

# **CAMPO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ ULEAM, PERIODO 1997-2007**

## **PRESENTACIÓN**

Nuestro Departamento de Investigación ha realizado un amplio y detenido estudio sobre la situación de nuestros egresados o profesionales comprendidos en un periodo de 10 años, 1997-2007.

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe preocupar a una Universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus profesionales. Para nuestra Universidad es satisfactorio encontrar que un porcentaje del 88% considera que la formación recibida en la Universidad es la indicada, como también es grato saber que un porcentaje del 86% está incorporado al mercado ocupacional, siendo en esta parte relevante el que el 58% estén ejerciendo su profesión y un 42% lo hacen en ocupaciones que no corresponden a su profesión, lo cual se justifica, si estamos conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable, que según estudios autorizados y confiables de cada 10 personas que se incorporen a la población económicamente activa, sólo 3 tienen posibilidades reales de incorporarse a plenitud al mercado laboral, en el caso de los egresados o profesionales de nuestra Universidad, en un 55% han sido absorbidos por el sector privado y en un 45% por el sector público, debiendo advertirse que dentro del porcentaje que laboran en sector privado el 17% lo hace por cuenta propia, lo cual evidencia que la tesis de fomentar una mentalidad emprendedora no es ajena al pensamiento de los profesionales formados en nuestros claustros.

También queda claro en el estudio efectuado, que aquellas propuestas que se hicieron en la Segunda Reforma Universitaria en cuyo aspecto medular se planteaba existiera una igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior, sin exclusiones ni favoritismo, entre las que debe destacarse la equidad de género, lo cual resulta una tangible realidad para los profesionales o egresados de nuestra Universidad, si observamos que las mujeres constituyen un mayor porcentaje de profesionales,

debiendo anotar que lamentablemente la desviación sufrida en el derecho a la igualdad de oportunidades se la ha confundido con una manifestación que pretende equipar dedicación responsable con la falta irresponsable de esmero en el aprendizaje del alumno, causando una distorsión al planteamiento de aquella reforma, que buscaba fundamentalmente terminar con la esclerosis de planes de estudio y programas curriculares, sin que se haya propuesto el despropósito de sacrificar rigores académicos.

Del trabajo realizado queda también establecido que la Universidad ha venido respondiendo con pertinencia a los paradigmas de la educación contemporánea, entre los que debe destacarse la tendencia a procurar que el alumno comprenda lo importante que es su responsabilidad como estudiante durante el período de la escolaridad, sin esa responsabilidad no es posible alentar a un estudiante como el gran actor del proceso educativo moderno que privilegia sus posibilidades de aprender, favoreciendo el auto aprendizaje, justamente el modelo de educación por competencias que establece el Reglamento de Régimen Académico expedido por el CONESUP, se sustenta en la autonomía que debe darse al estudiante para facilitarle una formación profesional especializada y competitiva.

En todo caso me complace mucho que nuestro Departamento de Investigaciones apunte a crear una bolsa de trabajo, que con la utilización del internet, puede incorporarse una oferta y demanda de recursos humanos coordinada a través de la Universidad, a la que puedan acceder nuestros profesionales y las instituciones públicas o privadas interesadas en su contratación laboral.

En síntesis la investigación efectuada es un documento de alto valor para la Universidad y su proyección futura. Los desafíos de la educación de la época actual están claramente identificados, por ello al presentar este texto sobre “El campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”, estoy seguro será un documento de mucha utilidad para directivos, docentes, estudiantes, en definitiva para toda la comunidad universitaria y la sociedad manabita y ecuatoriana, es un estudio realizado soportado con una adecuada Bibliografía y representa un compendio de lo que la Universidad ha hecho y debe hacer, eso nos deja tranquilos al permitirnos saber con información confiable técnicamente procesada, del cumplimiento de la labor que ha realizado nuestra Universidad calificada por

nuestros ex alumnos con una alta nota y es a ellos y no a ninguna entidad burocrática a la que debemos primeramente rendir cuentas.

Dr. Medardo Mora Solórzano  
Rector ULEAM

## INTRODUCCIÓN

El presente informe corresponde al Estudio de Campo Ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM), periodo 1997-2007.

La necesidad de llevar a cabo la investigación surgió durante el año 2008, cuando desde el rectorado, se propuso obtener información que permitiera conocer cómo, cuándo y en dónde se desempeñan los egresados de las promociones comprendidas entre el 1997 - 2007 de las carreras existentes en la ULEAM.

Este estudio tiene como objetivo principal diagnosticar la situación ocupacional de los egresados y graduados en la ULEAM y procura fundamentalmente, determinar el nivel de ocupación y analizar el proceso de inserción laboral de los profesionales formados en el periodo 1997-2007.

Con el propósito de simplificar la terminología en el desarrollo del informe, en ocasiones se usa los términos "egresado" y “profesional” en su sentido comprensivo, ya que designa tanto al egresado graduado como al no graduado; es graduado el estudiante que logró titularse. Por otro lado, en el documento, sin ánimo de desconocer la importancia del enfoque de género en los documentos académicos, se utiliza los términos, "graduados" "egresados" y “profesionales” para referirnos a ambos sexos.

El informe consta de ocho apartados. En el primer apartado se exponen los objetivos del estudio. En el segundo, se presenta el marco referencial en donde se destacan los elementos teóricos básicos utilizados en el desarrollo de la investigación.

En el tercer apartado se detalla la metodología utilizada en el desarrollo del trabajo; y en el apartado cuarto se expone un análisis de la situación ocupacional, con base a los resultados de la encuesta aplicada a egresados y graduados de la ULEAM. El análisis se hace considerando variables, tales como, formación profesional, situación laboral actual, campo ocupacional en relación a la formación profesional, sector y actividad laboral, ingreso mensual, lugar de trabajo, cargo que desempeña, estabilidad laboral, promoción laboral y carrera profesional, grado de satisfacción en la profesión e inserción laboral.

El quinto apartado contiene un análisis desde la perspectiva de autoridades, docentes, egresados y estudiantes de la práctica curricular en la formación profesional, lo que es corroborado con documentación proporcionada por las unidades académicas sobre planes de estudios, perfiles profesionales, procesos de investigación, metodología de enseñanza utilizada, formación académica de los docentes, evaluación a los docentes, apertura y creación de carreras, proceso de admisión, proceso de titulación, registro y seguimiento de egresados e instalaciones.

Seguidamente, en el apartado sexto se presenta el sitio web [www.observatoriolaboral.uleam.edu.ec](http://www.observatoriolaboral.uleam.edu.ec)

Los apartados séptimo y octavo contienen las conclusiones y recomendaciones; y finalmente se incluye el índice bibliográfico y los anexos.

El desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación universitaria.

Es importante destacar que la información recibida de la secretaría general y de las secretarías de las diferentes unidades académicas de la ULEAM, de los egresados, de las autoridades, de los docentes y de los estudiantes, constituyó un aporte valioso para la realización del presente trabajo.

## **I. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

El presente trabajo busca alcanzar los siguientes objetivos:

### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Diagnosticar la situación laboral de los egresados y graduados en la ULEAM, periodo 1997-2007

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar el nivel de ocupación de los egresados y graduados en la ULEAM en el periodo 1997 – 2007.
- Analizar el proceso de la inserción laboral de los egresados y graduados de la ULEAM, contextualizado en las condiciones del mercado laboral de la provincia de Manabí.
- Conocer la práctica curricular en la formación profesional en la ULEAM
- Contar con una página web como mecanismo de registro, vinculación y seguimiento de los egresados y graduados de la ULEAM.

## **II. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Dentro de la construcción conceptual de la investigación se considera la reflexión sobre la vinculación entre el perfil profesional y el campo ocupacional de los egresados y graduados de la ULEAM. Esta articulación está dada por la formación que recibieron en su universidad. Además, es pertinente conocer la relación entre la formación de los graduados y el empleo, considerando que el fin esencial de la ULEAM es proporcionar a los egresados los conocimientos y destrezas adecuados para participar en el mundo del trabajo. De ahí la necesidad de entender el contexto en que se ha desenvuelto la ULEAM y analizar su rol como promotora de conocimientos, así como su influencia en el desarrollo socioeconómico de la provincia.

Por otra parte, se hace necesario partir de una definición y diferenciación de lo que es un egresado y un graduado. Se define al egresado como la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado por una carrera o disciplina. Y al graduado se lo determina como la persona que ha cumplido con los requisitos académicos para egresar y ha obtenido el título correspondiente.

## **2.1 REFERENTES CONCEPTUALES: SOCIALES, ECONÓMICOS, EDUCATIVOS Y PEDAGÓGICOS EN LA RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL CAMPO OCUPACIONAL**

### **2.1.1 Tendencias económicas, sociales y educativas de América Latina en los últimos diez años**

En el presente apartado se analiza el escenario en que se desenvuelve la universidad latinoamericana en los diferentes órdenes, teniendo en cuenta las tendencias inherentes al ámbito socioeconómico y al educativo y cómo estos aspectos están relacionados con la universidad y el desempeño profesional. Es principalmente desde la perspectiva económica y particularmente desde el mercado de trabajo que hoy se cuestiona el papel del sistema educativo. En efecto, “la cuestión del mercado” se ha convertido en el centro del debate internacional sobre las tendencias actuales de la educación superior.

#### **Una mirada histórica a la situación económica**

América Latina ha vivido una serie de cambios económicos que han condicionado la vida de sus habitantes en la década pasada. Dentro de ese periodo el modelo neoliberal ha dado las pautas para que se dé una redefinición de lo que se considera trabajo. Dentro de este escenario el significado de globalización aparece como un concepto dominante que cobra mayores fuerzas y que condiciona una nueva realidad económica, política, y social.

En el periodo 1997 – 2007 en la que transcurre la investigación, muchos países vieron una transformación estructural que tenía como telón de fondo la privatización de algunos servicios públicos que conllevó, entre otras cosas, a una disminución del empleo formal en relación de dependencia y el incremento de la tercerización que tuvo un fuerte impacto en los mercados de trabajo urbanos (Novick y Gallart, 1999). Esto debido a la influencia del modelo económico neoliberal que, entre otras cosas, asegura el libre juego de las fuerzas del mercado mediante la privatización de las diferentes entidades a cargo del Estado.

Con la irrupción del neoliberalismo se inició un proceso de estructuración de formas alternativas de pensamiento sobre el desarrollo y sus implicaciones socioeconómicas. De concepción monetarista, el modelo ingresó con fuerza en el marco de la denominada globalización. Aunado a este modelo se destacaron la presencia cada vez

más evidente de organismos multilaterales de crédito, que habrían de ejercer una influencia decisiva en las instituciones de educación superior. Según López Segrera (2008), tal vez la consecuencia más importante para América Latina y el Caribe, “fue el hecho de que se pasó de la hegemonía al predominio de la tendencia propia del Banco Mundial y de ciertos organismos financieros internacionales, que ante la expansión cuantitativa recomendaban como solución ad hoc la privatización de la ES – tendencia que, en cierta medida, había monopolizado el discurso sobre la Universidad”. Durante este lapso se transformaron las identidades de las universidades y, por lo tanto, los saberes que se produjeron y difundieron (Mollis, 2008). Se destaca en dicho periodo una disminución del sector manufacturero y un aumento del sector informal (Gallart, 2000). A esto se unieron las restricciones de un mercado laboral cada vez más exigente.

Como indican algunos estudios (Riquelme 2005), en la década del 90, del siglo pasado, aumentó el peso de la población con educación superior en la PEA (tanto con estudios completos, como no) en el total de aglomerados urbanos, que pasó de 21,8% de la PEA en 1991 al 27% en 1999. Sin embargo, la masificación de la educación superior y la agenda política y económica del neoliberalismo han impactado en el desempleo de los universitarios, que si bien es menor que para el resto de la fuerza laboral total no deja por esto de ser una problemática que genera cada vez mayor preocupación entre los graduados.

Con relación a la situación económica en nuestro país, a partir de los años ochenta, Ecuador empezó a aplicar políticas neoliberales que le otorgaron al mercado un papel preponderante (Martín Mayoral, 2009), las recetas que se impusieron por medio del modelo neoliberal han truncado las perspectivas de crecimiento y bienestar. En efecto, durante ese periodo hubo una “profunda agudización de la inequidad en la distribución del ingreso nacional”, dentro del modelo de “reprimarización modernizada” (Acosta, 1995).

En este contexto, se generaron muchas transformaciones en la estructura de la fuerza de trabajo. Una de ellas tiene que ver con la gran reducción del porcentaje de asalariados, y otra con una fuerte participación laboral femenina (Acosta Jaramillo, 2005). Por otro lado, la crisis que desató el modelo neoliberal generó una reducción considerable de la mediana y grande empresa, originando un importante desarrollo de la microempresa, constituyéndose en la mayor generadora de empleo (Acosta Jaramillo, *Ibíd.*).

En dicho periodo, el país experimentó uno de los procesos de empobrecimiento más acelerados de la historia de la región y una acelerada concentración de la riqueza: mientras en 1990 el 20% más pobre recibía 4,6% de los ingresos, en 2000 captaba menos de 2,5%; en el mismo periodo, el 20% más rico incrementó su participación de 52% a más de 61% (Martín – Mayoral, 2009).

### **Mercado laboral: factores y tendencias**

A partir del periodo que comprende esta investigación ocurrió una expansión impresionante de la educación terciaria, por lo que la oferta de personal altamente educado aumentó rápidamente y los graduados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital humano, pudieron hacer una selección de los graduados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral. Además de la expansión de la educación superior, ocurrieron algunos otros factores que influyeron en la posición de los graduados, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes.

En este sentido, el comportamiento del mercado de trabajo en la provincia ha dado por resultado una demanda insuficiente de puestos de calificación intermedia para dar cabida a la creciente oferta de jóvenes con formación universitaria. Una de las razones es que se ha puesto en evidencia un mercado laboral cada vez más exigente. En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación entre los títulos y los puestos de trabajo se ha vuelto más compleja. Uno de los factores es que hay una creciente demanda de trabajadores calificados. Los graduados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos (Panorama Laboral, OIT 2001).

En líneas generales, lo que sucede en el mercado laboral afecta radicalmente a los individuos. Si el mercado no satisface las demandas de sus ciudadanos, se convierte en un serio problema social. Y, en el país, es una de las más graves preocupaciones. Una de las razones es que los mercados laborales tienen cada vez más dificultad

para asignar trabajadores a los puestos de trabajo. El avance científico y tecnológico aplicado a la producción de bienes y servicios ha generado profundos cambios en las formas de organización del trabajo. Se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios (Fernández Berdaguer, 2000).

Otro elemento tiene que ver con las certificaciones que los graduados obtienen en los distintos niveles de estudios. Certificaciones que no garantizan una estabilidad laboral, debido a que tienden a desvalorizarse.

