

12

Fecha de presentación: mayo, 2017

Fecha de aceptación: junio, 2017

Fecha de publicación: julio, 2017

EMPLEABILIDAD

E INSERCIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN GRADUADOS DE LA CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

EMPLOYABILITY AND JOB PLACEMENT OF THE RECENT GRADUATES OF THE BUSINESS MANAGEMENT CAREER AT THE METROPOLITAN UNIVERSITY

MSc. Javier Solano Solano¹

E-mail: jsolano@umet.edu.ec

Dra. C. Delia García Vences¹

E-mail: degv11@yahoo.com.mx

MSc. Carolina Uzcátegui Sánchez¹

E-mail: cuzcategui@umet.edu.ec

¹ Universidad Metropolitana del Ecuador. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 90-96. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

El presente artículo tiene la finalidad de presentar la empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la promoción 2014 y 2015, de la carrera Gestión Empresarial de la UMET, permite verificar que los estudiantes obtengan logros y éxito en su vida laboral y profesional, se utiliza el método transversal descriptivo, a través de un cuestionario electrónico bajo la escala de Likert que sirvió para aplicar la regresión PLS-SEM, los resultados demuestran el alto enfoque teórico, la dimensión hacer genera frustración y disminución de la satisfacción laboral. La variable que posee mayor efecto positivo sobre la satisfacción laboral es la dimensión saber cómo, a la hora de responder a las demandas y requerimientos del mercado laboral, se refleja en la satisfacción laboral del graduado, el ingreso de la variable prestigio UMET no presenta un efecto relevante en la generación de satisfacción laboral.

Palabras clave: Empleabilidad, graduados, inserción laboral, mercado laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the employability and job placement of graduates of the 2014 and 2015 promotion of UMET's Business Management course, which will allow UMET students to achieve goals and success in their professional and work life, using the transversal descriptive method, through an electronic questionnaire under the Likert scale that served to apply the PLS-SEM regression, the results show that the high theoretical approach as well as the doing dimension generates frustration and decrease of job satisfaction. As the variable that has a greater positive effect on job satisfaction is the dimension to know how, when responding to the demands and requirements of the labor market and is reflected in the job satisfaction of the graduate as well as the income the variable Prestige UMET does not present a relevant effect on the generation of job satisfaction.

Keywords: Employability, graduates, labor introduction, labor market, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La parte vital de la universidad son sus estudiantes, en virtud de lo dicho, es imperativo verificar que los estudiantes de la UMET obtengan logros y éxito en su vida laboral y profesional, eso es solo posible si su planificación curricular está adecuada al contexto local. En ese sentido se realiza el presente estudio, permite nutrir a la carrera con las experiencias personales de los recién graduados en el momento de insertarse en el mercado laboral, esta información es útil para ajustar aspectos relacionados con el perfil profesional de la carrera Gestión Empresarial.

La empleabilidad corrientemente se define como la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en consideración la interacción entre sus características personales y mercado laboral (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008; Lantarón, 2014).

Por otro lado, Fugate & Ashforth (2003), señalan que el concepto enmarca al conjunto de características individuales que dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual. Finn (2000), puntualiza que la empleabilidad se evidencian tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia mejores empleos. Para Kirovová (2007), es la capacidad de las personas para ser empleadas; integra la adecuación del conocimiento y competencias y los incentivos y oportunidades ofertadas a los individuos para buscar un empleo que satisfaga necesidades profesionales y económicas a lo largo de su vida laboral.

Basados en lo anterior y al relacionarlo con los universitarios, se define que la empleabilidad es uno de los principales objetivos que tienen los graduados universitarios al finalizar sus estudios; procuran encontrar trabajo que les satisfaga y en el menor tiempo posible (Caballero, López & Lampón, 2014).

Por lo cual se espera que las titulaciones aporten al estudiante la formación necesaria para obtener y poder adaptar sus competencias a situaciones nuevas y cambiantes al enfrentar la actividad profesional (Camacho & Medina, 2012).

Teniendo en cuenta que la empleabilidad depende de la convergencia de las habilidades y competencias de quien busca trabajo frente al mercado laboral, su análisis requiere enfocarse en cuatro dimensiones: la dimensión relacionada con las habilidades y competencias que hacen al individuo potencialmente contratable; la motivación para buscar trabajo; condiciones socioeconómicas y culturales del contexto y la relativa a diversos factores como experiencia, personalidad, economía, salud y efecto del

desempleo (Navarro, Iglesias & Torres, 2006; Bizkailab, 2011)

Para Herrera, et al. (2009), la empleabilidad es una percepción del individuo sobre las oportunidades que posee para encontrar empleo o para mejorar sus opciones presentes, en relación con sus características y cualidades y del medio donde se desenvuelva.

