

# Matriz de análisis sistémico y modelo de gestión para la inserción laboral en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

## Systemic analysis matrix and management model for labor insertion in the Catholic University of Santiago de Guayaquil

TAFUR Avilés, Guillermo 1

Recibido: 13/11/2018 • Aprobado: 16/02/2019 • Publicado 06/03/2019

### Contenido

1. Introducción
  2. Metodología
  3. Desarrollo
  4. Conclusiones
  5. Recomendaciones
- Referencias bibliográficas

#### RESUMEN:

El artículo desarrolla una Matriz de Análisis Sistémico y un Modelo de Gestión para la Inserción Laboral en Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la que trasciende el concepto de que la Inserción Laboral es el tránsito puntual del graduado de la Universidad a su primer trabajo, para considerarla como un Proceso Continuo e Iterativo; Objetivo y Responsabilidad Social Institucional de la Universidad y una Competencia Personal Profesional que el estudiante debe desarrollar de por vida.

**Palabras clave:** P

#### ABSTRACT:

The article develops a Systemic Analysis Matrix and a Management Model for Labor Insertion at the Catholic University of Santiago de Guayaquil, which transcends the concept that Labor Insertion is the punctual transit of the University graduate to his first job, to consider it as a Continuous and Iterative Process; Objective and Institutional Social Responsibility of the University and a Personal Professional Competence that the student must develop for life.

**Keywords:** Analysis Matrix, Management Model, Labor Insertion, Social Responsibility, Professional Competence.

## 1. 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 egresados por parte de sus correspondientes centros universitarios.

Para lograr el fortalecimiento del vínculo entre las universidades y el mundo del trabajo, las universidades han asumido un importante papel en la creciente profesionalización del trabajo, y en el proceso de convertir la actividad científica, en una actividad permanente del mundo de los negocios, de la industria y de la administración. Por lo que, este Vínculo se considera una necesidad en la visión de la universidad para su proyección tanto interna como externa y en este sentido, el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales constituye un importante elemento de análisis de la calidad de los graduados.

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

Para Fournet, M. (1993: 352), la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo "hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento", adicionalmente se la puede considerar como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra, R. (1992).

Al comparar ambos términos, de acuerdo con José Alberto Martínez (2011), comprobamos que son

complementarios, se exigen mutuamente. Si la inserción laboral está más ligada al contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada individuo para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere. Si lo enfocamos desde la óptica de las Instituciones de Educación Superior, IES, esta tendencia social exige que deban planificar sus propuestas de formación, inicial y permanente, desde los estudios de inserción laboral: qué profesionales necesita la sociedad, qué tipo de competencias y qué conocimientos son los que se le requieren. Ahora, al preparar a los estudiantes debe 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.

Lo anteriormente expuesto plantea el reto a la Universidad de considerar como objetivo y Competencia Personal a la Inserción Laboral.

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, 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.

---

## **2. Metodología**

### **2.1. Diseño de la Investigación**

Para la realización de la presente Investigación se resolvió hacerla en la Facultad de Especialidades Empresariales, FEE, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, la cual tiene 6 carreras: Comercio Electrónico, Comercio Exterior, Emprendimiento, Marketing, Turismo y Ventas.

La información es obtenida a través de fuentes secundarias procedente de Bibliografía, Páginas Web de Universidades de 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 un Focus Group con egresados de los 5 últimos años de la Facultad de Especialidades Empresariales, FEE. Por consiguiente esta parte de la investigación es cualitativa, la segunda parte de la investigación contempla aspectos cuantitativos ya que se efectuaron encuestas a Estudiantes de la FEE de la UCSG.

### **2.2. Encuesta - Población y Muestra**

Siguiendo a Aballe, V. (2014) y Abreu, J. (2012), para el desarrollo de la encuesta se tomó como población a los 1.328 estudiantes, modalidad presencial, que al 01 de noviembre del 2017 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%.

