

Inserción laboral de los jóvenes profesionales de las universidades de Guayaquil

Insertion at the labor's field from the young professionals of the Universities of Guayaquil

Stephanie DELGADO ESTRADA ¹; Maritza PEÑAFIEL ESPINOZA ²; Marco SURATY MOLESTINA ³

Recibido: 12/06/2017 • Aprobado: 27/06/2017

Contenido

1. Introducción

2. Metodología

3. Resultados

4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

RESUMEN:

El papel de las universidades debe extenderse como un canal de comunicación entre el estudiante y las empresas que demandan candidatos idóneos para realizar sus operaciones. Para los empresarios es importante que sus candidatos posean las dos variables, sin embargo, las condiciones económicas, la oportunidad de estudios hace imposible que el candidato pueda cubrir las dos. Para conocer las opiniones de los estudiantes se realizó un estudio a 384 personas, que actualmente mantienen sus estudios en universidades de Guayaquil, Laica y Católica.

Palabras claves: perfil profesional, universidades, mercado laboral, estudiantes.

ABSTRACT:

The role of universities should be extended as a channel of communication between the student and the companies that demand suitable candidates to carry out their operations. For entrepreneurs it is important that their candidates possess both variables, however the economic conditions, the opportunity of studies makes it impossible for the candidate to cover both. To know the opinions of the students, a study was carried out on 384 people, who currently maintain their studies in universities of Guayaquil, Laica and Católica

Keywords professional profile, universities, labor market, students.

1. Introducción

La inserción laboral de los jóvenes profesionales provenientes de las universidades de Guayaquil es un tema discutido en gobiernos centrales, agrupaciones de profesionales y empresas privadas, ya que el estudiante busca especializarse en una determinada carrera con la finalidad de encontrar un trabajo bien remunerado y le permita aplicar los conocimientos aprendidos.

Para analizar la problemática propuesta es necesario que se observe la perspectiva de los empleadores y la búsqueda de perfiles adecuados a sus necesidades empresariales, ya que ellos son encargados de otorgar plazas de trabajo a los estudiantes para desempeñar actividades que le permitan incrementar su beneficio económico en el corto plazo.

Pese a que las universidades ofrecen carreras lo más cercanos posibles al ambiente laboral, los puestos que se muestran en los portales de bolsas de trabajo a través del internet y prensa escrita demandan experiencia laboral, es aquí donde los jóvenes que terminan su carrera universitaria carecen de requisitos, haciendo imposible que puedan acceder a una vacante.

La experiencia es un requisito que le ayuda a las empresas a disminuir el costo de aprendizaje, pues el trabajador asegura haber realizado actividades similares y con ello responder de manera adecuada a los requisitos encomendados, esto le ayuda al empleador a alcanzar sus objetivos en menos tiempo.

El centro educativo garantiza un aprendizaje especializado sobre temas relacionados a cada carrera, pero de manera teórica y basada con ejemplos de empresas reconocidas a nivel comercial, pero no tiene la habilidad de adicionar conocimientos basados en errores y aprendizajes propios del diario laboral, lo cual se aprende solamente si la persona se encuentra laborando.

Es necesario por ende que la persona cumpla con requisitos tanto de experiencia como nivel académico para que pueda ser seleccionado en una vacante, por lo que los centros educativos deben promover la inserción laboral de sus estudiantes garantizando que ellos tendrán un aprendizaje rápido en la organización y que a su vez son elementos de calidad porque además de cumplir sus obligaciones pueden aportar con un mejoramiento continuo en la organización (Gan y Berdel 2011).

Con el presente paper se muestran estadísticas sobre el empleo y desempleo en el Ecuador durante el año 2016, cómo ha sido la actuación de los estudiantes en el tema laboral y cuáles son las demandas de empresas privadas en contratar estudiantes universitarios. Es importante incluir un tema teórico sobre el tiempo de aprendizaje que tienen las organizaciones pues éste podría ser el principal criterio para solicitar experiencia en la ocupación de una vacante.

1.1. Marco teórico

Las empresas están en constante demanda de plazas de trabajo, buscan a través de la ayuda de recursos humanos cubrir sus necesidades de actividades, pero por su variable de presupuesto económico hace pensar al departamento de recursos humano tomar el candidato ideal, debido que mantenerlo en la organización representa dinero pagado en remuneraciones (Puchol 2012).

Si un empleado entra a la organización desconociendo totalmente las actividades que debe realizar a pesar de contar con una especialización adquirida en su formación universitaria, no podrá cumplir los requerimientos encomendados, provocará retrasos en la organización y además mala gestión en su puesto de trabajo, afectando la planificación y a su vez los ingresos presupuestados para la organización (Sanz 2011).

Quizás lo afirmado en el párrafo anterior sea el criterio que impide que los universitarios puedan lograr un empleo de manera rápida, su ocupación en estudios, limita que pueda ocuparse en un trabajo de 8 horas como lo establece el código de trabajo, pero la estrategia de Universidades como la Laica, la Universidad de Guayaquil, y la Universidad Católica permiten flexibilizar su programa de estudios, ofertando horarios nocturnos luego de la jornada laboral y con profesores flexibles en cuando a su programa de estudios y tareas que han sido destacados al momento de ser la elección de los universitarios.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016) indica que el registro de desempleo en el Ecuador para marzo del 2016 fue el aumento de la tasa de participación, es decir un crecimiento del número de personas que salen de su vida adolescente y están listos para trabajar, donde las empresas actuales y la oferta de empleos es insuficiente para darle un puesto de trabajo.

