

# **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE CUENCA**

**CARRERA: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

**Tesis previa a la obtención del título de Licenciado en Psicología del Trabajo**

**“ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA DESDE JULIO 2003 A ABRIL  
2014.”**

**AUTOR**

**Pablo F. Altamirano S.**

**DIRECTORA**

**Eco. Patricia Muñoz**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, puesto que ha sido el motor que me ha impulsado a iniciar y culminar mis estudios, a mi esposa e hijos, por comprenderme y apoyarme en los momentos de ausentismo en el hogar mientras realizaba mis estudios, a mi papi y hermanos por su constancia en motivarme a estudiar.

Mi profundo agradecimiento a la Eco. Patricia Muñoz, por su paciencia y dedicación en la dirección de esta tesis de grado.

Vaya también mis agradecimientos, a todos quienes conforman la carrera de psicología del trabajo, con su principal la Mstr. Lorena Cañizares, por su apoyo sincero en la realización de este trabajo.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de grado está dedicado a mis hijos, que son el puntal principal en mi vida, para que sirva de motivación en las metas que ellos se tracen y no claudiquen a pesar de las adversidades que se puedan presentar en el trayecto de sus aspiraciones.

## DECLARATORIA

El trabajo de grado que presento, es original y basado en el proceso de investigación establecido en la Carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana. En tal virtud los fundamentos técnicos - científicos y los resultados son exclusiva responsabilidad del autor.

A través de la presente declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la Universidad Politécnica Salesiana, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la Normativa Institucional Vigente.



**Pablo F. Altamirano S.**

## CERTIFICADO

Que el presente proyecto de tesis “ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA DESDE JULIO 2003 A ABRIL 2014”. En la Carrera de Psicología del Trabajo, realizado por el estudiante: **Pablo F. Altamirano S**, fue dirigido por mi persona.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Patricia Muñoz', with a stylized flourish at the end.

**Eco. Patricia Muñoz Mstr.**

## INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA.....	3
DECLARATORIA.....	4
CERTIFICADO.....	5
INTRODUCCIÓN.....	8

### **CAPITULO I.**

LA EMPLEABILIDAD EN EL ÁMBITO DE LA CARRERA.....	12
ANTECEDENTES.....	12
CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEABILIDAD.....	13
TIPOS DE EMPLEABILIDAD.....	17
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPLEABILIDAD.....	20
CAPACIDAD DE LIDERAZGO.....	24
CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN.....	25
OPORTUNIDADES DE EMPLEABILIDAD.....	29

### **CAPITULO II**

LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	33
--------------------------------------	----

### **CAPITULO III**

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
TIPOS DE EMPLEO.....	37

ANÁLISIS POR PROMOCIONES.....	40
ANÁLISIS POR GÉNERO.....	41
ANÁLISIS POR EDADES.....	42
REALIDAD LABORAL ACTUAL.....	43
BOLSA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIAN.....	44
POR CARGO.....	45
POR TIPO DE EMPRESA.....	47
POR TRAYECTORIA DE CARRERA.....	48
POR TIEMPO DE TRABAJO.....	49
ESTADO CIVIL.....	50
POR TIPO DE CONTRATO.....	51
SECTOR EN EL QUE SE DESEMPEÑA LA EMPRESA.....	52
SITUACIÓN REAL EN EL ECUADOR CON RESPECTO AL SUB EMPLEO, DESEMPLEO Y SUB EMPLEO.....	53
POBLACIÓN POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD.....	54
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
ANEXOS.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA.....	60

## INTRODUCCIÓN

“Los métodos de trabajo anteriores se han ido; tenemos que conformar nuevamente nuestro futuro” (Charles Handy)

En las organizaciones, se han abierto las oportunidades a los psicólogos en sus equipos de trabajo, que no necesariamente son en el área clínica, sino también en el sector de los recursos humanos obedeciendo a la necesidad de potencializar este grupo debido a que las organizaciones han crecido en población y en tecnología, de allí la necesidad de contar con profesionales expertos en el manejo de este sector.

En los inicios de la industrialización, se catalogaba a los trabajadores como “mano de obra”, palabra que define como:

“El elemento humano preciso para la ejecución de una obra o la cantidad de jornales que intervienen en el precio o coste de una unidad de obra cualquiera para realizar el trabajo que esta representa”<sup>1</sup>.

Esta definición, nos permite comprender que las personas que se desempeñaban como trabajadores en una empresa, eran catalogadas tan solo como costes, en los que se les podría reemplazar en cualquier momento desestimando aspectos tan importantes como las destrezas y habilidades que poseemos los seres humanos y que deben ser aprovechados en el momento de desempeñar un cargo.

Pero con el transcurrir del tiempo, las empresas han flexibilizado sus procesos y con ello sus productos, obteniendo mejores resultados. Dentro de la flexibilización, encontramos que uno de los aspectos en los que los empresarios han visto una forma de mejorar su productibilidad, es en el talento humano, de allí que han buscado las estrategias para involucrar en las organizaciones y dentro del área de talento humano, a profesionales con conocimiento en manejo, desarrollo y administración de sus colaboradores, es entonces que conjuntamente con los Psicólogos Laborales en donde los empresarios encuentran la oportunidad de desarrollar planes y proyectos en beneficio tanto de las empresas cuanto de los colaboradores.

---

<sup>1</sup> Castro Fresno Daniel, Aja Sitien José Luis, Organización de control de obras, imprenta universidad de Cantabria, 2005 pg.70

El tener dentro del departamento de talento humano a profesionales en psicología laboral, contribuirá a minimizar aspectos como el ausentismo, la rotación, la falta de capacitación y la carencia de desarrollo de sus colaboradores.

“La imagen del psicólogo escuchando a su paciente tendido en un diván cada vez se hace más difusa. Los nuevos tiempos han permitido que estos especialistas desarrollen otras facetas de su profesión, la cual está ligada a las empresas. Para ello la demanda parece enfocarse en quienes cuentan con conocimiento y experiencia en temas laborales”<sup>2</sup>.

La Universidad Politécnica Salesiana, al involucrarse con el que hacer empresarial en la sociedad, ha visto en esta, la oportunidad de aportar a las organizaciones con profesionales en el área de la psicología laboral y crea esta carrera para ser parte del desarrollo y crecimiento tanto de las empresas cuanto de los colaboradores.

Pero universidad no solo que aporta con profesionales en la psicología laboral, sino que ha visto la necesidad de realizar un seguimiento de los mismos, con el objeto de tener un conocimiento pleno de cuál es la realidad actual laboral.

Este tipo de seguimientos, servirá como un puente entre los graduados la universidad y las organizaciones para encontrar oportunidades de mejora si las hubiera y facilitar las prácticas profesionales de sus futuros profesionales.

Las Universidades a nivel mundial, tienen la obligación de aportar a la sociedad en la que se desarrollan con profesionales de calidad, a través del buen desempeño de sus graduados en el ámbito laboral, puesto que la preparación académica tanto tecnológica como Humana de los estudiantes Universitarios se verá reflejada en el accionar laboral de los mismos.

En este trabajo, se desarrollará una encuesta en la que se obtendrán datos estadísticos que pretenden encontrar respuestas tales como:

- Número de graduados

---

<sup>2</sup> [Hhpt.psicologialaboral.wordpress.com/category/1/03/2014/19h00](http://Hhpt.psicologialaboral.wordpress.com/category/1/03/2014/19h00)

- Género
- Edades
- Cuantos laboran
- Cargo que ocupan
- Tipo de empresa
- Si se desempeña en la profesión o no
- Tiempo de trabajo
- Estado civil
- Tipo de contrato
- Sector en el que se desarrolla la empresa

Dentro de este argumento, es entonces preciso, que las Universidades pongan énfasis no solo en lo académico, sino también en lo tecnológico, puesto que las Organizaciones (empresas), se esfuerzan por mantenerse a la vanguardia de los adelantos tecnológicos e innovan sus maquinarias, herramientas, software, etc. Precisando personal preparado para caminar de la mano con esta tecnología.

De esta forma los centros Universitarios aportarán a las organizaciones, no solo con profesionales titulados, sino personas con conocimientos suficientes para contribuir en el desarrollo de la sociedad. Se debe tener en cuenta, que el adelanto tecnológico de las organizaciones permite también la superación de las personas o profesionales que mantengan una continua instrucción, puesto que el ámbito laboral, cada día se torna más exigente en el momento de seleccionar a sus colaboradores buscando en ellos, no solo conocimientos, sino también destrezas y habilidades.

Las universidades deben trabajar de la mano con las organizaciones en cuanto se refiere a la inserción laboral de los graduados, para tener claro cuáles son los requerimientos precisos de la organización con los graduados y de esta forma, se irá disminuyendo la brecha que existe entre los dos el momento de su inserción laboral.

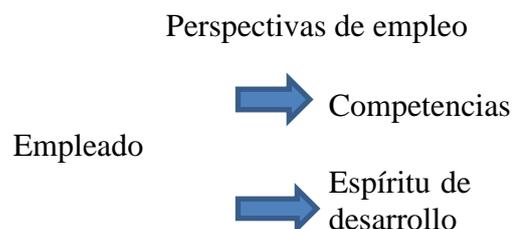
“No podemos ofrecer una carrera profesional a largo plazo, porque nos debemos a nuestros clientes y no sabemos lo que éstos demandarán en el futuro. Tan sólo podemos

ofrecer un entorno desafiante que permita a las personas que reclutemos desarrollarse profesionalmente”<sup>3</sup>

Pero no pasa solamente por la capacidad que tengan los graduados para emplearse, sino también por las oportunidades que las empresas den a los profesionales, esto puede ser mediante un plan de carrera, salarios dignos, estabilidad laboral, etc.

Estos son factores, que hoy en día son muy tomados en cuenta por los graduados, ya que en muchos de los casos no quieren tomar el riesgo de convertirse en unos nómadas laborales.

Es por esta razón, que la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, a través de la carrera de Psicología del Trabajo, ha visto de vital importancia realizar el seguimiento a los graduados de esta carrera, esto nos permitirá conocer entre otras cosas, si la Universidad está aportando a las empresas con graduados que vayan a aportar y mantener vínculos de participación entre la Universidad y los graduados en la carrera de Psicología del Trabajo, para incorporar mejoras en los procesos de formación, mediante la recopilación y análisis de la información acerca del desempeño profesional y personal de sus graduados con una metodología que nos permita recolectar y analizar los datos para mantener un acompañamiento y monitorear el cumplimiento del perfil del graduado.



---

<sup>3</sup> [www.fundipe.es/archives/FOLLEMPPL\\_seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEMPPL_seguro.pdf) 20/04/2014/20h30

## **CAPÍTULO I:**

### **LA EMPLEABILIDAD EN EL ÁMBITO DE LA CARRERA**

#### **Antecedentes**

La Universidad Politécnica Salesiana, es una institución educativa que siempre ha estado vinculada con la comunidad cuencana y del País, es por esta razón que ha visto la necesidad de formar, no solo ha profesionales en las ramas técnicas (automotriz, electricidad, matricería, etc.) sino también en el área humanista y es por eso, que a partir del año 2003, crea la carrera de Psicología del Trabajo para satisfacer los requerimientos de las organizaciones en los departamentos de talento humano.

Los profesionales formados en esta rama, aportarán a las Organizaciones de manera técnica en la utilización de los subsistemas (reclutamiento, inducción, capacitación, planes de carrera, etc.) para que los departamentos de Talento Humano no solo elaboren roles de pago o controlen el ausentismo, sino también contribuyan conjuntamente con los empresarios, al desarrollo personal y profesional de los colaboradores, de allí que el objetivo de la carrera es.

“Formar a profesionales de la Psicología del Trabajo, con sentido científico, crítico, ético, desde una perspectiva cristiana, basándonos en el respeto, la libertad y solidaridad, con conciencia ecológica, para que contribuyan eficazmente al bienestar de los integrantes de la industria, pequeña industria, la artesanía y de la comunidad en general”<sup>4</sup>.

Con estos antecedentes, tanto la universidad cuanto la Dirección de la Carrera, han visto la necesidad de mantener un vínculo entre los graduados de nuestra carrera y la universidad, así tendremos un conocimiento pleno de la realidad laboral de nuestros graduados con la intención de obtener aportes de mejora en la carrera o encontrar estrategias para que la universidad facilite la empleabilidad de los psicólogos laborales con las empresas.

Al interior de las organizaciones, la psicología del trabajo aporta de una manera muy valiosa a todas las áreas que la componen, independientemente de los objetivos. De esta manera citaremos algunos de estas áreas:

---

<sup>4</sup> Documento de la carrera de psicología del trabajo de la UPS cuenca

Áreas enfocadas en la Administración de Recursos Humanos, en el área de mercadotecnia (servicio al cliente, relaciones públicas, investigación de mercados), áreas de control, aseguramiento de calidad total o reingenierías. Áreas de planeación, organización, métodos y procedimientos.

Por otra parte los profesionales que trabajan libremente como consultores, asesores, auditores etc., influirán positivamente al desarrollo de las actividades laborales desde el punto de vista psicológico al logro de objetivos profesionales.

Por último la Psicología del Trabajo al ser una ciencia en constante desarrollo tiene una proyección positiva y larga en el campo ocupacional, consideremos que los seres humanos vivimos para el trabajo, que el tiempo de producción de los seres humanos es largo y de constante cambio, por ello la psicología del trabajo jamás estará estática, siempre se presentarán nuevas tendencias en el manejo del recurso máspreciado en las organizaciones que es el Humano, además que a pesar de la tecnología cambia a pasos agigantados, nunca dejarán los individuos de estar presentes en las organizaciones.

### **1.1.- Conceptualización de empleabilidad**

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y ability (habilidad) (Campos Ríos, 2003). Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década del '50, haciendo referencia a la preocupación acerca de la posición de las personas desamparadas en el mercado de trabajo, como por ejemplo los minusválidos.

Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (Grip et. al, 1999).

A partir de fines de los años '70 la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula (Pablo Pérez, 2005)

“El término empleabilidad se define como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral en continuo cambio en el que la persona

cuenta con aptitud para encontrar, crear, conservar y enriquecer un trabajo. Además es la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio o capacidad para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”<sup>5</sup>.

“La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Ríos, 2002).

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg en su ponencia "Formación profesional, empleo y empleabilidad", presentada en el Foro Mundial de *Educación* (Porto Alegre, 2004): La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las *competencias* que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al *cambio*, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”<sup>6</sup>.

“El término empleabilidad es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro caso de pérdida del primero. Una persona “empleable” posee los requisitos en términos de experiencia profesional, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y resulta atractivo para el mercado a los efectos de progresar en su carrera profesional.

El concepto de empleabilidad desde la formación académica envuelve las aptitudes y participación del estudiante en desarrollar al máximo sus dimensiones culturales y personales.

Es indudable que tener un título es garantía de empleo, ya que será altamente valorado en un proceso de selección. El 80% de las ofertas laborales cualificadas exigen una titulación. Elegir una carrera por la propia vocación o por las demandas del mercado laboral es una decisión íntima y personal, en la que se ponen en juego nuestros intereses

---

<sup>5</sup> [www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabaj..](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabaj..) 20/04/2014/20h30

<sup>6</sup> <http://www.monografias.com/trabajos87/empleabilidad/empleabilidad.shtm> 20/04/2014/20h30

y posibilidades de desarrollo personal, pero también nuestras posibilidades de empleabilidad futura.

El Psicólogo Laboral, en tanto agente preventor de cambio y sujeto atravesado por esta realidad multi determinada, se ve involucrado en situaciones complejas, en donde en muchas oportunidades responder a las necesidades de las organizaciones resulta difícil.

Una de las posibles acciones del Psicólogo Laboral, puede encauzarse hacia el formar para la empleabilidad. En su práctica deberá ofrecer alternativas que permitan tanto a los empleadores, como a los empleados desarrollar las Habilidades necesarias que le permitan ajustarse a los cambios.

Debemos pensar a la empleabilidad estrechamente vinculada a la estructura de oportunidades de una sociedad determinada, anclada en una cultura determinada y a ésta como la fuerza más potente de cohesión en la organización moderna.

Abordaremos también la problemática de la cultura del trabajo, a partir de la exposición de algunos conceptos que adquieren gran relevancia en nuestro contexto actual. A las nuevas configuraciones que ha adquirido el trabajo en los últimos tiempos, como el aumento de la flexibilidad laboral, la precarización del trabajo, exigencia desmedida, ambigüedad del rol, demandas conflictivas o contrapuestas, parcialización y especialización del trabajo como vía de ascenso etc.; debemos añadir las nuevas significaciones y atribuciones que las personas hacen del mismo.

El concepto de cultura, permite visualizar vías de análisis de dicho fenómeno. En tanto abstracción, es una construcción teórica que se realiza a partir del comportamiento como manifestación de la conducta de los individuos de un grupo. Por tanto nuestro conocimiento de la cultura de un grupo va a provenir de la observación de los miembros de ese grupo que vamos a poder concretar en patrones específicos de comportamiento. (José Herrero, 2002). Si compartimos que la cultura es una construcción teórica a partir del comportamiento de los individuos, en nuestro país y en el mundo se han modificado

los conceptos tradicionales de lo que se llama “cultura del trabajo”, esa cultura estaba conformada por una serie de componentes de orden psicosocial y psicológico como: compromiso, valores, actitudes, motivación, habilidad, aprendizaje, etc., componentes que hoy están en crisis; entonces el interrogante es; qué métodos o estrategias deberá conformar el psicólogo laboral para responder a la pregunta: ¿Se ha perdido la cultura

del trabajo?, y si existe una, con qué y desde dónde poder abordar las respuestas. Esta problemática abre el debate actual y plantea la necesidad de asumir responsabilidades, desde los diferentes sectores implicados. Uno de ellos; la Psicología Laboral.

Sin embargo la cuestión reside en determinar este “valor de mercado”. Valor que, si cabe, resulta más relevante en un momento como el actual en el que una titulación o cualificación no aseguran por si mismos ningún valor si no somos capaces de aportar valores diferenciales respecto a los otros candidatos que pueden optar al mismo puesto. La formación, la titulación es relevante, probablemente, en el entorno de la administración pública pero no lo es ni aportan por sí mismas valores diferenciales entre diferentes candidatos a una posición profesional determinada. En este momento es necesario disponer, (aparte de conocimientos y cualificaciones técnicas), de una serie de características o competencias, que al mismo tiempo que permitan modular la forma en que se desarrolla el trabajo, permitan al individuo integrarse adecuadamente en una organización. En un momento de gran competencia en el mercado de trabajo las organizaciones que siguen contratando intentan identificar los estilos personales de cada candidato, su forma de relacionarse en los contextos formales e informales, de gestionar conflictos, de reaccionar ante el stress, etc. Estos aspectos competenciales y motivacionales, sumados a los factores que dependen estrictamente del mercado laboral (equilibrio entre oferta y demanda) y de las corrientes sociales (genero, edad, diversidad, etc.) hacen que la empleabilidad dependa tanto de factores que un profesional puede controlar como otros de carácter ajeno y en los que resulta muchas veces imposible de incidir. Este tipo de criterios resultan aplicables para todos los niveles de competencia, formación, e inclusive, aunque pueda sorprendernos, a los puestos de trabajo de menor cualificación.

El concepto de empleabilidad se encuentra ligado, por último, a la visión que cada uno de nosotros tenemos sobre nuestra trayectoria profesional. Por ello para el desarrollo de nuestra propia empleabilidad es necesario ligar nuestras opciones profesionales futuras, con la demanda de los empleadores y el contexto en las que estas se producen”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/> 25/04/2014/19h00

## 1.2.- Tipos de empleabilidad.

“La empleabilidad es el conjunto de factores que nos permite a las personas estar en sintonía con el mercado laboral, o la capacidad que tenemos las personas para situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo y por otro lado la capacidad de adecuarnos a un mercado de trabajo en constante cambio”<sup>8</sup>

**Empleabilidad interna:** Es la capacidad que tiene un trabajador para ser competitivo dentro de una empresa.

La posibilidad de una empleabilidad interna, dependerá mucho de las condiciones que tenga el empleado para mantenerse en un cargo siendo no tan solo responsabilidad de la empresa el desarrollo del mismo, sino los intereses personales que el tenga por mejorar sus conocimientos y aptitudes para ese cargo.

Hoy en día Los trabajadores, prefieren mantenerse en empresas que les permitan desarrollarse tanto profesional como personalmente asegurando su puesto de trabajo, aunque esto no sea una regla general, puesto que también existe el grupo de trabajadores que buscan oportunidades en empresas que más les favorezcan.

**Empleabilidad externa:** Es la capacidad de un trabajador para ser competitivo en el mercado laboral.

Las organizaciones, están en constante desarrollo y cambios que les exige el entorno empresarial, es por esta razón que cada vez se torna más competitivas las posibilidades laborales

Es entonces cuando en este tipo de empleabilidad, es más difícil de involucrarse para los graduados, puesto que tanto las empresas cuanto profesionales con experiencia, son los que más pronto copan las vacantes, restando posibilidades de empleo a los que tienen menos experiencia laboral

“La coincidencia de intereses entre empresa y empleado no agota el concepto de empleabilidad desde el punto de vista individual. Por eso puede hablarse también de una empleabilidad externa, es decir, aquella no aplicable al puesto de trabajo actual o no

---

<sup>8</sup> Vidal Fernández Fernando (abril 2006) La exclusión social y el estado de bienestar en España

utilizable por la empresa pero que revaloriza al individuo en el mercado de trabajo, aumentando su capacidad de realización personal y profesional. Hoy por hoy la mayoría de las empresas consultadas sólo fomentan la empleabilidad interna y las mejoras de empleabilidad externa son siempre el resultado indirecto de los objetivos de negocio de la empresa, pero no un objetivo en sí mismo.

La empleabilidad es un mecanismo para obtener una serie de habilidades y competencias que permiten alcanzar determinados objetivos de negocio y, en el proceso, permitir que el empleado alcance sus objetivos personales. Al existir esta coincidencia de intereses, a la empresa le rinde la motivación del empleado para alcanzar dichos objetivos.

“Nos hemos empezado a preocupar de la empleabilidad externa a partir del momento en que constatamos que nos sobraba personal”.

En este sentido, la empresa no busca desarrollar la Empleabilidad externa de su personal. Su principal objetivo es construir y desarrollar capacidades internas desarrollando una plantilla competitiva para sus propias necesidades. Aunque el objetivo está lejos de haberse logrado en la mayoría de los casos, sí se perciben cambios

Culturales: por ejemplo, los empleados se han familiarizado, cada vez más, con la noción de “cliente interno” aplicado a ellos mismos.

En esta situación los planes de carrera se entienden más como oportunidades laterales u horizontales y no tanto como los avances hacia arriba del modelo clásico.

La mayor parte de las iniciativas de fomento de Empleabilidad son muy selectivas y dirigidas a dos tipos de empleados específicos:

- ✓ .-Profesionales que buscan el desarrollo de una “franquicia personal”: ambiciosos y arriesgados, cambian de trabajo con facilidad, con más lealtad hacia sus habilidades que hacia la organización, quieren desarrollar una “marca personal” en el mercado, están muy cualificados y acostumbrados a niveles altos de responsabilidad.

- ✓ Profesionales que buscan desarrollo de carrera: más leales a la empresa que a su propia preparación, tienen habilidades y atributos adecuados a su ambición personal, debido a su puesto reciben mucha preparación para desarrollarse.

“Es una equivocación que algunas empresas se ocupen en demasía por el desarrollo de los que llaman, sus “estrellas”, o personas con alto potencial, olvidándose del resto, cuando el éxito de nuestro negocio también está en el día a día y en la aportación de todos los demás: ‘los corredores de fondo’”.

Las empresas suelen concentrar las acciones de Empleabilidad en estos dos grupos como parte de la “promesa de trabajo”, para atraerlos y retenerlos; aunque se utiliza; más el término “motivación” que el de “empleabilidad”.

No se ofrece lo mismo, en cuanto a empleabilidad, al resto de trabajadores, porque se considera que:

- ✓ Tienen ambiciones modestas. La empresa considera al 80% de la plantilla como empleados que quieren un trabajo, no una carrera.
- ✓ No se considera justo crear falsas expectativas en vista de su modesta ambición y en menor medida, sus modestas habilidades.
- ✓ En cualquier caso, no hay suficiente trabajo para ellos en los niveles altos de la empresa
- ✓ Muchos prefieren un mejor equilibrio entre vida personal y profesional.

“Hay muchos jóvenes más interesados en la calidad de vida que en la dependencia de un trabajo, aunque luego algunos decidan asumir otros valores.”

Esta discriminación de colectivos por parte de las empresas a la hora de dirigir las acciones de fomento de la empleabilidad viene en muchas ocasiones marcada por la necesidad de obtener resultados a corto plazo. Es evidente que las acciones producen resultados, antes y de modo más visible cuando se dirigen a empleados de alto potencial o con una responsabilidad directa en la consecución de resultados; como, por ejemplo, los comerciales de cuentas clave. Sin embargo, esto no suele ser suficiente en el largo plazo; y la organización que descuida a estos colectivos que conforman la mayoría de la plantilla acaba resintiéndose. En otras palabras, la inversión a corto plazo en la “élite”

de la organización no se recupera, si a la larga no va acompañada de inversión en el resto de colectivos

Siguiendo este pensamiento el término “empleabilidad”, adquiriría nuevos matices que permitiría “formar para la empleabilidad”.

Para hacer un uso adecuado de ésta herramienta el Psicólogo Laboral, deberá considerar dicha noción como “formación”, atravesada por las dimensiones culturales y personales (factores de carácter individual que no son independientes del medio), sobre las cuales las personas pueden tener un control más directo, entendiendo a la “empleabilidad” no sólo relacionada con el empleo, sino como una dimensión fundamental del desarrollo personal y de integración social en ámbitos como.

- ✓ Psicólogo para monitoreo
- ✓ Jefe de Desarrollo Organizacional.
- ✓ Jefe Capacitación.
- ✓ Práctica en Recursos Humanos.
- ✓ Jefe de nóminas.
- ✓ Jefe de talento humano”<sup>9</sup>.

### **1.3.- Características de la empleabilidad.**

“Según Frese y Fay (2001) la iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados. En este contexto, la iniciativa personal se convierte en un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004). La iniciativa ha sido definida como “una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización

---

<sup>9</sup> [www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL) 25/04/2014/19h00

del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere” (Frese et al., 1996, p. 38). Las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan (Frese y Fay, 2001). Estas características no sólo se relacionan con la forma de hacer el trabajo cuando se tiene empleo sino con actuaciones de auto-desarrollo de carrera en las situaciones en los que hay que conseguir otro (Frese y Fay, 2001)

Así, Frese et al. (1997) argumentan que las personas con iniciativa pueden usar los cambios en el empleo para obtener un empleo más retador y explorar las oportunidades en el ambiente con el fin de encontrar oportunidades más ajustadas a sus expectativas lo que llevaría a mejorar su satisfacción laboral. Los resultados empíricos obtenidos por estos autores muestran que la iniciativa personal está relacionada con unos planes de carrera más claros, la ejecución de dichos planes, una mayor empleabilidad y más éxito en la búsqueda de empleo.

