios se ha modificado sustancialmente en los últimos años, afectando de forma directa al marco del empleo en el Ecuador. El aumento del subempleo, de las tasas de desempleo, la falta de flexibilización en las relaciones laborales, la modificación de las

estructuras de empleo, la incorporación de la mujer al mercado laboral y los métodos de gestión empresarial, entre otros, constituyen algunos de los grandes problemas acaecidos en el presente en el país, a lo que hay que considerar el incremento de la corrupción en la asignación de nuevos puestos de trabajo en el sector público donde la Meritocracia prácticamente no existe.

Ante la finalización de los estudios formales, el alumnado universitario se enfrenta así a un entorno laboral mucho más complejo pero que es necesario conocer, a fin de abordar con más garantías de éxito una inserción laboral de calidad.

Por otra parte, la sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al Mundo del Trabajo, estos cambios generan nuevos patrones de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. Blanco (2005) considera que estos cambios han transformado el mercado laboral en uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el desempleo son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

Asimismo, Romero et al (2004), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena Inserción Laboral: “la Inserción Laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento de este. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”.

Finalmente, en el acápite 1.3, se analizan otros factores y aspectos importantes a considerar para una adecuada Inserción Laboral.

1.2.2 EMPLEABILIDAD, OCUPABILIDAD, INSERCIÓN LABORAL Y COMPETENCIAS.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de Inserción Laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (Orgemer, 2002).

Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de Inserción Laboral dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005).

De acuerdo con las reflexiones anteriores Romero et al. (2004), Elaboran un esquema de los factores que condicionan la Inserción Laboral, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la Inserción Laboral deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis de la presente tesis, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad. Sin embargo, los elementos que se analizan como estrategia de Inserción Laboral a las dinámicas laborales, son

los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias básicas, transversales, los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

Para Rentería (2004), como se citó en Martínez (2011), el término “empleabilidad” se desglosa de la palabra inglesa *employability*, lo cual se relaciona con el constructo empleo. Considerando esta versión simplificada de la empleabilidad, ser empleable es tener la habilidad de contar con un empleo, lo contrario es no ser empleable que significa lo opuesto.

Para Campos (2003) indica que el concepto empleabilidad no existe dentro de la lengua castellana por lo tanto se forma de una síntesis de la palabra *employ* que se enfoca en el constructo empleo a esto se suma la palabra *ability* que se traduce como habilidad. Considerando esto el concepto literal será, la habilidad que se tiene para encontrar u obtener un empleo, conservarlo evitando el desempleo.

Con el pasar del tiempo la empleabilidad ha seguido siendo considerada como una habilidad, posteriormente se le añadió a este término más contenido, de tal modo que fue denominada aquella aptitud o capacidad que posee una persona para contar con un empleo lo cual motive a satisfacer sus propias necesidades de tipo profesional, económicas, desarrollo y promoción en el transcurso de su vida, en donde implicaba el cambio a otros tipos o modalidades de trabajo, diseñando un plan de carrera.

Esta nueva definición sobre empleabilidad acercándose al constructo de competencia, tal como lo indicaron Brunner (2001) y Goleman (1999), construyendo un mayor contenido en cuanto a lo que se define e implica obtener un empleo, para Rentería (como se citó en Martínez, 2011) en donde

se hace énfasis en la empleabilidad como un asunto de carácter individual, como una habilidad que permitía a la persona permanecer dentro del mercado de trabajo. Pese a esto aun no era considerado como una competencia, hasta hace pocos años aun la empleabilidad no se la relacionaba con la responsabilidad social como una preocupación real, puesto que solo se la vinculaba con aquellos asuntos relacionados a la oferta y demanda en el mercado de trabajo.

Entonces, desde hace una década se la considera a la empleabilidad como una cuestión de responsabilidad que se comparte entre las personas, empresas u organizaciones y las Instituciones de Educación Superior, lo cual resulta coherente, puesto que se relaciona a una competencia de carácter personal, que el estudiante debe desarrollar de por vida.

Considerando esto Rentería (2001) mantiene que es innegable la tendencia a indicar que recae la responsabilidad de ser empleable sobre el individuo. Dicha conclusión se apoya en términos empíricos en los resultados investigativos obtenidos en los estudios de Rentería (2006) y de Álvarez et al (2004).

Los autores citados coinciden en entregar una mayor relevancia a los elementos personales que se asocian con la empleabilidad (especialmente la flexibilidad, iniciativa y el poder de adaptarse) que con aquellos factores que se relacionan con lo social y del entorno (específicamente generación de negocios, reducción del salario, oferta de trabajo, etc.). Sin embargo, los investigadores, indican que estos aspectos son usados en los procesos de selección y despido.

De acuerdo con Rentería y Andrade (como se citó en Martínez, 2011) indican que la empleabilidad es una competencia que poseen los individuos que se

construye en la sociedad, así como también lo manifiesta la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999). Los individuos tienen la responsabilidad de formarse y aceptar todas las consecuencias de las decisiones que tomen; por otro lado, las empresas y las instituciones forman implícitamente diversos factores, como lo son las habilidades, competencias, conocimientos y diferentes características que determinan a una persona como empleable, adicional a ello son las encargadas de fomentar un ambiente y entorno apto para que se genere un proceso de socialización.

Por otro lado, y siguiendo lo expresado por Álvarez et al (2004) indican que la empleabilidad guardando relación con el proceso de socialización e individuación forma aquella competencia necesaria para afrontar, tanto demandas de manera inmediata como futuras en un mercado laboral, para lo cual se trazan diversos objetivos de carácter profesional, con características flexibles, por otro lado, se crea la necesidad de aprender, lo cual fomenta un desarrollo social y humano por medio del trabajo. Por lo tanto, la empleabilidad se convierte en una construcción de tipo social evolutiva y de manera dinámica, que pierde su aislamiento en los individuos, lo cual genera un requisito exigido: la calidad de vida y el trabajo.

Para Campos (2003a, 2003b) la empleabilidad incluye las competencias de los sujetos para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. La competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso

de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

Rentaría y Andrade (2007) insisten en que las personas no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

En este sentido podemos afirmar que, siguiendo a Rivera (2004) y a Rodríguez (2010), la competencia para la empleabilidad incluye dos grandes ámbitos o apartados: competencia para la empleabilidad relativa al diseño de la carrera y el acceso al empleo; y habilidades para conservar el empleo y mejorar en él. Este segundo grupo podría incluir la competencia para integrar adecuadamente la experiencia profesional al finalizar la vida laboral.

Como se mencionó anteriormente, la empleabilidad ya no es considerada como un medio que sirve como regulador entre la oferta y demanda en un mercado de trabajo, luego se indicó que la empleabilidad era aquella capacidad o habilidad personal que utilizan las personas para obtener un empleo y al mismo tiempo mantenerlo. Posteriormente se manifestó que la empleabilidad era una habilidad personal, actualmente esta es considerada como una competencia personal ligada a la responsabilidad social (Martínez, 2011).

Por todo ello, según Iñigo (2016), el estudio de las competencias ocupa hoy un espacio de primer orden y es tratado por su importancia por diversas instituciones y autores, entre los cuales podemos reconocer determinadas tendencias en su tratamiento y definición, que nos permite identificar que, la noción de competencia admite al menos tres grados de complejidad.

En la instancia más completa y básica podríamos entender por competencia a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. En cambio, desde una perspectiva más explícita, las competencias equivaldrían al saber (asociado con el conocimiento), al poder hacer y al saber hacer (vinculados a las capacidades), al saber para qué hacerlo, querer saber y hacer, al cual podría agregarse el saber ser (relacionado con los valores).

Finalmente, en un ámbito más amplio las competencias podrían corresponder al compendio de acciones destinadas a conocer, aplicar, dominar, optimizar, evaluar e innovar. Estos tres niveles de complejidad son planos de una misma perspectiva, no reflejan contradicciones, en donde lo más importante es aceptar el sentido generativo que se le asigna a sus alcances. Esto quiere decir que las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances (Guédes, 2000)².

Así, el estudio de la competencia profesional como una forma de competencia laboral, rebasa la mera significación económico-laboral del término para proyectarse como un importante componente en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción de un aprendizaje donde se acrecienten las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo, como expresión de las tendencias más contemporáneas del

² Guédes, Víctor "Las competencias en las organizaciones del siglo XXI" en El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela, pag.113 Tedesco JC

mundo del trabajo que presenta al hombre como punto focal de los procesos laborales (Hernández, 2006).

Con relación a las Competencias, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, en su bienvenida a los estudiantes al inicio del Segundo Semestre del 2018, ANEXO 2, expresa:

La Universidad, en la sociedad del conocimiento, se ha de caracterizar por trabajar en sus tres funciones sustantivas: Docencia, Investigación y Vinculación, que nos permitan el intercambio y la búsqueda de nuevos sentidos epistémicos, cognitivos, afectivos. Todo ello implica para la comunidad una actitud y el compromiso de una nueva sensibilidad que ha de apoyar, desde marcos de convivencia, la creación de relaciones positivas entre los jóvenes estudiantes de la institución, sus docentes y autoridades.

Estos planteamientos significan trabajar las Competencias del Siglo XXI que dotan de sentido a los aprendizajes: Lo colaborativo, Comunicar, Pensamiento crítico, Creatividad y la competencia digital

1.3 OTROS ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL

1.3.1 INCLUSIÓN ACADÉMICA-SOCIAL: ESTUDIANTES DE CONTEXTOS VULNERABLES

Las experiencias de integración social y académica en la educación superior han sido estudiadas principalmente a partir de investigaciones acerca de deserción o retención, así como también a partir de estudios que abordan las experiencias de estudiantes de contextos vulnerables en diversos establecimientos educativos.

En dichos estudios según Leyton, Vásquez, Fuenzalida (2012), los elementos centrales de la integración social se asocian con las posibilidades de relacionarse con sus compañeros, la intensidad y calidad de esas relaciones, la existencia de relaciones con sus profesores en espacios extraacadémicos y los niveles de participación en actividades extracurriculares. Por otro lado, las experiencias de integración académica se observan, principalmente, a partir del rendimiento académico, el desarrollo de habilidades de estudio, los niveles de satisfacción con el desarrollo intelectual y los aprendizajes adquiridos, la percepción que tienen los estudiantes de la calidad e interés por su aprendizaje por parte de los docentes y el compromiso que los estudiantes tienen con sus estudios (Pascarella y Terenzini, 1979; Pascarella, Duby e Iverson, 1983; Tinto, 1993; Thomas, 2002; Lizio, Wilson y Simons, 2002; Canales y de los Ríos 2007, 2009).

En Chile, y principalmente en los estudios respecto de la retención/deserción de los estudiantes en la educación superior, se evidencia que los factores más importantes que configuran las experiencias educacionales incompletas son las variables de origen social, tales como el capital económico (expresado en el ingreso forzado al mercado laboral o en la deserción por falta de recursos) y el capital cultural, heredado de las familias y el establecimiento de educación secundaria (Canales y de los Ríos 2007, 2009; González y Uribe 2005; Meneses et al. 2010. Complementariamente, González y Uribe (2005) dan cuenta de otro factor: el sentimiento de desigualdad que tienen los estudiantes vulnerables frente a sus compañeros, percepción basada en la constatación del mayor capital cultural de los padres de estos últimos (es decir, que estudiaron profesiones universitarias) y en el establecimiento donde cursaron los estudios

de Enseñanza Media (educación privada). En esta misma línea, el estudio de Canales y de los Ríos (2009, pp. 62-63) evidencia que “en instituciones de élite, los alumnos vulnerables se sienten especialmente distintos del resto de sus compañeros. El proceso de integración resulta arduo, porque los estudiantes desconocen la vida universitaria y sus requerimientos”.

Por otro lado, Castillo y Cabezas (2010) en su estudio acerca de la trayectoria de los estudiantes que son primera generación al ingresar a la educación superior, dan cuenta de la importancia de elementos tales como el capital cultural, las expectativas familiares, las experiencias escolares previas y el desarrollo de proyectos educacionales postsecundarios dentro de las posibilidades de ingresar a la educación superior.

En Latinoamérica como lo indican Silva y Jiménez (2015), la incorporación de jóvenes de bajos niveles socioeconómicos a la educación superior se ha canalizado a través de las instituciones públicas; en las instituciones particulares de élite es un fenómeno inusual. En otros países, esta tendencia resulta menos extraña y comienza a percibirse como deseable. En Estados Unidos, por ejemplo, instituciones que pertenecen al grupo Ivy League (entre ellas Harvard y Yale) cuentan con programas que incorporan a jóvenes de bajos ingresos económicos con un notable talento, con la finalidad de diversificar su estudiantado. En Gran Bretaña, Reay, Crozier y Clayton (2009), en el trabajo "Extraños en el paraíso", analizan el caso de jóvenes ingleses con alto rendimiento escolar provenientes de la clase trabajadora becados en universidades de élite. Afirman que el fenómeno reporta beneficios tanto para los jóvenes, porque reciben una educación de calidad, como para la institución, dado que se enriquece con la diversidad sociocultural. Sin embargo, la

integración exitosa de estos estudiantes al ambiente de las universidades de élite es un proceso complejo debido al riesgo latente de conflictos sociales producidos por la asimetría en las relaciones entre los diferentes sectores de la comunidad universitaria (Reay, Crozier y Clayton, 2009). La adaptación de estos jóvenes les exige "niveles casi sobrehumanos de motivación, capacidad de recuperación y determinación" (Reay, Crozier y Clayton, 2009: 1115), para lograr el éxito y la confianza en sí mismos.

Por otro lado, en Chile, estudiaron las experiencias de estudiantes de contextos vulnerables en diferentes tipos de instituciones (élite, pluriclasistas y de estratos bajos) y reportaron que entre quienes arriban a universidades de élite, prevalece "una experiencia de desclasamiento y de negación de sus orígenes sociales como una estrategia para integrarse a la institución" (Leyton, Vásquez y Fuenzalida, 2012: 61).

Lo anteriormente expuesto permite indicar que en la UCSG hay estudiantes de Contextos Vulnerables ya que por ley 10% de los estudiantes son 100% Becados, escogidos de colegios públicos por el gobierno, además de un 9% de Clase Media-baja. Anexo 15 y UCSG 2017 Rector rendición de cuentas.

Ante esta situación debemos considerar a la equidad o igualdad social, que es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales como la justicia, la igualdad y la dignidad entre distintos grupos sociales.

La equidad social supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo y equitativo, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca cada persona.

La falta de igualdad de oportunidades suele provocar situaciones que se perpetúan de generación en generación. La equidad social no consiste en eliminar las diferencias, sino en valorarlas y darles un trato equivalente para superar las condiciones que mantienen las desigualdades sociales.

Conviene, desde ahora advertir, como expresa Tunnermann, C. (2011), que calidad y equidad no son términos excluyentes. Más bien, la falta de equidad social suele ir de la mano de sistemas educativos de mala calidad. Es posible promover el mejoramiento de la calidad educativa sin afectar su carácter equitativo. Pero también es cierto que pueden darse tensiones entre equidad, eficiencia y calidad. Precisamente, el esfuerzo en nuestros países debe ir encaminado a diseñar una política educativa que facilite el logro simultáneo de estas metas. Pablo Latapí estima que es necesario entender el concepto de calidad como la convergencia de los cuatro criterios que suelen servir de referencia para evaluar el desarrollo de la educación: relevancia, eficacia, eficiencia y equidad.

El concepto de calidad de la educación es, pues, un concepto relativo, histórico, dinámico, complejo y transformador y no excluye a la equidad.

1.3.2 CONTACTOS Y RELACIONES

El artículo “¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible”, publicado en la Revista Expansión, 2016, expone: “Decenas de estudios e informes internacionales confirman desde hace tiempo que un 'networking' bien armado es la mejor partida para conseguir un trabajo. No encontrarás trabajo si no tienes padrino, o un enchufe... Será prácticamente imposible que accedas a un puesto sin contactos... Puede resultar frustrante y muy duro, pero es cierto”.

“La estrategia de red de contactos tiene mayor éxito que otras, porque ayuda a encontrar aquellas oportunidades u ofertas de empleo ‘ocultas’, o que no se publican. Antes de que un puesto vacante aparezca en la web o en los anuncios de empleo de la compañía, éste permanece sin ser publicado. Generalmente el personal se entera de los próximos empleos vacantes mucho antes de que estos se publiquen”, asegura la jefa de la Unidad de Egresados Alumni de la Universidad del Pacífico, Chile, Catalina Reyes, expresado en el artículo “Aprende a utilizar la red de contactos para encontrar trabajo”, AméricaEConomía.com. (2016),

Muchas de las mejores vacantes de empleo no se publican inmediatamente en la web, por lo que enterarse antes de que se abra un nuevo puesto de trabajo gracias a la ayuda de un contacto en la empresa puede ser de gran utilidad.

Tener un buen contacto en una compañía puede ser de gran ayuda. Se podría saber con antelación si se abre un nuevo puesto de trabajo y comenzar el proceso de selección antes y con mayores posibilidades de llegar a la ansiada etapa de entrevista.

“La red de contactos tiene tanto éxito porque es la mejor manera de poder intervenir en el mercado de los empleos no publicados. La primera cosa que hacen muchos de los supervisores cuando necesitan un nuevo miembro de personal es preguntar a sus propios empleados y conocidos si saben de alguien confiable preparado. Así, se puede aumentar las posibilidades analizando la búsqueda de empleo con amigos, parientes y colegas, y solicitándoles que presenten personas de otras empresas”, apunta la experta en empleabilidad, Catalina Reyes

Harrison, L.H. (2017), manifiesta: “El mercado laboral oculto hace referencia a aquellas vacantes que las empresas prefieren no hacer explícitas y que cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza. En España supone el 75% de las vacantes. El mercado oculto es mayor para aquellos puestos que son más cualificados o especializados y, sobre todo, para perfiles de dirección y alta dirección. En estos casos puede alcanzar el grado del 85% de ofertas no visibles.

La práctica más segura para conseguir empleo en Colombia es a través de la red de contactos personal, así lo reveló la firma de consultoría Lee Hecht Harrison (LHH), líder mundial en servicios de transición de carrera y movilidad del talento humano.

Según sus cálculos, el uso de la red de contactos de cada persona tiene el 79 % de efectividad, mientras el registro de hojas de vida en plataformas virtuales solo alcanza el 11 % y participar en procesos con Head Hunters el 10%.

“Nuestra investigación demuestra que la gente usualmente estima que el tamaño de su red de contactos personal está entre media docena y un par de centenares de personas. Estas cifras son demasiado pequeñas. A menos que usted haya vivido en una cueva con alguien que le llevaba comida sus contactos son más que suficientes”, dijo Juan Carlos Linares, presidente para Colombia, Ecuador y Costa Rica de LHH. Artículo: “La mejor forma de conseguir empleo es con los contactos”, publicado en Portafolio, 2015.

En resumen, somos lo que nuestros amigos creen que somos; lo que valen y pesan nuestras interacciones; o la imagen que damos en las redes sociales.

Todo eso conforma nuestra reputación profesional y juega un papel determinante cuando iniciamos un cambio o buscamos un trabajo.

1.3.3 TRABAJO DECENTE

Uno de los elementos que se encuentra vigente en los debates internacionales, está en función de las características que debería tener el trabajo. En este sentido, la OIT propone a finales de los años 90 la nueva concepción de Trabajo Decente y traza cuatro objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, empleo, protección social, perseguido todo por medio del diálogo social, en los que se basa el contenido del Programa de Trabajo Decente.

Autores como Ghiotto y Pascual (s/a), defienden la postura de que "... la noción de decencia se desprende de la reproducción del capital. (...), la decencia es igual a empleo, que a su vez es igual a salario." En este caso, el trabajo decente aparece como un concepto que defiende los intereses de los trabajadores y aunque comparto el criterio de que es imprescindible que exista el trabajo para la propia subsistencia humana, se considera oportuno analizar las características que este debe tener, para considerarlo como decente; entendido como "trabajo efectuado a cambio de pago" (Tesoro OIT: 1998).

Se destaca la postura de la OIT, que se ocupa actualmente porque el trabajo, sea trabajo decente sobre la base de la satisfacción de las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral. El Programa de Trabajo Decente de la organización, considera que el mismo; Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

En la región, cada país atiende el trabajo decente, con prioridad en su agenda social, económica y política, a partir del consenso internacional que se ha logrado entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil. Como expresa Travieso, I. (2015, 20-23) esto pone de manifiesto el reconocimiento de que el trabajo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, toda vez que permite reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. En este sentido el objetivo general sobre el trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local, a través de un Trabajo Decente.

En conclusión, se aspira a generar trabajo con el cual las personas puedan cubrir aspiraciones razonables, donde se respeten los derechos y se garantice la seguridad y la participación.

Se incluye aquí el elemento de participación social, como mecanismo impulsor del desarrollo socioeconómico de la sociedad, con una visión integradora del mundo del trabajo y su influencia en todas las dimensiones de la vida, en tanto da respuesta a diversas necesidades.

Este enfoque lo considera Travieso, I. (2015, 20-23) como conjunto del trabajo y el progreso social, constituye la particularidad del trabajo decente, como un principio del desarrollo mundial. El análisis sugiere la necesidad del diálogo social, que permita la promoción de derechos como el trabajo y la seguridad social, con una incidencia directa en la economía global.

Por otra parte, el Ex director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Dharam Ghai (2003), referenciado en Travieso, I. (2015, 20-23), reconoce en el trabajo decente cuatro elementos esenciales. En primer lugar, que pueda ser libremente escogido y que no haya

discriminación en la selección, ya sea por sexo, nacionalidad o raza; En segundo lugar, que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores; incluye a los trabajadores de la economía regular, a los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. Se basa en la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. En tercer lugar, que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva, referido a que una vez insertado en el mundo laboral al trabajador se le respete la libertad de unirse a grupos, con vistas a fomentar la negociación colectiva en el entorno laboral. En cuarto lugar, que exista un mínimo de seguridad social, esta depende un poco de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad, tiene que ver con las garantías sociales existentes para los trabajadores, que se sustentan en el gasto de la seguridad social, las prestaciones y los programas sociales reforzar y ayuda a reforzar las relaciones sociales de los trabajadores. A la vez, que se garanticen el tripartismo y el diálogo social es el porcentaje de trabajadores asalariados que están afiliados a un sindicato, es decir, la densidad sindical de un país.

En resumen, el autor de esta investigación se identifica con las principales tendencias hoy en el ámbito laboral de América Latina que giran en torno a la promoción del trabajo decente entendido, como aquel que sea considerado un derecho de todo ciudadano libre, que le garantice la satisfacción de sus necesidades básicas, a través del cual este participe en la construcción de la sociedad. Donde la vida laboral, favorezca oportunidades e ingresos; en lo

referente a derechos, participación y reconocimiento; estabilidad familiar, desarrollo personal, justicia e igualdad de género.

1.3.4 LA PRESENCIA FÍSICA EN EL MERCADO LABORAL

Ser atractivo, tener buena apariencia física, no es un atributo indiferente en las relaciones humanas y mucho menos en el mercado laboral, donde quienes son agraciados suelen obtener mayores beneficios.

Los factores de discriminación social son varios. Algunos fincan en cuestiones naturales o inherentes, como edad, color de piel o sexo. Y en la actualidad se ha convertido en un capital clave la belleza física.

Se diría que existe la desigualdad física, ya que no es lo mismo ser lindo que feo. Sobre todo, si se piensa que la apariencia hace la “diferencia” en muchos casos, sobre todo en el mercado laboral.

Al menos eso arrojan los estudios empíricos que analizan cómo afecta el físico de las personas en la posibilidad de conseguir empleo o de prosperar en él, como resalta el artículo: “Los lindos tienen ventajas laborales”, publicado en Eldiaonline.com, en el que se expone:

“En Estados Unidos y Canadá, aquellos individuos considerados más “atractivos” suelen ganar entre un 5 y un 10% más, según las investigaciones sobre beauty labour market (o economía de la belleza) de los economistas Daniel S. Hamermesh y Jeff Biddle.

Por el contrario, las personas percibidas como feas no sólo tienen un sueldo inferior. Deben también “proactivamente compensar su falta de atractivo con mayor educación o experiencia laboral”.

En el 2007, un grupo de investigadores de la Universidad de California, Referido en Case, J. (2017), publicó un estudio en el 'Journal of Economic Psychology' que concluye que los guapos ganan un 12 % más de media que los feos. Se analizaron los comportamientos de tres grupos de sujetos divididos según los cánones tradicionales de belleza y se demostró que los más atractivos obtenían mejores salarios que los medianamente guapos y que, a su vez, estos cobraban más que los difíciles de ver. El motivo principal que alegaron los científicos es que las personas más atractivas lo tienen más fácil para lograr la cooperación de otras.

Cuatro años más tarde, el profesor de Economía de la Universidad de Texas en Austin, Daniel Hamermesh, publicó el libro 'Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful' ('La belleza paga: por qué la gente atractiva es más exitosa'). Según su investigación, las personas atractivas ganan un promedio de 3 a 4 % más que el resto. En una entrevista, el autor se atrevió con un consejo importante: "no debes dedicar tu vida a una profesión en la que importe mucho la belleza. Por ejemplo, en lugar de ser presentador de televisión te irá mejor siendo locutor de radio. Es decir, si eres feo, diles adiós a tus sueños, a menos que conlleven investigar en un laboratorio sin ver la luz del día: ahí no podrás asustar a nadie".

Jeffes, S. (1998), publicó a finales de los años noventa un ensayo, *La apariencia lo es todo* (Sterling House Publisher), en el que afirmaba que "las personas atractivas tienen de dos a cinco veces más probabilidades de ser contratadas y suelen ganar de un 12 a un 16% más". Otro estudio realizado por Daniel Hamermesh y Jeff E. Biddle señalaba que aquellos que figuraban entre el 9% de los trabajadores menos atractivos de la empresa solían ganar

menos que el resto. En muchas ocasiones, el prejuicio se oculta bajo explicaciones convencionales (“no respondes al perfil’ es la frase que más he escuchado”, señala una joven dependiente), por lo que no hay lugar para la protesta. “El problema con el *lookism* es lo subjetivo que tiene, y su dificultad para definirlo”, prosigue Warhurst.