Al aumentar el número de personas que requieren un trabajo sin que esta tendencia sea la misma, o a su vez menor, ocasiona que el poder de negociación siguiendo la metodología de Porter (2012) esté del lado del empleador, siendo éste último el que dicta las reglas para contratar personas, por lo tanto puede

establecer requisitos para seleccionar al mejor candidato para el puesto a contratar.

1.1.1. Satisfacción laboral

Se habla de satisfacción laboral porque esta es una variable que aqueja a los estudiantes universitarios cuando entran en un puesto de trabajo, ya que comparan que existe una desigualdad entre la remuneración percibida con el trabajo realizado y los estudios de respaldo que muestran en su hoja de vida.

Muchos estudiantes se preguntan: ¿Tendré mejores prestaciones laborales si consigo un título de tercer nivel? ¿Qué carreras actualmente solicitan personal para poder estudiarlas? ¿Existe un criterio de evaluación en los puestos de trabajo al momento de participar en una selección? ¿Mi título proporcionará un valor agregado al momento de tener una entrevista?

Luego de ello cuando están en el puesto de trabajo se realizan las siguientes preguntas: ¿con mis estudios podré encontrar una mejor oferta laboral? ¿Estoy en desventaja en mi relación laboral, percibo que proveo muchas habilidades, pero la paga es pequeña? ¿Por qué existen compañeros de trabajo que sin tener título ganan más que yo? ¿Qué tipos de estudios debo de tener para ser considerado un ascenso?

En referencia a Fernández (2012) indica que existe una incompatibilidad en la satisfacción de los dos actores de un contrato de trabajo, donde el empleador busca siempre:

- Encontrar recurso humano altamente competente que le provea de soluciones.
- Invertir lo menos posible en remuneración ya que afecta su rendimiento.
- Emplear de manera eficiente los recursos, es decir emplear una misma persona para realizar diferentes actividades.
- Asegurarse que el elemento seleccionado le provea de soluciones a la empresa y no de problemas.
- Permitir que el recurso humano tenga un desarrollo profesional y se jubile dentro de la compañía.
- Transferir el aprendizaje aprendido entre empleados, de manera que todos conozcan todos los procesos.
- Realizar de manera más efectiva las actividades de generación de ingreso para mantener contento al cliente.
- Contar con personal confiable para el control de los recursos, de manera que sea notificado a tiempo, antes que exista un perjuicio para la compañía.
- Evitar la rotación elevada del recurso humano ya que debe indemnizarlo según los artículos establecidos en el código de trabajo.

Aquí se observa que, a más de requerir experiencia laboral a las personas en los procesos de selección, el empleado busca tener confianza en la selección, contar con personas comprometidas que no generen problemas, contribuyan al crecimiento de la organización y a su vez establezcan modos de mejoramiento dentro de la empresa. Si el empleador observa que el trabajador está comprometido con la compañía, entonces verá en él un antecedente para ser ascendido, una dependencia de beneficio con sus esfuerzos entregados a la organización.

Sin embargo, el empleado tiene otra perspectiva, la cual es la siguiente:

- Conseguir un trabajo a cambio de una remuneración.
- Adquirir experiencia profesional en el caso que no esté de acuerdo con la remuneración percibida de su actual trabajo.
- Mejorar su hoja de vida a través de cursos y estudios previos.

El estudiante trata de conseguir una mejor carta de presentación para ponerla en participación de los procesos de selección, no obstante, esto toma tiempo, por lo tanto, al principio debe acogerse a ofertas laborales de remuneración por debajo de sus expectativas y luego de ello con la experiencia adquirida mejorar su remuneración.

A continuación, se muestran teorías sobre satisfacción laboral, para identificar cómo se relaciona al tema tratado en el presente *paper*.

En un momento en que la crisis no deja de desmoralizar a los desempleados, se dice que aquellos que tienen un puesto de trabajo tienen mucha suerte. A pesar de esta suerte, se vuelve relativa cuando el trabajo en cuestión no es una fuente de satisfacción. Aunque el trabajo marca el ritmo de nuestra vida y ofrece una estabilidad financiera necesaria para todos, este no cubre todas las necesidades personales. Incluso puede suceder que genere un malestar difícil de relativizar y de erradicar (Werther 2012).

Sin embargo, se vive en una sociedad en la que se reconoce que el tiempo de ocio es un derecho, y la armonía entre la vida privada y la vida profesional es incluso un argumento propuesto por ciertos empleadores, que ofrecen la posibilidad de trabajar a distancia o que ofrecen horarios flexibles a sus trabajadores.

Para Boland (2011) es necesario inculcar la noción de la satisfacción laboral. ¿Cuál es el delicado equilibrio que hace que la idea de ir a trabajar por la mañana haga que la persona se sienta contento? ¿Cómo crear nuevos hábitos, fundados en lo que realmente es la persona, sin que llegue a desestabilizar a todo el equipo? ¿El valor de un empleado feliz es mayor que el de un empleado desmotivado? ¿Cómo la persona le puede dar sentido a su trabajo? ¿Cómo volver a casa con una sensación de felicidad en vez de con cara de desconcierto?

Entre los indicadores de la desmotivación se encuentran los siguientes:

- Estrés en el momento de despertarse.
- Desánimo ante el comportamiento de algunos de tus compañeros.
- Aburrimiento ante la idea de realizar las tareas.
- Consultas intempestivas al reloj, al calendario de vacaciones, redes sociales, etc.
- Sensación de acometer proyectos de forma descuidada.
- Críticas a la empresa y a los colegas.
- Adormecimiento en las reuniones.
- Sensación de estar poco valorado o subestimado,
- Sentimiento que las capacidades no se explotan al 100%
- Regreso a casa en un estado de agotamiento o de irritación.
- Imposibilidad de quitarse el trabajo de la cabeza.

