

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

**“MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE
LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA UEES”**

Trabajo de Investigación que se presenta como requisito previo a optar el
grado de Ingeniería en Ciencias Empresariales, concentración en
Administración de Recursos Humanos.

Autor

ALEJANDRA PUIG MACÍAS

Tutor

ECON. JORGE CALDERÓN SALAZAR, MAE.

Samborondón, Julio 2011

Samborondón, julio 20 de 2011

Sra. Ing.

Marlena León Mendoza

Directora Ejecutiva

División de Educación on line - UEES

Presente

En mi calidad de tutor de la estudiante Alejandra María Puig Macías, estudiante de la División de Educación on line de la UEES.

CERTIFICO:

Que he analizado el trabajo de investigación con el título: **MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UEES**, presentado por la estudiante de la División de Educación on line, Alejandra María Puig Macías, con código estudiantil 2004053676, como requisito previo para optar por el Grado Académico de Ingeniera en Ciencias Empresariales con Concentración en Recursos Humanos y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.

Muy Atentamente,

Econ. Jorge Calderón Salazar, MAE.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por ser mi guía y fortaleza de cada día, a mis padres Avi y Nany por su amor, comprensión y confianza con la que me educaron, a mis hermanos Tito y Tita por su amor y apoyo incondicional, a Iván por ser mi soporte y compañero por siempre, gracias familia por ser el empuje en mis metas emprendidas y los pilares fundamentales de mi vida.

A la Fundación Leónidas Ortega ya que por ellos pude solventar la mayoría de formación en la UEES.

RECONOCIMIENTO

A las siguientes personas e institución que de una u otra forma me dieron el apoyo y asesoría:

- Eco. Jorge Calderón, Tutor de la Tesis.
- Ing. Iván Valencia, Asesoría Informática.
- Profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, Participantes de la Encuesta.
- Universidad Especialidades Espíritu Santo.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I.....	7
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	8
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.4.1 <i>Objetivo general</i>	8
1.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	9
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 EMPLEABILIDAD PROFESIONAL	10
2.1.1 <i>¿Cómo medir la empleabilidad profesional?</i>	11
2.2 FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL	12
2.3 COMPETENCIAS LABORALES	16
2.3.1 <i>Concepto de competencia</i>	16
2.3.2 <i>Competencias laborales</i>	18
2.3.3 <i>Como surgió el planteamiento de las competencias laborales</i>	21
2.3.4 <i>Competencias laborales generales</i>	22
CAPÍTULO III.....	30
METODOLOGÍA.....	30
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
3.1.1 <i>Tipo de investigación</i>	30
3.1.2 <i>Población</i>	31
3.1.3 <i>Muestra</i>	31
3.1.4 <i>Instrumento de recolección de datos</i>	32
3.1.5 <i>Aplicación de la Encuesta</i>	36
CAPÍTULO IV	37
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	37
4.1 ANÁLISIS DE DATOS.....	37
4.1.1 <i>Análisis de Encuesta por Secciones</i>	37
4.1.1.2 <i>Resultados de tipo sociodemográfico</i>	38
CAPÍTULO V	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1 CONCLUSIONES.....	55
5.2 RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXO I: DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	63
ANEXO II: LA ENCUESTA.....	64
ANEXO III: GRÁFICOS ADICIONALES	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1: Decisión de formación frente al empleo.....	13
Figura No. 2: Decisión de acceso al mercado de trabajo.....	14
Figura No. 3: Decisión de permanencia en el empleo.....	14
Figura No. 4: Funcionamiento del mercado de trabajo.....	15
Figura No. 5: Concepto de competencias.....	16
Figura No. 6: Definiciones competencias.....	17
Figura No. 7: Definiciones competencias.....	18

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Carrera estudiada.....	39
Gráfico No. 2: Dominio de idiomas.....	40
Gráfico No. 3: Nivel de satisfacción diversos aspectos de la UEES.....	41
Gráfico No. 4: Trabajas actualmente.....	44
Gráfico No. 5: Motivo de no laborar.....	45
Gráfico No. 6: Tiempo de obtención del primer empleo.....	46
Gráfico No. 7: Relación existente entre estudio y trabajo desempeñado.....	47
Gráfico No. 8: Medios por el que obtuvo el empleo.....	48
Gráfico No. 9: Puesto que ocupa actualmente.....	49
Gráfico No. 10: Régimen jurídico de las empresas.....	50
Gráfico No. 11: Sector económico de las empresas.....	51
Gráfico No. 12: Salario mensual.....	52
Gráfico No. 13: Empleabilidad profesional.....	53
Gráfico No. 14: Competencias aportadas.....	54
Gráfico No. 15: Competencias aportadas.....	54
Gráfico No. 16: Dominio del inglés.....	68
Gráfico No. 17: Dominio del francés.....	68
Gráfico No. 18: Dominio del italiano.....	69
Gráfico No. 19: Dominio del alemán.....	69
Gráfico No. 20: Dominio del mandarín.....	70
Gráfico No. 21: Dominio del japonés.....	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la problemática existente en los mercados laborales con respecto a la empleabilidad profesional, distintas universidades a nivel mundial realizan estudios para medir las necesidades del mercado de trabajo para poder aplicarlas a la formación de sus estudiantes, esta es la clave para poder lograr una inserción laboral de este grupo. La necesidad de llevar a cabo una investigación en este campo surge como consecuencia de una revisión bibliográfica en temas de empleabilidad y la formación superior.

Los primeros capítulos se dedican a una compilación teórica de los conceptos que serán de utilidad para luego abordar la parte práctica.

En el Capítulo primero se describe la problemática de la investigación. Su diagnóstico situacional, sus objetivos, justificación. En este Capítulo, también, se tratan los interrogantes de la investigación, que son pilares fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

En el Capítulo segundo se realiza una aproximación al concepto de Empleabilidad, Mercado Laboral y Competencias Laborales, sus características y resaltando la importancia en el momento de la inserción laboral de los profesionales en cualquier organización o empresa.

En el tercer Capítulo se desarrolla la intervención en terreno de esta investigación. Se describe la metodología utilizada, las actividades realizadas para la obtención de información y los resultados obtenidos.

En el Capítulo cuarto se enumera y explora, los resultados obtenidos del cuestionario cuantitativo.

En las conclusiones se vuelcan los resultados más representativos del trabajo de campo y, del análisis de los mismos, también se encuentran algunas recomendaciones relacionadas con las mejoras a implementar una mejor inserción laboral. En los Anexos, se adjuntan, la obtención de la muestra, el modelo de la encuesta utilizada y los gráficos adicionales.

Introducción

Este trabajo de investigación es un primer acercamiento a la problemática de los jóvenes profesionales en el mercado laboral, especialmente enfocado en la empleabilidad.

La empleabilidad es uno de los temas donde se están enfocando objetos de estudio constantemente, las crisis económicas, la dificultad para conseguir un empleo, la demanda laboral son factores que han encarecido los puestos de trabajo y obligan a los profesionales a diferenciarse y aportar más ventajas como candidato para ser seleccionado en un proceso de obtención de empleo, por tanto, las universidades cumplen un rol muy importante en este proceso con los nuevos egresados ya que su formación debe ser enfocada a solventar las necesidades del mercado. Los profesionales deben inyectar a la empresa nuevas ideas, frescura y sobre todo competencias laborales que les creen nuevos valores agregados.

Partimos de la hipótesis de que la formación recibida en la UEES asegura un nivel de empleabilidad en los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES.

Para tal fin se intenta conocer las percepciones y condiciones del profesional que se encuentra actualmente en el mercado laboral, para determinar luego, el grado de satisfacción de los mismos con la formación recibida en la universidad y su incidencia en el momento de enfrentarse con la obtención de empleo, su desempeño en el mercado laboral, entre otros.

La metodología utilizada en la investigación se basa en una búsqueda bibliográfica y en una intervención de campo con los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, a través de un cuestionario cuantitativo.

En la revisión bibliográfica realizada, se observa la existencia de estructuras de nivel educacional de los jóvenes de una manera meramente teórica, la falta de preparación para enfrentar procesos de selección, y los nuevos conceptos como competencias laborales y marca personal son escasas, que ayudan al nuevo profesional a ser un candidato idóneo en este mercado hostil.

Partiendo de este patrón, este trabajo plantea un análisis del nivel de empleabilidad de los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, sus percepciones de la formación impartida por la universidad, su estado laboral, sectores en que se desenvuelven y su remuneración salarial en el mercado.

En la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES el número de graduados al 2010 es de 1048 profesionales, tomando una muestra de esta población se emprendió la investigación. Se implementó un estudio de campo con un cuestionario cuantitativo vía online. Al final de estudio se pudo constatar que el 85% de los encuestados están colocados en el mercado laboral y los egresados de esta facultad tienen un alto nivel de satisfacción con la formación recibida.

Cabe aclarar, que debido a la situación económico-político-social que atraviesa actualmente el Ecuador, vemos que los profesionales están accediendo al mercado laboral en condiciones de desventaja por la reducida oferta laboral existente, también migran al extranjero a buscar mejores ofertas laborales, padeciendo las consecuencias que ello implica. Por ello, cualquier estudio que se realice con ese entorno, está influenciado por ésta situación.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del Problema

A nivel mundial surgen nuevas formas de hacer negocios, forzadas por un proceso de globalización, esta filosofía exige un cambio de mentalidad. Los sistemas educativos superiores actuales deben adaptarse constantemente a las necesidades que se manifiestan en el mercado de trabajo.

Para los nuevos profesionales abrirse un espacio en el mundo laboral depende de un factor primordial ser empleables, por ende los sistemas educativos deben ser conscientes de ello, al momento de la formación de sus estudiantes. Implementar en sus planes de estudios la combinación de competencias laborales sumadas al conocimiento teórico, la capacidad de aprendizaje y el análisis acorde a lo que el mercado laboral está exigiendo a la nueva generación de profesionales.

Por otro lado aumentar el énfasis en lo práctico–profesional y el desarrollo de nuevas competencias para aumentar su nivel de competitividad en el mercado.

Un punto clave para las universidades en este nuevo desafío es el considerar las necesidades y requisitos del mercado de trabajo, al momento de elaborar sus planes de estudios, perfiles profesionales y desarrollo de competencia, además de que las universidades están orientadas a facilitar un formación profesional que ayude a las personas en un mercado de trabajo hostil, donde el desempleo va en aumento y las oportunidades laborales de los jóvenes son escasas.

Para la corrección de este problema se debe considerar la opinión de los empleadores y egresados circulantes en el mercado, ya que ellos cuentan con la información vigente de las exigencias del mundo laboral.

1.2 Formulación de Problema

¿Los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES tienen un nivel de empleabilidad idónea en el mercado laboral actualmente?

1.3 Sistematización del Problema

¿La formación dotada por la UEES, aporta el éxito laboral en los profesionales de la facultad de Economía y Ciencias Empresariales?

¿Las competencias aportadas a los profesionales a lo largo de su formación han impulsado ventajas al momento de conseguir empleo?

¿Qué competencias son desarrolladas en el proceso formativo del sistema educativo superior UEES según el criterio de los profesionales?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

- Diagnosticar el nivel de empleabilidad de los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar las posibilidades laborales de los profesionales con el respaldo de la formación universitaria UEES.
- Aumentar la posibilidad de empleabilidad de los futuros profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES.
- Determinar si existen la inclusión de términos de competencias laborales en la formación de la facultad.

1.5 Justificación de la Investigación

La siguiente investigación se requiere llevar a cabo porque el tema de empleabilidad es un punto clave para lograr una mejor inserción laboral óptima de los universitarios, considerando la observación de los sistemas educativos de países desarrollados y sus iniciativas de mejora. Es hora de cambiar y emplear en los futuros profesionales conceptos como: competitividad, empleabilidad y marca personal y esto se logra adecuando a los profesionales a las necesidades que el mercado laboral requiere. En las empresas no influye (como hasta hace algunos años) la formación académica teórica que pueda tener el egresado universitario sino los que los nuevos profesionales puedan aportar a la misma, cuenten con un perfil fresco que los ayude a enfrentar los cambios que suscitan en esta era de adaptabilidad constante. Un sistema educativo superior efectivo es clave para la economía y la sociedad de nuestro país.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1 Empleabilidad Profesional

En la actualidad nos desenvolvemos en una época de constantes cambios, cuyos estragos no afectan únicamente en los avances aplicados a las empresas, también a los recursos humanos, los profesionales deben prepararse para trabajar en entornos de constante transformación, ya que las empresas renuevan de forma continua los puestos de trabajo, los cargos, las tareas, no es de extrañarse que la función de un trabajador se extinga.

La empleabilidad es una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo (Casalli et al., 1997) "es una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos" (Casalli et al., 1997, p. 22).

La empleabilidad profesional tiende a ser materia de estrategia más que el cumulo de los conocimientos particulares (Van der Heijden, 2002; Weinert, 2001), que favorecen la introducción del mercado laboral y reduce la exclusión, en la que intervienen aspectos psicosociales y socioeconómicos como la calidad de vida y desarrollo, el acceso a este mercado no es factible sino se cuenta con las condiciones necesarias (Antunes, 1995).

La actualidad del mercado laboral y las incidencias financieras, causan una menor demanda de candidatos por consecutivo se reducen las ofertas de empleo, es por ello que la empleabilidad no excluye el predominio de los empleadores, porque son ellos los que toman las decisiones los puntos indicados o que son de interés para las empresas (Knight & Yorke, 2001). Por este motivo los conceptos acerca de la empleabilidad no serán enfocados desde una sola perspectiva, ya que participan varios factores sociales, Knight y Yorke define en dos combinaciones la dimensión absoluta de la empleabilidad que son las características individuales y la relativa que son la relacionada con el mercado laboral, también los enfoca Álvarez, Bustos y Valencia (2004) en factores internos (competencias, escolaridad, experiencia personal, entre otros) y factores externos (políticas económicas, educativas, políticas, conflicto interno, etc.).

El traspaso del formato de empresa consolidada a unidades de negocios de gran flexibilidad, empuja a las personas activas en el mercado laboral a adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo, dice respecto a esto José Martín, socio fundador de SHL Psicólogos Empresariales “dispondrá de empleabilidad quien atesore capacidad de aprendizaje de las nuevas tecnologías y nuevos procedimientos de trabajo” y otro punto de vista para agregar es el de Antonio Ramírez, responsable de selección de la consultora Leader Consultants “la motivación intrínseca e inteligencia emocional son los principales argumentos para que una persona sea empleable”.

2.1.1 ¿Cómo medir la empleabilidad profesional?

Las empresas al momento de realizar una selección de personal se asegura que la persona que va ocupar el puesto de trabajo tenga las capacidades adecuadas para las funciones que se le requiere.

Las personas deben estar conscientes de lo que son actualmente, sin dejarse influenciar por lo que fueron en un pasado, y comprender la realidad del mercado laboral y los cambios de exigencias. Por ende debe realizarse una actualización constante de las competencias. De este modo al momento de enfrentarse a la búsqueda de empleo sea con un perfil idóneo para las funciones del cargo al que se aplica.

La empleabilidad es, de alguna manera, responsabilidad de cada persona e implica esfuerzo, compromiso y mucha disponibilidad para el trabajo; sin embargo, no depende exclusivamente de nosotros (Alles, 2006). Sostiene que hay cuatro factores que componen la empleabilidad:

- Conocimientos técnicos, destrezas o un oficio adquirido a través de estudio, ya sea formal o no.
- Competencias (conductuales o de gestión).
- La actitud de búsqueda con que se sale al mercado.
- El mercado.