Se podría concluir que una buena apariencia física mejora el juicio de los demás, un atributo poderosísimo que al parecer mueve al éxito laboral y social. En cambio, los no agraciados, tienen desventajas que pueden resultar irritantes.

1.4 CONSIDERACIÓN CONCEPTUAL Y ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL

Lo expuesto en el actual capítulo, permite afirmar que el desempeño laboral de los graduados a partir de la preparación adquirida debe responder, tanto a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo y aplicación de la ciencia y la tecnología, como a los requerimientos del mundo del trabajo, lo cual debe ser objeto de análisis y proyección continua por parte de la Universidad en el proceso de perfeccionamiento de la formación de profesionales.

Existe un consenso entre los autores consultados, del reconocimiento de la importancia y repercusión del proceso de Inserción Laboral de los graduados de la educación superior y de la necesidad de disponer de una adecuada formación en este sentido para lograr resultados positivos y adecuados en el inicio de cualquier tipo de labor o trabajo profesional, lo cual incide, además, de manera significativa, en la vida personal, laboral y social del graduado.

Un proceso de Inserción laboral efectivo conlleva a que éstos impacten cada vez con mayor eficiencia en el desarrollo socioeconómico en su zona de influencia y respondan acertadamente al interés de los empresarios que los emplean para atender las necesidades de sus empresas.

A partir del estudio realizado y en concordancia con los objetivos y premisas de esta investigación, se define a la Inserción Laboral como:

“un proceso continuo, iterativo y holístico, que incluye los contextos socioeconómicos (graduados y empresarios), institucional (autoridades y docentes) y personal (estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el graduado debe desarrollar durante su formación, y se constituye como objetivo y responsabilidad de la Universidad, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional”.

Del concepto expuesto tenemos:

- La inserción Laboral no es solamente responsabilidad de la Universidad, ni del Mundo Empresarial, como tampoco del graduado, no se la puede analizar parcialmente, tiene que ser vista de manera integral.
- La inserción Laboral expuesta da una respuesta a la correspondencia entre la formación y el desempeño laboral, o desarrollo laboral del graduado.

El diagnóstico de la Inserción Laboral presentará un inventario de problemas, sin embargo, la Estrategia que se proponga ofrecerá un inventario de líneas de acción para mejorar, perfeccionar y/o aumentar la calidad de la formación y la vinculación con el contexto socio económico de los graduados en su Inserción Laboral.

Del concepto de Inserción Laboral propuesto se derivan el proceso y los resultados del proceso. El proceso se caracteriza desde el punto de vista del profesional con las experiencias de los graduados y empresarios; desde el punto de vista Institucional con las autoridades y docentes universitarios y finalmente desde el punto de vista personal con los estudiantes, debiendo ser analizado integralmente.

En cuanto a Resultados se podrían medir, cuando se ejecute la Estrategia, a través del logro de la satisfacción, comenzando por la satisfacción laboral. Para analizar la satisfacción laboral hay que considerar el objeto de trabajo, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, salario adecuado, local adecuado, instrumentos y materiales de trabajo, ubicación del trabajo y transportación, entre otros indicadores.

En cuanto a la satisfacción personal tiene que ver con el proyecto de vida, esa sola variable puede incluir la familia.

Finalmente, la satisfacción social se la puede ver en cuanto el trabajo aporta a lograr un prestigio y/o reconocimiento social y cuanto permite incidir en el desarrollo comunitario.

El autor dado los conceptos expuestos en el presente capítulo, considera que la mejor manera de incidir en una Inserción Laboral responsable con calidad y pertinencia **es a partir del Diseño de una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG**, en la que se resalte su definición sobre Inserción Laboral, su Carácter de Proceso y como tributa al desarrollo Institucional y al desarrollo del graduado, la cual se propondrá en el Capítulo III.

1.5 ESTRATEGIA - ANTECEDENTES

El concepto de estrategia y sus antecedentes se presentan en el Capítulo III,

de la tesis **“DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS”**.

OBSERVACIÓN FINAL:

La investigación realizada sobre Inserción Laboral permitió al Autor de la presente tesis, escribir el libro **“INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A LA UNIVERSIDAD EN SU GESTIÓN DE LA CALIDAD”**, el cual está en proceso de publicación por el Departamento de Publicaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ver Anexo 19 (Certificación de que el libro está en proceso de edición con su respectivo ISBN 978-9942-02-05) y Anexo 20 (Índice e Introducción del libro).

CAPÍTULO II

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

2.1 ALGUNOS ANTECEDENTES NECESARIOS

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, se fundó en el año 1962, al 12 de enero 2018, contaba con 16.565 estudiantes en la modalidad presencial, tiene nueve facultades, entre ellas la **Facultad de Especialidades Empresariales (FEE)**, creada en el 2003, la que se tomó como base para realizar el presente estudio, de la cual el autor de la presente tesis es **profesor a Tiempo Completo y Coordinador de Vinculación**, dispone de seis Carreras: Emprendedores, Comercio Electrónico, Hotelería y Turismo, Comercio y Finanzas Internacionales, Administración de Ventas y Marketing, de las cuales, a la fecha, las dos primeras carreras indicadas solo se ofrecen en Guayaquil en la FEE de la UCSG.

Caracterización de los graduados de la FEE de la UCSG.

Uno de los problemas que se presentan en la Educación Superior en el Ecuador, del cual no está exenta la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, es la falta de información actualizada de Seguimiento a los Graduados, por lo que desde ya se plantea en la presente tesis, como tarea pendiente a realizar, por parte de la FEE en particular y la UCSG en general.

En el caso que se analiza el problema de Inserción Laboral se agudiza ya que tan solo en la Ciudad de Guayaquil, se han creado ocho nuevas Universidades particulares en los últimos 20 años, instaurando así una competencia inédita que no existía, la que permite a los aspirantes y sus familias escoger el tipo de universidad que desean, considerando entre otros aspectos el costo, la cercanía y facilidades que ofrecen.

Con la Finalidad de obtener alguna información que permita tener un indicio sobre la caracterización de los graduados de la FEE de la UCSG, se realizaron

dos Focus Group de 12 y 18 graduados respectivamente, teniendo en total 30 graduados, 5 de cada Carrera de la FEE, la cual tiene graduados de 6 Carreras.

Ver Anexos 11 y 12 Resultados de los Focus Group 1 y 2 respectivamente.

- De los 30 graduados 25 están trabajando (83%)
- 17 están trabajando en trabajos relacionados con sus estudios (57%)
- 18 graduados tienen un Trabajo Decente (60%)
- 5 graduados están sin trabajo (17%)
- 7 recibieron ayuda financiera (Becas, descuentos) por parte de la Universidad mientras eran estudiantes (23%)
- Quienes están trabajando requirieron hasta 6 meses para encontrar trabajo.

Caracterización de los estudiantes de la FEE de la UCSG. 28,8% son de provincias; 20,44% son graduados en Colegios Públicos; 27,42% reciben ayuda financiera, Becas y descuentos; y 28,10% son Primera generación en su familia en Estudiar Universidad. Anexo 15. UCSG 2017 Rector rendición de cuentas.

La UCSG por ser Universidad privada la Ley de Educación Superior, LOES (2010), dispone que un 10% de sus estudiantes sean 100% becados, quienes son seleccionados por el Consejo de Educación Superior de colegios públicos, y por ser Universidad Cofinanciada debe tener, al menos, un 20% de estudiantes graduados de colegios públicos, en este caso becados por la misma UCSG, en total 30% de estudiantes de vienen de colegios públicos. UCSG 2017 Rector Rendición de Cuentas.

Como información adicional a considerar se tiene que un año de estudio en la FEE de la UCSG le cuesta al estudiante US\$7.000, valor demasiado alto para

una ciudad como Guayaquil y un país como Ecuador, lo cual permite afirmar que la FEE de la UCSG es una Facultad de Elite, sin embargo las medidas tomadas por el Consejo de Educación Superior del gobierno precedido por el Presidente Rafael Correa Delgado, ha hecho a la UCSG más heterogénea ya que aproximadamente el 30% de los estudiantes son graduados en colegios públicos.

Lo anteriormente expuesto es una justificación más para realizar un estudio sobre la Inserción Laboral y los aspectos que inciden en ella, en una facultad de elite como la FEE de la UCSG, que considere a estudiantes de Contextos Vulnerables, estudio que a la presente fecha no se ha realizado.

A continuación, se presenta información sobre la Universidad Católica y su Vicerrectorado de Vinculación, escenarios esenciales para el desarrollo del presente capítulo y el diseño de la estrategia que se propondrá en el Capítulo III.

2.2 LA UNIVERSIDAD CATÓLICA Y SU VICERRECTORADO DE VINCULACIÓN: ESCENARIOS ESENCIALES EN EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA QUE SE PROPONE

2.2.1 LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Cuenta con 4 Vicerrectorados, **ANEXO 8**, el de Vinculación creado el 16 de agosto 2016.

Objetivos de la universidad

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil es un establecimiento de educación superior, que como tal tiene como finalidades esenciales la preparación de profesionales socialmente responsables a base de la investigación, conservación, promoción y difusión de la ciencia y de la cultura, haciendo énfasis en sus valores autóctonos con miras a lograr el mejor

desarrollo y superación del hombre ecuatoriano en un marco de convivencia democrática, justicia social, paz creadora, respeto y exaltación a los valores y derechos humanos, asegurando al propio tiempo, de una manera institucional, la impronta de una genuina inspiración cristiana y el mensaje de Cristo, tal como es transmitido por la Iglesia Católica, la actuación comunitaria y trascendente, en un mundo universitario consciente de su función social frente a los problemas de la sociedad contemporánea, y el cumplimiento de su misión académica como Instituto de formación y cultura, abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

Para lograr estos objetivos la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:

- Asumirá como institución su responsabilidad social.
- Velará porque la investigación, conservación, promoción y difusión de la ciencia, la técnica y la cultura se realicen de manera objetiva, y estará abierta, en la búsqueda de la verdad, a las distintas corrientes ideológicas.
- Promoverá la democratización de la enseñanza, según las posibilidades institucionales que procurará acrecentar, y la constante superación de sus niveles académicos.
- Tenderá a la formación integral del hombre, no solo científica y técnicamente capacitado, sino atento a las distintas dimensiones de lo humano.
- Buscará el diálogo entre Ciencia y Fe. Para llevar a la práctica este diálogo la comunidad universitaria considera fundamental la realización de los estudios teológicos como materia básica para todos los estudiantes. El Departamento de Teología ofrecerá facilidades para dicho estudio y para el servicio pastoral.
- Mantendrá siempre una actitud de autoanálisis que haga posible su

permanente superación.

2.2.2 VICERRECTORADO DE VINCULACIÓN

El Consejo Nacional de Educación Superior del Ecuador definió que las tres Áreas Sustantivas de la Educación Superior y que servirán para la Evaluación de las Universidades son: la Académica, la de Investigación y la de Vinculación, razón por la cual la UCSG tiene un Vicerrectorado para cada una de ellas. ANEXO 7.

El Vicerrectorado de Vinculación en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, según indica el Estatuto Universitario Art. 42, es la instancia universitaria encargada de elaborar y aplicar las políticas del Sistema de Vinculación, para lograr la configuración de procesos de esta naturaleza que corresponden al fortalecimiento institucional, la planificación, coordinación y evaluación de las actividades de vinculación con la sociedad, promoviendo la cooperación en el fortalecimiento de los procesos requeridos en las áreas académicas que se consideren vinculantes, teniendo como ejes fundamentales a más de estos, los culturales y de servicios a la comunidad.

Según el estatuto, la vinculación en la UCSG es entendida como la actividad o el conjunto de actividades que le permiten a la institución cumplir el de “poner al servicio de la sociedad, especialmente de los sectores vulnerables, los conocimientos que se desarrollan y fortalecen en su interior, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos en su zona de influencia”.

Sus Áreas de intervención de la vinculación son:

- Proyectos y acciones de vinculación
- Relacionamiento interinstitucional

- Movilidad
- Educación Continua
- Actividades de difusión artístico-culturales
- Seguimiento a Graduados y Prácticas Preprofesionales

El autor de la presente tesis es el Coordinador de Vinculación de La Facultad de Especialidades Empresariales de la UCSG

2.3 DISEÑO DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Para el desarrollo de la investigación se diseñó la siguiente Categoría de Análisis:

“Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.”

Por otra parte, el Autor considero que la Inserción laboral es un proceso que tiene carácter integral, considerando todos los contextos, socioeconómico (Graduados y Empresarios), institucional (Autoridades y Docentes), y personal (Estudiantes), de manera integral; para lo cual definió cuatro dimensiones en las que se resalta su Carácter de Proceso, los aspectos que inciden en ella y como tributa al desarrollo Institucional de la Universidad y al desarrollo personal del graduado. Las dimensiones son:

- Dimensión 1: Desarrollo Graduados
- Dimensión 2: Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo
- Dimensión 3: Formación del Graduado y
- Dimensión 4: Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados.

Lo que se muestra en la Tabla 1 adjunta.

Esta Categoría, con sus correspondientes dimensiones e indicadores, permitió la preparación de la Guía para el desarrollo de los dos Grupos de Análisis

(Focus Group) a graduados de la FEE, **ANEXO 3**; las Guías para las entrevistas a profundidad a Empresarios de Guayaquil, **ANEXO 5** y de la Autoridades de la FEE. **ANEXO 7**; así como también el Cuestionario para la encuesta a estudiantes, **ANEXO 9**; señalando la ruta a seguir para la recolección de datos y el correspondiente análisis de la información necesaria para obtener el diagnóstico.

TABLA 1

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

CATEGORIA	DIMENSIONES	PRINCIPALES INDICADORES
Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.	1. DESARROLLO DE LOS GRADUADOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de los graduados. • Situación laboral de los graduados. • Experiencias de los graduados. • Satisfacción con la universidad, personal, laboral y social. • Seguimiento a graduados. • Estadísticas actualizadas (Censo graduados UCSG).
	2. VINCULACION UNIVERSIDAD - MUNDO DEL TRABAJO.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos y Programas de Vinculación con empresas. • Seminarios, Conferencias, Ferias Empresariales. • Practicas Preprofesionales. • Asesorías, Consultorías, estudios a Gobiernos Locales, Regionales y Nacional. • Bolsa de Trabajo Universitaria. • Estudios de Graduados • Estructura Organizacional Sistema Vinculación y Presupuesto. • Asociación de Exalumnos.
	3. FORMACIÓN DEL GRADUADO.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de vida profesional. • Capacitación Docentes en competencias e Inserción Laboral. • Desarrollo Competencias estudiantes. • Programas de Educación Continua y Movilidad. • Inducción a la Inserción Laboral (Preparación Currículos, Entrevistas de Trabajo, Etc.).
	4. CRECIMIENTO INTEGRAL PERSONAL ESTUDIANTE.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión Social y Académica. • Creación de Contactos (Networking). • Actividades Extracurriculares (deportivas, sociales, culturales). • Sentido de Pertenencia.

Elaboración propia

A continuación, se caracterizan cada una de las dimensiones propuestas:

DIMENSIÓN 1. DESARROLLO GRADUADOS

Es aquella en la que los graduados universitarios no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y habilidades suficientes y necesarias para

afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Esta dimensión considera las aptitudes de los graduados para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Está estrechamente vinculada al autodesarrollo del graduado, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

Adicionalmente considera como indicador el grado de satisfacción obtenido por el graduado con la universidad y su satisfacción personal, laboral y social, obtenida en su trabajo, además de analizar los factores que influyen en una adecuada Inserción Laboral.

INDICADORES:

Caracterización de los graduados.

Situación laboral de los graduados.

Experiencias de los graduados.

Satisfacción con la universidad, personal, laboral y social.

Seguimiento a graduados.

Estadísticas actualizadas (Censo graduados UCSG).

DIMENSIÓN 2. VINCULACIÓN UNIVERSIDAD - MUNDO DEL TRABAJO

Esta dimensión Considera la Responsabilidad Social Universitaria la cual contribuye a clarificar y fortalecer la relación Universidad-Mundo del Trabajo.

Todas las funciones sustantivas universitarias, docencia, investigación y extensión (Vinculación en Ecuador), cuando son ejercidas con una perspectiva ética y al servicio de todos los sectores de la sociedad, contribuyen a ponerla

de manifiesto, de la que deben ser protagonistas todos los estamentos universitarios: directivos, administradores, docentes, investigadores, extensionistas y estudiantes.

También se considera en esta dimensión la Vinculación de la Universidad con el Mundo del trabajo, las relaciones que hay en el campo de la investigación además de proyectos y actividades empresariales como Seminarios, Conferencias y Ferias empresariales.

INDICADORES:

- Proyectos y Programas de Vinculación con empresas.
- Seminarios, Conferencias, Ferias Empresariales.
- Practicas Preprofesionales.
- Estudios de Graduados.
- Bolsa de Trabajo Universitaria.
- Asesorías, Consultorías, estudios a Gobiernos Locales, Regionales y Nacional.
- Estructura Organizacional Sistema Vinculación y Presupuesto.
- Asociación de Exalumnos.

DIMENSIÓN 3. FORMACIÓN DEL GRADUADO

Esta dimensión considerara la formación y preparación de profesionales para su Inserción Laboral, por lo que el desempeño laboral de los graduados, a partir de la formación recibida deba responder a las demandas de la sociedad, adecuando esta al constante desarrollo, sirviendo a su vez, de retroalimentación a la universidad como factor importante en su gestión de calidad y a favor de una adecuada Inserción Laboral de sus graduados.

INDICADORES:

- Plan de vida profesional.
- Capacitación Docentes en competencias e Inserción Laboral.
- Desarrollo Competencias estudiantes.
- Programas de Educación Continua y Movilidad.
- Inducción a la Inserción Laboral (Preparación Currículos, Entrevistas de Trabajo, Etc.).

DIMENSIÓN 4. CRECIMIENTO INTEGRAL PERSONAL ESTUDIANTE

Esta dimensión considera que el estudiante además de recibir una formación profesional con calidad y pertinencia social reciba una formación integral a través de Actividades extracurriculares, sociales, deportivas y culturales, además que la universidad le haya permitido, según sea el caso, participar en programas de inclusión académica y social.

INDICADORES:

- Inclusión Social y Académica.
- Creación de Contactos (Networkings).
- Actividades Extracurriculares (deportivas, sociales, culturales).
- Sentido de Pertenencia.

2.4 PROCEDIMIENTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR

La información es obtenida a través de fuentes secundarias procedente de la revisión Bibliográfica, Páginas Web de Universidades de Europa, Latinoamérica y Estados Unidos, instituciones oficiales del Ecuador, como el Consejo de Educación Superior (CES), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), y la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), entre otras, además

de dos Grupos de Análisis (Focus Group) compuestos por 12 y 18 graduados respectivamente, de los 5 últimos años, Entrevistas a Profundidad a 15 Empresarios de la Ciudad de Guayaquil y a todas las Autoridades (8), de la FEE de la UCSG. Por consiguiente, esta parte de la investigación es cualitativa.

La segunda parte de la investigación contempla aspectos cuantitativos ya que se efectuó una encuesta a 299 Estudiantes de la FEE de la UCSG, relacionada con la Inserción Laboral, por lo que se definió la Población y la Muestra a investigarse. Por lo tanto, el diseño de la investigación es mixto.

La **Tabla 2**, adjunta, presenta la metodología que se sigue para obtener el diagnóstico.



Finalmente se utilizó la Triangulación Metodológica, la que permitió contrastar los datos obtenidos en el estudio realizado y elevar la objetividad del análisis de los mismos, combinando fuentes de diversa procedencia en el análisis de los diferentes indicadores de las dimensiones de un mismo caso, definidas para el análisis de la Inserción Laboral, considerando a todos sus actores:

Graduados, Empresarios, Autoridades, Docentes y Estudiantes de la FEE.

2.5 ESTADO ACTUAL DE LA CARACTERIZACION DE LOS ASPECTOS QUE DEBEN INCIDIR EN LA INSERCIÓN LABORAL EN LA FEE DE LA UCSG

Para obtener el estado actual de la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, se procede a la presentación de los resultados obtenidos, clasificados en las 4 dimensiones señaladas, a partir de los métodos aplicados a los actores en el Proceso de Inserción Laboral.

Ver:

Resultado Focus Group 1 y 2 **Graduados** FEE de la UCSG. Anexos 11 y 12.

Resultado Entrevistas **Empresarios** Guayaquil. Anexo 13.

Resultado Entrevistas **Autoridades** FEE de la UCSG. Anexo 14.

Resultado Encuesta **Estudiantes** FEE de la UCSG. Anexo 15.

2.5.1 DIMENSIÓN 1: DESARROLLO GRADUADOS

Resultado Focus Group 1 y 2 Graduados FEE de la UCSG.

La FEE no cuenta con estudios actualizados de Seguimiento a graduados.

(Censo graduados UCSG).

- El último estudio se lo realizó en el 2012.

La FEE no cuenta con una Programación institucional con los Graduados

(Eventos sociales, deportivos, culturales).

- Las actividades con los graduados son puntuales, depende de la Dirección de cada Carrera. No está considerada en la programación anual académica-administrativa.

Falta Difundir y proyectar el Sentido de Pertenencia.

- De manera general, los Focus Group permitieron conocer que los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sienten apego hacia la institución, sentido de pertenencia, pero expresaron que la FEE no tiene una política sostenible de acercamiento a ellos, además que no se los considera miembros de la Comunidad Universitaria.
- Se sienten orgullosos de haber estudiado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en igualdad de condiciones escogerían a un graduado de la UCSG si tuvieran que escoger a un colaborador, además se sienten igual o más competitivos con los profesionales graduados en otras Universidades del país.

Resultado Entrevistas Empresarios Guayaquil.

La FEE no cuenta con estudios actualizados de Seguimiento a graduados. (Censo graduados UCSG).

- Los empresarios consideran de fundamental importancia el desarrollo profesional de los graduados, el cual depende en alto grado del sector empresarial, pero consideran también que sería extremadamente positiva la participación de la Universidad. Lamentablemente no conocen estudios de seguimiento a graduados realizados sobre este tema ni tampoco estudios sobre resultados del desenvolvimiento de los graduados, el cual deberá medirse por el grado de satisfacción que logra el graduado en el campo personal, laboral y social.

Resultado Entrevistas Autoridades FEE de la UCSG.

La FEE no cuenta con estudios actualizados de Seguimiento a graduados.

(Censo graduados UCSG).

- Las Autoridades consideran de fundamental el desarrollo profesional de los graduados, el cual puede medirse por el grado de satisfacción que logra en el campo personal, laboral y social. Lamentablemente no se tiene estudios de seguimiento a los graduados actualizados, por lo que presentaran al Vicerrectorado de Vinculación una propuesta al respecto.

Resultado Encuesta Estudiantes FEE de la UCSG.

Los Graduados No están organizados.

- No existe Asociación de Exalumnos.
- Los estudiantes No conocen nada acerca de una Asociación de exalumnos en la Facultad ni en la Universidad, consideran que sería de mucho provecho ya que las relaciones, contactos, son fundamentales en el desarrollo de la vida profesional, conocen de su importancia y participación en otras universidades especialmente en los Estados Unidos.

2.5.2 DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN UNIVERSIDAD- MUNDO DEL TRABAJO

Resultado Focus Group 1 y 2 Graduados FEE de la UCSG.

No hay una Programación institucional con los Empresarios (Seminarios, Conferencias, Ferias Empresariales).

- Las actividades con los Empresarios son puntuales, depende de la Dirección de cada Carrera. No está considerada en la programación anual académica-administrativa.

Resultado Entrevistas Empresarios Guayaquil.

No hay una Programación institucional con los Empresarios (Seminarios,

Conferencias, Ferias Empresariales).

- Los Empresarios expresaron que la Universidad debería trabajar más en Eventos Empresariales como seminarios, conferencias, congresos, Ferias Empresariales, ya que actualmente son Actividades Puntuales, no están institucionalizadas en el Calendario Académico-Administrativo de la FEE.

La FEE no cuenta con estudios de opinión de Empresarios sobre la Inserción Laboral.

- Hasta la fecha nunca se ha realizado un estudio al respecto.
- En cuanto a los criterios que tienen presente en la selección de personal los empresarios consideran importante la Formación Universitaria y miran positivamente a los Graduados de la UCSG. Los referidos son considerados al momento de seleccionar un candidato. Importancia de los contactos resaltaron.
- El conocimiento de la disciplina profesional, conocimientos técnicos del puesto, es valorado positivamente por los empresarios, pero sobre todo la Actitud del candidato, es considerada, además de Competencias como Solución de problemas, Habilidad administrativa, Habilidad comunicativa, Cumplimiento y aceptación de la autoridad, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, Pensamiento crítico, Disciplina personal entre otras.
- La parte Contextual como Compromiso interpersonal, Compromiso organizacional, Iniciativa personal las consideraron muy importantes

Resultado Entrevistas Autoridades FEE de la UCSG.

El Vínculo Universidad-Mundo del trabajo está limitado a Practicas Preprofesionales.

- No hay una programación institucional considerada en el calendario Académico-Administrativo de la FEE para Eventos Empresariales como Seminarios, Conferencias y Ferias Empresariales.
- En forma general consideraron que la materia Prácticas Preprofesionales es importante ya que permite adquirir y desarrollar competencias, pero debe ser mejor monitoreada, debiéndose tener más exigencia en la selección de las empresas y su seguimiento, además de permitir a los estudiantes de provincia realizar sus prácticas en sus lugares de origen, lo cual a la fecha es una aspiración de los estudiantes.
- Las autoridades de la Facultad consideran necesario fortalecer el Vínculo Universidad-Mundo del Trabajo, el cual se ha quedado reducido prácticamente a las Practicas Preprofesionales y puntualmente a conferencias ocasionales que se organizan para los estudiantes.