No solo se desvalorizan por carecer de contenidos actualizados, sino porque los que llegan a tener estabilidad laboral son los que desarrollan mejor sus competencias, o los que tienen más estudios. Esto no significa necesariamente que los individuos desarrollen una actividad para la que fueron formados sino que, en muchos casos, las personas desarrollan tareas para las que están sobrecalificadas. En tal sentido se advierte que las credenciales educativas se han convertido más en un criterio de selección para los empleadores que un requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. Este proceso se conoce como efecto fila. Es decir, “el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En efecto, los empleadores eligen sobre la oferta educativa cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados” (Jacinto C. y Gallart M.A., 2001:26). En otras palabras, cuanto más aumenta la empleabilidad de los más educados, más disminuye la empleabilidad de los menos educados. Esto se debe a que la fuerza de trabajo que se ofrece es bastante más educada de lo que la demanda de empleo necesita. Este fenómeno incide en la devaluación de las certificaciones. Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo (Tedesco J., 1995).

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

Mason, Williams y Cranmer sostienen que el éxito en el mercado laboral se define generalmente como —los graduados que tienen asegurado un empleo en funciones en

las que se utilizan adecuadamente los conocimientos y habilidades que desarrollaron durante sus años de estudio en la universidad (Mason *et. al.*, 2006).

En cambio, cuando hay desempleo o infrautilización de las competencias de los graduados se afirma que existe un *mismatch* entre los graduados y los empleadores y que los conocimientos de los graduados no son utilizados apropiadamente, lo que puede ser indicio de que los currículos de las instituciones de educación superior no están diseñados de acuerdo a las necesidades del mercado (*ibíd.*,2006).

### **El contexto educativo**

Con relación a lo educativo, América Latina experimentó cambios sustanciales puesto que los gobiernos invirtieron en ese periodo esfuerzos financieros, técnicos, y humanos para robustecer las políticas tendentes a permitir que muchos grupos marginados pudieran tener acceso a una educación superior. Se entró a nuevos paradigmas en lo tocante a la educación superior.

Ocurrieron varios cambios que hicieron que el tema de la empleabilidad se pusiera en la agenda política (Teichler, 1999: 185):

- La tendencia de empleo regular hacia una forma de trabajo más flexible y precaria;
- De un paradigma elitista y de escasez hacia un paradigma de masa y abundancia;
- De una sociedad de formación ‘pre-carrera profesional’ hacia una sociedad de aprendizaje de toda la vida;
- De un mercado de formación y trabajo nacional hacia un escenario global o internacional.

De acuerdo con Claudio Rama (2004:), “el modelo tradicional universitario latinoamericano del siglo XX sufrió en los últimos diez años, un vigoroso proceso de transformación dado el incremento de las instituciones privadas, la diferenciación institucional, el aumento de la matrícula y la reducción relativa del peso de la educación pública”. Latinoamérica y el Caribe han ido pasando lentamente de los antiguos cuasi o absolutos monopolios, hacia un sistema binario con presencias diversas de educación pública y privada.

En efecto, en los últimos veinte años se ha observado una renovada dinámica de crecimiento y expansión en sus sistemas de educación superior. Junto a ellas ha habido algunas transformaciones que para nuestro análisis, y, de acuerdo con el informe de la UNESCO (2005), se destacan las siguientes:

- Expansión de la matrícula en todos los niveles y modalidades del sistema.
- Diversificación de tipos institucionales, funciones y fuentes de financiamiento.
- Fuerte inversión en la educación superior.
- Alianzas estratégicas entre universidades, corporaciones y sector público.
- Interacción entre las universidades y los representantes de la sociedad civil.
- Planeación estratégica, evaluación y rendición de cuentas.
- Reforma académica y flexibilidad cultural.
- Modelos educativos basados en el aprendizaje y en la adquisición de competencias profesionales.
- Formas de aprendizaje a distancia. Tutorías remotas.

Con relación a la enseñanza, la Conferencia Mundial de Educación Superior (2008) señala que en los últimos diez años la universidad latinoamericana no ha generado las condiciones adecuadas para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico dentro de su aprendizaje. Dentro de este contexto, la educación dentro de las universidades plantea permanentemente una serie de paradojas sin resolver. La más importante es que el sistema educativo ya no garantiza una inserción laboral. Muchas de las habilidades y saberes que se enseñan se relacionan con un empleo que ya no existe (Mollis, 2008).

Por otro lado, la existencia de muchas universidades privadas que se han desenvuelto en un entorno neoliberal ha impedido que las otras sean incapaces de competir en este contexto. Esto a su vez, ha ocasionado que estas universidades expidan títulos masivamente a un alumnado que los quiere obtener lo más rápidamente posible. Además, el modelo neoliberal impuesto produjo “una pérdida de la soberanía nacional en materia de educación”, debido a que su currículo no apuntaba a involucrarse con lo que ocurre en nuestra realidad, sino a la lógica del mercado internacional (Carneiro Arija, 2005).

### **2.1.2 Una mirada al contexto educativo en Ecuador**

Una vez presentadas las tendencias de la universidad en el contexto latinoamericano, pasaremos a analizar la universidad en el contexto ecuatoriano. Con el propósito de contar con un panorama de la situación de la universidad daremos una mirada rápida a una selección de aspectos, datos y cifras que nos permitirán apreciar el espectro de la educación superior ecuatoriana.

El interés por acceder a estudios de nivel superior ha crecido considerablemente en los últimos años. Desde la década de los setenta, Ecuador experimentó notables cambios en la educación superior. Situación que trajo consigo una movilidad social a consecuencia de la expansión de oportunidades educativas. Esta tendencia masificó la educación superior y comportó el tránsito de una educación superior de élite a un modelo de accesos de masas. Tránsito que por otra parte tuvo impacto en materia de democratización, ya que facilitó la incorporación de sectores previa y tradicionalmente excluidos. A partir de los ochenta, la educación superior empezó a tener un papel protagónico en el desarrollo de nuestros pueblos (CONEA, 2004).

Fue un periodo en que la inclusión se manifestó al permitir la entrada de enormes contingentes con un estatus socioeconómico deprimido. Además se advirtió un sostenido crecimiento de universidades públicas, lo que se explica por el alto número de instituciones aprobadas (CONEA, 2004). Solo a partir de 1972, se crearon 54 universidades, y en los últimos 20 años se han creado 33 universidades privadas. El total de la matrícula según el CONESUP (2007) llega a 443.509 estudiantes.

Las instituciones de Educación Superior supieron responder a este mayor interés de la sociedad, a tal punto que una de las más significativas revoluciones en el sistema universitario fue la masiva incorporación de estudiantes mujeres, con el consiguiente impacto laboral después de su formación. Del mismo modo, el número de instituciones de educación superior creció progresivamente. Según el CONESUP hay 28 universidades y escuelas politécnicas públicas, 9 universidades privadas cofinanciadas, 34 privadas, 3.681 carreras con 502.913 alumnos, 875 posgrados con 28.554 estudiantes.

Aunque los graduados disponen de varias habilidades avanzadas y de una capacidad mental académica, a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral. Académicos y políticos

argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, dedicada a una carrera profesional académica, y que la formación profesional de los estudiantes ocupa una posición secundaria. Como consecuencia, los graduados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica (Santiago *et. al.*, 2008). Además, el gran número de graduados universitarios produce una oferta de personal calificado que no siempre concuerda con la demanda en los diferentes sectores económicos. La oferta excedente de empleados y postulantes con un título universitario impide la inserción rápida de graduados en el mundo laboral y causa desempleo y subutilización de capacidades académicas.

En la actualidad, la universidad ecuatoriana se encuentra en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo los que tienen que ver con las certificaciones de calidad (CONESUP, 2008). Dichos cambios exigen al sistema educativo una mirada atenta a lo que sucede en la estructura productiva y el mercado de trabajo. En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación de correspondencia entre los títulos y los puestos de trabajo ya no existe, está en crisis o, por lo menos, se ha vuelto más compleja (CRES, 2008).

### **2.1.3 La ULEAM y sus egresados**

La creación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en 1985, marca un hito en la provincia en lo que tiene que ver con sus expectativas de crecimiento y desarrollo. En efecto, desde su aparición se la vio como una entidad generadora de desarrollo local y regional en virtud de las carreras que ofertaba, además de introducir una nueva manera de pensar en los habitantes de la ciudad que la veían como una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida.

De acuerdo con datos de Secretaría General, el número de egresados de hasta el año 2007 superó los 11.000; sin embargo, no se conoce cuál ha sido el proceso de transición desde el momento en que se graduaron hasta en que se ubicaron en el mercado laboral y que permita tener una valoración del grado de calidad de dicha inserción y cuáles son los elementos que hay que tomar en cuenta para retroalimentar los procesos formativos que están en vigencia.

En el periodo que estamos estudiando, la ULEAM vio incrementada su matrícula de un modo considerable. Incremento que se dio debido, entre otros factores, a la demanda

social de la educación, y al hecho de que se favoreció a grupos que en otros tiempos estaban excluidos. Así de 6.671 matriculados en el año lectivo 1997-1998 se llegó a casi duplicar la población estudiantil matriculada para el año 2007-2008 cuando se tuvo a 11.979 bachilleres matriculados.

### **Modelo educativo**

De acuerdo con la ANUIES (2005), el modelo educativo es una visión sintética de teorías y enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la sistematización del proceso enseñanza aprendizaje. El conocimiento de los modelos educativos permite a los docentes tener una visión de cómo se elaboran los programas, cómo operan y cuáles son los elementos que desempeñan un papel determinante.

Además, un modelo educativo implica la política educativa, la filosofía de la educación y la concepción teórica sobre educación. Pretende unidad de los códigos culturales y se concreta en la comunidad participante del hecho educativo.

### **Características del modelo educativo de la ULEAM**

Según el Departamento de Desarrollo Académico, el modelo educativo de la ULEAM se centra principalmente en el estudiante, en procesos de formación, más que en niveles de estudio. Sus características son:

- Promueve una formación integral y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.
- Combina equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores.
- Proporciona una sólida formación que facilita el aprendizaje autónomo, el tránsito de los estudiantes entre niveles, modalidades educativas, instituciones nacionales y extranjeras y hacia el mercado laboral.
- Se expresa en procesos educativos flexibles e innovadores, con múltiples espacios de relación con el entorno.
- Permite que sus egresados sean capaces de combinar la teoría con la práctica para contribuir al desarrollo sustentable del país.

- Compromete al estudiante con su proceso de reflexión sobre lo que hace, cómo lo hace y qué resultados logra, proponiendo también acciones concretas para su mejoramiento.

Con los lineamientos planteados, queda explícito que la formación de profesionales debe estar destinada a responder a las necesidades actuales de una sociedad que está en constante transformación. En consecuencia, las intenciones de la formación profesional radican en contar con profesionales situados críticamente en la realidad nacional, que puedan ser agentes de cambio dentro del sistema social. Es un modelo que se propone un proceso formativo centrado en el estudiante y sus modos de ser y aprender a ser, conocer, hacer, convivir, emprender y crear, propiciado por una adecuada gestión institucional. La ULEAM, entonces, es una institución formativa que aprecia en el conjunto de cualidades que el estudiante posee, las posibilidades de su crecimiento como persona y del bien común. Así como la universidad ve en cada individuo la complejidad humana, así también aspira, mediante ese entendimiento, a proporcionar una formación integral a quienes conforman la comunidad universitaria.

Por lo tanto, se considera que el modelo se centra en una formación holística e integral entre lo teórico y práctico, asumiendo que el egresado de la ULEAM precisa tener una sólida formación que le permita impulsar el desarrollo de competencias en diferentes áreas.

### **Campo ocupacional**

Para efectos del presente trabajo de investigación se define como campo ocupacional al espacio y dimensión laboral ocupacional al interior de los sectores económicos en el que los profesionales desempeñan su trabajo calificado (UNAM, 2009).

### **Mercado de Trabajo**

El mercado de trabajo es “la relación entre oferta y demanda de profesionistas que se da en un momento y lugar determinado”. Es decir, mercado, es lo que realmente existe en términos de empleo.

De acuerdo con la UNESCO (2006), la nueva complejidad social se manifiesta principalmente en una reestructuración acelerada del mercado laboral, en la expansión y diversificación de la demanda educativa, y en la diferenciación de la estructura del

propio sistema de educación superior. La relación entre oferta de profesionistas y mercado laboral es quizá el lado oscuro y dramático de los efectos de esa nueva complejidad en la educación superior. De un lado, una reestructuración radical del perfil de los puestos de trabajo, que se manifiesta en una segmentación entre sectores «modernos» y «tradicionales», entre sectores de «punta» y «atrasados», con requerimientos técnicos y habilidades diversos y cambiantes presiona a las universidades para producir técnicos y profesionistas de calidad, flexibles y «polivalentes». Las nuevas tecnologías empleadas en el mundo de la producción exigen mano de obra altamente calificada y «reciclable» en términos de su capacidad de aprendizaje.

### **La inserción laboral de los egresados**

De acuerdo con Tobón (2005), existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior; entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas.

Allen, et. al (2003) señala que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad.

De esta manera, y de acuerdo con Yorke (2004), la relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales:

- ✓ La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo.
- ✓ Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

Es por esto que la formación profesional hace referencia a la puesta en marcha de un currículo en una institución de educación superior e implica la apropiación de

contenidos específicos a fin de preparar al estudiante para su inserción en el mercado de trabajo que le corresponde según dicha formación (Teichler, 2005).

La congruencia que se logre entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan, y los niveles de desempeño que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento de las expectativas académico-ocupacionales, se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del egresado.

La inserción laboral supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. De acuerdo con Figuera (1996), por inserción laboral plena se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo estable y acorde con la formación adquirida, o, el periodo que transcurre durante el proceso de búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario (Teichler, 1998).

Conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo de los egresados y graduados universitarios, es de trascendental importancia, pues, por lo general, se parte en forma acrítica del supuesto de que la simple posesión de un título universitario, le permite a su poseedor trabajar como profesionista y ubicarse en la parte alta de la pirámide ocupacional, donde se reciben las mejores remuneraciones.

Posiblemente en el pasado esto pudo haber ocurrido, pero en los últimos años la llamada devaluación de las credenciales educativas ha implicado que muchas personas con estudios superiores deban trabajar sólo parcialmente en ocupaciones relacionadas con lo que estudiaron, o incluso trasladarse de lleno a otras actividades, cuyo desempeño no requiere contar con estudios superiores.

### **III. METODOLOGÍA**

El estudio recoge los resultados del trabajo realizado desde noviembre del 2008 hasta diciembre del 2009 sobre el campo ocupacional del egresado y graduado de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM), periodo 1997-2007. Se analizan las variables correspondientes a la situación laboral y a la formación profesional.

Se ha trabajado en dos niveles de información, el primero empírico-concreto y el segundo teórico. En el primer caso se obtuvo la información aplicando una encuesta por muestreo, por un lado, a los egresados y graduados; por otro lado, a docentes, autoridades de las unidades académicas y estudiantes de los niveles superiores de formación. Además se hizo un sondeo de opinión a los empleadores en la ciudad de Manta.

