

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera en Empresas**

**TEMA: “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel
de empleo de los egresados y recién graduados de la
Facultad de Ciencias Administrativas de la
Universidad Técnica de Ambato”**

Autora: Andrea Estefanía López Meza

Tutora: Dra. Ritha Naranjo J. MSc.

AMBATO – ECUADOR

Noviembre 2012



Dra. Ritha Naranjo J. MSc.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado, Por lo tanto autorizo la presentación de este Trabajo de Investigación, el mismo que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad.

Ambato, 2 de Octubre del 2012

Dra. Ritha Naranjo J. MSc.
TUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Andrea Estefanía López Meza, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Ingeniera de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas

Sra. Andrea Estefanía López Meza

C. I. 1804376299

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Trabajo de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Para constancia firman:

Ing. Msc. Guisella Arcos

Ing. Jenny Gamboa

Ambato, 2 de Octubre del 2012

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Andrea Estefanía López Meza

C. I: 1804376299

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico con inmenso amor a Dios y a mis padres por su apoyo incondicional para que yo pueda terminar mi carrera universitaria; a mi esposo por su comprensión y cariño; a mi hijo Dorihan Ariel, fuente de inspiración que me impulsa a seguir adelante y alcanzar las metas propuestas.

Andrea

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los Docentes de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Organización de Empresas por los conocimientos impartidos que motivaron en mi espíritu deseos de superación para desempeñarme con éxito en mi vida profesional.

Andrea López

ÍNDICE GENERAL

PORTADA-----	i
Certificación-----	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD-----	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO-----	iv
DERECHOS DE AUTOR-----	v
DEDICATORIA-----	vi
AGRADECIMIENTO-----	vii
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS-----	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS-----	x
ÍNDICE DE TABLAS-----	xiii
RESUMEN EJECUTIVO-----	xiv
INTRODUCCIÓN-----	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1	TEMA DE INVESTIGACIÓN -----	3
1.2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA-----	3
1.2.1	Contextualización-----	3
1.2.2	Análisis Crítico-----	10
1.2.3	Prognosis-----	11
1.2.4	Formulación del problema-----	12
1.2.5	Preguntas directrices-----	12
1.2.6	Delimitación del problema-----	12
1.3	JUSTIFICACIÓN-----	13
1.4	OBJETIVOS-----	14
1.4.1	Objetivo General-----	14
1.4.2	Objetivos Específicos-----	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS-----	16
2.2	FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA-----	18
2.3	FUNDAMENTACIÓN LEGAL-----	19
2.4	CATEGORIZACIÓN FUNDAMENTAL DE VARIABLES-----	22
2.4.1	Definición de Categorías Variable Independiente-----	24
2.4.2	Definición de Categorías Variable Dependiente -----	51
2.5	HIPÓTESIS-----	53
2.6	SEÑALAMIENTO DE VARIABLES-----	53

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA

3.1	ENFOQUE-----	54
3.2	MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN-----	55
3.2.1	Bibliográfico - Documental-----	55
3.2.2	De Campo-----	55
3.3	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN-----	55
3.3.1	Explorativa-----	55
3.2.2	Descriptiva-----	56
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA-----	56
3.4.1	Población-----	56
3.4.2	Muestra-----	56
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES-----	57
3.6	PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN -----	60
3.7	PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN-----	61

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Análisis-----	62
4.2	Encuesta dirigida a los egresados que participan en el XIV----- Seminario de Graduación, Segundo ciclo de la FCA-UTA	64
4.3	Verificación de hipótesis-----	74
4.2.1	Combinación de frecuencias-----	74
4.2.2	Frecuencias esperadas-----	74
4.2.3	Modelo lógico-----	75
4.2.4	Nivel de significación-----	75
4.2.5	Regla de decisión-----	75
4.2.6	Cálculo del chi cuadrado-----	76
4.2.7	Verificación de la Hipótesis-----	77
4.2.7	Conclusión-----	77

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	CONCLUSIONES-----	78
5.2	RECOMENDACIONES-----	79

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

6.1	DATOS INFORMATIVOS-----	80
6.2	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA-----	81
6.3	JUSTIFICACIÓN-----	81
6.4	OBJETIVOS-----	82
6.4.1	Objetivo General-----	82
6.4.2	Objetivos Específicos-----	83

6.5	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD-----	83
6.5.1	Factibilidad organizativa-----	83
6.5.2	Factibilidad Administrativa-----	84
6.5.3	Factibilidad legal-----	84
6.6	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA-----	85
6.7	METODOLOGÍA-MODELO OPERATIVO-----	89
	Desarrollo de la propuesta-----	91
6.8	Administración-----	95
6.8.1	Cronograma-----	95
6.8.2	Presupuesto-----	96
6.9	Previsión de la evaluación-----	97
	BIBLIOGRAFÍA-----	98
	ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1	Categorización variable independiente-----	22
Gráfico N°2	Categorización variable dependiente-----	23
Gráfico N°3	Vocación-----	64
Gráfico N°4	Instrucción profesional-----	65
Gráfico N°5	Situación laboral actual-----	66
Gráfico N°6	Capacitación-----	67
Gráfico N°7	Manejo nuevas tecnologías informáticas-----	68
Gráfico N°8	Obstáculos para la inserción laboral-----	69
Gráfico N°9	Aspectos a modificar FCA-UTA-----	70
Gráfico N°10	Situación laboral-----	71
Gráfico N°11	Causa no titulación-----	72
Gráfico N°12	Existencia plazas de trabajo-----	73
Gráfico N°13	Verificación de la hipótesis-----	77
Gráfico N°14	Organigrama Estructural-----	91
Gráfico N°15	Organigrama estructural Coordinación Carrera actual-----	92
Gráfico N°16	Organigrama estructural Coordinación Carrera propuesto-----	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Formación de la población-----	56
Tabla N°2	Operacionalización de la Variable Independiente-----	58
Tabla N°3	Operacionalización de la Variable Dependiente-----	59
Tabla N°4	Plan de recolección de la información-----	60
Tabla N°5	Vocación-----	64
Tabla N°6	Instrucción profesional-----	65
Tabla N°7	Situación laboral actual-----	66
Tabla N°8	Capacitación-----	67
Tabla N°9	Manejo nuevas tecnologías informáticas-----	68
Tabla N°10	Obstáculos para la inserción laboral-----	69
Tabla N°11	Aspectos a modificar FCA-UTA-----	70
Tabla N°12	Situación laboral-----	71
Tabla N°13	Causa no titulación-----	72
Tabla N°14	Existencia plazas de trabajo-----	73
Tabla N°15	Combinación de frecuencias-----	74
Tabla N°16	Frecuencias esperadas-----	74
Tabla N°17	Cálculo chi cuadrado-----	76
Tabla N°18	Verificación chi cuadrado-----	77
Tabla N°19	Modelo Operativo-----	90
Tabla N°20	Cronograma de la propuesta-----	95
Tabla N°21	Previsión de la evaluación-----	97

RESUMEN EJECUTIVO

La empleabilidad se define como la capacidad de las personas a acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro, en caso de pérdida del primero. Una persona “empleable” posee los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y, al mismo tiempo, tiene un valor de mercado que le permite progresar en su carrera profesional. El objetivo de estudio fue determinar la incidencia de la Empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo para lo cual y mediante la técnica de la encuesta se receptó datos de los egresados de la FCA-UTA que asisten al XIV Seminario de Graduación, concluyendo que la empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja, la mayoría de los egresados están desempleados, no se han capacitado y el principal obstáculo para la obtención de un empleo es la falta de título profesional que les acredite como tal.

Además, el currículo no está acorde a los prerrequisitos que exige el campo laboral actual por esta razón es necesario que la FCA-UTA reajuste sus mallas curriculares para proveer mano de obra técnicamente calificada y capacitada que cubra los puestos de trabajo con eficiencia, eficacia para elevar la productividad de la organización.

Descriptor:

Empleabilidad, empleo, empleadores, perfil, mallas curriculares, graduados, recién egresados, globalización, productividad, organización.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende demostrar la situación laboral actual del graduado y recién egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato con relación al mercado de trabajo y a las exigencias actuales del empleador cuyos requerimientos se han modificado sensiblemente ante los cambios producidos por la globalización, la modernización y la tecnificación de los procesos del quehacer humano, por esta razón es necesario que la preparación académica que brinda la universidad vaya acorde a requerimientos de mano de obra que busca mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad.

Este proyecto de investigación se encuentra estructurado por capítulos. El CAPÍTULO I, denominado El Problema en el que consta las contextualizaciones macro, meso y micro, árbol del problema, análisis crítico, pronóstico, interrogantes de la investigación, delimitaciones y objetivos de estudio.

El CAPÍTULO II denominado Marco Teórico, se compone de antecedentes investigativo, fundamentación legal y filosófica, categorización fundamental de variables y la declaración de hipótesis.

El CAPÍTULO III denominado Metodología se compone por los métodos investigativos utilizados en la realización de la investigación, determinación de la población de estudio y tamaño de la muestra. Descripción de la técnica investigativa aplicada por medio de un cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

CAPÍTULO IV denominado Análisis e Interpretación de Resultados en el cual se han procesado los datos obtenidos de la encuesta aplicada a través de gráficos estadísticos que fueron analizados e interpretados acorde a los objetivos e hipótesis de estudio.

El CAPÍTULO V, recoge las Conclusiones y Recomendaciones del trabajo investigativo. Y finalmente, el CAPÍTULO VI, denominado Propuesta como una alternativa de solución al problema detectado en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

LA EMPLEABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO DE LOS EGRESADOS Y RECIÉN GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Macro

Desde hace ya algunas décadas, los problemas derivados de la relación educación – empleo ocupan una atención creciente en las sociedades del mundo occidental, constituyendo desafíos para la investigación, la planificación educativa y la evaluación educativa. Después de la inseguridad y la delincuencia, el desempleo es la segunda mayor preocupación de los ecuatorianos para el año 2011, según CEDATOS.

Este es un problema común para la población mundial. En 53 países monitoreados por Gallup International Association y la red WIN, investigadora mundial de la cual CEDATOS es miembro, el desempleo es una preocupación generalizada según los

resultados del Barómetro Global que encuesta a 64.000 personas en el mundo, asegura Ángel Polibio Córdova, presidente ejecutivo de CEDATOS.

Sin duda alguna uno de los grandes problemas que enfrentan los jóvenes al concluir su licenciatura es el desempleo. Ante el temor del desempleo y la necesidad de ganarse la vida, muchos jóvenes no tienen otra alternativa que recurrir al empleo a tiempo parcial. Resulta difícil y muchas veces imposible para los recién egresados de las universidades, encontrar un trabajo bien remunerado en el cual puedan aplicar los conocimientos relacionados con su profesión.

Es claro que esta falta de oportunidades afecta directamente a quienes esperan más de lo que la realidad les ofrece. Aun bien preparados profesionalmente, muchos jóvenes sufren al encontrarse con un mercado laboral saturado que no ofrece espacios donde desarrollarse

Resulta difícil y muchas veces imposible para los recién egresados de las universidades del Ecuador, encontrar un trabajo bien remunerado en el cual puedan aplicar los conocimientos relacionados con su profesión.

Por tanto, el nivel de ocupación de las personas con instrucción universitaria en Ecuador alcanza el 24.93%, superando por ejemplo a España que en el período de 1995 – 2007 pasó del 15.5% al 23.1%. La diferencia radica en el grado de dispersión, ya que el valor más bajo en ese país, en 2001, correspondía a Baleares con un 15.3%, mientras en zonas no delimitadas en Ecuador, esa proporción alcanza un 2.03%. (Tomado de: UTPL, Instituto de Investigaciones Económicas (2011).

Con frecuencia, el desempleo conlleva a una dilapidación de recursos humanos que de otro modo podrían estar produciendo bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. Al mismo tiempo puede significar extrema penuria personal para los egresados y nuevos profesionales universitarios.

De acuerdo con los resultados del Estudio del Campo Ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se tiene que solamente el 36% de las unidades académicas disponen de algún mecanismo de registro de sus egresados y graduados, pero no de practicar o tener un sistema de seguimiento. Los empleadores, por otro lado manifiestan y recomiendan que la ULEAM haga un seguimiento de sus egresados para que haya un proceso de mejoramiento continuo en la formación académica; considerando la tasa de desempleo del 14% de los egresados y profesionales, se puede manifestar que ésta es alta; puesto que la tasa de desempleo general de acuerdo al INEC, está ligeramente superior al 9%, calculada a septiembre del 2009.

Los empleadores de la ciudad de Manta en un 95%, tienen entre su personal al menos a una persona que estudió en la ULEAM, reconociendo en ellos la lealtad, honestidad y responsabilidad; más no destacan los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridas en el tiempo de formación.

Los indicadores del Estudio, muestran una realidad académico – laboral del egresado poco satisfactoria, El actual mercado de trabajo se caracteriza por una mayor exigencia; está visto que el sistema educativo ecuatoriano, no garantiza una inversión de calidad para su eficiente desempeño en el campo laboral. Los individuos que han terminado una carrera universitaria, se ven desorientados a la hora de hallar una ocupación acorde con sus conocimientos o aptitudes.

En lo referente a la educación superior, la Universidad debe considerar y abordar la fuerte y compleja relación de correspondencia entre las profesiones y los diversos puestos de trabajo; además, las vertiginosas transformaciones tecnológicas demandan un cambio en los procesos y estrategias de aprendizaje, puesto que el sistema educativo ya no garantiza una inversión laboral. Tal como lo menciona el Banco Mundial (2006) “no solo el nivel de educación es importante para adaptarse a la rápida evolución de los mercados de trabajo, sino también en contenido, las transformaciones del mercado

laboral están delineando claramente las funciones que cumplen los distintos niveles de educación”

En un estudio realizado en el año 2011 por Dra. Rina Narváez Espinosa Mg.Sc; Decano del Área Jurídica, Social Y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja se evidencia que la problemática que enfrentan los estudiantes de la carrera de Trabajo Social se encuadra en el alto número de egresados que no han podido acceder en forma inmediata a obtener su título profesional debido a la dificultad de presentar su proyecto de tesis, debidamente formulado y orientado por los docentes en forma permanente, previo a optar por el mismo.

Reglamentariamente existía el área terminal donde los estudiantes debían elaborar el mencionado proyecto, esta propuesta no fue puesta en práctica por varias carreras, al contrario se crearon “seminarios de apoyo a la graduación” que no estaban al alcance económico de todos por los costos elevados de los mismos.

Meso

En cuanto a la Provincia del Tungurahua, la composición de la población ocupada con instrucción universitaria indica importantes variaciones con respecto a las demás provincias de nuestro país. Entre 2009 y 2011, las provincias que crecieron en la ocupación de personas con instrucción universitaria fueron Orellana con el 81,05%, Carchi con el 45,5% y Zamora Chinchipe con 41,84%. Por su parte, sólo se registra una provincia que en este lapso tuvo una variación negativa de la ocupación, Tungurahua con el 3,01%. (UTPL. Informe de Coyuntura Económica N°3. 2011)

Ambato nuestra ciudad según los datos del INEC, está llegando a un nivel de desempleo similar, que los economistas lo denominan como desempleo natural. el cual se alcanza cuando una ciudad (sector público y privado) ha cubierto de fuentes suficientes de empleo pleno y subempleo y los pocos que no trabajan son las personas que aún estando en edad de hacerlo, se encuentran recluidos en casas de salud, en centros de

rehabilitación o simplemente no quieren o no necesitan trabajar, lo que significa que todos quienes precisan y quieren trabajar lo están haciendo.

El tipo de estructura de negocios que por siempre se ha tenido en la ciudad de Ambato está basado en un alto nivel de comercio con un gran componente de empresas familiares que se transmiten de generación en generación, con un elevado nivel de informalidad en los negocios del sector agrícola y comercial propio de una ciudad con ubicación equidistante a cualquier punto extremo del país,

El empleo pleno también está en su mejor momento en Ambato, el cual durante más de la mitad de año 2011, paso con niveles de 49 y 50%, para cerrar este con un inmejorable 56% (60.257 personas estables laboralmente), en tanto que el subempleo que siempre fue alto, culminó 2011 con una tasa de 41,8% (43.949 personas) cuando las cifras fluctuaban entre 48 y 50% por lo general.

Sin embargo, el tiempo promedio de búsqueda en encontrar trabajo para el 50,2% fluctúa entre 0 y 4 semanas, el 24,5% de desempleados tardan en recuperar una fuente de trabajo entre 9 y 26 semanas, el 17,9% entre 5 y 8 semanas y el 7,5% más de seis meses. Así también quienes se encuentran protegidos en el régimen de seguridad social del IESS, son el 58,5% de los ocupados plenos. (Tomado de diario El Herald. Editorial de Diego Proaño: Ambato, desempleo casi perfecto. 26-01-2012).

Micro

En la Ciudad de Ambato, existen cuatro universidades locales y tres a distancia. Universidad Técnica de Ambato, Tecnológica Indoamérica, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, UNIANDDES y en modalidad a distancia Universidad Particular de Loja, Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Nacional de Loja entre las de mejor prestigio.