Así pues, la iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias. Parece claro a partir de los trabajos de Frese y colaboradores, que las personas con iniciativa tienen más probabilidades de obtener trabajos con condiciones laborales satisfactorias que les permitan obtener buenos niveles de satisfacción laboral. Los individuos con iniciativa identificarían las oportunidades laborales más ajustadas y persistirían para obtenerlas. De todos modos, la evidencia empírica disponible es limitada y no proporciona conclusiones claras. Concreta mente, Frese et al. (1997) encuentran una correlación positiva significativa entre una medida objetiva de iniciativa y la satisfacción laboral general de los trabajadores, aunque dicha correlación no se replica en una segunda muestra. No obstante en esta última muestra se obtiene una correlación positiva entre una medida de auto-informe de la iniciativa y la medida general de satisfacción laboral que no tiene en cuenta sus facetas”<sup>10</sup>.

“Competencias y habilidades de cada empleado o egresado.

---

<sup>10</sup> Gamboa Juan p., gracia francisco j., ripoll pilar y peiró José mª (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

Los empleados que presentan estas características serán más valorados en el mercado laboral, lo cual le permite mejorar su ajuste profesional y sus opciones de promoción y desarrollo dentro de su empresa. De esta manera, el empleador asegura una estrategia efectiva para atraer, motivar y retener a los empleados más valiosos para la organización, en un contexto de relaciones laborales mucho menos colectivas y más personalizadas.

Las habilidades requeridas para considerar a una persona “empleable” suelen variar según el contexto en el que se encuentre la persona. Sin embargo hay algunas aptitudes que son básicas para todos los trabajos y son consideradas como las habilidades requeridas para ser empleable. Algunas de estas aptitudes comunes son:

- ✓ Capacidad para resolver problemas
- ✓ Saber comunicarse
- ✓ Saber resolver problemas
- ✓ Saber tomar decisiones
- ✓ Ser positivo e innovador
- ✓ Tener confianza en sí mismo
- ✓ Ser auto-disciplinado
- ✓ Ser responsable
- ✓ Tener actitud positiva al trabajo
- ✓ Capacidad de análisis, entendimiento
- ✓ Saber seguir instrucciones
- ✓ Identificar obstáculos internos y externos
- ✓ Anticipar amenazas y oportunidades, problemas y alternativas
- ✓ Organizar, planificar y gestionar
- ✓ Reforzar la identidad y seguridad personal.

En la década de 1970, la empleabilidad fue considerada una medición de deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación, revelando la distancia entre características individuales y requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado de trabajo, lo cual se tradujo en programas de intervención orientados al entrenamiento para la selección y en otros programas complementarios sobre “cómo vestir” o “cómo presentarse” a una entrevista de trabajo (situación que no ha cambiado mucho en los últimos años).

En el caso de Estados Unidos esta acepción implica un proceso de individualización no problemática en el cual las personas asumen su inclusión o no en el mercado de trabajo.

Cualquier análisis de la empleabilidad revela diferentes actores implicados directa y fenomenológicamente en su manejo: las personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratan y efectúan la contratación (los empleadores), los profesionales de interés en el mercado de trabajo considerados como de alta empleabilidad y finalmente los profesionales considerados de bajo interés del mercado o de baja empleabilidad. A estos actores se podrían agregar los “hacedores de políticas” o grupos gremiales que tienen una incidencia marcada en el asunto pero que no necesariamente son constantes por categorías de profesiones o de ocupaciones. Para Carrieri y Sarsur (2002) los empleadores consideran que aquellos que no logren mantener su trabajo son responsabilizados por ello con el despido y además de sentirse no comprometidos, son tratados así por el mercado que los marginaliza. Así, la individualización del perfil esperado por el mercado debe ser encontrada en el trabajador, independientemente de la formación y espacios a que tenga acceso. Visto de esta manera, la relación de la empleabilidad con los criterios de recursos humanos no es racional sino que refieren testimonios de decisiones “lógicas” de las personas implicadas en el proceso. Para Brown y Hesketh (2004, p. 218) como criterio de evaluación son fundamentales las credenciales relacionados con el “capital reputacional” que los buscadores de empleo logran dependiendo de la Universidad o institución, estableciendo el contexto de formación como un elemento importante en el cumplimiento de las demandas del mercado. Para Bollérot (2001), considerando el caso de la comunidad europea, la empleabilidad es una cuestión social”<sup>11</sup>

“Si bien las tareas y requerimientos específicos de cada empleo varían según la organización y el puesto, la mayoría de los empleadores buscan ciertos atributos al contratar empleados para cubrir vacantes. Quienes comprenden las características principales que buscan los empleadores poseen una ventaja competitiva sobre los candidatos que las desconocen. Saber cuáles son las principales habilidades y atributos personales que evalúan los empleadores puede ayudarte destacarte en tu currículum y sobresalir en las entrevistas.

---

<sup>11</sup> [www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabaj..](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabaj..) 25/04/2014/19h00

## **Capacidad de liderazgo**

Aunque no se trate de puestos gerenciales, los empleadores desean que los empleados tengan capacidad de liderazgo. Los líderes deben comprender las metas y visiones de la organización y tener confianza en sí mismos y en los demás. Según Joyce Lain Kennedy de Dummies, los líderes que están dentro de una organización también saben motivar e inspirar a quienes los rodean.

## **Actitud positiva**

Los empleados buscan contratar candidatos con una actitud positiva en relación a sus aptitudes, aportes profesionales y funcionamiento de la organización. Las personas con energía positiva la transmiten a los demás. Si exhibes una actitud positiva y un comportamiento amistoso, tanto directivos como compañeros querrán trabajar contigo.

## **Flexibilidad**

De vez en cuando las negociaciones cambian dentro de una organización y los empleadores buscan personas que puedan adaptarse fácilmente a esos cambios. Los empleados flexibles no se quejan cuando un directivo reasigna tareas u horas de trabajo. La capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y puestos dentro de la empresa es un atributo muy valorado por los empleadores.

## **Trabajo en equipo**

La capacidad de trabajar en equipo es un atributo importante a tener en cuenta en el momento de la contratación. Muchos empleadores valoran los beneficios del trabajo en equipo dentro de la organización y buscan empleados que sepan trabajar junto a otras personas para lograr un objetivo en común.

## **Honestidad e integridad**

Hacer lo correcto incluso cuando otros no lo hacen es un atributo importante de los empleados. Los empleadores buscan candidatos que sean honestos y no participen en escándalos dentro de la empresa. Randall S. Hansen y Katharine Hansen de Quint Careers sostienen que la honestidad y la integridad se encuentran dentro de los principales atributos requeridos por los empleadores.

## **Dedicación**

Las empresas buscan empleados que aporten dedicación a la organización. Los empleados demuestran su dedicación al llegar a tiempo al trabajo y comprometerse con sus tareas. Demostrar falta de dedicación suele indicar que una persona no está satisfecha con su trabajo y podría dejar la empresa en un futuro cercano.

## **Confianza**

Los empleados deben tener confianza en sí mismos sin ser arrogantes. Un empleado seguro de sus aptitudes y conocimientos a menudo es muy productivo. Este es uno de los atributos más valorados por los empleadores.

## **Aptitudes interpersonales**

Los empleados con fuertes aptitudes interpersonales son muy valorados. Los empleadores buscan personas que puedan construir relaciones fuertes y confiables con directivos y compañeros.

## **Fuerte ética en el trabajo**

Los directivos desean contratar empleados con una fuerte ética en el trabajo. Ciertas tareas y proyectos requieren que los empleados cumplan sus tareas más allá del deber. Los empleadores desean que los trabajadores estén dispuestos a afrontar los desafíos que se les presenten.

## **Capacidad de comunicación**

Según un artículo escrito por Randall S. Hansen y Katharine Hansen de Quint Careers, muchos empleadores incluyen la capacidad de comunicación como uno de sus atributos más buscados en potenciales empleados. Los empleadores quieren contratar personas con capacidades de comunicación verbal y no verbal. La capacidad de comunicarse de manera efectiva con compañeros, directivos y clientes es algo muy importante en el

lugar de trabajo. La capacidad de escuchar y seguir indicaciones es una aptitud muy valorada por los empleadores”<sup>12</sup>

“Por lo dicho anteriormente la empleabilidad ha pasado de ser considerada un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste. Posteriormente se consideró que la empleabilidad era una habilidad personal, hasta que finalmente ha sido concebida como una competencia personal de responsabilidad social, no sólo personal.

Actualmente la empleabilidad se caracteriza por:

- Constituir una competencia personal, no sólo una habilidad.
- Estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad individual y también social.
- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación.

Pero, ¿qué es una competencia y por qué constituye la empleabilidad una competencia?

Inicialmente la empleabilidad estuvo asociada al dominio de un área de conocimiento por parte del sujeto que buscaba un empleo. De este modo el sistema educativo y el mercado de trabajo giraban casi exclusivamente en torno a la adquisición y a la demostración por parte de los sujetos de los conocimientos compartimentados adquiridos. Y así el sujeto era empleable en la medida en que demostraba que “atesoraba” contenidos teóricos-prácticos. En la actualidad, afortunadamente, esta definición está en desuso (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009).

---

<sup>12</sup> <http://www.ehowenespanol.com> 25/04/2014/19h00

Perrenoud (2004, 2008) opina que poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable. Por ejemplo, podemos conocer las técnicas o las reglas de gestión contable y no saberlas aplicar con eficacia en un momento y contexto determinados; y podemos conocer el derecho comercial y redactar mal los contratos; incluso podemos ser conocedores de cómo cumplimentar un currículum o realizar una entrevista de trabajo y no poder obtener un empleo. De hecho la experiencia demuestra que las personas que están en posesión de conocimientos o de capacidades no siempre las saben movilizar de forma pertinente y en el momento oportuno, ni siquiera pueden demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal: no poseen, pues, competencia para la empleabilidad.

Posteriormente las definiciones que se han ofrecido de la competencia de empleabilidad hacían referencia a las capacidades reales de diferente complejidad, integradas en una totalidad y que estaban asociadas a conductas que se observaban en un contexto determinado, vinculado a la profesión y al empleo, en situaciones diversas y con mejores o peores resultados. Las principales diferencias entre las acepciones del constructo “competencia” tenían que ver, precisamente, con el hecho de que unas se habían referido al “saber”, otras al “saber hacer” y otras al “ser”, casi de manera sucesiva. O a la combinación de algunos de esos elementos. Las acepciones también diferían por la importancia otorgada al logro o al desempeño en el marco del empleo, al tipo de logro obtenido y al contexto laboral en el que se aplicaban.

Por otra parte, las competencias y las habilidades asociadas a la empleabilidad no son la misma cosa. Para Climent (2010) existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias que merecen la pena ser recordadas:

Las habilidades forman parte de las competencias, son constructores de éstas.

Por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades.

La identificación y desarrollo de las habilidades debe hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud.

Para el desarrollo de habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico.

Mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan.

Las habilidades conciernen al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida.

Las competencias, en cambio, se circunscriben a la formación de las personas adultas.

No todas las habilidades individuales son relevantes para el desarrollo de las competencias de una persona.

La práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia.

La comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.

Los valores son el soporte fundamental de las competencias. Las habilidades, salvo por el valor que en sí mismas representan, carecen de éstos.

Pueden existir habilidades al margen de intereses económicos y sociales.

Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

Siguiendo las aportaciones de Martínez (2010), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- Incluye aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.
- Incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.

- También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad”<sup>13</sup>,

#### **1.4.- Oportunidades de empleabilidad.**

“El empleo de toda la vida es algo del pasado. Una carrera laboral se compone en el nuevo escenario de trabajos que son inseguros. Las oportunidades de promoción o ascenso en las organizaciones están decreciendo, cuando no es el mismo trabajo el que desaparece. Lo único que tenemos seguro es que no existe seguridad. La seguridad laboral no viene de tener un trabajo, por bueno que éste sea, sino de tener la capacidad de obtener otro ¡cuándo y dónde sea necesario!

Mucha gente que comenzó su trabajo en décadas anteriores ha asumido que tendría una carrera de toda la vida en una sola organización, pero el trabajo de por vida ha desaparecido. La carrera ya no es un proceso ascendente dentro de una jerarquía ocupacional u organizacional. La asignatura es ahora saber administrar la propia carrera profesional. Estar conectados con la necesidad de cambiar la idea de lo que constituye una “buena carrera”.

---

<sup>13</sup> Martínez González José Alberto, (2011) La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social  
Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL

En el nuevo escenario económico las personas van a ir progresando a lo largo de su vida laboral en una variedad de proyectos de negocio y organizaciones. La seguridad se construirá en un proceso continuo elaborado desde de un plan personal de empleabilidad cuyo eje se balancea de “dentro hacia fuera”. Escuchar “dentro” las fortalezas personales de formación, experiencia y saber hacer acumulados en las diferentes etapas profesionales. Y proyectarse “hacia fuera” en iniciativas que conecten con el propósito vital y profesional y respondan de forma innovadora a las oportunidades del mercado. El resultado de esta dinámica será el mayor seguro de empleo que podamos conseguir.

Las personas en búsqueda de presente y futuro laboral deben vivir en una permanente tensión creativa para reinventarse en un proceso ascendente en forma de espiral de crecimiento, formación y desarrollo profesional.

Debemos estar preparados para recrearnos realizando auto-actualizaciones. Hemos de ejercer un liderazgo visionario de nosotros mismos y de la realidad, preparándonos y formándonos en el presente para poder ser actores profesionales en escenarios laborales que evolucionan y se transforman. El enfoque debe ser ahora el de la empleabilidad. En otras palabras, debemos olvidarnos de aferrarnos desesperadamente a un trabajo, una compañía, o un plan de carrera. Lo que importa ahora es tener las habilidades competitivas requeridas para “inventar” nuestros empleos.