Insipiente Bolsa de Trabajo Universitaria.

- *Se limita a organizar conferencias sobre Inserción Laboral, una vez por año, no ofrece servicios acerca de oportunidades de trabajo.*
- *En cuanto a la Bolsa de Trabajo las Autoridades consideran necesario reforzar su trabajo en la Facultad, ya que actualmente está supeditado a una visita anual, por lo que no hay continuidad ni seguimiento en sus acciones.*

Resultado Encuesta Estudiantes FEE de la UCSG.

- Eventos Empresariales: 85% de los estudiantes expresaron que La FEE no promueve en forma continua Eventos Empresariales en favor de su inserción laboral tales como Ferias Empresariales y Eventos Empresariales (Seminarios, Congresos, Talleres, Charlas)

Los estudiantes dieron Alta Valoración, 92% a Eventos Empresariales y 91% a las Ferias Empresariales.

- De la encuesta se desprende la importancia que le dan los estudiantes a las Prácticas Preprofesionales. 95% la consideran muy importante, pero consideran debe haber una mejor supervisión en la selección de las empresas y el seguimiento a los estudiantes. Por otra parte, considerando que el 28,8% de los estudiantes son de provincias, permitirles realizar las Practicas Preprofesionales en sus lugares de origen.

2.5.3 DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DEL GRADUADO

Resultado Focus Group 1 y 2 Graduados FEE de la UCSG.

La Malla Curricular no recibe retroalimentación curricular de los graduados (tampoco Empresarios).

- No se tiene estudios de los graduados al respecto.

No hay una estrategia de Capacitación a los Docentes en competencias e Inserción Laboral.

- El tema se trata en forma general en las Direcciones de las Carreras, pero no se tiene una estrategia integrada para la FEE.

Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes en etapa inicial.

- Hablar en público, Idiomas, Computación, Realizar presentaciones, Capacidad de razonamiento, Trabajo en equipo, Liderazgo, entre otras, son muy importantes para la inserción laboral, los graduados lamentaron no haber recibido instrucción al respecto en la FEE de la UCSG, también expresaron que el Mundo Laboral no es similar al Académico, por lo que pidieron se realicen proyectos que permitan desarrollar competencias que garanticen el éxito profesional.

Resultado Entrevistas Empresarios Guayaquil.

Limitada Formación Profesional

- En General los Empresarios consideran que la formación universitaria debe brindar a sus egresados la posibilidad de enfrentar al mundo del trabajo con un potencial que les permita actuar profesionalmente con eficiencia, compromiso y sentido de pertinencia, para lo cual se hace necesario el desarrollo de Competencias entre las cuales mencionaron: Visión interdisciplinaria, Creatividad, Innovación e independencia en su labor profesional, Expresión oral y escrita, Adaptación al cambio, Utilización de tecnología, Dominio del inglés, Desarrollo de las relaciones interpersonales, Auto superación, Incorporación al trabajo en equipo, Ética profesional, Responsabilidad social y Autoaprendizaje continuo, entre otras.

Formación básica Profesional limitada.

- Salvo el caso de la Carrera de Emprendimiento los graduados de las otras carreras de la FEE no recibieron instrucción en temas como: Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Desarrollo de competencias, Preparación de currículums, Entrevistas de trabajo, Seguimiento a la propuesta de trabajo, Formación de Networkings y Prueba psicotécnica, entre otros.

Mayor énfasis en la Capacitación Continua.

- Los graduados sugieren que la FEE debería implementar en la oferta académica maestrías actualizadas que permitan a los futuros graduados tener la oportunidad de continuar estudiando en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Educación Continua.

Resultado Entrevistas Autoridades FEE de la UCSG.

Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes en etapa inicial.

- Recién se ha institucionalizado la Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes, al respecto lo definió la Universidad al inicio del semestre B-2018, Anexo 2.

No hay una programación de actividades extracurriculares.

- En lo referente a Actividades Extracurriculares (sociales, deportivas y culturales), las Autoridades de la FEE conocen de su importancia en la Formación Integral de los estudiantes, lamentablemente no se las ha considerado en la Facultad, así como tampoco en la Universidad. Consideran que es una actividad pendiente en la cual deben trabajar ya que sirve para la formación integral del estudiante y desarrollan el Sentido de Pertenencia.

Resultado Encuesta Estudiantes FEE de la UCSG.

Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes en etapa inicial.

- 87% de los estudiantes consideran que los docentes no están preparados para desde su cátedra promover el desarrollo de competencias en sus estudiantes
- 84% de los estudiantes manifestaron que la Facultad en su formación no utiliza el desarrollo de Competencias Básicas como hablar en público, Idiomas, Computación, Razonamiento crítico, Trabajo en equipo y Liderazgo, entre otras.

Falta capacitación en actividades necesarias para la Inserción Laboral.

- Básicamente 81% los estudiantes manifestaron no recibir capacitación

en las siguientes actividades: Plan de Desarrollo Profesional; Programas de Emprendimiento; Preparación de Currículos; Entrevista de Trabajo; Seguimiento Propuesta de Trabajo; Formación Networkings (Contactos) y Pruebas Psicotécnicas, entre otras.

2.5.4 DIMENSIÓN 4: CRECIMIENTO INTEGRAL Y PERSONAL DE ESTUDIANTES Y GRADUADOS

Resultado Focus Group 1 y 2 Graduados FEE de la UCSG.

No se cuenta con un Programa institucional de Inclusión académico-social.

- La FEE no ha considerado a los Estudiantes de Contextos Vulnerables como son los graduados de Colegios Publicas, seleccionados por el gobierno, Becados 100% de acuerdo con la Loes (2010); Estudiantes primera generación en su familia estudiando Educación Superior en una Universidad privada, Estudiantes de provincia y estudiantes de Clase Media-baja.

Resultado Entrevistas Empresarios Guayaquil.

No se cuenta con estudios y opiniones empresariales sobre Inclusión académico-social.

- Los empresarios consideran importante intercambiar con la Universidad estudios sobre inclusión social, ya que ellos también deben considerar en sus empresas ciudadanos de todas las condiciones sociales.

Resultado Entrevistas Autoridades FEE de la UCSG.

No se cuenta con una programación de actividades extracurriculares

- No hay una programación de actividades extracurriculares (Sociales, deportivas, culturales). La FEE, así como también la UCSG, no realiza actividades extracurriculares en forma institucional programadas en el

calendario Académico-Administrativo.

- Hubo unanimidad con relación a los Contactos como el medio más idóneo para conseguir trabajo, consideran que quienes no tienen contactos están en Condición de Desventaja en su inserción laboral, por lo que se deben promover las relaciones de los estudiantes con los exalumnos.

Resultado Encuesta Estudiantes FEE de la UCSG.

No se cuenta con una programación institucional de actividades extracurriculares

- Actividades Extracurriculares: 92% de los encuestados manifestaron que No hay actividades extracurriculares (Sociales, deportivas, culturales)

No se cuenta con una Guía de inducción al Estudiante para su Inserción Laboral.

- Guía que considere una introducción al Mundo del Trabajo, como preparar un plan de vida profesional, un curriculum, una entrevista de trabajo, los servicios que le ofrece la FEE de la UCSG, entre otros aspectos relacionados con la Inserción Laboral.

2.6 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La triangulación es una técnica que facilita la validación de datos a través del cruce de dos o más fuentes de datos. En particular, refiere a la aplicación y combinación de varios métodos de investigación en el estudio del mismo fenómeno (Bogdan & Biklen, 2006).

Su propósito o finalidad es la **contraposición de varios datos y métodos que están centrados en un mismo problema**, así se pueden establecer

comparaciones, tomar las impresiones de diversos grupos, en distintos contextos y temporalidades, evaluando así el problema con amplitud, diversidad, imparcialidad y objetividad.

Por lo anteriormente expuesto, el autor de la presente tesis utiliza en esta investigación la triangulación metodológica, la cual es entendida como la posibilidad que tiene el investigador de realizar una triangulación de métodos en el diseño o en la recolección de los datos.

Hay dos métodos de triangulación, dentro de los métodos o entre los métodos. El autor de la presente tesis toma la triangulación dentro del método la que según Arias (1999) es “la combinación de dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable”.

En la presente tesis, una vez definida la variable, esta abarca las Cuatro dimensiones señaladas anteriormente: Dimensión 1, Desarrollo graduados; Dimensión 2, Vinculación Universidad - Mundo del trabajo; Dimensión 3, Formación del graduado y Dimensión 4, Desarrollo integral y personal de Estudiantes y Graduados.

Por lo que el diagnóstico que se obtenga en esta Triangulación permitirá realizar una valoración más objetiva de la Inserción Laboral.

Al triangular la información obtenida por dimensión se obtienen los siguientes resultados (DIAGNÓSTICO):

Dimensión 1: Desarrollo Graduados

La FEE no cuenta con estudios actualizados de Seguimiento a graduados. (Censo graduados UCSG).

- El último estudio se lo realizó en el 2012.

La FEE no cuenta con una Programación institucional con los Graduados (Eventos sociales, deportivos, culturales).

- Las actividades con los graduados son puntuales, depende de la Dirección de cada Carrera. No está considerada en la programación anual académica-administrativa.

No están organizados los graduados.

- No existe Asociación de Exalumnos.

Dimensión 2: Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo

No hay una Programación institucional con los Empresarios (Seminarios, Conferencias, Ferias Empresariales).

- Las actividades con los Empresarios son puntuales, depende de la Dirección de cada Carrera. No está considerada en la programación anual académica-administrativa.

La FEE no cuenta con estudios de opinión de Empresarios sobre la Inserción Laboral.

- Hasta la fecha nunca se ha realizado un estudio al respecto.

El Vínculo Universidad-Mundo del trabajo está limitado a Practicas Preprofesionales.

- No hay una programación institucional considerada en el calendario Académico-Administrativo de la FEE para Eventos Empresariales como Seminarios, Conferencias y Ferias Empresariales.

Insipiente Bolsa de Trabajo Universitaria.

- Se limita a organizar conferencias sobre Inserción Laboral, una vez por año, no ofrece servicios acerca de oportunidades de trabajo.

Dimensión 3: Formación del Graduado

La Malla Curricular no recibe retroalimentación curricular de los graduados (tampoco Empresarios).

- No se tiene estudios de los graduados al respecto.

No hay una estrategia de Capacitación a los Docentes en competencias e Inserción Laboral.

- El tema se trata en forma general en las Direcciones de las Carreras, pero no se tiene una estrategia integrada para la FEE.

Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes en etapa inicial.

- Recién se ha institucionalizado la Enseñanza de Competencias Básicas a los estudiantes, al respecto lo definió la Universidad al inicio del semestre B-2018, Anexo 2,

Formación básica Profesional limitada.

- Salvo el caso de la Carrera de Emprendimiento los graduados de las otras carreras de la FEE no recibieron instrucción en temas como: Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Desarrollo de competencias, Preparación de currículums, Entrevistas de trabajo, Seguimiento a la propuesta de trabajo, Formación de Networkings y Prueba psicotécnica, entre otros.

Dimensión 4: Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados

No se cuenta con un Programa institucional de Inclusión académico-social.

- La FEE no ha considerado a los Estudiantes de Contextos Vulnerables como son los graduados de Colegios Publicas, seleccionados por el gobierno, Becados 100% de acuerdo con la Loes (2010); Estudiantes primera generación en su familia estudiando Educación Superior en una

Universidad privada, Estudiantes de provincia y estudiantes de Clase Media-baja.

No se cuenta con una programación de actividades extracurriculares

- No hay una programación de actividades extracurriculares (Sociales, deportivas, culturales). La FEE, así como también la UCSG, no realiza actividades extracurriculares en forma institucional programadas en el calendario Académico-Administrativo.

No se cuenta con una Guía de inducción al Estudiante para su Inserción Laboral.

- Guía que considere una introducción al Mundo del Trabajo, como preparar un plan de vida profesional, un curriculum, una entrevista de trabajo, los servicios que le ofrece la FEE de la UCSG, entre otros aspectos relacionados con la Inserción Laboral.

2.7 CONSIDERACIONES FINALES DEL CAPÍTULO

A partir de la concepción de Inserción Laboral elaborada en la presente investigación se determinaron para su análisis los principales factores que inciden en sus problemas, los que se definieron como Dimensiones y que son: el Desarrollo de los Graduados, la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, la Formación del Graduado y el Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados. Con estas Dimensiones se realizó un estudio que consideró a los Graduados, Autoridades, Docentes y Estudiantes de la FEE de la UCSG y a Empresarios de la Ciudad de Guayaquil, lo que permitió encontrar los problemas de la Inserción Laboral de la FEE de la UCSG.

Dentro de los problemas actuales del Medio Laboral que inciden en la Inserción Laboral se tienen, por una parte, los problemas propios del medio laboral vigente, entre los que destacan: la situación de crisis económica que actualmente afecta al Ecuador y específicamente a la Ciudad de Guayaquil que limita la oferta de puestos de trabajos formales en beneficio de la informalidad laboral; el aumento de la precariedad en el empleo y la corrupción en el sector público y; el efecto perjudicial del incremento de la competitividad debido a la reducción de las oportunidades de empleo y de la existencia de más graduados para el mismo trabajo que deviene, en gran medida, del aumento del número de instituciones de educación superior acaecido esencialmente, en el sector privado durante los últimos 20 años, y; por otra, problemas como la falta de una formación profesional específica para el proceso de Inserción Laboral del graduado que considere el desarrollo de competencias como liderazgo, resolución de problemas y trabajo en equipo, entre otras; de herramientas necesarias como la preparación de currículums, la conducción de entrevistas de trabajo y la formación de Redes en Internet; y el requerimiento en muchas ocasiones de validar experiencias laborales previas y el poseer contactos o relaciones que faciliten la aceptación en un nuevo empleo.

Consecuentemente, estos problemas hicieron constatar la carencia de vínculos sistemáticos Universidad- Mundo del Trabajo con un respaldo en la programación institucional que permita que la institución conozca e incida en las características y conformación de las posibilidades y oportunidades de empleo de sus egresados, ni se cuente con instrumentos para docentes y autoridades universitarias que faciliten las herramientas necesarias a los estudiantes para un adecuado proceso de Inserción Laboral.

Los resultados obtenidos en el presente Diagnostico a partir de las indagaciones empíricas presentadas, justifican el diseño de una estrategia para la Inserción Laboral de los graduados en la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, que dé respuesta al problema científico planteado en la presente tesis, lo que se presenta en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FEE DE LA UCSG.

3.1 INTRODUCCIÓN

El análisis realizado sobre los fundamentos teóricos-metodológicos de la Inserción Laboral asumidos en el Capítulo I, complementado con el Diagnóstico en que se encuentra la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG obtenido en el Capítulo II, permiten en el presente capítulo diseñar una Estrategia con su respectiva Validación para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE, la que a su vez pudiera considerarse en otra facultad de la UCSG, por supuesto considerando las características peculiares de la misma y realizando su propio diagnóstico.

El objetivo de la tesis es Diseñar una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales, FEE, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, considerando los principales factores que inciden en ella y que se definieron como Dimensiones en el Capítulo II, y que son el Desarrollo de los Graduados, la Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo, la Formación del Graduado y el Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados, para lo cual se realizó un estudio que considero a los Graduados, Autoridades, Docentes y Estudiantes de la FEE de la UCSG y a Empresarios de la Ciudad de Guayaquil, para obtener el diagnóstico de la Inserción Laboral en la FEE.

Estos factores (dimensiones) utilizados para obtener el diagnóstico, a su vez, son los procesos de la Propuesta presentada (ESTRATEGIA), en el presente Capítulo, la cual considera tres Etapas: Diagnóstico y Organización, Plan de Acción y Seguimiento y Evaluación. Adicionalmente, para cada Etapa se definieron sus Objetivos, las Personas Encargadas, las Actividades/Acciones a Seguir, su Duración y los Resultados Esperados.

La estrategia fue validada a partir del Criterio de Expertos, con altos niveles de

consenso en cuanto a su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

El autor de la presente tesis asume por Estrategia a un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad, el cual se enfoca en los procesos, las personas y la tecnología. Estos pilares están alineados con la Misión, Visión y Valores de la FEE de la UCSG, los que solo en conjunción e integración permitirán alcanzar los objetivos propuestos, teniendo una correlación con su Planeación, Organización, Ejecución y el necesario desarrollo de una cultura inspirada en el desempeño, además de la implementación de una estructura horizontal que permita ser rápido y flexible. Para su desarrollo se trabajó con el método Enfoque Sistémico ya que permite ver a la Inserción Laboral como un sistema con estructura, elementos integrados, funciones y relaciones.

Finalmente, en el diseño de la Estrategia propuesta está implícito el valor metodológico de la investigación, además de poner de manifiesto la Calidad, la Pertinencia y la Responsabilidad Social de la UCSG, así como también su aporte al desarrollo del país.

3.2 ANTECEDENTES

El concepto de estrategia y sus antecedentes se ha ido transformando de forma progresiva en el tiempo, involucrando múltiples acepciones en dependencia de los contextos y momentos de planteamiento y aplicación pero que en esencia contienen una propuesta conceptual similar es decir, se centra en la secuencia de objetivos, propósitos, metas, planes, recursos, personal, actividades, puestas en ejecución que de una forma u otra contribuyen a la consecución de un proyecto preestablecido y consensuado con un equipo de personas que dirigen, ejecutan y evalúan los resultados alcanzados y trazan

ajustes y revisiones de la misma, como lo plantea (Razo, 2018).

Algunas definiciones citadas por Contreras Sierra (2013):

- La estrategia como actividad de una organización, se define como la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. (Chandler, 2003).
- La estrategia como sostenibilidad y direccionamiento se percibe, ante todo, como un proceso de elección de la empresa; orientador de su evolución durante un plazo de tiempo, siguiendo un método relativamente estructurado que pasa por dos fases indisolublemente unidas: la elaboración y la aplicación (Besseyre des Horts, 1989).

Por otra parte, Batista (2016), en su estudio recorre algunos elementos y definiciones a ser consideradas en esta Tesis, entre las que destacan:

- Borges (1995), “la selección de la mejor combinación lógica de pasos, que integran actores, factores y acciones para lograr un objetivo concreto en un determinado contexto”.
- Valle (2007), “las vías más efectivas para alcanzar un estado ideal alcanzable consecuencia de la planeación”.
- CECIP (2003), “La estrategia establece la dirección inteligente, y desde una perspectiva amplia y global, de las acciones encaminadas a resolver los problemas detectados en un determinado segmento de la actividad humana.

En la revisión realizada por el autor sobre estrategias, se aprecian distintas formas y metodologías para su elaboración, no hay un camino único, por lo que del análisis realizado el autor ha encontrado que en ellas está presente una

estructura o base común, la cual toma para el desarrollo de la tesis, formada por los siguientes elementos:

- *El diagnóstico*, dado por el conjunto de acciones dirigidas a investigar cuáles son los problemas que están presentes en el área objeto de análisis procurando identificar las causas que los originan.
- *Los objetivos*, que surgen del diagnóstico realizado y de las conclusiones obtenidas. Deben estar dirigidos siempre a la elevación de la calidad y la excelencia a partir de los retos, demandas del entorno, de las políticas, de las normativas existentes y de las propias capacidades internas y potencialidades de la organización, para el desarrollo exitoso de la misma.
- *El plan de acción*, que comprende las acciones estratégicas, con las tareas correspondientes, previstas a desarrollar dirigidas a lograr los objetivos propuestos.
- *La evaluación y seguimiento*, para llevar a cabo la apreciación del proceso seguido, de sus resultados, de la calidad de lo logrado, de la medida en que se cumplió lo planificado, etc., para lo cual deben aplicarse instrumentos de retroalimentación.

Los acercamientos al concepto de estrategia expuestos permitieron al autor de la presente tesis obtener las bases teóricas necesarias para el diseño de la Estrategia para el desarrollo de la Inserción laboral de los Graduados en la FEE de la UCSG, que se desarrollara en el presente Capítulo de la tesis.

3.3 DISEÑO DE LA ESTRATEGIA.

3.3.1 CONCEPCIÓN

Luego del estudio efectuado y una vez analizada la importancia de la Inserción Laboral y el compromiso de la Universidad de formar profesionales que

respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad y al Mundo del Trabajo se determinó como concepto para esta investigación:

“La Inserción Laboral, constituye un proceso continuo, iterativo y holístico, que incluye los contextos socioeconómicos (graduados y empresarios), institucional (autoridades y docentes) y personal (estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el graduado debe desarrollar durante su formación, y se constituye como objetivo y responsabilidad de la Universidad, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional”.

Con la concepción de Inserción Laboral planteada, a continuación, se consideran conceptos Teórico-Metodológicos para el diseño de la Estrategia, la cual considera la Misión, Visión y Objetivos de la FEE a lograr, basados en los valores, los principios, enfoque y rasgos que la caracterizan.

Como lo plantea Vásquez (2014), la estrategia como resultado científico ha sido caracterizada, en Cuba por un equipo de investigadores quienes postulan que:

“La estrategia como aporte de la investigación puede ubicarse entre los resultados de significación práctica, ya que la misma tiene como propósito esencial la proyección del proceso de transformación del objeto de estudio desde un estado real hasta un estado deseado (...) La estrategia ha sido concebida como una manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos (...) De lo anterior se infiere que las estrategias son siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a la solución de problemas de la práctica.” (De Armas, Lorences, y Perdomo, 2003:10).

La Concepción de la estrategia de acuerdo con Álvarez (2016), con la cual el

autor de la presente tesis está de acuerdo, parte de una noción de estrategia como un instrumento de planificación en el que se incluyen acciones de carácter general conducentes al logro de una posición de verdadero orden estable y sostenible a medio o largo plazo.

La misma que tiene como objetivo general el desarrollo de la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG.

Teniendo como perspectiva:

- Mejorar los procesos de la Inserción Laboral para la contribución a su desarrollo.
- Considera las funciones del Proceso Administrativo, planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar para el proceso de Inserción Laboral en apoyo a los procesos sustantivos en la formación, investigación y vinculación con la sociedad de la UCSG.

Para su realización considera las siguientes premisas:

- La estrategia de desarrollo de la Inserción Laboral estará fundamentada en el plan estratégico de la FEE del UCSG.
- Que la dirección de la FEE tenga la voluntad política de llevar a cabo el proceso de la formulación de la estrategia, se comprometa, se implique y participe en todo el proceso de diseño, implementación y control de la misma.
- Capacitación de los Docentes implicados para la formulación, implementación y control de la Estrategia como condición para comenzar su aplicación.
- El coordinador para la aplicación de la estrategia será el Coordinador de Vinculación de la FEE, en este caso el autor de la presente tesis.

Cuenta con las siguientes Características, de acuerdo con Vásquez (2014).

- Diferenciadora, porque responde a características grupales e individuales que fue posible identificar luego de aplicado el diagnóstico.
- Sistemática por su inserción armónica en el Plan Estratégico de la Universidad que ha venido implementando la FEE de la UCSG.
- Se caracteriza además por ser correctiva, formativa y ejecutable.
- La estrategia es susceptible de ser modificada, precisada, delimitada constantemente a partir de los cambios que se van operando derivados de su aplicación.
- La funcionabilidad de la estrategia está dada por la capacidad de los implicados de hacer uso de su creatividad para aplicar en la práctica las acciones con que cuenta.
- Los actores que participan en la implementación de la estrategia son docentes a tiempo completo y su trabajo será coordinado por el autor de la presente tesis, en calidad de Coordinador de Vinculación de la FEE (Ver Anexo 16).

3.3.2 ORGANIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Para el autor de la presente tesis, la Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, comprende un conjunto de objetivos, etapas, acciones y actividades que se orientan a su desarrollo fomentando el Análisis y el aprendizaje en equipo al momento de diseñarla y ejecutarla.

En la **Figura 1**, desarrollada por el autor, se muestran los componentes de la Estrategia, donde las líneas continuas expresan relaciones de dependencia y las líneas discontinuas señalan labores de retroalimentación.

La simbología utilizada en la presente representación esquemática de la

Estrategia permite expresar la relación armónica entre todos sus componentes, (Objetivo General; Etapa I, Diagnostico y Organización; Etapa II, Plan de Acción y Etapa III, Seguimiento y Evaluación).

De esta forma, la Estrategia expresa la interrelación del objeto investigado con su entorno, por lo que como sistema puede ser comprendido por su conjunto de partes las que están interrelacionadas y su consideración con el Todo, lo que permite diseñar una repuesta a la necesidad de la FEE de la UCSG, para atender su Proceso de Inserción Laboral.



Figura 1. Representación esquemática de la Estrategia para el desarrollo de la Inserción Laboral de los graduados en la FEE de la UCSG.

La estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, diseñada por el autor de la presente tesis, tiene los siguientes componentes:

- **Etapas**
- **Objetivos específicos por etapas**
- **Acciones**

Los cuales quedaron estructurados de la siguiente forma:

3.3.2.1 PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO Y ORGANIZACIÓN

Objetivo específico 1 de la etapa 1:

- **Identificar el estado actual de la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG.**

La Etapa 1, considera el Diagnóstico, si aplicamos esta propuesta de diseño de estrategia para la Inserción Laboral a otra facultad que no sea la FEE de la UCSG, se deberá realizar el diagnóstico, así como también la Planificación ajustada a su realidad. El Capítulo II presenta el diagnóstico de la FEE de la UCSG.

Acciones desarrolladas

Se realizó el diagnóstico de la Inserción Laboral de la facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ver Capítulo II de la tesis, Numeral 2.6.