Asimismo, se recopiló documentación sobre perfiles profesionales, sobre carreras existentes en cada unidad académica, listados de alumnos y profesores, registro de egresados y graduados del periodo 1997-2007. Para obtener la información teórica se recurrió a varias fuentes bibliográficas sobre currículo, campo ocupacional, etcétera.

#### **3.1 ENCUESTA A EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA ULEAM**

##### **3.1.1 POBLACION ESTUDIADA**

###### **Características de los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007**

Los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007 son predominantemente mujeres con el 63% (Encuesta ULEAM, 2009). Confirmando la tendencia que fuera presentada en censo realizado por el CONESUP en el año 2008, en donde el porcentaje de la población estudiantil del sexo femenino, en el periodo 2005-2007, a nivel nacional alcanzaba el 59% del total de estudiantes.

La edad promedio al momento de aplicar la encuesta es de 35,3 años. Lo que muestra que la población preparada profesionalmente en la ULEAM durante el periodo 1997 – 2007, es aún joven.

La población estudiada se distribuye según su estado civil de la siguiente manera: el 46% están casados; el 36% están aún solteros; y el 18% corresponde a unión libre, viudos, divorciados y separados (Encuesta ULEAM, 2009).

Según el lugar de nacimiento, el 36% son nacidos en Manta, el 16% en Jipijapa; a los nacidos en Chone le corresponde un 11%. El 7% y el 5% han nacido en el Cantón Sucre y en Portoviejo respectivamente. El 25% restante corresponde a los nacidos en otros cantones de Manabí, a otras provincias del país y a otros países (Encuesta ULEAM, 2009).

Manabí es la provincia habitual de residencia, en la actualidad viven un 98% de los egresados y graduados; tan solo un mínimo porcentaje de estas personas que representan el 2% se encuentran en otras provincias y fuera del País.

### **Población**

La población objeto de estudio está constituida por 11.199 egresados y graduados en la ULEAM en las diversas carreras, en el periodo 1997-2007. De estos 9.086 corresponden a la matriz de la ULEAM y 2.113 a las extensiones y programas de estudios que mantiene la universidad en otros cantones de la Provincia de Manabí, tal como se presenta a continuación.

**Cuadro 1**  
**Universo de egresados y graduados ULEAM 1997 - 2007**

UNIDAD ACADEMICA*	Egresados y graduados	Porcentajes
ARQUITECTURA	276	2,46
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	1.592	14,22
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	680	6,07
CIENCIAS DE LA EDUCACION	1.029	9,19
CIENCIAS DEL MAR	196	1,75
CIENCIAS ECONOMICAS	391	3,49
CIENCIAS INFORMATICAS	734	6,55
COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	672	6,00
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	942	8,41
CULTURA FISICA	98	0,88
ENFERMERIA	332	2,96
ESPECIALIDADES DE LA SALUD	491	4,38
HOTELERIA Y TURISMO	622	5,55
INGENIERIA	136	1,21
INGENIERIA AGROPECUARIA	417	3,72
JURISPRUDENCIA	1.137	10,15
MECANICA NAVAL	61	0,54
MEDICINA	559	4,99
ODONTOLOGIA	82	0,74
SECRETARIADO EJECUTIVO	465	4,14
TRABAJO SOCIAL	239	2,15
CONSTRUCCION CIVIL	27	0,26
INGENIERIA EN ALIMENTOS	21	0,19
<b>TOTAL</b>	<b>11.199</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Secretaría general y secretaría de unidades académicas de ULEAM, colegios y asociaciones de profesionales, 2009

\*Se incluyen a egresados y graduados de la matriz, de las extensiones y de los programas de la ULEAM.

A partir de la información obtenida en secretaría general, en secretaría de las facultades, extensiones y programas de estudios de la ULEAM, colegios y asociaciones de profesionales, se elaboró una base de datos con nombres y apellidos de los egresados y graduados periodo 1997-2007, clasificados por año y por unidad académica.

Para el caso de egresados y graduados de unidades académicas, tales como, Ciencias Informáticas, Trabajo Social, Contabilidad y Auditoría, Administración Turística y hotelera, que han obtenido primero título a nivel intermedio o de tecnologías y luego título de tercer nivel, se consideró el nivel más alto de formación.

### 3.1.2. DISEÑO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El diseño y selección de la muestra se obtuvo en tres etapas. La primera se realizó una operación de listado, para crear el marco de egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007 y mediante la siguiente fórmula se definió el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{P.Q.Z^2.N}{P.Q.Z^2 + N.e^2}$$

Donde:

N = Población de egresados (11.199)

P = Probabilidad de éxito (50%)

Q = Probabilidad de fracaso (50%)

Z = Confiabilidad (95%) = 1.96

e = Error máximo tolerado (3.0%)

Como resultado, la muestra quedó conformada por 974 egresados y graduados seleccionados, que corresponde al 8.70 % del universo total de egresados y graduados del periodo en estudio.

En la segunda etapa, una vez definido como un estrato muestral a cada unidad académica, con un total de 23 estratos, se diseña la muestra de egresados y graduados para cada unidad académica (estrato), para lo cual se utiliza un coeficiente de ponderación tal como consta en el cuadro 1. A continuación se presenta la muestra por estrato:

**Cuadro 2**  
**Muestra por unidad académica**

Unidad Académica	Muestra
ARQUITECTURA	24
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	138
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	59
CIENCIAS DE LA EDUCACION	89
CIENCIAS DEL MAR	17
CIENCIAS ECONOMICAS	34
CIENCIAS INFORMATICAS	64
COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	58
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	82
CULTURA FISICA	8
ENFERMERIA	29
ESPECIALIDADES DE LA SALUD	43
HOTELERIA Y TURISMO	54
INGENIERIA	12
INGENIERIA AGROPECUARIA	36
JURISPRUDENCIA	99
MECANICA NAVAL	5
MEDICINA	49
ODONTOLOGIA	7
SECRETARIADO EJECUTIVO	40
TRABAJO SOCIAL	21
CONSTRUCCION CIVIL	3
INGENIERIA EN ALIMENTOS	3
<b>TOTAL</b>	<b>974</b>

Fuente: Secretarías de unidades académicas de ULEAM, 2009

\*Se incluyen a egresados y graduados de la matriz, de las extensiones y de los programas de la ULEAM.

La tercera etapa del diseño de muestra consistió en determinar en forma aleatoria, a los egresados y graduados por cada unidad académica que se iban a encuestar.

### **3.1.3. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA**

El formulario de encuesta diseñado incluye las variables necesarias para el análisis del objeto de estudio, campo ocupacional del egresado y graduado de la ULEAM periodo 1997-2007 (Anexo No. 1).

La validez del instrumento de recolección de datos se estableció a través de una prueba piloto, lo cual permitió hacer ajustes en cuanto a las preguntas formuladas y a las variables consideradas.

### 3.1.4 ACTIVIDADES DEL TRABAJO DE CAMPO

La aplicación de la encuesta por muestreo a los egresados y graduados tiene como objetivo fundamental estudiar las condiciones actuales de los egresados y graduados en función del análisis de variables, tales como: ocupación actual, actividad profesional, formación recibida en la ULEAM, entre otras.

#### **Estrategias utilizadas para aplicar la encuesta a egresados y graduados en ULEAM**

Para la aplicación de la encuesta a los egresados y graduados seleccionados en la muestra se requirió contar con la dirección del domicilio y/o del trabajo, números telefónicos, dirección de correo electrónico, para lo cual fue necesario consultar a autoridades de unidades académicas, a empleados de la ULEAM, a docentes, a asociaciones y colegios de profesionales, a familiares y amigos. Además, se optó por pedir referencia a los propios egresados encuestados acerca de cómo localizar a ex compañeros.

Entre las estrategias para lograr la encuesta se aplicaron las siguientes.

- *Entrevista personal.* La entrevista personal fue realizada a los egresados seleccionados en el lugar de trabajo, en asociaciones de profesionales, en el domicilio.
- *Taller participativo.* Se aplicó la técnica “taller participativo” de investigación cualitativa. En Manta se desarrollaron seis talleres y en extensiones y programas de estudio de la ULEAM cinco talleres. La convocatoria se la realizó vía telefónica, por radios locales y a través de las secretarías de las extensiones, contando con la participación en cada uno de estos talleres de 30 egresados y graduados en promedio, a quienes se les aplicó la encuesta en forma simultánea y se realizó un foro abierto alrededor de las siguientes preguntas:
  1. ¿Cómo trabajaron en el aula de clases en los años de formación profesional en la Universidad?
  2. ¿Qué materiales utilizaron en el aula?
  3. ¿Desde sus perspectivas cómo fue el desempeño de los docentes y el de las autoridades?
  4. ¿Cómo evalúa los programas de estudios desarrollados en el periodo de sus estudios?

5. ¿Qué elementos considera usted que deben ser incluidos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?
6. ¿Los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en el proceso de formación profesional, en qué medida les ayudó a insertarse en el mercado laboral?

- Entrevista vía telefónica. Se aplicó la encuesta a través de una entrevista vía telefónica.
- *Correo electrónico.* Para el caso de egresados con dificultades por falta de tiempo o por localizarse en otros cantones, provincias e incluso en otros países, se utilizó el correo electrónico para realizar la encuesta.
- *Invitación por Prensa, TV Alfaro, Radio Universitaria,* se invitó a los egresados y graduados para que acudan al Departamento de Investigación a proporcionar la encuesta.

### **3.2. ENCUESTA A AUTORIDADES DE UNIDADES ACADÉMICAS, EXTENSIONES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA ULEAM.**

Las autoridades de las unidades académicas, extensiones, programas de estudios, los docentes y estudiantes fueron consultados acerca de los elementos básicos de la planificación y la práctica curricular en los procesos de formación profesional.

La encuesta dirigida a las autoridades fue aplicada a todo el universo conformado por 23 decanos de facultades y extensiones y 9 directores de escuelas y programas de estudios. En cambio para el caso de los docentes y estudiantes se le aplicó a una muestra aleatoria utilizando la información proporcionada por la secretaría de cada unidad académica.

El formulario de encuesta se diseñó para registrar la información de la gestión académica, administrativa, investigación y vinculación, que ejecutan en sus respectivos espacios.

De los docentes, se precisa la información referente a la formación profesional, títulos alcanzados en pre y post grado; las actividades que cumple regularmente en su práctica docente, la participación en el campo de la investigación, consideraciones personales sobre los aspectos administrativos de la Facultad o Escuela a la que pertenece. Se recopila información sobre el proceso enseñanza – aprendizaje a partir de evidencias concretas del trabajo académico en el aula, para lo cual se utilizó como *instrumento el formato de “eventos conductuales”* (Anexo No. 2).

### 3.2.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### Población y muestra de docentes

**Cuadro 3**  
**Población y muestra de docentes**

<b>INSTITUCIÓN ULEAM</b>	<b>Docentes</b>	<b>Muestra</b>
Matriz Manta	674	287
Extensión Bahía	55	23
Extensión Chone	135	57
Extensión El Carmen	86	37
Extensión Pedernales	42	18
Programa Jipijapa	65	28
<b>TOTAL</b>	<b>1.057</b>	<b>450</b>

Fuente: Secretarías de Unidades Académicas ULEAM, 2009

#### Población y muestra de estudiantes

**Cuadro 4**  
**Población y muestra de alumnos de últimos años lectivos**

<b>INSTITUCIÓN ULEAM</b>	<b>Alumnos</b>	<b>Muestra</b>
Matriz Manta	4.678	496
Extensión Bahía	348	37
Extensión Chone	497	53
Extensión El Carmen	756	80
Extensión Pedernales	225	24
Programa Jipijapa	107	11
<b>TOTAL</b>	<b>6.611</b>	<b>701</b>

Fuente: Secretarías de Unidades Académicas ULEAM, 2009

La selección de la muestra de los estudiantes, se la realiza aleatoriamente, a partir de los listados proporcionados por de cada Unidad Académica, ordenados alfabéticamente en forma ascendente y enumerados del 1 hasta n. De igual forma se procede para definir la muestra de los docentes.

### **3.2.2. TRABAJO DE CAMPO EN ENCUESTA A DOCENTES Y ESTUDIANTES**

Una vez establecida la muestra tanto para docentes como para estudiantes, se procede a la ejecución de acuerdo al cronograma establecido, con la participación de estudiantes becarios, ayudantes de investigación e investigadores del equipo de trabajo del presente estudio.

En este proceso, se experimentó retrasos debido a festividades culturales y deportivas en unas facultades y periodo de exámenes en otras.

En la aplicación de la encuesta por muestreo a los estudiantes, se cumplió lo siguiente:

- \* Solicitud de participación y autorización dirigida a autoridades de Unidades Académicas, de Extensiones y Programas de Estudio.
- \* Visita preparatoria a cada Unidad Académica, Extensión y Programas de Estudio, con el listado de estudiantes seleccionados a encuestar.
- \* Aplicación de encuesta a estudiantes, previa localización con ayuda de personal de secretaría de cada unidad académica de la ULEAM
- \* Aplicación de encuesta simultánea en grupo de 30 estudiantes en promedio, convocados en unidades académicas, en extensiones y en cada programa de estudio existente.

La encuesta aplicada a docentes, decanos y directores, se realizó con la participación del personal de secretaría de cada Unidad Académica, que se encargó de solicitar a los docentes y autoridades a encuestar, responder el respectivo formulario; presentándose inconvenientes generados por la demora en la entrega del formulario debidamente llenado.

### **3.2.3 ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA DOCENTES**

El formato de encuesta para los docentes se lo estructuró con las variables relacionadas al desempeño docente en el proceso enseñanza - aprendizaje, a la formación profesional; y variables sobre aspectos administrativos (Anexo No.3).

### **3.2.4. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA ALUMNADO**

Se diseñó el formulario considerando las variables sobre desempeño docente, aspectos administrativos de la Unidad Académica, de admisión, de investigación, y sobre el proceso enseñanza – aprendizaje. (Anexo No. 4).

### **3.2.5. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA AUTORIDADES DE UNIDADES ACADÉMICAS**

El formato de encuesta para decanos de facultades y extensiones, directores de Programas de Estudios, se estructuró para obtener la información de la gestión administrativa que cumple la autoridad en su respectiva unidad académica; sobre el desempeño y la formación profesional de los profesores; sobre el proceso de admisión de los alumnos; y sobre la inserción en el campo laboral de los profesionales que allí se han formado. (Anexo No. 5).

Los cuestionarios fueron sometidos a prueba piloto de campo, con lo que se validó el instrumento de encuesta.

### **3.2.6. Encuesta a los empleadores de Manta**

Se consideró a los empleadores del cantón Manta, dado a que el 60% de los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007, trabajan en este cantón.

Las empresas y negocios que constituyeron la muestra fueron escogidos en forma aleatoria del universo establecido, aplicándose la encuesta vía correo electrónico. El formulario se presenta en Anexo No. 6

### **3.2.7. BASE DE DATOS**

Se diseñó una base de datos considerando las variables incluidas en los instrumentos de medición de encuesta, que permitió el ingreso y posterior procesamiento de la información.