¿Y cuáles son esas habilidades? La empleabilidad está interconectada con habilidades comunicativas, interpersonales y de trabajo en equipo, con la capacidad de resolución de problemas, la voluntad para aprender, el aprendizaje a lo largo de la vida, la flexibilidad, la adaptabilidad y asunción de riesgos, la anticipación y la visión de futuro. Estas características ayudan a las personas y a las organizaciones a afrontar el cambio.

Además, la necesidad de adoptar un liderazgo activo en el manejo de la propia carrera tiene que ver con diversas acciones a realizar, tales como: a) auto evaluación, b) establecimiento de metas y objetivos, c) alineamientos de objetivos, d) evaluación de mercado, e) reforzamiento de las habilidades, f) definición del plan de acción, g) implementación y h) revisión permanente del plan.

La planificación permite crear nuevas posibilidades y aumentar la empleabilidad, es decir, la capacidad de reconocer competencias personales con el propósito de ajustarlas

y administrarlas de acuerdo a las demandas del mercado laboral, a las posibilidades de autoempleo y a las necesidades personales.

Y, ¿todo esto para qué? La respuesta es sencilla, la planificación de la carrera laboral permite obtener mejores resultados y construir el éxito laboral. Por lo tanto, la invitación es simple; crea tus oportunidades tomando control de tu carrera y desarrollo profesional.

Termino con una frase atribuida a Amancio Ortega, fundador de Zara: “El crecimiento constante es el mejor mecanismo de supervivencia“. Es toda una invitación a permanecer en una constante pulsión de cambio y transformación personal para mantener vivo nuestro proyecto de empleabilidad.

“Puede interpretarse que los empresarios somos los responsables de que haya o no empleabilidad en este país.

Creo conveniente dejar claro aquí que somos uno más que puede colaborar al empleo; pero el primer responsable es la persona”<sup>14</sup>

“Aunque la empleabilidad se está observando bajo la perspectiva directa de los empleados en su relación con las empresas, éstas no son las únicas que la condicionan. Una gran parte de la responsabilidad recae sobre las instituciones públicas, el sistema educativo, el entorno y los valores sociales y familiares y los propios condicionantes psicológicos del individuo. En este sentido no es posible excluir ninguno de los tres niveles de la tríada persona-empresa-sociedad si se quieren dar respuestas efectivas a la incertidumbre que genera el cambio en las relaciones y las estructuras laborales. A efectos descriptivos podemos mencionar cuatro grandes grupos de factores que condicionan la Empleabilidad y que no se generan directamente de la cultura empresarial; pero que acompañan a la persona desde que nace y a lo largo de su vida.

- ✓ Factores sociales. Tiene que ver con la propia concepción del empleo y trabajo como bien gestionable y elegible

---

<sup>14</sup> <http://www.universomotivia.com> 25/04/2014/19h00

- ✓ Factores educativos. No se trata tanto de educar en el conocimiento si no también en la autoestima y en la capacidad emprendedora.
- ✓ Factores institucionales. Desde donde se propicie el autoempleo y el desarrollo de iniciativas.
- ✓ Factores psicológicos. Tiene que ver con la idea de uno mismo sobre las posibilidades de ser empleable.

Aunque obvio, no es menos cierto que la persona tiene vivencias en su entorno que pueden tener una influencia directa en sus actitudes y motivaciones. La familia y su estado de salud, por ejemplo, pueden tener una gran trascendencia”<sup>15</sup>. “Según la Organización Iberoamericana de la Juventud, la situación laboral en América Latina sufrió un empeoramiento durante la década de los 80’s, pero en los 90’s las condiciones macroeconómicas para dicha región fueron más favorecedoras, no obstante, a finales de esta década la caída del crecimiento económico golpeó a los mercados de trabajo y afectó las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

En América Latina, se visualizan cambios muy marcados en los mercados laborales como el incremento de la oferta laboral y del crecimiento lento del nivel de ocupación, que dio como resultado un evidente aumento de paro abierto de 8,3% en 1990 a 10,9% en 2003 (OIJ-CEPAL, 2004) 1, con una recuperación en 2010 de una tasa de desempleo de 7.3% (CEPAL, 2011). Otra tendencia es la reestructuración del trabajo en las ramas de actividad, según estudios afirman el detrimento de la participación de la agricultura e industria manufacturera y un aumento en la participación del sector servicios, así como, trabajos caracterizados por ocupaciones de ingreso flexible, baja productividad, bajas y medias remuneraciones como el comercio informal entre otros servicios”<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> [www.davidmontalvo.com](http://www.davidmontalvo.com) 25/04/2014/19h00

<sup>16</sup> Pérez Pelayo, Betzabeth Mariana (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Pg. 32, Nayarit

## 7.2.- Capítulo II.: Levantamiento de la Información

### 7.2.1. Consolidar una base de datos de los graduados en la carrera de Psicología del Trabajo.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	PERIODO	AÑO GRADO	SEDE	CAMPUS	FECHA NACIMIENTO	EDAD	GENERO	EMPRESA	SECTOR DE DESARROLLO	CARGO	TIEMPO DE TRABAJO	TIPO DE CONTRATO	DIFICULTAD EMPLEARSE
1	ALVARADO BARROS PABLO ALBERTO	010252223-2	34	2009	cuenca	El vecino			femenino	Pública	Servicios	auxiliar	2 años	indefinido	si
2	ANDRADE CAMPOVERDE MARÍA CRISTINA	010287466-6	24	2005	cuenca	El vecino	05/12/1983	31	femenino	No trabaja					si
3	ANDRADE CRUZ MÓNICA ALEXANDRA	0104844129-5	31	2005	cuenca	El vecino	14/09/1981	33	femenino	privada	servicio	docente	2 años	indefinido	si
4	ANDRADE MARTINEZ MARCO LEONARDO	030151240-6	36	2010	cuenca	El vecino	11/11/1981	33	masculino	publica	servicios	digitado	1.5 años	Por tiempo definido	si
5	ARCE TORRES MARCELO ANDRES	010354323-7	26	204	cuenca	El vecino	13/10/1977	37	masculino	privada	De economía	Jefe de rrhh	3 años	indefinido	si
6	AREVALO CHASI WASHINGTON BOLIVAR	010221296-6	36	2010	cuenca	El vecino	30/12/1984	30	masculino	publica	servicios	Aux.rrhh	1 año	A prueba	si
7	ARIAS ESPINOZA ADNRES RODOLFO	100286491-4	41	2013	cuenca	El vecino	10/03/1977	37	masculino	privada	servicios	Jefe de rrhh	1 año	indefinido	relativo
8	ARMIJOS IÑAGUAZO DANIEL RODRIGO	010515984-2	43	2013	cuenca	El vecino	010515984-	29	masculino	publica	servicios	Aux rrhh	1 año	prueba	si
9	ASCARIBAY CARRIÓN NANCY LEONOR	010215337-6	44	2014	cuenca	El vecino		49	femenino	publica	servicios	analista	3 meses	prueba	si

10	BRITO ASTUDILLO GILBERTO SEGUNDO	140047032-2	23	2005	cuenca	El vecino	13/10/1982	32	masculino	privada	servicios	docente	3 años	indefinido	no
11	BRITO VÁSQUEZ NUBE GABRIELA	010503765-9	33	2008	cuenca	El vecino	14/12/1982	33	femenino	publica	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
12	BUSTAMANTE AVILES JORGE EDUARDO	010334564-1	35	2008	cuenca	El vecino	17/12/1972	42	masculino	publica	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
13	CALDERON GUILLEN JOSE KENNEDY	170858149-9	30	2007	cuenca	El vecino	20/08/1977	37	femenino	publica	servicios	asistente	4 años	indefinido	si
14	CARDENAS CALLE MIGUEL ALBERTO	030118552-6	33	2010	cuenca	El vecino	27/07/1974	40	masculino	publica	servicios	docente	2 años	indefinido	si
15	CHIQUI CHIQUI GLORIA ELIZABETH	010411663-7	43	2014	cuenca	El vecino	10/03/1979	35	femenino	No labora					si
16	CORDOVA HERRERA MARÍA	030107687-5	41	2013	cuenca	El vecino	15/05/1982	32	femenino	publica	servicios	asistente	1 año	indefinido	si
17	CORDOVA HERRERA VIVIANA FERNANDA	030107586-7	39	2012	cuenca	El vecino	18/12/1981	33	femenino	privada	servicios	asistente	1 año	indefinido	si
18	CUESTA CALDERÓN XIMENA VERÓNICA		30	2007	cuenca	El vecino	08/06/1977	37	femenino	privada	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
19	DELGADO QUISPE XIMENA ALEXANDRA	171171347-7	39	2011	cuenca	El vecino	27/04/1981	33	femenino	privada	servicios	Jefe rrhh	2 años	indefinido	si
20	DOMINGUEZ MENDEZ MARTHA MAGDALENA	010236211-8	41	2012	cuenca	El vecino	31/03/1981	33	femenino	privada	servicios	asistente	1 año	indefinido	si
21	ESCADÓN BERNAL PABLO ANDRÉS	010378007-8	36	2010	cuenca	El vecino	29/05/1982	32	masculino	privada	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
22	FAJARDO CHUNCHI MARÍA TERESA	010316805-0	43	2013	cuenca	El vecino	01/01/1974	31	femenino	publica	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
23	FIGUEROA	010242279-7	36	2010	Cuenca	El vecino	02/06/1982	32	femenino	privada	económica	Jefe rrhh	2 años	indefinido	si

	CHIRIBOGA MARINA DE LOURDES														
24	FLORES SISALIMA GUIDO PAÚL	010395548-0	24	2002	cuenca	El vecino	13/10/1985	29	masculino	privada	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
25	GARCÍA PALTÁN CLARA BEATRIZ	010200008-0	36	2010	cuenca	El vecino	05/11/1973	41	femenino	privada	economía	asistente	2 años	indefinido	si
26	GARCIA TOLEDO VERÓNICA GABRIELA	010457435-5	32	2008	cuenca	El vecino	13/12/1980	34	femenino	privada	servicio	asistente	2 años	indefinido	si
27	GARZON SANCHEZ LUIS HERMEL	010393505-2	40	2012	cuenca	El vecino	16/04/1985	29	masculino	publica	servicio	operario	4 años	indefinido	si
28	JARAMA ALVAREZ JONAS ADRIANO	010206774-1	22	2010	cuenca	El vecino	04/02/1982	32	masculino	privada	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
29	LADINO JIMENEZ WILLIAM FERNANDO	010642960-8	41	2012	cuenca	El vecino	17/06/1984	30	masculino	privada	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
30	MACHUCA RAMÓN NILA ALEXANDRA	010260132-5	32	2008	cuenca	El vecino	04/03/1973	41	femenino	privada	económica	secretaris	4 años	indefinido	si
31	MATUTE SÁNCHEZ CHRISTIAN IVÁN	010519995-4	36	2010	cuenca	El vecino	14/12/1973	41	masculino	publicas	servicio	asistente	2 años	indefinido	si
32	MENDEZ CUENCA XIMENA ALEXANDRA	010396044-9	30	2007	cuenca	El vecino	05/11/1982	32	femenino	privada	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
33	MOLINA SOLIS MARIA ELENA	010423077-6	41	2012	cuenca	El vecino	16/09/1984	30	femenino	publica	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
34	MONTALVAN GUALLPA ANA BEATRIZ	010080004-4	33	2009	cuenca	El vecino	01/04/1962	52	femenino	privada	servicios	docente	2 años	indefinido	si
35	OCHOA RUIZ PAOLA ANDREA	010410154-8	38	2011	cuenca	El vecino	17/03/1980	34	femenino	privada	economía	asistente	2 años	indefinido	si
36	OROZCO HERRERA JESSICA DEL CARMEN	010377208-3	33	2009	cuenca	El vecino	07/08/1984	30	femenino	publica	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
37	ORTIZ OCHOA	010402758-6	30	2007	cuenca	El vecino	20/09/1980	34	femenino	Fuera del					

	MELANIA FRANCISCA									país					
38	PACHECO TOBAR FAUSTO LEONARDO	010281384-7	34	2009	cuena	El vecino	15/03/1980	34	masculino	privada	servicios	asistente	4 años	indefinido	si
39	PIÑA LOPEZ RAMÓN EMILIANO	010270979-7	22	2005	cuena	El vecino	18/11/1984	30	masculino	privada	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
40	REINO VELEZ MARÍA AGUSTA	010256374-9	30	2007	Cuenca	El vecino	15/09/1970	44	femenino	privada	económica	asistente	2 años	indefinido	si
41	RODRIGUEZ ORTIZ JORGE ORLANDO	030080724-5	43	2013	cuena	El vecino	14/12/1971	43	masculino	privada	economía	obrero	5 años	indefinido	si
42	SANCHEZ ALBARRACIN ROSA ISABEL	010254181-0	33	2008	Cuenca	El vecino	11/08/1965	49	femenino	privado	servicios	docente	3 años	indefinido	si
43	SÁNCHEZ ORELLANA MAYRA ALEXANDRA	010389948-0	33	2008	cuena	El vecino	12/06/1970	44	femenino	privada	servicios	asistente	3 años	indefinido	si
44	SIGUENCIA CÁRDENAS JOSE LUIS	030182743-2	36	2010	cuena	El vecino	19/03/1965	49	masculino	Na labora					
45	SOLORZANO CORONEL JOSE GABRIEL	030090878-7	41	2012	cuena	El vecino			masculino	publica	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
46	TORRES ZHAPAN WILLIAM EDUARDO	010364279-9	33	2008	cuena	El vecino	26/10/1972	42	masculino	privada	producción	asistente	3 años	indefinido	si
47	UYAGUARI PARRA MARÍA DE LOURDES	010250772-0	41	2013	cuena	El vecino	17/12/1972	40	femenino	publica	servicios	Enfermera	12 años	indefinido	si
48	VALDIVIESO AVILES ANDREA PATRICIA	010414029-8	30	2007	cuena	El vecino	31/12/1984	30	femenina	privada	producción	asistente	4 años	indefinido	si
49	VINTIMILLA TORRES MARIA CECILIA	010360823-8	40	2012	cuena	El vecino	02/05/1982	32	femenina	publica	servicios	asistente	2 años	indefinido	si
50	ZUÑIGA ORTEGA DIANA CAROLINA	030164851-5	29	2006	cuena	El vecino	18/02/1979	35	femenino	privada	servicios	docente	7 años	indefinido	si

### **7.3.- Capítulo III: Análisis de Resultados**

#### 7.3.1.-Análisis por tipo de empleo: subempleo o pleno empleo

##### **Tipos de empleo**

###### **•”Empleo formal.**

El empleo formal es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada, permitiendo a las personas mantener un empleo estable y con ingresos económicos regulares.