De acuerdo al Mandato Constituyente 14 expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008, establece la obligación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) de elaborar un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento.

Los indicadores y criterios adoptados para el presente análisis, trascienden por lo tanto los márgenes estrechos del enfoque tradicional de la gestión y administración y han sido seleccionados bajo la perspectiva de organizaciones socialmente pertinentes con un papel fundamental que desempeñar en la construcción social.

El primer criterio de evaluación se refiere a las políticas institucionales y se centra en dos aspectos que, sin ser exhaustivos, resultan emblemáticos en la proyección de la universidad hacia su entorno social. Estos aspectos están sintetizados en dos indicadores: acción afirmativa y egresados.

El primero engloba normas y prácticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades de grupos humanos tradicionalmente discriminados por su condición étnica, de género, de clase, así como por su orientación sexual. El segundo, comprende la pertinencia de la enseñanza universitaria a través de su relación con sus egresadas y egresados. Un seguimiento periódico y sistemático del desempeño de sus egresados como profesionales y ciudadanos es el mecanismo más idóneo para que una institución de educación superior pueda ajustar continuamente los perfiles de las carreras, las mallas curriculares y en general su desarrollo institucional a las cambiantes demandas de su entorno social.

Una de las últimas conclusiones del informe del Consejo Nacional de Educación superior señala que ...”un tema que requiere reflexión y acción correctiva por parte de las IES es su precario nivel de desempeño respecto a sus políticas de seguimiento a sus egresados de democracia, tolerancia y comprensión contra toda forma de exclusión, y, por consiguiente, debe garantizar la igualdad de oportunidades a aquellos grupos

humanos tradicionalmente discriminados por su condición de género, étnica, posición social y orientación sexual. Respecto al seguimiento a sus egresados, como se señaló al inicio de la presente sección, este es un elemento indispensable para reforzar la pertinencia social de la universidad” (Mandato Constituyente N°14. Pág.156).

Según un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Sociales y Educativas (IISE), de la Universidad Técnica de Ambato, se han determinado deficiencias serias en el área educativa y un alto porcentaje de deserción de los jóvenes que llegan a la Universidad de Ambato, debido a causas de índole socioeconómico y falta de orientación vocacional, siendo necesario cambios urgentes del sistema y la estructura administrativa de los diferentes niveles educativos.

A nivel universitario, se ha determinado que apenas el 6% de la población comprendida entre los 18 y 29 años accede a la Universidad, con un alto índice de deserción en los primeros años de estudio.

El Ing. M.Sc. Luis Amoroso Mora señala que la universidad ambateña al momento cuenta con 18.753 estudiantes, de ellos: 15.458 se encuentran cursando pregrado, 671 en posgrado, 1.158 en seminarios de graduación y 1.466 estudiante en el área de idiomas.

En la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, existen 1.876 estudiantes; de ellos 763 estudiantes pertenecen a la Carrera de Organización de Empresas, 722 estudiantes a la Carrera de Marketing y Gestión de Negocios, Modalidad Presencial; y 391 estudiantes a la Carrera de Marketing y Gestión de Negocios, Modalidad Semipresencial.

La planta docente de la facultad, está conformada por 83 docentes de los cuales 26 tienen nombramiento y 57 tienen contrato. De los 83 docentes, 3 poseen doctorado, 56 maestrías y 24 son profesionales de tercer nivel. Mientras que el área administrativa cuenta con 24 empleados de los cuales 17 tienen nombramiento y 7 trabajan bajo la modalidad de contratación. (Ing. MBA. Santiago Peñaherrera Zambrano, Subdecano de

la Facultad de Ciencias Administrativas). Fuente: Plan de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Junio 2012. Pág. 6

Al momento existen 210 egresados desde año 2009 al 2011 que han optado por el Seminario de Graduación como una alternativa para optar por el título profesional. De acuerdo a datos del Instituto de Investigación de la FCA-UTA entre el año 2009-2011 han egresado un promedio de 430 estudiantes de los cuales tan solo 210 han optado por el Seminario de graduación; es decir, al momento se han visibilizado el 50% de los egresados que se encuentran realizando el trabajo de investigación para terminar su carrera profesional, y el otro 50% posiblemente se encuentre trabajando sin el título profesional.

1.2.2 Análisis Crítico

La presente investigación parte de un árbol de problemas donde existe un alto índice de egresados y recién graduados de la FCA-UTA sin empleo: La falta de vocación profesional ocasiona una excesiva demanda de empleo en las carreras de Organización de Empresas y Gestión de Negocios; esta facultad tiene una gran demanda de matrículas, muchos de sus estudiantes sin tener vocación profesional han incursionado en la especialidad por la creencia “de ser fácil y no requiere mucha responsabilidad”, con esta mentalidad gran cantidad de bachilleres de diversas especialidades obtienen una matrícula e inician la carrera y en los primeros niveles la abandonan porque realmente por incumplimiento académico.

A decir de los egresados y recién graduados la formación académica no cubre las expectativas laborales porque al momento de optar por un empleo no satisfacen las pruebas sicotécnicas a las que son sometidos como perfil ocupacional para el puesto vacante ocasionado por la falta de pasantías pre profesionales sin apoyo institucional. Para los estudiantes les es difícil realizar pasantías.

Existe bajo conocimiento de habilidades y destrezas acorde a la formación académica ocasionado por los inexistentes programas de capacitación y actualización de contenidos curriculares.

El deficiente seguimiento de egresados y recién graduados para la inserción laboral se debe a la falta de un programa de inserción laboral que ayude a los egresados a conseguir empleo inmediato.

1.2.3 Prognosis

Si no se resuelve el problema de la falta de una propuesta de inserción laboral para egresados y recién graduados de la FCA-UTA que apoye la empleabilidad inmediata, se incrementará el nivel de desempleo en la ciudad de Ambato y el centro país, situación que afectará la economía local y nacional constituyendo un problema social de gran magnitud que generará una mala imagen hacia la Universidad Técnica de Ambato, generando preocupación y alerta a los organismos de acreditación y evaluación de educación superior (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES) quienes probablemente tomarán en consideración estos índices para la próxima acreditación y evaluación de los parámetros de calidad educativa de la UTA.

Por lo dicho anteriormente, se tendrán egresados y recién graduados provenientes de la FCA-UTA a quienes no se los quiera emplear por proceder de una universidad sin la acreditación optima porque refleja la pésima calidad educativa y preparación profesional recibida, cerrándoseles completamente la opción para no ser tomados en cuenta dentro del perfil profesional de una determinada empresa.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la Empleabilidad en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.5 Preguntas Directrices

¿Qué posibilidades tiene los egresados y recién graduados de la FCA-UTA de conseguir empleo inmediato?

¿Por qué la formación del egresado de la FCA-UTA no se sujeta a la demanda laboral?

¿Qué clases de apoyo brinda la FCA-UTA a los egresados y recién graduados?

1.2.6 Delimitación del problema

Campo: Administración

Área: Organización de Empresas y Marketing de Gestión y Negocios

Problema: Cómo incide la Empleabilidad en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato

Delimitación Espacial: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Av. Los Chasquis y Río Cutuchi, Huachi Chico, Ambato, Provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal: La investigación se realizó de Enero 07 hasta 30 de Mayo del 2012.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se realizó con el propósito de demostrar, la incidencia de la empleabilidad en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la FCA-UTA, por esta razón la importancia de la investigación para los directivos de la Facultad de Ciencias Administrativas, porque tendrán una herramienta técnica para reajustar los currículos de las carreras de la facultad con las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

El mercado del trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad; exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores.

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el "empleo para toda la vida", deja paso a una movilidad laboral permanente, por esta razón, el presente trabajo es de interés para las autoridades, egresados y recién graduados de la FCA-UTA porque podrán demandar mejoras curriculares como base de su formación para trazar el camino futuro de su vida profesional.

En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo. El empleo de toda la vida es algo del pasado. La reducción de personal elimina las opciones de trabajo. Una carrera se compone de trabajos que son inseguros. Las oportunidades de promoción o

ascenso en las organizaciones están decreciendo. Las organizaciones están retrasadas. Las escalas corporativas han desaparecido. La carrera ya no es un proceso hacia arriba dentro de una jerarquía ocupacional u organizacional. Ahora se ve más que las personas progresarán en una variedad de organizaciones, de esta manera y con la realización de la presente investigación se determina que los beneficiarios directos del trabajo investigativo serán los egresados y recién graduados de la FCA-UTA porque tendrán la seguridad de una formación académica de calidad.

La novedad del presente trabajo de investigación es la implementación de unidad de inserción laboral, acorde a los criterios de evaluación de la CEAASES que sugiere la pertinencia de la enseñanza universitaria a través de su relación con sus egresados a través de un seguimiento periódico y sistemático del desempeño de sus egresados como profesionales y ciudadanos es el mecanismo más idóneo para que una institución de educación superior pueda ajustar continuamente los perfiles de las carreras, las mallas curriculares y en general su desarrollo institucional a las cambiantes demandas de su entorno social,

Finalmente, el impacto de la presente investigación será la acreditación y evaluación, Categoría A de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato por parte del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES, quienes tomarán en consideración el seguimiento que realizan a sus egresados y recién graduados como un parámetro de calidad educativa de la UTA.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las posibilidades que tiene los egresados y recién graduados de conseguir empleo inmediato
2. Analizar por qué la formación del egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato no se sujeta a la demanda laboral.
3. Proponer una unidad de inserción laboral de egresados y seguimiento de recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de una prolija investigación en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato con el propósito de determinar si existen estudios similares o parecidos al presente trabajo de investigación, se concluye que no existe trabajos relacionados con el tema por lo tanto, la presente investigación es de mi única, original y de mi autoría.

Sin embargo, se presenta artículos relacionados a las variables de estudio.

Variable Independiente: Empleabilidad

Sueños de empleabilidad:

Me toca hacer presentaciones sobre el mundo del trabajo a muchos públicos distintos y noto un cambio que se acentúa cada vez más: los ecuatorianos están desarrollando un enorme apetito por mejorar sus perfiles laborales. Buscan aprender, crecer, desarrollarse, ser más competitivos, triunfar. Algunas empresas modernas en el Ecuador ya promueven una relación madura con sus empleados, empoderándolos para que asuman responsabilidad sobre su propio desempeño y desarrollo, promoviendo su capacitación constante. Y con estas propuestas de crecimiento profesional compiten exitosamente para captar y retener a los mejores talentos del país.

Pero, lamentablemente, todavía no son muchas las que lo hacen. En la mayoría persiste el infundado temor de que si su personal es más empleable, estos se irán (tal como quien cela que su pareja vaya al gimnasio porque podría irse). Y así no les facilitan herramientas para auto desarrollarse o para orientar sus esfuerzos de crecimiento personal. Lo que es peor, algunas empresas sin visión cortan capacitaciones ante la incertidumbre financiera. Invertir en capacitación es el principal atajo hacia un desarrollo acelerado, tanto a nivel personal como empresarial. Las empresas que invierten con lucidez en el desarrollo de su personal logran que este sea más motivado, comprometido y que agregue más valor, lo que impacta directamente en la rentabilidad. El Estado tiene también un rol clave: regular con firmeza y seriedad la calidad de la oferta educativa y estimular la capacitación técnica y de habilidades blandas –vía incentivos tributarios, tal como hacen países vecinos como Colombia y Perú. Sueño con un momento no tan lejano en que el Ecuador se distinga, al igual que ahora lo hace por su historia milenaria, recursos naturales y gastronomía, por sus valiosos trabajadores con calidad de exportación. Personas altamente empleables y talentosas que no teman los vaivenes de los mercados porque se sabrán capacitadas, muy vigentes y productivas. Así el Ecuador será mucho más competitivo y un mejor lugar para trabajar para todos.

Variable Dependiente: Nivel de Empleo

Acosta Darío en el año 2010, en Ambato, cuyo tema de investigación es el “TIPO DE ORIENTACIÓN (VOCACIONAL Y PROFESIONAL) Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO”, tiene como objetivo general plantear el tipo de orientación (vocacional y profesional) y su incidencia en el nivel de empleo en la Provincia de Tungurahua en el periodo Marzo-Agosto 2010 para las carreras de Psicología, Industrial y Administración, aplico la metodología de ser competentes y competitivos donde se llego a la conclusión de que la gente opta por el emprendimiento así como también trabajar en lo que es organización de empresas y áreas de emprendimiento propio.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para la ejecución de la presente investigación utilizaremos el siguiente paradigma crítico - propositivo por las siguientes razones:

Con el empleo de este paradigma se interpreta la realidad del proceso de cambio y dinamismo tanto para la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Administrativas y las personas que colaboran, contribuyendo al desarrollo de la Institución mejorando la calidad de vida de los egresados y recién graduados, buscando alternativas de solución para el desenvolvimiento de la Institución.

En este problema interactúan el objeto de estudio y el investigador de una manera directa, involucrándose con los hechos y acontecimientos de la realidad de la Institución, de esta manera se logrará el compromiso para el seguimiento de los egresados y recién graduados como una de las políticas de la institución de educación superior.

El mercado laboral demanda de mano de obra calificada y una estructura de sólidos valores éticos y profesionales en el nuevo perfil laboral, los mismos que producto de transformaciones del cambio surgido a causa de la globalización a la que nos enfrentamos cada día, y el objeto del estudio priorizan y relacionaran estos puntos de convergencia.

La teoría permite adquirir conocimientos mientras que la práctica genera experiencia, el conocimiento y la aplicación no deben funcionar de manera individual, la metodología permitirá la investigación cualitativa de los 430 egresados de los periodos académicos: Marzo – Julio 2009, Septiembre – Febrero del 2009-2010, Septiembre – Febrero del 2010-2011 de la FCA-UTA con la participación de sujetos sociales involucrados y comprometidos con el problema que atraviesa la Institución.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

Sección quinta

Educación

“Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas”. Según copia de la Constitución de la República del Ecuador 2008.

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

“Art. 3.- que los fines de la Educación Superior serán de carácter humanista, cultural y científico, constituirán un derecho de las personas y un bien público social que de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos

Art. 4.- la Educación Superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta ley.

Art. 12.- el Sistema de Educación Superior estará regido por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en

el marco del dialogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley” según copia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

El presente trabajo de investigación se basa en la siguiente fundamentación teórica:

Variable Independiente: EMPLEABILIDAD

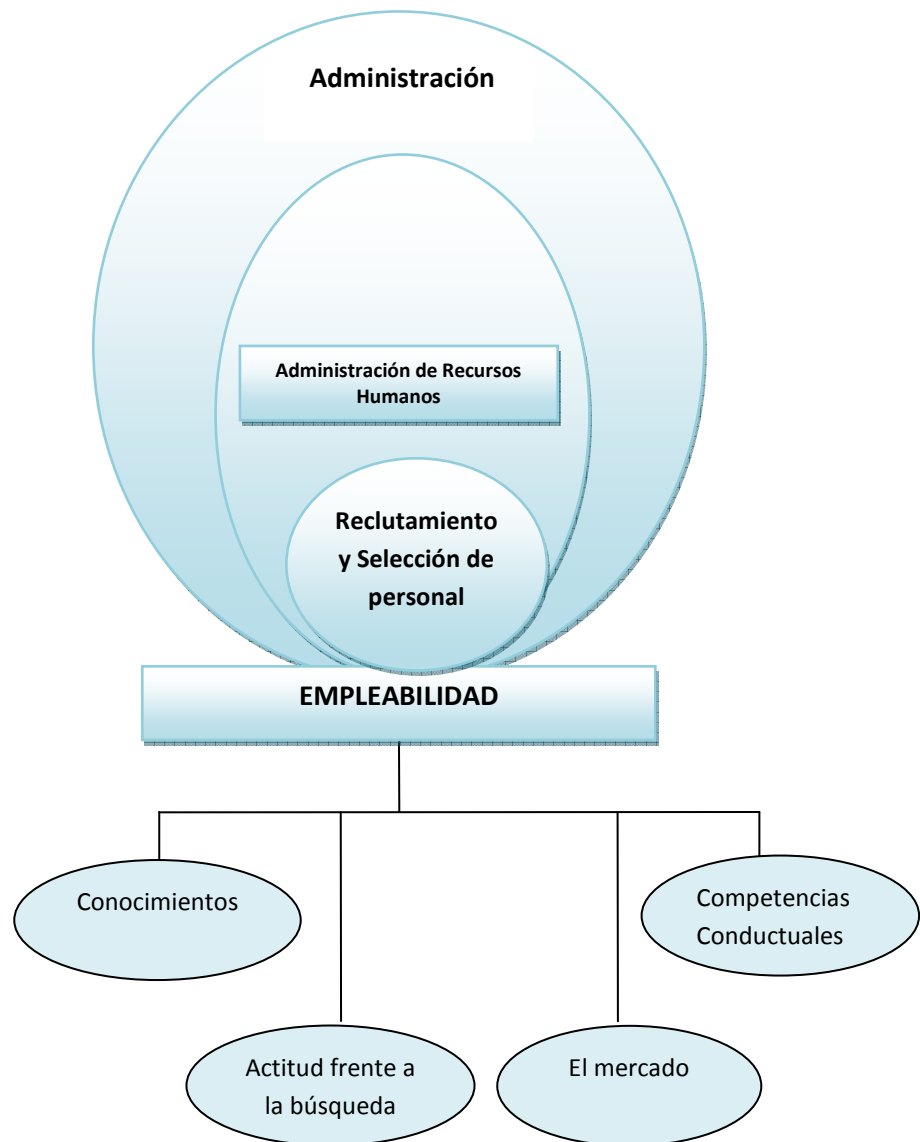


Gráfico No. 1: Categorización Variable Independiente

Fuente: DÍAZ C, Fausto.(2010). Técnicas de Elaboración de Tesis. UTA-FCA. Pág. 30