### 3.2.8. INDICADORES DE LAS MUESTRAS

Se establecieron indicadores para obtener cifras representativas en el cálculo de las respectivas muestras; siendo las siguientes:

**Cuadro 5**  
**Indicadores de muestras**

En cálculo de muestra a:	Error permitido	Relación muestra – población	Z nivel de confiabilidad 95%
Egresados	3.00 %	8.70 %	1.96
Docentes y autoridades	3.50 %	42.57 %	1.96
Estudiantes	3.50 %	10.60 %	1.96

## IV. SITUACIÓN OCUPACIONAL DE EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA ULEAM, PERIODO 1997 – 2007.

El análisis de la situación ocupacional profesional de los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007 incluye el análisis de variables relativas a la formación profesional y el ejercicio laboral en la profesión.

### 4.1 FORMACIÓN PROFESIONAL

#### 4.1.1 Título profesional

De manera general, el título profesional fue obtenido por el 82% de los egresados, existiendo aún el 18% que no ha podido cumplir con los requisitos para obtener el título. Son diversas las razones que han impedido la titulación como por ejemplo, falta de recursos económicos, falta de buena y oportuna asesoría para realizar el trabajo de tesis, falta de tiempo, problemas personales y familiares.

Sin embargo, vale la pena señalar que según datos de encuesta, la modalidad de graduación por sistema de módulos o eventos, con elaboración y sustentación de tesinas, ha facilitado el proceso de titulación.

Además del título profesional, el 6% de los profesionales titulados han cursado estudios de cuarto nivel, diplomados, especializaciones, maestrías. En cambio, el 2% de los graduados optó por obtener otro título en profesiones en unos casos, afín a su profesión inicial a manera de complemento, por ejemplo, profesionales en secretariado ejecutivo optaron por estudiar como segunda carrera informática; economista; que luego estudiaron contabilidad y auditoría. En otros casos, como segunda profesión, optaron por carreras alternativas, por ejemplo profesionales en economía que obtuvieron título en Derecho; ingenieros en comercio exterior que luego estudiaron ciencias de la educación.

## 4.2 SITUACION LABORAL ACTUAL

De acuerdo a datos de la encuesta (ULEAM, 2009) del total de profesionales del periodo 1997 – 2007, el 86% (9.631), están ocupados y el 14% (1.568) constituyen los desocupados, porcentaje superior al 9,1% de desempleo a nivel nacional (INEC, septiembre 2009).

Los egresados de la Extensión Chone tienen el más alto porcentaje de desocupación con el 32%; seguido de El Carmen con el 23%.

**Cuadro 6**  
**Situación de empleo de egresados y graduados de la ULEAM, 1997-2007**

Situación de empleo		
Empleados	Desempleados	TOTAL
86 %	14 %	100,0 %

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

Es importante indicar que del total de desempleados alrededor del 12% ha ejercido anteriormente alguna actividad laboral relacionada con su profesión.

## 4.3 CAMPO OCUPACIONAL LABORAL

Para analizar el campo ocupacional se consideran variables, tales como: formación profesional, ingreso mensual, sector laboral, lugar de trabajo, cargo que desempeña, estabilidad laboral, grado de satisfacción en la ejecución del trabajo, promoción laboral y carrera profesional.

#### **4.3.1. Campo ocupacional en relación a la formación profesional**

Del total de los egresados y graduados en la ULEAM, periodo 1997-2007, el 58% están ejerciendo su profesión y el 42% se encuentran en otras ocupaciones distintas a lo que estudiaron.

La distribución de los egresados y graduados que trabajan en su profesión por unidad académica se presenta en el cuadro No.7.

**Cuadro 7**  
**Egresados y graduados por unidad académica que trabajan en la profesión y fuera de ella (%)**

Unidad académica	Trabajan en profesión			No trabajan en profesión			Total %
	% Egresad.	% Graduat.	Sub total %	% Egresad.	% Graduat.	Sub total %	
Ingeniería comercial	4,4	20,3	24,7	20,3	55,1	75,4	100,00
Turismo y Hotelería	0,0	19,2	19,2	23,1	57,7	80,8	100,00
Marketing	0,0	12,5	12,5	25,0	62,5	87,5	100,00
Gestión, desarrollo y secretariado ejecutivo	6,3	78,1	84,4	0,0	15,6	15,6	100,00
Arquitectura	0,0	70,0	70,0	0,00	30,0	30,0	100,00
Contabilidad y Auditoría	6,1	54,6	60,7	4,6	34,9	39,4	100,00
Ciencias de la Comunicación	11,9	21,4	33,3	23,8	42,9	66,7	100,00
Ciencias de la Educación	14,9	73,7	88,6	0,9	10,5	11,4	100,00
Ciencias del Mar	10,0	50,0	60,0	5,00	35,0	40,0	100,00
Ciencias Económicas	0,0	28,6	28,6	7,1	64,3	71,4	100,00
Ciencias Informáticas	13,3	44,4	57,7	17,8	24,5	42,3	100,00
Comercio Exterior y Negocios Internacionales	6,0	20,3	26,3	0,00	73,7	73,7	100,00
Educación física, Deporte y Recreación	0,0	50,0	50,0	25,0	25,0	50,0	100,00
Enfermería	0,0	96,0	96,0	0,0	4,0	4,00	100,00
Ciencias Agropecuarias	5,0	25,3	30,3	3,0	66,7	69,7	100,00
Ingeniería Civil	0,0	83,3	83,3	0,0	16,67	16,7	100,00
Ingeniería Eléctrica	8,3	58,3	66,6	0,0	33,4	33,4	100,00
Ingeniería Industrial	0,0	66,7	66,7	0,0	33,3	33,3	100,00
Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	0,0	73,4	73,4	0,0	26,6	26,6	100,00
Mecánica, Refrigeración y electricidad naval	22,2	33,3	55,5	11,1	33,4	44,5	100,00
Ciencias Médicas	0,0	97,0	97,0	0,0	3,0	0,0	100,00
Odontología	0,0	83,3	83,3	0,0	16,7	16,7	100,00
Especialidades en el área de la Salud (antes Tecnología Médica)	9,4	62,5	71,9	9,4	18,7	28,1	100,00
Trabajo Social	6,9	49,7	56,6	6,9	36,5	41,4	100,00
Construcción Civil	72,2	00,0	72,2	27,8	0,0	27,8	100,00
Ingeniería en Alimentos	20,0	00,0	20,0	80,0	0,0	80,0	100,00

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009

En este cuadro se presenta la información consolidada del total de las unidades académicas y programas de estudios existentes actualmente en la ULEAM. Además, en cada unidad académica solo se incluyen las carreras que hasta el año 2007 contaban con egresados y/o graduados.

Es relevante observar que el mayor porcentaje de profesionales titulados y no titulados que al momento de realizar la encuesta estaban empleados en el campo ocupacional de su profesión corresponden a las siguientes unidades académicas: Medicina (97%), Enfermería (96%); Ciencias de la Educación (88,6%); Gestión, desarrollo y secretariado ejecutivo (84,4%); Ingeniería civil y odontología (83,3%); Jurisprudencia, ciencias sociales y políticas (73,4%); Construcción civil (72,2); Tecnología médica (71,9); Arquitectura (70%); Ingeniería industrial (66,7%); Ingeniería eléctrica (66,6%); Contabilidad y auditoría (60,7%); Ciencias del mar (60%); Ciencias Informáticas (57,7%); Trabajo social (56,6%); Mecánica, refrigeración y electricidad naval (55,5%); y, Educación física, deporte y recreación (50%).

En relación a este tema es importante destacar algunos criterios de los profesionales consultados. Así por ejemplo, Ing. Rubén Solórzano Cadena, manifiesta que de 20 egresados en el año 1998 como Analista de Sistemas, alrededor del 50% se dedican a la docencia en escuelas, colegios y universidades, a pesar que el perfil profesional del analista de sistemas no incluía la docencia como ocupación dentro de la profesión.

A criterio de Frank Ponce médico residente de Clínica Americana egresado en 1997, Holger Marcillo y Marcelo Delgado médicos de emergencia del IESS, egresados en los años 2006 y 2005 respectivamente, coinciden en estimar que aproximadamente un 30% de los graduados en la Facultad de Medicina de la ULEAM emigran a otros países a especializarse, principalmente a Argentina y Chile, países donde una gran mayoría, posteriormente fijan su residencia y ejercen su profesión.

En el caso de las profesionales en enfermería se evidencia una tendencia a emigrar a otras ciudades del país en busca de trabajo dentro de su profesión.

Asimismo, el Ing. Jorge Cedeño Vines, egresado en el año 2005 y que trabaja actualmente como técnico de la Corporación Nacional de Electricidad (CNEL) manifiesta que aproximadamente el 25% de los profesionales en ingeniería eléctrica no ejercen la profesión. Además, considera que el 50% de los profesionales en esta carrera se encuentra en libre ejercicio de la profesión, por lo que realizan trabajos en forma eventual.

Otra variable de análisis del campo ocupacional laboral es el número de horas/día de dedicación, estableciéndose un promedio de 7,8 horas/día de trabajo en la ocupación

relacionada con la profesión de los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007.

#### 4.3.2 Ocupación por sector de la economía de los egresados y graduados

Según la formación de capital tenemos al sector público y al sector privado. Según el sector en donde se encuentran trabajando los profesionales formados en la ULEAM, se distribuyen de la siguiente manera:

**Cuadro 8**  
**Distribución de los egresados y graduados empleados según sector**

<b>Categoría</b>	<b>Ocupados (%)</b>
Sector Privado	55
Sector Público	45
Total	100

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009

El empleo en instituciones del sector público representa el 45%. Las empresas y organizaciones del sector privado dan trabajo al 55% de nuestros profesionales de este periodo 1997-2007. En el sector privado se incluye el 17% que corresponde a profesionales dedicados a negocio propio, a negocio familiar y los ocupados en actividades del sector informal.

Según actividad económica de los egresados se emplean como sigue:

**Cuadro 9**  
**Distribución de los egresados y graduados empleados por actividad económica**

<b>Actividad</b>	<b>Profesionales ocupados (%)</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,4
Industria	8,8
Construcción	4,5
Servicios	84,3
Total	100,0

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009

Los egresados y graduados que se encuentran ocupados en actividades de prestación de servicios alcanzan el 84,3%. Se incluyen los profesionales que trabajan en la

prestación de servicio en instituciones de salud y educativas, instituciones de administración pública e instituciones financieras, los profesionales ocupados en actividades comerciales, de hotelería y restaurantes, transporte y comunicación, los abogados y los médicos que prestan sus servicios profesionales en forma independiente; y los economistas, ingenieros en sistemas, etcétera. que prestan servicios de asesoría y consultoría.

Se evidencia que la formación de profesionales para la prestación de servicios tiene mayor peso que la formación para la producción.

Cabe destacar que el 27% de los profesionales que declara tener una ocupación relacionada con su formación profesional en las distintas carreras, se dedica a la docencia. En estos casos la docencia ha resultado una alternativa inmediata de ocupación profesional.

#### **4.3.3 Instituciones y empresas en donde laboran los profesionales formados en la ULEAM.**

Entre las instituciones y empresas en donde trabajan los profesionales formados en la ULEAM, periodo 1997-2007 podemos mencionar al Colegio Nacional 5 de Junio, Colegio Técnico Nacional Manta, Hospital Rodríguez Zambrano, Marbelize S.A., Subsecretaria de Recursos Pesqueros (SRP), Ideal Cía. Ltda., Conservas Isabel Ecuatoriana S.A., La Fabril S.A., Empresa de Agua Potable y Alcantarillado de Manta (EAPAM), Corporación Nacional de electricidad (CNEL), Municipio del Cantón Manta, Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE), Ministerio de Relaciones Laborales, radios, canales de Televisión, medios de comunicación escrita, Instituto Nacional de la niñez y la Familia (INFA), Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), Hospital General de Jipijapa, Junta de Recursos Hidráulicos, Hospital Miguel H. Alcívar, Empresas agropecuarias AGRICAM Cía. Ltda. y AGREPRO Cía. Ltda., Colegio Raymundo Aveiga, Hospital Civil Dr. Napoleón Dávila Córdova, Hospital del IESS, Ministerio de Salud Pública (MSP), Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), Banco Nacional de Fomento (BNF), Registro de la propiedad, Dirección Provincial de educación de Manabí, ONG´s, etcétera. Ciertos profesionales en jurisprudencia y medicina cuentan con sus consultorios de prestación de servicios profesionales.

En los cantones Sucre y Pedernales la dedicación a la docencia como actividad principal por parte de los profesionales formados en la ULEAM, supera el 50%. Son

docentes de instituciones colegios y escuelas tanto públicas como privadas, entre las que podemos señalar a las escuelas Carlos María Condamine, Humberto G. Delgado, Nuevo Mundo, Escuela 6 de Mayo, el Colegio Técnico Pedernales, la Universidad Católica, ULEAM.

De los datos de encuesta se determina que un 22% de los egresados y graduados complementan su ocupación profesional con una ocupación complementaria o adicional, denominada así por el número de horas/día de dedicación, que en promedio alcanza 4,6 horas al día. Destacándose el comercio y otros servicios a los que se dedican el 47% seguida de la docencia con el 34% de los profesionales.

#### 4.3.4. Ingreso mensual

El ingreso mensual de los profesionales que se encuentran ocupados se ubica en los siguientes rangos:

**Cuadro 10**  
**Distribución de los profesionales ocupados, según ingreso mensual**

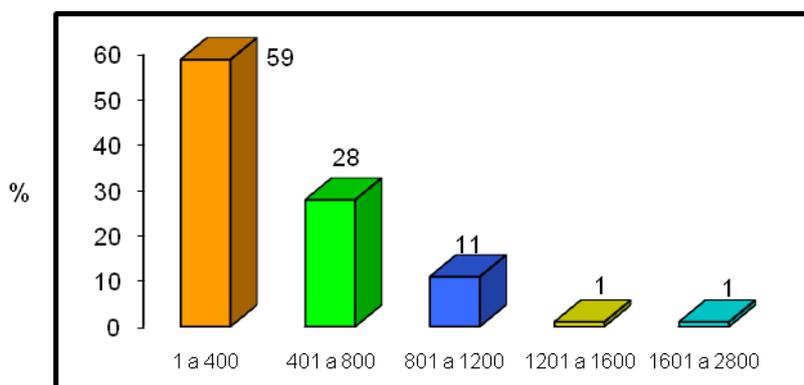
Rangos de ingresos (US\$)	1 a 400	401 a 800	801 a 1200	1201 a 1600	1601 a 2000	2001 a 2400	2401 a 2800	2801 y más	TOTAL
%	59	28	11	1	1		0,00	100,0	

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

Existe un 59% de profesionales que perciben un ingreso en el rango hasta US\$400,00. Luego se ubica un 28% que reciben un ingreso entre US\$401 a US\$800 dólares seguido por el 11% de profesionales que perciben ingresos entre US\$801 a US\$1.200,00 mensualmente. El restante 2% perciben ingresos que van desde los US\$1.201,00 hasta 2800 dólares al mes.