2.2 Funcionamiento del Mercado Laboral

El mercado laboral es un tema que ocupa niveles de discusión importante en la sociedad actual debido a esto se ha llevado a cabo proyectos investigativos en diversos campos de estudio como el económico, social y educativo. Los múltiples intentos se empeñan en establecer los componentes que implicarían una inserción laboral y las fases que realizan las personas para adquirir empleo. Asimismo estos estudios se han realizado de forma exhaustiva debido al comportamiento de la inserción laboral como fenómeno social por su alto nivel de complejidad, por el momento solo se ha establecido teorías y prototipos explicativos.

La actuación de los principales elementos sociales (oferentes de empleo, los demandantes y el regimiento público).

La teoría del Capital Humano hace hincapié al tratamiento de la educación como una inversión, y a los resultados que se obtengan como una forma de capital, al verla desde este punto de vista concede un valor para la economía. La formación es una inversión y esta abarca costes tanto como gastos directos (dinero invertido) como los gastos implícitos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación).

Las personas pueden medir esto para mejores ingresos en un futuro. El propósito es resaltar la importancia económica de los estudios y su capacidad para expandir la productividad del trabajo. La formación adicional, es una de una decisión individual que se ampara en los costes de la inversión y de la rentabilidad esperada para distintos niveles educativos (figura 1); la toma de decisión que se realice puede estar fundamentada por la percepción que tenga cada persona frente a la demanda del mercado laboral y del beneficio que se obtenga a nivel económico que proporciona la formación alcanzada.

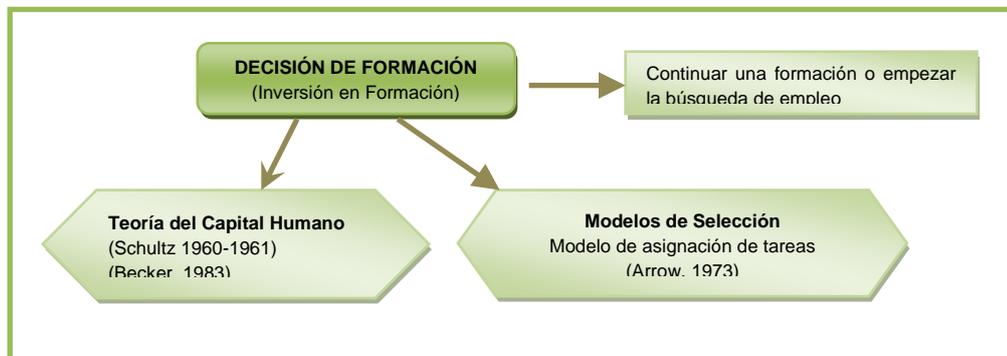


Figura 1: Decisión de formación frente al empleo

Fuente: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

La introducción de las personas al mercado laboral tienden no se da con una asesoría adecuada sobre dónde dirigirse debido a la dispersión de los salarios existentes que son las señales de la formación. Esta búsqueda de asesoría puede implicar costes, pero realizar una inversión para obtener la información idónea sobre las oportunidades laborales crea expectativas de empleo (salarios apropiados), la persona realizara la

inversión (sobre el número de empleadores que visitara y el tiempo de búsqueda) hasta estimar que se rentabiliza las dos inversiones que realizó (formación y búsqueda) tomando una oferta y deteniendo el proceso de búsqueda. Aquí se establece de qué manera ingresa al mercado laboral (figura 2).

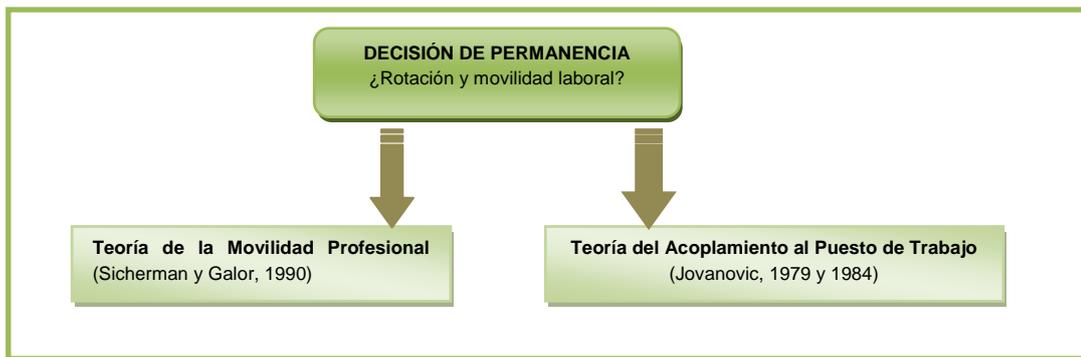


Figura 2: Decisión de acceso al mercado de trabajo

Fuente: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Acceder al dinamismo laboral sugiere a los trabajadores una tercera toma de decisión ya que ellos no cuentan con la información adecuada acerca del contenido de los puestos de trabajo aceptados: decisiones para adaptación al puesto de trabajo y el desenvolvimiento de su carrera profesional (Figura 3)

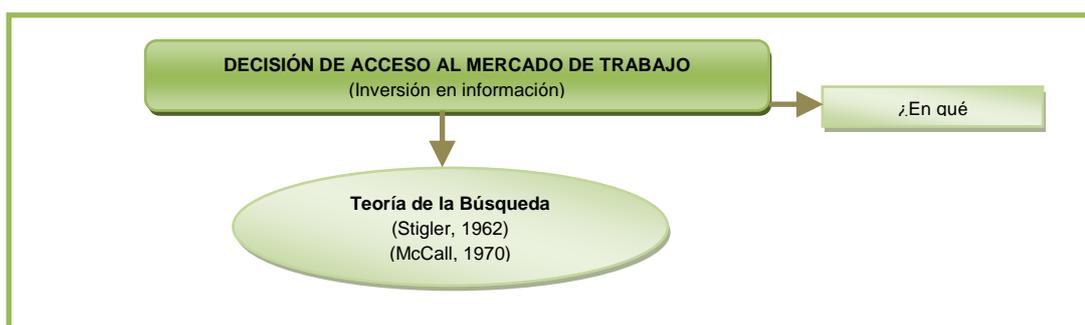


Figura 3: Decisión de permanencia en el empleo

Fuente: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Las decisiones de inversión son también las que toma el trabajador cuando considera que el salario y la categoría del puesto de trabajo no encajan con la perspectiva de la inversión de formación y búsqueda ni a

su rendimiento. En este ciclo profesional aparecen dos fenómenos inherentes la rotación y la movilidad. Sin embargo, explicar las teorías y modelos sobre los ofertantes y demandantes de empleo puede tornarse complejo, por ende se han desarrollado teorías sobre este tema (figura 4).

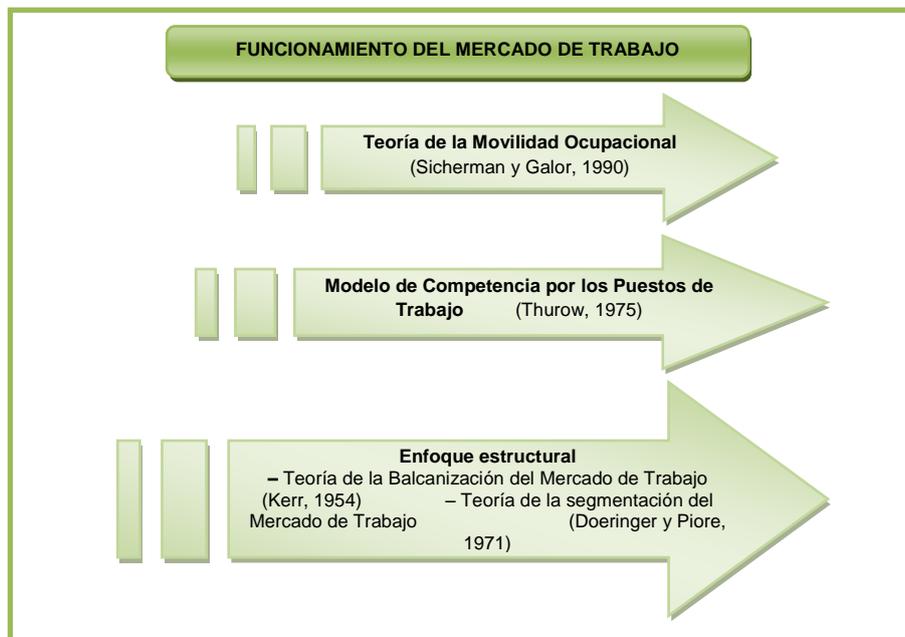


Figura 4: Funcionamiento del mercado de trabajo

Fuente: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

El cúmulo de teorías y prototipos explicativos que surgen entorno a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, nos dejás puntos concluyentes como:

- La inserción laboral necesita de varios sectores como el económico, el social y el educativo.
- La inserción laboral depende del conjunto de factores que la persona puede lograr manipular como: su formación, la búsqueda del empleo, el tiempo invertido en la búsqueda, y las perspectivas profesionales.
- La formación cumple un papel decisivo en el mercado laboral.

2.3 Competencias Laborales

2.3.1 Concepto de competencia

Del latín *competentia*; cf. Competente, pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado (Real Academia Española, 2001).

El concepto de competencia es el desenvolvimiento apropiado de los conocimientos, las habilidades y las actitudes desarrolladas por las personas para realizar una actividad determinada en las diferentes etapas de su vida. Deben visualizarse de un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

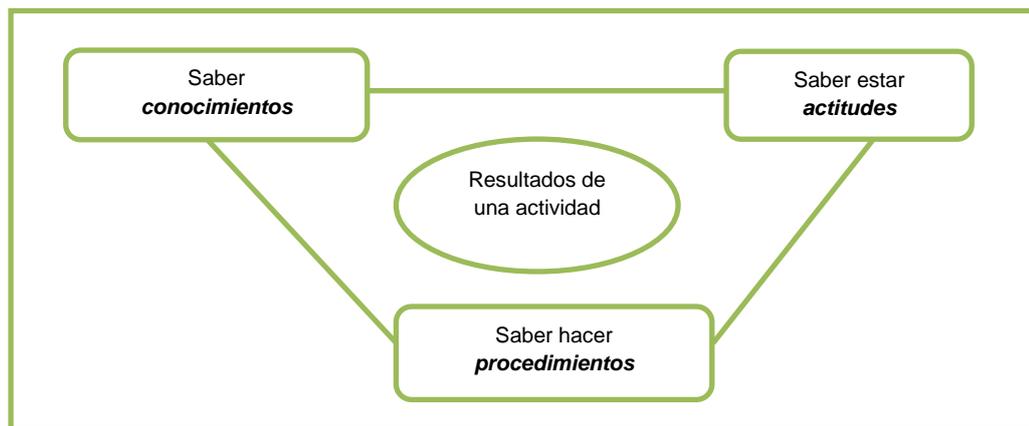


Figura 5: Concepto de competencia

Elaborado por: La autora.

Las competencias apuntan a la capacidad de una persona al desarrollarse en varias etapas como lo personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. A continuación se citara el modelo clásico de la perspectiva de Spencer y Spencer (1993) "competencia es una característica subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad

y/o a un performance superior en un trabajo o situación. Este autor clasifica las competencias en cinco tipos:

- Motivación: “estas, dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento.
- Características: ya sean físicas y de respuesta a una situación.
- Concepto propio: las actitudes, valores o imagen de sí mismo.
- Conocimiento: estudios que posea las personas de una área específica.
- Habilidad: capacidad para realizar una actividad física o mental.

Para concluir los puntos relevantes del modelo de Spencer y Spencer (1993), la clasificación de las competencias según su visión:

Competencias de logro y acción

- Orientación al logro
- Preocupación por el orden, la calidad y precisión
- Iniciativa
- Búsqueda de la información

Competencias de ayuda y servicio

- Entendimiento interpersonal
- Orientación al cliente

Competencias de influencias

- Influencia e impacto
- Construcción de organizaciones
- Conciencia organizacional

Competencias gerenciales

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas
- Trabajo en equipo y cooperación
- Liderazgo

Competencias cognoscitivas

- Pensamiento analítico
- Razonamiento conceptual
- Experiencia técnica- profesional- de dirección

Competencias de eficacia profesional

- Autocontrol
- Autoconfianza en sí mismo
- Comportamiento ante los fracasos
- Flexibilidad

2.3.2 Competencias laborales

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas para un desempeño eficaz de la productividad en un puesto de trabajo y el mercado laboral.

La competencia laboral es la columna vertebral de una formación integral de una persona ya que una correcta implementación en su diseño y operación, y sobre todo la conexión del mercado del trabajo y la sociedad con la educación, desarrollaría un mejoramiento continuo del capital humano, con innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

En el cuadro 1 y 2 se resumen las definiciones de competencias laborales de los diferentes autores:

AUTOR	PRINCIPALES COMPONENTES	FINALIDAD
Le Boterf, G. (1991)	Saberes Técnicas Aptitudes	Ser aplicadas en un contexto particular de una situación de trabajo.
Jessup, G. (1991)	Cualidades Destrezas	Desarrollar un trabajo particular Actuar en un rol profesional.
Ballesteros, B. (1992)	Requisitos cognitivos Requisitos actitudinales Requisitos prácticos	Desempeñar eficazmente un puesto de trabajo
Walker, J.C. (1992)	Conocimientos Habilidades Actitudes	Desempeñar un papel o conjunto de tareas dentro del nivel apropiado del éxito y la calidad.
Alaluf, M. Stroobants, M. (1994)	Acervo individual de formación	Encontrar la orientación adecuada para el sujeto. Acceder al empleo. Asumir responsabilidades. Ser capaz de responder a las necesidades de la empresa.
Bunk, G.P. (1994)	Conocimientos Destrezas Aptitudes	Ejercer una profesión. Resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible. Colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo.
Field, B. (1994)	Habilidades Conocimientos Actitudes	Constituir la base de una práctica profesional efectiva.
Moore, A y Theunissen, A.F. (1994)	Capacidades	Dominar el conjunto de tareas que configuraban un puesto de trabajo concreto.
Parkers, D. (1994)	Saber Saber hacer	Actuar eficazmente para alcanzar un objetivo.
Le Boterf, G. (1997)	Saber combinatorio Equipamiento de la persona (saberes, saber hacer, cualidades, experiencia) y equipamiento de sus experiencias (medios, red nacional, red de información)	Representar actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares.
Lévy-Leboyer, C. (1997)	Repertorios de comportamientos Conjunto de conductas organizadas, comportamientos observables (aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos)	Llevar a cabo misiones profesionales precisas.
Rueda, Serón, A. y otros (1997)	Capacidades	Realizar roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo: anticiparse a problemas, evaluar las consecuencias del trabajo y participar activamente en la mejora de la producción.

Figura 6: Definiciones de competencias laborales

Fuente: Diagnósticos de las competencias laborales de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Ceinas Sanz, Mª C.

AUTOR	PRINCIPALES COMPONENTES	FINALIDAD
Tejada, J. (1999)	Saber (conocimientos) Saber hacer (procedimientos) Saber estar y saber hacer (actitudes)	Ejercer una profesión.
Guerrero, A. (1999)	Destrezas Conocimientos Actitudes	Realizar las actividades de una ocupación, incluidas aquellas nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.
Comellas, M. J. (2000)	Saber Saber hacer Saber estar	Aplicar el saber. Actuar, analizando el contexto. Valorar sus decisiones. Implicarse personal y profesionalmente con su actuación.
Sebastián, A y Sánchez García, M ^a F. (2000)	Conductas organizadas Características y cualidades personales Conocimientos	Dominar una tarea.
Echeverría, B; Isus, S y Sarasola, L. (2001)	Conocimientos (saber) Procedimientos (saber hacer) Actitudes (saber estar y saber hacer)	Afrontar las tareas demandadas por una profesión en un puesto de trabajo concreto.
Sobrado, M.L. (2001)	Conocimientos Actitudes Capacidades Habilidades	Realizar con efectividad determinadas actividades propias de una profesión.
Agudelo, S. (2002)	Conocimientos Habilidades Actitudes Aptitudes	Desempeñar eficazmente situaciones específicas de trabajo. Resolver, de forma autónoma y flexible, los problemas derivados del ejercicio de funciones. Colaborar en el entorno profesional y en la organización de su trabajo.
Irigoin, M y Vargas, F. (2002)	Conocimientos Habilidades Actitudes	Realizar desempeños adecuados y un contexto dado.
Sobrado, L.M. y otros (2002)	Actitudes Capacidades Habilidades	Realizar con efectividad actividades propias de una profesión, en función de los niveles que se esperan en sí mismo. Desarrollar de forma adecuada e idónea los roles, funciones y tareas propias de su puesto de trabajo.
Rodríguez Moreno, M ^a . L. (2006)	Conocimientos Habilidades Saber hacer	Afrontar situaciones complejas. Resolver problemas. Obtener un resultado, adaptándose a una situación concreta en un ambiente determinado.