### **2.3. Focus Group**

Adicionalmente a las encuestas a los Estudiantes, se realizó un Focus Group de acuerdo con los procedimientos descritos en Sampieri, R. (2010), con la participación de 18 egresados, graduados en los últimos 5 años, en la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

---

## **3. Desarrollo**

### **3.1. Escenario a considerar.**

El Vínculo Universidad-Mundo del trabajo, demandas del Mundo del Trabajo a la Educación Superior, la Empleabilidad, la Inserción Laboral como una Competencia personal y una responsabilidad social, además de considerarse como un Objetivo de la Universidad.

Por otra parte, se considero la realidad socioeconómica de la ciudad de Guayaquil y el país, la falta de una Planificación Nacional de los profesionales que requiere el Ecuador, la ausencia de flexibilización de la Legislación Laboral, la elevada tasa de desempleo, el aumento de la precariedad laboral, el ingreso de la mujer al mundo laboral, el impacto que tienen los Contactos, Relaciones Personales y/o Políticas, ya que la mayoría de los trabajos, de mandos medios en adelante, aproximadamente 85%, se conceden por Recomendaciones y/o Palancas "Padrinos", además, aunque difícil de medir pero es una gran realidad, el papel de la belleza física en las contrataciones laborales, a lo que hay que sumar la Corrupción en el sector público en la asignación de plazas laborales, donde prácticamente la Meritocracia no existe.

#### **Aspectos básicos a considerar:**

Existencia en Guayaquil de universidades que presentan distintos grados de posibilidades a la hora de que sus egresados accedan al Mercado Laboral.

Universidades públicas en las que un importante grupo de egresados tienen dificultades para acceder al Mercado Laboral por las razones descritas anteriormente, resaltando la falta de Contactos, Relaciones Personales y/o Políticas, que se lo permitan.

Universidades privadas cuyos estudiantes están en el segmento poblacional más privilegiado que les permite por medio de Contactos, Relaciones Personales y/o Políticas, acceder al Mercado Laboral.

Esta circunstancia la atraviesa en general la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG, siendo una Universidad de elite, donde aproximadamente el 70% de sus estudiantes por las circunstancias señaladas anteriormente tienen prácticamente asegurado su empleo una vez finalizado sus estudios.

A lo expuesto hay que considerar sobre la UCSG, lo siguiente: La facultad de Medicina cuesta aproximadamente USD 10,000 el año lectivo, facultades como Leyes, Economía e Ingeniería USD 7,000, Filosofía y Letras USD 6,000, la más económica, Trabajo Social USD 4,000, valores demasiados altos para la gran mayoría de ecuatorianos.

### **3.2. Situación actual en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - diagnóstico.**

El siguiente Diagnóstico es el resultado de la encuesta, Bibliografía, Observación Personal y el Focus Group realizado a estudiantes y egresados de la UCSG.

1. En todas las carreras de la FEE de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se considera en la malla curricular la materia Prácticas Pre profesionales, que tienen como objetivo principal que el estudiante cumpla 400 horas de prácticas profesionales, como lo dispone la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, (2010) y el Reglamento General de Prácticas Pre profesionales y pasantías, UCSG, (2017).
2. En forma general, la Malla Curricular de las Carreras de la FEE, no incluyen temas como Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Desarrollo de Competencias, 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 ayudarían en la formación del futuro profesional facilitándole su Inserción Laboral.
3. La FEE, tiene contactos empresariales, en forma puntual, a través de pasantías, charlas y seminarios corporativos, pero no tiene una programación anual institucionalizada que considere Eventos Corporativos como congresos y/o seminarios. Lo mismo sucede en el caso de las Ferias Empresariales.
4. Una vez por año, la Bolsa de Trabajo Universitaria, BTU, de la Universidad, visita las 9 facultades de la Universidad, para dar un ciclo de charlas de capacitación relacionadas con la Inserción Laboral; en dichas Charlas que duran de dos a tres días se tratan temas relacionados a cómo preparar Currículos, atender una entrevista de trabajo, preparar un plan de carrera profesional, desarrollo de Competencias y charlas motivacionales, entre otros temas, sin embargo, falta mayor difusión y continuidad en los servicios que ofrece.
5. La Universidad no cuenta con una Asociación de exalumnos, no obstante, por disposición de la Ley se cuenta con un Representante de los Graduados al Consejo Universitario.
6. No se ha realizado en la FEE ni en la Universidad, estudios que consideren a estudiantes sin Contactos, Relaciones Personales y/o Políticas, así como tampoco a estudiantes cuya presencia física no está en los estándares de belleza que considera la sociedad en Guayaquil, lo cual los pone en "Condición de Desventaja" en su inserción laboral.
7. El último estudio que realizó la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sobre egresados fue en el 2012
8. En el Focus Group se consideró en forma unánime que los estudiantes que no tienen contactos y físicamente no tienen los estándares que define la sociedad en cuanto a belleza física, están en "Condición de Desventaja" en su inserción laboral. Adicionalmente consideraron que del 10 al 20% de los estudiantes de la Universidad están en "Condición de Desventaja" para su inserción laboral.
9. Cuatro de los dieciocho miembros del Focus Group recibieron Ayuda Financiera cuando fueron estudiantes (becas, descuentos, préstamos estudiantiles). Es de resaltar que la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por ser una Universidad privada, la Ley, LOES, (2010), le exige que al menos el 10% de sus alumnos sean 100% becados.