1.1.2. Tiempo de aprendizaje

El tiempo de aprendizaje según Wayne (2011) es el lapso de tiempo que le toma al personal contratado en una organización, para desarrollar de manera eficiente sus actividades, generando el menor número posible de errores y a su vez establecer mejora continua en base a su experiencia complementada con sus estudios académicos.

Este concepto se relaciona más a la necesidad de tener experiencia, ya que dicho aprendizaje se lo adquiere en el diario laboral, el personal con experiencia puede anticiparse a una situación de riesgo, respaldarse o notificar a la administración si existe un proceso flexible en la empresa, en el cual se generen robos o perjuicios a la compañía (Fred 2013).

Según lo referido por Noe (2013) es necesario que la empresa o departamento de recurso humano disminuya los tiempos de aprendizaje, ya que el empleado cobra desde el primer día de labor en la compañía, si este no está listo, no puede generar beneficios económicos y por lo tanto representa un gasto para la organización.

En este concepto se relaciona la importancia de un aprendizaje rápido por parte del nuevo elemento de la organización, su desempeño es un punto clave para la organización, coordina con otros compañeros de trabajo sus funciones, provee de información, toma decisiones y todo ello en beneficio de la compañía, sin embargo, se coloca un último concepto sobre la importancia del aprendizaje y la experiencia del nuevo elemento de la organización.

En referencia a Barquero (2011) un ineficiente proceso de capacitación puede generar que, personal en el departamento ajeno a las actividades tenga que soportar carga laboral del nuevo empleado, el personal entrante justifique su falta de compromiso porque, no comprende lo que debe realizar y a su vez evada responsabilidades propias del cargo y nunca las tome un ejemplo de ello es el siguiente:

Un departamento de crédito en una reconocida concesionaria actualmente no tiene dirección de jefatura, está compuesto por tres auxiliares que son dirigidos por la gerente financiera, el cargo entra a proceso de selección el cual finaliza con la elección de una persona con experiencia en el área de créditos en una firma financiera, parece el candidato idóneo para dirigir el departamento, pero surgen los siguientes problemas:

- La persona contratada tiene poca experiencia en los sistemas contables.
- Carece de conocimiento en Excel y programas utilitarios por lo cual no puede elaborar sus reportes.
- No ha sido capacitada en el perfil del cliente que debe de atender por lo cual designa dicha actividad a uno de sus auxiliares.

- No tiene la capacidad de distribuir su trabajo porque no existió una entrega formal de sus funciones.
- Trabaja las ocho horas delegando a sus auxiliares procesos operativos que demandan horas de trabajo adicionales.
- No sabe resolver conflictos, por ello su equipo de trabajo no ve compensada su esfuerzo de trabajo con la remuneración percibida.

Este es un claro ejemplo donde la experiencia de ciertos puntos, no significa que puede adaptarse al cargo contratado de manera inmediata. El problema observado en el ejemplo es la falta de un programa de capacitación que permita asimilar a la nueva persona todas las situaciones nuevas que puede presentarse en su lugar de trabajo. Aquí es donde los estudios universitarios pueden ser apuntados, a lo largo de la jornada estudiantil, se analizan casos generales y la forma de resolverlos.

Por lo tanto antes de iniciar un proceso de selección se debe establecer planes de capacitación, esto facilita al nuevo empleado a adaptarse de manera rápida, evitar inconvenientes dentro de la organización, y la empresa pueda aprovechar cubrir la vacante agilizando sus procesos (Dessier 2001).

Esta variable es vista desde la perspectiva del empresario que busca realizar una buena inversión que le ayude a generar más ingresos en su compañía y que dicho personal contratado se comprometa a seguir la misma visión con el justificativo de recibir una remuneración fija bajo un contrato de relación de dependencia.

A continuación, se observa una visión general del entorno laboral en Guayaquil los últimos 10 años, siendo una variable independiente que afecta la inserción laboral de los jóvenes universitarios.

1.1.3. Expectativas de los jóvenes que carecen de experiencia laboral.

En el presente apartado se analiza dos perspectivas, una política en función al mundo empresarial y otra económica como variables independientes que afectan la generación de empleos en la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo a una perspectiva política el Ecuador a nivel nacional ha generado una disminución de oportunidades de emprendimiento, factores como el pago del anticipo a la renta, pagos de patentes, tasas municipales, permisos de funcionamiento y demás condicionan la apertura de un nuevo empleo (Krugman 2008). Obligando que las personas comiencen sus negocios de manera informal para recuperar rápido su inversión y ser parte del mercado competitivo en este caso la ciudad de Guayaquil.

Y es que la puesta en marcha de un negocio no es totalmente estable, sobre todo en los primeros años de funcionamiento, la falta de conocimiento en el mercado de su marca, la falta de confianza en sus productos, y la obligación de pagar rubros por concepto de impuestos le quitan flujo a una compañía que está luchando por generar ingresos. A esto se suma la obligación de cancelar una remuneración básica mínima a un empleado o de acuerdo al giro del negocio una remuneración sectorial, condicionando así el nivel de ingresos mínimo que debe de tener para justificar su participación en la organización (Ávila 2011).

Como se observa existe un costo fijo que es la remuneración mínima que se debe cancelar sumado al gasto variable compuesto de los impuestos que hay que cancelar al fisco, por otro lado, un impuesto a la renta gravado sobre los bienes que posee el dueño del negocio representa una salida de dinero adicional, inexistente por la poca generación de ingresos en los primeros años de vida del negocio.

Frente a esta realidad nacional que se plasma en las leyes ecuatorianas, es evidente que el emprendimiento en el Ecuador está condicionado, o debe realizarse estudios técnicos, financieros y de mercado para poner en marcha una idea de negocio, lo cual representa un costo adicional, cuando el emprendedor solamente cuenta con un pequeño capital para cubrir sus inversiones en activo fijo y limitado capital de trabajo.