Elaborado por: Andrea López

Categorización Variable Dependiente: NIVEL DE EMPLEO

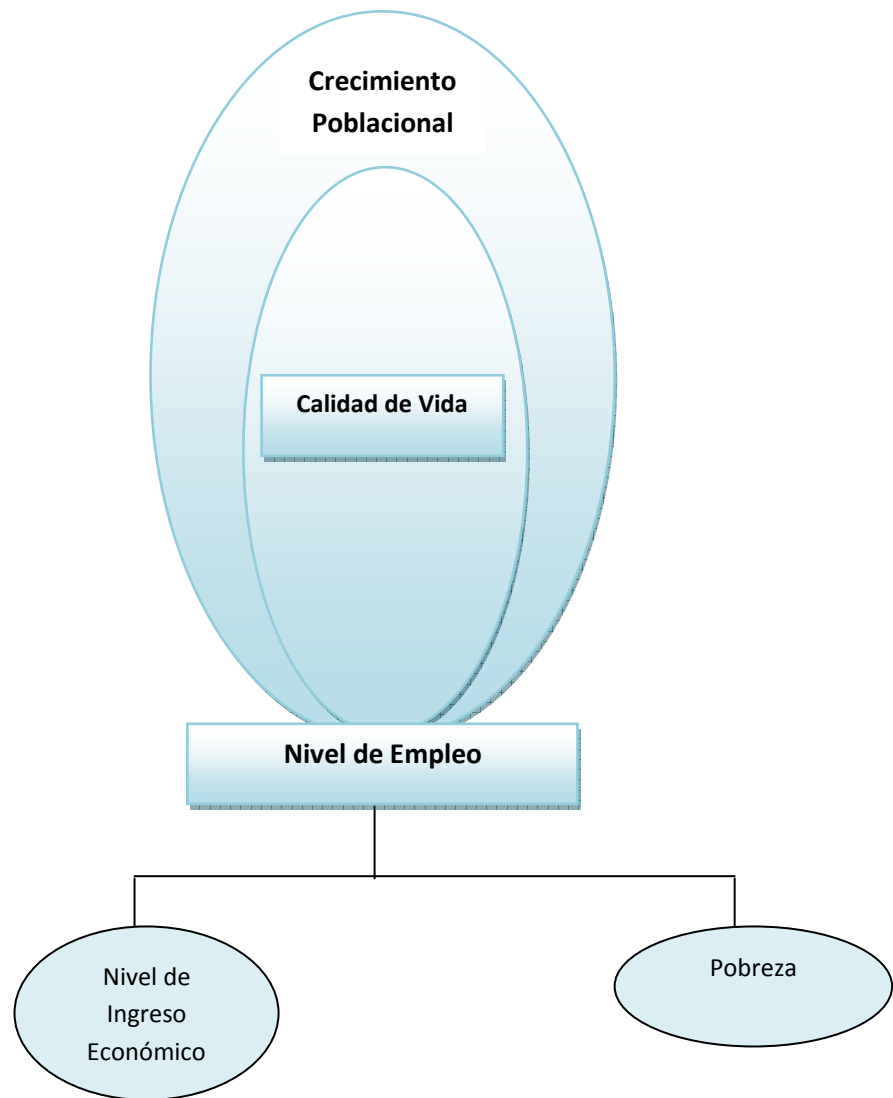


Grafico Nº. 2: Categorización Variable Dependiente

Fuente: DÍAZ C, Fausto.(2010). Técnicas de Elaboración de Tesis. UTA-FCA. Pág. 30

Elaborado por: Andrea López

2.4.1 Definición de Categorías Variable Independiente

Es una variable que no depende de otra, por lo general, es el objeto o evento en el que se centra la investigación.

Administración

Según Munch (2007:p.) “Nos dice en su libro que la administración es un proceso través el cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad, y productividad en la consecución de sus objetivos”.

Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar metas establecidas.

Visión de la administración

Jiménez Castro (2002) “La teoría y práctica de la administración desempeña un papel importante en la creación y perfeccionamiento de los procesos administrativos en las entidades socialistas cubanas y especialmente en las universidades, pero necesita de un profundo y continuo estudio y actualización de cada una de sus teorías y enfoques por todos los directivos y administradores para lograr los objetivos propuesto con el contexto actual.

En el contexto actual, la gestión administrativa de calidad, se organiza partir de las necesidades de las entidades y/o organizaciones. Es una tarea compleja que involucra a muchos actores, por lo que para que sea más efectivo se debe lograr que todas las personas e instancias vinculadas al proceso con objetivos compartidos. Más que comunicar, socializar y subjetivar los valores compartidos es necesario que todas las

estructuras y procesos administrativos se desarrollen como sistema, donde el liderazgo es fundamental”.

La visión es adonde quiere llegar la organización, en donde se ve la empresa a lo largo de los años, como quiere ser reconocida conforme crezca y logre su estabilidad y permanencia.

Objetivos de la administración

- Alcanzar en forma eficiente y eficaz los objetivos de un organismo social
- Eficacia cuando la empresa alcanza sus metas
- Eficiencia cuando logra sus objetivos con el mínimo de sus recursos
- Es permitirle a la empresa tener una perspectiva más amplia del medio en el cual se desarrolla.
- Asegurar que la empresa produzca o preste sus servicios. Ibidem.

Se puede decir que los objetivos de la administración son metas que se fijan, por lo general se considera a los objetivos como valores que deben alcanzarse.

Importancia de la administración

“La administración es un órgano social específicamente encargado de hacer que los recursos sean productivos, refleja el espíritu esencial de la era moderna, es indispensable y esto explica porque una vez creada creció con tanta rapidez y tan poca oposición.

La administración busca el logro de objetivos a través de las personas, mediante técnicas dentro de una organización. Ella es el subsistema clave dentro de un sistema organizacional”.

Se dice que es importante ya que es el éxito de un organismo la cual depende directa e inmediatamente de una buena administración.

Tipos de administración

Administración Pública

“Es la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servicios públicos.

El fin de la administración es prestar servicios eficientes y eficaces para satisfacer necesidades generales y lograr el desarrollo económico, social y cultural del País. Para obtener estos resultados la administración tiene que formular objetivos, trazar políticas, elegir procedimientos, decidir correctamente, ejecutar las resoluciones y controlar las acciones de los servidores”. Ibidem

La Administración Pública.- es un sistema que tiene por objeto dirigir y coordinar la actividad del Estado hacia los objetivos que se han propuesto para beneficio propio de nuestro país.

Proceso técnico – jurídico

La Administración Pública es un proceso técnico-jurídico por las siguientes razones:

- La planificación es una guía para la ejecución de obras y el primer paso obligatorio para futuras acciones constructivas del Estado;
- La Organización determina que los servidores asuman funciones, responsabilidades, decisiones y la ejecución de actividades; y se ponga en orden a las personas y cosas;
- La Dirección orienta, ejecuta, manda y ordena y vigila las actividades hacia el cumplimiento de los fines, responsabilidades, decisiones y la ejecución de actividades; y se ponga en orden a las personas y cosas;
- La Coordinación armoniza y establece en forma clara y delimitada las atribuciones y deberes que corresponde a cada servidor en sus puestos de trabajo, engranando los recursos y adecuando las cosas para el logro de los objetivos de la organización;

- El Control permite registrar, inspeccionar y verificar la ejecución del plan capaz de que pueda comprobarse los resultados obtenidos de los programados y tomar medidas conducentes para asegurar la realización de los objetivos; y,
- La Evaluación nos conduce a descubrir debilidades y fortalezas de la administración; demostrar los grado de responsabilidad de los funcionarios y empleados en el cumplimiento de sus tareas, medir interpretar y analizar sus resultados sobre el plan de trabajo con el objeto de eliminar errores y obstáculos y adoptar medidas adecuadas para el futuro”. Ibidem

Administración Privada

Se sirve de la capacidad de convencer y entusiasmar para conseguir objetivos solo dentro de organismos privados.

Administración Privada.- es el sistema que tiene por fin dirigir y controlar la actividad de grupos humanos hacia objetivos comunes que crecen riquezas.

Características fundamentales de la administración privada que la diferencia de la pública:

- fines de lucro.
- más responsable y libre.
- más flexible
- mayor continuidad
- mayor especialización
- ausencia de reglamentos rígidos
- es de carácter confidencial
- inversiones a corto plazo
- mayor simplicidad
- menor formalismo burocrático
- facilidad de atender los deseos del consumidor

- más receptiva
- menos compleja
- solamente se rige de actividades rentables.

Administración Mixta

“Es cuando existe capital privado y capital estatal (del estado-gobierno), administrando un mismo proyecto”. Ibidem.

Administración Mixta.- puede ser de carácter institucional, nacional y regional, o también por la estructura del organismo al que sirve puede ser de tipo descentralizado, autónomo o de participación.

Proceso Administrativo

Los partidarios de la escuela del proceso administrativo consideran la administración como una actividad compuesta de ciertas sub-actividades que constituyen el proceso administrativo único. Este proceso administrativo formado por cuatro funciones fundamentales, planeación, organización, ejecución y control.

Consideramos Proceso Administrativo a las fases de planeación, organización, ejecución y control para establecer la necesidad de la capacidad administrativa.

- a) **La Planeación** para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse.
- b) **La Organización** para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias.
- c) **La Ejecución** por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo.
- d) **El Control** de las actividades para que se conformen con los planes. Ibidem

a) Planeación

Para un gerente y para un grupo de empleados es importante decidir o estar identificado con los objetivos que se van a alcanzar. El siguiente paso es alcanzarlos. Esto origina las preguntas de que trabajo necesita hacerse ¿Cuándo y cómo se hará? Cuáles serán los necesarios componentes del trabajo, las contribuciones y como lograrlos. En esencia, se formula un plan o un patrón integrando predeterminando de las futuras actividades, esto requiere la facultad de prever, de visualizar, del propósito de ver hacia delante.

La planeación es un proceso que supone tomar decisiones sucesivas

Actividades importantes de Planeación

- Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- Pronosticar
- Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.
- Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.
- Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.
- Anticipar los posibles problemas futuros.
- Modificar los planes a la luz de los resultados del control.

b) Organización

Después de que la dirección y formato de las acciones futuras ya hayan sido determinadas, el paso siguiente para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las necesarias actividades de trabajo entre los miembros del grupo e indicar la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo esta guiado por la

consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles.

Estas actividades componentes están agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gastos o un máximo de satisfacción de los empleados se logre o que se alcance algún objetivo similar, si el grupo es deficiente ya sea en el número o en la calidad de los miembros administrativos se procuraran tales miembros. Cada uno de los miembros asignados a una actividad componente se enfrenta a su propia relación con el grupo y la del grupo con otros grupos de la empresa.

La organización tiene por objeto asignar y relacionar a la gente en la organización para el logro de los objetivos establecidos

Actividades importantes de Organización

- Subdividir el trabajo en unidades operativas.
- Agrupar las obligaciones operativas en puestos.
- Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas.
- Aclarar los requisitos del puesto.
- Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado.
- Utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro de la admón..
- Proporcionar facilidades personales y otros recursos.
- Ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

c) Ejecución

Para llevar a cabo físicamente las actividades que resulten de los pasos de planeación y organización, es necesario que el gerente tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Entre las medidas comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción está dirigir,

desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución.

Por medio de esta función se busca hacer que la gente emprenda acciones efectivas hacia el logro de los objetivos establecidos

Actividades importantes de la Ejecución

- Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión.
- Conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.
- Motivar a los miembros.
- Comunicar con efectividad.
- Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
- Recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho.
- Satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.
- Revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

d) Control

Los gerentes siempre han encontrado conveniente comprobar o vigilar lo que se está haciendo para asegurar que el trabajo de otros está progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. Establecer un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la empresa será un éxito. Pueden presentarse discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de ser comunicados con rapidez al gerente para que se emprenda una acción correctiva.

Es una función que busca asegurar que las realizaciones se conformen a los planes o normas establecidas

Actividades importantes de Control

- Comparar los resultados con los planes generales.
- Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- Idear los medios efectivos para medir las operaciones.
- Comunicar cuales son los medios de medición.
- Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.
- Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.
- Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.
- Ajustar el control a la luz de los resultados del control.

Administración De Recursos Humanos

Chiavenato, I.(2009) “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones, y la evaluación del desempeño”.

Se dice que la Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos y las habilidades de la propia organización y del país en general.

Importancia de la Administración de Recursos Humanos

Alles, Martha.(2006) “La administración de recursos humanos es de suma importancia para todos los gerentes, para todas las áreas. Es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque no es bueno tomar a la persona equivocada, tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o personal insatisfecho, que la gente no esté comprometida; que los empleados piensen que su salario es injusto; que el personal

no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel”.

Es importante porque las empresas se encuentran en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades y con estos esfuerzos obtener satisfacción por cumplir con el trabajo.

La Estrategia de Recursos Humanos

“Desarrollar el potencial estratégico de las personas que integran una organización requiere un fuerte compromiso del área de Recursos Humanos con los planes estratégicos de la misma. El gerente del sector deberá abandonar el antiguo rol del jefe de personal cuya tarea finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes”. Ibidem.

La estrategia es el plan maestro y deliberado que una empresa hace de sus RRHH para obtener una ventaja competitiva sobre sus competidores

La Función de Recursos Humanos Cambio sus Prioridades

“Hasta hace pocos años la principal preocupación de un gerente de Recursos Humanos se centraba en resolver problemas gremiales, en forma casi excluyente. Hoy, además de tener bien cubiertos estos frentes, se le exigen muchas otras prioridades:

- Los empleados deben ser competitivos
- El área de Recursos Humanos debe ser absolutamente profesional
- Los Recursos Humanos se miden en resultados financieros
- Recursos Humanos debe crear compromiso, no cumplir una función de vigilancia sobre el personal.

Consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad.

Objetivos Principales de Recursos Humanos

Es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable.

Objetivo social que no tiene que perder de vista a la sociedad en el aspecto ético y socialmente responsables, que siempre tiene que estar brindando fuentes de empleo a la sociedad.

Objetivo Corporativo nos habla acerca que no tiene que pensar en el bien de una sola persona sino, en el bien colectivo, ya que el departamento de Recursos Humanos esta para organizar y administrar al personal, y se apoya en ellos para cumplir todas las metas planteadas por la empresa.

Objetivo Funcional la empresa debe estar equilibrado tanto en el personal colaborador como las funciones que se les da a cada uno de ellos, para no tener falencias en las necesidades de la empresa o no incurrir al despido de personal

Objetivo Personal es un medio poderoso el cual nos ayuda a cumplir los objetivos individuales cada trabajador, el cual se apoya en la organización mediante las motivaciones, incentivos y capacitación que la empresa les brinda. Ibidem

Reclutamiento y Selección de Personal

Cooper D. (2004). “Es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes, este procedimiento consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados”.

Reclutamiento

Dessler G. (2009) “El reclutamiento se orienta a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los puestos de trabajo en convocatoria dentro de la organización, el reclutamiento divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos dentro y fuera de la empresa las oportunidades de empleo que se presente cubrir”.

Se llama Reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes.

Reclutamiento Interno

Cooper D. 2004. “Cuando la empresa trata de llenarlo mediante la promoción de sus empleados, mediante este procedimiento la organización también puede aprovechar la inversión que ha realizado en reclutamiento, selección, capacitación, y desarrollo de su personal”

El reclutamiento interno puede implicar, transferencia de personal, ascensos de personal, transferencia con ascenso de personal, programas de desarrollo de personal.

Reclutamiento Externo

Chiavenato I. (2007) “El reclutamiento se denomina externo cuando abarca candidatos reales o potenciales, disponibles u ocupados en otras empresas. Se denomina interno cuando aborda candidatos reales o potenciales ocupados únicamente en la propia empresa y su consecuencia es el proceso de Recursos Humanos”.

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando se presenta una vacante, la organización intenta llenarla con personal de afuera.

Selección

Cooper D. (2004) “La selección de personal consiste en escoger de varios postulantes al mejor, y busca solucionar problemas fundamentales como la adecuación del hombre al cargo, y la eficiencia del hombre en el cargo.

Especificación del cargo

Es una remuneración sistemática de los requisitos personales necesarios para el desempeño adecuado de las tareas que componen el cargo. Se extrae la información del análisis de cargo determinando los conocimientos y competencias necesarias para ocupara el mismo. (www.cmap.upb.edu.com/).