Figura 7: Definiciones de competencias laborales

Fuente: Diagnósticos de las competencias laborales de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Ceinas Sanz, M^a C.

En la actualidad la base de la empleabilidad de las personas, son las competencias básicas como las laborales en sí. Las competencias básicas están vinculadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas que promueve el conocimiento científico proporcionado por las distintas disciplinas.

Esta es la fase inicial de una persona en el aprendizaje continuo y desenvolvimiento de diferentes actividades ya sea en lo personal, laboral o social. La formación en los niveles de primaria y secundaria ha asumido el desarrollo de las competencias básicas principalmente. Por otro lado, la formación universitaria debe enfrentar al reto de crear condiciones para que los jóvenes desarrollen y ejerciten competencias laborales.

El desarrollo de las competencias básicas y laborales permite a los jóvenes cimentar un proyecto de vida, además de conocer sus talentos potenciales en el espacio productivo, lo que le permitirá crear una marca personal que le posibilitara competir el mercado laboral.

2.3.3 Como surgió el planteamiento de las competencias laborales.

Las competencias laborales tienen un nexo en dos sectores el educativo y productivo, es por este motivo que este concepto surge por la necesidad de formación para mejorar la productividad en varios países industrializados, y en algunos en vías de desarrollo, como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta.

Dicha relación se da en los diferentes planos de la transformación productiva: i) la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado; ii) la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, organización de la producción y organización del trabajo;

iii) la gestión de recursos humanos, y iv) las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado” Mertens, L. (1996).

La aplicación de las competencias laborales comenzó en el Reino Unido en 1986; luego se empleó en Australia (1990) y México (1996), por medio de políticas fomentadas por los gobiernos centrales para lograr implementar sistemas de elaboración, formación y certificación de competencias, focalizadas a la competitividad para mejoras en el sector económico.

Así mismo países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, lo han desarrollado por medio de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social y en Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil y otros, lo promueven los empresarios y trabajadores para incentivar la competitividad. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo”. Mertens, L. (2000).

2.3.4 Competencias laborales generales

Las competencias laborales generales son las que capacitan a una persona para la inserción laboral, una vez obtenido el trabajo mantenerse en él y aprender. Las competencias laborales generales son indispensables en todo tipo de trabajo, por ejemplo: el trabajo en equipo, la toma de decisiones, orientación al servicio, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos, lo que dotara de una mayor nivel de empleabilidad de las personas. En el siguiente cuadro se presentan las principales características de las competencias laborales generales según J.J. Brunner (2000).

- **Genéricas:** no están ligadas a una ocupación particular
- **Transversales:** son necesarias en todo tipo de empleo
- **Transferibles:** se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
- **Generativas:** permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
- **Medibles:** su adquisición y desempeño es evaluable

Figura 8: Competencias laborales generales

Fuente: Brunner (2000)

Las competencias laborales generales son de suma importancia actualmente debido a las adaptaciones y cambios que se están dando en las funciones de un trabajo: ahora la demanda mayor es la de coordinar entre las personas el emprendimiento de acciones, asumir diferente tipo de funciones o puestos de trabajo, orientación al servicio, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y creatividad para la solución de problemas y un mejoramiento continuo.

Para la identificación de algunas competencias laborales generales se han realizado diversos estudios enfocados en detectarlas, basándose en el ingreso y la adaptabilidad productiva de la persona en el mercado laboral. En la Figura 9 se sintetiza los puntos relevantes.

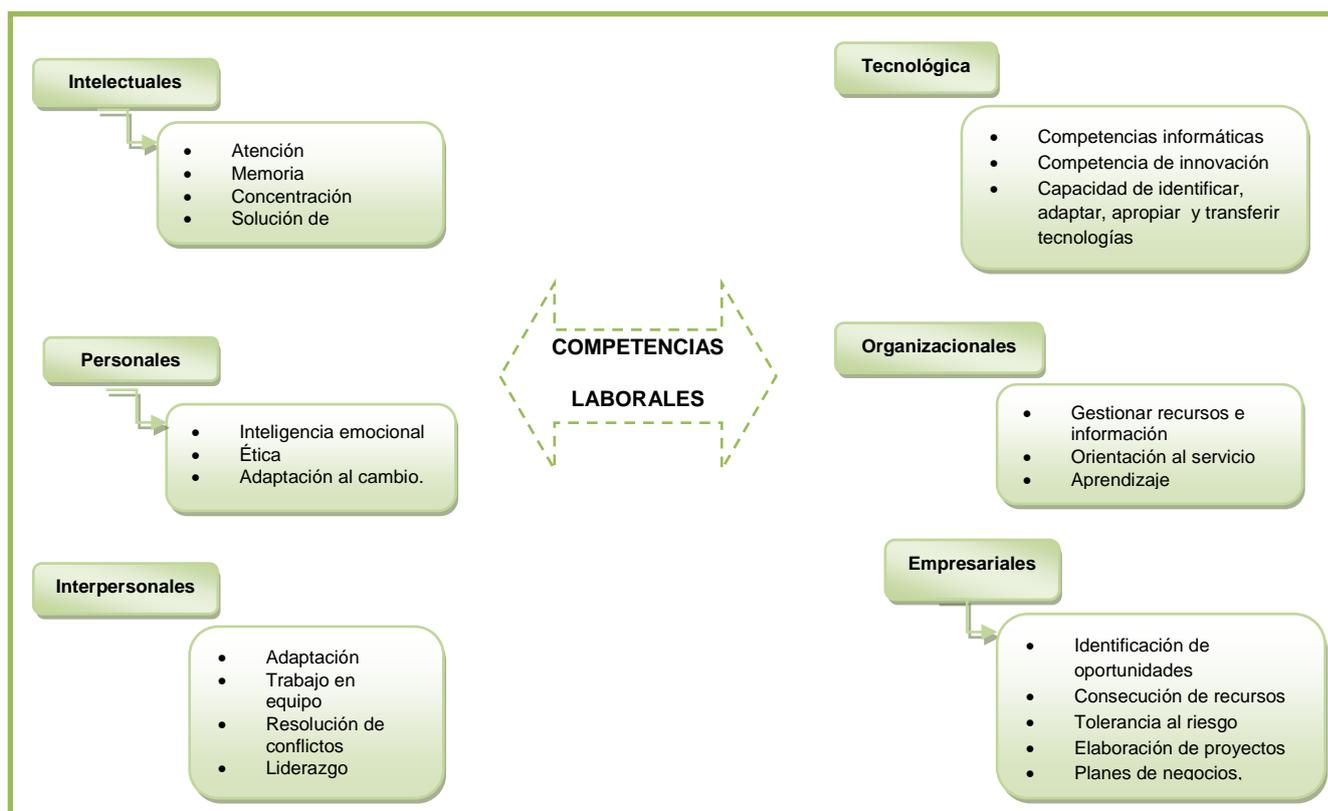


Figura 9: Competencias laborales generales fundamentales

Fuente: Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral

Para concluir lo concerniente a las competencias destacaremos a continuación los puntos más relevantes:

- El concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de Spencer y otros (1992). Los estudios realizados suscitaron el interés en las organizaciones y esta a los puestos de trabajo y son elementos fundamentales que las personas deben considerar.
- Las competencias laborales son el tema clave en la articulación educación-trabajo para mejorar la empleabilidad en el mercado de trabajo.
- El significado laboral en términos de competencia se refiere a lo que una persona es capaz de hacer en el área laboral y es una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar.
- Las características de las competencias laborales según J.J. Brunner (2000). es que son: genéricas, transversales, transferibles, generativas.
- Para mejorar la productividad de una persona en el mercado laboral debe desarrollar competencias laborales generales intelectuales, personales, interpersonales, tecnológicas, organizacionales y empresariales.

Definiciones Conceptuales

Actitudes

Son un conjunto de tendencias a comportarse y enfrentarse de una determinada manera ante las personas, situaciones, acontecimientos, objetos o fenómenos. Es decir las actitudes son normas, valores o pautas de conductas que se establecen para llegar a convertirse en una forma de actuación, y que a su vez, puede ser de orden científico, tecnológico, estético o moral, (Barranco Navarro Ana, 1995).

Aprendizaje

Es el proceso por el cual los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio y la instrucción. (Glosarios de términos de la formación, 1978).

Aptitud

Capacidad o habilidad potencial para realizar alguna tarea o acción todavía no aprendida pero que si se puede llegar a aprender.

Potencial que tiene una persona para actuar. Cuando se habla de aptitud intelectual, este potencial se identifica con la inteligencia, sea cual sea el tipo de inteligencia que hablemos. (Diccionario de Recursos Humanos, 1999).

Capital humano

Es la suma de los conocimientos técnicos y formativos, que posean las personas derivadas de una educación y la formación de un trabajo.

En las teorías de análisis microeconómico sobre el comportamiento de la sociedad realizadas por Gary Becker (1964), se definen como: “El conjunto de las capacidades productivas y competitivas, que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos” y son esas “habilidades, conocimientos y actitudes, es decir, los recursos humanos que posee una organización para llevar a cabo sus proyectos y metas organizacionales. Hay un nuevo enfoque, que lo trata no como una carga, sino como un valor añadido a la eficacia organizacional”. (Griker Orgemer, 2002).

Competencias

Las competencias son los conocimientos, habilidades y comportamientos requeridos en un perfil profesional para realizar las funciones requeridas en un puesto de trabajo, y son este “conjunto de destrezas, habilidades,

conocimientos y actitudes que son necesarias para el desempeño de las actividades laborales. Dichas competencias sirven para solucionar de manera autónoma los problemas que se van presentando, al igual que la labor de coordinación del trabajo. Son las unidades básicas para la definición de la cualificación profesional”. (Griker Orgemer, 2002).

Las competencias son la clave del éxito laboral; es ese “modelo de conducta que una persona debe llevar a un puesto de trabajo para poder desarrollar las correspondientes funciones y tareas con el nivel de habilidad requerido”. (Boam, 1992).

Conocimientos

Conjunto de datos, proposiciones o modelos de pensamientos acerca del mundo o de cualquier representación de la realidad física y metafísica de una persona, colectiva o sociedad puede poseer. En el área laboral, es la información teórica que el trabajador debe retener para el desarrollo de sus funciones. (Griker Orgemer, 2002).

Educación

Un proceso y una serie de actividades orientados a capacitar un individuo, para asimilar y desarrollar conocimiento, técnica, valores, comprensión, factores que no solo se relacionan con un campo de actividad sino que permite reducido sino que permite definir, analizar y solucionar una amplia gama de problemas. (Glosarios de términos de la formación, 1978).

Empleabilidad

La empleabilidad es ser un perfil activo en el mercado laboral; mediante una formación constante y actualizaciones de nuestros conocimientos teóricos y prácticos, un currículo completo y competencias como el liderazgo o trabajo en equipo. Dice Martha Alles (2006) : “La empleabilidad es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es de algún modo, la responsabilidad de cada uno e implica

esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo”. Por ende la empleabilidad “tiene como meta reunir la formación y las cualidades que se reclaman para los nuevos puestos de trabajo”.(Mínguez Vela 2003).

Formación

Un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento las técnicas y actitudes a través de la experiencia del aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades. Su propósito en el mundo del trabajo, es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dado. (Glosarios de términos de la formación, 1978).

La formación para el trabajo es un desarrollo personal de conocimientos, enseñanzas y aprendizajes de procesos y tareas para facilitar la inserción laboral.

Habilidades

Realizar una acción, ya sea física, mental, social, que puede ser innato o adquirido mediante la educación o la práctica. A diferencia de la aptitud, la habilidad implica que la actuación del individuo puede realizarse ahora mismo, en tanto que la aptitud se refiere a que el individuo todavía tiene que desarrollar la habilidad, cuyo potencial se le supone, para poder llevar a cabo dicha actuación. (Diccionario de Recursos Humanos, 1999).

Inserción laboral

Se puede denominar inserción laboral al proceso de intervenciones orientadas a la incorporación del mercado laboral de los diferentes perfiles procedentes de la oferta del sector de recursos humanos.

La introducción al mercado de trabajo se vincula con el concepto de inserción laboral, sobre la inserción al mercado laboral desde la formación superior, Pilar Figuera (1996) expresa lo siguiente “el espacio entre la legitimación social del ingreso profesional con la obtención del título

(momento en que pueda, de una manera formalizada, ejecutar tareas o roles profesionales y obtener el estatus correspondiente) y el ingreso real en la misma. En esta fase concluye, por una parte los procesos de elección ocupacional, estrategias de planificación, búsqueda e ingreso profesional, y, de otra los procesos de selección del mercado de trabajo”.

Mercado laboral

El mercado laboral es el ámbito en el que se relaciona las ofertas y las demandas laborales en un intercambio de servicios. Así mismo es el espacio donde se conceptualiza y con fluctúa lo referente a las organizaciones, personas demandantes de empleo, empleadores, intermediarios y gobiernos. El salario es el precio del trabajo realizado por el trabajador, el cual debe ser abonado por el empleador en este mercado.

Selección de personal

Según Chiavenato (1999) “la elección del hombre adecuado, o más ampliamente entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados para los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño laboral”

La etapa de selección de personal es el proceso que comprende, tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse

El proceso de selección consiste elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular.

Sistema educativo superior

Se refiere a la educación recibida en las universidades o centros especializados después del bachillerato o educación secundaria. Para ingresar al sistema se debe cumplir requisitos previos como la culminación de la educación primaria y secundaria y realizar un proceso

de selección basado en exámenes de ingreso. Por ende la educación universitaria en el mundo laboral “una institución que significa una opción de ascenso laboral, ocupando puestos de jerarquía institucional que les otorguen prestigio y reconocimiento”, (Cazés, Ibarra & Porter 2004).

CAPÍTULO III

Metodología

En este capítulo se explicara la metodología implementada para llevar a cabo el proceso de investigación, los sujetos de estudio, los materiales y el procedimiento que se implementara para la obtención de información para una factible solución del problema.

3.1 Diseño de la Investigación.

Se define al diseño al esquema en que quedan representadas las variables y cómo van a ser tratadas en el estudio. Por lo general se representa en un esquema matemático, donde la simbolización sintetiza las relaciones de las variables, y como van a ser medidas a través de los estadígrafos o de los modelos matemáticos. (Pino Gotuzzo, 2007)

3.1.1 Tipo de investigación

1. **Investigación descriptiva:** comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es de presentarnos una interpretación correcta. (Tamayo, 2004).

Esta investigación es de tipo descriptiva, porque se va a interpretar una realidad que se fundamenta en características de las diversas variables a considerar.

2. **Investigación cuantitativa:** es aquella que se dirige a recoger información objetivamente medible. La muestra utilizada para recoger información cuantitativa es representativa de la población objeto de estudio por lo que los resultados derivados de este tipo de investigación pueden extrapolarse a nivel estadístico. (Castillo, 2008)

Esta investigación además es de tipo cuantitativa ya que su medición de las variables se realizarán por medio de encuestas, así se transformarán hechos en valores numéricos.