Por ende, pocos negocios permanecen a flote, o su administración ha creado estrategias efectivas para reclutar el ingreso en ventas, por lo tanto, si disminuye o existe poca perspectiva para montar un negocio, es evidente que el número de ofertas laborales también disminuye, generando que el estudiante universitario tenga pocas ofertas para aplicar.

El mercado laboral se vuelve altamente competitivo, donde el atractivo de los sueldos este enfocado a presentar un alto nivel educativo y académico, ser aún joven y adicionalmente tener una hoja de vida con mucha experiencia laboral (Schermerhorn 2006). Ahora existe otra perspectiva donde el empleado se aprovecha de la falta de experiencia laboral del estudiante, ofertando salarios bajos, obligándolos a trabajar fuera de las jornadas de trabajo sin remuneración de pago de horas extra, creando un ambiente de explotación laboral (Vadillo 2005).

La explotación laboral es un tema que ha existido en el mercado laboral, ya que las personas por su desesperación de obtener ingresos permanentes, aceptan ofertas de ingresos por debajo a las mínimas establecidas por la ley, en referencia a esta variable se obtienen las siguientes opiniones por parte de algunos autores:

El empleador puede aprovecharse al obtener muchas carpetas para un mismo empleo, afectado la remuneración en un puesto de trabajo que demande compromiso para la compañía y muchas horas de trabajo, como no posee demasiadas ofertas, acepta las condiciones establecidas en el contrato laboral (Davis 2003).

Lo dicho por afirma efectivamente lo expresado en párrafos anteriores, existe un poder de negociación del empleado, donde las condiciones laborales no son las adecuadas para realizar un determinado trabajo. Esto evita que las personas sientan una satisfacción laboral y finalmente quieran quedarse en el mismo puesto de trabajo toda su vida profesional hasta el tiempo de su remuneración.

La poca experiencia del empleado lo hace susceptible a encontrar cualquier tipo de trabajo, siendo su principal característica de motivación el obtener una remuneración fija, que asegure obtener un beneficio económico que será entregado para cubrir sus futuras deudas, permitiéndolo vivir con tranquilidad (Fernandez y Ríos 1999).

El estudiante de acuerdo a esta frase del autor, indica que el motivo es ganar una remuneración para cubrir sus gastos personales, pero se olvidó de la posible experiencia que adquiriera en el lugar de trabajo, de manera que en el futuro pueda aplicar a un cargo con mejores prestaciones, cumpliendo así los requisitos estipulados por el empleador.

Pero si no se logra obtener un trabajo para adquirir la experiencia profesional deseada, el estudiante no pierde tiempo y a través de un centro de estudios como lo son las universidades, tiene el objetivo de adquirir dichos conocimientos que le asegure a equivocarse menos en el trabajo o a su vez poder establecer mejoras para que sea el idóneo dentro de la plaza de trabajo (Lacalle, Caldas y Reyes 2012).

Es importante destacar que los jóvenes que egresan de las Universidad de Guayaquil, Católica y Laica previo a la obtención de grados académicos en las diferentes carreras profesionales deben cumplir significativas horas de trabajo como pasantías o practicas pre-profesionales y de servicio comunitario, como una exigencia académica prevista en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Reglamento de Régimen Académico que consta aprobado por el Consejo de Educación Superior en septiembre 2013, artículos 87 al 93, incluso como actividad laboral se determina que las ayudantías de cátedra podrán ser remuneradas o no. (Ley Orgánica de Educación Superior 2016)

En resumen, de acuerdo a la expectativa de los jóvenes que carecen de experiencia laboral se tiene que: reciben menor remuneración por la falta de experiencia ante la vacante ofertada, están necesitados de recibir una remuneración para cubrir sus gastos personales, tienen pocas opciones para demostrar su desempeño laboral y no pierden el tiempo, sino que se educan en establecimientos como universidades para adquirir de manera académica, casos de experiencias profesionales.

Siguiendo con el análisis a continuación se muestra una expectativa en el caso que los jóvenes poseen experiencia laboral.

1.1.4. Expectativas de los jóvenes que poseen experiencia laboral

Estudiar toda una carrera universitaria es un privilegio para las personas, sin embargo, la falta de experiencia que se dejó de adquirir todo ese lapso de tiempo puede ser una desventaja al momento de entrar en el mercado laboral. En los lugares de trabajo se encuentran con personas que no los ayudan en el aprendizaje, esto porque los ven como competencia (Agüero y Zayas 2012).

Sin embargo, la ayuda de contactos, conocidos en empresas privadas y entidades públicas ayuda a tener un acercamiento a lograr un empleo. Justificar su ocupación en un cargo a través de un título académico, y experiencia laboral asegura el éxito laboral en cualquier compañía.

2. Metodología

Para el presente paper, se aplica una metodología basada en la investigación no experimental, tomando como datos referencias una pequeña encuesta a 384 estudiantes de Universidades de Guayaquil, Universidad Particular Católica y Laica, las cuales poseen horarios de trabajo flexibles en la noche para

personas que trabajan o en algún momento apliquen a un trabajo.

El análisis se basa en una investigación descriptiva, tomando como referencia opiniones de los estudiantes y su participación en el mercado laboral, luego de ello a través de la investigación explicativa, interpretar los datos obtenidos para elaborar las respectivas conclusiones del tema.

3. Resultados

A continuación, se muestra los resultados de las encuestas:

1.- Actualmente ¿usted tiene un trabajo?