La especificación de un cargo en un puesto de trabajo es la lista de los requerimientos humanos de un puesto, o sea la educación, capacidad, experiencia previa, personalidad, necesaria para cubrir un puesto.

Convocatoria

Dolan S. (2007) “Llamar a un grupo de personas para que concurran a un lugar determinado a la realización de un evento en particular.

Una convocatoria es como una invitación a participar en algo, puede ser a realizar un trabajo, estudios, concursos, etc.

Pruebas de Conocimientos y Habilidades

Delgado S. (2008) “Sirven para evaluar el grado de nociones, conocimientos, y habilidades mediante el estudio, la práctica o ejercicio”.

Son aquellos que Buscan evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través de estudios, prácticas o ejercicios.

Entrevista

Chiavenato I. (2007). “Es el factor influyente en la decisión final respecto a la aceptación o no de un candidato al empleo. La entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados”.

La entrevista es un acto de comunicación oral o escrito que se establece entre dos o más personas con el fin de obtener una información o una opinión.

Guía de entrevista

Dessler G. (2007). “Esta herramienta es funcional tanto para el área de recursos humanos en lo que corresponde a la selección de personal; así como en entrevistas que se lleven a cabo para recolectar información que será útil en el análisis de procesos para identificar información para la elaboración de planes de mejora y procesos de análisis de problemas”.

Informe de selección

Madelaine I. (2009) “Tiene la finalidad de comunicar a otras personas los resultados obtenidos por uno o varios individuos en una situación donde el objetivo fundamental del evaluador es tomar una decisión que se adecue a las condiciones y a los intereses que se tienen”.

Verificación de antecedentes laborales

Chiavenato I. (2009). “Está dirigido a indagar sobre el desempeño del candidato, la comprobación de esas referencias pretende cotejar lo que en la entrevista el postulante ha mencionado”.

Examen médico

Delgado S. (2008). “Averiguar el estado de salud con la finalidad de determinar una presunta enfermedad, de manera que se evite seleccionar personal con problemas de tipo medico”.

Orden de prioridades

Establecer las diferentes prioridades entre un conjunto de aspirantes, que se lo deberá realizar en igualdad de condiciones evitando tener algún privilegio por alguien.

(www.elblogsalm.com_orden_prioridades)

Decisión final

Madelaine M. (2003). “La decisión final corresponde al jefe o jefes inmediatos del futuro empleado, por ser el directo responsable del trabajo del futuro subordinado; al departamento de selección de personal corresponde un papel asesor en dicha decisión final”.

Contratación

“Código de Trabajo. Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, talento del trabajador como la empresa.”

Empleabilidad

Alles, Martha, (2008). Es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Mantener actualizadas las competencias del personal de la empresa es una manera de mantener la empleabilidad del personal.

“Su significado hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Cada persona, además de la formación, posee unas capacidades y habilidades determinadas y debe aprender a rentabilizar toda la información profesional para ser elegido en un proceso de selección laboral”. (<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad>)

La empleabilidad es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida (http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)

Conocimientos

Apoyo a los compañeros

Alles, Martha. (2008). “Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales. Estas relaciones están basadas en la confianza mutua y el respeto, mediante los cuales los profesionales reciben feedback informal de sus resultados.

Autodirección basada en el valor.

Crear una autodirección con el apoyo de otras personas, en la que la organización permite progresivamente que los trabajadores profesionales del conocimiento confíen entre si en un sistema informal de apoyo.

Responsabilidad personal

Alles, Martha (2008). “Es la capacidad de poner el acento en la responsabilidad basada en objetivos acordados mutuamente. Acrecentar los resultados positivos de los profesionales que están motivados por el nivel de contribución y control que pueden aportar personalmente a la compañía”.

Innovación del conocimiento

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante la improvisación, la experimentación, la creatividad y el contacto directo. El resultado es la clave de conocimiento que está vinculado con una persona o un equipo. *Ibidem*.

Profesionales inteligentes

“Hace referencia a las capacidades individuales de las personas, cualificadas ya por si mismas, que trabajan en equipo para construir compartir y obtener beneficios del conocimiento”. *Ibidem*

Conocimiento inteligente

“Es el conocimiento que añade valor real a la compañía mediante la gestión del conocimiento; de esta manera, este conocimiento circula entre las distintas unidades de la organización o de la empresa o del servicio, para beneficio de todos. Su fuerza mantiene unida a una compañía y mejora los resultados de todos”. *Ibidem*.

Competencias Conductuales

“Las competencias conductuales son habilidades y destrezas metodológicas y sociales que definen el estilo de actuación requerido y permiten distinguir una actuación de mayor calificación; es decir el “cómo hacer bien el trabajo”.

Por ejemplo: conocimiento del negocio, toma de decisiones, resolución de problemas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, etc. Estas competencias pertenecen a la clasificación de: competencia de atributos personales, veamos su definición: Son los atributos de trasfondo que ocasionan un desempeño laboral exitoso, estas características poseídas por las personas definen el campo de lo que quieren hacer y cuentan con un desempeño superior en el trabajo.

Para abordar este tema tomaremos como eje las aportaciones e investigaciones de algunos autores que clasifican y definen las competencias de atributos personales y que nos serán útiles. Aunque sabemos que las competencias básicas son determinadas por la organización, las llamamos así porque la empresa desea que todo su personal las posea y las desarrolle. Estamos conscientes que las competencias de atributos personales, le pertenecen a cada individuo, sin embargo, las organizaciones pueden buscar, generar o mantener las competencias necesarias para la consecución de sus logros.

Compromiso

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar o instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos tanto personales como profesionales.

Ética

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aún en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar y la empresa así lo desea y lo comprende.

Prudencia

Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para si mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.

Justicia

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes y proveedores, en el manejo de personal; velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales. Implica pensar, sentir y obrar de este modo en todo momento, en cualquier circunstancia, aunque fuese más cómodo no hacerlo.

Fortaleza

Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todo poderoso o, por el contrario, como timorato.

Orientación al cliente

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa como los clientes de los propios clientes y todos aquellos que cooperen en la relación empresa-cliente, como el personal ajeno a la organización. No se trata tanto de

una conducta concreta frente a un cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

Orientación a los resultados

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

Calidad del trabajo

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformados en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la experticia. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender.

Sencillez

Es la capacidad de expresarse sin dobleces ni engaños, diciendo siempre la verdad y lo que siente. Generar confianza en superiores, supervisados y compañeros de trabajo. La sencillez es reconocida por otras personas con las que se interactúa, por ejemplo los proveedores o los clientes. Buscar nuevos y mejores caminos para hacer las cosas evitando las soluciones burocráticas.

Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

Temple

Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, no para llevar a la empresa a un choque o fracaso seguro sino para resistir tempestades y llegar a buen puerto.

Perseverancia

Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. No hace referencia al conformismo; al contrario, alude a la fuerza interior para insistir, repetir una acción, mantener una conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto, tanto personal como de la organización.

Integridad

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en

negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Iniciativa

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.

Innovación

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Flexibilidad

Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.

Empowerment

Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad

(heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.

Autocontrol

Dominio de sí mismo. Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad e otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.

Desarrollo de las personas

Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización. No es simplemente enviar a las personas a que hagan cursos sino un esfuerzo por desarrollar a los demás.

Conciencia organizacional

Reconocer los atributos y las modificaciones de la organización. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización

Actitud frente a la búsqueda

Teniendo en cuenta la situación actual del desempleo, veamos las posibles actitudes que puedes tomar ante la búsqueda de empleo y las consecuencias que se derivan de cada una de ellas.

(<http://nagoreempleo.wordpress.com/2012/02/02/actitud-ante-la-busqueda-de-empleo/>)

Actitud Pasiva

No realizas ningún esfuerzo y esperas que la situación se arregle sola. Esta actitud pasiva se puede dar por las siguientes causas:

Porque se concede mucha importancia a los factores externos y muy poco a los internos. Por pereza. “Con actitudes pasivas, sólo evades “tu responsabilidad” de buscar empleo”

Actitud Activa no Planificada

Le dedicas mucho tiempo a buscar empleo, pero sin ningún tipo de reflexión o programación. Este tipo de actitud se puede dar por las siguientes causas:

- Por falta de conocimientos de las técnicas de búsqueda de empleo.
- Por falta de serenidad para analizar la situación.
- Por tener distorsionada la realidad y no ser consciente de las dificultades reales que entraña la búsqueda de empleo.

“Con actitud activa no planificada, a medida que pasa el tiempo te desanimas y dejas de buscar empleo”

Actitud Activa Planificada

Le dedicas tiempo a tu campaña de búsqueda de empleo, planificando tus movimientos y preparando lo necesario para la consecución de tus fines. Esta actitud se da por darle menos importancia a los factores externos, y ser consciente de los cambios que se pueden producir incidiendo en los factores internos.

“Con esta actitud encontrarás empleo mejor y más rápido. ”No es suficiente con actuar, sino que hay que hacerlo de forma planificada. Así que partiendo del análisis de esta situación, hay que ser realista y desenvolver una estrategia que nos proporcione un método, que con disciplina y esfuerzo, nos permita realizar una buena búsqueda de empleo.

Estrategia

Método + disciplina + esfuerzo = buena búsqueda de empleo

“Un candidato entrenado tarda la mitad de tiempo en encontrar trabajo que uno no entrenado” Hay que asumir que el trabajo de buscar empleo es uno de los más difíciles, ingratos y duros. Así que “ponte las pilas”, porque el desanimo crea inseguridad y angustia y es la primera barrera para alcanzar nuestros fines.

Hay que tener en cuenta que es un proceso, en muchos casos no lineal, es decir, podemos pasar de una actitud pasiva a activa planificada y volver a la pasiva o no planificada. Lo importante es que pasemos el mayor tiempo posible en la activa planificada.

El Mercado

Concepto De Mercado

Entendemos por mercado el lugar en que asisten las fuerzas de la oferta y la demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a un determinado precio.

(<http://www.monografias.com/trabajos13/mercado/mercado.shtml>)

Comprende todas las personas, hogares, empresas e instituciones que tiene necesidades a ser satisfechas con los productos de los ofertantes. Son mercados reales los que consumen estos productos y mercados potenciales los que no consumiéndolos aún, podrían hacerlo en el presente inmediato o en el futuro.

Se pueden identificar y definir los mercados en función de los segmentos que los conforman esto es, los grupos específicos compuestos por entes con características homogéneas. El mercado está en todas partes donde quiera que las personas cambien bienes o servicios por dinero. En un sentido económico general, mercado es un grupo de compradores y vendedores que están en un contacto lo suficientemente próximo para las transacciones entre cualquier par de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.

Stanley Jevons afirma que "los comerciantes pueden estar diseminados por toda la ciudad o una región, sin embargo constituir un mercado, si se hallan en estrecha comunicación los unos con los otros, gracias a ferias, reuniones, listas de precios, el correo, u otros medios".

Definición de Mercado

Los mercados son los consumidores reales y potenciales de nuestro producto. Los mercados son creaciones humanas y, por lo tanto, perfectibles. En consecuencia, se pueden modificar en función de sus fuerzas interiores.

Los mercados tienen reglas e incluso es posible para una empresa adelantarse a algunos eventos y ser protagonista de ellos. Los empresarios no podemos estar al margen de lo que sucede en el mercado.

Estudio de mercado.

Es la función que vincula a consumidores, clientes y público con el mercadólogo a través de la información, la cual se utiliza para identificar y definir las oportunidades y problemas de mercado; para generar, refinar y evaluar las medidas de mercadeo y para mejorar la comprensión del proceso del mismo.

Dicho de otra manera el estudio de mercado es una herramienta de mercadeo que permite y facilita la obtención de datos, resultados que de una u otra forma serán analizados, procesados mediante herramientas estadísticas y así obtener como resultados la aceptación o no y sus complicaciones de un producto dentro del mercado.

Antecedentes del estudio de mercados

El estudio de mercado surge como un problema del marketing y que no podemos resolver por medio de otro método. Al realizar un estudio de éste tipo resulta caro, muchas veces complejos de realizar y siempre requiere de disposición de tiempo y dedicación de muchas personas.

Para tener un mejor panorama sobre la decisión a tomar para la resolución de los problemas de marketing se utilizan una poderosa herramienta de auxilio como lo son los estudios de mercado, que contribuyen a disminuir el riesgo que toda decisión lleva consigo, pues permiten conocer mejor los antecedentes del problema.

El estudio de mercado es pues, un apoyo para la dirección superior, no obstante, éste no garantiza una solución buena en todos los casos, más bien es una guía que sirve

solamente de orientación para facilitar la conducta en los negocios y que a la vez tratan de reducir al mínimo el margen de error posible.

2.4.2 Definición de Categorías Variable Dependiente

Crecimiento Poblacional

Montalvo, José Gordillo (1986). “En el crecimiento de la población ecuatoriana poca influencia tienen los movimientos migratorios, toda vez que numéricamente se compensa las emigraciones internacionales con las inmigraciones también internacionales.

Calidad de Vida

Mauricio y Rebeca Wild, (2003) “La expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer al bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos.

Nivel de empleo

Paul Samuelson, (2010) “El alto empleo es un problema tanto económico como social. El empleo es un problema económico por representa el desperdicio en un recurso valioso. Así mismo, es un gran problema social por que causa un sufrimiento enorme

cuando los trabajadores desempleados luchan por sobrevivir con sus reducidos ingresos”.

“Grado de utilización de los recursos productivos de una economía. Cuando el grado de utilización de dichos recursos es del 100 por 100 se dice que la situación es de pleno empleo. En general, cuando se habla de nivel de empleo o de ocupación de una economía se suele hacer referencia únicamente al grado de ocupación del factor trabajo”(<http://www.economia48.com/spa/d/empleo-nivel-de/empleo-nivel-de.htm>)

“Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación”. (http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/glosario)

Nivel de Ingreso Económico

William Nordhaus, (2010). “El crecimiento económico representa la expansión del PIB potencial nacional. En otras palabras, el crecimiento económico ocurre cuando la frontera de posibilidades de producción de un país se desplaza a la derecha”.

Pobreza

Paul Samuelson, (2010). “Los partidarios de acciones gubernamentales fuertes consideran que la pobreza es resultado de condiciones sociales y económicas sobre las cuales los pobres tienen poco control. Ellos destacan la desnutrición, las malas escuelas, las rupturas familiares, la discriminación, la falta de oportunidades de trabajo y un ambiente peligroso como determinantes centrales de la suerte de los pobres.

2.5 HIPÓTESIS

La empleabilidad incide en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable Independiente: Empleabilidad

Variable Dependiente: Nivel de Empleo

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 ENFOQUE

De conformidad con el paradigma crítico propositivo seleccionado en la fundamentación filosófica en el presente trabajo investigativo corresponde seleccionar y aplicar cuali-cuantitativo por las siguientes razones:

Las bases del enfoque cualitativo permitieron que el análisis que se efectúa en la presente investigación, se lo desarrolle con una orientación y contribuya a comprender el problema de la Institución específicamente en el nivel de empleo.

La orientación dinámica con la que continuó la investigación estuvo apoyada por el principio de cambio que establece que nada se mantiene constante y estático en la Institución, dicha predisposición de cambio permitió hallar y estudiar con profundidad las causales del problema objeto de estudio, a fin de proponer la mejor alternativa de solución que contribuyó a mejorar la situación de la Institución, haciéndola mucho más competitiva

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Investigación Bibliográfica- Documental

El desarrollo de la presente investigación se realizó en la modalidad bibliográfica-documental puesto que se requirió de un análisis a la información sobre el problema objeto de estudio, mediante la utilización de diferentes documentos como libros, revistas, tesis de grado e internet, a través de la lectura científica y la elaboración de resumen que sirvieron esencialmente para conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones con el estado actual del mismo.

3.2.2 Investigación de Campo

La investigación de campo se lo realizó en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, a través del contacto directo del investigador con el Coordinador de Carrera de Organización de Empresas, Marketing y Gestión de Negocios, y los egresados que asisten al XIV Seminario de Graduación para recolectar y registrar la información primaria referente al problema de estudio.

3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Investigación Explorativa

Este tipo de investigación nos ayudó al planteamiento del problema de investigación es decir de qué manera incide la empleabilidad en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la FCA-UTA de los periodos Marzo – Julio del 2009, Septiembre – Febrero 2009-2010, Septiembre – Febrero 2010 – 2011 y a formular la hipótesis de trabajo.

3.3.2 Investigación Descriptiva

Con esta investigación se describió el problema y las circunstancias temporo-espaciales es decir se detallaron cómo son y cómo se manifestaron las características fundamentales del problema de estudio.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

Población estudiada fueron los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato de los periodos Marzo – Julio del 2009, Septiembre – Febrero 2009-2010, Septiembre – Febrero 2010 – 2011 que asisten al XIV Seminario de Graduación.