3.1.2 Población

Los sujetos que colaboraron en esta investigación son los profesionales graduados de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES, hasta el 2010.

3.1.3 Muestra

Cuando las circunstancias lo aconsejan o lo demandado, se trabaja a través de la muestra; esto es, un conjunto de unidades, una parte total que representa la conducta del universo. (Villareal Morales, 2000)

Para este trabajo de investigación se tomará una muestra calculada a través de la siguiente fórmula que considera un universo inferior a 100000, conocido como poblaciones finitas:

$$n = \frac{\delta^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + (\delta^2 * p * q)}$$

Debido a que no se cuenta con datos referentes a la media y desviación estándar de la población, se considera una fórmula que toma en cuenta las proporciones (**p** y **q**) con un valor de 0.5 cada una, **p** significa éxito y **q** es fracaso. La variable **E** es el error tolerable máximo que se considera del 5% (o su equivalente de 0.05) y **K** es el número de desviaciones que es de 2 en este caso, que significa que hay un 95.5% de nivel de

confianza, el procedimiento que se realizó para de la obtención del tamaño de muestra se encuentra en el Anexo I.

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$E = 0.05$

$\delta = 2$

$$n = \frac{\delta^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + (\delta^2 * p * q)}$$

n = es decir 282 personas

Por último el tamaño de la muestra fue el resultado de la fórmula que en este caso resultó ser 282 personas que representan al total de la población de los graduados de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, hasta el 2010.

3.1.4 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se implementó para esta investigación fue la encuesta. Este instrumento puede verse como una modalidad de la entrevista, sin embargo, exige conceptualizaciones más profundas, como mayor cobertura numérica y menor profundidad y facilidad para tabular y codificar. (Villareal Morales, 2000).

Para realizar una encuesta por correo electrónico se obtiene primero una lista de direcciones, se puede escribir y responder por cualquier persona con una dirección de correo electrónico. Los cuestionarios mecanografían las respuestas a preguntas de respuesta abierta o cerrada en los sitios

desigandos. Las respuestas son datos ingresados y tabulados. (Malhotra, 2004).

Con la intención de detectar algún fallo en la encuesta se procedió a elaborar una prueba piloto de 20 encuesta aplicadas a profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales que aceptaron participar. Por lo cual se pudo detectar que faltaban algunas concentraciones que en la actualidad no son impartidas en la Facultad como Administración de Recursos Humanos y Marketing.

Dicha encuesta que se puede acceder en el Anexo I, está compuesta de la siguiente manera siete preguntas a la que acceden todos los encuestados, y en la pregunta número siete dependiendo la respuesta, puede optar por dos vías, si la respuesta es no/nunca se pide que responda una última pregunta y se da por terminada la encuesta; caso contrario si la respuesta es si accede a una segunda parte que consta de ocho preguntas.

Las preguntas de la encuesta son en su mayoría de opción múltiple, pero en algunos casos exista la posibilidad de elegir la opción otros, en caso de sugerir una respuesta distinta.

La encuesta fue diseñada en cuatro secciones con preguntas para la obtención de información con un enfoque en los temas detallados a continuación:

1. **Primera sección:** enfocada a la obtención de información de tipo social. Las preguntas se plantearon de la siguiente manera en la encuesta:

1. Sexo

Masculino/Femenino

2. Estado civil

Soltero/ Casado/ Divorciado/ Unión libre/ Viudo

3. Edad _____

2. **Segunda sección:** enfocada a la obtención de información formativa y percepción de la UEES. Las preguntas se plantearon de la siguiente manera en la encuesta:

4. Carrera estudiada

Economía/ Economía Empresarial/ Relaciones Económicas Internacionales/ Finanzas/ Comercio Exterior/ Gestión Empresarial/ Finanzas Internacionales/ Dirección y Planeación Comercial/ Negocios Internacionales y Estudios Asiáticos/ Administración de Recursos Humanos/ Marketing

5. Además del idioma español, ¿Seleccione otros idiomas domine y en qué nivel?

6. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tienes respecto a los siguientes aspectos de la UEES?

Formación académica y pedagógica de los maestros/ Instalaciones/ Plan y programas de estudios/ Material bibliográfico/ Herramientas tecnológicas y/o software de apoyo/ Relación de los contenidos con el trabajo/ Relaciones interpersonales/ Enseñanza de un segundo idioma como obligatorio/ Prácticas profesionales

3. **Tercera sección:** enfocada a la obtención de información laboral en caso que esté laborando sector, ocupación, sueldos, entre otras y caso contrario el motivo de no laborar. Las preguntas se plantearon de la siguiente manera en la encuesta:

7. ¿Trabajas actualmente?

Caso de contestar NO

8. ¿Por qué motivo?

Caso de contestar SI

8. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo desde que inicio clases en la UEES?

9. ¿Qué relación existe entre los estudios que cursaste con el trabajo que actualmente desempeñas o tu último empleo?

10. ¿Por qué medio obtuviste tu trabajo actual o tu último empleo?

11. ¿Cuál es el puesto que ocupas actualmente en la empresa donde trabajas o tu último empleo?

12. El régimen jurídico de la Empresa/Institución en que trabajas o tu último empleo:

13. Marca el sector económico al que pertenece la empresa u organización en la que trabajas:

14. ¿Cuál es el salario mensual que percibes en tu trabajo actual o tu último empleo?

5. **Cuarta sección:** enfocada a la obtención de información sobre las competencias laborales de los profesionales que están laborando. Las preguntas se plantearon de la siguiente manera en la encuesta:

15. Elige las competencias que la Carrera te aportó

Adaptabilidad/ Autocontrol/ Dinamismo/ Flexibilidad/ Iniciativa/ Liderazgo/
Productividad/ Responsabilidad/ Capacidad para aprender/ Habilidad analítica/
Pensamiento Conceptual/ Trabajo en equipo/ Búsqueda de información/
Preocupación por el orden/ Tolerancia a la presión/ Confianza en sí mismo

3.1.5 Aplicación de la Encuesta

Posteriormente a la designación de la muestra para esta investigación y esquematizada la forma de medición se procedió a la realización de la misma al sujeto de estudio.

En esta investigación se implementó una encuesta por correo electrónico, por medio de la herramienta facilitada por el correo Gmail, en la sección Docs, la cual permite diseñar una encuesta, ofreciendo variedad de plantillas para utilizar como base, a continuación se agrega el link por el cual se accede a la encuesta online:

```
<iframe src="https://spreadsheets0.google.com/spreadsheet/embeddedform?formkey=dG84NGlldTdmeXIUMkVreUFuZU5DT1E6MQ" width="760" height="4306" frameborder="0" marginheight="0" marginwidth="0">Cargando...</iframe>
```

Se realizó un envío de correo electrónico a una base de graduados de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, este email proporciona un link que enlaza a la encuesta.

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación de Resultados

La finalidad de éste capítulo es analizar e interpretar los resultados obtenidos en la encuesta y en base a estos desarrollar una representación gráfica, para la presentación de los mismos de una forma más clara y específica.

4.1 Análisis de Datos

Para el análisis de datos se utiliza la aplicación de Microsoft Excel ya que está considerada una herramienta con grandes ventajas como base de datos, desarrollo estadístico y matemático, además de contar con una amplia gama de capacidades gráficas.

Para realizar el análisis de datos de esta investigación se ha utilizado el tipo descriptivo y de correlación.

4.1.1. Análisis de Encuesta por Secciones

En este punto de trabajo se analizaron los datos de la encuesta de acuerdo a las secciones en las que se dividieron la misma y que se hace referencia en el capítulo anterior.

4.1.1.2 Resultados de tipo sociodemográfico

Los resultados de la primera parte de la encuesta permiten determinar un perfil sociodemográfico de los profesionales de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la UEES.

- **Género:** en cuanto al perfil de los encuestados, en el cómputo total de las 282 encuestas, hay una leve mayoría de participación femenina un total de 158 (56%) y la representación masculina fue un total de 124 (44%). En la presente investigación no se tomó estratos por género porque se va a medir la empleabilidad y su éxito como profesional independiente a su género.
- **Estado Civil:** las cifras muestran que el grupo más importante de los encuestados 171 (61%) son solteros, 108 (38%) están casados y solo 3 (1%) son divorciados, la opción de unión libre no fueron seleccionadas.
- **Edad:** en cuanto a las estructuras de las edades los encuestados mayoritariamente joven entre 21-25 años, 63 (22%); entre 26-30 años, 196 (70%); entre 31-35 años, 18 (6%); entre 36 - 40 años, 4 (2%) y más de 40 años, 1 (0%).

4.1.1.3 Resultados sobre la percepción de la formación en la UEES

Los resultados de la segunda sección reflejan los datos a la respuesta de las preguntas 4, 5 y 6. Permite conocer la formación estudiantil del profesional, valores agregados a la formación como el dominio de idiomas y la percepción que tiene sobre la universidad sin distinción de género ni edad.

Pregunta 4: Carrera estudiada

En esta parte se obtiene información sobre las distintas concentraciones optadas por los profesionales al momento de cursar sus estudios de pregrado.

Los profesionales en el momento de ser estudiantes de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales según los resultados destacaron la mayor participación la carrera de Gestión Empresarial son 74 (26%), seguida por Marketing con 49 profesionales (17%), Economía 31 graduados (11%), Comercio Exterior 30 (11%), Finanzas 25 (9%), Finanzas internacionales 21 (8%), Negocios Internacionales 21 (7%), Economía Empresarial, 14 (5%); Dirección y Planeación Comercial, 10 (4%); Administración de Recursos Humanos 6 (2%) y de Relaciones Económicas Internacionales, 1 (0%).

A continuación se presenta en el Gráfico 1 el detalle de todas las concentraciones y el porcentaje representa cada carrera.

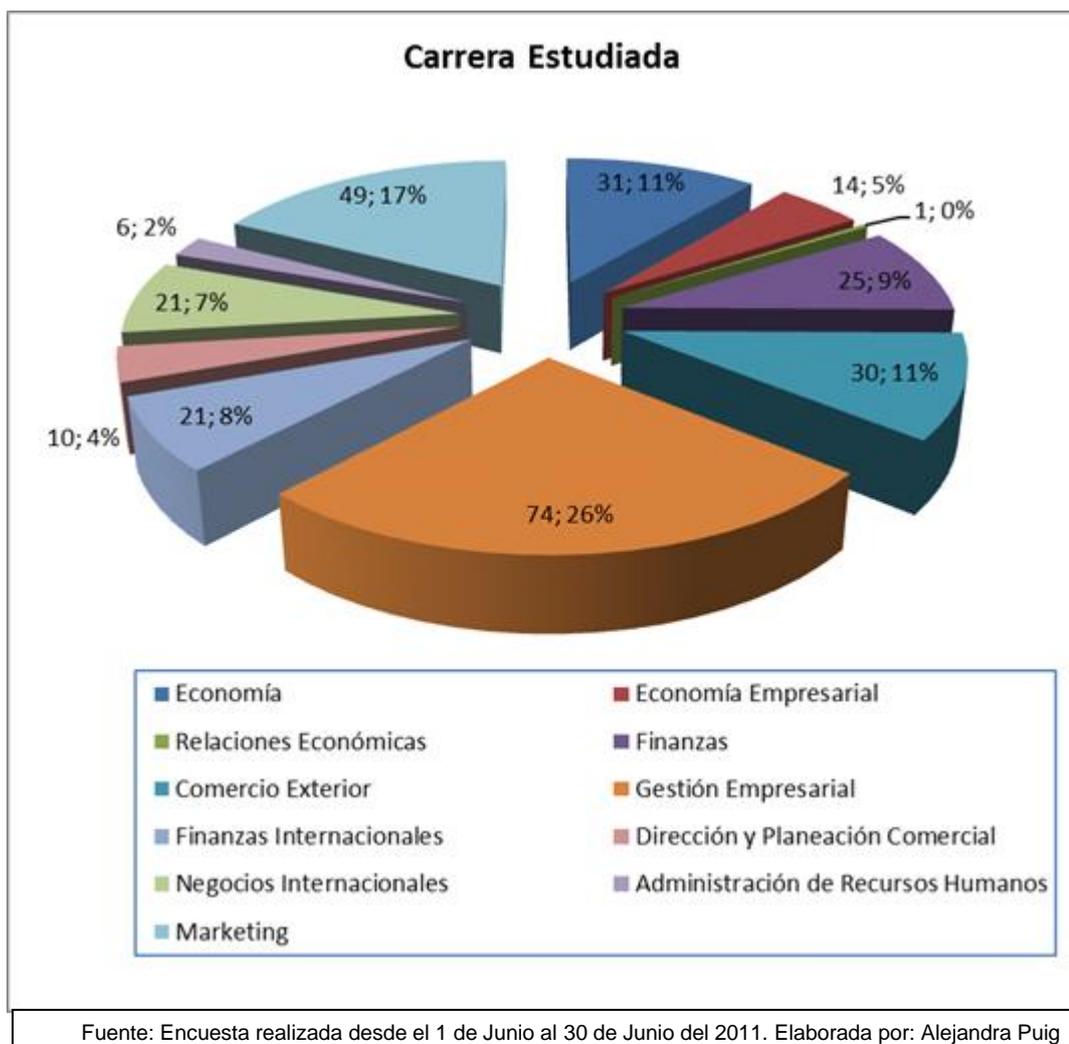


Gráfico 1. Carrera estudiada

Pregunta 5: Además del idioma español, ¿Seleccione otros idiomas domine y en qué nivel?

Con esta pregunta se analizan valores adicionales a la formación académica como son los idiomas que dan más puntos en el perfil profesional en el mercado de trabajo.

Continuando con la formación de los profesionales la encuesta hace referencia del dominio de idiomas, cabe resaltar que el inglés es dominado mayoritariamente por los profesionales encuestados 278 (99%), seguidos de conocimientos de francés 40(14%), italiano 19 (7%), alemán 7 (2%), mandarín 7 (2%) y japonés 4 (1%). En nivel avanzado, 114(41%) en nivel intermedio, 3(1%) en nivel básico y 1(0%) conocimiento nulo.

En el Gráfico 2 se presenta una comparación del dominio de idiomas de los profesionales encuestados.

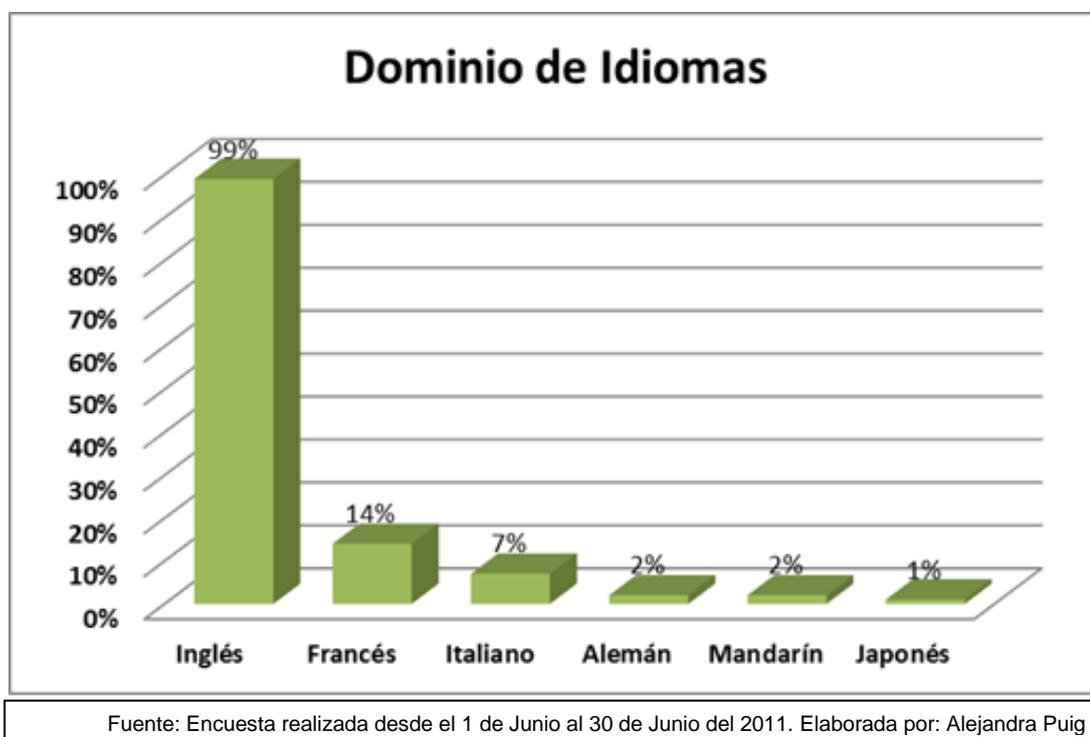


Gráfico 2. Dominio de idiomas

En base a lo que todos los encuestados contestaron en el Anexo III se presentan otros gráficos que reflejan los idiomas que hablan el nivel de dominio de los mismos.