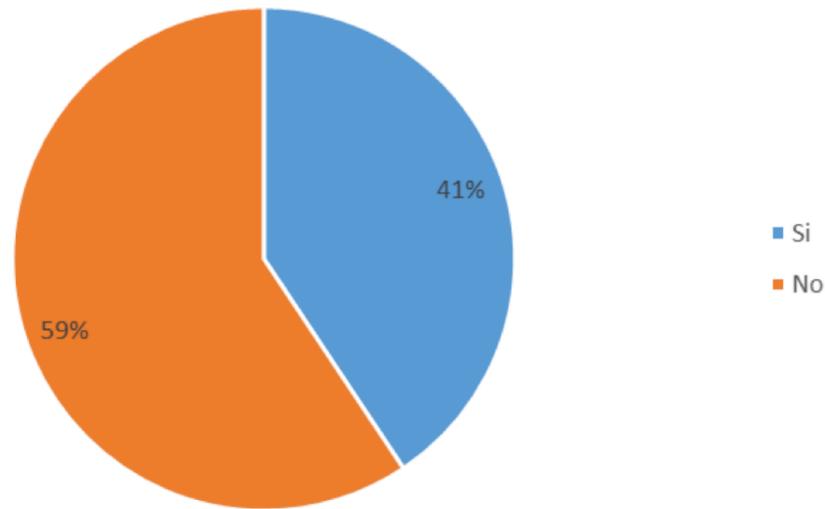


Figura 1 Estudiantes con un trabajo fijo.

De acuerdo a los encuestados, el 59% afirmó no tener una plaza de trabajo fija, mientras que el 41% de los consultados si tienen una relación de dependencia actual.

2.- ¿Cuál es su estrategia para buscar trabajo?

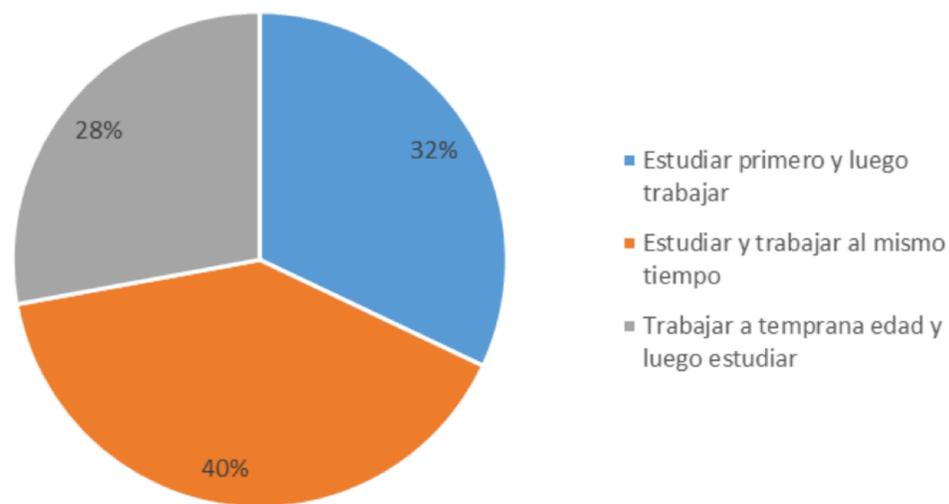


Figura 2 Estrategias implementadas para buscar trabajo

De acuerdo a los encuestados, el 40% de las personas prefieren estudiar y trabajar al mismo tiempo, el 32% estudiar primero y luego trabajar, mientras que el 28% prefiere trabajar a temprana edad y luego estudiar.

3.- ¿Quién financia sus estudios?

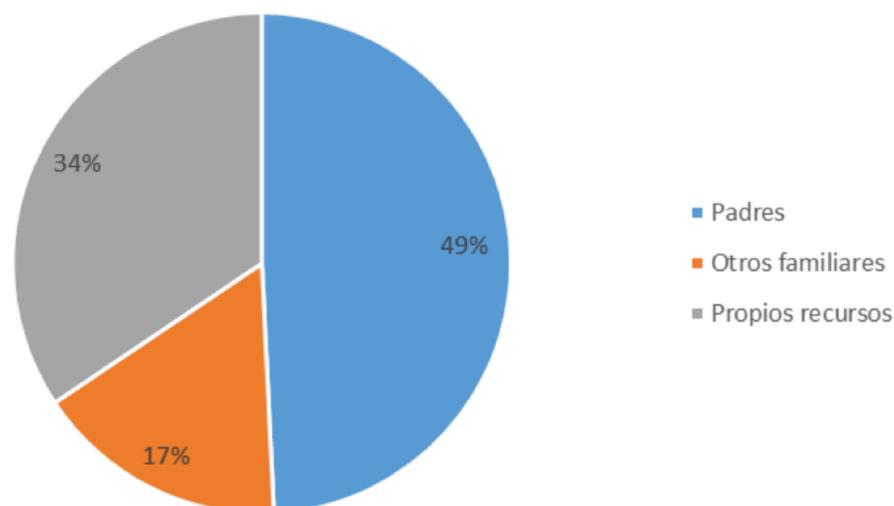


Figura 3 Formas de financiamiento de estudios.

De acuerdo a los encuestados, el 49% de las personas financian sus estudios a través de sus padres, el 34% emplea propios recursos para instruirse académicamente y finalmente el 17% recibe ayuda de otros familiares.

4.- ¿Por qué eligió la carrera en la que actualmente estudia?