Este es el tipo de empleo a que una persona quiere alcanzar una vez que se ha incorporado al ámbito laboral, no siempre se logra obtenerlo, dependerá mucho de las posibilidades del mercado laboral y de las aptitudes que tenga el empleado, recordemos que hoy en día las empresas no solo buscan en los posibles candidatos conocimientos para el cargo, sino las también aptitudes que posean.

###### **•Empleo informal.**

Agrupar a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico.

Ese tipo de empleo se genera en su mayoría por la falta de empleo formal, obligando a las personas a buscar alternativas para obtener ingresos económicos para sus hogares.

Aquellas personas que se encuentran dentro de este tipo de empleo, generalmente no obtienen los recursos económicos suficientes para solventar las necesidades económicas de sus hogares.

###### **•Autoempleo.**

Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas.

Hasta cierto punto, este tipo de empleo puede ser beneficioso para la economía del país, puesto que son estas personas quienes también generan empleo, ya que al no encontrar

trabajo o simplemente no desean tener empleador o “jefe”, son quienes invierten en negocios propios con recursos económicos ya sea de ellos o por prestamos de la banca

Este tipo de empleo se ha visto en aumento en los últimos años, ya que la población ha crecido y las posibilidades de emplearse han ido disminuyendo.

En los últimos años la dinámica de la economía del país ha ido permitiendo que los graduados de las universidades realicen inversiones económicas, con el fin de crear sus propias industrias debido a que sus proyecciones son mayores como empresarios que como empleados ya sean estos públicos o privados.

### •Subempleo

Para definir este tema, se debe tomar muy en cuenta la relación tácita entre empleo y sobre educación, puesto que dependiendo de la preparación académica del aspirante se determinará si es un empleado o un sub empleado sin dejar de lado el salario que perciba por su trabajo (para referirse a este fenómeno, también se hable de trabajadores subempleados o sobre calificados, esto desde la perspectiva de que no es el nivel educativo el inadecuado sino más bien el empleo).”<sup>17</sup>

Las universidades preparan a sus estudiantes para ser competitivos y competentes en sus puestos de trabajo y los estudiantes aspiran obtener un trabajo digno económicamente rentable y que baya de acuerdo a su preparación académica, pero la realidad laboral no es la que tanto las universidades cuanto los estudiantes esperan y no les queda más opción que emplearse en lo que primero les ofrecen debido a que muchos de ellos tienen deudas pendientes por sus estudios.

“La medición de la subutilización de la fuerza laboral se ha asociado principalmente con el desempleo y sus distintos tipos abierto, oculto, estacional, etc.-- y, por tanto, ha desestimado otro tipo de subutilización, el subempleo”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *s flacso cede ecuador 1 edición 2012 el subempleo profesional en ecuador y sus factores determinantes* pag.31 párrafo 3

<sup>18</sup> Aguilar Víctor (2007): *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma.*

Estas son razones suficientes que generan las empresas para que exista mucha rotación de personal ya que los trabajadores inmersos en el sub empleo buscarán constantemente mejorar principalmente sus ingresos económicos.

#### •**Sinecura**

Empleo o cargo altamente retribuido que ocasiona poco o ningún trabajo.

Generalmente son cargos políticos o administrativos que trae a pareja dos privilegios o prebendas, pero no conlleva obligaciones específicas.”<sup>19</sup>

Este tipo de empleo es muy poco común encontrar en nuestro país puesto que existe poca gente con recursos muy elevados como para no labor de una forma activa.

La población que está inmiscuida en la política es un porcentaje muy bajo y los administradores de las empresas generalmente no son los dueños de las empresas sino quienes lo administran

#### **Pleno empleo**

“Solo una marcada tendencia hacia el pleno empleo convierte en incluyente al progreso.

El concepto de “Economía de Pleno Empleo” significa que todos los adultos de una sociedad tienen un empleo digno, y que incluso puede que haya más empleos que la cantidad de trabajadores disponibles”<sup>20</sup>.

Están los gobiernos llamados a resolver los problemas económicos de sus países a través de generar posibilidades de trabajo mediante un sistema de pleno empleo, esto implicaría que la economía estará estable y garantizaría seguridad económica a su gente, son aspiraciones que todo ciudadano tiene.

Esta es la situación en la que la mayoría de personas en el Ecuador se encuentran inmersas (cuadro # 12).

---

<sup>19</sup> [www.uaeh.edu.mx/docencia/P.../huejutla/ ...08/05/14/15h45](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P.../huejutla/...08/05/14/15h45)

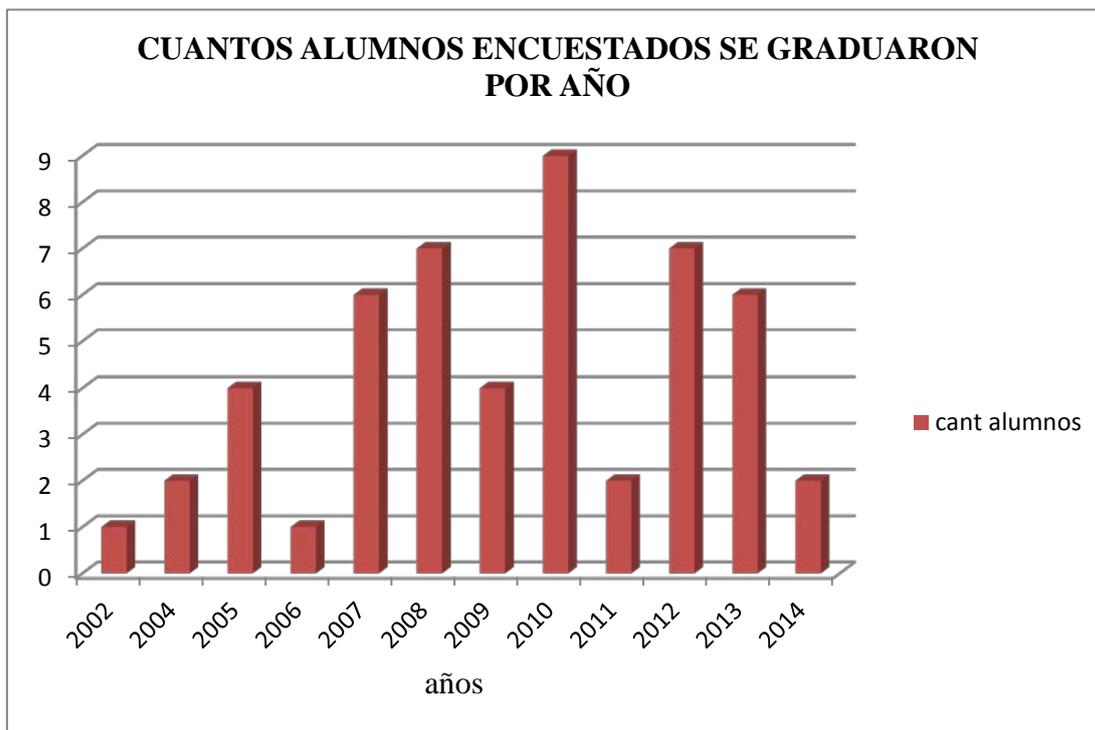
<sup>20</sup> Fernández Núñez, J.M. (2006) Lo que los pobres quieren saber,

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS

### 7.3.2.-Análisis por promociones:

Gráfico #1

En este gráfico se observa que en el año 2010, se han graduado el mayor número de alumnos, nueve, contrario al 2002 y 2006 que tan solo han obtenido su título uno por año.

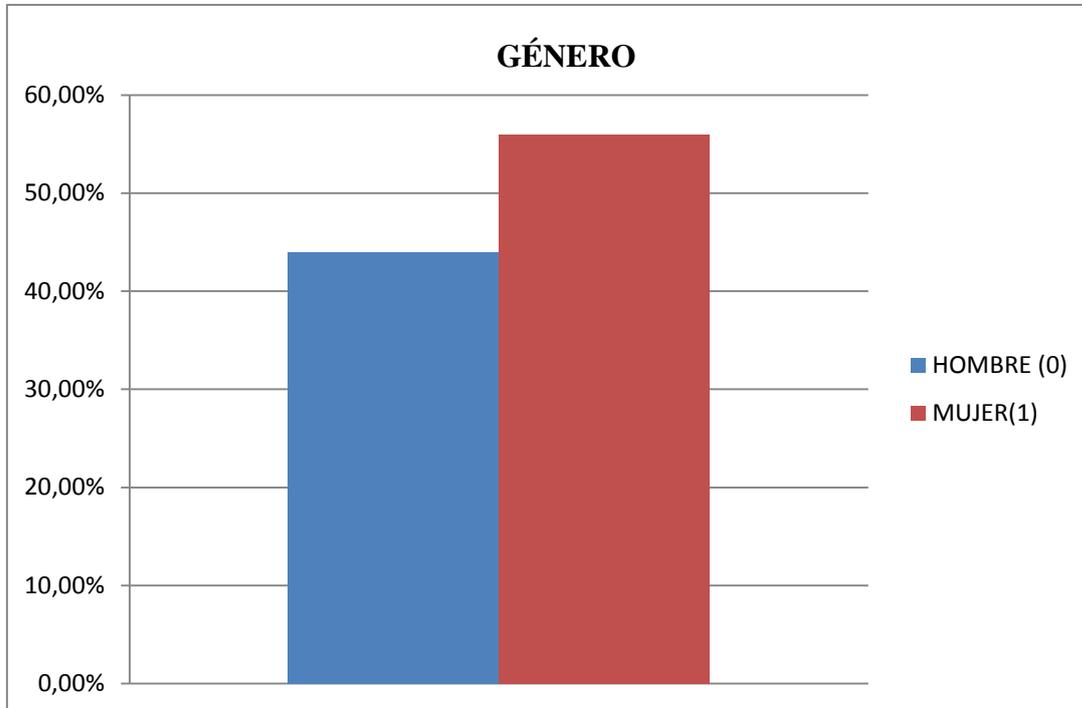


Estos resultados pueden darse porque en los primeros años de la carrera los estudiantes fueron culminando los paraacadémicos lo que les impidió graduarse en el tiempo previsto.

Otro factor que puede influir es que una vez culminados sus estudios se dedicaron a trabajar y descuidaron los trabajos de grado.

### 7.3.3.-Análisis por género.

Gráfico #2



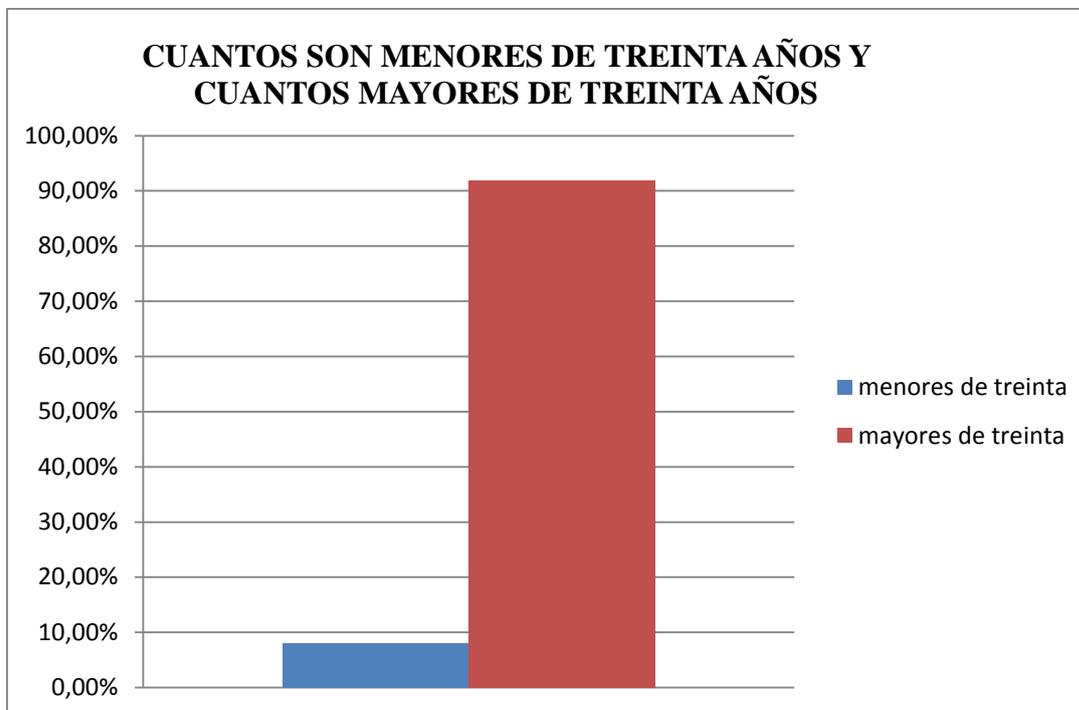
Como se puede observar en el gráfico, de las encuestas realizadas el 56%, corresponde al sexo femenino, siendo el mayor número, quedando en segundo lugar el género masculino con 44%.