Tabla Nº 1: Formación de la población

Detalle de los periodos de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas		
Semestre	Año	Cantidad
Mar- Jul	2009	246
Sep- Feb	2009-2010	108
Sep- Feb	2010-2011	76
		430

Fuente: Instituto Investigativo de la FAC-UTA
Elaborado por: Andrea López

3.4.2 Muestra

Por el número de población existente que es de 430 egresados y debido a que no se puede trabajar con la totalidad de la población se procedió a aplicar la siguiente fórmula estadística:

Simbología:

n: tamaño de la muestra

m: tamaño de la población

e: 0.05 (5%)

Fórmula:

$$n = \frac{m}{e^2(m - 1) + 1}$$

$$n = \frac{430}{(0,05)^2(430 - 1) + 1}$$

$$n = 207$$

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalizar una variable es el procedimiento por medio del cual se pasa del plano abstracto de la investigación a un plano concreto, transformando la variable a categorías, las categorías a indicadores, los indicadores a ítems para facilitar la recolección de información por medio de un proceso de deducción lógica. Todo esto para verificar o comprobar la hipótesis. Para el problema objeto de estudio se operacionaliza las variables independiente y dependiente.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N 2: Operacionalización de la Variable Independiente: Empleabilidad

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Empleabilidad Posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales	Formación Experiencia Cualidades y Actitudes	Egresado Graduado Personal Profesional Vocación Positivas negativas	¿le gusta su carrera profesional? ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA le formó para insertarlo en el campo laboral? En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que el permita crecer profesionalmente? ¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías? ¿Cuál es la causa de su no titulación?	Encuesta Cuestionario

Hipótesis: La empleabilidad incide en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la FCA-UTA.

Tabla N° 3: Operacionalización de la Variable Dependiente: Nivel de Empleo

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Nivel de Empleo Grado de utilización de los recursos productivos de una economía	Grado Recursos economía	100% 80% 50% 25% Humano Tecnológicos Materiales Económicos Oferta Demanda	¿Actualmente su situación laboral es? ¿De acuerdo a su criterio, qué aspectos debería modificar la FCA-UTA para que sus egresados tengan conocimiento acordes a los perfiles que exige el campo laboral? La FCA-UTA ha realizado algún tipo de seguimiento para conocer su situación laboral? ¿Existen plazas de trabajo para un Administrador de Empresa	Encuesta Cuestionario

Fuente: DIAZ C, Fausto (2010). Técnicas de Elaboración de Tesis. UTA-FCA. Pág. 54
Elaborado por: Andrea López

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se desarrolló una intensa labor bibliográfica de búsqueda, recolección y procesamiento de información para interpretar, comprender y explicar con profundidad el problema en estudio, para lo cual se utilizó las siguientes técnicas de investigación e instrumentos.

Tabla N° 4: Recolección de la información

TIPOS DE INFORMACION	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN
<p>Secundaria</p> <p>Es aquella donde el investigador recolecta la información a través de documentación bibliográfica</p>	<p>Análisis de documentos</p>	<p>Libros de Educación Superior, Organización, Administración</p>
<p>Primaria</p> <p>Es aquella donde el investigador recolecta directamente a través del contacto directo con el objeto de estudio</p>	<p>Investigación de campo</p>	<p>La encuesta, cuestionario, y observación</p>

Fuente: HERRERA, Luis y otros. (2010). Tutoría de la Investigación Científica. Pág. 115
 Elaborado por; Andrea López

3.7 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para obtener los resultados óptimos del problema objeto de estudio, se procesó y analizó la información donde el investigador cumplió con las siguientes exigencias como son:

La revisión y codificación de la información nos ayudó a detectar errores, eliminando las respuestas contradictorias y así poder organizarla de forma más clara posible para facilitar el proceso de tabulación, luego se procedió a la categorización y tabulación para conocer la frecuencia con la que se repitieron los datos de la variable en cada categoría, para lo cual se tabuló computarizadamente por la gran cantidad de información, con el programa SPSS.

Se seleccionó el estigrafo chi-cuadrado, la presentación de los datos se hizo a través de cuadros estadísticos con sus respectivos gráficos y finalmente se interpretó los resultados, analizando la hipótesis en relación con los resultados obtenidos para verificarla o rechazarla.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis

El análisis es extraer el sentido de los datos obtenidos. Es la reflexión acerca de la información recogida que posibilite su codificación. La codificación es simplemente la clasificación de la información en segmentos o unidades que resulten significativos y relevantes, puesto que analizar es etimológicamente separar un todo en sus partes. Los criterios que resultan más simples y clarificadores para codificar son aquellos de orden temático, esto es, clasificar los datos según el tema abordado o el tópico que le interesaba observar al investigador. (TAYLOR, STEVEN Y BOGDAN, Robert (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ed, Paidós. Ed. Tercera. España)

Interpretación

Consiste en que, en base a los datos que se dispone, se llegue a una serie de conclusiones que llevan a reafirmar la hipótesis inicial. Básicamente es la capacidad de dar los puntos de vista, conceptos más relevantes y recomendaciones que afecten directamente las acciones a tomar en la investigación.

Los conceptos sirven para iluminar procesos y fenómenos sociales que pueden no ser inmediatamente perceptibles cuando se describen casos específicos.

La construcción de conceptos es un proceso netamente intuitivo que va surgiendo a lo largo de la investigación. Taylor y Bogdan sugieren diversos caminos: A) “buscar palabras y frases del propio vocabulario de los informantes que capten el sentido de lo que ellos dicen o hacen”. B) “cuando descubra un tema en sus datos, compare los enunciados y acciones entre sí para ver si existe un concepto que los unifique”. C) “a medida que identifica temas diferentes, busque las semejanzas subyacentes que puedan existir entre ellos. Cuando se pueden relacionar los temas de esta manera, hay que buscar una palabra o frase que transmita lo que tienen de similar. (TAYLOR, STEVEN Y BOGDAN, Robert (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ed, Paidós. Ed. Tercera. España).

Para la realización de este estudio se aplicaron encuestas a los egresados del XIV Seminario de Graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato sobre la empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados.

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados en forma para facilitar el análisis e interpretación de los mismos. El criterio que se siguió para interpretar los resultados de la encuesta con una escala de Likert de 3 puntos.

4.2 Encuesta dirigida a los egresados que participan en el XIV Seminario de Graduación, Segundo Ciclo de la FCA-UTA.

Pregunta N° 01: ¿Le gusta su carrera profesional?

Tabla N° 5

		Vocación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	114	55,1	55,1	55,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	86	41,5	41,5	96,6
	Totalmente en desacuerdo	7	3,4	3,4	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

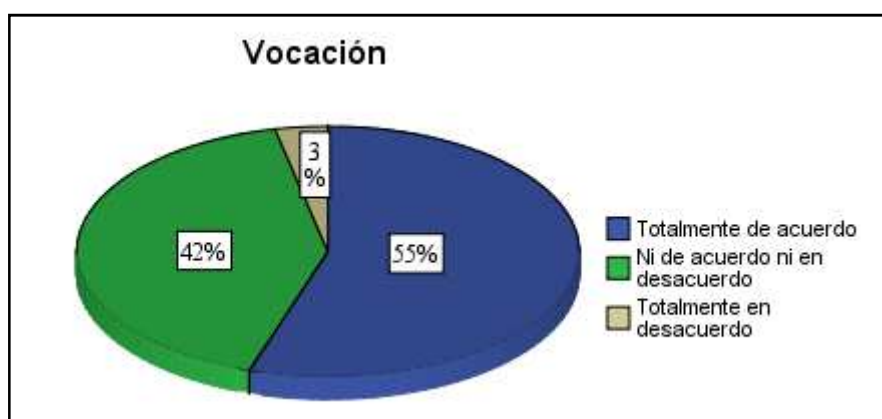


Gráfico N° 3

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 55% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo con su carrera profesional mientras que el 42% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de egresados están totalmente de acuerdo con su carrera profesional.

Pregunta N° 02: ¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA le formó para insertarlo en el campo laboral?

Tabla N° 6

		Instrucción profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	58	28,0	28,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	115	55,6	55,6	83,6
	Totalmente en desacuerdo	34	16,4	16,4	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

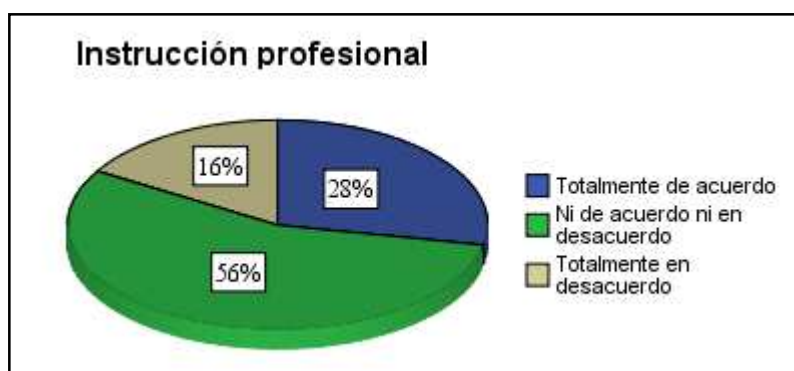


Gráfico N° 4

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 56% de los egresados encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA para insertarlo en el campo laboral, el 28% indica estar totalmente de acuerdo con su formación, mientras el 16% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia cierta inestabilidad en relación a la instrucción profesional, porque no se siente seguros para insertarse inmediatamente en el mercado laboral; es posible que haga falta una revisión curricular permanente que priorice temas acorde a la necesidad actual del mercado laboral

Pregunta N° 03: ¿Actualmente, su situación laboral es:?

Tabla N° 7

Situación laboral actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sub empleado	27	13,0	13,0	13,0
Microempresario	20	9,7	9,7	22,7
Desempleado	160	77,3	77,3	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

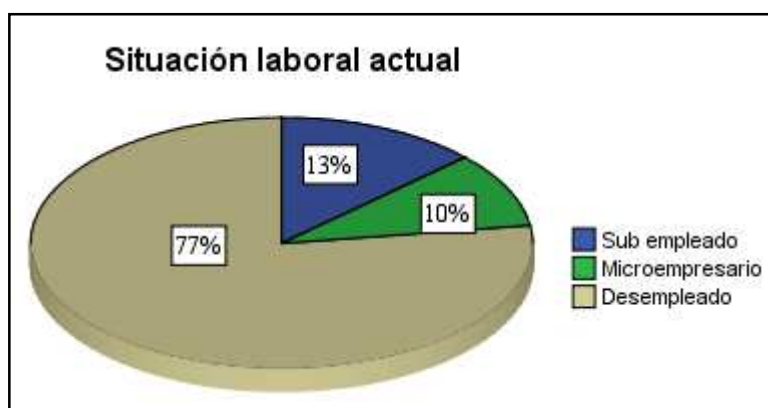


Gráfico N° 5

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

La situación laboral del 77% de los egresados que asisten al XIV Seminario de Graduación de la FCA-UTA, segundo ciclo es desempleado, el 13% sub empleado y un 10% es microempresario.

Interpretación

Los egresados encuestados en su mayoría están desempleados lo cual se relación con la inseguridad e inestabilidad de su instrucción profesional, situación que se profundiza con la falta del título profesional que respalde su situación académica como candidato competente para optar por la vacante a la que aspiran.

Pregunta N° 04: ¿En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente?

Tabla N° 8

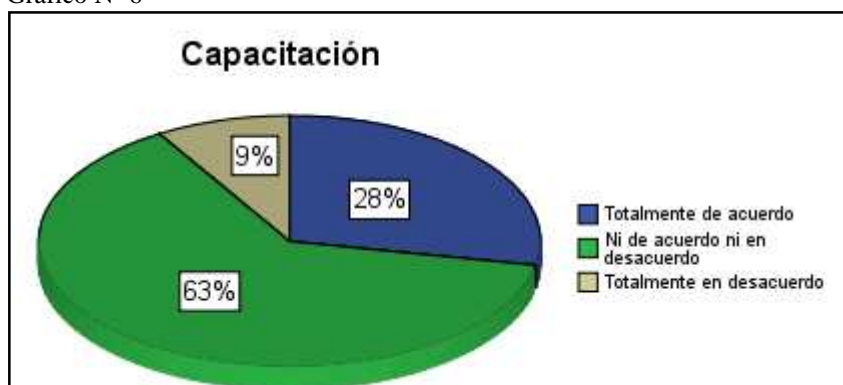
Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	58	28,0	28,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	131	63,3	63,3	91,3
	Totalmente en desacuerdo	18	8,7	8,7	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Gráfico N° 6



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

Del 100% de los egresados encuestados al preguntárseles si en su calidad de egresados, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente, el 63% señalan la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% totalmente en desacuerdo y un 9% totalmente de acuerdo.

Interpretación

La falta de capacitación afecta indudablemente el desarrollo de destrezas, habilidades requeridas por el empleador y no se diga el conocimiento actualizado que exige el perfil profesional del Administrador por lo tanto se puede relacionar el alto índice de desempleo de los egresados con la desactualización de conocimientos por desinterés propio.

Pregunta N° 05 ¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías?

Tabla N° 9

Manejo nuevas tecnologías informáticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	157	75,8	75,8	75,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	10,1	10,1	86,0
Totalmente en desacuerdo	29	14,0	14,0	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

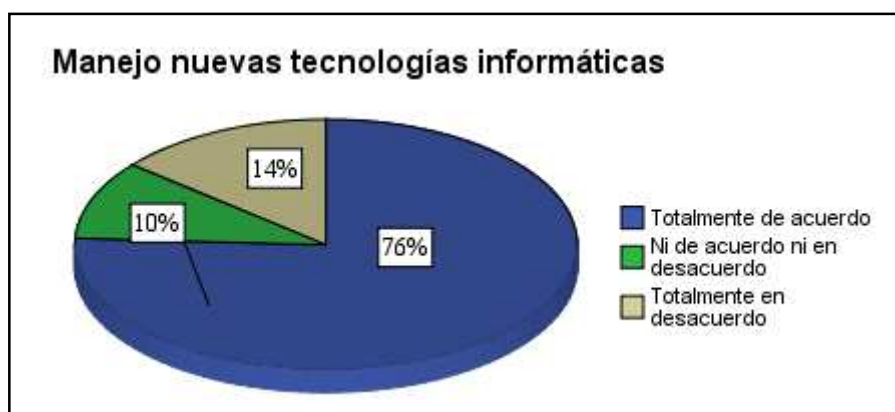


Gráfico N° 7

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 76% de los egresados encuestados están totalmente de acuerdo en cuanto al manejo de nuevas tecnologías informáticas, el 14% totalmente en desacuerdo, mientras un 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación

El manejo y dominio de las nuevas tecnologías informáticas que permanentemente se innovan es importante dentro del perfil profesional del egresado en Administración, de ahí la necesidad de mantenerse capacitado.

Pregunta N° 06 ¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado o profesional en Administración de Empresas?

Tabla N° 10

Obstáculos para inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Falta conocimiento en el área	26	12,6	12,6	12,6
Inseguridad	56	27,1	27,1	39,6
Falta Título Profesional	125	60,4	60,4	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

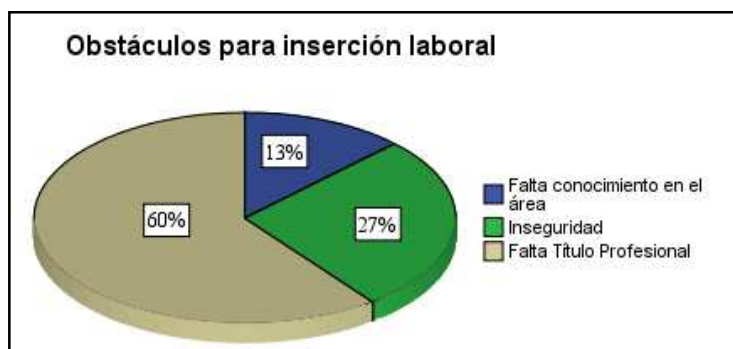


Gráfico N° 8

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 60% señala la falta de título profesional como principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado en Administración de Empresas, el 27% inseguridad mientras un 13% falta de conocimiento en el área.

Interpretación

El principal obstáculo para la inserción laboral es la falta de título profesional pero también es preocupante la inseguridad y la falta de conocimientos en el área lo cual se relaciona con la instrucción profesional recibida y el nivel del empleo de los egresados encuestados.

Pregunta N° 07: ¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la FCA-UTA para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?

Tabla N° 11

Aspectos a modificar FCA-UTA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Materias técnicas	42	20,3	20,3	20,3
Mejorar malla curricular	48	23,2	23,2	43,5
Prácticas pre-profesionales	117	56,5	56,5	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

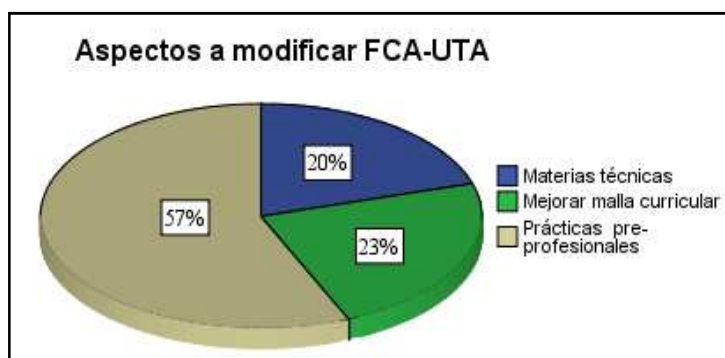


Gráfico N° 9

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis El 57% de los egresados señalan como uno de los aspectos a modificar FCA-UTA las prácticas pre-profesionales, el 23% mejorar la malla curricular mientras el 20% señalan las materias técnicas.