En los tres primeros rangos de ingresos en conjunto se incluye al 98% de profesionales empleados, son pocos los que cuentan con ingresos superiores a los 1,201 dólares.

**Gráfico 1**  
**Ingresos mensuales que perciben egresados y graduados, 1997-2007**  
**(US\$)**



Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

#### 4.3.5. Lugar de trabajo

Según datos de la encuesta (ULEAM, 2009) el 60% de profesionales trabajan en el cantón Manta; el 12% en Jipijapa; el 7% en el cantón Sucre; el 5% en Chone; y el 12% en otros cantones de Manabí como Portoviejo, El Carmen, Pedernales, Montecristi y San Vicente. El restante 4% laboran en otras provincias y fuera del país.

**Cuadro No. 11**  
**Distribución de egresados y graduados según cantón en donde trabaja**

CANTÓN	%	CANTÓN	%	CANTÓN	%
MANTA	60.0	PORTOVIEJO	3.0	SAN VICENTE	1.0
JIPIJAPA	12.0	EL CARMEN	3.0	OTROS	4.0
SUCRE	7.0	PEDERNALES	3.0		
CHONE	5.0	MONTECRISTI	2.0		
TOTAL					100.0

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

#### 4.3.6. Cargo que desempeña.

A través de esta variable se pretende conocer la ubicación y los cargos en los que frecuentemente se desempeñan los profesionales formados en la ULEAM.

**Cuadro No. 12**  
**Profesionales según cargo que desempeña (%)**

CARGO	%	CARGO	%
DOCENTE	23.0	GERENTE	2.0
SECRETARIA	7.0	INSPECTOR	2.0
ASISTENTE	5.0	JEFES	2.0
AUXILIAR	5.0	SUPERVISOR	2.0
CONTADOR	4.0	TECNICO	2.0
PROPIETARIO	4.0	TRABAJADORA SOCIAL	1.0
ADMINISTRADOR	3.0	DIRECTOR	1.0
AYUDANTE	2.0	CONSTRUCTOR	1.0
ABOGADO	2.0	MEDICO	1.0
COORDINADOR	2.0	ODONTOLOGO	1.0
ENFERMERA	2.0	OTROS CARGOS	26.0
Total (%)			100.0

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

En el cuadro No. 12 se presentan los cargos que ocupan el mayor número de egresados y graduados de la ULEAM.

#### **4.3.7. Estabilidad laboral**

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, encontramos que en el ámbito laboral *estabilidad* consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente siempre y cuando el trabajador no incurra en faltas previamente determinadas.

La estabilidad es un derecho laboral que forma parte de los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores. Pero, la estabilidad entendida como tenencia de un puesto de trabajo y en la permanencia de la persona en él y a mayor tiempo de duración de la relación laboral se convierte en el único atributo para determinar si es o no un buen trabajador. Actualmente esta definición está siendo cuestionada, porque hay casos que la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado, e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.

En consecuencia, para que una persona pueda gozar de estabilidad laboral será necesario que no pierda su capacidad de innovación y de aportes permanentes a la

empresa para que sean sus servicios los que se necesiten y así restar importancia a cualquier otro factor que podría concurrir en su suplantación. Es decir, debe ser empleable.

La formación profesional debe garantizar esa empleabilidad entendida como la “capacidad de una persona de ser empleada en un puesto que ofrece el mercado de trabajo” poseyendo un conjunto de capacidades, conocimientos, experiencias que le permiten acceder sin mayor dificultad a un puesto de trabajo, para lograr estabilidad laboral.

Así tenemos que del total de los egresados y graduados ocupados, el 63% se ha mantenido en su trabajo inicial. El alto nivel de empleos fijos se da en el sector público en donde encontramos el 48% de los profesionales que se mantiene en su trabajo inicial; seguido por los que laboran en el sector privado 35% y por los que se emplean en sus propios negocios, que es el 17% (Encuesta ULEAM, 2009).

El 37% de los egresados de las diversas carreras, ha cambiado de lugar de trabajo en un promedio de 1.81 veces.

La baja rotación laboral que experimentan los profesionales graduados en la ULEAM, periodo 1997-2007 puede explicar una alta calidad de los empleos en Manabí, pero en realidad obedece más a la incertidumbre que puede sentir el empleado perder su trabajo, ya que el mercado laboral ofrece muy pocas oportunidades de empleo. La baja calidad del empleo de nuestros egresados y graduados se mide por el nivel de ingresos que su mayoría (59%) se ubica en el rango que va de 1 a 400 dólares mensuales. Sin embargo, la baja rotación laboral puede ser beneficiosa si el empleador decide invertir en capacitación con la finalidad de aumentar la productividad laboral.

El tiempo de trabajo en el último empleo al momento de realizar la encuesta (ULEAM, 2009), en promedio es de 3 años para el 57% de los profesionales.

#### **4.3.8. Promoción laboral y carrera profesional**

Una política adecuada de promoción y carrera profesional de los trabajadores de una empresa o de una organización, constituye un elemento muy positivo de las condiciones de trabajo. La carrera profesional es el conjunto ordenado de

oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que tengan los trabajadores en las empresas y organizaciones donde prestan sus servicios. Para desarrollar la carrera profesional se requiere de una promoción interna para la cobertura de vacantes siempre que sea posible y en función del perfil profesional del puesto a cubrir. A este respecto el 60% de los encuestados manifiestan que en las organizaciones en donde laboran no existe posibilidad de hacer carrera profesional.

Entre los factores que inciden en la promoción y carrera laboral se encuentra la edad, como el de mayor incidencia, según indica más de la mitad de los consultados. En cambio el 94% de los profesionales señalan que el contar con experiencia es muy importante para mejorar la situación laboral.

Los datos de la encuesta (ULEAM, 2009) demuestran que el género no es un factor que incide en el momento ascender de puesto de trabajo, lo que evidencia una mayor equidad al acceso a oportunidades de promoción y carrera profesional.

Otro factor importante para el ascenso dentro de las organizaciones es el contar con formación a nivel de postgrado en sus respectivas carreras y a este respecto el 94% de los egresados y graduados manifiestan interés en cursar estudios de postgrado.

Así, Karina Antón López, egresada de la carrera de Administración de Empresas, señala que la Universidad debe "...anunciar los postgrados y maestrías, para que podamos asistir, y así estar mejor preparados en el ejercicio de nuestra profesión".

En cambio María Isabel Zambrano, egresada de la Facultad de Especialidades Tecnológicas en Salud, sugiere modalidad de estudios de postgrado con mayor flexibilidad de horarios.

Existen casos como el manifestado por Mercedes Zambrano Mero, egresada en la escuela de enfermería Extensión de Bahía de Caráquez, "...Trabajo en una institución publica en el Hospital Miguel H. Alcívar, hace 21 años, con el cargo de auxiliar de enfermería. Hace cuatro años me gradué como Licenciada en Enfermería, y hasta el momento no he tenido la oportunidad de lograr un ascenso." (Talleres ULEAM, 2009). En este caso el obstáculo para el ascenso es la falta de partida para el cargo de enfermera.

#### 4.3.9. Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo.

Esta variable es estrictamente de opinión y por tanto de valoración personal de los egresados. Es importante detectar su percepción sobre el último empleo.

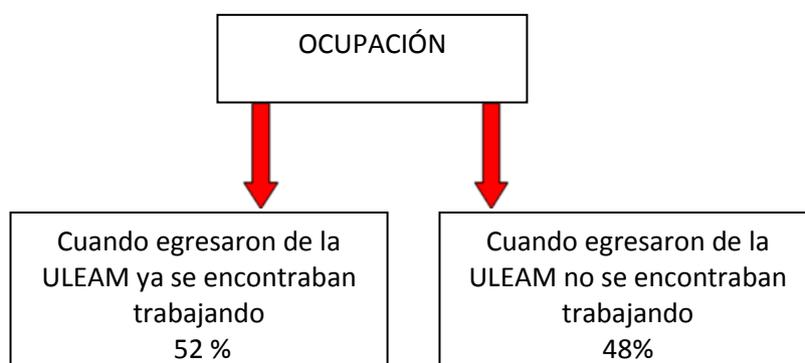
El 46,59% de los egresados y graduados manifiestan sentirse satisfechos con el trabajo que ellos realizan; el 27,96% opina estar completamente satisfecho; 18,92 expresa un grado medio de satisfacción; y, el 6,53% dice estar nada satisfecho.

#### 4.4 INSERCIÓN DE LOS PROFESIONALES AL MERCADO LABORAL

En el presente apartado tratamos de dar una panorámica general de cómo se insertan en el campo laboral los egresados tras haber culminado su carrera universitaria.

##### 4.4.1 Fecha de ingreso al trabajo.

Son muy variadas las fechas en que los egresados ejercieron por primera vez un trabajo; algunos de ellos ya contaban con un trabajo remunerado cuando eran estudiantes; otros lo consiguieron después del haber egresado.



##### 4.4.2 Tiempo para la inserción laboral

El tiempo promedio que los 5.376 (48%) egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007, que al momento de concluir sus estudios universitarios aún no contaban con un trabajo remunerado, les tomó para insertarse en el campo laboral es de 13,31 meses; es decir, algo más de un año. El 20% buscó trabajo activamente y encontró trabajo en un tiempo menor a un año.

Estos datos reflejan lo que pudiéramos considerar un éxito inicial en la inserción laboral, dada la consecución rápida del objetivo propuesto.

#### 4.4.3 Mecanismos o métodos utilizados para lograr la inserción laboral

Entre las formas de búsqueda e ingreso al trabajo se encuentran las siguientes:

**Cuadro No. 13**  
**Medio utilizado en la búsqueda de empleo (%)**

<b>MEDIO</b>	<b>%</b>
Contactos personales o familiares	48,7
Entrega de currículum vitae	18,3
Anuncio en la prensa	10,0
Empresas de selección de personal	6,3
Crear su propia empresa	8,0
Oferta de empleo online	2,4
Colegio o asociación profesional	1,3
Otros	5,0
Total	100

Fuente: Encuesta por muestreo, ULEAM, junio 2009.

Como queda demostrado en el Cuadro No. 13, el método más efectivo resulta la utilización de contactos personales a través de padres, familiares, amigos o funcionarios y empleados de las empresas e instituciones, mediante el cual consiguieron trabajo el 48,7%; el 18,3% por medio de la entrega de currículum vitae; seguido por el 10% de los egresados que buscaron trabajo a través de los anuncios de oportunidades laborales publicados en la prensa tanto local como nacional. Los que han creado sus propios negocios representan el 8%. Los que buscaron trabajo con ayuda de colegios o asociaciones de profesionales, sólo representa el 1,3%; Y con el uso del internet consiguió trabajo el 2,4%.

El 6,3% de los profesionales manifiestan haber buscado trabajo a través de empresas de selección de personal; y, el 5% expresan haber utilizado otros medios, tales como acudir o prolongar su estancia en la empresa o institución donde han realizado las prácticas o pasantías estudiantiles, ejercicio libre de la profesión, etcétera.

Es significativo resaltar que la mayoría de los egresados indica haber utilizado más de un mecanismo o método en su afán de encontrar empleo.

#### 4.4.4 Factores que inciden en el proceso de inserción laboral profesional

En el proceso de incorporación a la actividad económica los egresados y graduados han tenido que sortear una serie de dificultades generadas según indica el 38% de los

consultados a una escasez de plazas de trabajo por saturación del mercado laboral. Un 27% consideran que es la falta de experiencia, la desvalorización del título profesional, la contratación de personal mediante las conocidas “palancas” lo que ha hecho difícil ubicarse en un puesto de trabajo.

La falta de título profesional constituye para el 14% de los encuestados como otro factor que ha incidido en el momento de buscar trabajo. En cambio el 16% de profesionales manifiestan que la deficiente preparación académica, el no dominar otro idioma, el inglés principalmente, la falta de especialización como factores que ha dificultado su inserción laboral. El 10% restante de los profesionales consultados, señalan a otros factores (contratación por parte de los empresarios de personas empíricas en el trabajo, invasión de otros profesionales en el campo ocupacional, dificultades de tipo familiar, etcétera) como decisivos en la inserción laboral.

La experiencia es muy importante en el proceso de consecución de un empleo así por ejemplo tenemos el caso de Ana María Montes egresada de la carrera de Trabajo Social de la Extensión Bahía de Caráquez, quien señala “...mi inconveniente de conseguir un trabajo radica en la falta de experiencia profesional, que lamentablemente no la tengo...” (Talleres ULEAM, 2009).

Es conveniente entonces que, desde la etapa inicial de estudio, los estudiantes se inserten al campo laboral, realizando prácticas, que le permitan obtener experiencias básicas previas, relacionadas con su campo de acción profesional, con fines de consolidar la relación teoría – práctica. Así por ejemplo, Patricia Bailón Piguave, egresada en la carrera de Auditoría, sugiere “Que la ULEAM debe facilitar y promover a los estudiantes, desde que ingresan a primer año, pasantías para que se vayan incorporando al mundo laboral que les espera”. (Talleres ULEAM, 2009).

Lastenia Campozano Gómez, egresada en Administración de Empresas Agropecuarias, manifiesta que es necesario buscar el mecanismo idóneo, para vincular a la Universidad con el sector laboral indicando que “... se necesitan convenios de práctica profesional y pasantías con un mayor número de empresas e instituciones.” (Talleres ULEAM, 2009).

Del mismo modo, Hugo Oñate Álvarez, egresado de Ecoturismo del Programa de Estudios Jipijapa, hace referencia también a que “La ULEAM debe apoyar la

investigación académica y dar iniciativas para la inserción laboral de los profesionales de la zona Sur de Manabí.

Por otro lado, Miguel Romero Zambrano, egresado en la carrera de Administración de Empresas de la Extensión Bahía de Caráquez, señala que "...la ULEAM debe impulsar la ejecución de proyectos viables, sostenibles y sustentables propuestos por los estudiantes, de tal forma que coadyuve a la generación de fuentes de trabajo..." (ULEAM, 2009).

Otro mecanismo recomendable para apoyar a nuestros egresados en la búsqueda de empleo, es la implementación y funcionamiento de una bolsa de trabajo como parte del observatorio laboral en que se encuentra trabajando el Departamento de Investigación de la ULEAM, del cual este estudio constituye el punto de partida.

Esta iniciativa es aprobada por el 98% de egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007, que considera que este mecanismo facilitaría el proceso de inserción laboral de los profesionales formado por la Institución. Este mecanismo se transforma en una alternativa efectiva a la hora de buscar trabajo. Han obtenido buenos resultados otras universidades como la Universidad de Guayaquil, la Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UESS), la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), que cuentan con bolsas de trabajo para la promoción laboral de sus egresados y graduados, Así por ejemplo, la ESPOL en el 2005 ubicó a 245 politécnicos en puestos de trabajo de acuerdo al perfil profesional.

Al referirse a este tema, Roxana Alava Burgos, egresada en la Facultad de Auditoría, señala "Que la ULEAM, debe crear una bolsa de trabajo para sus egresados". (Talleres ULEAM, 2009).