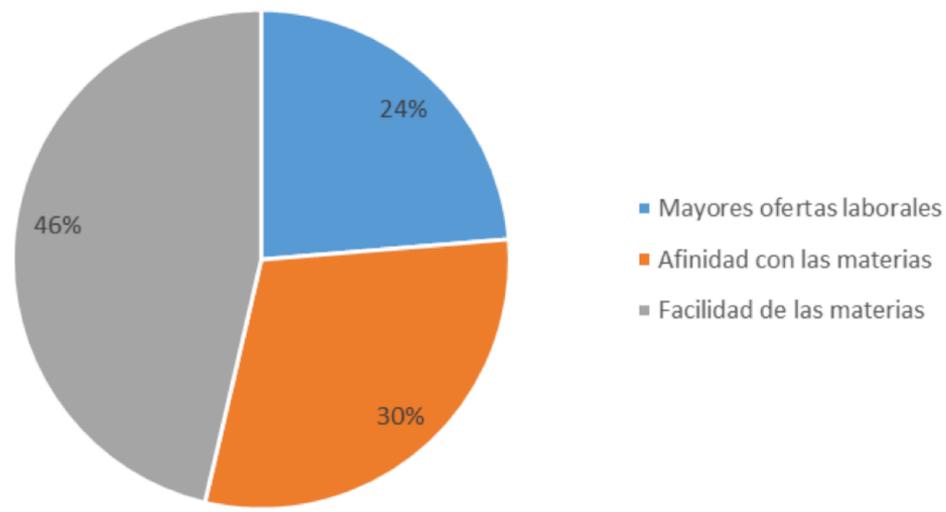


Figura 4 Criterios de selección de carrera.

De acuerdo a los encuestados, el 46% indica escogió su carrera por la facilidad de las materias que debe realizar, el 30% por la afinidad con el tipo de materias instruidas, mientras que el 24% en función a las mayores ofertas laborales.

5.- ¿Considera que los contactos en empresas ayudan a encontrar trabajo?

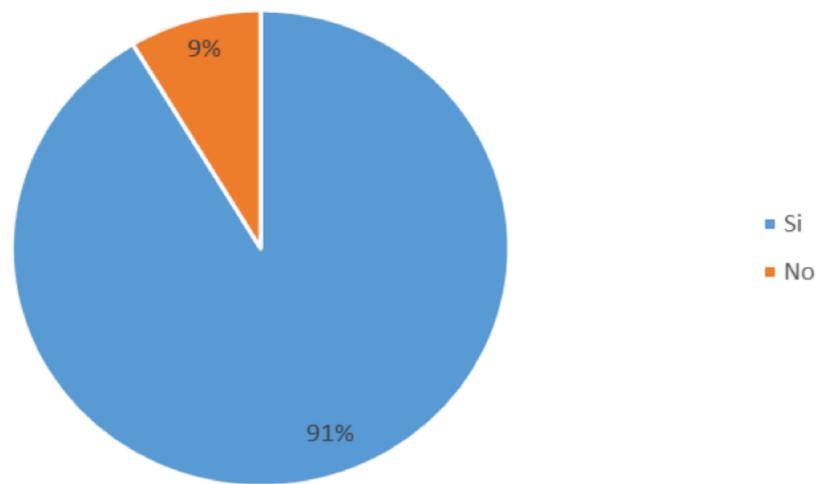


Figura 5 Influencia de contactos para conseguir trabajo.

De acuerdo a los encuestados, el 91% indica que es necesario que los contactos en empresas ayudan a encontrar trabajo, mientras que el 9% afirma que no es necesario sino bajo méritos académicos y experiencia laboral.

6.- ¿Su universidad lo ayuda a buscar empleo?

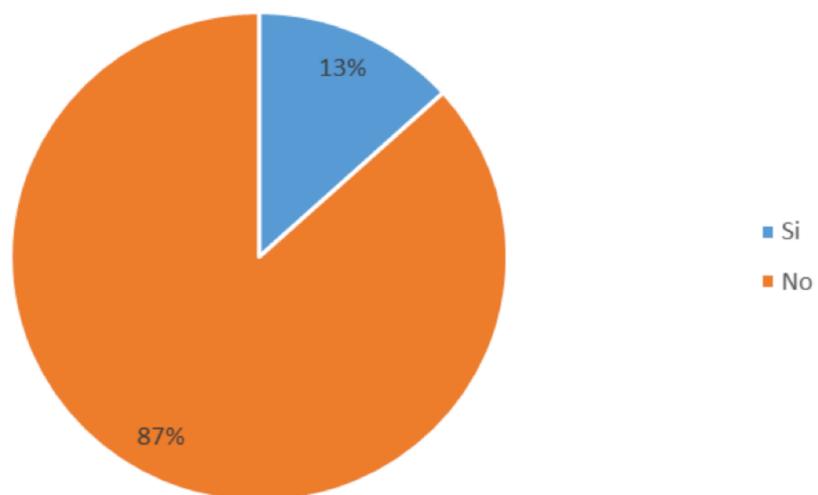


Figura 6 Apoyo universitario para buscar trabajo.

De acuerdo a los encuestados, el 87% afirma que no ha recibido apoyo por parte de la universidad para conseguir trabajo, mientras que el 13% indica que alguna vez sirvió el instituto educativo como plataforma para conseguir empleo.

7.- ¿Cuál es su estrategia frente a la ausencia de experiencia laboral?