### **3.3. Matriz de análisis sistémico y Modelo de gestión para la inserción laboral en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.**

Para el desarrollo de la propuesta se consideró el Vínculo Universidad - Mundo del Trabajo y como está fortaleciendo esa relación la UCSG a través de su Vicerrectorado de Vinculación creado en el 2016, además de las demandas del Mundo del Trabajo a la Educación Superior.

La propuesta considera a la Inserción Laboral como un Objetivo y una Responsabilidad Social Institucional, siendo un Proceso Continuo e Iterativo y una Competencia personal profesional. Contiene 12 ejes programáticos.

**Gráfico 1**  
Sistema de inserción laboral - Ejes programáticos



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, en la investigación realizada en la UCSG, se evidenció 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.

Además, se observa la necesidad de una evaluación de la inserción y desempeño laboral de los egresados del plan de estudios vigente con vistas al mejoramiento de su calidad, ocasionando dificultad para diseñar posibles escenarios futuros para las carreras de la UCSG, por la ausencia de información sobre graduados, empleadores y oferta laboral. La propuesta presenta un Sistema integral que ayudara a atender las falencias analizadas anteriormente.

Por otro lado, la propuesta toma el concepto de inserción laboral de Fournet, M. (1993), quien considera a la Inserción Laboral no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento.

Adicionalmente, se considera en la propuesta a la empleabilidad como una Competencia Profesional Personal y una responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones e instituciones, no obstante es innegable la tendencia conceptual a poner especialmente sobre el sujeto la responsabilidad de ser empleable (Rentarías, E. 2001), por lo que la empleabilidad ha pasado de ser considerada un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste. Posteriormente se consideró que la empleabilidad era una habilidad personal, hasta que finalmente ha sido concebida como una competencia personal de responsabilidad social, no sólo personal. Martínez, J.A. (2011).

Finalmente, es importante resaltar que la Propuesta trasciende el concepto de que la Inserción Laboral es el tránsito puntual del graduado de la Universidad a su primer trabajo, para considerarla como un Proceso Continuo e Iterativo, la que prevé desarrollar un proceso de inserción laboral, que desde los primeros años de la carrera universitaria prepare al estudiante para su inserción laboral a partir del desarrollo de una estrategia contenida en los 12 Ejes Programáticos propuestos, los cuales se espera lo empoderen y que considera a la Inserción Laboral como un Objetivo y una Responsabilidad Social Institucional, siendo además una Competencia Profesional Personal, que el estudiante debe desarrollar de por vida.

A continuación se describen las principales características de los 12 Ejes Programáticos de la Propuesta, los cuales deben estar al servicio de los estudiantes desde que inician sus estudios de acuerdo al grado de Desarrollo Profesional que vayan adquiriendo.

### 3.3.1 Prácticas pre profesionales y/o pasantías

En el **Reglamento de Régimen Académico Codificado**, CES, (2017), aprobado por el Consejo de Educación Superior del Ecuador tenemos en el Capítulo III PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES Y PASANTÍAS, tenemos:

Artículo 89.- Prácticas pre profesionales.- Son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje. Las prácticas pre profesionales o pasantías son parte fundamental del currículo conforme se regula en el presente Reglamento.