Pregunta 6: ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tienes respecto a los siguientes aspectos de la UEES?

Con esta pregunta se mide el nivel de satisfacción de los profesionales en su formación en la universidad.

Respecto al nivel de satisfacción que se tiene a determinados aspectos de la universidad, analizando los datos globales se puede destacar en primer lugar el nivel de satisfacción “Satisfecho” de los profesionales en general con la UEES.

En el Gráfico 3 se presenta el nivel de satisfacción de manera general con aspectos de la UEES

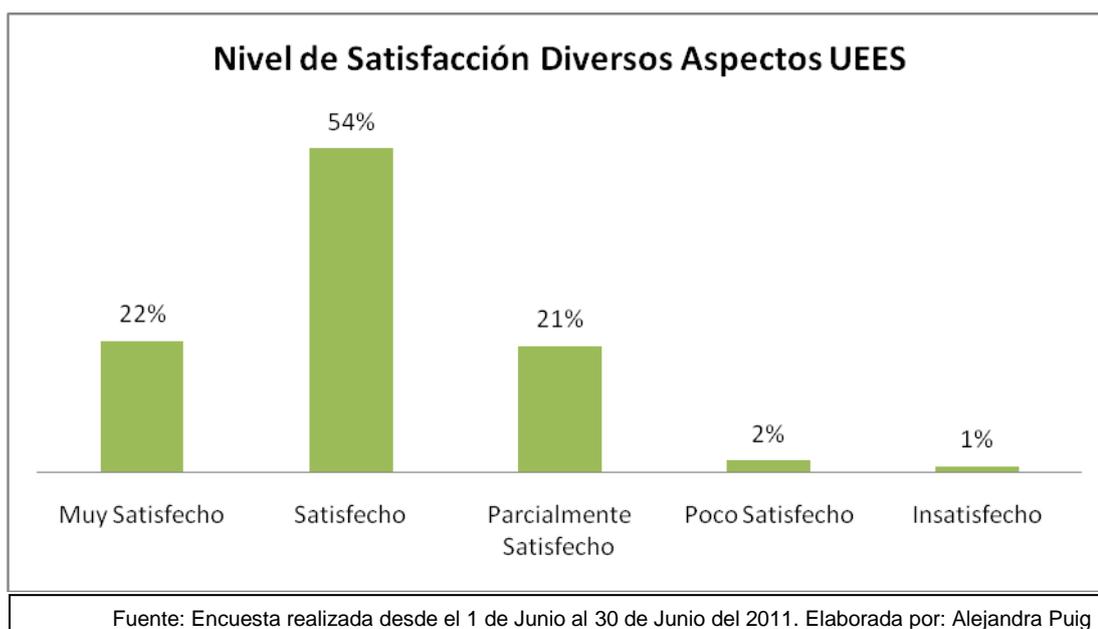


Gráfico 3. Nivel de satisfacción diversos aspectos de la UEES

Un 54% de los encuestados se encuentran “satisfechos”, mientras que los “insatisfechos” sólo representan un 1%. Si al segundo grupo le añadiéramos los que puntúan la satisfacción en término superior un 22%, la cifra alcanzaría más del 70% del total. Pero cabe destacar que entre los profesionales encuestados un 21% en general está parcialmente satisfecho, si se suma el 2% “poco satisfecho” tendría un total del 23% en el sector de baja satisfacción.

Dicho esto, hay que destacar la medición de satisfacción a la UEES en los diferentes temas que se desglosaran de manera minuciosa a continuación los resultados obtenidos:

Formación académica y pedagógica de los profesores del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 51 (18%), satisfecho 146 (52%), parcialmente satisfecho 78 (27%), poco satisfecho 5 (2%) e insatisfecho 2 (1%).

Instalaciones del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 75 (27%), satisfecho 143 (51%), parcialmente satisfecho 58 (20%), poco satisfecho 5 (2%) e insatisfecho 1 (0%).

Plan y programa de estudios del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 63 (22%), satisfecho 142 (50%), parcialmente satisfecho 71 (25%), poco satisfecho 6 (2%) e insatisfecho 1 (1%)

Material bibliográfico del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 51 (18%), satisfecho 153 (54%), parcialmente satisfecho 69 (25%), poco satisfecho 6 (2%) e insatisfecho 3 (1%).

Herramientas de apoyo y software del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 75 (27%), satisfecho 153 (54%), parcialmente, satisfecho 48 (17%), poco satisfecho 4 (1%) e insatisfecho 2 (1%).

Relación de los contenidos con el trabajo del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 59 (21%), satisfecho 163 (58%), parcialmente satisfecho 53 (19%), poco satisfecho 6 (2%) e insatisfecho 1(0%).

Relaciones interpersonales del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 64 (23%), satisfecho 168 (59%), parcialmente satisfecho 45 (16%), poco satisfecho 3 (1%) e insatisfecho 2 (1%).

Enseñanza de segundo idioma obligatorio del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 63 (22%), satisfecho 158 (56%), parcialmente satisfecho 54 (19%), poco satisfecho 5 (2%) e insatisfecho 2 (1%).

Prácticas profesionales del total de encuestados seleccionaron la opción muy satisfecho 60 (21%), satisfecho 147 (52%), parcialmente satisfecho 58 (21%), poco satisfecho 11 (4%) e insatisfecho 6 (2%).

4.1.1.4 Resultados sobre la información laboral

Los resultados de la tercera sección reflejan los datos a las respuestas de las preguntas 7 a la 14. Permiten conocer la situación laboral actual de los profesionales, información de la empresa y nivel económico compensativo.

Pregunta 7: ¿Trabajas actualmente?

Esta pregunta nos permite obtener datos sobre la empleabilidad de los graduados de la Facultad, se debe destacar la elevada cantidad de profesionales 251(89%) están laborando actualmente y 30 (11%) no trabaja actualmente y solo 1 (0%) no ha laborado nunca. En esta pregunta dependiendo de la respuesta se dividió la encuesta en dos partes los que si laboran acceden a 7 preguntas más y los que no pasan a una última pregunta del porqué de su situación.

En el Gráfico 4 se presenta la inserción laboral de los profesionales de la UEES.

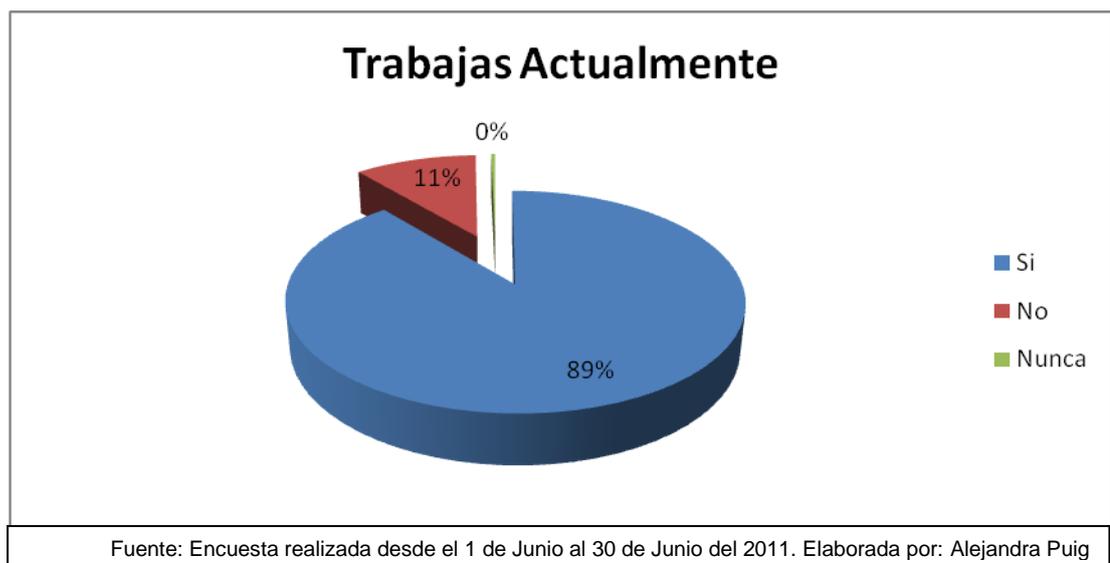


Gráfico 4. Trabajas actualmente

Pregunta 8: ¿Por qué motivo no está laborando actualmente?

La incidencia de encuestados en esta pregunta es solo de 31 personas (11%) y obtiene información de los motivos por los cuales actualmente no laboran.

En el Gráfico 5 se presenta un gráfico detallado de los motivos de porque estos profesionales no se encuentran en el mercado laboral.

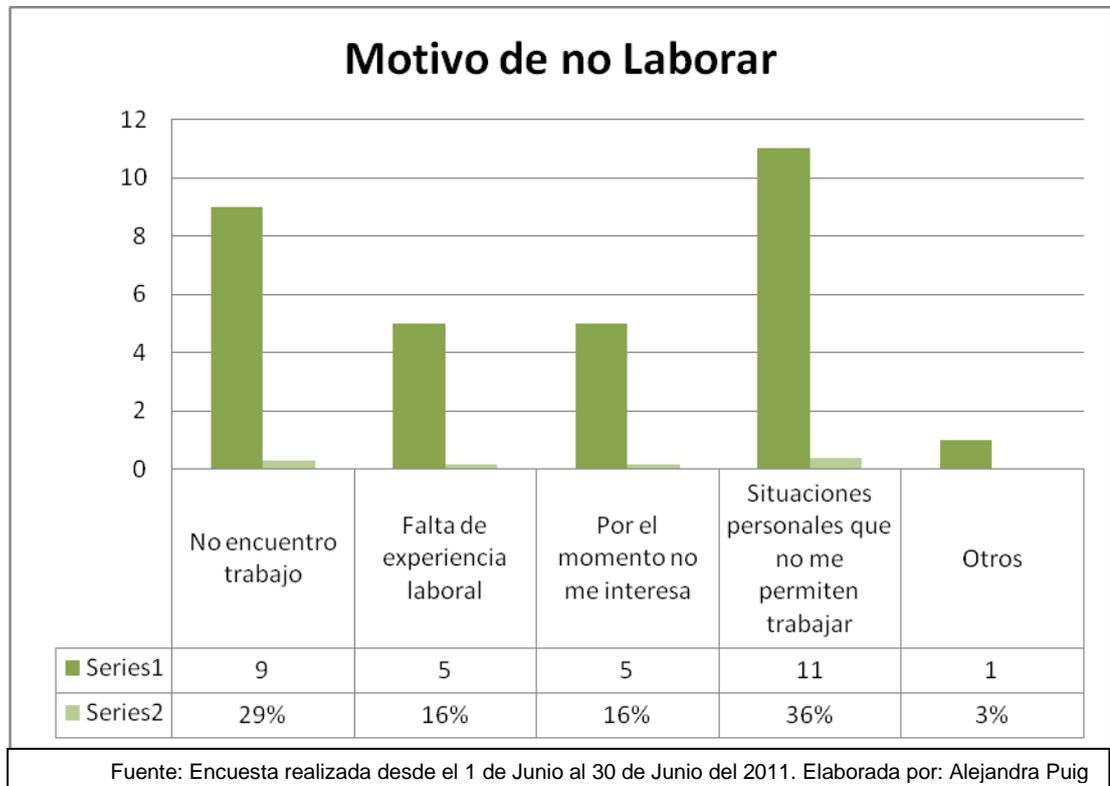


Gráfico 5. Motivo de no laborar

Pregunta 8: ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo desde que inicio clases en la UEES?

Son otros de los puntos interesantes que revela la encuesta, y en el que se aprecia el tiempo de acceso al mercado del trabajo. Analizando las respuestas se pueden apreciar que el periodo de tiempo mayormente seleccionado por los encuestados es el de “3 años” y el menor es la opción “otros” en la que se establece la situación de que ya se encontraban laborando antes de ingresar a la universidad. De esta pregunta en adelante se tuvo una participación de 251 encuestados.

En el Gráfico 6 se presenta los periodos de tiempo de los profesionales para ingresar a laborar ya cursando la carrera universitaria.

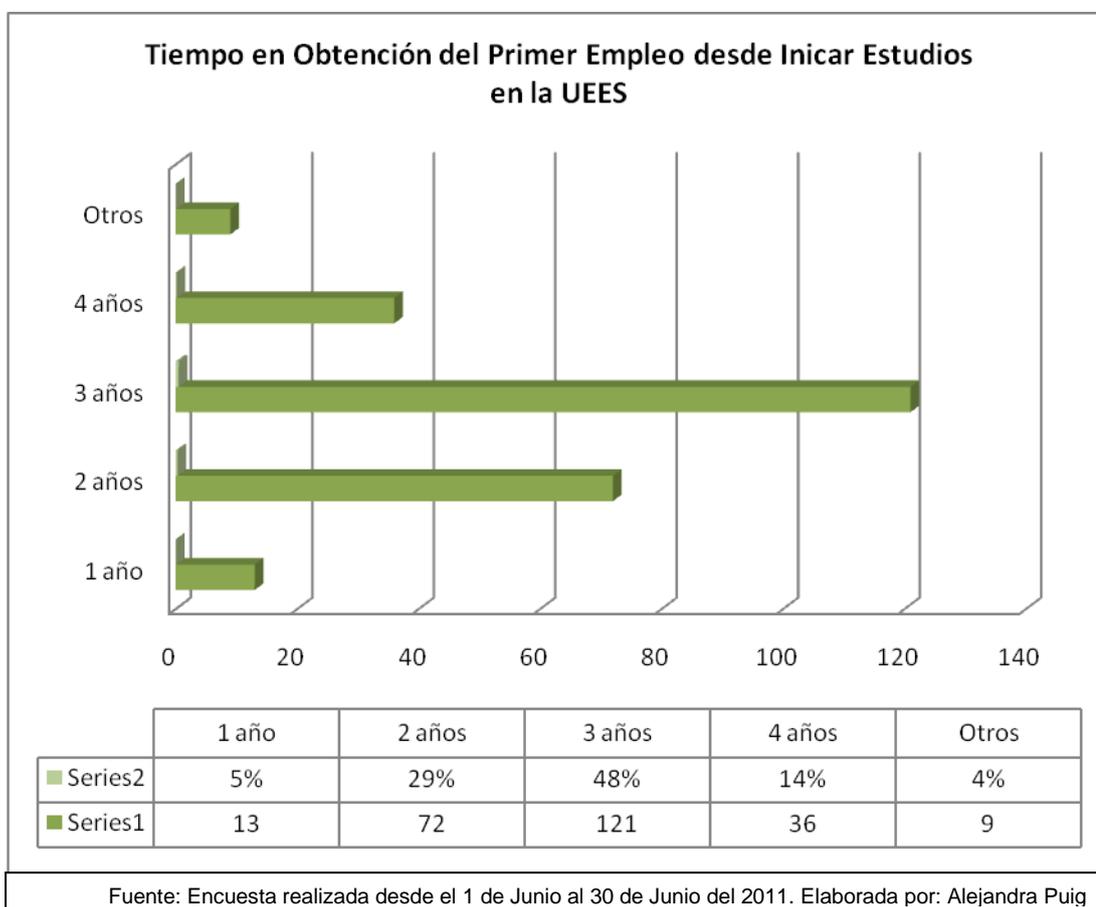


Gráfico 6. Tiempo de obtención del primer empleo

Pregunta 9: ¿Qué relación existe entre los estudios que cursaste con el trabajo que actualmente desempeñas o tu último empleo?