De la misma forma, Marcos Gallegos Cedeño, egresado en la Facultad de Administración de Empresas, señala que "...la universidad debe tener programas de promoción de sus egresados, para que ellos tenga mayor facilidad para encontrar trabajo". (Talleres ULEAM, 2009).

Según la percepción de un 55% de los egresados y graduados, los empleadores prefieren a los profesionales provenientes de entidades educativas privadas o que

cuenten con estudios en el extranjero. El 70% opinan que los empleadores prefieren a profesionales con postgrado.

En definitiva, existe una diversidad de factores que inciden en proceso de inserción laboral de los profesionales unos de contexto económico social y otros del proceso de formación profesional que cumple la universidad.

## **V. PRÁCTICA CURRICULAR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Aquí se pretende determinar, desde el punto de vista de los egresados, las autoridades, docentes y estudiantes, el tipo de formación, de acuerdo con el plan de estudios, el desempeño de los profesores, metodologías utilizadas en el proceso de formación, procesos de investigación y otros indicadores (formación académica y pedagógica de los docentes, número de alumnos/aula, proceso de admisión, proceso de titulación, servicios administrativos, instalaciones, etcétera), que brinda la institución.

### **5.1 PLAN DE ESTUDIOS**

Según lo expresado por el 88% de los egresados el plan de estudios fue adecuado; mientras que el 12 % considera que fue inadecuado, pues no le ha servido de mucho en su vida profesional.

Como se puede observar, existe una buena percepción (88%) por parte de los egresados y graduados de la ULEAM, respecto a los planes de estudios desarrollados en la formación profesional de las carreras. No obstante, a este respecto Sabrina Párraga, egresada en la Facultad de Especialidades Tecnológicas en Salud, expresa que "...es bueno el plan de estudios, pero al momento de la práctica, no se lo hace tal como se lo planifica. Se estudia en forma superficial ciertos contenidos o en forma incompleta..."; dijo además que "...se recibió mucha teoría de salud pública y casi nada de práctica; lo que tuvo que aprenderlo, en el campo laboral..." (Talleres ULEAM 2009).

Del mismo modo, el Lcdo. Erick Pavón egresado de la carrera de Hotelería y Turismo, programa de estudios de Pedernales, señala que “Los profesores deben preparar de mejor manera los planes y programas de estudio...”; para “...evitar los grandes vacíos al momento de trabajar como profesional.” (Talleres ULEAM, 2009).

Es importante destacar el alto porcentaje, el 88%, de profesionales que señalan su conformidad con el plan de estudios. Sin embargo, no se debe dejar de lado lo manifestado por el restante 12% de los profesionales que observan las debilidades y falencias percibidas respecto al plan de estudios, que son insumos para mejorar la planificación curricular de cada carrera.

## **5.2 PROGRAMAS DE ASIGNATURAS: CONTENIDOS VS CAMPO LABORAL**

El 87% de los profesores señala que los contenidos de las asignaturas, guardan correspondencia con el avance actual de la ciencia, la tecnología, y los requerimientos y necesidades sociales, laborales y productivas del entorno, mientras que, solo el 64% de las autoridades, coinciden con este criterio.

Asimismo, consideran que solamente el 65% de los egresados y graduados de la ULEAM, tienen un lugar asegurado dentro del mundo laboral relacionado a su carrera.

El Dr. Carlos Delgado Cedeño, docente de la Facultad de Odontología, indica que “La Unidad Académica se encarga de la formación y de la preparación de los profesionales, pero depende de cada individuo el cómo se desempeñen en el campo laboral...” (Encuesta ULEAM, 2009). Coincide con este criterio, la Ing. Agr. Graciela Cañarte, señalando “...creo que las falencias en la formación profesional, no solo dependen del docente y de la facultad, sino también de cada estudiante...” (Talleres ULEAM, 2009).

El Lcdo. Víctor Alcívar, egresado en la Facultad de Especialidades Tecnológicas en Salud, señala que, “...en la universidad aprendió sólo el 40% de la profesión y que el 60% restantes lo tuvo que aprender en el campo laboral...” (Talleres ULEAM, 2009).

Referente a la correspondencia entre la formación profesional recibida y las exigencias del campo ocupacional de la profesión, el Ing. Ebert Barberán egresado en la carrera

de Contaduría Pública de la Extensión de El Carmen, señaló: “Hay que hacer una revisión de la malla curricular y la carga horaria de los docentes. Se requiere mucho más práctica en el proceso de formación...” (Talleres ULEAM, 2009).

El Ing. Agr. José Luis Carrillo, egresado en la carrera de Agropecuaria, también señala lo siguiente: “...salí con vacíos. Recibí teoría que me parece, excelente, pero faltó más práctica...” (Talleres ULEAM, 2009).

De la misma forma, el Tecnólogo Cristóbal Rivera, egresado en la Escuela de Mecánica Naval, señala que “...ya en el campo laboral me di cuenta que la formación recibida no llenó totalmente mis expectativas. La formación profesional necesita ser ajustada a los requerimientos actuales del campo laboral.” (Talleres ULEAM, 2009).

Por último, la Ing. Liliana Buenaventura graduada en la carrera de Marketing – Extensión Chone), expresa que “...la educación fue deficiente porque los docentes no estaban especializados en su materia, sobre todo en las asignaturas más importantes, lo cual afectó a mi formación profesional y consecuentemente a mi desempeño laboral, aparte de que no hay plazas de trabajo...” (Talleres ULEAM, 2009).

Por su parte, los empleadores en un 60% señalan como fortalezas de los profesionales graduados en la ULEAM a la honestidad, la lealtad y la responsabilidad.

Asimismo, manifiestan que la universidad debe reforzar las prácticas laborales en el proceso de formación profesional; y trabajar mucho más lo relacionado con la actitud hacia el desarrollo profesional a través de la actualización de conocimientos, de aprendizaje permanente y mayor iniciativa en el desempeño profesional (Encuesta, ULEAM, 2009).

Respecto a la necesidad de profesionales, los representantes de la Asociación de Atuneros del Ecuador (Atunec) señalan claramente que “...las empresas del sector pesquero requieren de profesionales a nivel de tecnologías, en electricidad, refrigeración, en instrumental acústico, etcétera...” (Encuesta ULEAM, 2009).

Los empleadores también manifiestan que para que haya un proceso de mejoramiento continuo en la formación de los profesionales, es necesario que la ULEAM haga seguimiento a sus egresados.

Por consiguiente, existe la necesidad de mejorar los planes y programas de estudios, que incluyan asignaturas con contenidos acordes al desarrollo productivo, y al avance actual de la ciencia y la tecnología, con referencia a nuestro entorno socioeconómico, a fin de disminuir las insatisfacciones observadas.

Las insatisfacciones expresadas por los egresados y graduados de la ULEAM, generadas por los vacíos en conocimientos y la insuficiencia de prácticas laborales en el proceso de formación que ahora afectan a su buen desenvolvimiento profesional y ocupacional coincide con lo señalado por las instituciones del sector laboral, quienes recomiendan a la ULEAM que debe mejorar la formación de sus productos, capacitándolos y dotándolos en aspectos tecnológicos, científicos, y humanos, acorde a las exigencias de los cargos y actividades que deben desarrollar y cumplir en su ejercicio profesional.

En este sentido hay un 29% de los docentes de la ULEAM que considera que los contenidos de las asignaturas no conllevan al logro de los objetivos de formación profesional; y el 26% de autoridades de las unidades académicas indican que los contenidos de las asignaturas, no guardan concordancia con el avance actual de la ciencia, la tecnología, y los requerimientos y necesidades sociales, laborales y productivas del entorno.

Finalmente, es importante indicar que lo expresado por los actores consultados tiene como objetivo presentar elementos para el análisis de debilidades y fortalezas del proceso de formación profesional en cada una de las carreras.

### **5.3 DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DE LA ULEAM**

A continuación se señalan y describen varios aspectos, surgidos de las opiniones de los egresados y graduados, autoridades, docentes, y estudiantes de la ULEAM, que determinan e influyen de forma significativa en el desarrollo, cumplimiento y fines del ejercicio docente.

Según datos de encuesta, el 89% de los egresados opina que el trabajo de los profesores es adecuado; mientras que el 11% considera que es inadecuado.

Es prioritario analizar el desempeño de los profesores de la ULEAM, en su calidad de actores principales del proceso educativo; ya que ellos se constituyen en el capital

humano más importante, responsable de la aplicación eficiente de los planes de estudios, y evaluación de aprendizajes.

Sobre esta temática, María Almeida Quijije, egresada en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Extensión Bahía de Caráquez, manifiesta que "...La universidad debe buscar docentes que tengan conocimientos teóricos y prácticos especializados, y que estén acordes a la cátedra que van a impartir." (Encuesta ULEAM, 2009).

Asimismo, Sabrina Párraga egresada en la Facultad de Especialidades Tecnológicas en Salud recomienda "... se evalúen a los profesores que van a enseñar en la carrera, porque existen algunos que no cumplen con las expectativas de los estudiantes..." (Talleres ULEAM, 2009).

En términos generales la práctica docente puede considerarse como adecuada y aceptable tal como lo señala el 89% de los egresados y graduados de la ULEAM (Encuesta ULEAM, 2009). No obstante, no se puede dejar de considerar los criterios sobre insatisfacciones mostradas por el resto de los egresados y graduados, quienes recomiendan mayor eficacia, eficiencia, y capacitación de los profesores, con el fin de mejorar su accionar y desempeño docente.

De esta forma, es necesario evaluar y mejorar el desempeño de los profesores de la ULEAM, en su calidad de actores principales del proceso de formación profesional.

#### **5.4 METODOLOGIA UTILIZADA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Es urgente que los profesores de la ULEAM, de forma comprometida referente a su diario quehacer en docencia universitaria, se actualicen y pongan en práctica metodologías interactivas de enseñanza, que promuevan la consecución de aprendizajes significativos. Al referirse a este tema Jéssica Gutiérrez Mero, egresada en la carrera de Análisis de Sistemas del Programa de Estudios de Jipijapa, manifiesta que "...se necesitan más clases interactivas con aplicación de nuevas tecnologías para el logro de los aprendizajes..." (Encuesta ULEAM, 2009).

De la misma forma, Víctor Alcívar, egresado en la Facultad de Especialidades Tecnológicas en Salud, señala que “La metodología utilizada durante sus años de estudio en el aula de clases fue muy tradicional, sin audiovisuales, etcétera...”; Además indica que “...era muy común que los estudiantes realizaran exposiciones sin que el docente refuerce los conocimientos, con raras excepciones....al final las exposiciones por escrito, las entregaban al resto de los compañeros como material de trabajo...” (Talleres ULEAM, 2009).

Por su parte, Genny Arteaga Cedeño, egresada de la Facultad de Enfermería, hace referencia en que los profesores de la ULEAM deben ejercitar la práctica de valores y relaciones humanas, señalando que “...algunos profesores deberían practicar con los estudiantes buenas relaciones humanas, actuando con mayor calidez y calidad humana, para que esto ayude a formar profesionales en el área de la salud capaz de dar buen trato a los pacientes...” (Encuesta ULEAM, 2009).

De acuerdo al criterio de Doris Delgado López, egresada en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, “Los docentes de la ULEAM deben tomar cursos de capacitación y actualización de conocimientos, referentes al proceso de enseñanza y aprendizaje, para que los futuros profesionales, sean mejores en sus carreras”. (Encuesta ULEAM, 2009).

Para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza universitaria, sin falta debemos considerar lo concerniente a la selección y contratación de los profesores en la ULEAM. De este modo, Nino Cadena Rodríguez, egresado en la carrera de Comunicación, entre otras cosas señala que “...se deben buscar profesores especializados y probados en la práctica profesional.” (Encuesta ULEAM, 2009).

De los procesos de capacitación y formación de formadores en cada área del conocimiento; y del grado de compromiso de todos y cada uno de los docentes de la ULEAM dependerá que el proceso de formación profesional permita, el desarrollo de habilidades y destrezas, la puesta en práctica de valores, y el logro de compromiso con la profesión.

## **5.5 LA INVESTIGACIÓN EN LA FORMACION PROFESIONAL**

Si partimos del principio de conexión entre la docencia y la investigación, la investigación debe desarrollarse en dos ámbitos igualmente importantes, 1) la

investigación en el ámbito de la propia disciplina o especialidad; y, 2) la investigación de la propia actividad docente.

Nos referiremos a la investigación en el ámbito de la propia disciplina o especialidad que se puede desarrollar en el proceso de formación universitaria del futuro profesional.

La relación entre docencia e investigación es una cuestión ya abordada en numerosas ocasiones y respecto a la cual se ponen de manifiesto las diferencias entre los planteamientos teóricos y prácticos. En teoría, la relación entre investigación y docencia se podría contemplar como una relación de potenciación mutua, pensando que ambas dimensiones salen favorecidas en su interrelación. En este sentido la investigación repercute, entre otros aspectos, en que los propios alumnos, como futuros profesionales, estén familiarizados con los problemas y planteamientos de actualidad, rigor y veracidad de la disciplina objeto de estudio. Según este razonamiento, las relaciones entre investigación y docencia, entre la producción del conocimiento y su comunicación deberían, en buena lógica, ser fluidas y estables”.

Al respecto según los datos de encuesta (ULEAM, 2009), solo el 40% de los docentes han desarrollado algún tipo de investigación durante los últimos diez años y el 60% restante manifiesta no haber realizado ningún tipo trabajos de investigación, lo que resulta preocupante si consideramos que la investigación se convierte en la práctica más efectiva en el proceso de construcción y reconstrucción de conocimientos.

El 73% de las autoridades indicaron que la metodología actual de investigación que se aplica en las diferentes carreras, es el adecuado para que los estudiantes obtengan niveles elevados de conocimientos técnicos, experiencias, y aprendizajes significativos.

Considerando el punto de vista de los egresados y graduados, éstos indican que hizo falta la incorporación y adaptación de un adecuado proceso investigativo durante el período de formación profesional. Así por ejemplo, la Lcda. en relaciones públicas Sonia María Chávez, sugiere que “...cada carrera debe proporcionarle al egresado temas de investigación, que sean de interés para resolver algún problema de la universidad o de la sociedad...” (Talleres ULEAM, 2009).

El nivel de investigación en los docentes de la ULEAM debe ser mayor. Solamente de esta forma, se podrá poner en práctica procesos y modelos eficaces de investigación intra y extra-aula, durante el ejercicio docente vinculado a la enseñanza y al aprendizaje.

## **5.6 OTROS INDICADORES DE LA PRÁCTICA CURRICULAR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **5.6.1 Formación académica de los docentes**

El 60,4% de los profesores de la ULEAM ha realizado cursos de postgrado (CONEA, 2009). Y el 100% de las autoridades manifiestan estar de acuerdo con un periodo previo de formación obligatorio de los docentes en pedagogía, andragogía o en educación previo al ejercicio de la docencia (Encuesta ULEAM, 2009), para garantizar un mejor desempeño en cuanto a metodologías, procesos de evaluación, etcétera.

### **5.6.2 Relación ocupación laboral del docente / asignatura que imparte**

El 84 % de los profesores indican, que el trabajo que realizan en el ámbito laboral, se relaciona con la asignatura que imparten. El 16 % señala que dicho trabajo no tiene ninguna relación.

### **5.6.3 Número de asignaturas dictadas / período lectivo**

El 60% de los profesores de la ULEAM, imparten en promedio entre dos a tres asignaturas en un período lectivo. El 15 % de los profesores imparten más de cuatro asignaturas. El 25 % restante se distribuye en el dictado de una asignatura, y más de cinco asignaturas.

Del total de docentes que dictan un número mayor a tres asignaturas o módulos en un periodo lectivo, el 78% dictan asignaturas que son afines entre sí; y además, éstas asignaturas están estrechamente relacionadas con el área de formación y experiencia laboral profesional del profesor. El 15% de docentes, de las asignaturas asignadas el 50% están relacionadas y el 50% no se encuentran relacionadas con su formación y con su experiencia laboral profesional; y, el 7% de docentes de la ULEAM, dictan asignatura que no se encuentran en el ámbito de su formación profesional y experiencia laboral profesional (Encuesta ULEAM, 2009).

#### **5.6.4 Número de alumnos / aula**

El 71 % de los profesores indican haber impartido clases con un promedio de entre 26 a 50 alumnos. El 17% indica haber impartido clases con más de 51 alumnos. Sólo el 12% indica haber registrado menos de 25 alumnos en el aula de clases.

Referente a este aspecto, la Ing. Flor María Calero Guevara, docente de la Facultad de Administración de Empresas, indica que "...sería recomendable no más de 35 alumnos por curso, para el mejor manejo del grupo"... "la participación diaria de todos es importante, y con grupos muy grandes no se puede lograr el objetivo de la enseñanza" (Encuesta ULEAM, 2009).

Así mismo, el Dr. Freddy Ávila Chica, docente de la Facultad de Odontología, señala que cuando los grupos son numerosos "...es incómodo, sobre todo en la práctica, porque el equipo odontológico tienen que compartirlo con tres ó cuatro estudiantes." (Encuesta ULEAM, 2009).

#### **5.6.5 Evaluación a los docentes**

El 64% de las autoridades, señalan que evalúan de manera permanente el desempeño de sus profesores. El 36% restante, no lo hacen.

Por su parte, el 37% de los docentes señalan que son evaluados de forma periódica en sus unidades académicas; contradiciendo lo señalado por las autoridades. El 63% de los profesores dijeron que nunca los evalúan; lo cual debe llamar a la reflexión a las unidades académicas, sobre su accionar y responsabilidad en éste ámbito.

De esta manera, la Lcda. Fanny Pacheco Mendoza, docente de la Facultad de Gestión, desarrollo y secretariado ejecutivo manifiesta que "...no se ha realizado la evaluación a los docentes, posiblemente porque se espera un proceso de evaluación impartido desde las instancias superiores de la institución..." (Encuesta ULEAM, 2009).

Asimismo, la Lcda. Dolores Muñoz Verduga, docente de la Facultad de Ciencias Informáticas, hace un comentario un poco más preciso sobre este aspecto, señalando que "...sólo se lleva un avance de los contenidos programáticos de cada profesor, esto

lo hace la Comisión Académica, y la Secretaría de la Facultad.” (Encuesta ULEAM 2009).

A criterio del Ing. Deodato Looor Chávez, docente de la Escuela de Marketing, manifiesta que “...habrá que mejorar la exigencia académica y la calidad de la evaluación...” (Encuesta ULEAM 2009).

Es evidente, que las unidades académicas no aplican procedimientos objetivos de evaluación a sus profesores. Se llega a la conclusión, que lo que efectúan muchas de las unidades académicas, es un sistema de control, en el cual simplemente se considera la asistencia de los docentes a las horas de clases, según distribución de carga horaria y el avance de contenido, dejando a un lado los aspectos cualitativos del proceso de evaluación del desempeño del docente.

#### **5.6.6 Apertura y creación de carreras en la ULEAM**

La creación de una nueva carrera según el 37% de las autoridades de las unidades académicas, se sustenta en la identificación de las necesidades del mercado laboral. El 30% en necesidades del sector productivo, el 26% en necesidades sociales, y el 7% que se dio considerando otros factores.

Solamente el 25% de las autoridades de la ULEAM, indicaron disponer de algún instructivo, en el cual conste la metodología utilizada para la creación de las diferentes carreras.

Al parecer ciertas unidades académicas de la ULEAM, han creado carreras sin los estudios requeridos para el efecto, no habiéndose considerado también, las necesidades reales de profesionales en las diferentes áreas, que requiere el entorno social y productivo actual.

De esta manera, para el Lcdo. Julio César Delgado, Trabajador Social –Extensión de Bahía de Caráquez, “...la problemática no solo es entre profesor y estudiante....al parecer la ULEAM se dedicó a promocionar carreras, pero no a los profesionales... debe hacer énfasis en éstos, para que logren insertarse en el campo laboral profesional...” (Talleres ULEAM, 2009).

### 5.6.7 Proceso de admisión

Sobre el proceso de admisión en la ULEAM, el 41% de los profesores consideran, que el proceso realizado por el DANU, ha satisfecho sus expectativas. El 59 restante muestra insatisfacción. Concordando bastante respecto a este tema, el 46% de las autoridades indicaron estar satisfechos con el referido proceso de admisión.

De esta manera, el Ab. Lino Romero Ganchozo, docente de la Facultad de Jurisprudencia, manifiesta que “La ULEAM debería hacer un escogitamiento de mayor profundidad, con el afán de que los que ingresan a estudiar esta carrera, lo hagan por vocación, y no por simple curiosidad...” (Encuesta ULEAM, 2009).

Jorge Alarcón Jaén, egresado en la carrera de Jurisprudencia, señala que “... el Departamento de admisión y nivelación universitaria de la ULEAM, debe implementar instrumentos para determinar la vocación de los bachilleres por una u otra carrera” (Encuesta ULEAM, 2009).

De la misma forma, la Ab. Liliana Arcentales, indica que “...lamentablemente hay compañeros abogados que se dedican a otras ocupaciones no relacionadas con su profesión. Conozco un caso de un abogado que trabaja como guardia de seguridad y lo bueno de esto, es que a él le gusta ser guardia de seguridad...al parecer escogió la carrera de derecho en forma equivocada...” “...entonces lo que creo es que no hay una buena orientación vocacional. La Universidad puede direccionar de mejor manera a los bachilleres...” (Talleres ULEAM, 2009).

En cierta forma, concuerda con este criterio la Lcda. Gladys García Saltos, docente de la Facultad de Enfermería, quién señala que “...realmente el objetivo que persigue el DANU no se ha logrado, todos los que se inscriben al final del proceso están aptos para la carrera que aspiran”...“Cuando llegan a la Facultad la realidad es otra.” (Encuesta ULEAM, 2009).

Contrastando con lo expresado anteriormente, el Dr. Galo Holguín Rangel, Director del Departamento de Admisión y Nivelación, señala que el DANU cuenta con una buena instrumentación pedagógica y didáctica, al disponer de guías de estudio básicas para el aprendizaje de los bachilleres, lo cual es corroborado mediante documentación adjuntada, que incluye un manual pedagógico, guías de estudio para bachilleres en ciencias físico-matemático, formulario para pruebas psicométricas (test de aptitudes

diferencial D.A.T.), guía para la identificación de preferencias ocupacionales y de estudios, y boletín informativo sobre carreras con reglamento del Programa de Admisión y Nivelación Universitario.

Actualmente el proceso de admisión y nivelación se lleva a efecto en dos fases, las cuales deben ser aprobadas con un mínimo de 7 puntos. Luego los bachilleres están aptos para asistir a clases en el primer año o semestre de la carrera escogida. Claro está, según manifiesta el Dr. Galo Holguin, que es imposible nivelar conocimientos de los bachilleres en apenas tres meses.

Señala también, que los docentes que participan en el DANU, son seleccionados mediante petitorio oficial dirigido a las autoridades de las Unidades Académicas; dejando establecido, que son ellos los que designan a los profesores con mayor experiencia docente, para que intervengan en los cursos preuniversitarios, mismos que reciben un curso de capacitación, previo a su acreditación como docentes del programa.

Es necesario corregir los desaciertos en caso de haberlos, y fortalecer lo positivo del proceso desarrollado por el DANU, ya que es responsabilidad de cada unidad académica que este proceso tenga el éxito deseado.

#### **5.6.8 Proceso de titulación**

Sobre el proceso de titulación en las diferentes carreras se obtuvo un sinnúmero de opiniones las cuales apuntan al exceso de tiempo que conlleva el trámite para la obtención del título. De esta manera, el Abg. Luis Rivera indica que "...perdió todo un año para poder recibir el título..." (Talleres ULEAM, 2009).

César Daza Álava, egresado de la carrera de fisioterapia de la Extensión de Bahía de Caráquez, asegura que "... por no contar con el título profesional en el momento oportuno, debido a demoras y retrasos de orden administrativo en la Unidad Académica, ha perdido oportunidades de trabajo." (ULEAM, 2009).

De la misma forma, la A.S. Johanna Palma, manifiesta que "...Faltan directores de tesis, debe crearse una materia que ayude a resolver la tesis..." (Talleres ULEAM, 2009).

Según el Ing. Geovanny Moreira, Contador Público extensión de El Carmen, señala que "... hizo falta nociones en la formulación de proyectos, hacer análisis del mercado..."; indica también que "...las tesis deben ser abolidas porque quedan archivadas, y además no hay profesores que dirijan tesis..." (Talleres ULEAM, 2009).

A criterio del Ing. Daniel Zambrano de la carrera de Ingeniería Comercial –Extensión Bahía de Caráquez, "La modalidad de tesinas es muy buena porque me sirvió para llenar vacíos, por lo que recomiendo esta modalidad..." En contraste con esta opinión el Ing. Oliver Vera de la carrera de Ingeniería Agropecuaria extensión de El Carmen, afirma que "...es necesario cambiar la modalidad de graduación...las tesinas no tienen valor...se aprende más en la práctica..." (Talleres UELAM, 2009).

#### **5.6.9 Registro y seguimiento de egresados y graduados**

Los datos de encuesta muestran que sólo 36% de las autoridades de las diferentes Unidades Académicas de la ULEAM, disponen en sus unidades algún mecanismo para el registro de los egresados y graduados.

Los empleadores en su gran mayoría recomiendan a la Universidad hacer un seguimiento más continuo y permanente a sus egresados (Encuesta ULEAM, 2009).

#### **5.6.10 Servicios administrativos**

A consideración de los egresados y graduados el 77% opina que los servicios recibidos de la parte administrativa fueron adecuados; el 23% refiere que fue inadecuado.

De acuerdo a las cifras presentadas, se tiene que la mayor parte de los egresados y graduados (77%), se han sentido satisfechos con el servicio administrativo recibido.

De igual forma, un porcentaje considerable de egresados y graduados (23%), mostraron su insatisfacción, haciendo referencia a que dicho servicio no les ayudó en sus propósitos como estudiantes.

#### **5.6.11 Instalaciones**

Con respecto a las aulas, laboratorios, sanitarios, biblioteca, centro de cómputo, etcétera, las opiniones fueron las siguientes: el 68% de los egresados y graduados

consideran, que las instalaciones fueron suficientes y adecuadas para el desarrollo de proceso formativo y el 32% señala que fueron insuficientes.

Carlos Tamayo Delgado, egresado en la Carrera de Auditoría, indica entre otras cosas que "...se deben crear centros de estudios y laboratorios mejor equipados para beneficio de los estudiantes" (Encuesta ULEAM, 2009).

Del mismo modo, para el Lcdo. Edmundo Atilio Zambrano Mendoza (periodista), señala que "La ULEAM ha crecido en infraestructura, en capacidad, en laboratorios, canchas, etcétera, ahora le toca empezar un proceso de actualización de conocimientos de los docentes..." (Talleres ULEAM, 2009).

## **VI. PAGINA WEB [www.observatorioegresados.uleam.edu.ec](http://www.observatorioegresados.uleam.edu.ec)**

El sitio web del Observatorio laboral de los egresados y graduados de la ULEAM se encuentra alojado en el hosting de la universidad y se puede acceder desde la siguiente dirección web o URL: <http://www.observatorioegresados.uleam.edu.ec>

Tiene como objetivos, proveer y coordinar una interacción permanente, efectiva y dinámica entre los sectores: Universidad-Egresados-Empresas; facilitar el contacto de empleadores con egresados del sistema universitario que buscan oportunidades de trabajo; apoyar a los empleadores en la identificación de profesionales acordes al perfil de sus vacantes.

Este sitio permite el registro de los egresados/graduados y empleadores. Cuenta con los siguientes links o enlaces:

- Egresados: Aquí el estudiante con el usuario y clave accede a una serie de formularios donde puede registrar datos que servirán para contar con su hoja de vida en una base de datos. Además podrá aplicar a ofertas laborales que los empleadores creen.
- Empresas: Aquí las empresas podrán poner datos adicionales de la empresa, además de crear ofertas laborales y acceder a las hojas de vida de los egresados/graduados.
- Registrar Empresa: Mediante este módulo procedemos a registrar a las empresas participantes.

- Registrar Egresado: Este modulo es para registrar a los egresados/graduados de la ULEAM, de este módulo se encargan las respectivas secretarias de cada unidad académica.

La utilización de este sitio web proporcionará beneficios a los egresados y graduados, a los empleadores, y a la ULEAM.

Para el egresado/graduado:

- Registrar sus datos personales.
- Registrar los datos para su hoja de vida que estará disponible para las empresas
- Aplicar a ofertas laborales.

Para las empresas o empleadores:

- Registrar los datos de la empresa.
- Crear ofertas laborales de tipo profesional.
- Recibir candidatos y disponer de las hojas de vida en línea de los postulantes.

Para la ULEAM:

- Contar con una base de datos de los egresados/graduados de la ULEAM, mediante el cual puedan obtener información que le sea de interés.
- Proporcionar información de interés tanto para los egresados y graduados, como para los empleadores.

## VII. CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, considerando, tanto las fuentes documentales como los instrumentos de recolección de datos, permitió establecer las siguientes conclusiones:

1. La situación laboral de los profesionales formados en la ULEAM, periodo 1997-2007 se puede calificar de buena. Existe un alto porcentaje de ocupación que alcanza el 86%; de los cuales el 58% están ejerciendo su profesión; y el 42% en otras actividades distintas a su formación profesional.
2. Las unidades académicas cuyos egresados y graduados en un porcentaje superior al 50% se encuentran empleados en el campo ocupacional de su profesión (Encuesta, ULEAM 2009), son: Medicina (97%), Enfermería (96%); Ciencias de la Educación (88,6%); Gestión, desarrollo y secretariado ejecutivo (84,4%); Ingeniería civil y odontología (83,3%); Jurisprudencia, ciencias sociales y políticas (73,4%); Construcción civil (72,2); Tecnología médica (71,9); Arquitectura (70%); Ingeniería industrial (66,7%); Ingeniería eléctrica (66,6%); Contabilidad y auditoría (60,7%); Ciencias del mar (60%); Ciencias Informáticas (57,7%); Trabajo social (56,6%); Mecánica, refrigeración y electricidad naval (55,5%); y, Educación física, deporte y recreación (50%).
3. Asimismo, se establece que la mayoría de los profesionales del periodo en estudio perciben salarios que alcanzan hasta los US\$1.200,00 mensuales.
4. El sector en el que mayoritariamente trabajan los egresados y graduados es el sector privado (55%); seguido del público (45%). En el primero se incluye el 16% de los profesionales dedicados a negocio propio, negocio familiar y los ocupados en el sector informal.
5. El 48% de aquellos egresados que al concluir la carrera aún no estaban trabajando, le tomó en promedio 13,31 meses, es decir algo más de un año para insertarse en el mercado laboral. Aunque de estos, el 20% que buscó trabajo activamente encontró trabajo en un periodo menor a un año.
6. Adicionalmente, es relevante señalar que el 83% de los profesionales formados en la ULEAM, periodo 1997-2007 cumplen funciones y actividades formales en el campo laboral y un 17% en actividades informales y autoempleo.

7. Según encuesta por muestreo realizada a las empresas del Cantón Manta, el 95% de las empresas consultadas emplean a egresados y graduados de la ULEAM, lo que nos indica el alto grado de aceptación por parte de los empleadores, de nuestros profesionales.
8. El modelo educativo vigente en la ULEAM según el Departamento de Desarrollo Académico, dice de una formación integral, que desarrolla en forma equilibrada conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, la teoría y la práctica. Que facilita el trabajo autónomo, en relación con el entorno. El diseño de este modelo coloca al estudiante en el centro del proceso de formación.

En contraste con esto, los datos de encuesta (ULEAM, 2009) dan cuenta de ciertas debilidades en el proceso de desarrollo laboral en los centros de trabajo (pasantías) y en el desarrollo del método “aprender a aprehender” que permita al egresado de la universidad seguir aprendiendo en forma permanente, autónoma e independiente.

9. La práctica curricular no propicia el aprendizaje a partir de la construcción y reconstrucción del conocimiento y aplicaciones concretas, no ayuda a los estudiantes a desarrollar ciertas habilidades y destrezas para lograr un fácil aprendizaje y un mejor desempeño profesional.
10. Es relevante destacar lo señalado por la mayoría de los egresados y graduados, periodo 1997-2007 respecto a que los planes de estudios son buenos, sin embargo, existe inconsistencia al momento de ponerlo en la práctica, no se cumple con los programas en cuanto a contenido, tiempo, actividades prácticas, etcétera, generando vacíos en conocimientos y en la aplicación de los conocimientos en situaciones técnicas concretas de la profesión.
11. Según datos de encuesta (ULEAM, 2009) solo el 40% de los docentes han desarrollado algún tipo de investigación con sus estudiantes. Esto evidencia claramente la necesidad de reforzar los procesos investigativos como parte inherente a la formación profesional, lo que exige de los docentes ser más proactivos referente a esta temática, participando en mayor grado en proyectos de investigación.

12. Se concluye que la docencia resulta ser una ocupación alternativa para los profesionales de todas las carreras.
13. Además, se concluye que las acciones que desarrolla cada unidad académica relacionadas con prácticas y pasantías laborales, y trabajo de investigación constituyen aportes dispersos que dependen de iniciativas individuales de las personas. Se evidencia que en las unidades académicas no existe un proceso de sistematización de esas experiencias, lo cual representa una falencia en el proceso de formación profesional.
14. Se señala como factor de mayor incidencia en la inserción laboral, la falta de experiencia laboral, por lo que es urgente que en cada carrera se ejecuten verdaderos programas de desarrollo laboral en los centros de trabajo (pasantías) con la finalidad de que los estudiantes a lo largo de todo el proceso de formación profesional desarrolle habilidades y destrezas técnicas. Hay que generar en todo momento del proceso de formación con la utilización de diversas estrategias, momentos de aprendizajes a través de la práctica y aplicaciones en casos reales o simulados.
15. La existencia restringida de formas organizativas limita la participación activa de los estamentos directivo, docente, administrativo, estudiantil.
16. También es posible observar diferencias en las respuestas y argumentación sobre cada tema consultado, en especial, entre los estudiantes y egresados por un lado, y entre los directivos y docentes por otro lado.
17. La valoración de distintos aspectos académicos, administrativos y de servicios por parte de los egresados es fundamental para la identificación de las fortalezas y debilidades del proceso de formación profesional en la ULEAM. Pese a que en ciertos casos, las unidades académicas fortalecen algunos aspectos para el beneficio de sus estudiantes, la opinión de los egresados puede no corresponder con este interés institucional, en gran parte porque no se han tomado en cuenta sus necesidades reales por un lado; y por otro lado, no se han considerado las necesidades y exigencias reales que plantea el campo ocupacional de cada carrera.

18. Es urgente establecer mecanismos que permitan el seguimiento permanente de nuestros egresados con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional.
  
19. En general, se puede decir que la valoración que tienen la mayoría de los egresados (88%) sobre los aspectos más importantes de la formación profesional, es buena, pero no suficiente, pues los egresados reiteran en la necesidad de realizar más práctica laboral a lo largo de toda la formación profesional.
  
20. Finalmente, podemos decir que este estudio sobre el campo ocupacional de los egresados de la ULEAM, periodo 1997-2007 puede resultar de mucha utilidad para las unidades académicas que estén preocupadas por la calidad de sus planes de estudios, ya que ésta se puede evaluar en forma objetiva a través del análisis del campo ocupacional de los egresados. Pero éste constituye solo una parte de las investigaciones necesarias para poder valorar un cambio o actualización del plan de estudios.

## VIII. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación nos permitimos recomendar lo siguiente:

1. La conformación de grupos de investigación como estrategia para fortalecer la investigación en las unidades académicas y en la universidad, entendiéndose por grupo de investigación como la unidad básica de generación de conocimientos científicos y desarrollo tecnológico. Estará conformado por dos o más docentes investigadores/as con base a su perfil específico, por estudiantes y egresados de la ULEAM, comprometidos al menos con una línea de investigación y con la generación de resultados de calidad y pertinencia, representados en productos tales como publicaciones, prototipos industriales, patente, registro de software, trabajo de maestría o tesis doctorales.

Esta estrategia propuesta consolidará equipos de trabajo que además de investigar, formarán recursos humanos a través del trabajo realizado, y además permitirá optimizar los recursos humanos y materiales disponibles en las facultades y en la universidad en su conjunto.

2. Concomitante con lo planteado en el punto anterior, se propone apoyar la conformación y consolidación de los grupos de investigación mediante la provisión presupuestaria de fondos para la financiación de las actividades de investigación en el ámbito de la política nacional de ciencia, tecnología e innovación, 2007 – 2010 (Senacyt, 2007). En todo caso, es importante reconocer el hecho de que la organización moderna de la investigación en universidades y centros de investigación se basa en la existencia de grupos de investigación estables y productivos.
3. Se propone como lineamientos generales para conformar los grupos de investigadores en la ULEAM, los siguientes:
  - a) Realización de una convocatoria interna mediante la cual se identifiquen aquellos grupos que demuestren la viabilidad de su funcionamiento y producción de resultados de conocimiento en un mediano plazo.

- b) Los grupos que resulten seleccionados, según la reglamentación de la convocatoria, deberán presentar un proyecto de conformación, que constará de un plan de desarrollo del grupo y de una propuesta de investigación.
  - c) Con base a la planificación se asignará el financiamiento proveniente de un fondo de investigación de la ULEAM.
4. Se recomienda incorporar en el plan de estudios de formación profesional de todas y cada una de las carreras, excepto las carreras en el área de ciencias de la educación, asignaturas básicas que permitan una formación para la docencia en el área de conocimiento de la profesión y considerar en el perfil de egreso a la docencia como otra ocupación.

Esto es, el profesional que además de su profesión se dedica a la docencia debe asumir como parte de su perfil, además de las competencias científico-metodológicas (perfil científico-técnico), las competencias que le exigen la tarea docente: planificar, ejecutar y evaluar (perfil didáctico). Es decir, el docente universitario debe ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber, pero debe saber, también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en un determinado momento y contexto.

5. Propiciar políticas y estrategias institucionales en cada unidad académica, en colaboración con los distintos agentes socio-laborales, para tratar una rápida inserción laboral de sus egresados. Para esto, es importante desarrollar estudios que permitan conocer si el origen de las dificultades que puedan encontrarse el egresado al momento de buscar trabajo están asociadas a la formación impartida en la universidad, a la pertinencia de la carrera, condiciones coyunturales del mercado laboral o a una situación negativa de la economía.
6. Es recomendable diseñar y ejecutar un programa de pasantías articulada al proceso de formación profesional en cada carrera y en el marco de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, entendiendo que la pasantía es un proceso de aprendizaje académico, de práctica y capacitación de los alumnos de todas y cada una de las carreras. Además, este programa debe incluir la participación de los estudiantes en el Programa de pasantía “mi primer empleo” a cargo del Ministerio

de Relaciones Laborales que brinda la oportunidad de realizar prácticas preprofesionales de acuerdo con los estudios que cada uno se encuentre realizando.

Este programa de pasantías para cada carrera debe buscar el logro de objetivos, tales como: a) Complementar la formación académica de los estudiantes y egresados de la Facultad en base a una relación con el mercado laboral, fundamentalmente en sus áreas de especialidad. b) Generar un ámbito propicio para el establecimiento de convenios entre la unidad académica y diversos empleadores que requieran de estudiantes y personal profesional dentro de su estructura organizacional. c) Desarrollar en los estudiantes y egresados destrezas para un mejor desempeño profesional, fomentando sus actitudes de responsabilidad, cooperación y trabajo en equipos multidisciplinarios. d) Brindar a los estudiantes y egresados la oportunidad para establecer un contacto formal con el mercado laboral y así, potenciar el perfil académico de liderazgo de cada unidad académica.

Además, se sugiere se reglamente, evalúe y sistematice las actividades del programa de pasantías.

Este programa de pasantías también debe responder a la necesidad expuesta por los egresados y estudiantes de contar con experiencia laboral al momento de concluir sus estudios universitarios, que aumente la probabilidad de encontrar empleo en el menor tiempo posible.

7. Se recomienda a las unidades académicas rediseñar el currículo de cada carrera e implementar políticas, estrategias y acciones consistentes que conlleven a alinear la práctica curricular con la planificación curricular, para evitar desfase entre los planes de estudios formales y las prácticas curriculares concretas.
8. Es recomendable continuar con el plan de formación pedagógica para los docentes de la ULEAM, para lograr la especialización en el campo de la docencia.
9. Se sugiere que cada unidad académica haga un seguimiento permanente a sus egresados con el objetivo de conocer su situación laboral y al mismo tiempo, para evaluar el proceso de formación curricular que oferta.

10. Es importante recomendar que los resultados del presente estudio sean tomados en cuenta a la hora de diseñar las estrategias para mejorar la enseñanza en la ULEAM.
11. Se recomienda realizar otros estudios complementarios al interior de la institución y al interior de cada unidad académica sobre temas, tales como: El empleo actual y su proyección; pertinencia del diseño del perfil profesional con la ocupación profesional; levantamiento de funciones, tareas y sub-tareas requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo para el cual se forma un profesional; estudios sobre seguimiento de la inserción laboral y desempeño profesional de los egresados y graduados de la ULEAM, entre otros.
12. Promocionar y utilizar la página web [www.observatorioegresados.uleam.edu.ec](http://www.observatorioegresados.uleam.edu.ec) como mecanismo de seguimiento, promoción e interacción de los egresados de la ULEAM y los empleadores, para lo cual es importante la participación de los empleadores, egresados, y personal de secretaría de las unidades académicas, de secretaría general, de autoridades, del personal del departamento de investigación de la ULEAM.

## ÍNDICE BIBLIOGRAFICO

Acosta, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador, Colección Biblioteca General de Cultura, Quito, 1999.

Allen, J. La medición de las competencias de los titulados universitarios. Universidad de León, 2003.

ANUIES, Informe 2005.

Brunner Joaquín, 2006. MERCADOS UNIVERSITARIOS: Ideas, Instrumentaciones y Seis Tesis en Conclusión.

Brunner Joaquín, 2009 en [www.futurolaboral.cl/documentos/FL001.pdf](http://www.futurolaboral.cl/documentos/FL001.pdf).

Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo 3, Edic. 21ª. Editorial Heleasta. SRL, Buenos Aires, 1989.

Carneiro Arijá Pablo. Educación superior, globalización y neoliberalismo 2005, en [dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2204367](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2204367).

CONEA, Informe, 2004.

CONESUP, Informe 2008.

Conferencia Mundial de Educación Superior 2008.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral (CONOCER). Guía técnica para la elaboración del mapa funcional. Mexico, 2002.

Díaz Barriga, Ángel, análisis de los programas de asignatura <http://bejomi1.wordpress.com/2009/02/24/revista-latinoamericana-de-educacion-inclusiva-nro-7/>

Figuera P. La inserción del universitario en el mercado del trabajo, Barcelona, EUB, 2006.

Gallart, M.A. Veinte años de Educación y Trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora. Cinterfor/ OIT. Montevideo, 2002.

Glasman R. & Ibarrola M., Diseño de planes de estudio. México, CISE-UNAM, 1978.

López Segre y Maldonado A. (Coords.) Educación Superior Latinoamericana y Organismos Internacionales. Un Análisis Crítico. Cali, Colombia: Universidad de San Buenaventura forme de la UNESCO, 2006.

Martín Mayoral, Fernando, Evolución de las Disparidades Espaciales en América Latina. 1950-2008. [biblioteca.universia.net/searchAutor.do?...Martín+Mayoral%2C](http://biblioteca.universia.net/searchAutor.do?...Martín+Mayoral%2C).

Mollis, M. Crisis, Calidad y Evaluación de la Educación Superior desde una perspectiva comparativa: Argentina y Estados Unidos. 1999.

OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 2001 Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

Rama Claudio, Cognición Revista Científica de FLEAD. – Entrevista a Claudio Rama, en [216.75.15.111/~cognicion/index.php?option...id](http://216.75.15.111/~cognicion/index.php?option...id).

Riquelme, Verónica, Encuestas sobre condiciones de trabajo, Santiago, 2010, [www.upf.edu/cisal/\\_pdf/Jornada\\_ECTS\\_3marzo.pdf](http://www.upf.edu/cisal/_pdf/Jornada_ECTS_3marzo.pdf)

Teichler U. Presentación global del estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa, Madrid, Consejo de Universidades, 2001.

Tobón, Sergio, Formación basada en competencias, Proyecto Mesesup, 2006.

Yorke, M. citado en Educación terciaria y mercado laboral - Formación profesional, empleo y empleabilidad. Una revisión de la literatura internacional, Judith Scheele y José Joaquín Brunner, 2004

## ANEXOS