Cada carrera asignará, al menos, 400 horas para prácticas pre profesionales, que podrán ser distribuidas a lo largo de la carrera, dependiendo del nivel formativo, tipo de carrera y normativa existente.

El contenido, desarrollo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales serán registrados en el portafolio académico del estudiante.

### 3.3.2. Formación complementaria profesional - desarrollo profesional



A los fines de la Investigación, en el presente artículo se emplea el término **FORMACIÓN PROFESIONAL. DESARROLLO PROFESIONAL**, a actividades, programas, cursos y eventos, **que no son parte de la malla curricular**, y que complementan la formación y el crecimiento del futuro graduado facilitándole su **Inserción Laboral**, tales como: Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Preparación de currículums, Desarrollo de Competencias, Entrevistas de trabajo, Seguimiento a la propuesta de trabajo, Contactos, Formación de Networkings, Pruebas psicotécnicas, Asesoramiento Negociación: salarios y beneficios, Asesoría Cazadores de Talentos (Head Hunters), Anuncios clasificados, Sentido de pertenencia (identificación).

### **3.3.3. Desarrollo de competencias profesionales básicas.**

Como parte de la investigación y con el propósito de indagar acerca de la inclusión o no en los planes de estudios actuales de las diferentes carreras de la UCSG de las principales *competencias profesionales básicas*, se revisaron los "Planes de Estudio" vigentes.

Se pudo constatar, primero, que estos aspectos son expuestos en los Objetivos Educativos y que sólo en algunas carreras se plasman algunas habilidades y conocimientos de carácter general - no técnico - que debe poseer el graduado una vez finalizados sus estudios universitarios.

Por ello, resulta necesario en el futuro profundizar e investigar sobre la forma en que estos objetivos educativos, asociados con la formación de lo que asumimos como *las competencias profesionales básicas*, se manifiestan de manera efectiva en los Planes de Estudio de cada carrera como lo indica en su tesis doctoral J.F. Vega Maderos (2005 "Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo").

Entre las recomendaciones que pudiesen tomarse en consideración para lograr el cumplimiento de dicho propósito, y a su vez garantizar el futuro desarrollo los graduados, Vega, J. (2005), sugiere las siguientes:

- Fomentar la creatividad e iniciativa para enfrentarse a las tareas y resolver deficiencias hasta obtener resultados.
- Dotar a los estudiantes de herramientas que les permitan una mejor organización y control, tanto de su propio trabajo como el de otros.
- Incluir, en todas las carreras, el conocimiento y manejo de técnicas de dirección, de trabajo en grupo y proyección interdisciplinaria (incorporarlo en los planes de estudio).
- Incluir en los programas de estudio, el conocimiento de temas de carácter general que consolide su formación y proyección futura tales como: habilidades directivas, calidad, negociación, gestión del conocimiento, estadística, marketing, economía, política, comercio exterior.
- Incrementar el manejo del idioma inglés (traducción, escritura de resúmenes)
- Intensificar el uso de la computación, entre otras.

### **3.3.4. Eventos empresariales: congresos, seminarios, conferencias, talleres de inducción a la inserción laboral, visitas a empresas**

Las facultades tienen contactos empresariales, en forma puntual, a través de pasantías, charlas y conferencias corporativas, sin embargo no tienen una programación anual institucionalizada que considere Eventos Corporativos como congresos y/o seminarios, lo mismo sucede en el caso de Ferias Empresariales.

La Universidad podría institucionalizar un programa de eventos corporativos, creando por ejemplo la "Semana Corporativa" la que se desarrollaría anualmente en una fecha fija y que serviría especialmente a los estudiantes en su Inserción Laboral, ya que podrían Hacer Contactos y dar a conocer su Actitudes y Aptitudes, además que les permitiría ganar confianza, facultad fundamental para lograr el éxito.