Continuando con la obtención de información del desenvolvimiento de los profesionales el mercado laboral, esta pregunta aporta datos sobre si los profesionales se desenvuelven en puestos de trabajo que tengan relación con su carrera universitaria.

En el Gráfico 7 se presenta resultados de esta pregunta sobre el tipo de relación que tiene sus estudios y el trabajo en el que se desenvuelve actualmente.

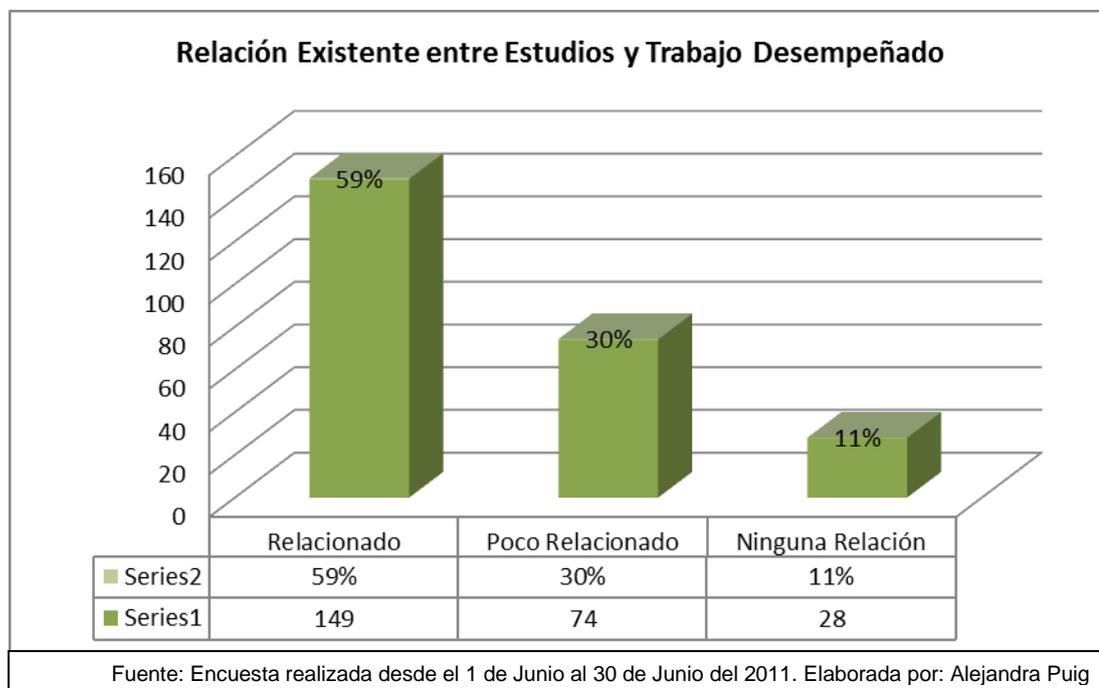


Gráfico 7. Relación existente entre estudio y trabajo desempeñado

Pregunta 10: ¿Por qué medio obtuviste tu trabajo actual o tu último empleo?

En esta pregunta se obtiene información sobre la manera que el profesional ha logrado ingresar al mercado laboral, las facilidades o ayudas de su entorno. De las opciones establecidas en esta pregunta la de mayor selección por los encuestados fue la opción de “amigo o familia” 104 (42%), seguida de la opción “negocio familiar” 49 (20%), prácticas profesionales 31 (12%), internet 23 (9%), agencias de empleo 20 (8%), creación de negocio propio 16(6%), bolsa de empleo UEES 5 (2%), otras 3 (1%) y la opción ferias de trabajo no fue seleccionada.

En el Gráfico 8 se presenta resultados de esta pregunta sobre los medios por los que obtuvo el empleo.

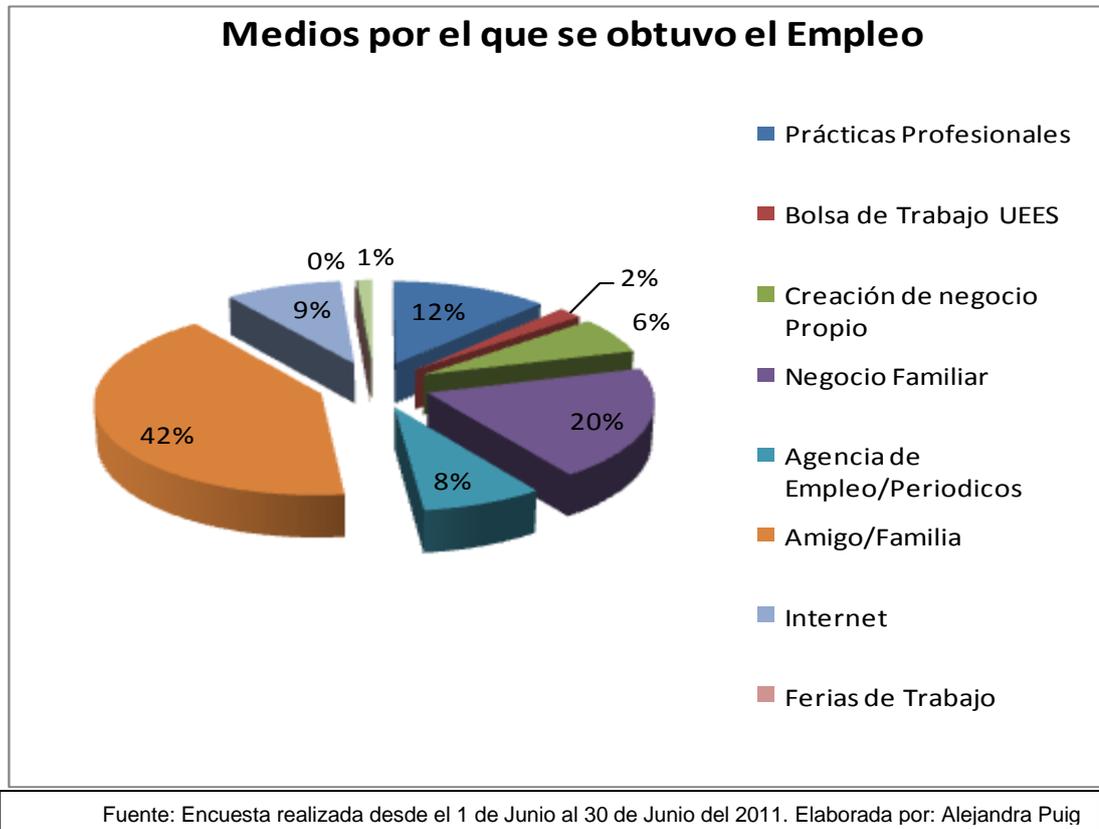


Gráfico 8. Medios por el que obtuvo el empleo

11. ¿Cuál es el puesto que ocupas actualmente en la empresa donde trabajas o tu último empleo?

Por otra parte, los rangos de los puestos de trabajo que ocupan los profesionales actualmente aportan una idea de su posicionamiento en el mercado. En esta encuesta la mayoría de profesionales son menores de 30 años por ende se encuentra ligeramente un porcentaje más amplio en operativos especializados (Técnico o auxiliar administrativos, Operarios o auxiliares especializados) 123 (49%), seguido por la opción mandos medios (Gerente de área, Jefe de área, Supervisor de línea, Coordinador) 96 (38%), estos rangos ocupacionales son ocupados mayormente por los encuestados, con 14 (6%) profesionista independiente o dueño, con 10

(4%) alta Dirección (Director, Gerente General) y por último 8 (3%) operativo altamente especializado (Profesionista especializado, capacitador, Profesor).

En el Gráfico 9 se presenta resultados de esta pregunta sobre el tipo de relación que tiene sus estudios y el trabajo en el que se desenvuelve actualmente.

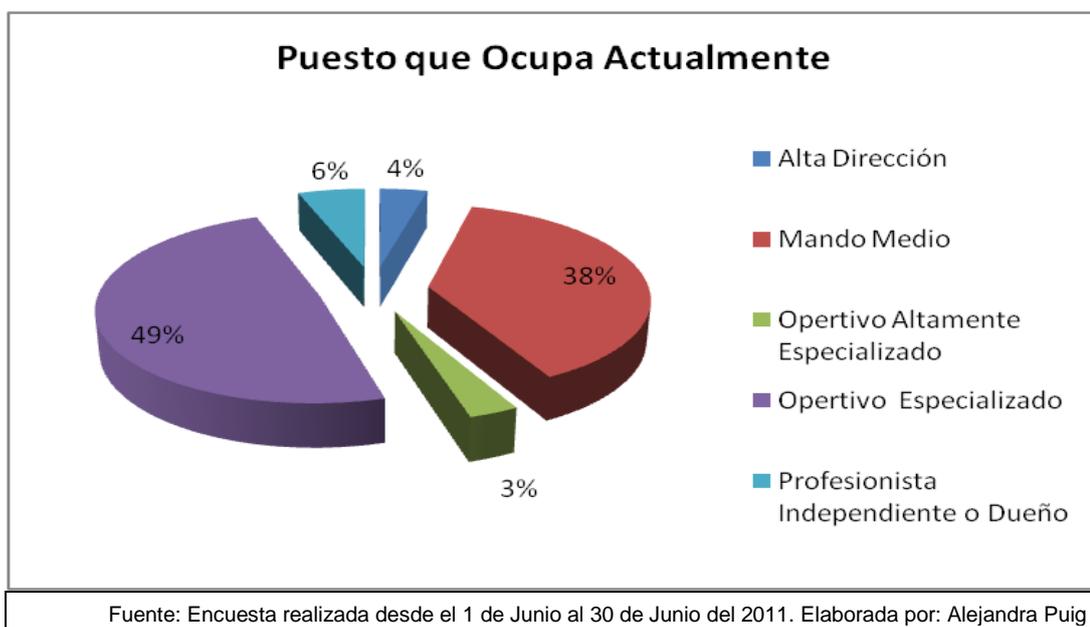


Gráfico 9. Puesto que ocupa actualmente

12. El régimen jurídico de la Empresa/Institución en que trabajas.

Los profesionales donde mayor parte trabajan son empresas de los siguientes regímenes jurídico 238 (95%) en el sector privado, y solo un 12 (5%) en el sector públicas e instituciones no lucrativas 1(0%).

En el Gráfico 10 se presenta resultados de esta pregunta sobre el régimen jurídico de las empresas donde se desarrollan profesionalmente.

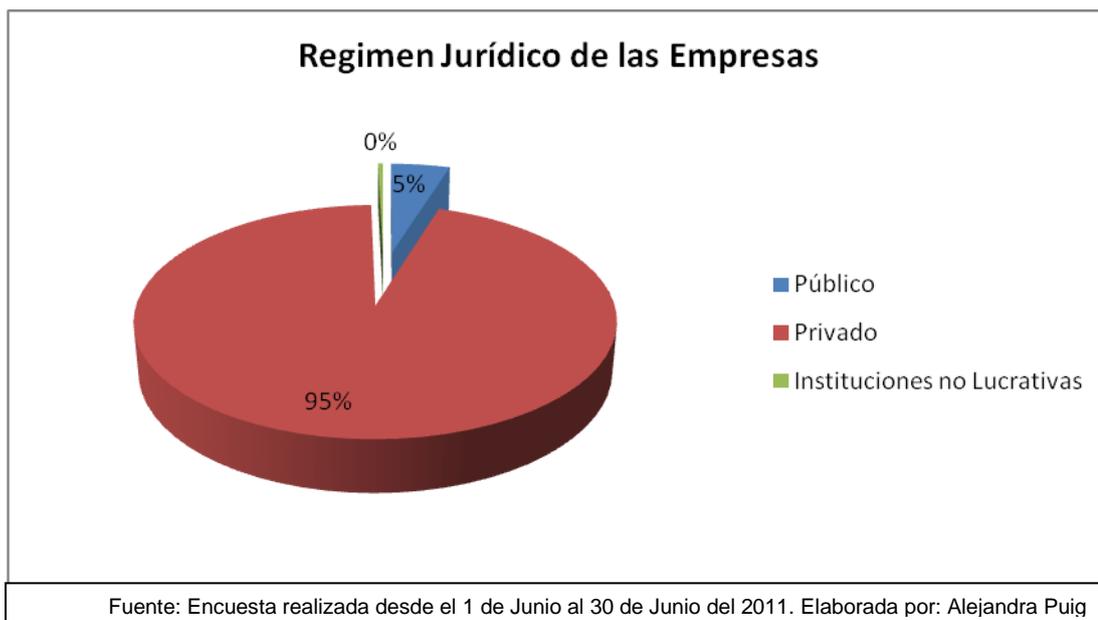


Gráfico 10. Régimen jurídico de las empresas

13. Marca el sector económico al que pertenece la empresa u organización en la que trabajas:

Así mismo los profesionales participan en empresas de los siguientes sectores económicos en la siguiente distribución comercio 70(28%), servicios 67 (27%), industria 52 (21%), transporte 25 (10%), agropecuario 14 (5%), construcción 12 (5%), otros (seguros, naviera marina, comunicación) 8 (3%) y turismo 3 (1%).

En el Gráfico 11 se presenta resultados de esta pregunta sobre el sector económico de las empresas donde trabajan los profesionales.



Gráfico 11. Sector económico de las empresas

Pregunta 14: ¿Cuál es el salario mensual que percibes en tu trabajo actual o tu último empleo?

En cuanto al salario percibido por los profesionales en el mercado laboral destaca la opción “más de \$800” la seleccionaron 165 (66%) seguida de la opción “\$601- \$800” con 79 (32%), “\$401- \$600” con 6 (2%) y 1(0%) en la selección de la opción de “\$264- \$400”.

En el Gráfico 12 se presenta los resultados de esta pregunta sobre el salario mensual percibido por los profesionales en el mercado laboral.