Objetivo específico 2 de la Etapa 1

- **Definir los Subprocesos que integran el Proceso Inserción Laboral en la FEE de la UCSG, con el fin de proporcionarles la estructura organizacional y las personas necesarias para lograr su desarrollo.**

El trabajo realizado en el capítulo anterior, al considerar como categoría de análisis a la “Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG” y considerando las dimensiones utilizadas con sus respectivos indicadores, sirvió

como base para definir los Subprocesos que la integran.

Acciones desarrolladas:

El Proceso de Inserción Laboral de la FEE de la UCSG, del Sistema de Vinculación de la UCSG, se lo diseña por Subprocesos integrados, los que en una primera etapa de funcionamiento son:

- Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo.
- Formación de Graduados.
- Crecimiento Integral Personal.
- Seguimiento al Graduado.
- Educación Continua.



FIGURA 2. ESTRUCTURA DE SUBPROCESOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL FEE DE LA UCSG.

En cuanto a la Estructura Organizacional que se diseña se define un

coordinador por carrera para cada Subproceso, los Coordinadores serán supervisados por el delegado de Vinculación de la Carrera. En la **FIGURA 3** se tiene el organigrama Estructural propuesto para el Sistema de Inserción Laboral de la FEE de la UCSG.

La estructura organizacional del Sistema de Vinculación se orienta a permitir que los actores de la Vinculación puedan realizar su trabajo con efectividad y eficiencia, y así poder alcanzar las metas y los objetivos en cada uno de los niveles desde donde se operan las áreas de intervención de la vinculación con la sociedad en la FEE de la UCSG.



FIGURA 3. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SISTEMA VINCULACIÓN DE LA FEE DE LA UCSG.

En esta estructura organizacional primara la visión de los usuarios de los servicios ofrecidos, por lo tanto, para lograr mejores índices de calidad,

productividad y excelencia, las actividades se definen con claridad lo mismo los pasos a seguir para alcanzar resultados eficientes.

Por otra parte, se hace necesario definir con los Coordinadores de Vinculación de las Carreras de la FEE, la forma como se debe trabajar con los Subprocesos de Inserción Laboral y determinar las necesidades básicas de capacitación de todos los implicados.

3.3.2.2 SEGUNDA ETAPA: PLAN DE ACCIÓN

En esta etapa se diseña el Plan de Acción de la Inserción Laboral y sus 5 Subprocesos: Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, Formación del Graduado, Crecimiento Integral Personal, Seguimiento al Graduado y Educación Continua, se implementan las etapas y actividades con énfasis al logro que debe alcanzar el graduado en cuanto a su estabilidad y satisfacción personal, profesional y social en su trabajo.

Igualmente se planifican y ejecutan programas de capacitación y talleres para sensibilizar a los Coordinadores de Vinculación de las Carreras sobre la importancia de su preparación mediante las formas de trabajo coordinadas por él autor de la presente tesis, contribuyendo así al desarrollo de la Inserción Laboral en apoyo a los procesos sustantivos de la FEE de la UCSG.

Objetivo específico 1 de la Etapa 2

- **Planificación Estratégica para los Procesos de Inserción Laboral.**

Acciones por desarrollar:

Se realiza con los Coordinadores y delegados de las Carreras de la FEE, la planificación estratégica de la Inserción Laboral de los siguientes Subprocesos los cuales están integrados entre sí, considerando sus respectivos indicadores:

- **Subproceso 1: Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo**

ACCIONES ESTRATÉGICAS VINCULADAS	METAS	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y emisión de políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer los procesos de vinculación de la universidad con el Mundo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ octubre 2021

Por otra parte, a continuación se plantea un sistema de indicadores con el objeto de poder contar con una herramienta útil para el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en los Subprocesos implementados para la Inserción Laboral, al mismo tiempo que aporta información sobre los resultados que se obtienen en la gestión de vinculación en la UCSG, lo que permitirá realizar análisis comparativos anuales con referentes internos y externos, de manera que se convierta en un elemento impulsor de mejora continua.

Los indicadores que se proponen son de dos tipos: cuantitativos y cualitativos; los primeros se relacionan directamente con los niveles de cumplimiento, eficiencia y la capacidad de gestión, mientras que los cualitativos se relacionan directamente con la eficacia de las acciones de vinculación. **(Anexo 18)**. Finalmente, este sistema de indicadores propuesto será implementado a través de la normativa específica que se emita para este fin.

Por lo que a continuación se presentan algunas metas para la FEE, teniendo en cuenta los análisis que al respecto se han hecho para ella.

Metas: al 2024 se espera tener para la FEE:

- a) Número de Proyectos de Vinculación (Investigación y Consultorías):

b) Número de Eventos Corporativos (Seminarios, Conferencias, Talleres, Ferias empresariales, etc.):

c) Número de beneficiarios directos en las Practicas Preprofesionales ejecutadas por año ----- estudiantes.

d) % de percepción en los docentes y estudiantes que participan en las acciones y proyectos de Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo: -----% satisfechos.

Fecha de cumplimiento: Mediano Plazo.

• **Subproceso 2: Formación de Graduados**

ACCIONES ESTRATÉGICAS VINCULADAS	METAS	PLAZO
▪ Revisión de: Mallas académicas, Practicas Preprofesionales, Actividades extracurriculares, Vinculo Universidad Mundo del Trabajo, Desarrollo de Competencias en los estudiantes.	▪ Formación de graduados que respondan con Calidad y Pertinencia a las necesidades de la sociedad.	▪ diciembre 2021

De acuerdo con el sistema de indicadores propuesto en el Anexo 18.

Metas: se espera lograr para la FEE al 2024:

a) Número de Programas de Desarrollo Profesional realizados (Currículos, Entrevistas de Trabajo, Etc.):

b) Número de Programas de Movilidad:

c) Número de Talleres sobre Desarrollo de Competencias:

d) Número de estudiantes que han trabajado en su Plan de vida profesional:

e) % de percepción en los actores involucrados ----- % satisfechos.

Fecha de cumplimiento: Mediano Plazo.

• **Subproceso 3: Crecimiento Integral Personal**

ACCIONES ESTRATÉGICAS VINCULADAS	METAS	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Definición de Políticas y Diseño de un Plan que considere Inclusión académica y social en estudiantes que lo requieran y actividades extracurriculares (Sociales, Deportivas, Culturales) 	<ul style="list-style-type: none"> Formación integral de los graduados que les permita el logro de una satisfacción personal, laboral y social en su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> diciembre 2021

Metas para la FEE al 2024:

- a) Número de Actividades Extracurriculares (deportivas, sociales, culturales):
- b) Número de estudiantes considerados en Inclusión, académica y/o social:
- c) Número de estudiantes que realizan Contactos y/o Relaciones (Networkings)-----estudiantes.
- d) Número de acciones realizadas para la formación de la Asociación de Exalumnos ----- para establecerla.
- e) % de percepción en los actores involucrados----- % satisfechos.

Fecha de cumplimiento: mediano plazo

• **Subproceso 4: Seguimiento al Graduado**

ACCIONES ESTRATÉGICAS VINCULADAS	METAS	PLAZO
----------------------------------	-------	-------

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estadísticas actualizadas. <p>Actividades con los graduados institucionalizadas en el Calendario Académico-Administrativo de la FEE. Asociación Exalumnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rediseñar y aplicar el sistema de seguimiento e inserción laboral de los graduados de la Universidad como elemento en 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mayo 2021
--	---	---

Metas para la FEE al 2024:

- a) Número de eventos programados para atención a graduados por año:
- b) Número de graduados registrados en la base de datos de graduados: ---- graduados.
- c) Número de graduados que asisten a los eventos programados anual: ---- graduados.
- d) % de empleabilidad de los graduados actualizado cada dos años ----- %
- e) % de satisfacción de los beneficiarios con las acciones de atención a graduados----- % satisfechos.

Fecha de cumplimiento: mediano plazo

• **Subproceso 5: Educación Continua.**

ACCIONES ESTRATÉGICAS VINCULADAS	METAS	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de programas académicos de actualidad de calidad certificada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ desarrollo y fortalecimiento del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ octubre 2021

Metas al 2024:

- a) Número de programas de educación continua ejecutados por año:

b) % de percepción en los asistentes a los programas de educación continua:
----% satisfechos.

Fecha de cumplimiento: Mediano Plazo

Objetivo específico 2 de la Etapa 2

- **Diseñar el Plan de Acción para el Desarrollo de la Inserción Laboral a través de sus 5 Subprocesos.**

El Plan de Acción se constituye en punto de partida para nuevas metas y procesos; entre ellas, el seguimiento; conscientes de que la evaluación sin seguimiento no permite mejorar la calidad, solamente constatar su presencia o ausencia. El seguimiento permite desarrollar procesos que garanticen los resultados esperados.

En el contexto de la planificación no solamente es importante la determinación de objetivos, estrategias, acciones y tareas, sino que además es necesario hacer el seguimiento a las tareas que han sido definidas, que ocurran en el tiempo previsto y que los responsables de cada una de ellas cumplan con lo establecido. Una buena planificación permite la comparación de lo que se va ejecutando con respecto a los resultados esperados y que además ofrezca información oportuna y válida que facilite la comparación, retroalimentación y decisiones correctivas que fueran necesarias.

En el caso de la presente tesis el Plan de Acción para la Inserción Laboral de la FEE, lo desarrollaran los delegados de Vinculación y Coordinadores de Vinculación de las Carreras.

Por otra parte, La UCSG ha definido una Unidad de Seguimiento y Control, que le permitirá realizar un seguimiento efectivo al cumplimiento de las actividades del plan propuesto y al logro de los objetivos que se planteen. En esta medida, la estructura de seguimiento que se propone en la tesis para la Inserción Laboral de la FEE trabajara bajo la supervisión de la Unida de Seguimiento y Control de la Universidad y tendrá permanencia y capacidad para tomar decisiones y periodicidad en el que hacer que lleve adelante y en la que participarán los responsables del cumplimiento de las actividades de Vinculación.

Como el equipo que diseña el Plan de Acción no puede ser quien controle su cumplimiento, por ello, en la Tesis se plantea que esta actividad este bajo la supervisión de la Coordinación de Vinculación de la FEE, quien trabajara bajo la supervisión de la Unidad de Seguimiento y Control de la UCSG, cuyo objetivo principal es verificar los avances o desviaciones de lo planificado, conforme el cronograma establecido, de manera que se tomen las decisiones pertinentes y oportunas, con el apoyo de instrumentos diseñados para tales propósitos.

Se elaboró un formulario digital, integrado al Sistema Integrado Universitario (SIU), a través del cual se irá reflejando el nivel de cumplimiento de las acciones y tareas desde cada uno de los departamentos responsables de las mismas, así como también la debida verificación por parte de la Unidad de Seguimiento y Control. **ANEXO 17 REPORTE MONITOREO/ SEGUIMIENTO SUBPROCESOS INSERCIÓN LABORAL.**

El Coordinador de Vinculación de la Facultad, a partir de los resultados del seguimiento mensual, informará a las Autoridades para retroalimentar el

proceso. Las autoridades resolverán acciones correctivas con recursos y plazos que, a través de la Unidad de Seguimiento y Control, se dará a conocer a los responsables de cada una de las acciones estipuladas en el plan de mejoras.

Objetivo específico 3 de la Etapa 2

- **Estructurar las etapas de Inserción Laboral por objetivos y actividades con énfasis en el logro del graduado de su estabilidad y satisfacción personal, profesional y social.**

- Acciones desarrolladas:

Para desarrollar las etapas por Subprocesos y actividades de la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG, el autor elaboró un procedimiento, **Figura 4** para la implementación.

El autor de la presente tesis considera que deberá tenerse en consideración para una correcta gestión los Subprocesos y actividades descritos en el acápite anterior. Para lograr lo planteado, elaboró la implementación por fases de los Subprocesos y actividades con énfasis en la Planificación Estratégica del Vicerrectorado de Vinculación de la UCSG.

Se ilustra a través de **FIGURA 4** como quedan estructuradas las fases de la implementación de los Subprocesos.

FASE 1 Caracterización de la Inserción Laboral

Estructura organizacional y composición de los recursos humanos

La FEE contara con un Coordinador de Vinculación de la Facultad, un delegado de Vinculación por cada Carrera, y Coordinadores de Vinculación en las Carreras por cada proceso.

Para la Inserción Laboral se han planteado 5 Subprocesos: Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, Formación del Graduado, Crecimiento Integral Personal, Seguimiento al graduado y Educación Continua.



FIGURA 4. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN EN LA FEE

FASE 2 Análisis de los procesos de Vinculación de la Inserción Laboral de la FEE

Actividades de los procesos

En el Taller efectuado con los delegados de Vinculación de las Carreras y sus respectivos Coordinadores quedó establecido para cada proceso lo siguiente:

- Mayor nivel de precisión en las actividades a desarrollar en cada uno de ellos.

La responsabilidad individual de cada uno de los encargados en correspondencia con las actividades definidas.

- Los sistemas de indicadores que debían utilizarse en cada proceso, atendiendo a las nuevas condiciones establecidas.
- Determinación de las características que debía reunir el sistema de control para poder darle seguimiento a la forma en que se van cumpliendo los objetivos y requisitos establecidos para cada proceso.

En el **ANEXO 17 REPORTE MONITOREO/SEGUIMIENTO PROCESOS INSERCION LABORAL** se presenta la ficha elaborada para el seguimiento a los procesos, lo cual resulta de vital importancia a los efectos de esta propuesta.

FASE 3 Elaboración de los indicadores de los procesos propuestos

Los indicadores son herramientas necesarias para poder medir, y con ello, controlar el proceso con el objetivo de realizar una gestión eficaz.

Un indicador siempre debe estar unido a la definición del objetivo a alcanzar. El indicador es una medida cuantitativa del desempeño, que solo cobrará significado si lo ponemos en consonancia con el objetivo que previamente se haya marcado. Es su comparación con este objetivo lo que dirá si se está actuando de manera adecuada, si el proceso es efectivo y eficiente.

Los indicadores son necesarios para poder mejorar. Lo que no se mide no se puede controlar, y lo que no se controla no se puede gestionar. No se pueden

tomar decisiones por simple intuición. Ver **ANEXO 18 SISTEMA DE INDICADORES VINCULACION INSERCION LABORAL.**

Objetivo específico 4 de la Etapa 2

- **Diseñar Cursos de Capacitación para los Coordinadores de Vinculación de las Carreras para erradicar las deficiencias detectadas en el diagnóstico y prepararlos para una buena gestión en los procesos que conforman la Inserción Laboral.**

Acciones desarrolladas:

Se diseñaron con los delegados y Coordinadores de Vinculación de las carreras de la FEE, dos cursos de capacitación los cuales consideran los siguientes temas

CURSO 1. Duración 12 horas.

1. RETOS DE LA UNIVERSIDAD

1.1 Responsabilidad Social Universitaria.

1.2 Calidad de la Educación Superior.

1.3 Pertinencia.

2. RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO

2.1 Cambios en el Mundo del Trabajo Profesional.

2.2 Vinculo Formación-Mundo del Trabajo.

2.3 Seguimiento a graduados.

3. LA INSERCION LABORAL

3.1 Empleabilidad a favor de la Inserción Laboral y Ocupabilidad.

3.2 Consideración Conceptual para la Inserción Laboral.

4. FORMACIÓN DEL EGRESADO

4.1 Desarrollo Profesional.

4.2 Formación Extracurricular.

5. NUEVOS FACTORES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL

5.1 Estudiantes de Contextos Vulnerables.

5.2 La apariencia física en el mercado laboral.

5.3 Contactos y relaciones.

5.4 Trabajo Decente.

CURSO 2. Duración 12 horas.

1. PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN

2. RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A PARTIR DE PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN

2.1. ¿Por qué retroalimentar?

2.2. Retroalimentación de la práctica preprofesional componente comunitario: en proyectos y acciones de vinculación.

2.3. Retroalimentación en prácticas preprofesionales: componente laboral.

2.4. Retroalimentación en las acciones y eventos de graduados.

Como texto de referencia para los dos cursos se tiene el Libro, en proceso de edición, “**INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A LA UNIVERSIDAD EN SU GESTIÓN DE LA CALIDAD**”, del autor de la presente tesis. **ANEXOS 19 y 19 A.**

Fecha de cumplimiento: Inmediata.

Objetivo específico 5 de la Etapa 2

- **Diseñar el sistema de talleres para la INDUCCIÓN DE LOS ESTUDIANTES A LA INSERCIÓN LABORAL.**

- Acciones desarrolladas:

Se diseñaron dos talleres.

TALLER 1. Duración 10 horas.

1. Autoconocimiento: Tu misión profesional, Tu visión profesional, Análisis FODA.

2. El trabajo ideal

3. Buscar empleo: Red de contactos, Bolsas de trabajo, Ferias de empleo, Head Hunters y agencias de empleo, Anuncios clasificados, Empresa prospecto.

4. Currículum vitae

5. Carta de presentación

TALLER 2. Duración 10 horas.

1. Imagen profesional: Imagen física, Imagen no verbal.

2. Entrevista de trabajo: Tipos de entrevista, Preguntas básicas, Después de la entrevista

3. Tests: Evaluación técnica, Evaluación psicológica, Aspectos principales por evaluar.

4. Recomendaciones (Networkings).

5. Otras consideraciones: Estudio socioeconómico, Examen médico, Referencias

Los Talleres son dirigidos por los delegados de Vinculación de las Carreras y la temática de los dos talleres servirá para el desarrollo de la **GUÍA DE INDUCCIÓN AL ESTUDIANTE PARA SU INSERCIÓN LABORAL. ANEXO 20.**

La Guía la está preparando el Coordinador de Vinculación de la Facultad y se la tendrá lista para el inicio del Primer Semestre del 2021

Fecha de cumplimiento: Inmediata.

3.3.2.3 TERCERA ETAPA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta etapa se llevará un control de la participación de los Coordinadores de Vinculación de las carreras, autoridades y docentes, en los procesos de la Inserción Laboral, Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo, Formación del Graduado, Crecimiento Integral Personal, Seguimiento al Graduado y Educación Continua, el que debe ser ejecutado periódicamente para tomar las decisiones correctivas, en caso de ser necesarias, a medida que se vaya desarrollando la estrategia propuesta.

Una vez ejecutadas las acciones previstas en las etapas anteriores de la estrategia, se hace necesario conocer su efectividad, para lo cual corresponde la evaluación de los resultados; por lo tanto, en esta etapa se debe evaluar la estrategia propuesta. Este proceso se inicia desde la primera etapa y se mantiene en todo momento, lo que conlleva a la retroalimentación sucesiva de la misma por parte de los actores que participan. Se realiza la evaluación del nivel de satisfacción de las necesidades básicas diagnosticadas.

Objetivo específico de la etapa:

Evaluar la estrategia para el desarrollo de la Inserción Laboral teniendo en cuenta los resultados que se van logrando, de acuerdo con los controles realizados, ofreciendo las sugerencias y recomendaciones para posibles cambios o ajustes en las propuestas.

Acciones por desarrollar:

Se pueden considerar, para realizar la evaluación de la estrategia, los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de lo programado.
- Calidad del cumplimiento.
- Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas.
- Aporte al trabajo colectivo.
- El trabajo de los Coordinadores de Vinculación de las Carreras.
- El compromiso de la Autoridades de la FEE.

3.3.3 ELEMENTOS ELABORADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Diseño de las etapas de la Inserción Laboral por procesos. **Figura 2.**
- Preparación del sistema de monitoreo/seguimiento de los procesos de Inserción Laboral. **Anexo 17.**
- Desarrollo del sistema de indicadores de Vinculación para la Inserción Laboral. **Anexo 18.**

- Programación de cursos de capacitación para los Coordinadores de Vinculación de las Carreras para erradicar las deficiencias detectadas en el diagnóstico. **Anexo 19 y 19 A.**
- Diseño del sistema de talleres para los estudiantes de la FEE de la UCSG, para su Inducción en el proceso de Inserción Laboral. **Anexo 20**

El diseño de una estrategia para la Inserción Laboral en la FEE de la UCSG, presentada, constituye una respuesta de indiscutible valor para la solución del problema planteado en la presente investigación, lo que se ve revalidado por los resultados alcanzados.

A partir de la experiencia obtenida en la investigación el autor de la presente investigación considera que la presente propuesta puede considerarse para otras facultades de la UCSG. Para lo cual se plantea como requerimientos generales los siguientes:

- Disposición de todos los participantes.
- Interacción entre los participantes.
- El protagonismo individual y grupal.

Como exigencias específicas por etapas:

Primera etapa: Diagnóstico.

- Variedad de métodos y técnicas de investigación.
- La sistematicidad en las acciones de capacitación y en los talleres.

Segunda etapa: Plan de Acción y Planificación de acciones transformadoras.

- Motivación por la actividad.

- Nivel de preparación teórica y metodológica.
- Registro de información o control ya que permite tener criterios para la etapa de evaluación y para la propia autoevaluación de los docentes participantes.

Tercera etapa: Seguimiento y validación.

- Informes con evidencias de los responsables de objetivos tácticos y acciones.
- Seguimiento a los planes y conocer el estado de las diferentes actividades.
- Verificar que las actividades sean ejecutadas en los plazos definidos.

3.4 VALIDACIÓN DE LA DE ESTRATEGIA

Para la validación de la Estrategia propuesta se aplicó como método el Criterio de Expertos, cuyo uso resulta bastante común en el terreno de la investigación educativa (Cabero y Barroso, 2013; Santana, 2012).

El método se sustenta en una técnica desarrollada a comienzos de los años 60 del siglo XX por Dalkey y Helmer (1963). Es una técnica de consenso que se enmarca en la metodología cualitativa y pertenece al tipo de entrevista de grupo en profundidad.

El proceso de la validación tiene dos etapas: la primera de selección de expertos, y la segunda, en la que los expertos evalúan los elementos objeto de investigación o propuesta.

3.4.1 PRIMERA ETAPA: SELECCIÓN DE EXPERTOS

En la primera etapa se seleccionaron a los expertos, 16 profesores de Tiempo Completo de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad

Católica de Santiago de Guayaquil. **ANEXOS 21 y 22.**

En la selección de los 16 expertos se consideró la formación de estos; dos doctores y los demás (14) magísteres, estudiando programas doctorales, siendo la edad promedio de 48.37 años; el tiempo de experiencia profesional de 22,93 años y de docencia de 14,23 años.

Para la selección de expertos se aplicó la autoevaluación del criterio de

competencia mediante la fórmula: $K = \frac{1}{2}(K_c + K_a)$

En esta fórmula **Kc es el coeficiente de conocimiento o información** que posee la persona acerca del problema (sobre la base de su auto valoración) y **Ka, coeficiente de argumentación o fundamentación**, aquí es necesario que el encuestado se autoevalúe, pero atendiendo a seis posibles fuentes de argumentación en una escala tipo Likert, de acuerdo con Cruz, M. y Martínez, M. (2012, pág. 170).

Finalmente, para calcular el Coeficiente de Competencia (K) se multiplica por 0,5 la suma de los valores del Coeficiente de Conocimiento (Kc) y el del Coeficiente de Argumentación (Ka).

El valor obtenido en K se toma como referencia para determinar los Niveles de Competencia (NK) para los cuales:

K=>0,8 se considera el NK Alto;

Si 0,5<K<0,8 se considera el NK Medio;

K=<0,5 se considera el NK Bajo.

De los 16 expertos consultados, contestaron 14

El coeficiente de competencia promedio de los 14 expertos consultados es de 0,85, **VER TABLA 3**, que se corresponde con un nivel de competencia Alto ($K \Rightarrow 0,8$).

El resultado de **K** en promedio para los 14 expertos fue de **0.85** que es considerado un alto índice de competencia de los expertos seleccionados.

En la Tabla 2, están los resultados obtenidos por los expertos:

TABLA 3

COEFICIENTE DE COMPETENCIA $K = 0,5 (K_c + K_a)$ 14 EXPERTOS

EXPERTOS	Kc	Ka	K	
1	1.00	1.00	1.00	Alto
2	0.90	0.70	0.80	Alto
3	0.80	1.00	0.90	Alto
4	0.80	1.00	0.90	Alto
5	0.90	0.70	0.80	Alto
6	0.80	0.90	0.85	Alto
7	1.00	0.60	0.80	Alto
8	1.00	0.80	0.90	Alto
9	0.30	0.70	0.50	Medio
10	1.00	1.00	1.00	Alto
11	0.90	0.90	0.90	Alto
12	0.80	1.00	0.90	Alto
13	0.90	0.80	0.85	Alto
14	0.80	0.90	0.85	Alto
15				
16				
Promedio			0.85	ALTO

Elaboración propia

3.4.2 SEGUNDA ETAPA: RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LOS EXPERTOS SELECCIONADOS

Los expertos seleccionados para la Segunda Etapa, **Recibieron** la Estrategia propuesta que considera la Concepción, Estructura y Elementos elaborados para la implementación de la misma, **desarrollada en el presente Capítulo** y la evaluaron mediante enunciados señalados en el **ANEXO 23**, que sirvieron **para validar la Pertinencia, Calidad y Factibilidad de la Propuesta**,

quienes emitieron sus criterios en relación con los enunciados que a continuación se indica, colocando una x en la casilla que consideraron tomando en cuenta las definiciones que aparecen a continuación:

Completamente de Acuerdo (CA)

Muy de Acuerdo (MA)

De Acuerdo (A)

Poco de Acuerdo (PA)

En desacuerdo (DA)

Para efecto de la tesis se consideran los siguientes conceptos y definiciones según el Diccionario de la lengua española (2005) Espasa. Calpe.

Pertinencia: Oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa.

Calidad:

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.

Factibilidad: Cualidad o condición de factible. **Factible:** Posible, que puede hacerse o realizarse.