Interpretación

El egresado señala como principal aspecto a modificar dentro del currículo académico de la FCA-UTA el incremento de prácticas pre-profesionales que hoy en día son muy escasas y no tienen el apoyo de las autoridades educativas para que el estudiante pueda acceder con más facilidad a ellas por la inexistencia de convenios entre la FCA-UTA y empresas públicas y privadas del país.

Pregunta N° 08: ¿La FCA-UTA, ha realizado algún tipo de seguimiento para conocer su situación laboral?

Tabla N° 12

		Situación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	12	5,8	5,8	5,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	23,2	23,2	29,0
	Totalmente en desacuerdo	147	71,0	71,0	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

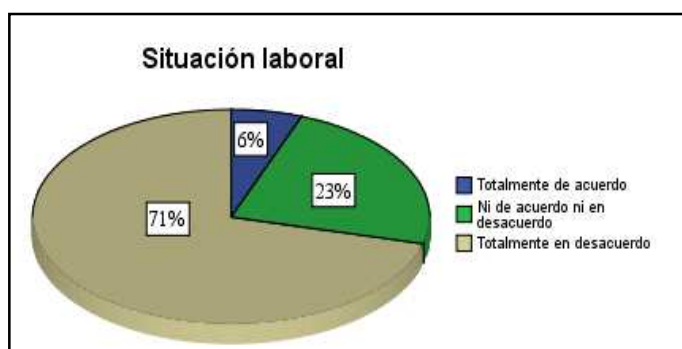


Gráfico N° 10

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 71% de los egresados están totalmente en desacuerdo en relación a que la FCA-UTA, ha realizado seguimiento alguno para conocer su situación laboral, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que un 6% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

El seguimiento de egresados y recién graduados es uno de los indicadores de calidad que el CONEA está tomando en cuenta para la evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior, la FCA-UTA no realizar ningún seguimiento para conocer la situación laboral de sus egresados.

Pregunta N° 09 ¿Cuál es la causa de su no titulación?

Tabla N° 13

		Causa no titulación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Trabajo de investigación	62	30,0	30,0	30,0
	Falta recursos económicos	48	23,2	23,2	53,1
	Dificultades académicas	52	25,1	25,1	78,3
	Falta de interés	37	17,9	17,9	96,1
	Trabajo	8	3,9	3,9	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

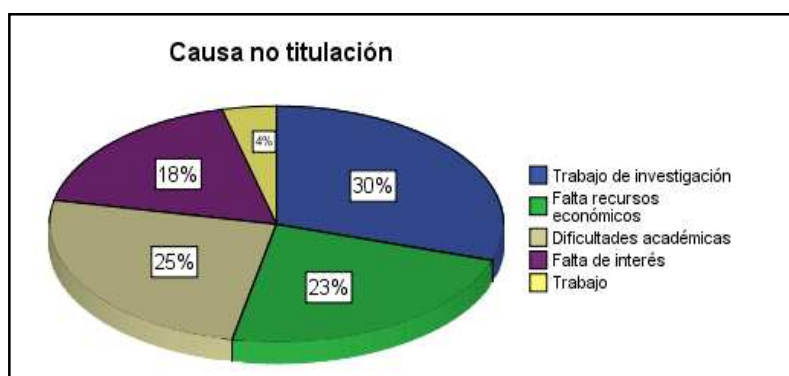


Gráfico N° 11

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 30% de los egresados señalan que la causa de su no titulación es el trabajo de investigación, el 25% dificultades académicas, el 23% falta de recursos económicos, 18% falta de interés y el 4% trabajo.

Interpretación

Las causas de la falta de titulación del egresado en su mayoría es la no realización del trabajo de investigación por esta razón por los Seminarios de Graduación, también es importante señalar la falta de interés del propio egresado por conocer su situación académica.

Pregunta N° 10 ¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un Administrador de Empresas?

Tabla N° 14

Existencia plazas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mucho	24	11,6	11,6	11,6
Poco	166	80,2	80,2	91,8
Nada	17	8,2	8,2	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López



Gráfico N° 12

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

Análisis

El 80% de los egresados señalan que existen pocas plazas de trabajo para el Administrador de Empresas, el 12% mucho y el 8% nada.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos existen pocas plazas de trabajo para el Administrador de Empresas sin tomar en cuenta que su formación académica está enfocada en que ellos sean los generadores de empleo y protagonistas del desarrollo social y económico del país.

4.3 Verificación de hipótesis

Para muestras pequeñas la utilización del Chi-cuadrado, se maneja como un estadígrafo de distribución libre que permite establecer la correspondencia de valores observados y esperados, permitiendo la comparación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

4.2.1 Combinación de frecuencias

Tabla N° 15

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS			TOTAL
	Totalmente de acuerdo/ Sub empleado	Ni de acuerdo ni en desacuerdo/ Microempresario	Totalmente en desacuerdo/ Desempleado	
¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA le formó para insertarlo en el campo laboral?	58	115	34	207
¿Actualmente, su situación laboral es:?	27	20	160	207
TOTAL	85	135	194	414

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Andrea López

4.2.2 Frecuencias esperadas

Tabla N° 16

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS		
	SI/ Trabajo con relación de dependencia	Más o menos/ Microempresario	No/ Desempleado
Instrucción profesional recibida	42,5	67,5	97,0
Situación laboral actual	42,5	67,5	97,0

Fuente: Tabla N° 11

Elaborado por: Andrea López

4.2.3 Modelo lógico

Ho = La empleabilidad **NO** incide en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

H1= La empleabilidad **SI** incide en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

4.2.4 Nivel de Significación

El nivel de significación con el que se trabaja es del 5%.

$$x^2 = \sum \left(\frac{O-E}{E} \right)$$

En donde:

X^2 = Chi-cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = frecuencia esperada o teórica

4.2.5 Regla de Decisión

Grado de Libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula:

$$G1 = (c-1)(h-1)$$

G1= grado de libertad

$$G1 = (3-1)(3-1)$$

C= columna de tabla

$$G1 = 2*2$$

h= filas de la tabla

$$G1 = 4$$

Grado de Significación

$$\alpha = 0.05$$

En donde:

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

O-E = Frecuencias observada- frecuencias esperadas

O-E² = Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado

O-E² / E = Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas

4.2.6 Cálculo del Chi-Cuadrado

CÁLCULO DEL CHI-CUADRADO

Tabla N° 17

$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ²
					E
Instrucción profesional recibida	58	42,5	15,5	240,25	5,65
Instrucción profesional recibida	115	67,5	47,5	2256,25	33,43
Instrucción profesional recibida	34	97,0	-63,0	3969,00	40,92
Situación laboral actual	27	42,5	-15,5	240,25	5,65
Situación laboral actual	20	67,5	-47,5	2256,25	33,43
Situación laboral actual	160	97,0	63,0	3969,00	40,92
				X² =	119,08

Fuente: Tabla N° 11

Elaborado por: La investigadora

4.2.7 Verificación de la hipótesis

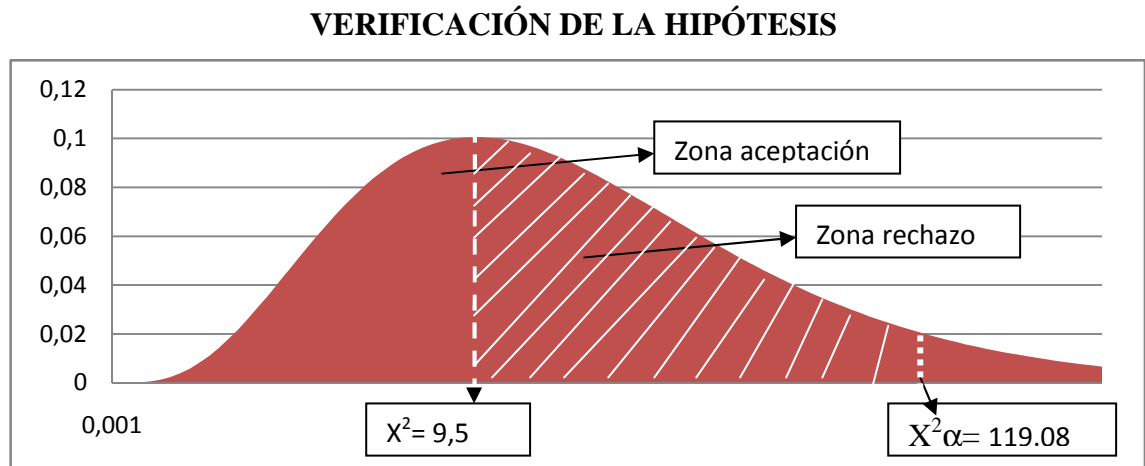


Gráfico N° 13
Fuente: Niveles
Elaborado por: Andrea López

TABLA DE VERIFICACIÓN DEL CHI-CUADRADO

Tabla N° 18

gl	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,5
1	7,9	6,6	5,02	3,8	2,7	1,3
2	10,6	9,2	7,38	6	4,6	2,77
3	12,8	11,3	9,35	7,8	6,3	4,11
4	14,9	13,3	11,14	9,5	7,8	5,39

Fuente: Niveles
Elaborado por: Andrea López

4.2.8 Conclusión

El valor de $\chi^2_{\alpha} = 119,08 > \chi^2 = 9,5$ entonces de esta manera se acepta la hipótesis alterna, es decir, se confirma que La empleabilidad **SI** incide en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja. El 77% de los egresados que se encuentran en el XIV Seminario de graduación de la FCA-UTA son desempleados.
- Las posibilidades de que el egresado y recién graduado consiga empleo es escasa debido a la desinterés en capacitarse continuamente. El mundo globalizado en el que actualmente vivimos exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando.
- El principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta de título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos.
- La formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos pero si estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional.

- La FCA-UTA no realiza ningún tipo de seguimiento a sus egresados y recién graduados; si bien es cierto, éste es un factor que recientemente está exigiendo el CONEA como indicador de calidad para tomarlo en cuenta en la próxima evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior en el año 2013.

5.2 RECOMENDACIONES

- Insertar en el Departamento de Coordinación de Carrera de la FCA-UTA una unidad de inserción laboral y seguimiento de egresados y recién graduados como apoyo a la empleabilidad inmediata y garantía de calidad educativa.
- Mejorar la malla curricular de las carreras de la FCA-UTA acorde a las exigencias del mercado laboral para asegurar la competitividad académica del egresado y recién graduado.
- Fortalecer los acuerdos institucionales con las empresas públicas y privadas para que el egresado pueda realizar prácticas y pasantías pre-profesionales que coadyuven mejorar la mano de obra calificada.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Título

Crear una unidad de inserción laboral y seguimiento de egresados y recién graduados en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Institución Ejecutora

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Beneficiarios

La propuesta está dirigida a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato

Ubicación

Provincia: Tungurahua Ciudad: Ambato

Dirección: Av. Los Chasquis y Río Cutuchi

Tiempo Estimado para la Ejecución

Inicio: Mayo **Fin:** Diciembre

Equipo Técnico Responsable

Autoridades de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UTA

Andrea López - Investigadora

Costo: \$ 1.385,00

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En los últimos tiempos el crecimiento de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas ha sido considerable; bordeamos los 3.500 estudiantes (Febrero – Julio 2012). Esto produce un efecto de excesiva oferta laboral y competitividad por acceder a puestos de trabajo (empleabilidad), razón por la que se plantea la necesidad de disponer de una unidad que administre la inserción laboral de egresados y recién graduados, lo que permitiría inclusive un efecto de retroalimentación para la capacitación continua y el mejoramiento y actualización del perfil profesional y el pensum de estudios de las diferentes carreras; así como la vinculación con el mercado ocupacional.

Los resultados de la investigación realizada sobre la empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Provincia de Tungurahua evidencia la falta de una Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de recién Graduados que impulse el potencial humano como obra de mano calificada para su inmediata contratación.

Además, La Unidad de Inserción Laboral de Egresados y seguimiento de recién Graduados motiva la capacitación como una herramienta fundamental que añade un valor agregado al nuevo egresado y futuro profesional, ya que a través de ella se desarrollan nuevos conocimientos para la adquisición de habilidades y destrezas necesarias para el puesto de trabajo que se aspira, por esta razón la capacitación debe ser permanente y necesaria en el egresado.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La educación universitaria a nivel nacional se encuentra en proceso de acreditación para elevar la calidad educativa por esta razón es importante una Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de recién Graduados, es de interés para la Universidad Técnica de Ambato por su posición de acreditación Clase A.

El principal interés de esta propuesta es apoyar a la FCA-UTA para que, por su intermedio apoye a los egresados en la consecución de un empleo inmediato y a la vez dar a conocer al mercado laboral la disponibilidad de mano de obra calificada para su inmediata contratación que es el objetivo principal de la creación de una Unidad de Inserción Laboral y seguimiento de recién graduados en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Esta Unidad permitirá generar seguridad y responsabilidad en el egresado ya que con el respaldo de la Facultad de Ciencias Administrativas tendrá la oportunidad de ampliar su horizonte laboral y a la vez el mercado laboral podrá tomar esta mano de obra y exponer las necesidades de ciertos parámetro o características que requiere el empresario para que el egresado y graduado pueda desempeñarse eficazmente y contribuya de manera productiva al fortalecimiento de la economía nacional; así, la administración universitaria tendrá conocimiento de estas necesidades para realizar reajustes al currículo y satisfacer los requerimiento de conocimientos, habilidades y destrezas del nuevo egresado; motivándolo a terminar su carrera profesional.

La empleabilidad de los egresados y recién graduados universitarios de la Facultad de Ciencias Administrativa es cada vez más compleja debido a la excesiva oferta de empleo, a las exigencias en el mercado laboral por la reestructuración productiva y las nuevas formas de organización del trabajo, que requieren replantear las formas de articulación y vinculación de los distintos niveles del sistema educativo con el mundo del trabajo.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

Crear una unidad de inserción laboral y seguimiento de egresados y recién graduados en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato a fin de

apoyar la empleabilidad inmediata y la toma de decisiones para fortalecer la oferta educativa.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar las funciones de la FCA - UTA
- Organizar una Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA.
- Delimitar las funciones de la Unidad de Inserción Laboral de Egresado sy Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA.
- Funcionamiento de Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Esta propuesta es factible de realización por las siguientes razones

6.5.1 Factibilidad Organizativa

La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato cuenta con una estructura orgánica bien definida, a fin de lograr el fortalecimiento institucional en busca del mejoramiento continuo y calidad educativa.

Dentro de esta estructura orgánica se encuentran los departamentos de información, secretaría general, inspección, instituto investigativo, coordinación de carrera y secretaría, todos ellos orientados hacia una gestión eficaz que genere información oportuna y se enmarque dentro de la misión y visión de la institución educativa.

6.5.2 Factibilidad Administrativa

La Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, cuenta con el recurso humano necesario para la creación de la Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de recién Graduados. El departamento de Coordinación de Carrera, mantiene contacto permanente con los egresados y recién graduados y vela por el bienestar institucional.

La Secretaría General de la Facultad de Ciencias Administrativas vigila el funcionamiento eficiente del flujo de información y trámites que requiere el egresado y recién graduado de la esta facultad.

6.5.3 Factibilidad Legal

La creación de la de Inserción Laboral y seguimiento de recién graduados en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato y de sus carreras, se fundamenta en los artículos 47 y 60 de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador - LOES, los cuales son incluidos a continuación:

Art. 47.- Órgano colegiado académico superior

Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado académico superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores, estudiantes y graduados.

Las universidades y escuelas politécnicas conformarán Comités Consultivos de graduados que servirán de apoyo para el tratamiento de los temas académicos. La conformación de estos comités se hará de acuerdo a lo que dispongan sus respectivos estatutos.

Art. 60.-Participacion de las y los estudiantes.

La participación de los graduados en los organismos colegiados de cogobierno de las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas, en ejercicio de su autonomía

responsable, será el 1% al 5% del personal académico con derecho a voto, exceptuándose el rector o rectora, vicerrector o vicerrectora y vicerrectores y vicerrectoras de esta contabilización. Los graduados deberán tener como requisito haber egresado por lo menos cinco años antes de ejercer la mencionada participación.

La elección de representantes estudiantiles y de los graduados ante los órganos colegiados se realizará por votación universal, directa y secreta. Su renovación se realizará con la periodicidad establecida en los estatutos de cada institución; de no hacerlo perderán su representación. Para estas representaciones, procederá la reelección, consecutivamente o no, por una sola vez.

6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TÉCNICA

Acreditación /Evaluación

La educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como la demanda que acoge las necesidades y consecuencias

- Los estudiantes futuros dicen elegir entre diversas instituciones con respecto a sus direcciones futuras. Es necesario asegurar y garantizarles calidad en formación y el valor de los títulos otorgados en las diversas instituciones.
- Muchas veces las instituciones se ven obligadas a buscar la acreditación, no solo para ganar credibilidad en el mercado educativo, sino también para beneficiarse de los subsidios públicos o privados (fideicomisos)
- Para los empleadores, la acreditación garantiza las competencias de las personas y la calidad de los estudiantes egresados de una institución determinada.