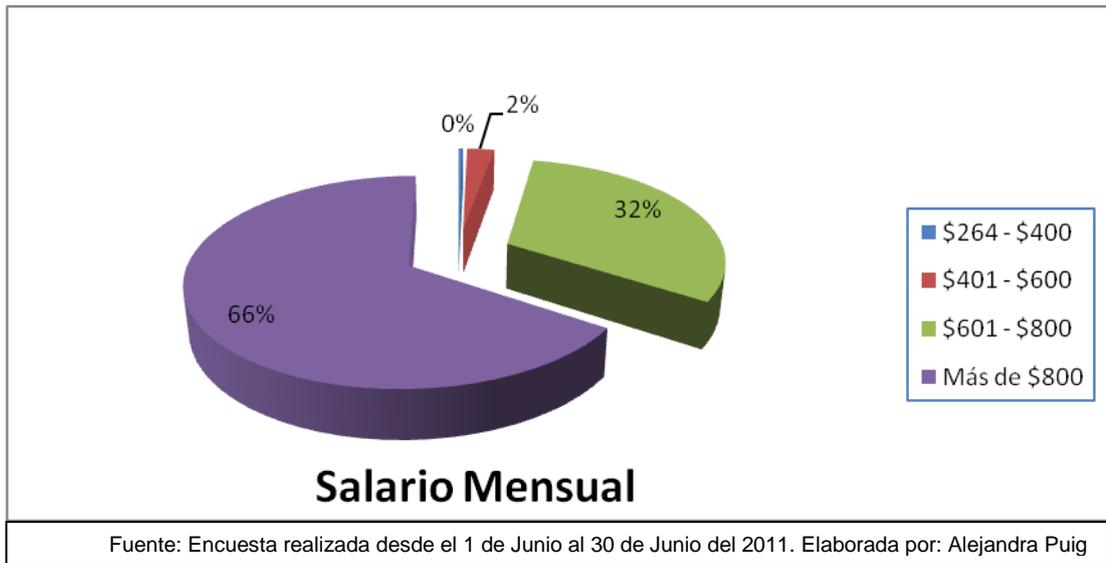


Gráfico 12. Salario mensual

Reuniendo datos de cuestiones revisadas del mundo laboral se pudo sacar los datos de la pregunta 8 a 14 de los profesionales que laboran, para elaborar un perfil a grandes rasgos de la empleabilidad profesional de los graduados en la Facultad de Economía Y Ciencia Empresariales. Por su parte, destacamos los puntos del tiempo en encontrar el primer empleo desde que estudios en la UEES, relación con lo que estudio y el trabajo que desempeña, medios de obtención del empleo actual, cargo desempeñado en el trabajo realizado, régimen jurídico y sector económico de la empresa y el salario percibido por el profesional.

En el Gráfico 13 se presenta los estos resultados y se reseña la empleabilidad profesional de los encuestados.

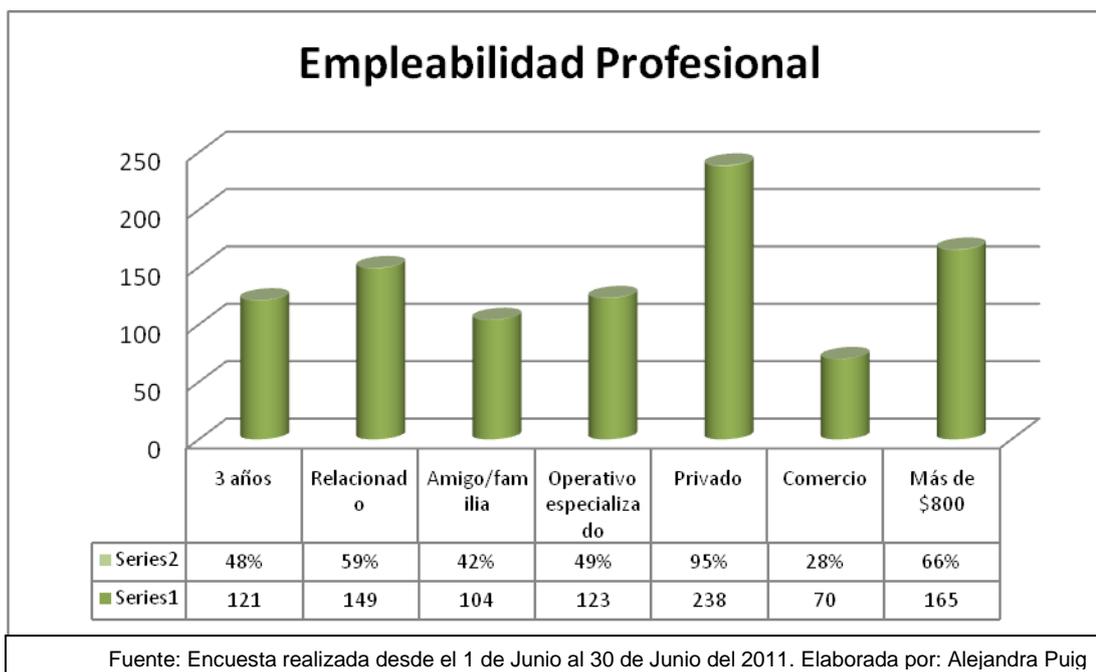


Gráfico 13. Empleabilidad profesional

4.1.1.5 Resultados sobre las competencias laborales

Los resultados de la cuarta sección arrojan datos a la respuesta de la pregunta 15. Permiten obtener información sobre las competencias laborales desarrolladas por los profesionales las mismas que fueron impartidas en el momento de su formación.

Pregunta 15: Elige las competencias que la Carrera te aportó

Centrándonos solo en competencias, se incluyeron algunas competencias para niveles iniciales, que los encuestados debían seleccionar si fueron o no aportadas en el desarrollo de sus estudios. Lo primero que llama la atención es que un promedio del 81% de los encuestados reconoció la aportación de los términos establecido al momento de cursar sus estudios frente a un 19% que piensa lo contrario.

En los Gráficos 14 y 15 tenemos las respuestas totales de los participantes que seleccionaron las competencias laborales con la opción si / no.

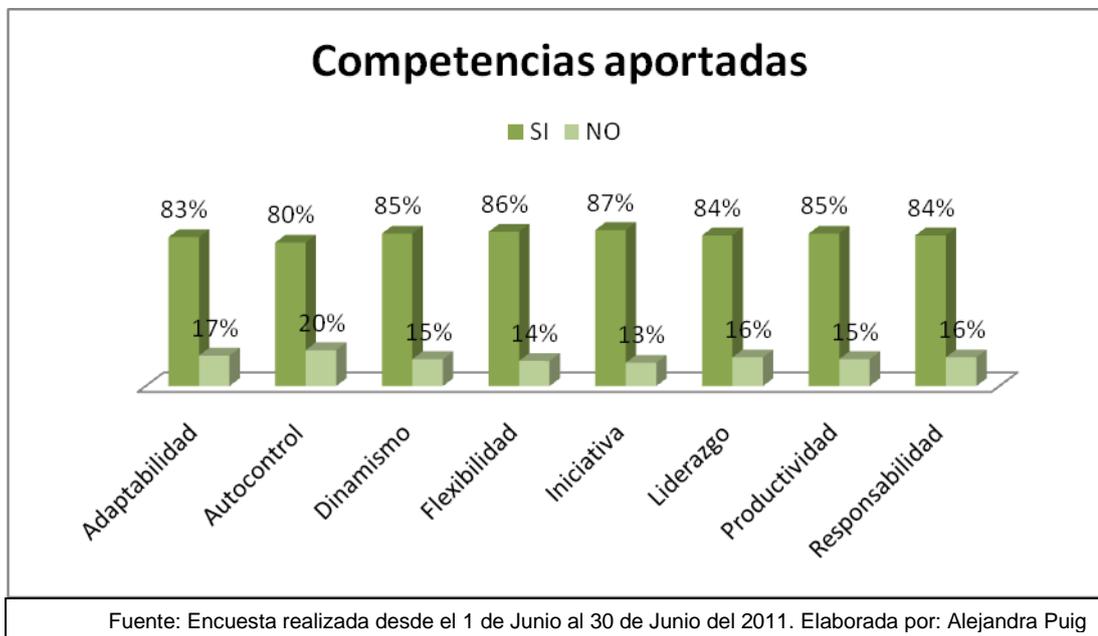


Gráfico 14. Competencias aportadas



Gráfico 15. Competencias aportadas

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Este capítulo tiene como objetivo mostrar las conclusiones obtenidas de la investigación realizada. En base a estas conclusiones se darán recomendaciones para que los futuros profesionales tengan una formación adecuada a las necesidades del mercado laboral.

5.1 Conclusiones

- La mayoría de los participantes de la encuesta son jóvenes profesionales menores de 30 años, con una formación y proyección encaminada en el mercado de trabajo. Con un dominio mayoritario de un segundo idioma como el inglés.
- Los profesionales de la facultad destacaron un nivel medianamente satisfactorio con respecto a su formación académica, el personal docente y los recursos y medios utilizados para este proceso.
- Los profesionales tienen un desenvolvimiento aceptable en el mercado, el 85% de los encuestados está laborando y el 59% se desenvuelve en el ámbito estudiado y su ubicación más importante es el sector privado, un valor agregado al profesional de la facultad de Economía y Ciencias Empresariales es que su rango salarial en el mercado de trabajo es más de \$800.

- En cuanto a las competencias laborales el 81% reconoció la aportación de los términos establecidos, por ello se puede concluir que fueron impartidos a lo largo de su formación académica.

5.2 Recomendaciones

- La formación académica de manera teórica siempre existirá pero esta complementada con clases prácticas ayuda a familiarizarse a los estudiantes al momento de obtener su primer puesto de trabajo.
- Implementar en la formación de los futuros profesionales conceptos nuevos que se manejan el mercado de trabajo como: elaborar tu marca personal para el mercado y el desarrollo de nuevas competencias laborales.
- La universidad debería crear un vínculo más efectivo para la obtención de empleo de sus estudiantes o profesionales egresados con una bolsa de trabajo con un amplio número de ofertas, estableciendo comunicación activa con empresas de selección de personal como PriceWaterHouse, Deloitte, Adecco, Portales de trabajo en internet e Industrias, Empresas u Organizaciones que manejes sus propios departamentos de Recursos Humanos.
- Crear talleres referentes al proceso de selección de personal, mercado de trabajo e inserción laboral como: realizar un currículum, afrontar una entrevista de trabajo, test de personalidad y capacidad intelectual, como acceder a las fuentes de reclutamiento.
- Estos se pueden implementar en el plan de talleres ya establecidos en la facultad para cubrir los de créditos para poder graduarse.

Referencias Bibliográficas

Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Madrid: Autor.

Alles, M.A. (2005). Gestión por competencias. El diccionario (2ª Edición). Buenos Aires: Granica.

Alles, M.A. (2009). Diccionario de competencias. La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires: Granica.

Alles, M.A. (2009). Diccionario de preguntas. La Trilogía: v.3: las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2006) Selección por competencias. (1ª ed.). Buenos Aires: Grancia.

Antunes, R. (1995). Qual crise do trabalho? En Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (pp. 101-117). São Paulo: Cortez Editora.

Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo, N°11. Extraído el 24 Marzo, 2011 del sitio web de Universidad Complutense Madrid URL disponible en: <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA9797220019A.PDF>

Casalli, A., Ríos, L., Teixeira, J. & Cortella, M. S. (1997). Empregabilidade e Educação: Novos caminhos no mundo do trabalho. São Paulo: Educ-rhodia.

Ceinas, M. C. s.f. Diagnósticos de las competencias de los orientadores laborales en el uso de la tecnología de la información y comunicación, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad CC. Educación.

Centro de Promoción de Empleo (2010). Transición de la formación al mercado de trabajo. Características de la incorporación de los jóvenes. España: Autor.

Chiavenato, I. (1993). Administración de recursos humanos. (1ªed.). México: Mc Graw-Hill

Colombia, Ministerio de Educación Nacional. (2006). Competencias laborales. Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Autor.

Davenport, T. (2000). Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas. Barcelona: Ediciones Gestión.

Díaz B., F. & Hernández R., G. (1999). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw Hill.

España, Ministerios de Educación, Cultura y Deporte, Dirección General de educación, Formación profesional e Innovación Educativa. (2000). Gestión comercial y marketing. Barcelona: Autor.

España, Ministerios de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de coordinación universitaria. (2003). Evaluación de calidad de las titulaciones universitarias. Leganés, España: Autor.

España, Ministerios de Educación, Cultura y Deporte, Secretaria de estado de educación. (1992). Inserción y búsqueda de empleo: el caso de los técnicos especialista de FP II en tres mercados locales de trabajo consejo de coordinación universitaria. Madrid: Autor.

Fernández, N. (2004, Junio). La necesidad de la convergencia de la educación superior en América Latina. Ponencia presentada en el Congreso Internacional América Latina y Europa ante los Procesos de Convergencia de la Educación Superior, Buenos Aires, Argentina.

García, J. (2005). La inserción laboral de los universitarios: sobre cualificación y desajuste formativo. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas y Universitat Pompeu Fabra.

Jiménez, A., Pimentel, M. & Echeverría, M. (2002). España 2010: Mercado laboral proyecciones e implicaciones empresariales. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Knight, P. & Yorke, M. (2001). Assessment Learning and Employability. Glasglow: Society for Research into Higher Education & Open University Press. Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. Desarrollo y Capacitación, 49, 16-19.

Malhotra, N. K. (2004). Investigación de mercados. . (4ª ed.). México: Pearson Educación.

Martínez, A. & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados, vol.6, n.1. Extraído el 2 Abril, 2001 del sitio web Univ. Psychol URL disponible en:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100010&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1657-9267.

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistema, seguimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.

Mínguez, A. (2003). El formador en la empresa. Pozuelo de Alcorcón, España: Esic Editorial.

Muñoz, C. (2006, Julio- Septiembre). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverlas [Versión electrónica], Papeles de la Población, pp. 75–89.

Namakforoosh, M. N. (2005). Metodología de la investigación. (2ª ed.). México: Limusa.

Oppenheimer, A. (2010). ¡Basta de historias!: La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro. Barcelona: Editorial Debate.

Orgemer, G. (2002). Enciclopedia de los recursos humanos. Madrid: Fundación Confemetal.

Pérez, A. (2008). Marca personal: Cómo convertirse en la opción preferente. Madrid: Esic Editorial.

Pino Gotuzzo. 2006. Metodología de la Investigación. (2ª ed.). Lima: Edit. San Marcos.

Profesional flexible en la sociedad del conocimiento (2008). Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Valencia: Autor.

Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Auditoria del sistema humano. Barcelona: Icaria Editorial.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española. (22ªed., Vol 2). Madrid: Espasa- Colpe.

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 (pp. 51-60). Salamanca: Ed. AUIP.

Rodríguez, E. (2002). Aprender a aprender: estrategias de aprendizaje. Departamento de Métodos de Investigación en Educación. La Coruña, España: Universidad de la Coruña.

Selva, C. (2004). El capital humano y su contribución al crecimiento económico. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla- La Mancha

SENA (2003). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá, SENA.

Sobrino, M. E. Evaluación de la transición al empleo de los licenciados en música de Galicia. Santiago de Compostela, España: Universidad de Santiago de Compostela, Facultade de CC. da Educación.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). Competence at Work. New York : John Wiley and Sons.

Spencer, L.M. , Mccelland, D.C. & Spencer, S.M. (1992). Competency Assessment Methods; History and State of the Art. Hay/Mc Ber Research Press.

Tamayo, M. (2004). El proceso de la Investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (4ª ed.). México: Limusa.

Tobón, S., Pimienta, J., y García Fraile, J.A. (2010). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson.

Van der Heijden, B. (2002). Pre-requisites to Guarantee Lifelong Employability. *Personnel review*, 31 (1), 44-61.

Vaquero, A. & Rahona, M. (2003). La transición de los jóvenes desde el sistema educativo al mercado laboral en la Comunidad de Madrid. Ponencia presentada en XII Jornadas de Economía de la Educación, España, Getafe.

Vela, L. S. (2004). Gestión por competencias. Madrid: Esic Editorial. Chiavenato, I. (1993). Administración de recursos humanos. (1ªed.). México: Mc Graw-Hill

ANEXO I: Determinación de la Muestra

Característica	Graduados	%	Muestra
Graduados Economía	1.048	100,00%	282

Fórmula

$$N = 1.048$$

$$NC = 95,00\%$$

$$E = 0,05$$

$$n^0 = 384,526915$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 1048}{(0.05)^2 * (1048 - 1) + ((1.96)^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$n = 282$$

ANEXO II: La Encuesta

1. SEXO:

Femenino

Masculino

2. ESTADO CIVIL:

Soltero

Casado

Divorciado

Unión libre

Viudo

3. EDAD:

CARRERA ESTUDIADA:

Economía

Economía Empresarial

Relaciones Económicas Internacionales

Finanzas

Comercio Exterior

Gestión Empresarial

Finanzas Internacionales

Dirección y Planeación Comercial

Negocios Internacionales y Estudios Asiáticos

Administración de Recursos Humanos

4. Además del idioma español, ¿Seleccione otros idiomas domine y en qué nivel?

	Básico	Intermedio	Avanzado
Inglés			
Francés			
Alemán			
Italiano			
Otro: _____			

5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tienes respecto a los siguientes aspectos de la UEES?