Los resultados evidencian una evaluación promedia positiva, con un 90,01% de los expertos seleccionados quienes manifestaron estar completamente de acuerdo (CA) con **la Pertinencia, Calidad y Factibilidad de la propuesta**

presentada en la Tesis. **Tabla 4**

Con relación a la Pertinencia, preguntas:

1. Pertinencia con la Misión y Visión de la UCSG. 100% CA.
2. La propuesta contribuye a responder a las necesidades de formación de los estudiantes de la FEE para su inserción Laboral. 92,3% CA

Con relación a la Calidad, preguntas:

3. La fundamentación teórica del tema se corresponde con el objeto del estudio declarado en la investigación. 92,3% CA

4. Coherencia interna de la propuesta que se propone. 92,3% CA

5. La propuesta se articula con los principios y lineamientos de la educación superior del Ecuador. 84,6% CA

Con relación a la Factibilidad, preguntas:

6. La Estrategia propuesta para la FEE, se puede replicar en otras facultades de la UCSG. 84,6% CA

7. Factibilidad de Aplicación de la propuesta para facilitar la Inserción Laboral de los egresados de la FEE. 84,6% CA

TABLA 4 RESULTADOS DE LA VALIDACION DE EXPERTOS

ASPECTOS A EVALUAR DE LA PROPUESTA	ESCALA					TOTAL
	CA	MA	A	PA	DA	
1. Pertinencia con la misión y visión de la FEE de la UCSG, de la Estrategia Propuesta	13					13
2. La Estrategia contribuye a responder a las necesidades de formación de los estudiantes de la FEE para su inserción Laboral.	12	1				13
3. La fundamentación teórica del tema, se corresponde con el objeto del estudio declarado en la investigación.	12	1				13
4. Coherencia interna de la Estrategia para el desarrollo de la inserción Laboral que se propone.	12	1				13
5. La propuesta se articula con los principios y lineamientos de la educación superior del Ecuador.	11	2				13
6. La metodología seguida en el diseño de la Estrategia para la FEE, se puede replicar en las otras facultades de la UCSG.	11	2				13
7. Factibilidad de aplicación de la propuesta para facilitar la inserción Laboral de los egresados de la FEE.	11	2				13
PROMEDIO	11,71	1,29				13

Elaboración propia

Completamente de Acuerdo (CA) Muy de Acuerdo (MA) De Acuerdo (A) Poco de Acuerdo (PA) En Desacuerdo (DA)

ASPECTOS A EVALUAR DE LA PROPUESTA	ESCALA					%
	CA%	MA%	A%	PA%	DA%	
1. Pertinencia con la misión y visión de la FEE de la UCSG, de la Estrategia Propuesta	100					100
2. La Estrategia contribuye a responder a las necesidades de formación de los estudiantes de la FEE para su inserción Laboral.	92,3	7,7				100
3. La fundamentación teórica del tema, se corresponde con el objeto del estudio declarado en la investigación.	92,3	7,7				100
4. Coherencia interna de la Estrategia para el desarrollo de la inserción Laboral que se propone.	92,3	7,7				100
5. La propuesta se articula con los principios y lineamientos de la educación superior del Ecuador.	84,6	15,4				100
6. La metodología seguida en el diseño de la Estrategia para la FEE, se puede replicar en las otras facultades de la UCSG.	84,6	15,4				100
7. Factibilidad de aplicación de la propuesta para facilitar la inserción Laboral de los egresados de la FEE.	84,6	15,4				100
PROMEDIO	90,01	9,99				100

Elaboración propia

Completamente de Acuerdo (CA) Muy de Acuerdo (MA) De Acuerdo (A) Poco de Acuerdo (PA) En Desacuerdo (DA)

PERTINENCIA: PREGUNTAS 1 y 2 CALIDAD: PREGUNTAS 3, 4 y 5 FACTIBILIDAD: PREGUNTAS 6 y 7

CONCLUSIONES

1. En un contexto socioeconómico de crisis como el actual en el Ecuador y Latinoamérica, se hace más necesario que nunca una comprensión de la vinculación Universidad-Mundo del Trabajo. El desempeño laboral de los graduados a partir de la preparación adquirida debe responder, tanto a las demandas de la sociedad basadas en el constante desarrollo y aplicación de la ciencia y la tecnología, como a los requerimientos del mundo del trabajo, lo cual debe ser objeto de análisis y proyección continua por parte de la Universidad en el proceso de perfeccionamiento de la formación de profesionales.
2. Existe un consenso entre los autores consultados, del reconocimiento de la importancia y repercusión del proceso de Inserción Laboral de los graduados de la educación superior y de la necesidad de disponer de una adecuada formación en este sentido para lograr resultados positivos y adecuados en el inicio de cualquier tipo de labor o trabajo profesional, lo cual incide, además, de manera significativa, en la vida personal, laboral y social del graduado. Un proceso de Inserción laboral efectivo conlleva a que éstos impacten cada vez con mayor eficiencia en el desarrollo socioeconómico en su zona de influencia y respondan acertadamente al interés de los empresarios que los emplean para atender las necesidades de sus empresas.
3. A partir del estudio realizado y en concordancia con los objetivos y premisas de esta investigación, se define a la Inserción Laboral como: “un proceso continuo, iterativo y holístico, que incluye los contextos socioeconómicos (graduados y empresarios), institucional (autoridades y docentes) y personal (estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el graduado

debe desarrollar durante su formación, y se constituye como objetivo y responsabilidad de la Universidad, de manera que el egresado logre estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su ocupación / empleo como profesional”.

4. A partir de esta concepción se precisaron como dimensiones para su análisis: el Desarrollo de los Graduados; la Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo; la Formación del Graduado; y el Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados, con las cuales se realizó un análisis diagnóstico que consideró a los graduados; autoridades, docentes y estudiantes de la FEE de la UCSG y, a empresarios de la Ciudad de Guayaquil, lo que permitió delimitar los principales problemas y dificultades que presentan los graduados de esta Facultad, en su proceso de Inserción Laboral.
5. De tal forma se pudo configurar un escenario en el cual convergen, por una parte, los problemas propios del medio laboral vigente, entre los que destacan: la situación de crisis económica que actualmente afecta al Ecuador y específicamente a la Ciudad de Guayaquil que limita la oferta de puestos de trabajos formales en beneficio de la informalidad laboral; el aumento de la precariedad en el empleo y la corrupción en el sector público y; el efecto perjudicial del incremento de la competitividad debido a la reducción de las oportunidades de empleo y de la existencia de más graduados para el mismo trabajo que deviene, en gran medida, del aumento del número de instituciones de educación superior acaecido esencialmente, en el sector privado durante los últimos 20 años, y; por otra, problemas como la falta de una formación profesional específica para el proceso de

Inserción Laboral del graduado que considere el desarrollo de competencias como liderazgo, resolución de problemas y trabajo en equipo, entre otras; de herramientas necesarias como la preparación de currículums, la conducción de entrevistas de trabajo y la formación de Redes en Internet; y el requerimiento en muchas ocasiones de validar experiencias laborales previas y el poseer contactos o relaciones que faciliten la aceptación en un nuevo empleo.

6. Consecuentemente, estos problemas hicieron constatar la carencia de vínculos sistemáticos Universidad- Mundo del Trabajo con un respaldo en la programación institucional que permita que la institución conozca e incida en las características y conformación de las posibilidades y oportunidades de empleo de sus egresados, ni se cuente con instrumentos para docentes y autoridades universitarias que faciliten las herramientas necesarias a los estudiantes para un adecuado proceso de Inserción Laboral.

7. Considerando tales aspectos y en concordancia con la concepción del proceso de Inserción Laboral asumida y operacionalizada en esta Tesis, se construyó una “Estrategia para favorecer la Inserción Laboral de los graduados en la FEE de la UCSG”, la cual incluye tres Etapas: I Diagnóstico y Organización; II Plan de Acción y III Seguimiento y Evaluación que cuentan con objetivos definidos, personas encargadas, actividades/acciones a seguir, duración y resultados esperados.

La estrategia propuesta es participativa, diferenciadora y sistemática, en permanente diálogo con su aplicación, correctiva, formativa y ejecutable.

8. La Estrategia propuesta fue validada a partir del Criterio de Expertos con altos niveles de consenso en cuanto a su Pertinencia, Calidad y Factibilidad.

RECOMENDACIONES

1. Implementar la propuesta de Estrategia diseñada para el proceso de Inserción Laboral de los graduados de la FEE de la UCSG, en coordinación y supervisión con el Vicerrectorado de Vinculación con la sociedad.
2. Difundir los resultados obtenidos en la Tesis con las autoridades y docentes de las diferentes Facultades de la UCSG, involucrados en el proceso de Inserción Laboral de los estudiantes.
3. Creación del Instituto de Investigación del Graduado, que asegure un seguimiento permanente del desempeño del graduado y su proyección profesional que se constituye en la base de la gestión que orienten las Carreras de las diferentes facultades de la UCSG, para mejorar los perfiles de salida del graduado y lo integre, a su vez, como miembro de la Comunidad Universitaria.

BIBLIOGRAFIA

1. Aballe, V. (2014). Metodología de la Investigación educativa. Guayaquil: Edit. UCSG.
2. Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia. Daena: International Journal of Good Conscience. 7(3) 123-130. noviembre 2012
3. Águila Cabrera, V. (2005), El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional, Dirección de Postgrado, Ministerio de Educación Superior, Cuba, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2886/3819>
4. Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo*. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Cali: Universidad del Valle.
5. Álvarez, J. Jurgenson, G. (2009). Investigación Cualitativa, fundamentos y metodología. Cómo hacer investigación. México: Paidós Educador, pp. 128-129.
6. Álvarez, S.D. (2016) Estrategia para la Gestión Financiera en apoyo a los Procesos Sustantivos en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
7. Alves, H., & Raposo, M. (2007). Conceptual model of student satisfaction in higher education. Total, Quality Management, 18(5), 571-588
8. AméricaEConomía.com. (2016). Aprende a utilizar la red de contactos para encontrar trabajo, recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/aprende-utilizar-la-red-de-contactos-para-encontrar-trabajo>.

9. Arias, M. (1999). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y Educación en Enfermería*, vol. XVIII, No 25
10. Astigarraga, E. (2002), *El Método Delphi*, Universidad de Deusto San Sebastián: Edit. Facultad de CC.EE. y Empresariales.
11. Azzi, Jean Michel y Francois Caby, *200 respuestas para tener éxito en las entrevistas de trabajo*, Editorial de Vecchi, Barcelona, 2004.
12. Banco Central del Ecuador. (junio de 2008). Indicadores de Mercado Laboral Banco Central del Ecuador. (B. C. Ecuador, Ed.) Publicaciones del Banco Central <http://www.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas>
13. Barnes, H. (2012). El 'lookism' o vivir de la apariencia. *El Confidencial*, Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-10-20/el-alookisma-o-vivir-de-la-apariencia_501528/
14. Batista, A. (2016). Estrategia de integración de procesos sustantivos universitarios: contribución de la extensión universitaria a la promoción de salud en la universidad de La Habana. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
15. Benayas, J., Gutiérrez, J., Hernández, N. (2003) *La investigación en educación ambiental en España*. Serie de Educación ambiental, Ministerio de Medio Ambiente. Secretaría General de Medio Ambiente. Organismo Autónomo Parques Nacionales.
16. Benítez Cárdenas, F y colaboradores. (1997). La calidad de la Educación Superior Cubana. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XVII. No1. P. 40- 54. CEPES, Cuba.
17. Bernhein, CT. (2015). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de Educación Superior, temas nicaragüenses, 2015. temasnicas.net
18. Besseyre des Horts, C. H. (1989). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Ediciones Deusto.
19. Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
20. Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral*. Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación Universidad de Barcelona.

21. Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (2006). *Qualitative Research in Education: An Introduction to Theory and Methods*. Scientific Research Publishing.
22. Briones, G. (1998). *Metodología de la investigación, Constructos, Variables e Hipótesis*. Módulo de Investigación Social. ICFES.
23. Bruner, J (2008). El proceso de Bolonia en el horizonte latinoamericano: límites y posibilidades. *Revista de Educación, número extraordinario*, 119 – 145.
24. Brunner, J. (2001). *Competencias de empleabilidad*. Consultado en: www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html.
25. Cabalé Miranda, E. (2017) *Estrategia de Educación para el desarrollo sostenible*
26. de la Actividad Constructiva en Cuba. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
27. Caicedo, F. y Martínez, M. (febrero 2016). Líneas de investigación y pertinencia en la formación de cuarto nivel. Ponencia, 10mo Congreso Internacional de Educación Superior, Universidad 2016, La Habana febrero 2016. XIII Taller Junta Consultiva sobre el Posgrado en Iberoamérica, Universidad Técnica del Norte Ibarra, Ecuador.
28. Caisaguano, F (2016). Propuesta metodológica de gestión y monitoreo a la labor extracurricular docente, apoyada en herramientas de desarrollo web, para la unidad educativa “Isabel de Godin, Proyecto de investigación, presentado ante el Instituto de Postgrado y Educación Continua de la ESPOCH, como requisito parcial para la obtención del grado de Magíster en Informática Educativa, Riobamba, Ecuador.
29. Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. (ISSN: 1681-5653)
30. Canales, A. y de los Ríos, D. (2007). Factores explicativos de la deserción universitaria. *Revista Calidad en la Educación*, 26, pp. 173-201.
31. Canales, A. y de los Ríos, D. (2009). Retención de estudiantes vulnerables en la educación universitaria. *Revista Calidad en la Educación*, 30, pp. 50-83.
32. Cappa J. y Pastoriza, R. (1970). “Estudio de Sistemas, desarrollo y aplicación” Octavas Jornadas de Investigación Operativa; 1970. Aplicado

- en “University Planning” de Isidoro Marín, R.J.M. Cappa y R.A. Pastoriza; presentado a “Sixth International Conference of Operation Research; Dublín; 1972.
33. Casaliz, P. (2001): La modernidad de la Universidad en el siglo XXI. Ponencia presentada en Seminario Internacional Modelos de Universidades en América Latina. ISPJAE, La Habana.
 34. Casanova, F. (1996): Conclusiones y Perspectivas del Seminario Internacional sobre la Formación Basada en Competencia Laboral. CINTERFOR-OIT. Guanajuato, México.
 35. Case, J. (2017). Feos contra guapos: zanjando la eterna guerra de quién cobra más, República.com, Recuperado de: <https://www.republica.com/republica-insolita/2017/08/14/feos-guapos-cobrar/>
 36. Castillo, J. y Cabezas, G. (2010). Caracterización de jóvenes primera generación en educación superior. Nuevas trayectorias hacia la equidad educativa. *Revista Calidad en la educación*, 32, pp. 44-76.
 37. Chandler, A. D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. New York: Beard Books.
 38. CINTERFOR-OIT. (2002): Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano. Convergencias y desafíos. Disponible en www.oei.org
 39. CINTERFOR/OIT, 2000. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, [En línea] Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy> [Consultado el 22 de junio de 2002].
 40. Consejo de Educación Superior, Ecuador, CES <http://www.ces.gob.ec>
 41. Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, Ecuador, <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/>
 42. Contreras Sierra, E. (2013). *Pensamiento & Gestión*, 35. Universidad del Norte, 152-181
 43. Correa, C. (1994): Vinculación Universidad-Empresa. Universidad y Mundo Productivo. Editorial UNESCO. Caracas. Venezuela.
 44. Cruz, M. y Martínez, M. (2012, pág. 170). Perfeccionamiento de un instrumento para la selección de expertos en las investigaciones educativas, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 14, Núm.

- 2, 2012, pág. 170. Universidad de Holguín “Óscar Lucero Moya”, Holguín, Cuba.
45. Cueto, S; Scardamalia, M; Bereiter, C; Elías, R y Walder, G. (2016). Innovación y calidad en educación en América Latina, repositorio minedu.gob.pe
46. DACI-UCSG 2010 Dirección de Aseguramiento y Gestión de la Calidad Institucional UCSG.
47. De Armas, N.; Lorences, J. y Perdomo, J. (2003). 'Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa', en: *Curso 85 Pedagogía 2003*, La Habana, [http://crea.cujae.edu.cu/crea/consulta/Articulo/ Investigacion.doc](http://crea.cujae.edu.cu/crea/consulta/Articulo/Investigacion.doc).
48. Definición de extracurricular 2013 vida definición ABC <https://www.definicionabc.com/general/extracurricular.php>
49. Desarrollo profesional y personal: ¿Cómo lograrlo? <http://www.euroaula.com/es/desarrollo-profesional-y-personal>
50. De Garay, A. (2001). Los actores desconocidos: una aproximación al conocimiento de los estudiantes. México: ANUIES.
51. Del Castillo A., Guadalupe, *Cátedra de Imagen Profesional. Protocolo & Trato Profesional*, Colegio de Consultores en Imagen Pública, México, 2006 - 2007.
52. Deler, G. (2007), La Estrategia como resultado científico en la Investigación Pedagógica. ElComercio.com. (2018). Bachilleres escogen las carreras sin datos sobre inserción laboral. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/bachilleres-carreras-datos-insercion.html>
53. Eldiaonline.com, Los lindos tienen ventajas laborales, 21 de julio 2015, Recuperado de <http://www.eldiaonline.com/los-lindos-tienen-ventajas-laborales/>
54. ELPAÍS.COM, 14 agosto 2007 ¿Por qué los guapos ganan más que los feos?, Recuperado de: https://elpais.com/economia/2007/08/14/actualidad/1187076782_850215.html

55. Escuela Europea de Management, 2016, Cómo potenciar tu desarrollo personal y profesional gracias a las ventajas de los cursos online, www.escuelamanagement.eu
56. Espacios personalizados, 2017, Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia, <https://www.uniandinos.org.co/feria-laboral>
57. Expansión, 2016, ¿Buscas empleo? Sin contactos te resultará casi imposible. Recuperado de: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2016/06/13/575eeb26468aeb1a568b4570.html>
58. Fayol, H. (1916). General and Industrial Management. Institute of Electrical and Electronics Engineering, Paris.
59. Filmus, D. (1996): Demandas populares por educación. AIQUE, Buenos Aires.
60. Filmus, D. (1994): El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Educación Técnico Profesional, Cuaderno de Trabajo 1. Biblioteca Virtual de la OEI. <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad1a06.htm>
61. Flores, J. (2005). El fascinante mundo de los estudiantes exitosos. Percepciones de estudiantes de licenciatura de alto desempeño, sobre los factores que influyen en su nivel de compromiso e involucramiento estudiantil. Universidad de Monterrey.
62. Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27, 351-361.
63. Freire, M. (2008). La inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña 2006/2007, Universidad Da Coruña, 8-13.
64. FUCSIA. (2017). Sin trabajo por feo. Recuperado de: <https://www.fucsia.co/belleza-y-salud/bienestar/articulo/lookism-discriminacion-laboral-por-no-ser-bellos/47836>
65. FUNDIPE (2000). *Empleabilidad*. Consultado el 18 de octubre del 2018 en: http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf
66. Galarza, F. y Yamada, G. (2009). Discriminación laboral en Lima, el rol de la belleza, la raza y el sexo, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
67. García, A. y Rosero, M. (2018). Bachilleres escogen las carreras sin datos sobre Inserción laboral. Recuperado de:

<http://www.elcomercio.com/actualidad/bachilleres-carreras-datos-insercion.html>

68. García-Blanco, M. & Cárdenas-Sempértegui, E. B. (in press). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. [Job placement in Higher Education. The Latin American perspective]. Educación XX1.
69. García, G. (1999). Metodología de la Investigación Educativa. Tomo 1. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
70. García, J. (2007). La Inserción Laboral de los Universitarios. Entre el éxito y el desánimo. Revista Panorama Social, Universitat Pompeu Fabra IVIE.
71. García, M. (2013) Estrategia de Formación de Competencias Generales de dirección en los estudiantes de la Carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
72. Garzón, A. (2010). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. Universidad Estatal de Milagro – Ecuador. Educación Vol. XXVII, N° 52, marzo 2018, pp. 201-218 / ISSN 1019-9403 <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.011>
73. Gaspar, A. (2015). Metodología para el seguimiento de graduados de las carreras agrarias del instituto superior politécnico de KWANZA SUL (ISPKS). Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
74. González, L., Uribe, D. y González, S. (2005). *Estudio sobre la repitencia, deserción en la educación superior chilena. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe*, Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001400/140087s.pdf>
75. Gran Diccionario de la Lengua Española © 2016 Larousse Editorial.
76. Gutiérrez Brito, Jesús (2011). «Grupo de Discusión: ¿Prolongación, variación o ruptura con el Focus Group?». *Cinta moebio* (41): 105-122. ISSN 1135-5727.
77. Hamermesh, D. (2011). *Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful*, Princeton University Press

78. Harrison, L.H. (2017), El mercado laboral oculto: 3 de cada 4 ofertas de empleo en España no son visibles. Grupo Adecco. Recuperado de: https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/07/NdP-Mercado-oculto-en-España_EI-75-de-las-ofertas-de-empleo-no-es-visible.pdf
79. Hernández, M. (2006). Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
80. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Edit. Mc Graw Hill, 5ta edición.
81. Hernández Sampieri, R. (2003), Metodología de la Investigación, tercera Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
82. Hidalgo, L. (2015). Fundamentos teórico- metodológicos del proyecto educativo de formación en emprendimiento para la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
83. Hincapié, S. (2014). *Métodos, tipos y Enfoques de Investigación*. Recuperado de <http://sanjahingu.blogspot.com/2014/01/metodos-tipos-y-enfoques-de.html>
84. Huerta A, J.J.; y otros. (2004): Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Disponible en www.comsoc.udg.mx
85. INEC. (junio de 2012). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos www.inec.gob.ec, www.ecuadorencifras.com
86. Iñigo Bajos, E. (2016). “Los estudios de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda la vida. Una visión desde el contexto latinoamericano.” Sinectica Universidad Jesuita de Guadalajara, México.
87. Iñigo Bajos, E. (2015). “La Formación de Profesionales: Seguimiento Metodológico desde el Mundo del Trabajo” Comisión Sectorial de Enseñanza y Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
88. Iñigo. E, Sosa. A.M, Degado.Y (2015). Los estudios de seguimiento de graduados en el marco de aprendizaje durante toda la vida. 2015 - sinectica.iteso.mx

89. Íñigo, E. (2000). La formación de profesionales: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
90. Jeffes, S. (1998). La apariencia lo es todo (Sterling House Publisher), Recuperado de: <http://stevenjeffes.com/>
91. Landeta J. (1999). El Método Delphi. Una Técnica de Previsión para la Incertidumbre. Barcelona: Editorial Ariel.
92. Larran-Jorge, M y Andrades-Peña, FJ. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Universitaria desde diferentes enfoques teóricos. scielo.org.mx
93. Latapí, P. (1994), La educación latinoamericana en la transición al siglo XXI, Documento preparado para la reunión de la Comisión DELORS y el Grupo de Trabajo sobre Educación, 26-30 de septiembre de 1994, Santiago, Chile.
94. Ley Orgánica de Educación Superior LOES, 2010 http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137
95. Leyton, D. Vásquez, A. Fuenzalida, V. (2012), La experiencia de estudiantes de contextos vulnerables en diferentes instituciones de educación superior universitaria (IESU): resultados de investigación, Calidad en la educación No.37 Santiago, Chile.
96. Lizzio, A., Wilson, K. y Simons, R. (2002). University students' perceptions of the learning environment and academic outcomes: implications for theory and practice. *Studies in Higher Education*, 27(1), pp. 27-52.
97. Llopis Goig, Ramón (2004). *El Grupo de Discusión: Manual de Aplicación a la Investigación Social, Comercial y Comunicativa*. ESIC Editorial. ISBN 84-735-6373-5.
98. López Segrera, F. (2016). América Latina y el Caribe: principales tendencias de la educación superior. *Revista Avaliacao. SCIELO*
Extraído el --- de desde http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200003

99. Macedo, B. (1996). La UNESCO y la Educación Superior. En: L. Caló (Ed). Los nuevos escenarios universitarios ante el fin de siglo. CRESALC/ UNESCO, Caracas, pag.112.
100. Mainguet, C. (1999). The Transition from the Educational System to Working Life. Use of National Statistics. Luxemburg: CEDEFOP (Thessaloniki)
101. Mancheno, S. (2017). Ejes fundamentales en el desarrollo profesional de graduados en la carrera de Marketing y gestión de negocios en el mercado laboral actual Revista Publicando, 4 No 10. (1). 2017, 309-328. ISSN 1390-9304310, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ambato, Ecuador
102. Marcuzzo Do Canto, O. (1997). El compromiso social de la Educación Superior. En: J. Wainer (Ed). La Educación Superior como responsabilidad de todos. CRESALC/ UNESCO, Caracas.
103. Marta, RC y Ruiz, MIBC. (2016). La Responsabilidad Social en la Universidad Española, revistas.usal.es
104. Martínez, F. (2000). Nueve retos para la educación superior. Funciones, actores y estructuras. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
105. Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social, Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL, Santa Cruz de Tenerife – España. Publicado por la Revista CCCSS, de la Universidad de Málaga, 2011, recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
106. Mayor, Y. (2011). Un modelo de gestión del proceso de Formación Preprofesional en la Facultad de Agronomía de Montaña de San Andrés, Universidad de Pinar del Río “hermanos Saiz Montes de Oca” Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior, Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación.
107. Meneses, F., Rolando, R., Valenzuela, M. y Vega, M. (2010). Ingreso a la educación superior. La experiencia de la cohorte de egreso 2005. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) y División de Educación Superior del MINEDUC en:

<http://www.divesup.cl/images/archivos/Publicaciones/ingreso%20a%20la%20educacin%20superior.pdf>

108. Montané, J. (1993). Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC. New York University. <http://www.nyu.edu/>
109. Noguera Trujillo, Héctor, Triunfa en tu primer trabajo, Panorama Editorial, México, 2006.
110. OIT. (1999): Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a debate. Cuadernos de trabajo. SIDEC. Disponible en www.cinterfor.org.
111. Orgemer, G. (2002). Enciclopedia de los Recursos Humanos. Madrid: Artegraf.
112. Orozco, L. (1994). Universidad, Modernidad y Desarrollo Humano, UNESCO-CRESALC, Caracas, Venezuela.
113. Pascarella, E. y Terenzini, P. (1979). Interaction effects in Spady's and Tinto's conceptual models of college dropout. *Sociology of Education*, 52, pp. 197-210.
114. Pascarella, E., Duby, P. y Iverson, B. (1983). A test and reconceptualization of a theoretical model of college withdrawing in a commuter institution setting. *Sociology of Education*, 56, pp. 88-100.
115. Passarini, J, Iñigo. E, Sosa. A.M. (2015). Los estudios de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda La vida. Una visión desde el contexto Latinoamericano. *Sinectica* 45 www.sinectica.iteso.mx
116. Passarini, J. (2013). La formación de los veterinarios y su relación con el mundo del trabajo: un estudio de seguimiento de jóvenes graduados. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
117. Peña, CGA; y Rodríguez, CKLF. (2017). El Sistema de Educación Superior ecuatoriano visto desde los principios de pertinencia y calidad. rus.ucf.edu.cu
118. Pérez C. Hugo. Aplicación de la Teoría General de Sistemas a la Administración Pública Ecuatoriana. Santiago de Chile, Editorial Francisco Carrión y Cía. Ltda., 1974.
119. Pérez, E. (1996). Programa De Formació Per A La Inserció Laboral. Barcelona: CEAC.

120. Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darles la espalda a los saberes? *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico. Consultado el 16 de octubre del 2018 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2749785>
121. Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó.
122. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2017. Encuesta a graduados – Arquitectura
123. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra, 2012. Manual de Seguimiento a Graduados.
124. Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia, Oficina de Desarrollo Profesional y Prácticas Estudiantiles 2017, <https://www.javerianacali.edu.co/practicas-estudiantiles/fing>
125. Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia, 2017. Reglamento de Prestación de Servicios Bolsa de Empleo, https://www.javerianacali.edu.co/egresados/centro-de-empleo/bolsa-de-empleo?page=6&qt-qt_conexion_javeriana_egre=0
126. Pontificia Universidad Javeriana Cali, 2010. Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali.
127. Portafolio, 2015. La mejor forma de conseguir empleo es con los contactos. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/tendencias/mejor-forma-contactos-51088>
128. Pozón, J. 2014. Los estudiantes universitarios ante las actividades extracurriculares, Universidad Anáhuac México Sur, Anduli • Revista Andaluza de Ciencias Sociales, N.º 13 – 2014
129. Prieto, R; González, D y Paz, A. (2015). Responsabilidad Social Universitaria. Estrategia para el desarrollo sostenible en América Latina. [researchgate.net](https://www.researchgate.net)
130. PUCE (2012). Manual de seguimiento a graduados. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra. PUCE IBARRA
131. Quezada, RAQ. (2015). El concepto de Responsabilidad Social Universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. praxis.univalle.edu.co

132. Rama, C. (2016). El aseguramiento de la calidad de la Educación Virtual, utex, uladech.edu.pe
133. Ramírez, S., Ayarza, H., Char, R., & Silva, M. (2015). Calidad de la Enseñanza Universitaria. Criterios de Verificación
134. Razo, I.Y. (2018), Estrategia para el desarrollo sostenible de la calidad en la Universidad del Golfo de California. Una contribución a la consolidación de la Institución en el Sistema de Educación Superior Mexicano, Tesis Doctoral, Universidad de La Habana.
135. Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). «Currículo». Diccionario de la lengua española (23.^a edición). Madrid: Espasa. ISBN 978-84-670-4189-7.
136. Reay, Diane; Crozier, Gill y Clayton, John (2009). Strangers in Paradise? Working-class Students in Elite Universities, *Sociology*, Vol. 43 (6), BSA Publications, pp. 1003-1121.
137. Registro Oficial No. 298. Octubre, 12 del 2010. Ley Orgánica de Educación Superior.
138. Registro Oficial No. 449. Octubre, 20 del 2008. Constitución de la República del Ecuador.
139. Reglamento de Régimen Académico (codificación) 2013
140. Reglamento General de la LOES, 2011
141. Rentería, E. (2006). Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social. Tesis de Doctorado en Psicología Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo.
142. Rentería, E. (2004). Empleabilidad: una lectura psicosocial. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.
143. Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: Vinculación Universidad – Empresa a través del postgrado. España: AUIP.

144. Rentarías E. y Andrade V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155.
145. Revista: *Caribeña de Ciencias Sociales* ISSN: 2254-7630
146. Revista FUCSIA.COM. (2018). Sim Trabajo por feo, Recuperado de: <https://www.fucsia.co/belleza-y-salud/bienestar/articulo/lookism-discriminacion-laboral-por-no-ser-bellos/47836>
147. Ríos, MEN y Romero-González, Z. (2016). Responsabilidad Social Universitaria *revistas.unilibre.edu.co*
148. Ríos, R. (2004). Universitarios y Voluntariado: Análisis del Involucramiento en Acciones Filantrópicas de los Alumnos de la PUC.
149. Rivera, K. (2014). Modelo de Gestión Administrativa https://prezi.com/6ij9gbsuw_xg/modelo-de-gestion-administrativa/
150. Rodríguez, AC y Satustregui, KU. (2016) La pertinencia integral en la evaluación de la calidad en la Educación Superior. Dialnet, uniroja.es
151. Rodríguez, M. (2006) Una Estrategia para el Diseño e Implementación de Cursos Virtuales de apoyo a la Enseñanza Semipresencial en la carrera de economía de la Universidad de Camagüey. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
152. Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
153. Rosa Amelia de la Rosa Lino, 2014. Diseño de un modelo de gestión administrativa para el cabildo de la comuna San Rafael, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, Ecuador, Universidad Estatal Península de Santa Elena, tesis en Administración Pública
154. Rovayo, E. (2008). *Memorias de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Guayaquil. Edit. UCSG.
155. Rumelt, R. (2012). *Buena Estrategia/Mala Estrategia*. Person, México

156. Ruth y Finol (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 4, N.º 7, 2009, págs. 117-133
157. Salcedo, A. (2009). Manual de inducción al desarrollo personal. Facultad de Estudios Superiores Acatlán – UNAN.
158. Sampieri, R. Collado, C. y Lucio, B. (2010). Sesiones en profundidad o grupos de enfoque. Metodología de la Investigación México: Mc Graw Hill, p 425
159. Sánchez, J., Chávez, J & Mendoza, J. (2018), La Calidad en la Educación Superior: Una mirada al proceso de evaluación y acreditación de universidades del Ecuador, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador.
160. San Román, María. (2004, pag7). La Teoría Institucionalista y el Desarrollo Económico, Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica Argentina
161. Sánchez, J; Chávez, J y Mendoza, J. (2018). La Calidad en la Educación Superior. Una mirada al proceso de evaluación y acreditación de universidades del Ecuador. eumed.net
162. Sánchez, JCP; Erazo, SCC y Esparza, VAA. (2017). La calidad de la Universidad Ecuatoriana. Un factor necesario para lograr su pertinencia. opuntiabrava.ult.edu.cu
163. Santeli, GE y Montoya, MG. (2017). La Responsabilidad Social Universitaria en Ecuador, revistas.uasb.edu.ec
164. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito: SENPLADES.
165. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2007). Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Quito: Gobierno Nacional de la República del Ecuador.
166. Shellenbarger, S. (2011). On the Job, Beauty Is More Than Skin-Deep, the Wall Street Journal. Recuperado de: <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052970203687504576655331418204842>

167. Significados.com. 2019, "Empoderamiento", disponible en: <https://www.significados.com/empoderamiento/> Consultado: 29 de enero de 2019
168. significados.com, Equidad Social, recuperado de: <https://www.significados.com/equidad-social/>
169. Silva, Y. Jiménez, A. (2015), Estudiantes de contextos vulnerables en una universidad de élite, Revista de la educación superior, vol.44 no.175 México.
170. Sosa Castillo, AM e Iñigo Bajos, E. (2016). La dimensión social de la pertinencia como complemento sustancial en el logro de la equidad de la Educación Superior. scielo.sld.cu
171. Sosa, A (2002). Las competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
172. Steiner & Miner, G. (1977). Management policy and strategy (2002 Ed.). New York, USA: Mc Millan.
173. Tapia, JAR; Ávila, M y Paz, MLS. (2016). El impacto de las TICs en la calidad de la Educación Superior, rica.umich.mx
174. Tafur, G. (2019), Matriz de análisis sistémico y modelo de gestión para la inserción laboral en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Revista Espacios, Vol. 40 (N.º 8) Año 2019. Pág. 24
175. Tafur, G. (1978). "Análisis de la Administración de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil" Tesis Magister en Administración Industrial, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
176. Tee, Rebeccca, Manejar su carrera, grijalbo-Random House Mondadori, México, 2002.
177. The Harvard Guide to your Job Search, 2017, published by Harvard Office of Career Services, https://issuu.com/harvardocs/docs/2016-2017_the_harvard_guide_to_your
178. The MIT Career Development Handbook, 2017, published by Global Education & Career Development at the Massachusetts Institute of Technology, <https://gecd.mit.edu/resources/career-handbook>

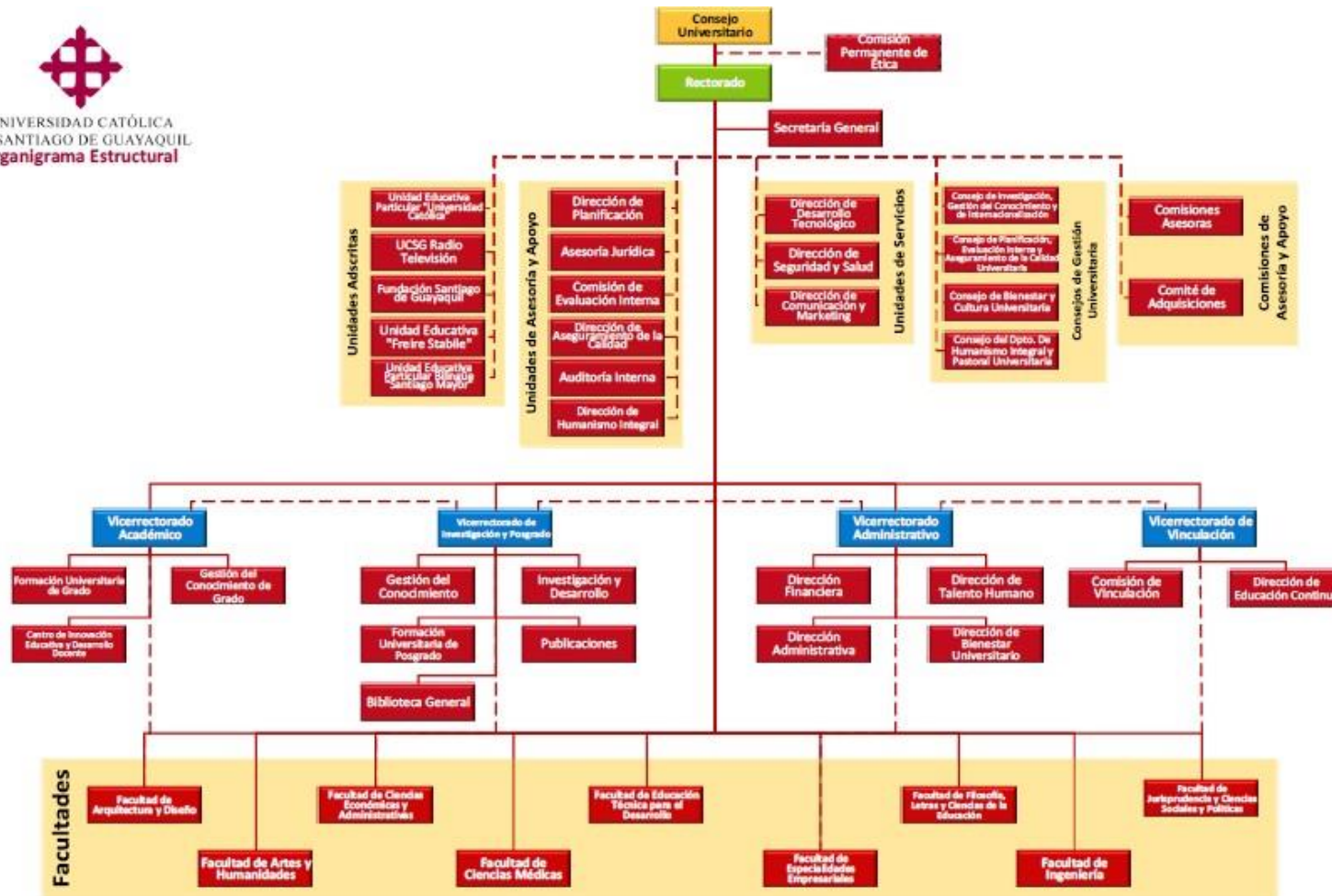
179. Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of Education Policy*, 17(4), pp. 423-442.
180. Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the causes and cures of student attrition*. Chicago: University of Chicago.
181. Torres, M y Trápaga M (2010). *Responsabilidad Social de la Universidad. Retos y Perspectivas*.
182. Toscanini, M. (2015). *Modelo de gestión educativa para el logro de resultados de aprendizaje sobre gobernabilidad en la carrera de economía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
183. Travieso, I (2015, 20-23). *La inserción laboral de los universitarios. Una mirada para el análisis del desarrollo de los profesionales en Cuba*, tesis de Maestría, Universidad de La Habana.
184. Tunnermann, C. (2011), *Pertinencia y Calidad de la Educación Superior*, Seminario "Políticas educativas de evaluación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe desde el Contexto de Pertenencia", Universidad del Atlántico, Doctorado en Ciencia de la Educación, Barranquilla, Colombia.
185. Universidad Autónoma de México, UNAM, 2009. *Manual de Inducción al Desarrollo Profesional para los egresados de la Facultad de Estudios Superiores* Acatlán, <http://www.acatlan.unam.mx/repositorio/general/Manuales/Academicos/Induccion-al-Desarrollo-Profesional.pdf>
186. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, UCSG, www.ucsg.edu.ec
187. UCSG 2017. *Reglamento General de Prácticas Preprofesionales y Pasantías*
188. UCSG 2017 *Rector rendición de cuentas*.
189. UCSG 2016. *Estatuto Universidad aprobado CES*
190. UCSG 2016 *Rector rendición de cuentas*.
191. UCSG 2016. *Vicerrectorado de vinculación*. Recuperado de <http://ucsg.edu.ec/vinculacion/>

192. UCSG 2015. Proyecto plan integrado de vinculación institucional Registrado en Consejo Universitario del 9-Julio-2015
193. UCSG 2015 Rector rendición de cuentas.
194. UCSG 2014 Rector rendición de cuentas.
195. UCSG 2013. Detalle de Actividades Vinculación con Graduados de la Carrera de Medicina, Dirección de Comunicación & Marketing
196. UCSG 2013. Mejora Académica y Seguimiento a Graduado
197. UCSG 2013. Reglamento General de la UCSG
198. UCSG 2012. Estudio de empleabilidad de los graduados, Sistema de Seguimiento a los Graduados
199. UCSG 2012. Modelo Pedagógico Educativo.
200. UCSG 2012. Mejora Académica y Seguimiento a Graduados.
201. UNESCO (1998) Conferencia Mundial sobre Educación Superior.
202. UNESCO (1995): Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. UNESCO-París, pag.12.
203. Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina, 2017. http://www.palermo.edu/desarrollo_profesional/#5
204. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Plan de Mejoramiento 2016 Seguimiento a Graduados.
205. University of North Carolina Chapel Hill. <http://www.unc.edu/> Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.
206. Valle, A. (2007), Algunos modelos de la investigación pedagógica. La Habana, Cuba, en soporte digital.
207. Varea, S y Coral, M. (2017). Calidad en la educación superior, repositorio.uasb.adu.ec
208. Vásquez, Y. (2014) Estrategia para mejorar el aprendizaje Organizacional en el contexto del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar Chileno. Tesis Doctoral, Universidad de la Habana.
209. Vega, J. (2005), Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo, tesis doctoral. Universidad de La Habana, Cuba.
210. Velázquez, R.M. (2018). Desarrollo de Competencias Profesionales en la Educación Superior, Seminario dictado en la Universidad Católica de

- Santiago de Guayaquil, 6-13 agosto 2018 Vicente, D. (2018). IE Business School. <https://www.ie.edu/es/executive-education/por-que-ie/claustro/diego-vicente/>
211. Warhurst, C. (2018). Institute for Employment Research, University of Warwick, Recuperado de: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/people/cwarhurst/>
212. Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista CEPAL 92, (Pág. 61-82). Agosto 2007
213. Yturalde, E. (2011) Malla Curricular, Recuperado de www.mallacurricular.com/
214. Zapata, Andrés (2003). Técnicas de Márketing. Quito, Editorial Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1



ANEXO 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

BIENVENIDA AL SEMESTRE B - 2018 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Estimada comunidad:

En este inicio del segundo semestre, saludos muy cordiales y el deseo de expresar nuestro compromiso, confianza y apoyo al quehacer de las autoridades académicas, docentes, estudiantes funcionarios y trabajadores de la UCSG.

*La universidad, en la sociedad del conocimiento, se ha de caracterizar por trabajar en sus tres funciones sustantivas: docencia, investigación, vinculación, que nos permitan el intercambio y la búsqueda de nuevos sentidos epistémicos, cognitivos, afectivos. Todo ello implica para la comunidad una actitud y el compromiso de una nueva sensibilidad que ha de apoyar, desde marcos de convivencia, la creación de relaciones **positivas** entre los jóvenes estudiantes de la institución, sus docentes y autoridades.*

Estos planteamientos significan trabajar las competencias del Siglo XXI que dotan de sentido a los aprendizajes:

- ✦ *Lo colaborativo*
- ✦ *Comunicar*
- ✦ *Pensamiento crítico*
- ✦ *Creatividad*
- ✦ *Y la competencia digital*

Son tiempos de intenso y complejo trabajo, agradecemos anticipadamente el compromiso y la colaboración de todos y sus aportes para la buena marcha de nuestra Universidad en el Segundo Semestre del 2018.

Guayaquil, octubre de 2018

*Econ. Mauro Toscanini Segale, PhD.
RECTOR*

*Lcda. María Cecilia Loor de Tamariz, PhD.
Vicerrectora Académica*

*Ing. Walter Mera Ortiz, PhD.
Vicerrector de Investigación y Posgrado*

*Econ. Luis Fernando Hidalgo Proaño, PhD.
Vicerrector Administrativo*

*Lcda. Mónica Franco Pombo, PhD.
Vicerrectora de Vinculación*

ANEXO 3

GUIA FOCUS GROUP (DOS) - EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG.

TEMA: INSERCIÓN LABORAL

Investigación para Tesis que desarrolla en la Universidad de La Habana, Guillermo Cesar Tafur Avilés como requisito para obtener su doctorado, PhD, en Ciencia de la Educación

TEMAS A TRATAR:

CAPACITACIÓN EN LA FEE DE LA UCSG EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES EN FAVOR DE SU INSERCIÓN LABORAL

- Plan de desarrollo profesional
- Programas de emprendimiento
- Desarrollo de competencias
- Preparación de currículums
- Entrevistas de trabajo
- Seguimiento a la propuesta de trabajo
- Contactos (formación de networkings)
- Prueba psicotécnica

CONTACTOS EMPRESARIALES EN FAVOR DE SU INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE:

- Ferias empresariales
- Eventos empresariales (seminarios, talleres, congresos)
- Practicas Preprofesionales

¿ACTUALMENTE TIENE UN TRABAJO RELACIONADO CON SUS ESTUDIOS?

- ¿Es su primer trabajo?
- ¿Cómo lo consiguió?
- Tiempo que demoro en conseguirlo
- Tiempo que tiene en su trabajo

¿LA UNIVERSIDAD LO PREPARO PARA SU INSERCIÓN LABORAL?

Profesionalmente, Como Ser (Humanamente), Formación Complementaria Extracurricular

¿CÓMO INFLUYEN LAS COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA INSERCIÓN LABORAL?

Hablar en público, Idiomas, Computación, Realizar presentaciones, Capacidad de razonamiento, Trabajo en equipo, Liderazgo, entre otras.

¿RECIBIÓ EN LA FACULTAD FORMACIÓN EN COMPETENCIAS BÁSICAS?

ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES EN SU FORMACIÓN (SOCIALES, DEPORTIVAS, CULTURALES)

IMPACTO DE LAS RELACIONES (CONTACTOS) EN LA INSERCIÓN LABORAL

BOLSA DE TRABAJO UNIVERSIDAD

ASOCIACIÓN DE GRADUADOS DE LA UCSG EN FAVOR DE SU INSERCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN CON LA UNIVERSIDAD

SATISFACCIÓN PERSONAL, LABORAL Y SOCIAL

SENTIDO DE PERTENENCIA (IDENTIFICACIÓN) CON LA FEE DE LA UCSG

ANEXO 4

PARTICIPANTES FOCUS GROUP 1 - EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG.

PARTICIPANTES	CARRERA
Carlos Jurado Jaramillo	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
Jhon Lopez Mazabel	Ingeniería en Comercio Electrónico
Nathaly PARRALES Herrera	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
Maria Gracia Merchán Patiño	Ingeniería en Comercio Electrónico
Daniel Vascones Moscoso	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
Carlos Soria Lopez	Ingeniería en Comercio Electrónico
Rita Bustamante Trujillo	Ingeniería en Comercio Electrónico
Verónica Raquel Maulen Pesantez	Ingeniería en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Guillermo Fernandez Serra	ingeniería en Comercio electrónico
Aleida Cevallos Bermeo	ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
Gabriela Vaca Castro	ingeniería en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Mariuxi Medina Crespo	ingeniería en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

18 de noviembre del 2018

PARTICIPANTES FOCUS GROUP 2 - EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG.

Nombres y apellidos	Carrera
Edgar Herrera Domínguez	Ventas
Karen Chaug Sobizano	Marketing
Lesly Nathalie Abudeye Luna	Turismo
Nelly Cristina Bohórquez Cantos	Turismo
Ricardo Andrés González Sotomayor	Marketing
Diana Carolina Jordán Vargas	Turismo
Dalton Valero Solis	Turismo
Cristhian Andrés Bermúdez Loor	Emprendimiento
Johanna Carolina Guamán Torres	Comercio Electrónico
Manuel Enrique Rojas Reyes	Comercio Electrónico
Andrea Eslaez Dufflart	Marketing
Maria José Bagrero Cobo	Comercio y Finanzas
Roberto Enrique Paredes Maldonado	Comercio y Finanzas
Stefania Rojas Bastidas	Comercio y Finanzas
Carolina Vélez Casanova	Comercio y Finanzas
José Javier Velasco Maldonado	Comercio Electrónico
Santiago Arroyo Yáñez	Comercio
María José Gaviláñez	Emprendimiento

13 de julio del 2019

ANEXO 5

Guía Entrevista a Profundidad Empresarios Guayaquil.

Tema: Inserción Laboral en la FEE de la UCSG

Introducción:

Estas entrevistas a profundidad a Empresarios de la Ciudad de Guayaquil, se complementa con los Focus Group a Egresados, entrevistas a las Autoridades y la Encuesta a Estudiantes de la FEE, que se realizaron como instrumentos de investigación relacionados con la tesis de doctorado que está desarrollando, en la Universidad de La Habana, Cuba, el Ing. Guillermo Tafur Avilés, Profesor Tiempo Completo de la FEE en la UCSG, titulada **“CONCEPCIÓN TEÓRICA - METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL: CASO FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL”**.

TEMAS:

Vinculo Universidad – Mundo del Trabajo

Criterios de selección de personal

- Formación Universitaria
- Experiencia
- Competencias

Criterios evaluación del desempeño

- Tareas y/o Competencias: Conocimientos técnicos del puesto, Organización, Solución de Problemas, Habilidad Administrativa, Habilidad comunicativa, Cumplimiento y aceptación de la autoridad, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, Pensamiento crítico, Disciplina personal.
- Contextual: Compromiso interpersonal, Compromiso organizacional, Iniciativa personal.

Actividades Empresariales

- Eventos Empresariales (seminarios, conferencias, congresos)
- Ferias Empresariales
- Actividades Puntuales / Institucionalizadas en el Calendario Administrativo-Académico

Bolsa de Trabajo

Sugerencias

ANEXO 6

EMPRESARIOS DE GUAYAQUIL ENTREVISTADOS

EMPRESARIO	SECTOR
Ing. Ramiro Pita García	Industrial
Ing. Augusto Ayala Ayala	Agroindustria
Ing. Santiago Salen Kronfle	telecomunicaciones
Ing. Morice Dassum Aivas	Hotelería y Turismo
Ing. Patricio Naranjo Molina	Construcción
Ab. Gianni Garibaldi Uruga	Seguros y Financiero
Ing. Jhon Martínez Zambrano	Inmobiliario
Ing. María Luisa Salvador Dávila	Comercio Internacional
Ing. Eloy Quimi Ramos	Financiero - Bancario
Ing. Carlos Miguel Soria Ramos	Comercio Electrónico
Econ. José Iñiguez Marcillo	Consultoría - Financiera
Ing. Santiago Serrano Macías	Eléctrico
Lcda. Pilar Sayago Condón	Turismo
Econ. María Isabel Egüez Santana	Seguros
Arq. Luis Asanza Romero	Construcción

ANEXO 7

Guía Entrevista a Profundidad Autoridades FEE de la UCSG

Tema: Inserción Laboral en la FEE de la UCSG

Introducción:

Estas entrevistas a profundidad a Autoridades de la FEE, se complementa con los dos Focus Group de Egresados, entrevistas a Profesionales de la Ciudad de Guayaquil y la Encuesta a Estudiantes que se realizaron en la FEE de la UCSG, como instrumentos de investigación relacionados con la tesis de doctorado que está desarrollando, en la Universidad de La Habana, Cuba, el Ing. Guillermo Tafur Avilés, Profesor Tiempo Completo de la FEE en la UCSG, titulada **“CONCEPCIÓN TEÓRICA - METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL: CASO FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL”**.