Las exigencias del mundo laboral y social han generado oportunidades igualitarias tanto al hombre como a la mujer, de allí que en los últimos años son las mujeres las que están ocupando cargos de mucha responsabilidad en las organizaciones, obligando a que sea este género las que están buscando oportunidades a través de la preparación académica y ven en las aulas universitarias como la alternativa para alcanzar grandes logros económicos-sociales.

Esto no implica que los hombres se han relegado en la preparación académica, sino que las mujeres están equiparando en número a los hombres en los estudios universitarios ingresando a las aulas en un mayor número que antes.

### 7.3.4.-Análisis por edades.

Gráfico #3

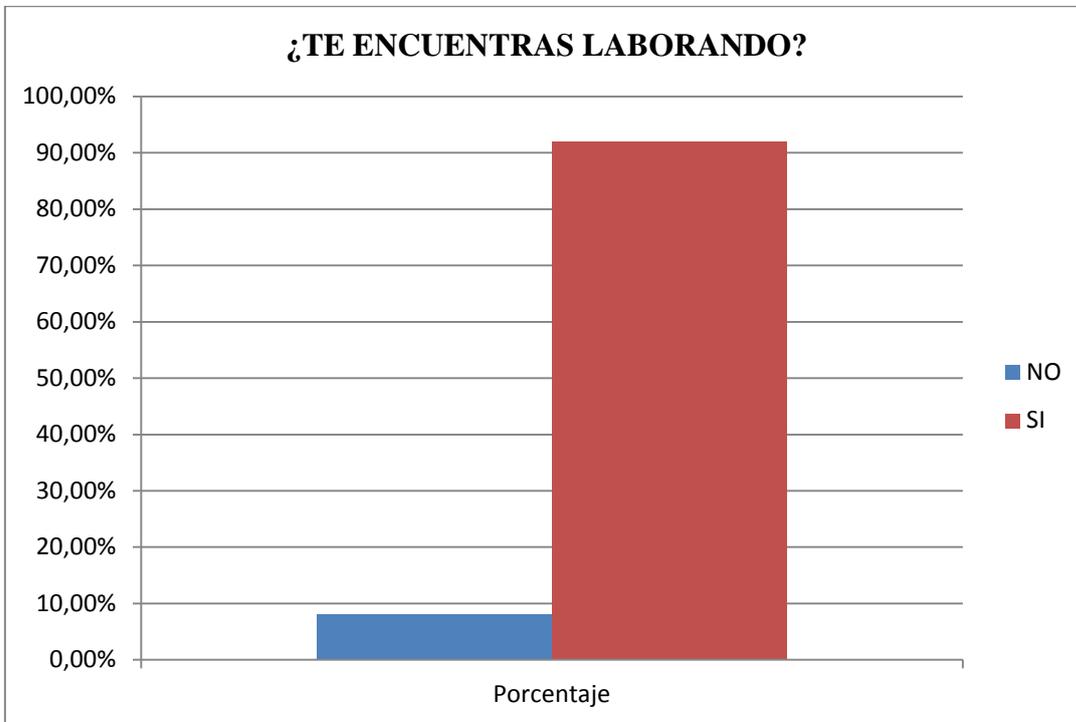


En este gráfico se visualiza que tan solo el 8% son menores de treinta años y que un 92% pertenecen a los mayores de treinta años.

Ese análisis nos demuestra que en su mayoría, se interesan las personas que no acaban de cursar el bachillerato, sino quienes ya están laborando y sienten la necesidad de obtener un título de tercer nivel. Por otro lado se debe difundir más la carrera en los centros educativos de segundo nivel, para que una vez que culminen sus estudios secundarios, se interesen por ingresar en la carrera de psicología laboral.

### 7.3.5.- Realidad laboral actual

Gráfico # 4



En este cuadro se observa que el 92% de las personas graduadas se encuentran laborando y tan solo un 8% están desempleados.

Los porcentajes obtenidos en las encuestas de este trabajo, guardan cierta relación con las encuestas realizadas por el INEC a nivel nacional con un 5.1% a nivel nacional y del 8% entre los graduados de la carrera.

El cuadro nos proporciona información sobre si trabajan o no trabajan, pero esto no significa que estén trabajando en cargos para lo que estudiaron en las aulas universitarias, pero sí en que departamento laboran, concluimos que en su mayoría están sub empleados “(Personas ocupadas que trabajan 40 horas o más, tienen ingresos menores al salario unificado legal y están dispuestos y disponibles a trabajar más

horas)”<sup>21</sup> debido a que muchos de los graduados optaron por estudiar, cuando ya estaban laborando en esta área y en la misma empresa

A junio de este año, la población económicamente activa (PEA), es de 7 119 150 y hay 4 064 784 **subempleados**, 275 458 desocupados y 2 684 374 ocupados plenos, según el mismo documento del INEC<sup>22</sup>.

## **Bolsa de trabajo de la Universidad Politécnica salesiana**

### **“Objetivos**

Proporcionar a las y los estudiantes y graduados de la Universidad Politécnica Salesiana ofertas de fuentes de trabajo que les permita mejorar su situación económica actual y a la vez iniciar una participación eficiente y responsable en el área laboral de la ciudad y la región”<sup>23</sup>.

Con respecto a la carrera de Psicología del trabajo han sido cuatro empresas las que solicitaron graduados para llenar vacantes en el área de Recursos Humanos.

- ✓ Función judicial
- ✓ Keramicos cermosa
- ✓ Floricuenca S.A.
- ✓ Coop. “JEP” Ltda.

Los Graduados que participaron en estas convocatorias son:

- ✓ Cristian Peralta
- ✓ Sofía Pacheco
- ✓ Mónica Heras
- ✓ Santiago Reinoso
- ✓ María Cecilia Vintimilla
- ✓ Sandra Urdiales

---

<sup>21</sup>” OIT Ginebra, 1982. *Décimo tercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*

<sup>22</sup> Documento INEC ECUADOR

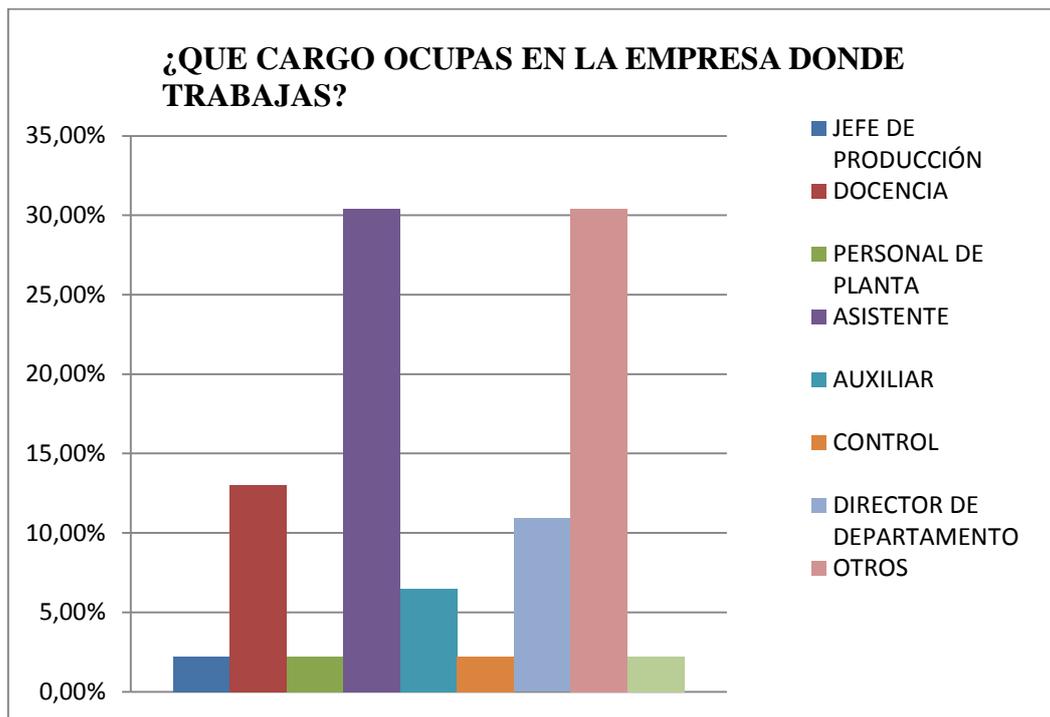
<sup>23</sup> <http://bolsaempleoupscue.blogspot.com/p/blog-page.html> 08/05/14/15h45

✓ Xavier Fajardo

De los aspirantes mencionados, al momento no labora en las empresas ofertantes.

### 7.3.6.-Por cargo

Gráfico # 5



En el gráfico, observamos que un 30,40% se desempeñan como asistentes de recursos humanos y en cargos no especificados y un 10,90% son Directores del Departamento de Gestión de Talento Humano, resaltando que un 13% se dedica a la docencia.

La carrera de psicología del trabajo, de la UPS, tiene elaborado un perfil profesional para los graduados en esta rama.

“Asistente de recursos humanos:

- Colaborar eficientemente con los analistas de recursos humanos
- Colaborar en la aplicación de los sistemas y subsistemas administrativos.

Analista de recursos humanos:

- Ejercer liderazgo moral, sustentado en el equilibrio personal, al interior de la oficina, la institución, la empresa y la fábrica.
- Colaborar en la aplicación de los sistemas y subsistemas de la administración de personal.
- Asesorar a directivos y funcionarios sobre la administración de personal.
- Potencializar la relación entre directivos, empleados y trabajadores.
- Promover, implementar y ejecutar programas de capacitación del personal.
- Colaborar en la elaboración de los instrumentos técnicos para la evaluación y promoción del personal.
- Contribuir en los procesos de selección y clasificación del personal”<sup>24</sup>.

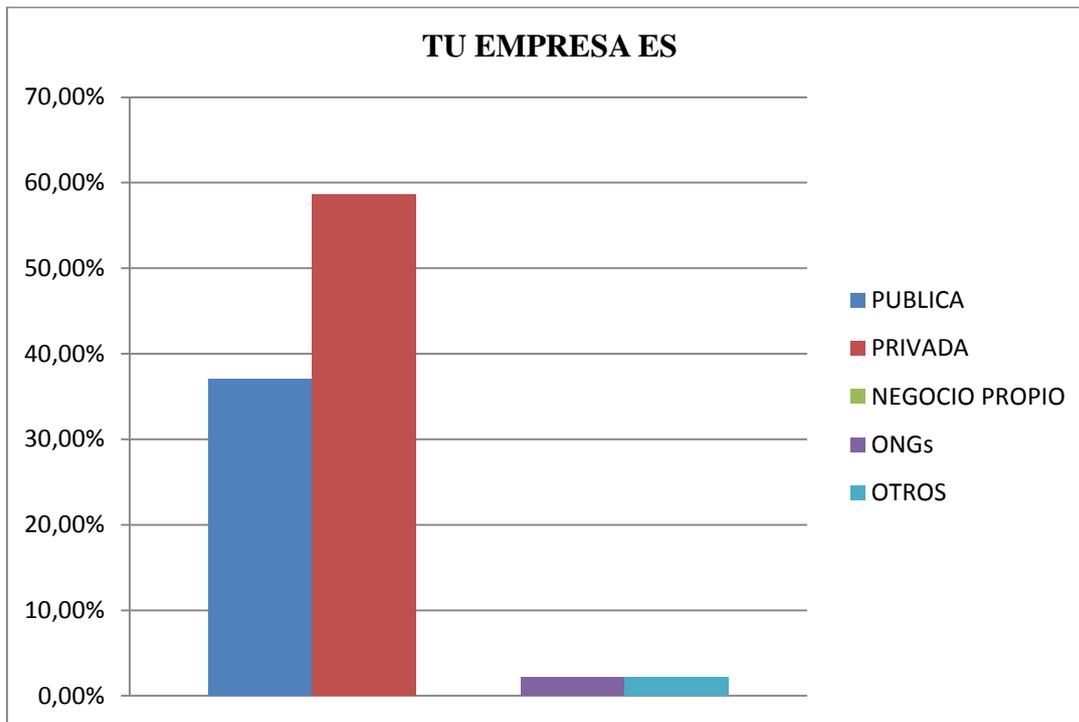
Los graduados en la carrera de psicología del trabajo, están preparados para desempeñarse en las empresas, tanto como asistentes o analistas de recursos humanos puesto que el perfil del graduado así lo capacita, y las encuestas de este trabajo corroboran con el perfil del profesional.

---

<sup>24</sup> Documento (proyecto de la carrera de Psicología del Trabajo de la UPS cuenca)

### 7.3.7.-Por tipo de empresa

Gráfico # 6



En este gráfico se observa, que los graduados se encuentran laborando un 58% en empresas privadas y un 37% en el área pública.

Del total de encuestados que son 50, 29 trabajan en el sector privado, 17 en el sector público y 4 no laboran.

Es evidente que en el sector privado se genera más empleo que en el sector público, las razones pueden ser muy diversas, en el sector privado hay más estabilidad laboral, posibilidades de ascenso, etc. que en el público..