	Muy Satisfecho	Satisfecho	Parcialmente satisfecho	Poco satisfecho	Insatisfecho
Formación académica y pedagógica de los maestros					
Instalaciones					
Plan y programas de estudios					
Material bibliográfico					
Herramientas tecnológicas y/o software de apoyo					
Relación de los contenidos con el trabajo					
Relaciones interpersonales					
Enseñanza de un segundo idioma como obligatorio.					
Prácticas profesionales					

6. ¿Trabajas actualmente?

- Tu respuesta es **NO/NUNCA** pase a la siguiente pregunta y de por terminada su encuesta
- Tu respuesta es **SI** debe pasar a la pregunta 8

Si

No

Nunca he trabajado

7. ¿Por qué?

No encuentro trabajo no me interesa

Falta de experiencia laboral

Por el momento

Situaciones personales que no me permiten trabajar

otros _____

8. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo desde que inicio clases en la UEES?

1 año 2 años 3 años 4 años Otros

9. ¿Qué relación existe entre los estudios que cursaste con el trabajo que actualmente desempeñas o tu último empleo?

Relacionado Poco relacionado Ninguna relación

10. ¿Por qué medio obtuviste tu trabajo actual o tu último empleo?

Por las prácticas profesionales Por la bolsa de trabajo de la UEES
Por creación de negocio propio Negocio familiar
Agencias de empleo periódicos Amigo o familia
Internet Ferias de trabajo Otros _____

11. ¿Cuál es el puesto que ocupas actualmente en la empresa donde trabajas o tu último empleo?

Alta Dirección (Director, Gerente General)
Mando Medio (Gerente de área, Jefe de área, Supervisor de línea, Coordinador)
Operativo altamente especializado (Profesionista especializado, capacitador, Profesor)
Operativo especializado (Técnico o auxiliar administrativos, Operarios o auxiliares especializados)
Profesionista independiente o dueño

12. El régimen jurídico de la Empresa/Institución en que trabajas o tu último empleo:

Público
Privado
Instituciones no lucrativas

13. Marca el sector económico al que pertenece la empresa u organización en la que trabajas

Agropecuario Comercio Construcción Servicios
Industrias Transporte Turismo Otros _____

14. ¿Cuál es el salario mensual que percibes en tu trabajo actual o tu último empleo?

\$264-\$400

\$400-\$600

\$600-\$800

más de \$800

15. Elige las competencias que la Carrera te aportó:

	SI	NO
Adaptabilidad		
Autocontrol		
Dinamismo		
Flexibilidad		
Iniciativa		
Liderazgo		
Productividad		
Responsabilidad		
Capacidad para aprender		
Habilidad analítica		
Orientación al cliente		
Pensamiento Conceptual		
Trabajo en equipo		
Búsqueda de información		
Preocupación por el orden		
Tolerancia a la presión		
Confianza en sí mismo		

ANEXO III: Gráficos Adicionales

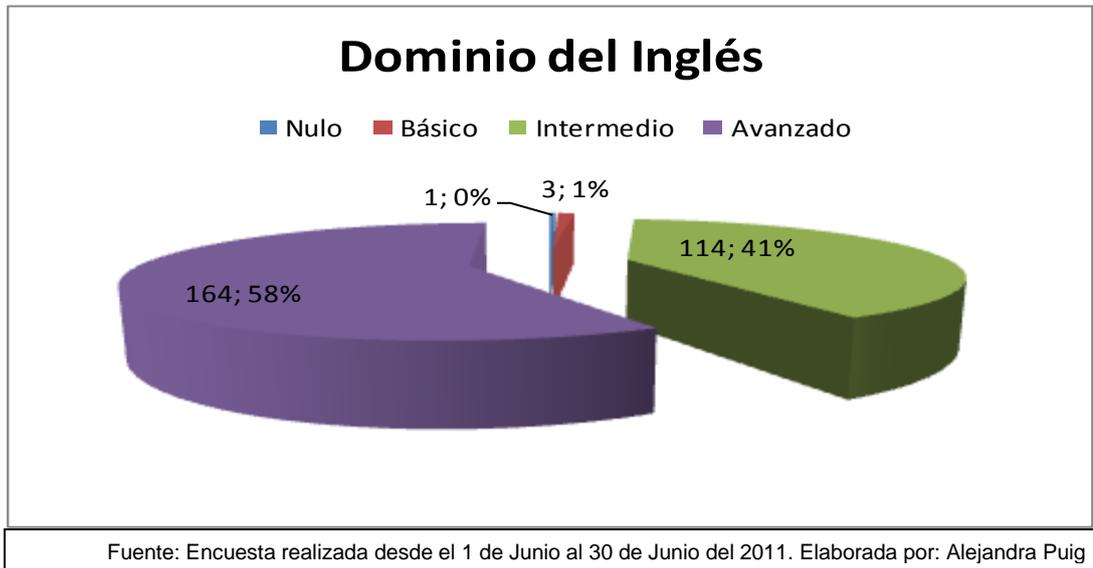


Gráfico 16. Dominio del inglés

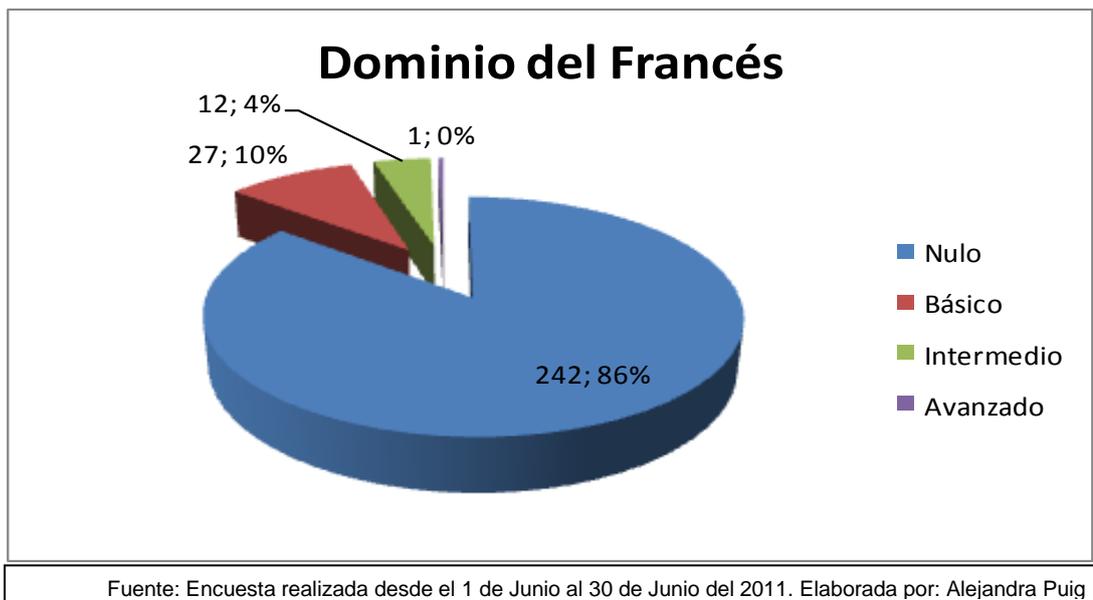
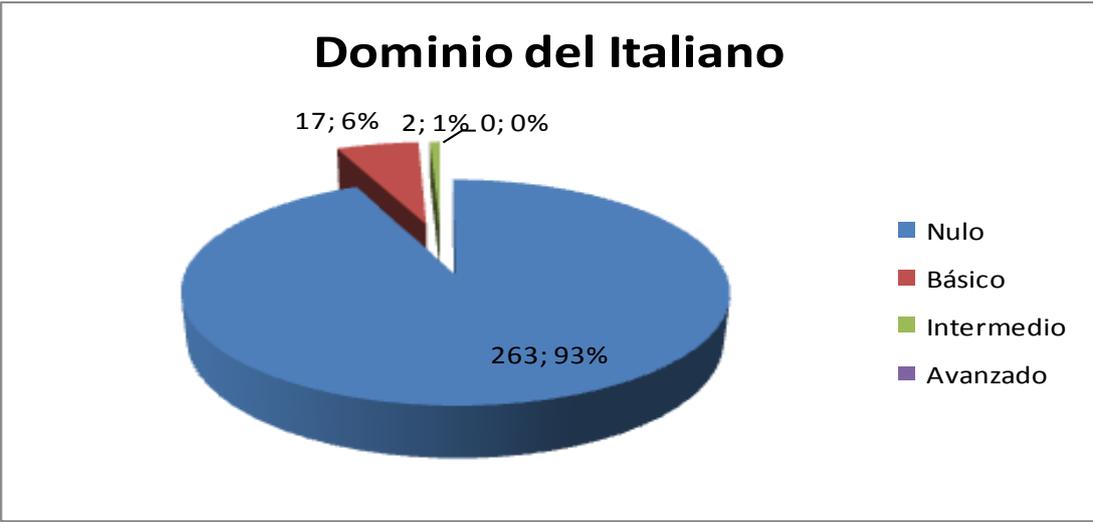
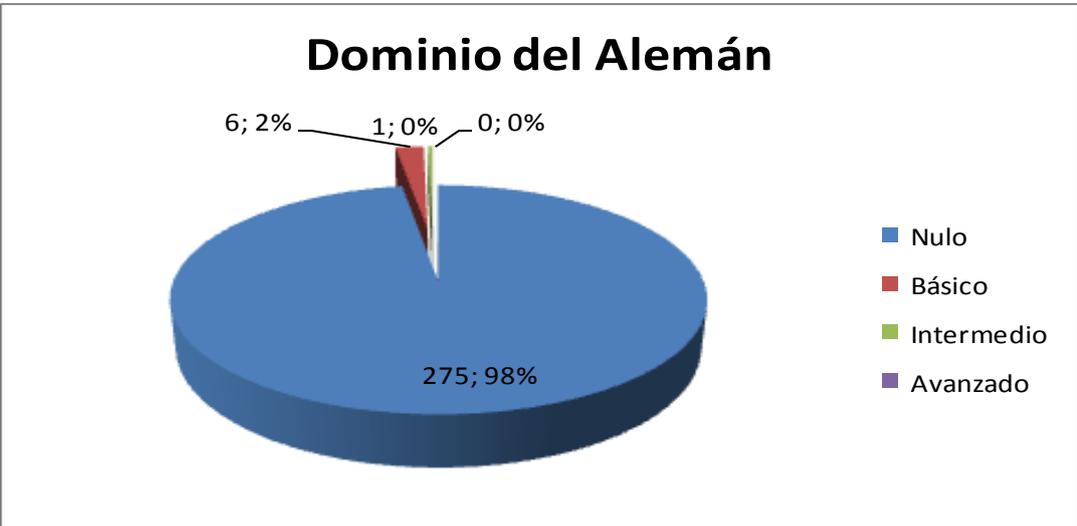


Gráfico 17. Dominio del francés



Fuente: Encuesta realizada desde el 1 de Junio al 30 de Junio del 2011. Elaborada por: Alejandra Puig

Gráfico 18. Dominio del italiano



Fuente: Encuesta realizada desde el 1 de Junio al 30 de Junio del 2011. Elaborada por: Alejandra Puig

Gráfico 19. Dominio del alemán

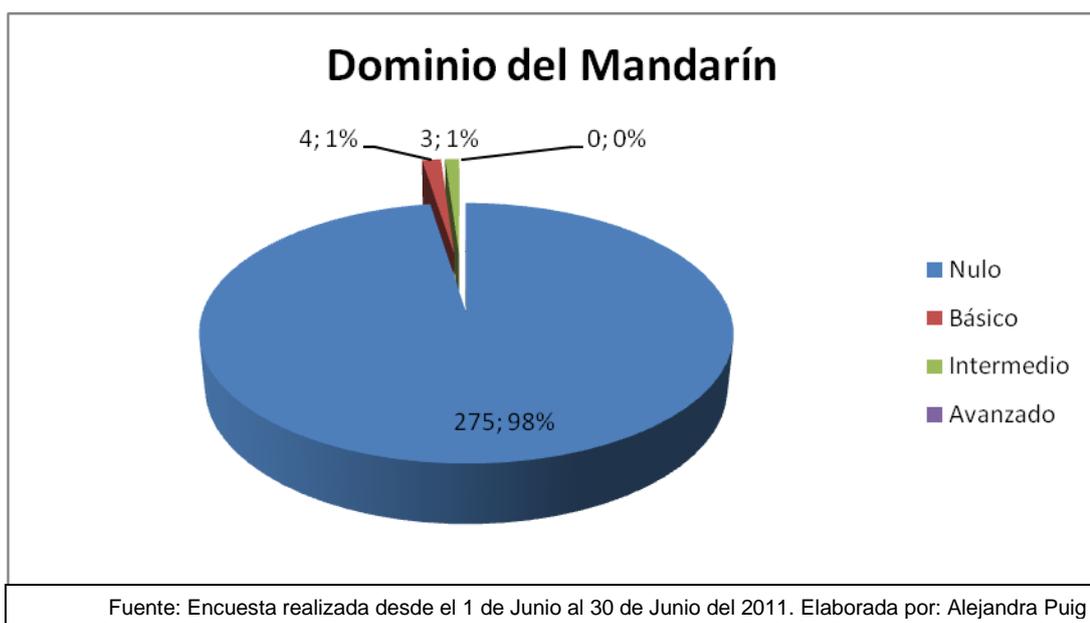


Gráfico 20. Dominio del mandarín

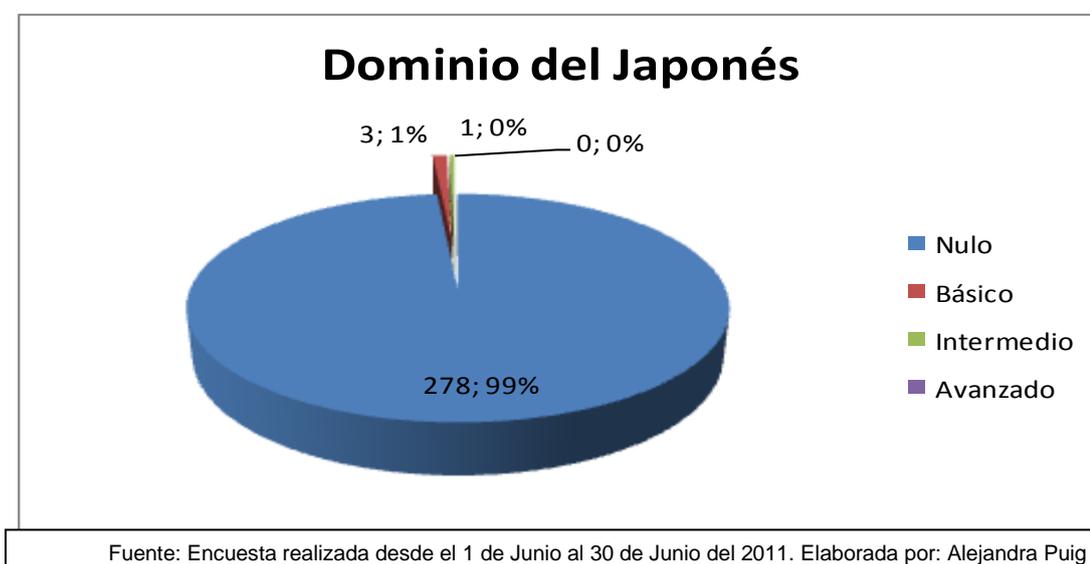


Gráfico 21. Dominio del japonés