### **3.3.5. Ferias empresariales**

Por otra parte, se puede aprovechar la "Semana Corporativa" para realizar La Feria Empresarial, donde los estudiantes podrían tener Contacto con las Empresas, entregar sus Currículos, ser entrevistados y conocer de primera mano el Mundo Empresarias.

Hasta el 2014 la Bolsa de Trabajo de la Universidad promovió la Feria Empresarial, con la participación de más de 40 empresas, lamentablemente se suspendieron, el autor del presente artículo considera que a UGSG debería retomar estas ferias ya que las considera fundamental en la Formación Complementaria Extracurricular que todo estudiante debe tener.

### **3.3.6. Bolsa de trabajo universitaria**

Una vez por año, la Bolsa de Trabajo de la Universitaria, BTU, que tiene como objetivo apoyar a los estudiantes y/o egresados en su Inserción Laboral y que desean aplicar a las ofertas que le llegan, de acuerdo a los requerimientos de la empresa o institución del sector público o privado, visita las 9 facultades de la Universidad, para dar un ciclo de charlas de capacitación relacionadas con la Inserción Laboral; en dichas Charlas que duran de dos a tres días se tratan temas relacionados a cómo preparar Currículos, atender entrevistas de trabajo, preparar un plan de carrera profesional y charlas motivacionales, entre otros temas, sin embargo, falta mayor difusión y continuidad en los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo Estudiantil.

### **3.3.7. Contactos: relaciones personales y/o políticas**

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, debería fomentar actividades y programas que ayuden a la creación de contactos, como sería los que se lograrían a través de La Asociación de Exalumnos. Sin embargo, la UCSG no cuentan con una Asociación de Exalumnos, algo en lo que se debería trabajar ya que a través de sus 56 años de fundada la Universidad ha graduado a más de 30.000 profesionales, muchos con gran éxito en el sector público, teniendo entre sus exalumnos por ejemplo a un expresidente del país, Ministros, legisladores, Alcaldes como por ejemplo el actual de Guayaquil, a lo cual hay que sumar el éxito de un gran número de exalumnos en el sector privado, Mundo Empresarial.

Para aprovechar este enorme activo de la Universidad, se debe trabajar desde que el egresado es estudiante,

promoviendo acciones y actividades que promuevan en Sentido de Pertenecía en ellos.

Se sugieren actividades puntuales como Desayunos de trabajo con exalumnos, y una general que se la podría institucionalizar, como la Semana del Graduado.

### **3.3.8. Educación continúa**

Es una actividad que permite la preparación continua del egresado de la UCSG y de otras universidades considerando que la Educación Continua es proveedora de servicios de actualización, desarrollo y fortalecimiento del talento humano que integra al claustro docente de la Universidad UCSG, (2018), y a expositores nacionales e internacionales para ofrecer tanto al sector público como al privado y a la sociedad en general, programas académicos de calidad certificada.

### **3.3.9. Movilidad**

La movilidad es el eje central de las acciones de internacionalización porque las acciones de entrada y salida de estudiantes, docentes y personal administrativo aportan con su riqueza multicultural a los procesos en aula y al fortalecimiento y dinámica de mejora del entorno universitario y se realizarán con atención a los programas de Movilidad Estudiantil UCSG, (2018), al mundo y Movilidad Docente y de personal administrativo. Se considera importante esta experiencia en el desarrollo integral del estudiante y su Inserción Laboral.

### **3.3.10. Asociación exalumnos**

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, no cuenta con una Asociación de exalumnos, no obstante, por disposición de la Ley se cuenta con un Representante de los Graduados al Consejo Universitario, máximo organismo de la Universidad.

El autor del presente artículo, exalumno de la UCSG, considera es algo en que la Universidad debe trabajar, lo ve como una "Deuda Pendiente" que hay que atender ya que es un instrumento necesario en el Proceso Integral de los estudiantes en su Inserción Laboral, teniendo en cuenta que a través de la Asociación de exalumnos se podrían desarrollar "Contactos".