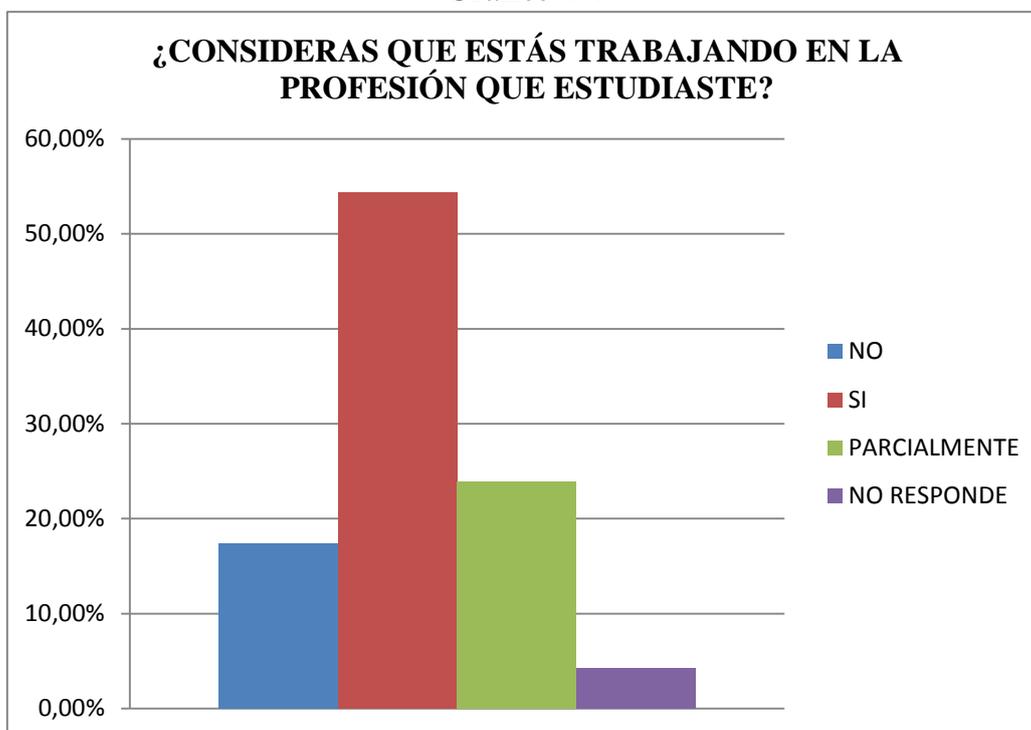
La relación de los datos obtenidos en este trabajo con los datos a nivel nacional, guardan cierta similitud con relación al mayor número de empleados en el sector privado que en el público

“En el sector privado se genera más empleo que en el público. Ocho de cada 10 empleos los genera el sector privado (80,8%) y dos de cada 10 el sector público (19,2%). Esta cifra no ha variado casi nada en los últimos cinco años.

La economía posee una estabilidad que favorece, en este caso, al sector privado. Según el INEC, el 80,8% de los empleos se registra en la empresa privada y el 19,2% en el sector público. En el país hay un total de 2'062.963 personas que trabajan en empresas privadas y 489. 203 en las públicas.”<sup>25</sup>

### 7.3.8.- Por trayectoria de carrera

Gráfico # 7



En este cuadro se aprecia que un 54,40% sí ejerce su profesión, un 23,30% parcialmente y el 17,40% no labora en lo que se graduó.

Siendo la mayoría, no deja de ser preocupante la razón por la que es bajo el índice de graduados laborando en su rama, creemos que puede darse por la poca cultura empresarial, o desconocimiento de los empresarios, de la importancia de los psicólogos laborales al interior de las mismas, generalmente se observan en estos cargos (RRHH) a

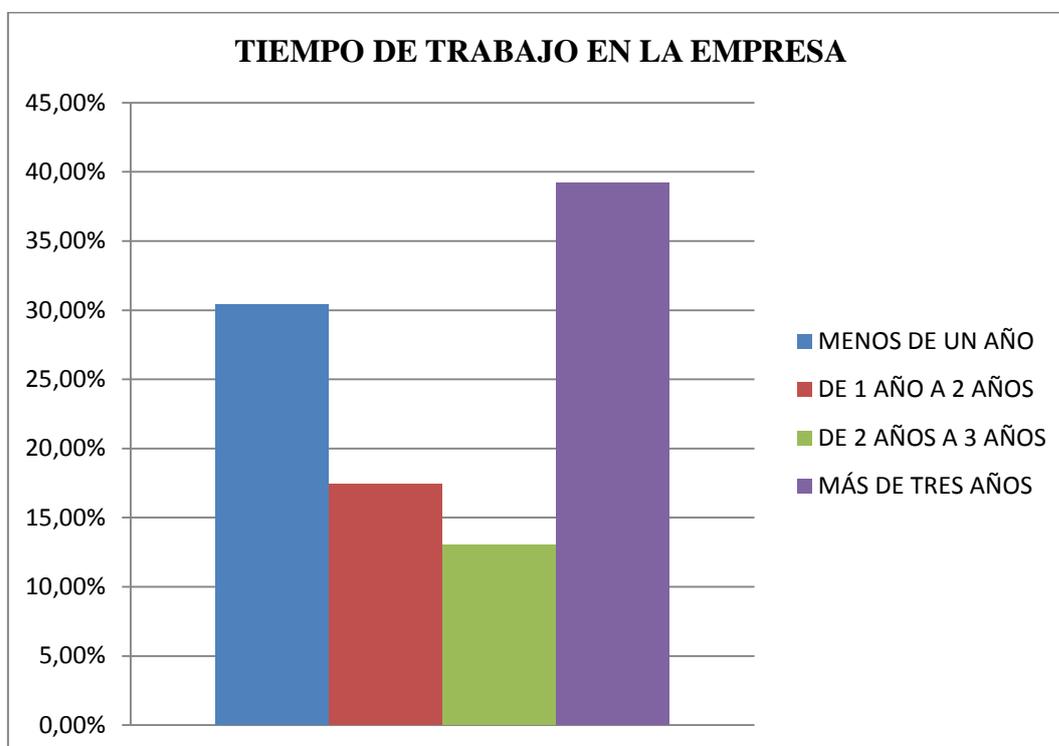
<sup>25</sup> INEC Ecuador 2014. 26/09/2014/09h30

profesionales de otras ramas que dirigen estas áreas (economistas, abogados, ingenieros, etc.).

Por otra parte, la falta de difusión a empresarios, de cuál es la labor de los psicólogos laborales y como facilitarían el desempeño de sus trabajadores en sus organizaciones.

### 7.3.9.-Por tiempo de trabajo

Gráfico #8



Realizando el análisis de este recuadro, observamos que un 39,20% de graduados laboran más de tres años en diferentes empresas y un 30,40% laboran menos de un año.

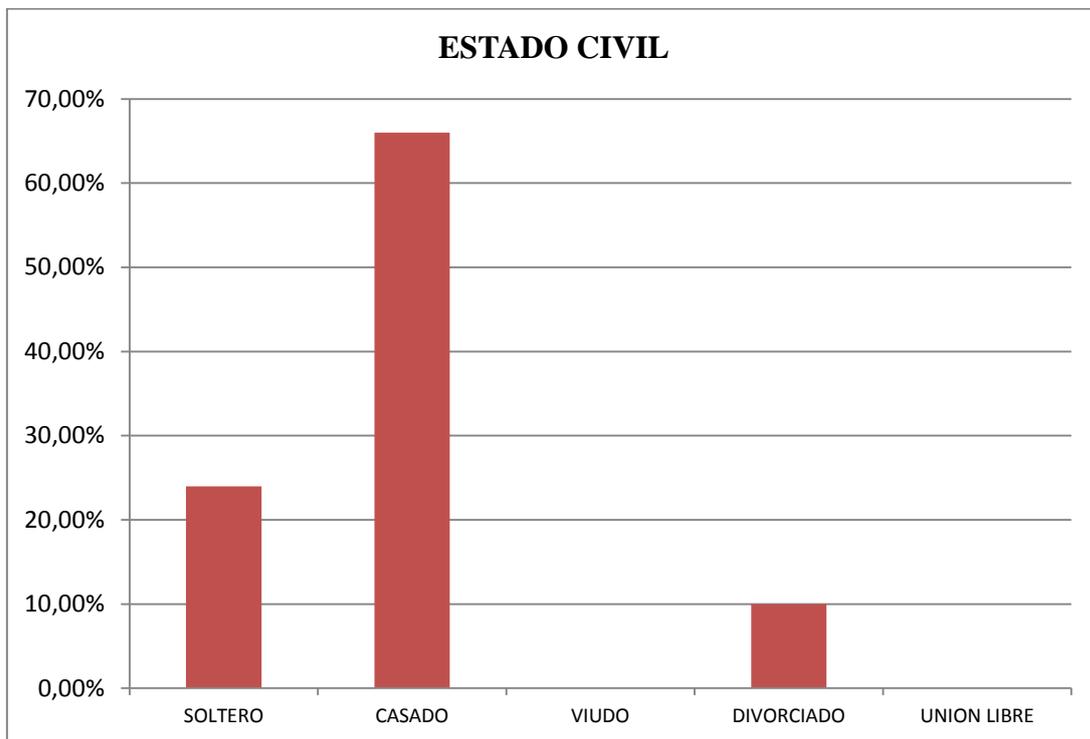
Concluimos que entre los graduados la permanencia en una empresa no es duradera, esto puede ser debido a que en su mayoría los graduados buscan mejores posibilidades de trabajo, no solo económicas sino de crecimiento personal y profesional.

Existen también empresas, que buscan profesionales que tengan aspiraciones de crecimiento y con conocimientos de diferentes herramientas para el mejor desempeño de sus labores.

### 7.3.10.-Otros.

#### 7.3.10.1.- Estado civil

Gráfico # 9



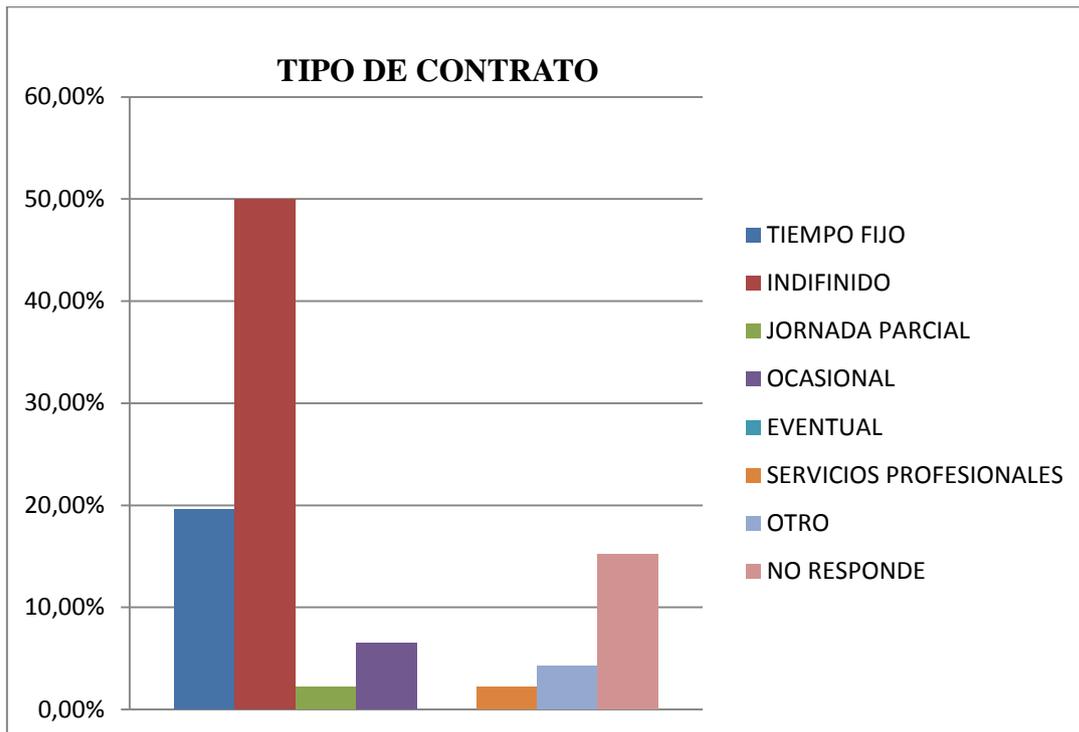
Este gráfico nos presenta que el 66% de las personas son casadas, y el 24% corresponde a las personas solteras, que llegan a graduarse.

Estos resultados pueden evidenciar, que son las personas casadas que al estar laborando en el área de recursos humanos han visto la necesidad de obtener un título que garantice estabilidad laboral, pero sobre todo mejore sus conocimientos referentes a su puesto de trabajo.

Por otra parte es posible que falte difundir entre las personas solteras (colegios) la importancia de esta carrera al interior de las organizaciones.

### 7.3.10.2.- Por tipo de contrato

Gráfico # 10

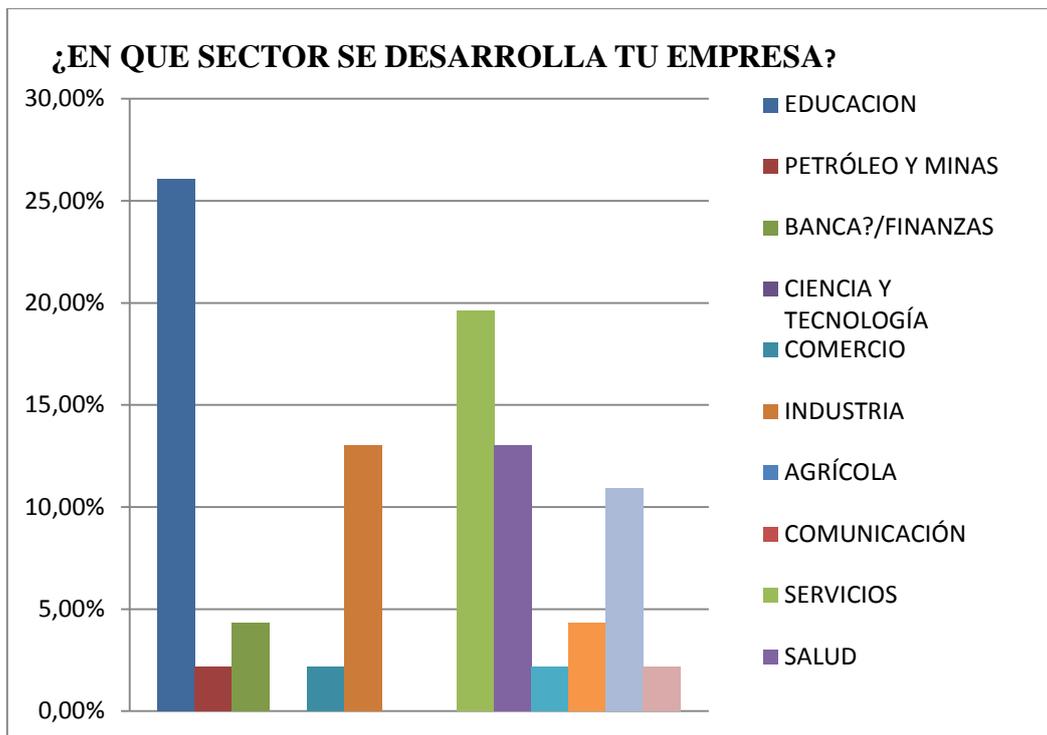


En este cuadro se aprecia que los graduados han sido contratados por un tiempo indefinido en un porcentaje del 50%, y solo un 19% su contrato es por tiempo fijo.