Además, estudios previos han determinado que la inserción laboral para un recién graduado en el mercado laboral es más satisfactoria y exitosa que la media del resto de individuos con menor nivel de estudios. Los determinantes de la valoración de la formación-educación recibida durante los estudios de grado se vinculan estrechamente con la satisfacción del trabajador (Medir & Montolio, 2015).

Se establece que la empleabilidad revela que el mercado laboral actual requiere de un alto nivel de competencias profesionales y que el trabajador se pueda adaptar de forma rápida ante los cambios que ocurran. De esta forma se hace énfasis en el desarrollo de competencias transversales que aumentarán la inserción en el mercado laboral (Agudo et al., 2013).

DESARROLLO

Para analizar la empleabilidad del recién graduado, de la UMET-extensión Machala, se llevó a cabo un estudio de tipo transversal-descriptivo, transversal debido a que la medición se efectuó en un solo momento y descriptivo porque se especifican las características y perfiles importantes de personas, grupos o cualquier fenómeno sometido a análisis. En total se contó con una población de estudio de 83 graduados en Ingeniería en Gestión Empresarial, desde los años 2014 a 2015, se obtuvo una muestra conformada por 30 de ellos, se detalla su cálculo en la tabla 1.

Tabla 1. Determinación de la muestra.

Criterio	Valor
Constructos analizados	6
Regla de Wold a	5
Tamaño muestral mínimo	30 observaciones

Nota: Wold (1989), estable que la muestra será cinco veces el número más grande de sendas dirigidas hacia las variables endógenas del modelo.

El levantamiento de los datos fue realizado entre septiembre y noviembre de 2016, por medio del envío de invitaciones a través de correos electrónicos a los recién graduados entre el 2014 y 2015, las respuestas se recibieron

por medio de un cuestionario electrónico desarrollado en LimeSurvey¹. Se recibieron 78 respuestas, hubo que descartar una observación por defectos en el llenado.

En correspondencia con el tamaño muestral se aplicó la regresión PLS-SEM, que posibilita extraer aproximaciones sobre el comportamiento de variables complejas. Los datos utilizados para el modelamiento se ciñeron a una escala de Likert de cuatro puntos, definían las variables nivel de ingresos, motivación y satisfacción laboral, formación profesional, competencias adquiridas y prestigio de la UMET, según se presenta en la figura 1.

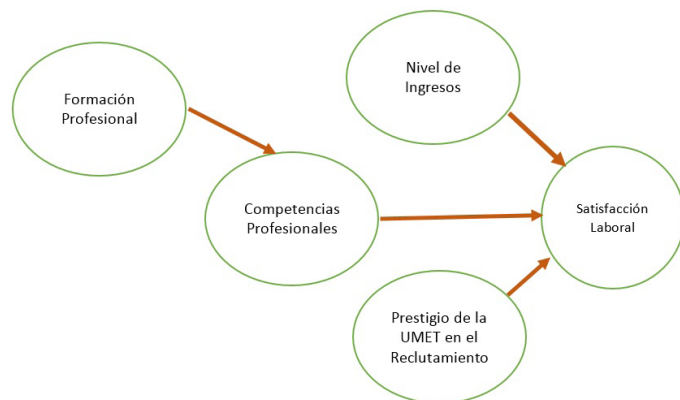


Figura 1. Modelo Path de Regresión.

Análisis descriptivo

A continuación se presentan los principales datos obtenidos por medio de un análisis estadístico descriptivo, de los graduados que están trabajando, de los que no están trabajando y de los que empezaron a buscar empleo apenas se graduaron.

Graduados que están trabajando

Del total de la muestra se estableció que la tasa de inserción laboral es del 90%. Además de ese grupo se destacan los siguientes datos:

- El 91% trabaja en la ciudad de Machala; el 44% trabaja dentro del sector público, seguido por un 29% que labora en el sector comercio.
- Un 62% trabaja en micro y pequeñas empresas, 17% en medianas empresas y el restante 21%, en empresas grandes.