Según estas perspectivas, los estudios de seguimiento de recién egresados son esenciales para proporcionar datos necesarios para generar los registros de acreditación.

Se puede llevar a cabo la evaluación de manera interna (es decir la institución misma controla tanto el proceso como las herramientas) o externas (una organización externa organiza el proceso). Estas dos evaluaciones pueden realizarse conjunta e independientemente.

Los procedimientos de evaluación se vuelven cada vez más importantes con la internacionalización de la educación superior, Desde hace mucho tiempo la educación se ha considerado como una actividad de apoyo para la extensión económica o el desarrollo cultural de una nación, pero cada vez más tiende a ser un producto de exportación y un objeto de competencia entre las universidades.

Si una universidad desea comparar el desempeño de sus egresados al entrar al mercado laboral con el de los egresados de otras universidades, debe considerar varias variables tales como la política de admisión selectiva de la institución así como el contexto económico-productivo local, Por ejemplo las capacidades de los aspirantes a la universidad dependen del grado de selectividad del puesto por la política de admisión que a su vez puede explicar posteriormente las diferencias en la inserción laboral.

Por otra parte, la heterogeneidad de los contextos locales dificulta la comparación del índice de inserción laboral de los egresados de dos universidades en áreas geográficas distintas. Un alto índice de desempleo en una universidad y un índice bajo en otra podría estar relacionado con el contexto y la situación financiera local más que con la efectividad de la formación.

Desarrollo curricular

Los estudios de seguimiento representarían un medio para desarrollar programas de grado, no solo de acuerdo con los deseos y comportamientos del profesorado, sino también en cuanto a los resultados académicos y la transformación de las situaciones de empleo, tales como el contexto local.

Por tanto, tanto la información sobre el éxito profesional (profesor, status, ingresos) de los egresados como la información sobre la pertinencia de los conocimientos y habilidades y los requisitos de trabajo, área de empleo y posición profesional) son necesarias. A los egresados se les podría pedir que evaluaran las condiciones temporales de estudio que experimentaron de manera retrospectiva (evaluación en un sentido limitado).

Instrumento para la política social

Todos los objetivos arriba mencionados muestran que los estudios de seguimientos son fundamentales para el desarrollo de la educación superior. Sin embargo también ofrecen un medio para reducir e intentar abordar las desigualdades sociales. El desarrollo sin precedentes de la educación en la mayoría de los países desarrollados implica varios cambios en la composición del alumnado. El origen de estos cambios consiste en dos hechos sociales: el primero es indudablemente el acceso de las mujeres a la educación superior y el segundo es la relativa democratización del público que estudia. No obstante, el alcance de estos cambios sigue variando mucho de un país a otro, así como de una institución a otra.

Aunque la inscripción de las estudiantes mujeres es igual a hasta supera la de la población estudiantil masculina en muchos países europeos (que es el caso de Francia desde 1.971) y en América Latina, los diversos cursos universitarios parecen estar orientados hacia los distintos géneros. Así mismos, parecen que el acceso de las mujeres a las universidades se ha llevado a cabo en cumplimiento con el orden de las desigualdades sociales”. Por lo general, estas desigualdades sociales incluyen las desigualdades étnicas; las minorías casi nunca o nunca son representadas en la educación superior.

El principio de igualdad de oportunidades ha resultado en la creación de la compensación estudiantil, tales como becas y préstamos estudiantiles tanto públicos como privados. Estas políticas incorpora a los jóvenes estudiantes a quienes debido a

sus grupos sociales y orígenes geográficos, se les dificulta tener acceso a una educación universitaria. De este modo se plantea la cuestión de la evaluación de esta política de ayuda y su efectividad. Por ejemplo podría ser relevante determinar, a través de estudios, el desempeño en el mercado laboral de los estudiantes que fueron becados.

Tomado del Informe de Coyuntura Económica N°3, Economía y Educación del Instituto de Investigaciones Económicas, Escuela de Economía de la Universidad Técnica particular de Loja, al 18 de febrero del 2011

La Administración de la FCA-UTA

La administración es una adecuada coordinación de los recursos humanos, materiales y financieros para alcanzar los objetivos de una institución.

La Universidad Técnica de Ambato está comprometida en dar prioridad a la administración del talento humano y de sus recursos básicos como elementos esenciales para implementar el plan de desarrollo institucional.

Este plan contiene los lineamientos estratégicos 2010- 2014 y sintetiza los elementos de intervención fundamentales, sobre los cuales la comunidad universitaria ha reflexionado en los diversos talleres que para el efecto se han desarrollado ante las nuevas tendencias de la educación superior.

Se trata, por tanto, de un documento que guiará las acciones de las autoridades, unidades académicas, institutos y dependencias administrativas para el cumplimiento de la misión y visión institucionales.

LA Unidad de Inserción Laboral y seguimiento de graduados es una herramienta poderosa para orientar la toma de decisiones institucionales en torno al mejoramiento y creación de nuevas opciones educativas, la implementación de nuevos y novedosos programas de educación continua, posibilitando con ello, la socialización de dicha información tanto al interior como al exterior de la institución que permite, a través de

diferentes herramientas como encuestas, entrevistas, etc., recabar información sobre la situación de los graduados de las instituciones de educación superior, a partir de lo cual se construye una base de datos con la información recolectada, la misma que puede ser considerada por la institución para la toma de decisiones en cuanto a los cambios de las mallas curriculares y la pertinencia de las carreras que se ofrecen; esta información también debe servir de nexo con el sector productivo.

6.7 METODOLOGÍA – MODELO OPERATIVO

La presente propuesta de la Creación de una Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se lo realizará a través del Departamento de Coordinación de Carrera por la función que cumple en la articulación de temas correspondientes a las carreras de la Facultad de Ciencias Administrativas en cuanto a su implementación y desarrollo. En tal sentido, colabora con la Junta de Facultad, Consejo Directivo, Consejo Académico, Decano, Subdecano, Secretaría General, Laboratorios de Computación, Biblioteca, Administración de Bienes, Unidad de Planificación y Evaluación y Control Docente para la información pertinente de los estudiantes egresado y graduados.

Entre sus funciones del Departamento de Coordinación de Carrera, una de las principales es la coordinación general del Curso de Ingreso de la Facultad, tanto desde el punto de vista académico como operativo. Las tareas específicas que desarrolla son: la convocatoria a los consejos de carrera y departamentos para diseñar el curso, las reuniones previas de su organización con los responsables de cada carrera y de las actividades generales, la articulación con el Departamento de Alumnos en cuanto a la inscripción de ingresantes e implementación del curso y el desarrollo del mismo, entre otras.

Los mecanismos del seguimiento de egresados y graduados son los siguientes:

Modelo Operativo de la Propuesta

Tabla N° 19: Modelo Operativo

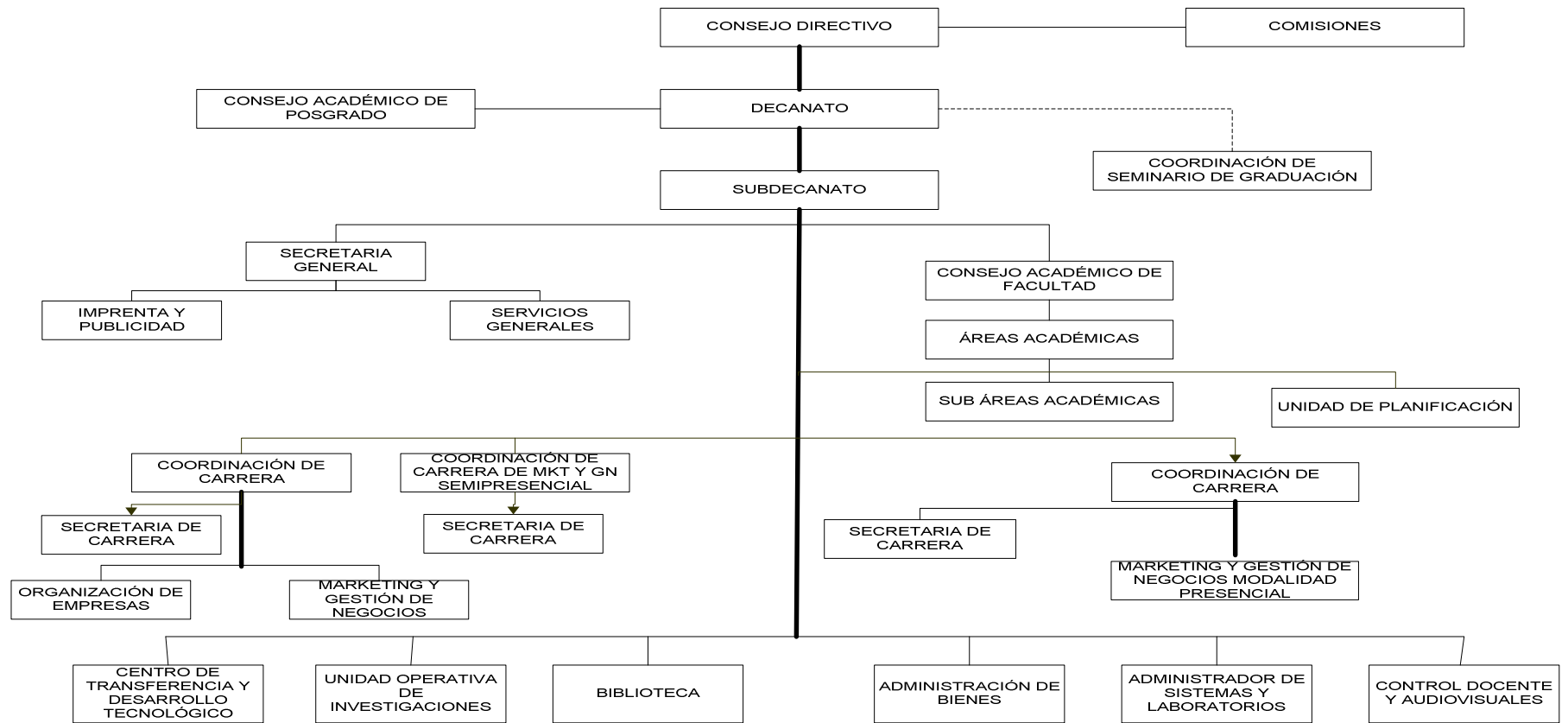
No	FASES	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACION
FASE 1	Determinar las funciones de la FCA - UTA	Organigrama de estructural y funcional de la Facultad de Ciencias Administrativas	Que se establezca la vinculación entre los clientes internos y externo	Reuniones de trabajo	Organigrama de la Institución Facultad Unidad	8 horas	Tutor Investigadora Secretaría general FCA-UTA	Organigrama FCA-UTA
FASE 2	Crear una Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA	Apoyar la empleabilidad inmediata y la toma de decisiones para fortalecer la oferta educativa.	Que la Unidad de Inserción Laboral de a conocer la oferta y demanda de empleo	Reuniones de trabajo	Lista de egresados Lista de recién graduados	3 meses	Decano Sub Decano Control Docente Coordinación de Carrera	Organigrama Coordinación de Carrera
FASE 3	Delimitar las funciones de la Unidad de Inserción Laboral de Egresado y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA	Cumplir los objetivos para el cual se crea la Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA	Que el personal a cargo de la Unidad de Inserción Laboral de información de la situación de egresados y recién graduados para gestionar empleo inmediato	Reuniones de trabajo	Base de Datos	1 semana	Secretaria y Director de Coordinación de Carrera de la FCA-UTA	Pruebas piloto
FASE 4	Funcionamiento de Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA.	Inserción laboral para egresados y recién graduados	Que los empresarios y jefes departamentales de personal de la provincia conozcan la empleabilidad del egresado de la FCA-UTA	Reuniones de trabajo con empresarios de la provincia	Base de datos de graduados y recién egresados	Tres meses	Decano Sub Decano Secretaria Director Coordinación Carrera	Inmediata inserción laboral del egresado y Recién graduado de la FCA-UTA.

Elaborado por: Andrea López

Desarrollo de la Propuesta

FASEI

Organigrama Estructural de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato



REFERENCIAS

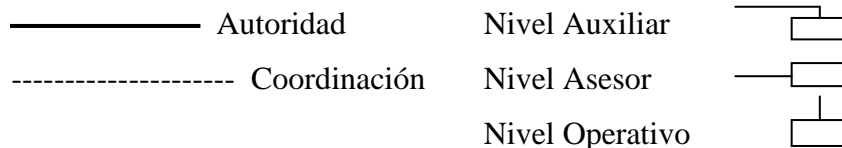


Gráfico N°14: Organigrama estructural

Fuente: FCA-UTA

Elaborado por: Andrea López

FASE II

Crear una Unidad de Inserción Laboral de Egresado y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA

Organigrama Estructural de Coordinación de Carrera de la FCA-UTA actual

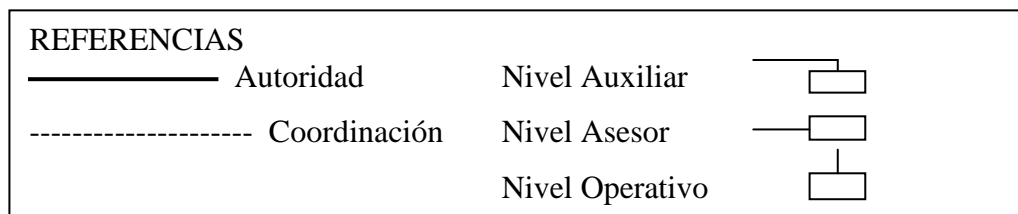
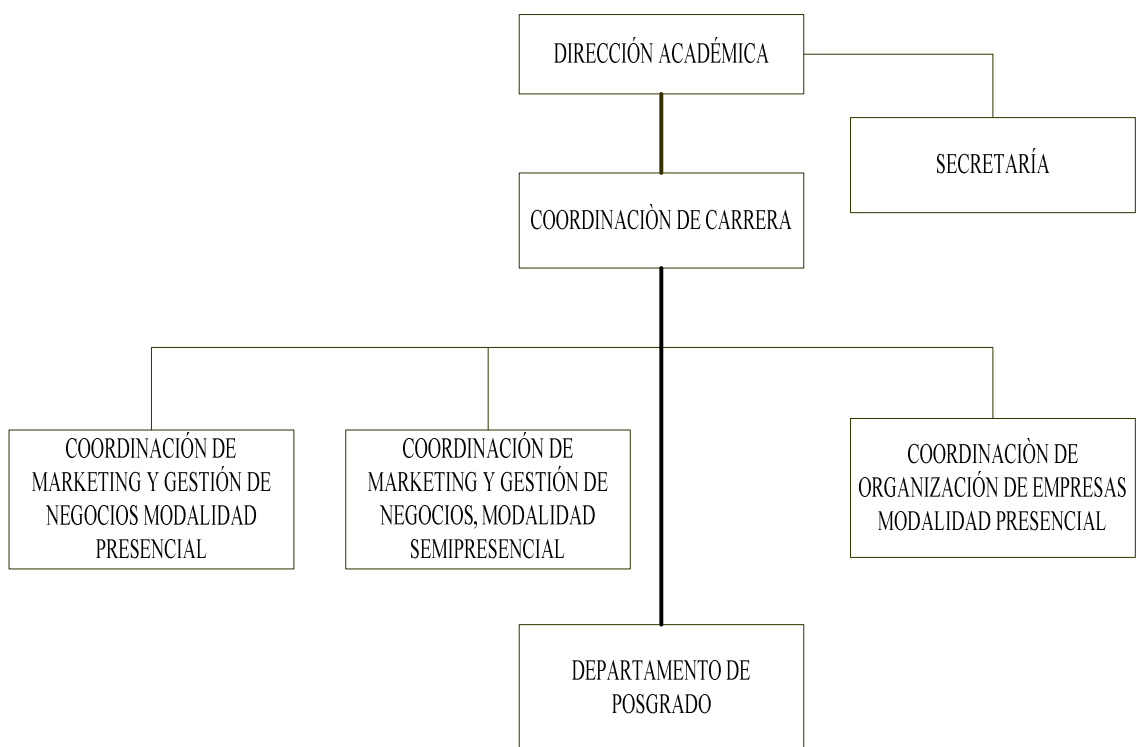


Gráfico N°15: Organigrama estructural Coordinación de Carrera actual
 Fuente: FCA-UTA
 Elaborado por: Andrea López