Como graduados en esta carrera, es sustancial dar tiempo a las organizaciones para que den la importancia necesaria a los psicólogos laborales.

### 7.3.11.- Sector en el que se desempeña la empresa

Gráfico # 11



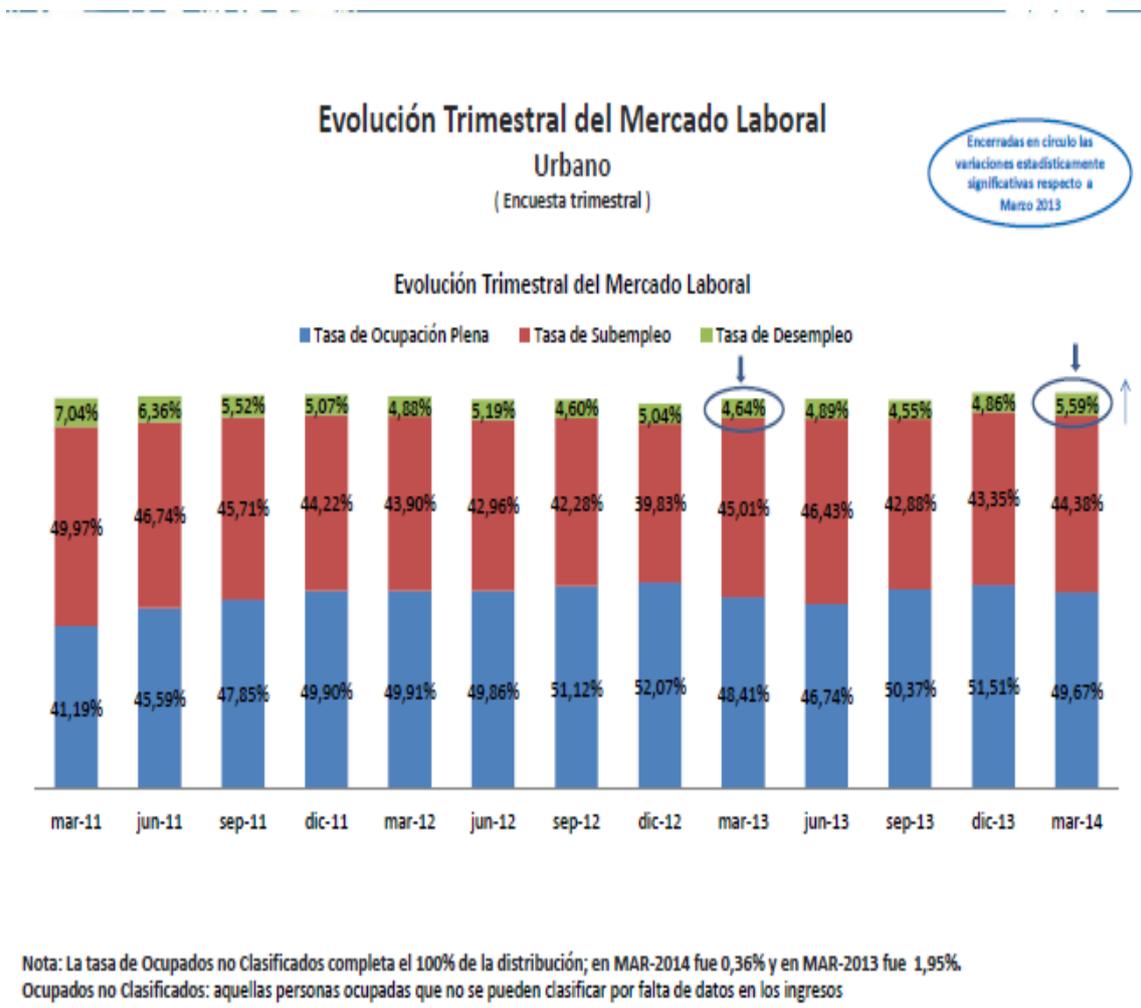
Al analizar este gráfico, se observa que los graduados, prestan sus servicios en el sector de la educación, 26,10%, seguido del área de servicios, 19,60% y en salud el 13%.

Es el sector público, el que da la importancia del psicólogo laboral al frente del departamento de Talento Humano, y al no ser la mayoría de las empresas de este sector las que se desarrollan en el país sino al contrario son las empresas privadas y al utilizar otros profesionales en sus departamentos de RRHH, disminuyen las posibilidades de trabajo de los graduados en psicología del trabajo al interior de empresas de producción pero sí en las de servicios como la de educación (docencia).

La universidad podría difundir al interior de las organizaciones, la importancia que tienen los psicólogos laborales al interior de las mismas, a través de conferencias o charlas a los directivos.

**Situación real en el Ecuador con respecto al sub empleo, desempleo y sub empleo**

**Gráfico # 12**



**Fuente:** www.ecuador en cifras.com

**Gráfico # 13**

**Población por condición de actividad**  
( Marzo 2014\*)

<b>MERCADO LABORAL MARZO 2014</b>			
	<b>Nacional</b>	<b>Urbano</b>	<b>Rural</b>
<b>Población en Edad de Trabajar (PET)</b>	12.999.661	8.854.622	4.145.039
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	7.118.836	4.780.938	2.337.898
<b>Ocupados</b>	6.772.846	4.513.851	2.258.995
<b>Ocupados Plenos</b>	2.881.802	2.374.637	507.165
<b>Ocupados no clasificados</b>	17.758	17.279	479
<b>Subempleados</b>	3.873.286	2.121.935	1.751.351
<b>Desocupados</b>	345.990	267.087	78.903
<b>Población Económicamente Inactiva (PEI)</b>	5.880.825	4.073.684	1.807.141

Nota: En el contexto de cambio del marco maestro de muestreo de las encuestas de hogares, desde septiembre 2013 se incluye estimaciones de población a partir de las proyecciones de población 2010 . Los cambios en tendencias de crecimiento poblacional entre septiembre 2013 y anteriores períodos responden a la inclusión de este ajuste de población. Antes de septiembre del 2013 se utilizaba para ponderar la población el ejercicio de proyecciones del población en base al Censo de Población 2001. Este procedimiento no afecta las estimaciones de los diferentes indicadores calculados del mercado laboral presentados en este documento ni sus series históricas.  
Una vez terminada la migración del marco de muestreo (dic 2013 ) se generará una reconstrucción de las series poblacionales desde junio 2007.

**Fuente:** [www.Ecuador en cifras.com](http://www.Ecuador en cifras.com)

En el país, 2'314.594 personas tienen empleo pleno, de las cuales el 80,9% trabaja en empresas privadas, esta cifra en el 2011 estuvo en el 78,6%. En el Estado labora el 19,1% de la población empleada, cifra que estuvo en el 21,4% el año pasado.

La tasa de desempleo en Ecuador bajó al 4,9% (226.546) en marzo; pero en diciembre estuvo en 5,1%. Hace un año esta cifra se ubicó en 7% (313.952), según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Los estudios del mercado laboral del último trimestre señalan que el porcentaje de subempleo está en el 43,9% (2'036.228) y en diciembre estuvo en 44,2%; mientras que en marzo del 2011 fue del 50% (2'227.133).

## **CONCLUSIONES**

En cuanto al tema desarrollado en el primer capítulo, se concluye que:

- Las organizaciones hoy en día, no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también que posean, habilidades, destrezas actitud y aptitud, aspecto psicológico, factores que no solamente marcarán la diferencia entre uno u otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa.
  
- Por tanto, debemos tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, puesto que las organizaciones hoy en día han demostrado que están en continuo cambio, ya que los requerimientos del entorno empresarial así las exigen.
  
- Los centros educativos superiores están avanzando en lo referente a la vinculación de sus graduados, puesto que es muy importante mantener un conocimiento pleno de cuál es la realidad laboral, para contribuirá a vincularse en el ámbito laboral.

Referente al capítulo dos:

- La sub utilización del talento humano en la mayoría de las empresas, es la que genera la alta rotación del personal, de allí la importancia de una buena selección de personal para aprovechar todo su conocimiento en beneficio de la organización.

En el capítulo tres:

- Se ha visto, que tanto los graduados cuanto las organizaciones, están en constante actualización, esto les permitirá ser más competitivos en el entorno laboral. Las empresas han visto la necesidad de no solo permitir el desarrollo de las mismas, sino proporcionar a sus colaboradores la capacitación necesaria como para ser competitivos en sus cargos
- La necesidad del departamento de Talento Humano de contar con un profesional que tenga pleno conocimiento del manejo de esta área, ha permitido que los psicólogos laborales aporten con sus conocimientos al adelanto de estas áreas y por ende de las organizaciones, cada día es más importante la presencia del psicólogo laboral dentro de las empresas.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar un seguimiento continuo a los graduados de la carrera de psicología del trabajo y tener pleno conocimiento de sus realidades laborales.
- Implementar en el área académica, una formación más práctica y técnica para que junto con la teórica se enriquezcan los conocimientos de los estudiantes y aumenten las posibilidades tanto de empleo como de desenvolvimiento en las Organizaciones.

- Mantener una relación más cercana con las empresas de la ciudad, para facilitar las prácticas de los estudiantes y ellos a su vez conozcan más de cerca el desenvolvimiento de las mismas.
  
- Realizar eventos de carácter académicos con los graduados de la carrera para fortalecer los lazos de graduados-Universidad y así poder conocer cuáles son las necesidades paralelas y establecer planes de ayuda.
  
- También son los graduados quienes están llamados a difundir no solo la carrera de psicología, sino asimismo cual es la función de un psicólogo laboral dentro de una organización.

# **ANEXOS**

## **BIBLIOGRAFÍA**

Alejandro Acevedo Ibáñez, Alba Florencia A. López Martín El proceso de la entrevista: Conceptos y modelos Pg. 25

Castro Fresno Daniel, Aja Sitien José Luis, Organización de control de obras, imprenta universidad de Cantabria, 2005 pg.70

Carlos Nieblas, Valenzuela, formación universitaria y ejercicio profesional, 1º Edición, Baja California, pág. 12

César Augusto Bernal T.-Metodología de la investigación para administración y economía. Colombia Quebecor World Bogotá Colombia (Pág. 115.)

Documento INEC ECUADOR

Documento: Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA, 2012, pág.

Documento (proyecto de la carrera de Psicología del Trabajo de la UPS cuenca)

Fernández Núñez, J.M. (2006) Lo que los pobres quieren saber,

flacso cede ecuador 1 edición 2012 el subempleo profesional en ecuador y sus factores determinantes pag..31 párrafo 3

Juan p. gamboa, francisco j. gracia, pilar ripoll y José m<sup>a</sup> peiró (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

José Alberto Martínez González, (2011) La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL

OIT Ginebra, 1982. Décimo tercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Pg. 32, Nayarit

Víctor Aguiar (2007): El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma.

Valenzuela Gabriel estrella– Ponce león maría Teresa, Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores, 1º Edición, Argentina 2006, pág. 10.

Vidal Fernández Fernando (abril 2006) La exclusión social y el estado de bienestar en España.

## **BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA**

<http://universidad.edu.co> párrafo 19 observatorio de la universidad colombiana / 31-01-2013 / 18H30

<http://www.seguimientoegresados.com/proflex> / Párrafo 3 /... 31-01-2013/18h30

[hpt.psicologialaboral.wordpress.com/category](http://psicologialaboral.wordpress.com/category) .....1/03/2014/19h00

[www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL\\_seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf)..... 20/04/2014/20h30

<http://www.monografias.com/trabajos87/empleabilidad/empleabilidad.shtml>

20/04/2014/20h30

[www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabaj](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabaj)..... 20/04/2014/20h30

<http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/>.....25/04/2014/19h00

[www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL)..... 25/04/2014/19h00

[www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabaj](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabaj)..... 25/04/2014/19h00

<http://www.ehowenespanol.com>..... 25/04/2014/19h00

<http://www.universomotivia.com>..... 25/04/2014/19h00

[www.davidmontalvo.com](http://www.davidmontalvo.com)..... 25/04/2014/19h00

[www.uaeh.edu.mx/docencia/P.../huejutla/](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P.../huejutla/) .... . 08/05/14/15h45

<http://bolsaempleoupscue.blogspot.com/p/blog-page.html>..... ... 08/05/14/15h45

[www.universidad.com](http://www.universidad.com)..... ... 08/05/14/15h45

[http://www.senescyt.gob.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid.....](http://www.senescyt.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid.....) .. 12/06/2014/22h10

INEC Ecuador 2014. .... 26/09/2014/09h30