- Un 63% desempeña un cargo operativo, seguido de un 29% que desempeña un mando medio.
- El 50% dedica su actividad al área Administrativa, un 12% al área Finanzas, un 9% a Marketing y Gestión de Personas.
- El 77% de los recién graduados ya estaban trabajando al momento de la graduación, 15 recién graduados empezaron a buscar trabajo, de los cuales 7 aún no lo consiguen.
- El 74% labora bajo un contrato a tiempo completo, existe un 18% de graduados que trabajan sin ningún contrato laboral.
- El 30% percibe un ingreso entre \$500 y \$700, un 27% percibe un ingreso entre \$340 y \$500 y un 24% percibe un ingreso entre \$750 y \$900. Solo el 14% percibe un ingreso superior a \$900.

Graduados que no están trabajando

Los graduados que no estaban trabajando representan el 10% de la muestra (7 personas), quienes indican que han trabajado solo de forma temporal. Razones por las que no están trabajando: uno no ha puesto mucho interés en buscar empleo, a otro se lo han impedido las tareas familiares, cinco personas indican que los empleos encontrados no han satisfecho sus expectativas.

Graduados que buscaron trabajo después de graduarse

Estos graduados indican que buscaron empleo con ayuda de sus familiares y amigos (43%); el 40% demoró hasta un mes para encontrar trabajo, otro 47% demoró hasta un año para encontrar empleo.

Aplicación del modelamiento PLS

Para la aplicación del modelo se clasificó la variable competencias adquiridas de acuerdo con lo señalado por Miller (1990), establece que esa variable posee las dimensiones saber, saber cómo, hacer y mostrar (Tejada, 2011).

Los resultados obtenidos, por medio de Smart PLS 3.0, en el proceso de validación del modelo interno se muestran en la tabla 2.

¹ Dirección electrónica del cuestionario: <http://graduadosmch.umet.edu.ec/graduados/>

Tabla 2. Validación de las variables.

Variable	Indicador	AVE	CR	Carga	Valor-t	Sigb
Nivel de ingresos	b1_ingresos_formación	0,829	0,936	0,915	8,131	***
	b2_ingresos_competitivos			0,929	5,649	***
	b3_tiempo_ingresos			0,888	7,603	***
	b4_universidad_ingresos			0,476	2,239	**
Prestigio UMET en reclutamiento	i1_área	0,715	0,926	0,962	2,087	***
	i2_ingeniero			0,756	2,368	***
	i3_expediente			0,832	4,086	***
	i4_prácticas			0,832	3,683	***
	i5_prestigio			0,832	2,519	***
Competencias de salida: Saber	e1_cultura	0,742	0,919	0,907	9,896	***
	e2_disciplinas			0,922	7,845	***
	e3_teoría			0,751	4,832	***
	e4_métodos			0,854	6,553	***
Competencias de salida: Saber como	e7_planificación	0,647	0,936	0,865	7,786	***
	e8_normas			0,717	4,893	***
	e9_económicos			0,803	10,545	***
	e10_documentar			0,850	7,786	***
	e11_problemas			0,780	11,169	***
	e12_análisis			0,810	9,928	***
	e13_aprendizaje			0,841	5,633	***
	e14_reflexión			0,757	7,990	***
Competencias de salida: Mostrar	e15_creatividad	0,545	0,893	0,821	4,421	***
	e17_exactitud			0,685 a	4,571	***
	e18_tiempo			0,757	4,641	***
	e19_negociación			0,815	6,851	***
	e20_condición			0,728	4,020	***
	e22_independiente			0,691 a	3,428	***
	e23_equipo			0,651 a	2,832	***

Competencias salida: Hacer de	e24_iniciativa	0,687	0,963	0,789	3,787	***
	e25_adaptación			0,768	3,804	***
	e26_firmeza			0,881	4,068	***
	e27_concentración			0,880	3,834	***
	e28_involucrarse			0,843	4,474	***
	e29_lealtad			0,752	2,987	***
	e30_criticidad			0,789	4,312	***
	e31_comunicación_oral			0,864	4,423	***
	e32_comunicación escrita			0,878	4,231	***
	e33_tolerancia			0,814	4,369	***
	e34_liderazgo			0,777	4,150	***
e35_responsabilidades	0,895	4,839	***			
Satisfacción laboral	c1_puesto_actual	0,621	0,907	0,662a	2,764	***
	c2_identidad_empresa			0,761	8,361	***
	c3_funciones_definidas			0,907	15,666	***
	c4_evaluación desempeño			0,774	6,619	***
	c5_capacitación			0,772	3,432	***
	c6_motivación			0,833	9,116	***
Formación profesional	d2_titulación_trabajo	0,592	0,852	0,716	3,040	***
	d3capacitación_adicional			0,777	2,497	**
	d4_formación_exigencias			0,723	2,709	***
	d5_calidad_docente			0,755	1,920	*
	d6_calidad_curriculo			0,872	3,896	***
Valores de corte		0,5	0,7	0,7	2,0	