Autoridades Participantes:

Decana, Coordinadora Académica y directoras de Carreras de Emprendimiento, Marketing, Comercio electrónico, Hotelería y Turismo, Comercio Exterior y Ventas la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

TEMAS:

Prácticas Preprofesional, como influye en la Inserción Laboral.

Desarrollo Profesional. Se prepara a sus estudiantes en

- Plan de desarrollo profesional
- Programas de emprendimiento
- Preparación de currículums
- Entrevistas de trabajo
- Contactos (formación de networkings)
- Prueba psicotécnica

Actividades con Graduados

- Seguimiento a Graduados. Que hace: Actividades Sociales, Culturales, Deportivas.
- Métodos que utiliza: Charlas, Seminarios; Focus Group, Encuestas.
- Asociación de exalumnos

- Actividades Puntuales / Institucionalizadas en el Calendario Académico

Actividades Empresariales

- Eventos empresariales (seminarios, conferencias, congresos)
- Ferias empresariales
- Actividades Puntuales / Institucionalizadas en el Calendario Académico

Bolsa de trabajo

Desarrollo de Competencias

- Estudiantes
- Capacitación Docentes

Actividades Extracurriculares

- Sociales
- Deportivas
- Culturales

Sentido de Pertenencia

Pensamiento final acerca de la Inserción Laboral.

ANEXO 8

AUTORIDADES FACULTAD ESPECIALIDADES EMPRESARIALES UCSG. ENTREVISTADAS

Eco. María del Carmen Lapo Maza Ph.D. Decana FEE.

Eco. Laura Zambrano Chumo. Coordinadora Académica FEE.

CPA. Cecilia Vélez Barros Ph.D. Directora Carrera Emprendedores.

Ing. Teresa Knezevich Pilay Ph.D. Directora Carrera Comercio Exterior.

Ing. Beatriz Loor Ávila Ph.D. Directora Carrera Comercio y Ventas.

Ing. Ana Ulloa Armijos Ph.D. Directora Carrera Comercio Electrónico.

Eco. Glenda Gutiérrez Candela. Directora Carrera Marketing.

Eco. María Belén Salazar Raymond. Directora Carrera Hotelería y Turismo.

ANEXO 9

CUESTIONARIO ENCUESTA ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES UCSG.

TEMA: INSERCIÓN LABORAL.

Estimados estudiantes:

El cuestionario que se presenta a continuación sobre Inserción Laboral es anónimo y servirá a la Investigación que el Ing. Guillermo Tafur Aviles, Profesor de la Facultad está realizando para el desarrollo de su tesis doctoral en Ciencias de la Educación, en la Universidad de La Habana, de antemano agradecemos su participación.

1) Genero

MASCULINO () FEMENINO ()

2) Edad

18 a 25 AÑOS	
25 a 30 AÑOS	
30 a 35 AÑOS	
>35 AÑOS	

3) Lugar de Residencia

LUGAR	NO ESTUDIANTES	PORCENTAJE %
GUAYAQUIL		
PROVINCIA		

4) Graduado de Bachiller

COLEGIO	NO ESTUDIANTES	PORCENTAJE %
PRIVADO		
PUBLICO		

5) Primera generación de la familia en estudiar educación superior

SI () NO ()

6) Semestre de estudio

SEMESTRE	SEÑALAR
I	
II	
III	
IV	
V	
VI	
VII	
VIII	

7) ¿Recibe capacitación en la FEE de la UCSG en las siguientes actividades en favor de su Inserción Laboral?

ACTIVIDAD	SI	NO
Plan de desarrollo profesional		
Programas de emprendimiento		
Desarrollo competencias		
Preparación de currículos		
practica entrevistas de trabajo		
Seguimiento propuestas de trabajo		
Formación de networkings		
Practica pruebas psicotécnicas		

8) La FEE de la UCSG promueve Contactos Empresariales en favor de su Inserción Laboral a través de:

ACTIVIDAD	SI	NO
Ferias empresariales		
Eventos (seminarios, talleres, congresos)		

9) ¿La FEE de la UCSG cuenta con una Bolsa de Empleo Universitaria en favor de su Inserción Laboral?

SI () NO ()

10) ¿La FEE de la UCSG cuenta con una Asociación de Exalumnos que le apoye en su Inserción Laboral?

SI () NO ()

11) ¿está trabajando actualmente?

SI () NO ()

Si no está trabajando actualmente pase a la pregunta 10

12) Medios por los cuales accedió a su trabajo actual:

Contactos	
Bolsa de Empleo Universitaria	
Agencias de trabajo	
Concurso de merito	
Aviso clasificado	
Otros	

13) ¿Qué valoración les daría a las siguientes actividades de orientación y capacitación en favor de su Inserción Laboral?

ACTIVIDAD	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	NINGUNA
Plan de desarrollo profesional					
Programas de emprendimiento					
Desarrollo de Competencias					
Preparación de currículos					
Practica entrevistas de trabajo					
Seguimiento propuestas de trabajo					
Formación de networkings					
Practica pruebas psicotécnicas					

14) ¿Qué valoración le daría a los siguientes Actividades Empresariales en favor de su Inserción Laboral?

ACTIVIDAD	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	NINGUNA
Ferias empresariales					
Eventos (seminarios, talleres, congresos)					

15) ¿La FEE considera en su formación el desarrollo de competencias?

Si	
No	
Parcialmente	

16) ¿Qué valoración le daría en su formación al desarrollo de Competencias para su Inserción Laboral?

Muy alta	
Alta	
Media	
Baja	
Ninguna	

17) ¿La FEE considera en su formación Actividades Extracurriculares (sociales, deportivas, culturales)?

Si	
No	
Parcialmente	

18) ¿Qué Valoración le daría en su formación a las actividades extracurriculares (Sociales, deportivas Culturales)?

Muy alta	
Alta	
Media	
Baja	
Ninguna	

19) ¿Qué valoración le daría al uso de la Bolsa de Empleo Universitaria en favor de su Inserción Laboral?

Muy alta	
Alta	
Media	
Baja	
Ninguna	

20) ¿Que valoración le daría a la Asociación de Exalumnos en favor de su Inserción Laboral?

Muy alta	
Alta	
Media	
Baja	
Ninguna	

21) ¿La materia de Prácticas Preprofesionales que se dicta en la FEE le facilita su Inserción Laboral?

SI () NO ()

22) ¿Qué impacto tienen las Relaciones (Contactos) en la Inserción Laboral?

Muy alto	
Alto	
Medio	
Bajo	
Ninguno	

23) ¿Recibe ayuda financiera (becas, descuentos, préstamos estudiantiles)?

SI () NO ()

24) ¿Cuál es su sentido de pertenencia (identificación) con la FEE de la UCSG?

Relación alta	
Relación media	
Relación baja	
Ninguna	

25) ¿Cómo relaciona un graduado de la FEE de la UCSG con graduados del resto del país?

Más competitivo	
Igual de competitivo	
Menos competitivos	
No se	

ANEXO 10

CALCULO DE MUESTRA

Para el desarrollo de la encuesta sobre Inserción Laboral, se tomó como población los 1.328 estudiantes, modalidad presencial, que al 01 de noviembre del 2018 tenía la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, siendo su muestra de 299 estudiantes, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. Ver **ANEXO 10** La **Tabla 3**, a continuación, presenta el número de alumnos, modalidad presencial, de la Facultad de Especialidades Empresariales por Carrera, los estudiantes UTE y el número de encuestas a realizarse por Carrera.

TABLA 3

ESTUDIANTES FEE SEMESTRE B-2018 ENCUESTAS POR CARRERA

CARRERA	ESTUDIANTES	UTE*	TOTAL ESTUDIANTES	PORCENTAJE (%)	ENCUESTAS
VENTAS	97	9	106	8	24
COMERCIO ELECTRONICO	34	5	39	3	9
EMPRENDEDORES	129	12	141	11	33
MARKETING	274	33	307	23	68
TURISMO	263	39	302	22	66
COMERCIO Y FINANZAS	406	27	433	33	99
TOTAL	1203	125	1328	100	299

Elaboración propia

Fuente: Coordinación Académica FEE.

*UTE Unidad de Titulación Especial

Para la selección de la muestra de 299 Estudiantes se utilizó una tabla de números aleatorios.



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10% ▾
 Nivel de confianza: 95% ▾
 Tamaño de Población: 1328
 Calcular

Margen: 5%
 Nivel de confianza: 95%
 Población: 1328

Tamaño de muestra: 299

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 \cdot \left(1 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}\right)}$$

n= Tamaño de la muestra
 z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

ANEXO 10A

FLUJOGRAMA PARA OBTENER EL DIAGNOSTICO DE LA INSERCCION LABORAL



ANEXO 11

FOCUS GROUP 1 EGRESADOS FEE

Fecha: 18 de noviembre del 2018

Local: Aula 801 del Edificio de la FEE de la UCSG:

TEMA: INSERCIÓN LABORAL

MODERADOR: Ing. Guillermo Tafur Avilés

Siendo las 5,30 PM se inicia el Focus Group.

El 18 de noviembre del 2018 se llevó a cabo el Focus Group, dirigido por el Ing. Guillermo Tafur Aviles, delegado de Vinculación de la FEE. En el Focus Group se contó con la participación de 12 exalumnos de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

En el Focus Group participaron 2 estudiantes por cada carrera. La FEE cuenta con 6 carreras,

1. CARACTERIZACIÓN DE LOS GRADUADOS:

- Actualmente están trabajando diez de los doce participantes, quienes manifestaron que la principal fuente para conseguir su empleo fue a través de contactos, consideran muy importante para la inserción laboral las Relaciones Personales y/o Políticas.
- Cinco de los diez profesionales participantes manifestaron que tienen un trabajo relacionado con sus estudios.
- Ocho de los diez participantes que están trabajando consideran que su trabajo lo pueden clasificar como "Trabajo decente" ya que tienen Afiliación al Seguro Social, Vacaciones, Participación de Utilidades y todos los beneficios establecidos por la Leyes Laborales del Ecuador.
- Como promedio los diez participantes que están trabajando consideran que demoraron menos de 6 meses en conseguir su trabajo.

2. OPINIONES Y EXPERIENCIAS DE LOS GRADUADOS:

- 2. En lo referente a
 - Plan de desarrollo profesional
 - Programas de emprendimiento
 - Desarrollo de competencias
 - Preparación de currículums
 - Entrevistas de trabajo
 - Seguimiento a la propuesta de trabajo
 - Formación de networkings
 - Prueba psicotécnica

Se manifestó que los estudiantes de Emprendimiento dada la naturaleza de su carrera reciben instrucción en esos temas, lo que no sucede con el resto de carrera de la FEE quienes en forma general no tienen formación al respecto.

- En cuanto a tener contactos empresariales a través de Ferias, Congresos y Eventos Corporativos indicaron que en la carrera los tuvieron ocasionalmente, la Facultad no los tiene programados como una actividad propia en su actividad académica anual.
- Como promedio los diez participantes que están trabajando manifestaron que demoraron menos de 6 meses en conseguir su trabajo.
- Por unanimidad consideran que las competencias básicas como Hablar en público, Idiomas, Computación, Realizar presentaciones, Capacidad de razonamiento, Trabajo en equipo, Liderazgo, entre otras, son muy importantes para la inserción laboral, lamentaron no haber recibido instrucción al respecto en la FEE de la UCSG.
- También hubo unanimidad con relación a los Contactos como el medio más idóneo para conseguir trabajo, consideran que quienes no tienen contactos están en Condición de Desventaja en su inserción laboral.
- Tres de los doce participantes, mientras eran estudiantes de la FEE de la UCSG, recibieron ayuda financiera (becas, descuentos, préstamos estudiantiles).
- Tienen Conocimiento que existe una Bolsa de Trabajo Estudiantil en la Universidad, pero le falta mayor difusión en la Facultad en cuanto a los servicios que ofrece.
- No conocen nada acerca de una Asociación de exalumnos de la Universidad, consideran que sería de mucho provecho ya que las relaciones son fundamentales en el desarrollo de la vida profesional y conocen de su importancia y participación en otras universidades especialmente en los Estados Unidos.
- Como acción a seguir la Universidad debería difundir más la Bolsa de Trabajo Universitaria e impulsar el desarrollo de la asociación de Exalumnos.
- En forma general consideran que la materia Prácticas Preprofesionales es importante ya que les permite adquirir y desarrollar competencias por lo que debe ser más monitoreada, debiéndose tener más exigencia en la selección de las empresas y su seguimiento.
- En cuanto a Resultados de los Graduados manifestaron que se debe medir a través de la satisfacción, comenzando por la satisfacción con la Universidad, la cual la consideraron muy positiva.
- Posteriormente consideraron que para analizar la satisfacción laboral hay que considerar el objeto de trabajo, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, salario adecuado, local adecuado, instrumentos y materiales de trabajo, ubicación del trabajo y transportación, entre otros.
En cuanto a la satisfacción personal tiene que ver con el proyecto de vida, esa sola variable puede incluir la familia.
Finalmente, la satisfacción social se la puede ver en cuanto el trabajo aporta a lograr un prestigio y/o reconocimiento social y cuanto permite incidir en el desarrollo comunitario.
Lamentablemente la FEE no tiene estudios actualizados al respecto
- Tres de los doce participantes, mientras eran estudiantes de la FEE de la UCSG, recibieron ayuda financiera (becas, descuentos, préstamos estudiantiles).

- Se sienten orgullosos de haber estudiado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en igualdad de condiciones escogerían a un graduado de la UCSG si tuvieran que escoger a un colaborador, además se sienten igual de competitivos con cualquier profesional graduado en otra Universidad.
- Finalmente consideran que la Facultad debería tener estudios actualizados relacionados con los graduados ya que servirían de Retroalimentación Curricular en su Gestión de Calidad.

Siendo las 7,15 PM se termina el Focus Group.

PARTICIPANTES GRUPO DE ANALISIS EGRESADOS DE LA FEE DE LA UCSG.

PARTICIPANTES	CARRERA
Carlos Jurado Jaramillo	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
Jhon López Mazabel	Ingeniería en Comercio Electrónico
Nathaly Parrales Herrera	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales Bilingüe
María Gracia Merchán Patiño	Ingeniería en Comercio Electrónico
Daniel Vascones Moscoso	Marketing
Carlos Soria López	Emprendimiento
Rita Bustamante Trujillo	Ventas
Verónica Raquel Maulen Pesantez	Ingeniería en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Guillermo Fernández Serra	Emprendimiento
Aleida Cevallos Bermeo	Marketing
Gabriela Vaca Castro	Ingeniería en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Mariuxi Medina Crespo	Ventas

ANEXO 12

FOCUS GROUP 2 EGRESADOS FEE

Fecha: 13 de julio del 2019

TEMA: INSERCIÓN LABORAL

Local: Aula 305 del Edificio de la FEE de la UCCSG.

MODERADOR: Ing. Guillermo Tafur Avilés

El jueves 13 de julio del 2019 se llevó a cabo el grupo focal, dirigido por el Ing. Guillermo Tafur, delegado de Vinculación de la FEE. En el Focus Group se contó con la participación de 18 exalumnos de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

En el Focus Group participaron 3 estudiantes por cada carrera. La FEE cuenta con 6 carreras,

Durante el desarrollo del Focus Group se lograron evaluar y conocer ciertas recomendaciones que aportarían de manera positiva al posicionamiento de la FEE y por ende al de la UCSG.

1. CARACTERIZACIÓN DE LOS GRADUADOS:

- Actualmente están trabajando quince de los dieciocho participantes, quienes manifestaron que la principal fuente para conseguir su empleo fue a través de contactos, consideran muy importante para la inserción laboral las Relaciones Personales y/o Políticas.
- 2. Doce de los quince profesionales participantes manifestaron que tienen un trabajo relacionado con sus estudios.
- 3. Diez de los quince participantes que están trabajando consideran que su trabajo lo pueden clasificar como "Trabajo decente" ya que tienen Afiliación al Seguro Social, Vacaciones, Participación de Utilidades y todos los beneficios establecidos por la Leyes Laborales del Ecuador.
- 4. Como promedio los diez participantes que están trabajando consideran que demoraron de 3 a 6 meses en conseguir su trabajo.

2. OPINIONES Y EXPERIENCIAS DE LOS GRADUADOS:

- Los graduados sugirieron que, la FEE debería implementar en la oferta académica maestrías actualizadas que permitan a los futuros graduados tener la oportunidad de continuar estudiando en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Es decir, se debería tomar consideraciones a futuro y llegar a ofrecer maestrías que respondan a la demanda y se adelanten a las necesidades de la comunidad.
- Otra de las sugerencias por parte de los exalumnos fue que se debería crear una bolsa de pasantías y generar convenios entre las empresas de la pequeña industria y la FEE, para de esta manera apoyar a las empresas de los graduados y garantizar que los alumnos puedan practicar y compartir en espacios que contribuyan a su formación académica y profesional. Esto se justifica porque al contar con una bolsa de pasantías de los estudiantes de la UCSG, los graduados preferirán

- contar con el apoyo y colaboración de un alumno de la universidad y de carreras afines porque conocen la calidad y nivel de estudio de la FEE.
- Con respecto a las prácticas laborales, se expresó que la FEE está evolucionando en su proceso de adaptación para ofrecer a los estudiantes un espacio óptimo para que desarrollen sus pasantías y prácticas preprofesionales. Sin embargo, se hizo énfasis en que se debe llevar un mayor control sobre el desempeño de los alumnos en el lugar de las pasantías. Los exalumnos enfatizaron en, que para que los estudiantes practiquen y adquieran conocimientos reales es necesario solidificar relaciones. Por ello, recomendaron que la FEE puede generar convenios con ellos, para brindar la oportunidad de tener experiencia laboral.
 - Adicionalmente, propusieron que durante el desarrollo de las prácticas se pueden realizar proyectos vinculados con la tesis o presentar proyectos con indicadores en la hoja de vida, para que este sea considerado como una experiencia más. De la misma manera, bajo la información de que el 28% de los estudiantes son de otras provincias, surgió la sugerencia de dar la oportunidad de realizar las prácticas fuera de la ciudad de Guayaquil, en especial para aquellos alumnos que en vacaciones pueden realizar sus pasantías en otras provincias.
 - Con respecto a la inserción laboral, se pudo conocer que es de ayuda tener el conocimiento del idioma inglés. Sin embargo, la mayoría indicó que obtuvieron la oportunidad de ingresar al campo laboral mediante las relaciones o networking, y gracias a personas abiertas a la retroalimentación han logrado abrirse camino en el ámbito profesional.
 - Los exalumnos, dieron a conocer su punto de vista e indicaron que la UCSG tiene falencias con respecto a la conexión con Universidades con otros países. No obstante, para alcanzar un relacionamiento global, se debe comenzar con uno local; por lo que surgió la idea de crear un espacio de comunicación para que los graduados de la FEE puedan participar de manera más activa y aportar al fortalecimiento de la imagen de la facultad y de la universidad. Una de las opciones es crear un colegio de Especialidades Empresariales en donde los graduados puedan trabajar en networking y realizar charlas a pymes.
 - Con respecto a las competencias básicas, los exalumnos indicaron que es necesario desarrollar habilidades como liderazgo, competitividad y dinamismo. También manifestaron que el campo laboral no es similar al ámbito académico, por lo que pidieron que se sigan realizando proyectos que permitan desarrollar competencias que garanticen el éxito profesional.
 - Con la finalidad de mantener un nexo entre exalumnos-universidad, se sugirió desarrollar un plan de acción, en donde se involucre eventos para los graduados, dar charlas sobre un tema particular, y crear una asociación de exalumnos. Dentro de este tema se propuso crear un blog en donde puedan exponer su perfil profesional. Asimismo, se dio la sugerencia de diseñar e implementar una aplicación móvil, que cuente con una base de expertos de diferentes disciplinas, para generar una interacción, dar apoyo y lograr un desarrollo global.
 - Los exalumnos lamentaron que en la FEE no se consideren Actividades Extracurriculares (sociales, deportivas y culturales), las cuales sirven

para la formación integral del estudiante y desarrollan el Sentido de Pertenencia.

- Cuatro de los dieciocho participantes, mientras eran estudiantes de la FEE de la UCSG, recibieron ayuda financiera (becas, descuentos, préstamos estudiantiles).
- De manera general, el grupo focal permitió conocer que los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sienten un apego hacia la institución y al ser parte de la comunidad universitaria desean apoyar a los estudiantes y contribuir al posicionamiento positivo de la marca de sus respectivas carreras y de la universidad, lo cual genera comentarios positivos y orgullo por haber sido alumnos de la UCSG.



Detalle de participantes

Nombres y apellidos	Cargo en el que trabaja actualmente	Carrera
Edgar Herrera Domínguez	Gerente General	Ventas
Karen Chaug Sobizano	Key Account Manager	Marketing
Lesly Nathalie Abudeye Luna	Gerente/Jefa de Recursos H	Turismo
Nelly Cristina Bohórquez Cantos	Gerente/Jefa de Recursos H	Turismo
Ricardo Andrés González Sotomayor	Asesor Comercial	Marketing
Diana Carolina Jordán Vargas	Manager	Turismo
Dalton Valero Solís	Gerente propietario	Ventas
Cristhian Andrés Bermúdez Loor	Jefe de Cuentas por cobrar	Emprendimiento
Johanna Carolina Guamán Torres	Freelance	Comercio Electrónico
Manuel Enrique Rojas Reyes	Community Manager	Comercio Electrónico
Andrea Es laez Dufflart	Asistente	Marketing
María José Bagrero Cobo	Cost & Progress Manager	Comercio y Finanzas
Roberto Enrique Paredes Maldonado	Analista de tráfico marítimo y fluvial	Comercio y Finanzas
Estefanía Rojas Bastidas	Ejecutivo comercial UCSG/Consultor TH	Comercio y Finanzas
Carolina Vélez Casanova	Soporte de ventas	Ventas
José Javier Velasco Maldonado	Freelance	Comercio Electrónico
Santiago Arroyo Yáñez	Coord. Importación	Emprendimiento
María José Gaviláñez	Jefa de Investigación y desarrollo	Emprendimiento

ANEXO 13

RESULTADO ENTREVISTAS EMPRESARIOS GUAYAQUIL

De las diferentes entrevistas se concluye la importancia que los Empresarios le dan al Vínculo Universidad-Mundo del trabajo, sin embargo, consideran que, dada la falta de comunicación y participación continua de la Universidad Católica, la relación ha quedado limitada a las prácticas Preprofesionales, donde consideran bueno el interés de los estudiantes, pero falta más supervisión de los encargados de realizar el seguimiento por parte de la Universidad.

Servicios que las Universidades pueden ofrecer.

Para los empresarios la FEE de la UCSG podría ofrecer Servicios Institucionales como Consultorías y Auditorías, ejemplo para la Creación gestión y financiamiento de Emprendimientos en la Mediana y Pequeña Empresa

Criterios de selección de personal

Consideran importante la Formación Universitaria y miran positivamente a los Graduados de la UCSG. Los referidos son considerados al momento de seleccionar un candidato. Importancia de los contactos resaltaron.

El conocimiento de la disciplina profesional es importante, Conocimientos técnicos del puesto, pero además les interesa la Actitud del candidato, Competencias como Solución de Problemas, Habilidad Administrativa, Habilidad comunicativa, Cumplimiento y aceptación de la autoridad, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, Pensamiento crítico, Disciplina personal entre otras.

La parte Contextual como Compromiso interpersonal, Compromiso organizacional, Iniciativa personal las consideraron muy importantes.

Conductas Contra productivas:

Resaltaron ciertas conductas **Contra productivas** como Deshonestidad, Destrucción de la propiedad, Uso inadecuado de la propiedad y el tiempo, Ausentismo, Trabajo lento, falta de respeto a la autoridad y compañeros de trabajo, entre otras.

Actividades Empresariales

- La Universidad debería trabajar más en ello, Eventos Empresariales como seminarios, conferencias, congresos, Ferias Empresariales, entre otras, son **Actividades** Puntuales ya que no están institucionalizadas en el Calendario Académico-Administrativo de la Facultad, como podría ser **La Semana Empresarial**.

Bolsa de trabajo

En cuanto a la Bolsa de Trabajo Universitaria, 4 de los entrevistados exalumnos de la UCSG, se sorprendieron ya que no sabían que existía, estarían dispuestos a trabajar con ella si los contactan.

Formación Egresado

La formación universitaria debe brindar a sus estudiantes las posibilidades de enfrentar el mundo del trabajo con un potencial que les permita actuar

profesionalmente con eficiencia, compromiso y sentido de pertinencia, para lo cual se hace necesario el desarrollo de Competencias entre las cuales mencionaron: Visión interdisciplinaria, Creatividad, Innovación e independencia en su labor profesional, Expresión oral y escrita, Adaptación al cambio, Utilización de tecnología, Dominio del inglés, Desarrollo de las relaciones interpersonales, Auto superación, Incorporación al trabajo en equipo, Ética profesional, Responsabilidad social y Autoaprendizaje continuo, entre otras.

Actividades Extra empresariales.

Los Empresarios Consideran de gran importancia para el buen ambiente empresarial que los trabajadores participen en actividades extra empresariales como son las deportivas, sociales y culturales.

Desarrollo o Desenvolvimiento de los Graduados.

Los empresarios consideran de fundamental importancia el desarrollo profesional de los graduados, el cual depende en alto grado del sector empresarial, pero consideran también que sería extremadamente positiva la participación de la Universidad. Lamentablemente no conocen estudios realizados sobre este tema ni tampoco estudios sobre resultado del desenvolvimiento de los graduados, el cual deberá medirse por el grado de satisfacción que logra el graduado en el campo personal, laboral y social.