Organigrama Estructural de Coordinación de Carrera de la FCA-UTA propuesto

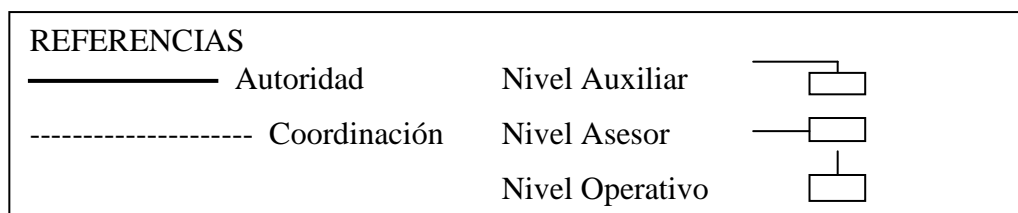
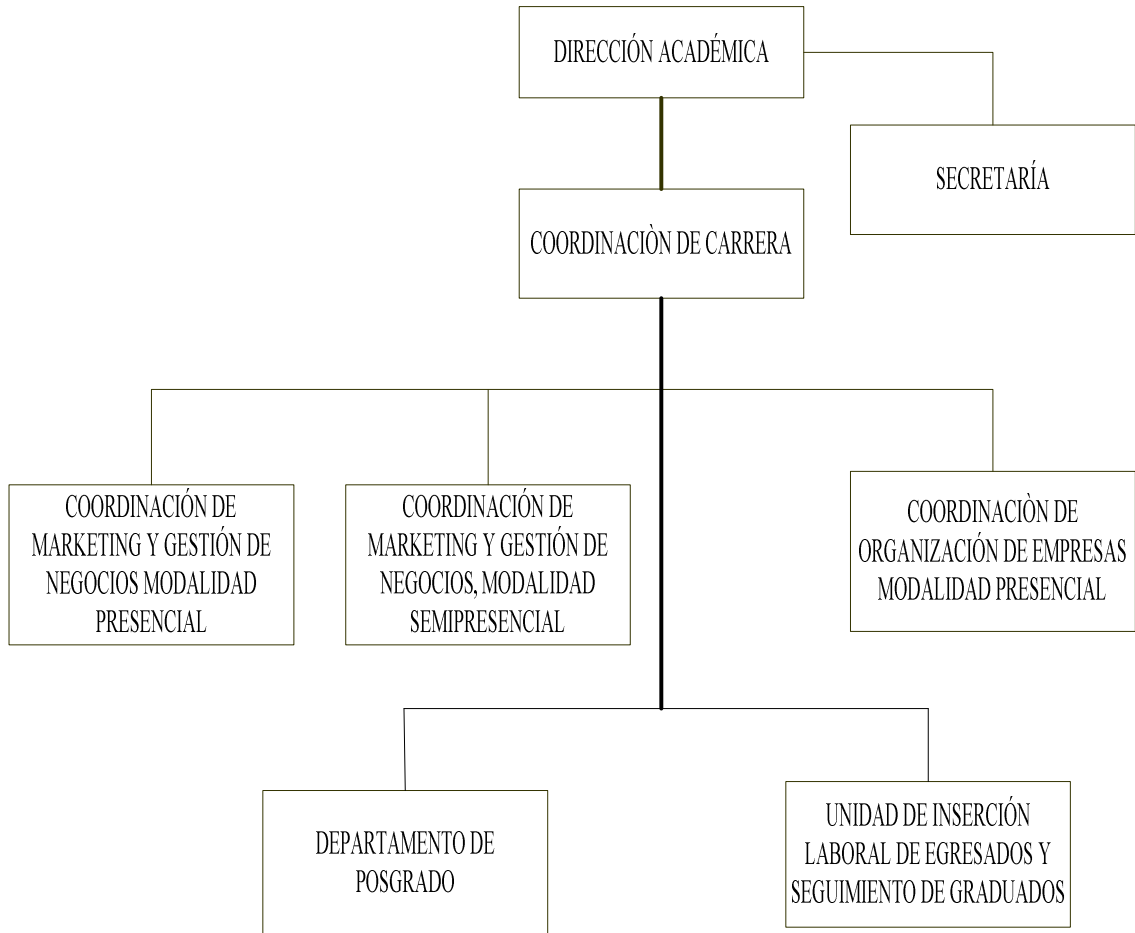


Gráfico N°16: Organigrama estructural Coordinación de Carrera propuesto

Fuente: FCA-UTA

Elaborado por: Andrea López

FASE III

Delimitar las funciones de la Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA

A. Base de datos de egresados y graduados.

Cada una de las carreras de la FCA-UTA contará con una matriz de seguimiento a egresados y graduados. Estas bases de datos serán compartidas con el Departamento de Coordinación de Carrera de donde se generarán actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

B. Mecanismos de comunicación entre egresados y graduados.-La FCA-UTA promoverá y facilitará la creación de espacios virtuales para el re encuentro entre egresados y recién graduados.

C. Eventos de encuentro y confraternidad.- La FCA-UTA promoverá eventos de encuentro entre los egresados y graduados de la institución a fin de que las nuevas promociones de egresados y graduados se integren al proceso de seguimiento, y aporten a su fortalecimiento.

D. Reconocimiento público a graduados destacados: La FCA-UTA promoverá el reconocimiento público de aquellos graduados que se destaquen por hacer contribuciones relevantes y aportes al desarrollo en ámbitos científicos, académicos, culturales, deportivos, sociales, etc., en esta comunidad, a nivel nacional o internacional. Siempre será seleccionada al menos una pareja como manifestación de acceso a las oportunidades con equidad de género.

Igualmente serán declarados como graduados destacados aquellas personas que lograron culminar sus estudios y son ejemplo para esta comunidad por tener alguna limitación física, deficiencia de aprendizaje, etc.

Los Graduados Destacados serán invitados a participar como conferencistas en la FCA-UTA y sus nombres serán propuestos como ejemplos a seguir en nuestra comunidad.

FASE IV

Funcionamiento de Unidad de Inserción Laboral de Egresados y Seguimiento de Recién Graduados de la FCA-UTA

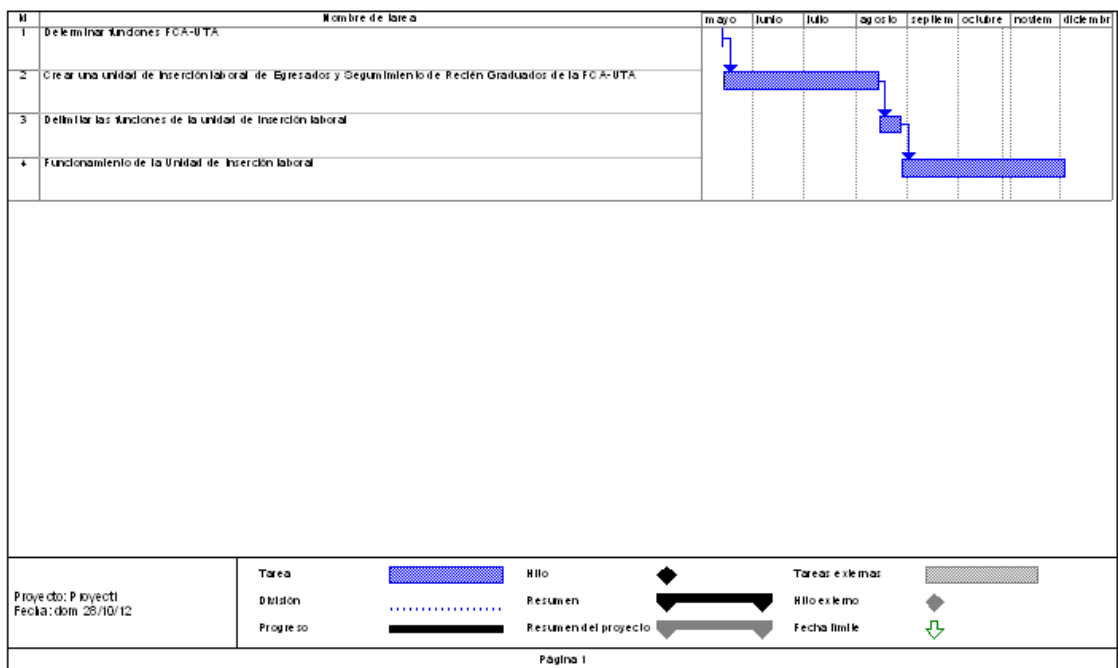
A. Servicio de bolsa electrónica de trabajo.- La FCA-UTA pondrá a disposición de egresados y recién graduados un servicio de bolsa de trabajo a través del internet en donde los egresados y graduados pondrán al servicio de la comunidad sus talentos y profesionalismo.

6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta estará administrada en un primer momento por el Director de Coordinación de Carrera y la investigadora quien será la encargada de monitorear el cumplimiento de las acciones programadas.

Cronograma

Tabla N°20: Cronograma



Elaborado por: Andrea López

Presupuesto

Talento Humano

Instructor e Investigador	\$	300,00
---------------------------	----	--------

Recursos Materiales

Formularios de datos informativos	\$	100,00
-----------------------------------	----	--------

Copias	\$	50,00
--------	----	-------

Impresiones	\$	70,00
-------------	----	-------

Papel bond, esferos, lápices, borrador	\$	30,00
--	----	-------

Recursos Tecnológicos

Computadora, internet	\$	800,00
-----------------------	----	--------

Cd's	\$	20,00
------	----	-------

Memory Flash	\$	15,00
--------------	----	-------

TOTAL:	\$	1.385,00
---------------	-----------	-----------------

Los valores que se requieren para la ejecución de la propuesta serán financiados en su totalidad por la investigadora

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Tabla N°21: Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Coordinador de Carrera
2. ¿Por qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Porque es necesario conocer la oferta laboral
3. ¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Comprobar acogida de la propuesta
4. ¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Empleabilidad inmediata
5. ¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none">• Egresados y recién graduados
6. ¿Cuándo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Al finalizar cada semestre
7. ¿Cómo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Mejora de la malla curricular acorde a las necesidades laborales de egresados y recién graduados FCA-UTA.
8. ¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Mediante encuestas a los egresados y recién graduados• Estadística nivel de empleo de egresados y recién graduados de la FCA-UTA.

Elaborado por: Andrea López

BIBLIOGRAFÍA

- BILBAO Luis Fernando, 1986, El Ecuador en la Encrucijada, Los efectos sociales de la crisis empleo abierto y subempleo, Corporación Editora Nacional, Quito, 307.
- BURGOS Germán, 2002
- CASE, Karl E. (2008) Principios de Macroeconomía, Pobreza, PEARSON EDUCACIÓN, México,461.
- CHIAVENATO, I. (2007) Gestión del Talento Humano. 1era edición editorial McGrawHill. Barcelona
- COOPER,D.(2004) Reclutamiento y selección de personal 3era edición
- DELGADO, S. (2008) Administración de recursos humanos 3era edición
- DESSLER, G. 2004 Administración de personal 2da edición
- DOLAN, S. Y OTROS 2007 La gestión de recursos humanos 3era edición Editorial Oryma, Madrid
- GILDENBERGER, C. 1978
- MADELAINE, M. 2003 Los test de selección de personal 3era edición ediciones Deusto. Barcelona
- MONDY, W. 2008 Administración de recursos humanos 3era edición México
- MONTALVO, José Gordillo, 1986, El Ecuador en la Encrucijada, Población y empleo en época de crisis, Corporación Editora Nacional, Quito, 100

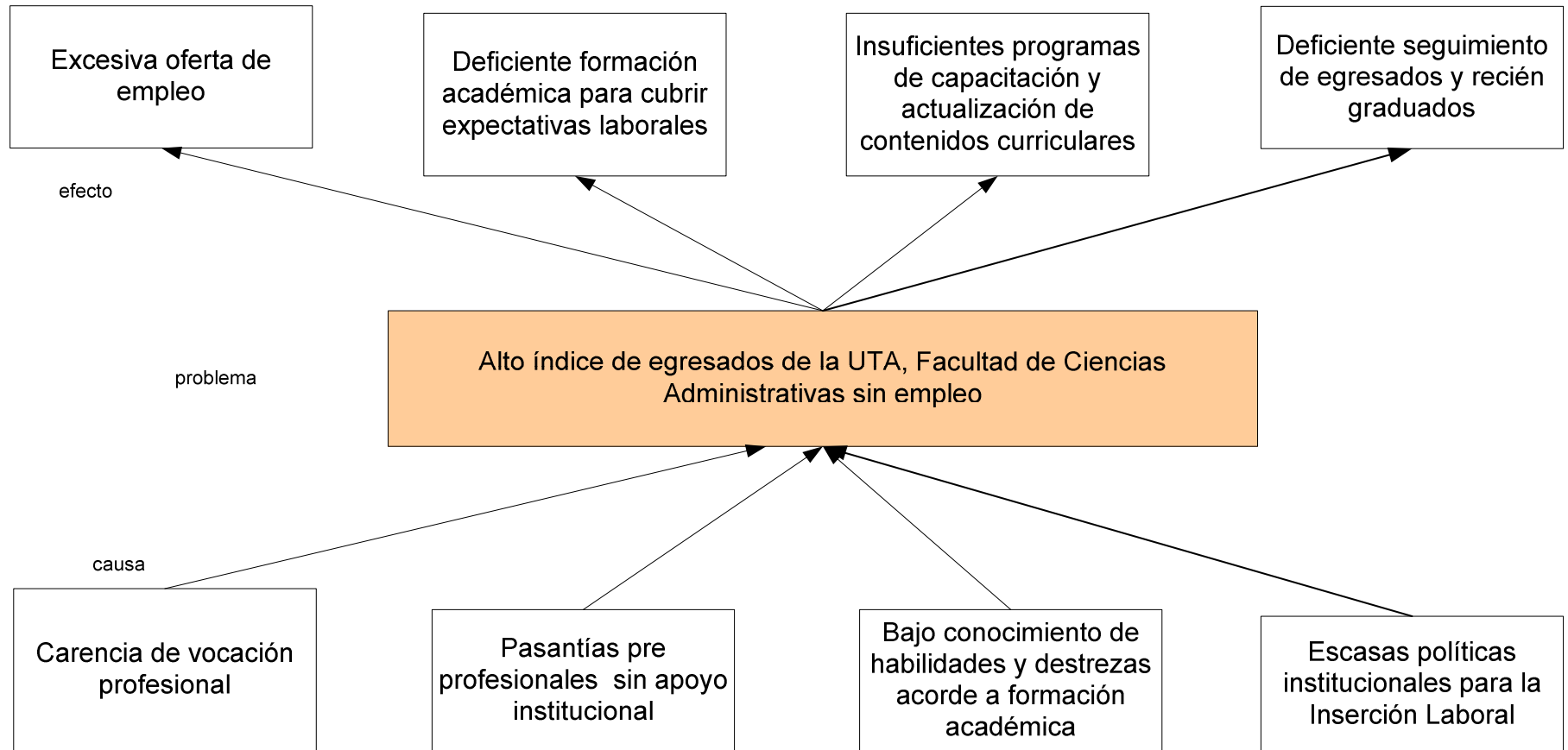
- NORDHAUS, William (2010), Economía 10ed con aplicaciones a Latinoamérica, Concepto de Crecimiento Económico, McGRAW-WILL INTERAMERICANA, México, 516
- SAMUELSON, Paul 2010, Economía 19ed con aplicaciones a Latinoamérica, Impacto del Empleo, McGRAW-WILL INTERAMERICANA, México, 716
- SIERRA Enrique y Padilla Oswaldo (1996). Ecuador, Crisis y Crecimiento, pag 79
- SAMUELSON, Paul (2010) Economía 19ed con aplicaciones a Latinoamérica, Políticas contra la Pobreza, McGRAW-WILL INTERAMERICANA, México, 340.
- WILD Mauricio y Rebeca, 2003, Calidad de Vida, Barcelona, Herder

Bibliografía de páginas electrónicas

- <http://definicion.de/poblacion/>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Crecimiento_poblacional
- http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_de_vida
- <http://www.elprisma.com/apuntes/economia/empleo/>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Pobreza>
- www.cmap.upb.edu.com/
- www.elblogsalmon.com_orden_prioridades
- <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad>
- (http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)
- <http://www.economia48.com/spa/d/empleo-nivel-de/empleo-nivel-de.htm>
- http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/glosario

ANEXOS

Anexo I
Árbol del Problema



Anexo 2

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EGRESADOS DEL XIV SEMINARIO DE
GRADUACIÓN

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo.

Instructivo:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar
- Marque con una X solamente una de las opciones

Cuestionario

1. ¿Le gusta su carrera profesional?
Totalmente de acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA le formó para insertarlo en el campo laboral?
Totalmente de acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Actualmente, su situación laboral es?
Sub empleado ()
Microempresario ()
Desempleado ()

4. ¿En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente?
Totalmente de acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías?
- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente de acuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |
6. ¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado o profesional en Administración de Empresas?
- | | |
|----------------------------------|-----|
| Falta de conocimiento en el área | () |
| Inseguridad | () |
| Falta título profesional | () |
7. ¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la FCA-UTA para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?
- | | |
|-----------------------------|-----|
| Materias técnicas | () |
| Mejorar mallas curricular | () |
| Prácticas pre-profesionales | () |
8. ¿La FCA-UTA, ha realizado algún tipo de seguimiento para conocer su situación laboral?
- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente de acuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |
9. ¿Cuál es la causa de su no titulación?
- | | |
|---------------------------|-----|
| Trabajo de investigación | () |
| Falta recursos económicos | () |
| Dificultades académicas | () |
| Falta de interés | () |
| Trabajo | () |
10. ¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un Administrador de Empresas?
- | | |
|-------|-----|
| Mucho | () |
| Poco | () |
| Nada | () |

Gracias por su colaboración