Nota: a. Se mantienen en el modelo por su valor teórico y por cumplen el valor de corte hasta en un 90%, b. *** significancia al 0,01; ** significancia al 0,05; * significancia al 0,10

Se observa que todas las variables son fiables, consistentes y estadísticamente significativas al superar los valores de corte respectivos, indican que se pueden utilizar para el modelamiento PLS-SEM. Al realizar la regresión PLS-SEM, se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 3.

Tabla 3. Resultados del modelamiento PLS.

Relación de variables	Coficiente path
Nivel_de_ingresos → Satisfacción_laboral	0,618
Prestigio UMET → Satisfacción_laboral	0,082
Saber → Satisfacción_laboral	-0,606
Saber_cómo → Satisfacción_laboral	1,025
Mostrar → Satisfacción_laboral	0,193
Hacer → Satisfacción_laboral	-0,291
Formación_profesional → Saber	0,410
Formación_profesional → Saber_cómo	0,414
Formación_profesional → Hacer	0,327
Formación_profesional → Mostrar	0,272

Se observa que casi todas las relaciones superan el mínimo relevante (0,2) sugerido por Chin (1998), a excepción de la variable prestigio UMET sobre satisfacción laboral y la dimensión mostrar sobre satisfacción laboral (aunque muy cerca del valor de corte). El modelo estructural se observa en la Figura 2.

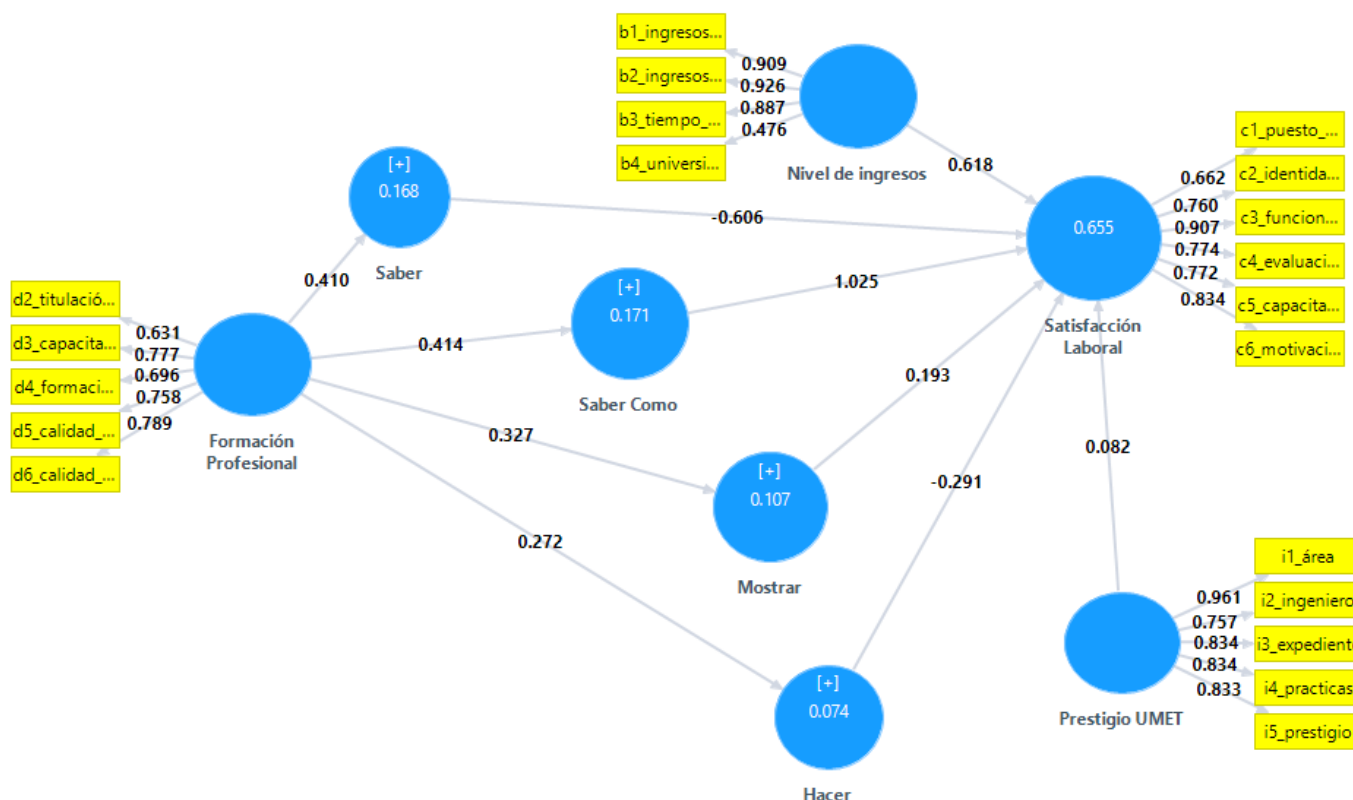


Figura 2. Modelo estructural de satisfacción laboral de recién graduados.

CONCLUSIONES

En la influencia de las dimensiones de las competencias profesionales sobre la satisfacción laboral del graduado, fruto de la correspondencia entre la formación recibida y los requerimientos del mercado, se observa que el conocimiento teórico (-0,606) tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral, seguido de la dimensión hacer, también tiene un coeficiente de senda negativo (-0,291). Esto se interpreta que por un lado la dimensión saber es poco relevante para responder a los requerimientos laborales y el alto enfoque teórico de la formación profesional genera frustración en el graduado; mientras la dimensión hacer es contraria, la falta de enfoque de la formación profesional sobre esa dimensión genera disfunciones en esa dimensión a nivel laboral, que genera frustración y disminución de la satisfacción laboral.

En tanto, la variable que posee un mayor efecto positivo sobre la satisfacción laboral es la dimensión saber cómo, es decir, el enfoque de la formación profesional sobre esa dimensión es la que mayor efecto tiene a la hora de responder a las demandas y requerimientos del mercado laboral y se

refleja en la satisfacción laboral del graduado; se presume que esta variable es la que mejor responde ante requerimientos laborales y por eso el graduado percibe.

La otra importante con efecto positivo sobre la satisfacción laboral es el nivel de ingreso, pero el indicador de percepción de influencia de la formación profesional de la UMET es poco influyente en la variable, es decir el graduado no percibe una relación directa entre su nivel de ingreso y la formación que recibe en la UMET. Por último, la variable prestigio UMET no presenta un efecto relevante en la generación de satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudo, J. E., Hernández-Linares, R., Rico, M., y Sánchez, H. (2013). Competencias transversales: Percepción de su desarrollo en el grado en ingeniería en diseño industrial y desarrollo de productos. *Formación universitaria*, 6(5), 39-50. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062013000500006

- Bizkailab, I. (2011). El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. *El proyecto de vida como factor de protección. Equipo de Desarrollo de Competencia y Valores*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Caballero, G., López-Miguens, M. J., & Lampón, J. F. (2014). La universidad española y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 2-23. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_146_021397045559107.pdf
- Camacho, C., & Medina, C. (2012). La aprobación del marco español de cualificaciones para la educación superior y la empleabilidad del alumnado universitario. *REJIE (Nueva Época)*, (5). Recuperado de <http://econpapers.repec.org/RePEc:erv:rejie:y:2012:i:5:11>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares approach to Structural Equation Modelling. En G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-358). Mahwah Lawrence Erlbaum Associates.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-389. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437720010377693>
- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003, August). Employability: The construct, its dimensions, and applications. Seattle: Academy of Management, Organizational Behavior Division.
- Herrera, S. S., Acuña, M. G., Pérez, C., & Aparicio, V. (2009). Análisis de la percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios. *do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*.
- Kirovová, Y. (2007). Organization Expectation and Graduates Issue. *Mapping of Psychological Knowledge for Society*, CAPA, 1-8.
- Lantarón, B. S. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora/the spanish universities and the employability of its graduates: the strategies to improve it. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogia*, 25(2), 90-110. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1636542277?accountid=35177>
- Medir, L., & Montolio, D. (2015). Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad. *Revista de Educación y Derecho*, (12). Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/download/14394/17643>
- Miller, G. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65 (9), 63-67. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2400509>
- Navarro, M. M., Iglesias, M. P., & Torres, P. R. (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Revista de Educación*, 341, 643-661. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2165289>
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-34. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Tejada-Fernández, J. (2011). La evaluación de las competencias en contextos no formales: dispositivos e instrumentos de evaluación. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re354/re354_29.pdf