### **3.3.11. Gestión de graduados: inserción laboral, seguimiento al graduado**

En el caso del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior LOES vigente, dice textualmente: Artículo 142.- Sistema de seguimiento a graduados - Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior"

Lo anteriormente expuesto evidencia que el seguimiento al graduado está establecido en el Ecuador y lo que se propone en este artículo es ver en qué estado se encuentra en la UCSG, considerando también su Inserción Laboral, que como hemos visto el autor del artículo plantea una estrategia integral que la integran 12 Ejes Estratégicos.

### **3.3.12. Instituto de investigación del egresado**

Dada la importancia que tiene la información sobre los egresados, las propias universidades en Europa, Estados Unidos y algunos países Latinoamericanos, 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, por lo que se recomienda la creación del Instituto de Investigaciones del Graduado.

## **3.4. "Matriz de análisis de sistemas" propuesta para la formación complementaria extracurricular para facilitar la inserción laboral**

Para el desarrollo de la propuesta se considera el Enfoque de Sistemas, Tafur, G. (1978), donde la propuesta es el sistema y los ejes programáticos son subsistemas, por lo que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado sino que tiene que verse como parte de un todo, en forma integral, sabiendo que es igual al sumatorio de las partes, Ejes Programáticos, los cuales están interrelacionados entre sí.

Además de la escuela Administrativa de Sistemas, en la propuesta se considera a la Escuela del Proceso Administrativo, una de las Escuelas Clásicas de la Administración, su fundador Henry Fayol, considerado como el "padre" de la administración moderna, plantea en Fayol, H. (1916), que en toda actividad y organización, independiente de su objetivo y lugar donde se encuentre, así como también régimen político o religioso, se deben considerar 5 funciones las cuales son universales: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación y Control.

Precisamente el análisis de estas funciones permite visualizar las debilidades y/o fortalezas que podemos tener en una organización, un proceso, en definitiva un sistema.

En Base a estas dos escuelas el autor de esta investigación plantea una "Matriz de Análisis de Sistemas", conformada por las funciones del Proceso Administrativo y los componentes del sistema definidos en el Enfoque Sistémico que se está usando. Estos componentes son los 12 Ejes Programáticos que estamos analizando

Para utilizar la Propuesta planteada hay que tener en cuenta los fundamentos del Todo y la Partes, aquí los Ejes Programáticos nos dan "El Todo", donde debemos considerar que toda acción trae consigo una reacción y que todas las actividades están interrelacionadas entre sí.

Por consiguiente una acción que realicemos en un Eje Programático, tendrá una reacción en los demás Ejes Programáticos (Componentes verticales de la matriz) y en la funciones del Proceso Administrativo (Componentes horizontales de la Matriz).