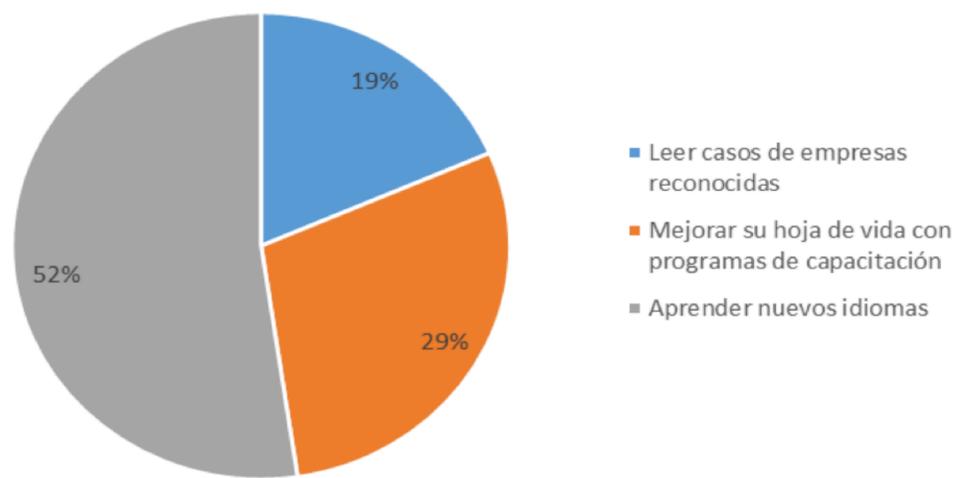


Figura 7 Estrategias frente a la experiencia laboral.

De acuerdo a los encuestados, el 52% emplea la estrategia de aprender otros idiomas como atractivo en su hoja de vida, el 29% mejora su hoja de vida a través de programas de capacitación, finalmente el 19% prefiere leer casos de empresas reconocidas para tener fundamentos al momento de obtener la entrevista final de trabajo.

8.- ¿Cuándo usted recibe una oferta laboral, que actividades realiza?

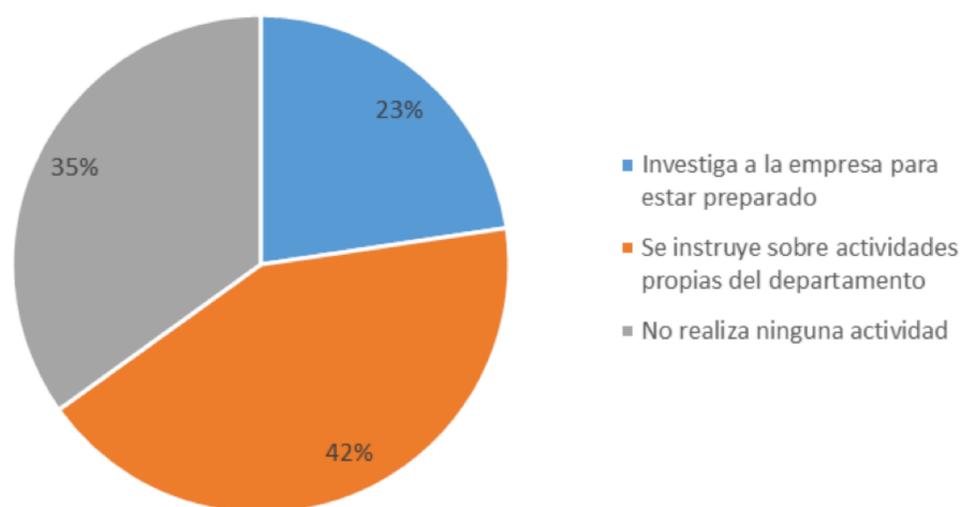


Figura 8 Actividades para obtener una oferta laboral.

De acuerdo a los encuestados, indica que el 42% de las personas afirma que se prepara revisando temas propios del departamento, el 35% no realiza ninguna actividad antes de la entrevista laboral, finalmente el 23% investiga la historia de la compañía y los puntos fuertes de mantenerse en el mercado.

9.- Sobre ¿qué canales emplea para buscar empleo?

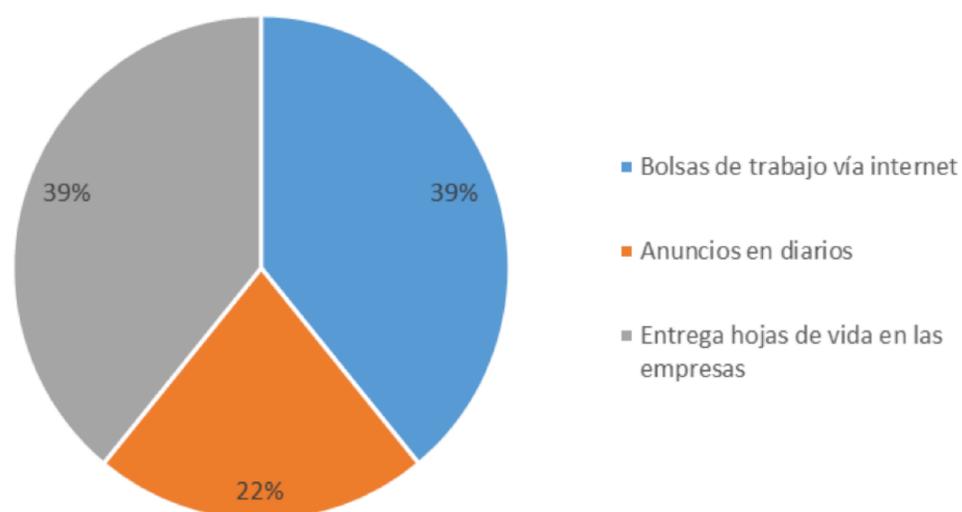


Figura 9 Canales de comunicación para la búsqueda de empleo

De acuerdo a los encuestados, el 39% afirma que consulta empleo a través de bolsas de trabajo vía internet y por entrega de hojas de vida en las empresas, mientras que el 22% lo hace a través de la verificación de anuncios a través de diarios.

10.- ¿Qué es más importante al momento de buscar trabajo?