ANEXO 14

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD AUTORIDADES FEE DE LA UCSG Prácticas Preprofesional, como influye en la Inserción Laboral

En términos generales la Decana y las Directoras de Carreras de la FEE consideran que influye positivamente y esto lo expresan los estudiantes ya que les permite conocer como es realmente el Mundo del Trabajo, donde pueden desarrollar habilidades, competencias, que les permite crecer como personas, además consideran muy importante la participación del Vicerrectorado de Vinculación.

Por otra parte, este requisito es requerido por la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES 2010. En las certificaciones que hace el SENECYT de las Universidades donde es parte de su evaluación.

Desarrollo Profesional. Se prepara a sus estudiantes en

- Plan de desarrollo profesional
- Programas de emprendimiento
- Preparación de currículums
- Entrevistas de trabajo
- Contactos (formación de networkings)
- Prueba psicotécnica

Con relación a las acciones descritas, salvo el caso de la Carrera de Emprendimiento, en las demás Carreras de la Facultad no se consideran en la Malla Curricular; sin embargo, manifiestan las Autoridades que se programa para que los estudiantes en las Practicas Preprofesionales reciban preparación al respecto.

Actividades con Graduados

La Universidad ha definido políticas para los Graduados y es través Vicerrectorado de Vinculación que se busca implementarlas, la Decana y las Directoras de Carreras están comprometidas con su realización, señalando entre otros aspectos a considerar:

- Seguimiento a Graduados. Realizar con ellos Actividades Sociales, Académicas, Culturales, Deportivas.
- Métodos por utilizar: Charlas, Seminarios; Focus Group, Encuestas.

Por otro lado, las Autoridades están conscientes del efecto que tienen los Contactos en la Inserción Laboral y la importancia que tiene crear la Asociación de Exalumnos.

Por lo que consideran tratar próximamente el tema de Inserción Laboral en el Consejo Directivo de la Facultad para Institucionalizar en el Calendario Académico-Administrativo una Semana del Graduado, en la que se puedan realizar actividades con ellos y en la que participen los estudiantes para promover Contactos y Relaciones entre ellos.

Vinculo Universidad-Mundo del Trabajo

Las autoridades de la Facultad consideran necesario fortalecer el Vínculo Universidad-Mundo del Trabajo, el cual se ha quedado reducido prácticamente a las Practicas Preprofesionales y puntualmente a conferencias ocasionales que se organizan para los estudiantes.

Actividades Empresariales

Las Autoridades reconocen que tienen puntualmente Eventos Empresariales (Seminarios, Conferencias, Congresos), importantes para la formación integral del estudiante. Sin embargo, están conscientes que no se desarrolla en la Facultad Ferias Empresariales, reconociendo el vacío que esto ocasiona en los estudiantes. Es por esto, que consideran Institucionalizar las Actividades Empresariales en el Calendario Académico-Administrativo de la Facultad.

Actividades Extracurriculares

Las Autoridades de la FEE en forma general están conscientes de la importancia de las Actividades Extracurriculares (sociales, deportivas y culturales), en la formación de los estudiantes, lamentablemente no se las ha considerado en la Facultad, así como tampoco en la Universidad. Consideran que es una actividad pendiente en la cual deben trabajar ya que sirve para la formación integral del estudiante y desarrollan el Sentido de Pertenencia.

Bolsa de trabajo

Consideran las Autoridades necesario reforzar su trabajo en la Facultad, ya que actualmente está supeditado a una visita anual, por lo que no hay continuidad ni seguimiento en sus acciones.

En la práctica es como que no existiera la Bolsa de Trabajo, por eso el decanato llevara esta inquietud al Vicerrectorado Administrativo que es donde está Adscrita la Bolsa de Trabajo Universitaria para pedir su atención a la misma y pueda, entre otras actividades, retomar la Feria Empresarial que hasta el 2014 organizo con la presencia de más de 30 empresas.

Desarrollo de Competencias

Las Autoridades de la Facultad consideran importante la formación del estudiante desarrollando Competencias. La Universidad ya se pronunció institucionalmente al respecto. Anexo 1.

Por otra parte, consideran importante la capacitación de los Docentes en la Educación en base a Competencias, para que desde la catedra se desarrollen las Competencias Básicas que todo graduado debe tener.

Sentido de Pertenencia

Se consideró fundamental el sentido de Pertenencia. Las Autoridades de la Facultad piensan que los graduados se sienten orgullosos de ser exalumnos de la misma, pero es necesario atraerlos más, por eso, la necesidad de desarrollar

actividades con ellos en los ámbitos Culturales, Académicos, Sociales y Deportivos.

Finalmente, las Autoridades de la FEE consideran que la Facultad debería tener estudios actualizados relacionados con los graduados ya que servirían de Retroalimentación Curricular en su Gestión de Calidad.

Desarrollo o Desenvolvimiento de los Graduados.

Las Autoridades consideran de fundamental el desarrollo profesional de los graduados, el cual puede medirse por el grado de satisfacción que logra en el campo personal, laboral y social. Lamentablemente no se tiene estudios actualizados al respecto, por lo que presentaran al Vicerrectorado de Vinculación una propuesta al respecto.

Pensamiento final acerca de la Inserción Laboral.

Las Autoridades consideraron muy importante el tema de Inserción Laboral y ante la pregunta de si la puede considerar como un **Objetivo y Responsabilidad Social Universitaria**, manifestaron su total acuerdo.

ANEXO 15

RESULTADO ENCUESTA ESTUDIANTES FEE DE LA UCSG.

Una vez definida la muestra en el desarrollo de la encuesta participaron 299 estudiantes, 45% género masculino, 55% género femenino, siendo la edad de los encuestados primordialmente en el rango 18-25 años 91%.

Caracterización de los estudiantes: 20,44% de los estudiantes de la FEE de la UCSG, son graduados en Colegios Públicos; 28,10% son Primera generación en su familia en Estudiar Universidad; 27,42% reciben ayuda financiera, Becas y descuentos, y 28,8% son de provincias.

Adicionalmente el 81% de los estudiantes pertenecen a Clases Media alta y Alta, quienes en su gran mayoría no tienen problemas para conseguir su primer trabajo dados los contactos y relaciones que tienen.

Básicamente los estudiantes manifestaron en un promedio mayor al 80% no recibir capacitación en las siguientes actividades: Plan de Desarrollo Profesional; Programas de Emprendimiento; Desarrollo de Competencias; Preparación de Currículos; Entrevista de Trabajo; Seguimiento Propuesta de Trabajo; Formación Networkings (Contactos) y Pruebas Psicotécnicas.

85% de los estudiantes expresaron que La FEE no promueve en forma continua contactos empresariales en favor de su inserción laboral tales como Ferias Empresariales y Eventos (Seminarios, Congresos, Talleres, Charlas)

De la encuesta se desprende que **la FEE no cuenta con una Bolsa de Trabajo, ni tampoco cuenta con una Asociación de Exalumnos.**

67% de los entrevistados, NO están trabajando actualmente, son estudiantes a tiempo completo, indicador del tipo de Universidad que es la UCSG.

Quienes están trabajando manifestaron que los Contactos (94%) fueron el principal medio por el cual accedieron a su trabajo actual.

Los estudiantes más de un 80%, se pronunciaron favorablemente con relación a la Valoración de las siguientes actividades de orientación y capacitación en favor de su Inserción Laboral.

Plan de desarrollo profesional; Programas de emprendimiento; Desarrollo de Competencias; Preparación de Curriculum; Entrevista de trabajo; Seguimiento propuesta de trabajo; Formación de networkings y Pruebas psicotécnicas.

84% de los estudiantes manifestaron que la Facultad en su formación no utilizó el desarrollo de Competencias Básicas

87% de los estudiantes consideran que los docentes no están preparados para en su cátedra promover el desarrollo de competencias en sus estudiantes

92% de los entrevistados manifestaron que No hay actividades extracurriculares (Sociales: Fiesta del novato, Fiesta de la Universidad; Deportivas: Olimpiadas deportivas de la Facultad, la universidad no participa en eventos deportivos, caso Liga Universitaria y Universidad Católica, equipos del fútbol profesional en el Ecuador y Actividades Culturales: Coro y Teatro Universitario, Concurso de Oratoria, Exposiciones de pintura, entre otras)

Por otra parte, los estudiantes dieron alta Valoración a las siguientes Actividades Empresariales.

91% a Ferias Empresariales y Eventos (seminarios, talleres, congresos).

De la encuesta se desprende la importancia que le dan los estudiantes a las **Prácticas Preprofesionales 95%** y al **Impacto de las relaciones (Contactos) en la inserción laboral 94%**

Por otro lado, se deja claro el Sentido de Pertenencia (identificación) de los encuestados con la FEE de la UCSG. 91% se sienten orgullosos de estudiar en la UCSG.

Finalmente 92% se consideran igual o más competitivos con relación a graduados del resto del país.

ANEXO 16

FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES COORDINADOR VINCULACION FACULTAD: ING. GUILLERMO TAFUR AVILES DELEGADOS Y COORDINADORES DE VINCULACION POR CARRERAS

N°	DELEGADOS, COORDINADORES Y ENCARGADOS DE ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN	CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR	CARRERA DE TURISMO	CARRERA DE MERCADOTECNIA	CARRERA DE EMPRENDIMIENTO	CARRERA DE COMERCIO
1	DELEGADO DE VINCULACIÓN DE LA CARRERA	Ing. Luis Renato Garzón Jiménez	Lcda. Karla Lucía Ramírez Iñiguez	Ing. Erick Leonardo Carchi Rivera	Econ. Andrés Antonio Navarro Orellana	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
2	COORDINADOR DE PROYECTOS DE VINCULACIÓN	Ing. Luis Renato Garzón Jiménez	Lcda. Karla Lucía Ramírez Iñiguez	Ing. Verónica Janet Correa Macías	Ing. Ángel Aurelio Castro Peñarreta	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
3	COORDINADOR DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES	Ing. Andrea Johanna Rodríguez Bustos	Econ. Luis Fernando Albán Alaña	Ing. María Fernanda Béjar Feijoo (modalidad presencial)	Econ. Andrés Antonio Navarro Orellana	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
				Ing. María Soledad Rea Fajardo (modalidad a distancia)		
4	COORDINADOR DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS	Ing. María Josefina Alcívar Avilés	Econ. Shirley Carolina Segura Ronquillo	Ing. Christian Ronny Mendoza Villavicencio	Lcda. Rosa Margarita Zumba Córdova	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
			Ing. Fabiola Alexandra Murillo Paladines			
5	COORDINADOR CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Ing. Jaime Antonio Santillán Pesantes	Lcda. Karla Lucía Ramírez Iñiguez	Econ. Priscilla Yesenia Carrasco Corral	Econ. Andrés Antonio Navarro Orellana	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
						Econ. David Coello Cazar
6	COORDINADOR DIFUSIÓN DE LA MOVILIDAD ESTUDIANTIL Y DOCENTE	Ing. Luis Renato Garzón Jiménez	Lcda. Karla Lucía Ramírez Iñiguez	Econ. Priscilla Yesenia Carrasco Corral	Econ. Andrés Antonio Navarro Orellana	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
			Lcda. Mariela Ercilia Pinos Guerra			
7	COORDINADOR GESTIÓN Y DIFUSION DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Ing. María Josefina Alcívar Avilés	Econ. Luis Fernando Albán Alaña	Ing. Christian Ronny Mendoza Villavicencio	Econ. Andrés Antonio Navarro Orellana	Ing. Maximiliano Bolívar Pérez Cepeda
			Lcda. Mariela Ercilia Pinos Guerra			

Elaboración propia


ANEXO 17

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE CHILE		REPORTE MONITOREO/SEGUIMIENTO PROCESOS INSERCIÓN LABORAL					
Facultad: Especialidades Empresariales				Carrera:			
Proyecto:				Fecha de monitoreo:			
Director del Proyecto:				Fecha de próximo monitoreo:			
Zona de Intervención:				Fecha de fin del proyecto:			
Fecha de inicio del Proyecto:				Semestre académico			
N° Objetivo Específico	Actividad	Indicador	Resultado/Medio de Verificación	Estado		Problemas Identificados	Medidas Tomadas
				En proceso	Finalizado		

Elaborado por: _____
Nombre:

Supervisado por: _____
Nombre:

ANEXO 18

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	SISTEMA DE INDICADORES DE VINCULACIÓN - INSERCIÓN LABORAL	<i>Vicerrectorado de Vinculación</i>
---	---	---

FACULTAD ESPECIALIDADES EMPRESARIALES - CARRERA:

VINCULACION UNIVERSIDAD-MUNDO DEL TRABAJO	LINEA DE BASE 2019	META 2024	PROGRESIÓN DE LA META					
			2020	2021	2022	2023	2024	
a) Número de Proyectos de Vinculación (Investigación y Consultorías).								
b) Número de Eventos Corporativos (Seminarios, Conferencias, Talleres, Ferias empresariales, etc.).								
c) Número de beneficiarios directos en las Prácticas Preprofesionales ejecutadas por año.								
d) % de percepción + en los docentes y estudiantes que participan en las acciones y proyectos de Vinculación Universidad-Mundo del Trabajo.								

FORMACION DE GRADUADOS	LINEA DE BASE 2019	META 2024	PROGRESIÓN DE LA META					
			2020	2021	2022	2023	2024	
a) Número de Programas de Desarrollo Profesional realizados (Curriculums, Entrevistas de Trabajo, Etc.).								
b) Número de Programas de Movilidad.								
c) Número de Talleres sobre Desarrollo de Competencias.								
d) Número de estudiantes que han trabajado en su Plan de vida profesional.								
e) % de percepción + en los actores involucrados.								

DESARROLLO INTEGRAL PERSONAL	LINEA DE BASE 2019	META 2024	PROGRESIÓN DE LA META					
			2020	2021	2022	2023	2024	
a) Número de Actividades Extracurriculares (deportivas, sociales, culturales).								
b) Número de estudiantes que realizaron Contactos (Networking).								
c) Número de acciones realizadas para la formación de la Asociación de Exalumnos.								
d) % de percepción + en los actores involucrados								

SEGUIMIENTO AL GRADUADO	LINEA DE BASE 2019	META 2024	PROGRESIÓN DE LA META					
			2020	2021	2022	2023	2024	
a) Número de eventos programados para atención a graduados por año								
b) Número de graduados registrados en la base de datos de graduados								
c) Número de graduados que asisten a los eventos programados								
d) % de empleabilidad de los graduados actualizado cada dos años								
% de satisfacción de los beneficiarios con las acciones de atención a graduados								

EDUCACIÓN CONTINUA	LINEA DE BASE 2019	META 2024	PROGRESIÓN DE LA META					
			2020	2021	2022	2023	2024	
a) Número de programas de educación continua ejecutados por año								
b) % de percepción + en los asistentes a los programas de educación continua								

ANEXO 19 A



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CERTIFICADO

El suscrito Director de Publicaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, informa que el libro: **"INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A LA UNIVERSIDAD EN SU GESTIÓN DE LA CALIDAD"**, primera edición, de la autoría de **Guillermo Tafur Avilés** con ISBN 978-9942-825-02-5, se encuentra en proceso de edición.

Guayaquil, 30 de enero de 2020


Ing. Roberto García Sánchez
Director

Dirección de Publicaciones
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

ANEXO 19 B

LIBRO

INSERCIÓN LABORAL Y RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A LA UNIVERSIDAD EN SU GESTIÓN DE LA CALIDAD.

AUTOR: GUILLERMO CESAR TAFUR AVILÉS

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	4
--------------------------	----------

PARTE I INSERCIÓN LABORAL

1. RETOS DE LA UNIVERSIDAD.....	9
1.1 Responsabilidad Social Universitaria.....	10
1.2 Calidad de la Educación Superior.....	11
1.3 Pertinencia.....	14
2. RELACIÓN FORMACIÓN-MUNDO DEL TRABAJO.....	18
2.1 Cambios en el Mundo del Trabajo Profesional.....	18
2.2 Vinculo Formación-Mundo del Trabajo.....	23
2.3 Seguimiento a graduados.....	25
3. LA INSERCIÓN LABORAL.....	31
3.1 Empleabilidad a favor de la Inserción Laboral y Ocupabilidad.....	34
3.2 Consideración Conceptual para la Inserción Laboral.....	41
4. FORMACIÓN DEL EGRESADO.....	43
4.1 Desarrollo Profesional.....	43
4.2 Formación Extracurricular.....	44
5. NUEVOS FACTORES A CONSIDERAR EN LA INSERCIÓN LABORAL...46	
5.1 Estudiantes de Contextos Vulnerables.....	46

5.2 La apariencia física en el mercado laboral.....	50
5.3 Contactos y relaciones.....	55
5.4 Trabajo Decente.....	58

PARTE II RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR

6. PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN.....	63
7. RETROALIMENTACIÓN CURRICULAR A PARTIR DE PROYECTOS Y ACCIONES DE VINCULACIÓN.....	66
7.1. ¿Por qué retroalimentar?.....	66
7.2. Retroalimentación de la práctica pre profesional componente comunitario: en proyectos y acciones de vinculación.....	67
7.3. Retroalimentación en prácticas preprofesionales: componente laboral...	69
7.4. Retroalimentación en las acciones y eventos de graduados.....	71
CONCLUSIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	89

ANEXO 20

GUÍA ESTUDIANTE INSERCIÓN LABORAL

Talleres que consideren estos temas, además el compromiso de publicar un libro en la FEE de la UCSG sobre estos temas y que sirva para desarrollar la **Guía oficial para los estudiantes y su Inserción Laboral**.

Temas para desarrollar:

1. Autoconocimiento
 - 1.1 Tu misión profesional
 - 1.2 Tu visión profesional
 - 1.3 FODA
2. El trabajo ideal
3. Buscar empleo
 - 3.1 Red de contactos
 - 3.2 Bolsas de trabajo
 - 3.3 Ferias de empleo
 - 3.4 Head Hunters y agencias de empleo
 - 3.5 Anuncios clasificados
4. Empresa prospecto
5. Currículum vitae
6. Carta de presentación
7. Imagen profesional
 - 7.1 Imagen física
 - 7.2 Imagen no verbal
8. Entrevista de trabajo
 - 8.1 Tipos de entrevista
 - 8.2 Preguntas básicas
 - 8.3 Después de la entrevista
9. Tests
 - 9.1 Evaluación técnica

- 9.2 Evaluación psicológica
- 9.3 Aspectos principales por evaluar
- 9.4 Recomendaciones
- 10. Otras consideraciones
 - 10.1 Estudio socioeconómico
 - 10.2 Examen médico
 - 10.3 Referencias

ANEXO 21

ENCUESTA A ESPECIALISTAS PARA EVALUAR SU COEFICIENTE DE COMPETENCIA

Estimado(a) compañero(a)

Les saluda su Compañero Guillermo Tafur Avilés, profesor de Tiempo Completo y Coordinador de Vinculación de la Facultad de Especialidades Empresariales, FEE, de la UCSG, actualmente estudiando mi doctorado en Ciencias de la Educación en la Universidad de La Habana, Cuba.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitarle su ayuda en la Validación de la propuesta de mi Tesis titulada: **“ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.”**

Tomando en consideración su amplia experiencia como docente y desarrollo profesional, he pensado en usted como experto para la validación de la propuesta que se presenta, siguiendo el método CRITERIO DE EXPERTOS, tema que constituye el centro de indagación de mi tesis doctoral.

Como usted conoce, algunos de los problemas que los estudiantes tienen en su Inserción Laboral en ocasiones se deben a la falta de formación en temas como Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Desarrollo de Competencias Básicas, Preparación de currículums, Entrevistas de trabajo, Seguimiento a propuestas de trabajo, Formación de Networkings, Pruebas psicotécnicas, Negociación de Contratos, Remuneración y Beneficios, entre otros temas que no son parte de la Malla Curricular de sus Carreras, además de no tener actividades de integración con exalumnos, eventos empresariales como Congresos, Seminarios y/o Conferencias corporativas, Experiencias con Ferias Empresariales, entre otras actividades que le ayudarían en su formación Profesional facilitándole su Inserción Laboral.

Conceptualmente la investigación que se desarrolló trasciende la noción de que la Inserción Laboral es el tránsito puntual del graduado de la Universidad a su primer trabajo, para considerarla como un Proceso Continuo, Iterativo y holístico, que incluye a los contextos socioeconómico (Graduados y Empresarios), institucional (Autoridades y Docentes) y personal (Estudiantes) de manera integral, siendo una competencia que el Graduado debe desarrollar de por vida, objetivo y responsabilidad de la Universidad, que le permita lograr estabilidad y satisfacción personal, laboral y social en su trabajo.

El objetivo es Diseñar una Estrategia para la Inserción Laboral de los graduados de la Facultad de Especialidades Empresariales, FEE, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, considerando los principales factores que inciden en ella, como son el Desarrollo de los Graduados, la Vinculación Universidad- Mundo del Trabajo, la Formación del Graduado y el Crecimiento Integral y Personal de Estudiantes y Graduados.

Agradecería su colaboración como experto en la valoración de la propuesta. Para ello se requiere como paso inicial una **AUTOVALORACIÓN** de los niveles de **INFORMACIÓN y ARGUMENTACIÓN** que posee sobre el tema. (Esta autovaloración es como paso previo antes de realizarle una encuesta personal).

En el anexo adjunto se encuentra un cuestionario que le agradecería se sirva contestar, es el paso previo antes de realizar la encuesta personal, según el CRITERIO DE EXPERTOS que se sigue para validar la propuesta presentada en la tesis.

Atentamente,

Ing. Guillermo Tafur Avilés

Docente FEE de la UCSG

ENCUESTA A ESPECIALISTAS PARA EVALUAR SU COEFICIENTE DE COMPETENCIA

1. Información sobre los expertos

Nombre y Apellidos: _____

Edad _____

Graduado de: _____ Años de Graduado _____

Título académico y/o grado científico: Máster ____ Doctor ____

Lugar de Trabajo _____

Años de experiencia laboral _____

Años de experiencia en la docencia _____

2. ¿Qué nivel conocimientos tiene usted sobre la formación de los estudiantes de la FEE de la UCSG, para su Inserción Laboral?

Indicación: Marque con una equis (x) en la siguiente *escala creciente* del 1 (ninguno) al 10 (máximo) el valor que corresponda al grado de conocimiento o información que usted tiene sobre el tema.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. ¿Qué fuentes de información, de las que se le presentan a continuación, usted utilizó para conocer el tema sobre Inserción Laboral de los Graduados de la FEE de la UCDG?

Indicación: Marque con una cruz (x) según el grado de influencia que considera ha recibido usted para lograr conocer el tema

	FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
1	Análisis teóricos realizados por usted			
2	Su experiencia obtenida			
3	Trabajos de autores nacionales			
4	Trabajos de autores extranjeros			
5	Su propio conocimiento del estado del problema en el extranjero			
6	Su intuición			

ANEXO 22

EXPERTOS QUE PARTICIPARON

1. Lcda. Almeida Cabrera Annabelle, Mgs.
2. Ing. Carvache Franco Orly, Mgs.
3. Econ. Coello Cazar David, Mgs.
4. Ing. Cruz Luzuriaga María Isabel, Mgs.
5. Econ. Delgado Salazar Jorge Luis, Mgs.
6. Ing. Echeverría Bucheli Mónica, Mgs.
7. Ing. Fuentes Pílalo Ernesto, Mgs.
8. Econ. Güin Bustos Paola, Mgs.
9. Econ. Gutiérrez Candela Glenda, Mgs.
10. Ing. Layana Ruiz Javier. Mgs.
11. Ab. Lozano Veliz Melba, PhD.
12. Ing. Manrique Manrique Luis, Mgs.
13. Ing. Medina Crespo José, Mgs.
14. Ing. Meléndez Rangel Jesús, PhD.
15. Ing. Ordoñez Moran Arturo, Mgs.
16. CPA. Vélez Barros Cecilia, Mgs.

ANEXO 23

RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LOS EXPERTOS

Estimado colega:

Como anteriormente le informe, hemos considerado su participación en calidad de experto para validar la pertinencia, calidad y factibilidad de la propuesta de mi tesis doctoral “**ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**”, para lo cual le adjunto el Diseño de la Estrategia propuesta que considera la Concepción, la Estructura y Elementos elaborados para la implementación de la misma, desarrollada Capítulo III de la tesis, en el que se desarrolla la propuesta de Estrategia en referencia.

Le agradezco emita sus criterios en relación con los enunciados que a continuación se le proponen, colocando una x en la casilla que considera corresponde a cada uno de los componentes de la fundamentación, tomando en cuenta las definiciones que aparecen en el documento adjunto.

Completamente de Acuerdo (CA)

Muy de Acuerdo (MA)

De Acuerdo (A)

Poco de Acuerdo (PA)

En desacuerdo (DA)

Para efecto de la tesis se consideran los siguientes conceptos y definiciones según el Diccionario de la lengua española (2005) Espasa. Calpe.

Pertinencia: Oportunidad Adecuación y conveniencia de una cosa.

Calidad:

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.

Factibilidad: Cualidad o condición de factible. **Factible:** Posible, que puede hacerse o realizarse

ASPECTOS POR EVALUAR	ESCALA				
	CA	MA	A	PA	DA
1. Pertinencia con la misión y visión de la UCSG.					
2. La propuesta contribuye a responder a las necesidades de formación de los estudiantes de la FEE para su inserción Laboral.					
3. La fundamentación teórica del tema, se corresponde con el objeto del estudio declarado en la investigación.					
4. Coherencia interna de la propuesta que se propone.					
5. La propuesta se articula con los principios y lineamientos de la educación superior del Ecuador.					
6. La Estrategia propuesta para la FEE, se puede considerar en otras facultades de la UCSG.					
7. Factibilidad de aplicación de la propuesta para facilitar la Inserción Laboral de los egresados de la FEE.					

Cualquier otro aspecto teórico conceptual de la fundamentación del proyecto sobre el que usted desee emitir algún criterio.