### **Gráfico 2**

Matriz de análisis para la inserción laboral

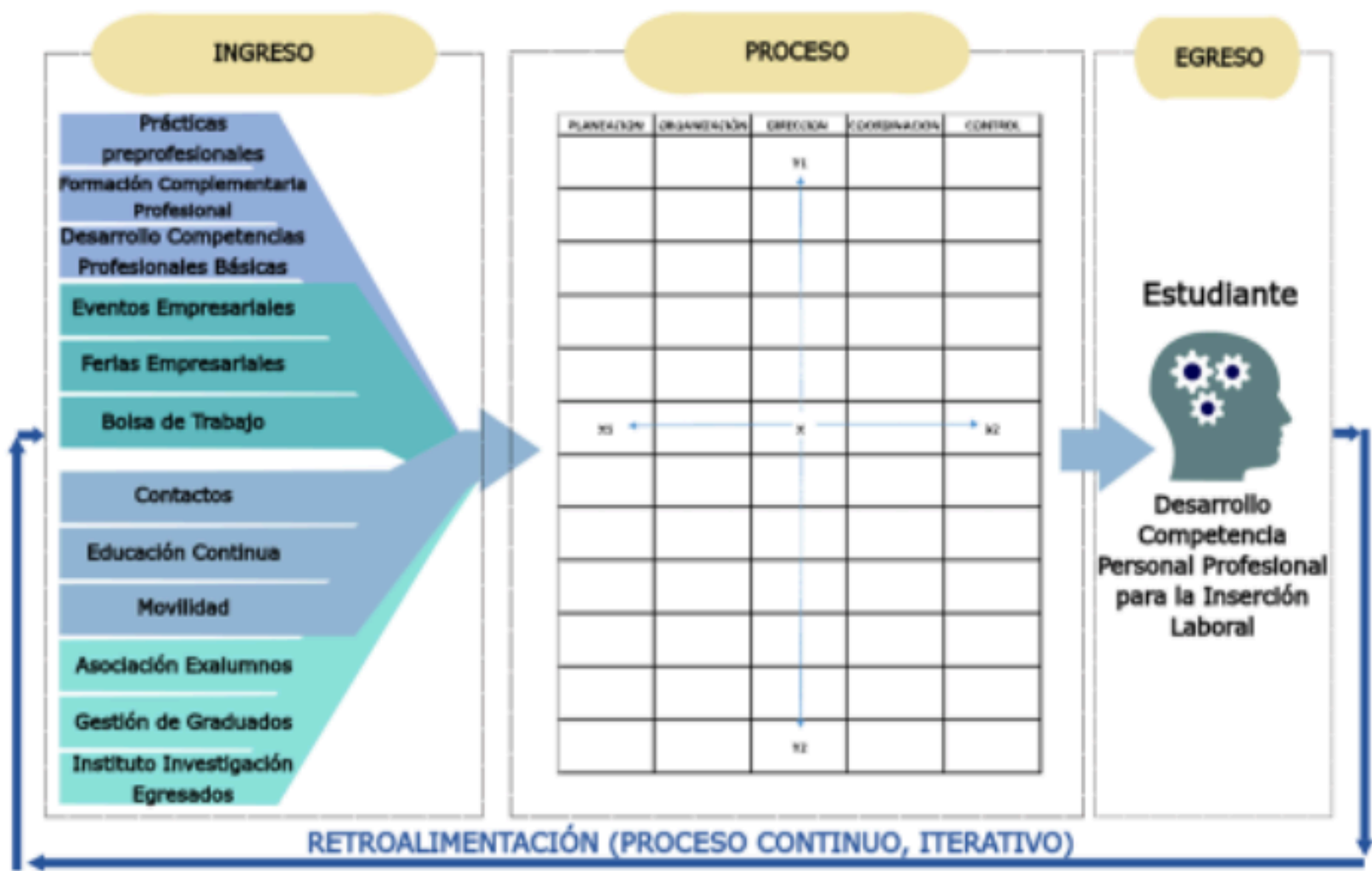
COMPONENTES	PLANEACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	COORDINACION	CONTROL
PRACTICAS PREPROFESIONALES Y/O PASANTIAS			Y1		
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA PROFESIONAL					
DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES BASICAS					
EVENTOS EMPRESARIALES					
FERIAS EMPRESARIALES					
BOLSA DE TRABAJO UNIVERSIDAD	X1		X		X2
CONTACTOS					
EDUCACION CONTINUA					
MOVILIDAD					
ASOCIACION EXALUMNOS					
GESTION DE GRADUADOS					
INSTITUTO DE INVESTIGACION DEL EGRESADO			Y2		

### 3.5. Modelo input-output para la inserción laboral

Habiendo presentado la propuesta en sus aspectos conceptuales, ahora se presenta el **"Modelo de Gestión"** que servirá para su operación. Para ello se hace una analogía con el modelo económico Input-Output desarrollado por Wassily Leontief (1905-1999) por el que obtuvo un Premio Nobel en el año 1973, y que a menudo es denominado como modelo de Leontief, que tiene como propósito fundamental analizar la interdependencia de industrias en una economía.

En la presente investigación se utiliza este concepto para ilustrar como operaria la propuesta que contiene 12 ejes programáticos, teniendo en cuenta cómo las salidas de un Eje Programático, (outputs), son las entradas de otro (inputs), mostrando una permanente interrelación entre ellos.