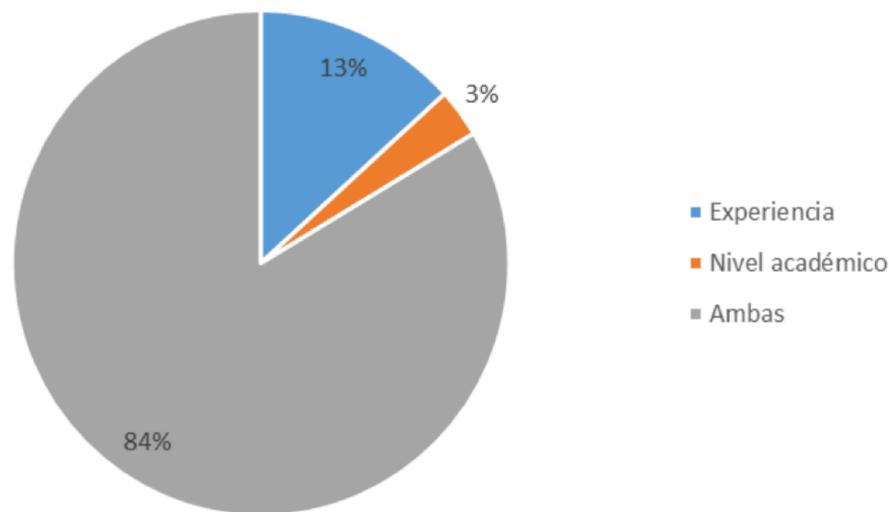


Figura 10 Elementos de importancia para buscar trabajo.

De acuerdo a los encuestados, el 84% afirma que es importante tener experiencia y nivel académico para aplicar en un trabajo, mientras que el 13% hace referencia a la experiencia y el 3% a nivel académico.

4. Conclusiones

Para elevar la probabilidad de aplicar en un trabajo, es necesario que el candidato posea tanto experiencia como nivel académico, si desea tener como referencia un buen trabajo con una paga de remuneración adecuada a las actividades realizadas. Sin embargo, es difícil que los dueños de empresas confíen en estudiantes que no ofrezcan trayectoria de experiencia, por lo tanto, se aprovechan reduciendo el sueldo por pagar.

El mercado laboral es altamente competitivo, dentro de la propia organización los compañeros de trabajo no apoyan en la gestión a los nuevos elementos, porque los consideran amenazantes, provocando que les sea más difícil mostrar un rendimiento adecuado en el tema. Por otro lado, frente a la baja oportunidad de tomar gente sin experiencia, el estudiante está de acuerdo a recibir una remuneración baja por el trabajo realizado.

Las universidades no proveen la ayuda oportuna a los estudiantes para que puedan conseguir trabajo, es decir no existe una conexión entre la empresa pública y estatal con los nuevos profesionales, evitando que ellos tengan canales de comunicación para obtener un empleo con facilidad y aún más si no cuenta con la respectiva experiencia laboral, ya que todo su tiempo lo pasaron en el aula de clases.

Referencias bibliográficas

- Agüero, Manuel, y Pedro Zayas. *La función de la organización y el análisis y descripción, las especificaciones, la matriz para elaborar el perfil de las competencias de los cargos y ocupaciones*. México: EUMED, 2012.
- Ávila, Juan. *Economía*. Zapopan, Jalisco: Umbral Editorial S.A., 2011.
- Barquero, Alfredo. *Administración de recursos humanos*. San José: Universidad Estatal a Distancia, 2011.
- Boland, Lucrecia. *Funciones de la administración*. Buenos Aires: Red de Editoriales Universitarias Unidas, 2011.
- Davis, Newstrom. *Satisfacción Laboral*. 5ta. Edición: Pearson Education, 2003.
- Dessier, Gary. *Administración de personal*. México: Pearson Educación, 2001.
- Fernandez, Nuri. *Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería*. México: Prentice Hal, 2012.
- Fernandez, y Ríos. *Satisfacción Laboral*. Madrid: ESC Editorial, 1999.
- Fred, David. *Administración estratégica*. México: Pearson Education, 2013.
- Gan, Federico, y Gaspar Berdel. *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: Editorial UOC, 2011.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *INEC publica cifras de mercado laboral*. 15 de Abril de 2016. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-cifras-de-mercado-laboral/> (último acceso: 10 de 04 de 2017).
- Krugman, Paul. *Fundamentos de economía*. Barcelona: Editorial Reverte S.A., 2008.
- Lacalle, Guillermo, Ma. Eugenia Caldas, y Carrión Reyes. *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Barcelona: EDITEX, 2012.
- Ley Orgánica de Educación Superior. 2016. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codificada.pdf> (último acceso: 2016).
- Noe, Robert. *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Education, 2013.
- Porter, Michael. *Ser Competitivo*. España: Deusto, 2012.
- Puchol, Moreno. *Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic.* Madrid: Díaz Santos., 2012.
- Sanz, Pablo. *Investigación de mercados*. 2011.
- Schermerhorn, John R. *Administración*. New York: Limusa Wiley, 2006.
- Vadillo, Sergio. *Administración de remuneraciones*. México: Limusa S.A., 2005.
- Wayne. *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson Prentice Hall, 2011.
- Werther, William B. y Davis, Keith. *Administración de personal y Recursos Humanos*. Atlanta: McGraw-Hill, 2012.

1. Dpto. de Comisión y Evaluación Interna. Docente de Universidad de Guayaquil. Contador Público Autorizado. Master en Administración de Empresas. Correo electrónico: stephanie.delgadoe@ug.edu.ec

2. Docente. Universidad de Guayaquil. Ingeniero Comercial. Máster en Administración de Empresas. Correo electrónico: maritza.penafiele@ug.edu.ec

3. Docente. Universidad de Guayaquil. Ingeniero Comercial. Máster en Administración de Empresas. Correo electrónico: marco.suratym@ug.edu.ec