**Gráfico 3**  
Modelo Input-Output para la inserción laboral



Fuente: Elaboración propia

## 4. Conclusiones

1. En forma general, la Malla Curricular de las Carreras de la FEE, no incluyen temas como Plan de desarrollo profesional, Programas de emprendimiento, Desarrollo de Competencias, 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 ayudarían en la formación del futuro profesional facilitándole su Inserción Laboral.
2. La UCSG tiene contactos empresariales, en forma puntual, a través de pasantías, charlas y seminarios corporativos, pero no tiene una programación anual institucionalizada que considere Eventos Corporativos como congresos y/o seminarios. Lo mismo sucede en el caso de Ferias Empresariales.
3. La Universidad no cuentan con una Asociación de exalumnos, no obstante, por disposición de la Ley se cuenta con un Representante de los Graduados al Consejo Universitario.
4. No se ha realizado en la FEE de la UCSG, tampoco en la Universidad, un estudio que considere a estudiantes que no tienen Contactos, Relaciones Personales y/o Políticas, así como también a estudiantes cuya presencia física no está en los estándares de belleza que considera la sociedad en Guayaquil, lo cual los pone en Condición de Desventaja en su inserción laboral.
5. La presente propuesta se desarrolla considerando el Vínculo Universidad-Mundo del Trabajo y las demandas que este hace a la Universidad. Considera a la Inserción Laboral como un Sistema Integral, con elementos, funciones y relaciones, formado por 12 Ejes programáticos. Siendo un proceso continuo e iterativo; Objetivo y Responsabilidad Institucional además de ser una Competencia Profesional Personal que el estudiante de por vida debe desarrollar.

## 5. Recomendaciones

Implementación de la propuesta presentada para lo cual se requiere crear o impulsar en caso de existir los Ejes Programáticos planteados, los que necesitan las siguientes acciones:

Desarrollo de Competencias básicas profesionales, incluirlas en la Malla Curricular.

Creación Asociación Exalumnos de la FEE.

Fortalecer la Bolsa de Trabajo Universitaria.

Institucionalizar la Semana empresarial, definiendo una semana al año en el Calendario Académico de la FEE.

Institucionalizar las Feria Empresarial en la facultad, incluir esta actividad en el Calendario académico de la FEE.

Creación del Instituto de Investigación del Graduado.

Publicación Manual de Desarrollo Profesional, el cual contendrá temáticas como las de cómo preparar un Plan de desarrollo profesional, Programa de emprendimiento, Preparación de Currículos, Entrevistas de trabajo, Seguimiento a la propuesta de trabajo, Formación de Networkings (Contactos), entre otros.

## Referencias bibliográficas

Aballe, V. (2014), Metodología de la Investigación educativa. Guayaquil: Edit. UCSG.

Abreu, J. (2012), Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia. Daena: International Journal of



Good Conscience. 7(3) 123-130. Noviembre 2012.

Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.

CES, (2017), Reglamento de Régimen Académico Codificado, Recuperado de:

<http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos/2017/Abril/reglamento%20de%20regimen%20academico%20codificacion.pdf>

Fayol, H. (1916), General and Industrial Management. Institute of Electrical and Electronics Engineering, Paris.

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.

Freire, M. (2008). La inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña 2006/2007, Universidad Da Coruña, 8-13.

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\\_El-75-de-las-ofertas-de-empleo-no-es-visible.pdf](https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/07/NdP-Mercado-oculto-en-España_El-75-de-las-ofertas-de-empleo-no-es-visible.pdf)

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.

LOES, (2010), Ley Orgánica de Educación Superior [http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137](http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137)

Martínez, 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>

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.

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

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.

UCSG 2018, Bienvenida Estudiantes Semestre B-2018

UCSG, (2018), VINCULACION, <http://www.ucsg.edu.ec/vinculacion/>

UCSG, (2018), BOLSA DE TRABAJO, <http://www.ucsg.edu.ec/bienestar-universitario/unidad-de-bolsa-de-trabajo-universitaria/>

UCSG, (2018), EDUCACION CONTINUA, <http://www.ucsg.edu.ec/educontinua/>

UCSG, (2017), Reglamento General de Prácticas Pre profesionales y Pasantías

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.

---

1. Profesor Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Doctorando en Ciencias de la Educación, Universidad de La Habana, Cuba.  
[guillermo.tafur@cu.ucsg.edu.ec](mailto:guillermo.tafur@cu.ucsg.edu.ec)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 40 (Nº 8) Año 2019

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados