



# **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

## **UNIDAD DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS”**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **TEMA:**

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO DE  
INSERCIÓN LABORAL A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y SU INCIDENCIA EN LOS  
INDICADORES DE CALIDAD**

### **AUTORA:**

**ING. MAYRA ALEJANDRA CAMPAÑA ALVAREZ**

### **DIRECTOR DE TESIS:**

**ING. LEONARDO BARONA, MS.C.**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**MARZO 2015**

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD**

Los conceptos desarrollados, análisis realizados y las conclusiones del presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Guayaquil, marzo del 2015

---

Mayra Campaña A.

C.I.180332863-0

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis está dedicada a DIOS, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida. A mi abuelita Aída, aunque ella no esté físicamente conmigo, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien. A mis hijos Moisés Sebastián y Samanta Yuriana por entender el sacrificio que hice al dejarlos solos mientras cumplía con este sueño y por ser mi mayor motivación para nunca defraudarlos. A mi Esposo Franklin, por sus palabras y confianza, por su amor y por haberme animado a realizarme profesionalmente. A mi mejor amiga Vannesa por haberme apoyado con sus palabras, por su afecto, lealtad incondicional y por tantos buenos momentos compartidos. A mis compañeras de trabajo y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos

Mayra Campaña A.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a cada una de las personas que formaron parte de esta Investigación, a la Miss Priscilla Paredes - Directora de Posgrado, al Magíster Leonardo Barona - Tutor, por ser los guías para culminar con el proceso de titulación, a la Universidad Técnica de Ambato y a sus colaboradores porque permitieron que esto se lleve a cabo facilitándome la información que se requería, a la Ph.D. Ana López Ulloa- Decana de la Facultad de Diseño, Arquitectura y Artes, y al personal Docente y Administrativo de la Facultad, quienes me dieron el empuje para salir adelante con este proceso.

Mayra Campaña A.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
UNIDAD DE POSGRADOS SEDE GUAYAQUIL.....	x
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1-2
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Diagnóstico de la situación .....	6
1.3. Prognosis del problema .....	8
1.4. Formulación del problema .....	8
1.5. Delimitación de la investigación .....	8
1.6. Preguntas de investigación.....	9
1.7. Justificación .....	9
1.8. Objetivos.....	10
1.8.1. Objetivos Generales .....	10
1.8.2. Objetivos Específicos.....	11
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Antecedentes investigativos .....	12
2.2. Fundamentación Teórica .....	14
Seguimiento a Graduados .....	14
Bolsa de Trabajo.....	15
Indicadores de Calidad .....	18
Administración .....	20
Administración por procesos.....	22

Procesos.....	25
Gestión de procesos.....	29
Enfoque Sistémico.....	31
Administración de recursos humanos.....	32
Reclutamiento y Selección de personal.....	35
Inserción Laboral.....	37
2.3. Síntesis de la fundamentación teórica.....	40
2.4. Glosario de términos.....	41
2.5. Fundamentación Legal.....	42
2.6. Hipótesis.....	43
2.7. Variables de estudio.....	43
2.7.1. Operacionalización de la hipótesis.....	44
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>45</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>45</b>
3.1. Enfoque de investigación.....	45
3.2. Tipo de investigación.....	45
3.3. Población y muestra.....	46
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	47
3.5. Plan de recolección de información.....	48
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>50</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
4.1. Análisis de encuesta a nuevos graduados.....	50
4.2. Análisis de entrevista a empresarios.....	58
4.3. Análisis de observación de anuncios.....	61
4.4. Comprobación de hipótesis.....	64
4.4.1. Planteamiento de la hipótesis.....	65
4.4.2. Selección del nivel de significancia.....	65
4.4.3. Selección del estadístico de prueba.....	66
4.4.4. Regla de decisión.....	67
4.4.5. Tomar una decisión.....	68
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>69</b>
<b>LA PROPUESTA - MODELO DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>69</b>
5.1. Introducción.....	69
5.2. Formularios para recolección de información.....	73

5.3	Indicadores de gestión.....	78
5.4	Plan de acción para la implementación .....	81
5.5	Presupuesto de implementación.....	82
<b>CAPÍTULO VI.....</b>		<b>83</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>83</b>
6.1.	Conclusiones .....	83
6.2.	Recomendaciones .....	85
Bibliografía.....		86
Anexos.....		
	Anexo N° 01 Encuesta dirigida a Estudiantes Terminales y Graduados.....	89
	Anexo N° 02 Entrevista dirigida a los Representantes del Sector Empresarial de la Ciudad de Ambato.....	92
	Anexo N° 03 Ficha de Observación de los Anuncios de Prensa e Internet en el Reclutamiento de Personal .....	94
	Anexo N° 04 Check List de los Indicadores de Calidad .....	95
	Anexo N° 05 Análisis de observación de Anuncios.....	96
	Anexo N° 06 Extracto de las Funciones DIRENI, Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato.....	97
	Anexo N° 07 Registro de Validación de los Instrumentos de Recolección de Datos .....	99
	Anexo N° 08 Registro de Validación de la Propuesta.....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operación de la hipótesis.....	44
Tabla 2. Conocimiento de las actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados .....	50
Tabla 3. Búsqueda de trabajo realizado .....	51
Tabla 4. Apoyo recibido de la Universidad en la búsqueda de trabajo .....	52
Tabla 5. Aspectos importantes para conseguir trabajo .....	53
Tabla 6. Expectativa de colaboración de la Universidad en la búsqueda de trabajo.....	54
Tabla 7. Participación en la bolsa de empleo de la Universidad .....	55
Tabla 8. Actividades principales para el servicio de estudiantes .....	57
Tabla 9. Pregunta 1 de Entrevista.....	58
Tabla 10. Pregunta 2 de Entrevista.....	59
Tabla 11. Pregunta 3 de Entrevista.....	59
Tabla 12. Pregunta 4 de Entrevista.....	60
Tabla 13. Pregunta 5 de Entrevista.....	60
Tabla 14. CheckList Unidades de Seguimiento a Graduados.....	63
Tabla 15. Frecuencias Observadas .....	66
Tabla 16. Frecuencias Esperadas .....	67
Tabla 17. Prueba de Ji cuadrado .....	67
Tabla 18. Plan de acción .....	78
Tabla 19. Plan de acción .....	81
Tabla 20 Presupuesto de trabajo .....	82



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Procesos organizacionales.....	28
Gráfico 2. Conocimiento de las actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados .....	50
Gráfico 3. Búsqueda de trabajo realizado .....	51
Gráfico 4. Apoyo recibido de la Universidad en la búsqueda de trabajo .....	52
Gráfico 5. Aspectos importantes para conseguir trabajo .....	53
Gráfico 6. Expectativa de colaboración de la Universidad en la búsqueda de trabajo .....	55
Gráfico 7. Participación en la bolsa de empleo de la Universidad .....	56
Gráfico 8. Actividades principales para el servicio de estudiantes .....	57
Gráfico 9. Cadena de Valor de la Unidad de Seguimiento a Graduados .....	64
Gráfico 10. Ji cuadrado .....	68
Gráfico 11. Organigrama estructural de UTA (resumido).....	71
Gráfico 12. Organigrama estructural de Consejo Académico (resumido) .....	72



## UNIDAD DE POSGRADOS SEDE GUAYAQUIL

### **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO DE INSERCIÓN LABORAL A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y SU INCIDENCIA EN LOS INDICADORES DE CALIDAD”**

Autor(a): *Ing. Mayra Campaña*, e-mail: [ma.campania@uta.edu.ec](mailto:ma.campania@uta.edu.ec)  
Director de Tesis: *Ing. Leonardo Barona*, Mg., e-mail: [sbarona@ups.edu.ec](mailto:sbarona@ups.edu.ec)  
Maestría: *Administración de Empresas*  
Marzo 2015

Palabras clave: seguimiento a graduados, inserción laboral, sistema de gestión.

#### **RESUMEN**

El seguimiento a graduados en la Universidad Ecuatoriana se encuentra dentro de los indicadores de calidad de educación de las instituciones de educación superior, por lo cual, la Universidad Técnica de Ambato requiere mantener un sistema de seguimiento que garantice obtener indicadores de gestión adecuados para la acreditación de carreras y calificación de la Universidad. Actualmente los procesos realizados no son estandarizados dentro de la Universidad, al contrario cada Facultad posee su propio sistema, dificultando la obtención de resultados y seguimiento de los mismos. Para analizar esta problemática se han utilizado instrumentos de recolección de información que garanticen conocer las expectativas del sector empresario, estudiantes y unidad de aseguramiento de la calidad. En base a los resultados obtenidos se propone actividades para la Unidad de Seguimiento a Graduados que estandarice los procesos y se consigan resultados que contribuyan al desarrollo de la Universidad, el bienestar del graduado, la garantía de fuentes de búsqueda de empleo y colaboración del sector empresario.



## UNIDAD DE POSGRADOS SEDE GUAYAQUIL

### **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO DE INSERCIÓN LABORAL A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y SU INCIDENCIA EN LOS INDICADORES DE CALIDAD”**

Autor(a): *Ing. Mayra Campaña*, e-mail: [ma.campania@uta.edu.ec](mailto:ma.campania@uta.edu.ec)  
Director de Tesis: *Ing. Leonardo Barona, Mg.*, e-mail: [sbarona@ups.edu.ec](mailto:sbarona@ups.edu.ec)  
Maestría: *Administración de Empresas*  
Marzo 2015

Keywords: track graduates, employment, management system.

#### **ABSTRACT**

Tracking the Ecuadorian university graduates is among the indicators of quality of education institutions of higher education, therefore, the Technical University of Ambato required to maintain a tracking system that ensures obtaining appropriate management indicators for accreditation race and qualifying college. Currently the processes performed doesnot standardized within the university, unlike every faculty has its own system, making it difficult for results and track them. To analyze this issue have been used data collection instruments that guarantee to meet the expectations of the business sector, students and drive quality assurance. Based on the results of activities for the Monitoring Unit to Graduate to standardize processes and outcomes that contribute to the development of the University are achieved, welfare graduate, guaranteed sources of job search and business sector collaboration is proposed.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación es desarrollada dentro de la Universidad Técnica de Ambato, donde se ha identificado el seguimiento a graduados como un área que requiere de intervención y propuesta de mejora a su situación actual. Para abordar el tema de investigación el documento se dividió en capítulos como se indica a continuación:

En el capítulo I se analiza el problema de investigación con lo cual se puede trabajar en el desarrollo de objetivos de investigación, que son justificados y delimitados para el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II se analiza el marco teórico a partir de las variables de estudio, partiendo de la revisión bibliográfica de investigaciones previas de similares características que orienten el desarrollo de la investigación, se revisa la fundamentación legal y se desarrolla los conceptos acordes al tema investigado.

En el capítulo III se revisa la metodología de investigación, haciendo necesario analizar el enfoque de investigación que dará paso al tipo de investigación, además, se revisa la población de estudio y se proponen los instrumentos de recolección de información. Por último, se revisa el plan de recolección y procesamiento de información.

En el capítulo IV donde el análisis e interpretación de información, hace posible la revisión de los hallazgos que se encontraron con la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se realiza el proceso de comprobación de hipótesis.

En el capítulo V se presenta la propuesta encaminada a mejorar la situación actual de la Universidad Técnica de Ambato en los procesos de seguimiento a graduados.

En el capítulo VI se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Antecedentes**

“El contexto universitario ha cambiado de forma muy notable durante los últimos años, propiciando la aparición de importantes iniciativas encaminadas a la generación de profundas transformaciones en el modelo de formación, para dar respuesta a las necesidades de información en este nuevo entorno más dinámico y variable. Así, las Universidades invierten hoy en día enormes esfuerzos en planificar, medir y mejorar su calidad. Sin embargo la evaluación de la calidad conlleva la especificación de sistemas de información que permitan la toma de decisiones” (Conchado & Vázquez, 2013)

Dentro de los proyectos iberoamericanos, la herramienta que ha permitido la gestión, manejo y obtención de resultados ha sido la encuesta on-line permitiendo la ubicación y manejo de los graduados sin importar la ubicación del mismo en el ámbito laboral. Estas herramientas han permitido obtener información cronológica de sus actividades y al mismo tiempo generar proyectos educacionales y de gestión de ex alumnos, manteniendo el vínculo entre profesionales e instituciones educativas.

En el caso colombiano el sistema está integrado en una sola base de datos, parte de la Registraduría Nacional y reúne información del Ministerio de Protección Social, Ministerio de Hacienda, Crédito público y Ministerio de Educación, encontrándose la información del país en una sola página web <http://www.graduadoscolombia.edu.co>, la misma que

permite recopilar y dar seguimiento a la empleabilidad e ingresos de los profesionales a lo largo de su carrera profesional(Colombia, Ministerio de Educación Nacional, 2012).

El Ministerio de Educación Nacional en el marco del Plan de Desarrollo Sectorial “La Revolución Educativa”, en lo que hace referencia a mejorar la calidad de la educación superior, durante el año 2005 realizó el diseño y montaje del Observatorio Laboral para la educación, en el marco del Convenio de Crédito 7155-CO suscrito por el país con el Banco Mundial, con el fin de consolidar información estadística tendiente a mejorar la pertinencia de los programas de educación superior. (Colombia, Ministerio de Educación Nacional, 2012)

“Los estudios de seguimiento de egresados resultan fundamentales en el desarrollo curricular de los estudios universitarios de egresados, donde es necesario conocer la relación entre el rendimiento académico de los estudiantes en los distintos planes de estudio que ofrece la Universidad y su aportación a la sociedad mediante el desempeño de su trabajo. Asimismo, la investigación en este campo permite ofrecer a los futuros estudiantes, y sus familias, datos cuantitativos sobre el tipo de puestos de trabajo a los que podrán acceder tras la obtención de la titulación universitaria”. (Conchado & Vázquez, 2013)

En Chile el sistema de graduados está normado como parte de la acreditación de las instituciones educativas, las mismas que están buscando agruparse en una sola institución que posea dicha información, es así que el Grupo Operativo CINDA se constituyó con 14 Universidades del país, de lo cual se observa que al menos el 68% de los programas de seguimiento a egresados surgen en los últimos seis años, lo que coincide con la instalación en Chile de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, sistema que entre sus funciones contempla procesos de acreditación de carreras e instituciones, y dentro de estos procesos establece estándares referidos al seguimiento de egresados e inserción laboral. (Poblete, Pérez, Lagos, Loncomilla, & otros, 2012)

En Chile de los 44 Programas informados se focalizan principalmente en la mantención de redes de apoyo para la inserción laboral de los egresados/titulados (43%). Seguidamente, hay cuatro categorías de objetivos con porcentajes destacables, ellas son: orientación hacia la contribución a su perfeccionamiento profesional (27%); fidelización de los ex alumnos con su institución (25%); retroalimentación de los procesos formativos (20%) y evaluación de la empleabilidad e inserción laboral (20%). (Poblete, Pérez, Lagos, Loncomilla, & otros, 2012)

Los graduados son una fuente de información donde los Departamentos de Vinculación y Seguimiento de Graduados, buscan mantenerlas, y para ello destinan recursos que promuevan cambios y prestación de servicios futuros, esos son argumentos presentados en el Seminario Internacional de Vinculación con Egresados, realizado en Loja por la Universidad Técnica Particular de Loja.

“El artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior-LOES expresa que debe existir un sistema de seguimiento a los graduados de todos los Centros de Educación Superior. Y los resultados deberán ser remitidos al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)” (García Vizcaino, 2012).

En Ecuador, la Ley indica que es uno de los elementos de cogobierno que son evaluados dentro del proceso de acreditación de la Institución de Educación Superior, por tal motivo, todas las Universidades tienen sistemas de gestión de graduados. De los sistemas utilizados está la Universidad del Azuay con 5600 alumnos, Universidad Laica Vicente Rocafuerte con una base de datos que incorpora a la comunidad Laica. (García Vizcaino, 2012)

En la UTPL el sistema nació en 2003 manteniendo el 45% de los datos actualizados de sus estudiantes. La Universidad Casa Grande con la Unidad de ex alumnos mantiene relación con sus nuevos profesionales; en el caso de Universidades como Guayaquil y Pontificia Universidad Católica del



Ecuador, las bases tienen una vigencia de 10 años, sin embargo hacia atrás existe poca o ninguna información. (García Vizcaino, 2012)

Dentro de la reglamentación actual y vigente para los Centros de Educación Superior en el Ecuador se estipula el mejoramiento de la educación encaminada hacia la excelencia garantizando la empleabilidad de sus estudiantes y futuros profesionales, es por ello que la Universidad Técnica de Ambato requiere de la implementación de un sistema de gestión que permita la inclusión laboral de los estudiantes de las diversas carreras que se imparten en este centro.

En la Universidad Técnica de Ambato el seguimiento a los graduados se realiza dentro de cada una de las 10 Facultades de la misma, donde cada una ha establecido su propia Unidad de Gestión, sin embargo, se observa que existen variaciones importantes en cuanto a la cantidad de personas asignadas al sistema, metodología de recolección de información y acciones levantadas dentro de la misma.

Por citar como ejemplo de las variaciones: en la Facultad de Diseño, Arquitectura y Artes el sistema está a cargo de un solo coordinador para las tres carreras existentes, al momento la unidad posee información de los últimos 2 años obtenida por medio de una encuesta en la página de la Unidad que es independiente del sistema de información de la Universidad; por otra parte la Facultad de Ciencias Administrativas posee una Unidad y un coordinador por carrera, es decir existen 3 coordinadores, la información está en una encuesta diferente a la de la Facultad anterior y alojado dentro de la página oficial de la Facultad. Este caso muestra la variación de información del sistema en todas las Facultades.

## **1.2. Diagnóstico de la situación**

Actualmente en la Universidad el cumplimiento de la normativa del seguimiento a graduados se encuentra administrada por cada una de las Facultades, quienes en algunos casos llevan el programa y otras no lo tienen

en funcionamiento, ocasionando poca confiabilidad en la información obtenida al seguir procesos no estandarizados, haciendo que sea complejo dar seguimiento de las actividades que se realizan en cada una de estas Unidades Académicas.

En la Universidad por la carencia de procesos estandarizados que contribuyan a la obtención de un empleo por parte del nuevo graduado, impide que se cumpla con los indicadores de gestión para la acreditación de la carrera y al mismo tiempo ocasiona la inexistencia de vínculos entre la sociedad, graduado y la Universidad.

Las acciones que cumplen dichas unidades no son estandarizadas, es decir, cada una entiende las funciones de diferente manera, generando información que no se puede unificar como un solo resultado por la Universidad, el criterio de recolección de información cambia de Facultad a Facultad impidiendo tener un solo criterio para validar la misma, el proceso de recolección de información y presentación de informes es diferente para cada unidad y las actividades están dispersas. Por último, el trabajo se encuentra concentrado en encuestas a los graduados, sin embargo no existe procesos complementarios como la generación de bolsa de empleo y vinculación con el sector empresarial.

De acuerdo a la normativa vigente en la Universidad Técnica de Ambato, estos procesos forman parte de la Dirección de Vinculación con la Colectividad, sin embargo, esta dirección desconoce de los procesos que llevan las Facultades y que no se han podido estandarizar, impidiendo de esta manera la toma de decisiones y la evaluación de resultados de las actividades.

Por otra parte, se ha detectado que no existe un seguimiento eficiente al graduado luego de terminar su carrera, ocasionando una desvinculación de la Universidad, Estudiante y Empresa.

Dentro de las dificultades encontradas se observa que la información no se encuentra unificada como Institución, convirtiéndose en sistemas independientes de cada Facultad sin poder estandarizar procesos impidiendo que la información sea de mayor utilidad en la Universidad.

Al realizar el estudio e implementarlo, el estudiante o graduado cuando esté dentro de la inserción laboral podrá identificar las necesidades de conocimientos para formación, capacitación, adiestramiento o retroalimentación que requiera adicionalmente, de tal manera que la Universidad a través de cursos de actualización seguirá en contacto y no perderá el vínculo estudiante/graduado - Universidad, beneficiándose y manteniendo el prestigio para las empresas contratantes.

### **1.3. Prognosis del problema**

En la Universidad Técnica de Ambato la carencia de procesos estandarizados impide que se cumpla con los indicadores de gestión para la acreditación de la carrera. En caso de que dicho problema no se resuelva, la Universidad no cumpliría con uno de los indicadores que requiere el CEAACES para su acreditación, además el estudiante o graduado se sentirá desamparado cuando requiera de la inserción laboral y por otra parte, la empresa no confiará en los futuros profesionales.

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo afecta el no tener un sistema de seguimiento de inserción laboral de profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato?

### **1.5. Delimitación de la investigación**

Campo: Administración

Área: Gestión de graduados – Administración de recursos humanos

Aspecto: Inserción laboral

Delimitación espacial: La investigación se realizará en la ciudad de Ambato en la Universidad Técnica de Ambato, en la Dirección de Vinculación con la Colectividad en los predios de Huachi, en la Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba.

Delimitación temporal: Se realizará entre septiembre 2014 y febrero 2015.

### **1.6. Preguntas de investigación**

¿Cuáles son las actividades que se deben desarrollar dentro de la gestión de seguimiento laboral de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cuál es el proceso para la implementación de un programa de inserción laboral en la Universidad Técnica de Ambato?

¿Qué actividades serían necesarias para el acercamiento entre la Universidad, Graduados y Empleadores de la ciudad de Ambato?

¿Qué características deben reunir los convenios entre empresas y Universidad para el seguimiento laboral?

### **1.7. Justificación**

Este proyecto de investigación es **conveniente** puesto que determinará y estandarizará los procesos que optimicen los recursos invertidos por la Universidad y al mismo tiempo se maximicen los resultados que se esperan del funcionamiento de la Dirección de Vinculación con la Colectividad, especialmente del área de seguimiento a graduados, donde la investigación tendrá un impacto directo para el desarrollo de los procesos de gestión para cada una de las 10 Facultades que conforman la Institución.

Este proyecto de investigación es **relevante** porque pretende contribuir con el sector productivo, ya que empleadores y empresas podrán reducir sus costos de búsqueda y selección de personal, encontrando el personal

adecuado para las organizaciones, pues la Universidad cuenta con más de 30 carreras de pregrado y diversos programas de posgrados que hacen de la misma una oportunidad para los empresarios; beneficiando a la Universidad Técnica de Ambato en el cumplimiento de los indicadores de calidad para la acreditación de las Carreras y categorización de la misma, y además a los estudiantes puesto que generarían fuentes de ingreso en menor tiempo luego de haber terminado sus estudios.

Esta investigación tiene **implicaciones prácticas** puesto que al diseñar el modelo estandarizado de gestión basado en los procesos que forman parte de las actividades de la bolsa de empleo de la Universidad Técnica de Ambato, se beneficiará a todos los estudiantes de las carreras de la Universidad Técnica de Ambato, facilitando su inserción laboral.

Este proyecto es **viable** porque se cuenta con el personal, con los recursos, y la facilidad en la obtención de la información, además contribuirá al cumplimiento de indicadores de gestión académica necesarios para la acreditación de la Universidad, siendo importante estandarizar la ejecución de los procesos de Bolsa de Empleo que aseguren el cumplimiento de las actividades de vinculación con la colectividad fortaleciendo el nexo de la Institución con la Sociedad.

## **1.8. Objetivos**

### **1.8.1. Objetivos Generales**

- Indagar las relaciones existentes entre las instancias responsables del seguimiento laboral a los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato en el año 2014.
- Diseñar un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato.

### **1.8.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las actividades, las cargas horarias y los responsables del seguimiento laboral a los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato.
- Analizar mediante cadena de valor los pasos necesarios para la ejecución del programa bolsa de empleo.
- Identificar las actividades y acciones necesarias para el acercamiento del estudiante a las empresas e instituciones empleadoras de la ciudad de Ambato.
- Conocer de la existencia de Convenios entre la Universidad y las empresas contratantes de la ciudad de Ambato.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes investigativos**

Dentro de diversas investigaciones realizadas sobre el seguimiento de graduados nos encontramos trabajos de investigación como son:

(García, García, Molina, & Rezabala, 2013) Plantean el tema: “Desarrollo del sistema de seguimiento de Egresados e implementación del laboratorio de base de datos”, como trabajo de titulación en la Universidad Técnica de Manabí; en el mismo se plantea como objetivo: Fortalecer el uso y manejo de los diferentes gestores de Base de Datos mediante la implementación de un laboratorio de Base de Datos para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí. Desarrollar e implementar un Sistema de Seguimiento de Egresados para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí.

En la cual se concluye que: En la actualidad es muy importante la calidad de la enseñanza que se brinda en los centros de educación superior en el país, así como los servicios y las informaciones que la Facultad brinde a cada uno de sus estudiantes, y profesionales. Para el desarrollo del sistema fue primordial realizar el requerimiento y análisis de requisitos necesarios. Se investigó el campo ocupacional de los profesionales de la FCI donde se pudo apreciar las distintas actividades que realizan una vez culminados sus estudios. Se desarrolló el Sistema de Seguimiento de Egresados para la FCI el cual permite registrar los datos, la formación, cursos realizados y experiencia laboral de los egresados. También el

administrador puede realizar encuestas mediante el sistema y obtener cuadros estadísticos de ella.

(Suárez, 2010) Plantea como tema de investigación: “Seguimiento de Egresados como estrategia para la innovación en la gestión de la información institucional” trabajo realizado para la Universidad Autónoma Metropolitana en Ciudad de México. En el mismo se plantea: Desarrollar un sistema integral de información, oportuno y consistente, para asegurar y mejorar la calidad de los procesos formativos de los programas de licenciatura y de posgrado que ofrece la UAM. Donde se llega a la conclusión que: El sistema integral permite unificar esfuerzos que apoyen los sistemas de calidad de la Universidad con una menor inversión en su manejo, estudios y obtención de resultados. Un sistema unificado permite obtener y realizar análisis profundos en diferentes dimensiones: estadística básica, estudios de empleo y desempeño laboral, y estudios sobre trayectoria profesional de los egresados.

(Díaz, 2012) Plantea como investigación: “Estudio de Egresados de Licenciatura de la Universidad Juárez del Estado de Durango”, donde se plantea como objetivo: Contar con información confiable y pertinente sobre la ubicación y las actividades que desempeñan los egresados de la UJED en el mercado laboral, e, Incorporar los resultados de los estudios del PSE en la toma de decisiones y en la planeación académica con una visión institucional, estatal, nacional e internacional. De donde se obtiene como conclusión que: Los resultados que se generaron en el presente estudio de Seguimiento de Egresados de Licenciatura de la Universidad Juárez del Estado de Durango, manifiestan que el 41.9% son hombres y el 58.1% mujeres, la edad promedio al egresar es de 24.5 años, alrededor del 50% de los egresados se desempeñan como empleados profesionales, solo el 2.3% ocupa un puesto directivo y el 2.8% son dueños o socios de una empresa y el 1.4 trabaja por cuenta propia. El 52% trabaja en empresas y organismos públicos, solo el 40% laboran en empresas grandes, el 62.1% de ellos tienen asegurado su empleo por tiempo indefinido.



(Parra, 2008) Propone el tema “Incidencia de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonía”, plantea como objetivo: Evaluar la incidencia de los egresados graduados del programa Administración de empresas de la Universidad de la Amazonía, y llega a la conclusión que: La exploración si en la práctica los egresados tienen y han utilizado la capacidad para generar sus propias fuentes de trabajo permite conocer si los programas de estudio facilitan la inserción en el mercado laboral acorde al perfil del egresado planteado por la carrera.

## **2.2. Fundamentación Teórica**

### **Seguimiento a Graduados**

En el ámbito de formación universitaria las actividades históricamente han estado relacionadas con la formación de competencias profesionales que posteriormente permitirán a los estudiantes convertirse en agentes económicos activos dentro de una sociedad.

Habitualmente, se reconoce como una persona graduada aquella que ha terminado su fase académica y terminado su proyecto de titulación, por lo cual se le da un título que le acredita para el desempeño de una profesión determinada. Para el caso de medicina, educación y otras áreas especiales se requieren títulos que acrediten niveles de calidad acordes al país de formación y a la normativa local.

El seguimiento a graduados es el proceso por el cual se realiza el análisis y evolución luego de haber concluido sus estudios y comienza su vida profesional por medio de empleos o formando su propia empresa. Este proceso hace posible conocer los requerimientos de formación y especialización de los nuevos profesionales hasta ubicarse en un cargo acorde al perfil de egreso del estudiante; al mismo tiempo provee de información que indique los elementos relevantes de la formación de la carrera.

En el reglamento de Graduación para obtener el título terminal de tercer nivel de la Universidad Técnica de Ambato declara en el artículo 1 que: Los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, que hubieren sido declarados legalmente Egresados, y aprobado un Trabajo de Investigación Aplicada en una de las Modalidades de Graduación establecidas en el presente Reglamento, podrán obtener su Título Terminal de Tercer Nivel.

En el artículo 4. El Trabajo de Graduación o Titulación utiliza la metodología de la investigación para resolver problemas de la realidad nacional y/o social del contexto con su respectiva propuesta de solución. El enfoque puede ser predominantemente cualitativo o cuantitativo dependiendo del tipo de investigación. Artículo 5. El trabajo de Graduación o Titulación constituye uno de los requisitos obligatorios para la obtención del título terminal de tercer nivel. Dicho trabajo puede ser estructurado de manera independiente o como consecuencia de un seminario de fin de carrera, en ambos casos guiados por un Tutor que debe ser un Docente de la Universidad.

### **Bolsa de Trabajo**

La bolsa de trabajo contiene como fundamento la facilidad de recolección de prospectos para la empresa y al mismo tiempo es una herramienta fácil de utilizar para los solicitantes de trabajo, en el caso de la Universidad Técnica de Ambato será alimentada por la información de los nuevos graduados y convenios que sean firmados con diversas empresas de la provincia y zona central del país.

Las bolsas de trabajo, son una más de las tantas maneras que existen en la actualidad, para buscar trabajo. Este es su objetivo de creación. Originalmente, las bolsas de trabajo, fueron diseñadas por las Universidades para buscar empleo a sus egresados. Cada Facultad poseía o posee una base de datos, con los nombres de las personas egresadas de sus aulas. Esta las ponía en contacto con aquellas empresas que buscaban personal correspondiente a esa carrera. De igual manera, las Universidades publican aquellos anuncios que intentan captar profesionales especializados requeridos por las empresas. (Pacheco & Pacheco, 2010).

El proceso de búsqueda de empleo está compuesto por la presentación de información del candidato en una base de datos asequible para las empresas empleadoras, de modo que se oferten sus servicios de acuerdo a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Una bolsa de trabajo es un instrumento utilizado por determinadas empresas para reclutar trabajadores a lo largo de varios periodos de tiempo. Algunos procesos de selección se realizan con el objetivo de crear dicha bolsa. Los aspirantes superan las entrevistas de trabajo y las posibles pruebas y pasan a formar parte de la bolsa. El empresario hará uso de esta última cuando las circunstancias lo requieran. En el ámbito de la función pública, la bolsa de trabajo es como una lista de reserva para la contratación de personal con carácter temporal y por necesidades del servicio para ocupar plazas vacantes. (Derecho.com, 2012).

La información obtenida es útil para las diversas partes, pues proveen de nuevos recursos humanos que requiere el sector empresarial con los nuevos elementos que se han formado en la academia, haciendo posible que el tiempo de búsqueda de trabajo del nuevo empleado y la rotación de trabajadores dentro de la empresa disminuyan.

El interés del buscador o bolsa de empleo es conciliar los requerimientos de la empresa y dar igual valor al perfil del candidato en un mercado competitivo, optimizando el tiempo y energía dedicado por las partes para satisfacer sus necesidades. (Fernández & De Juana, 2014). De esta manera permite a los nuevos graduados participar en iguales condiciones que un actor con más experiencia.

Durante el proceso de búsqueda de trabajo es importante contar con fuentes de publicación de información donde se integren los actores económicos de una comunidad con los oferentes de servicios profesionales, llamados candidatos a plazas de trabajo (Fernández & De Juana, 2014).

Por parte de la Universidad Técnica de Ambato se propone dar seguimiento al graduado y buscar su vinculación con el sector empresarial por medio de la recolección de información de diversos aspectos del estudiante, y complementar los elementos que hagan falta para que se contrate en el menor tiempo posible al graduado.

La labor de la bolsa de trabajo consiste en recibir la solicitud de empleo de toda aquella persona que acude en busca de una oportunidad de trabajo, clasificarla y de acuerdo a sus características proporcionarle las opciones de empleo en las que puede calificar. (Pacheco & Pacheco, 2010). Con esto se reduce tiempo para las empresas y optimiza el perfil de acuerdo a las condiciones del cargo donde se presenta.

Se reconoce como métodos de búsqueda de trabajo aquellos en los cuales los usuarios presentan sus hojas de vida para procesos de selección, reconociendo los tradicionales que son realizados por vías de comunicación (prensa, radio, etc.) o métodos alternativos por medio del uso de herramientas tic's que actualmente han tomado mayor importancia por su impacto en diferentes lugares del país y del mundo. (Fernández & De Juana, 2014).

Las agencias de colocación de trabajo son creadas por entidades como Universidades y organismos colegiados que colaboran con el servicio público de empleo, ofreciendo los mismos servicios de manera gratuita para el trabajador. Estas entidades pueden prestar sus servicios a todo tipo de trabajadores y no tienen fines de lucro. (Fernández & De Juana, 2014). Cumpliendo de esta manera los lineamientos de la Universidad Técnica de Ambato en lo referente a la Vinculación con la Sociedad.

La bolsa de trabajo atiende a todas aquellas empresas o personas físicas que mediante una llamada telefónica o de manera personal le solicitan gente para diferentes tipos de empleo, procurando enviarle únicamente aquellos candidatos que cuenten con el perfil que la empresa está requiriendo. (Pacheco & Pacheco, 2010).

Dentro de la gestión de egresados, conseguir un empleo después de terminar su carrera es un proceso importante para su vida profesional, es por ello que requiere el apoyo de instituciones educativas y del estado como fuentes de contacto con empleadores (Universidad de Castilla La Mancha, 2005). Haciendo más productiva la formación del nuevo profesional y evitando que se desperdicien recursos en capacitación y búsqueda de trabajo

### **Indicadores de Calidad**

Es uno de los principios básicos de la gestión de la calidad del sistema educativo en un enfoque que permita tomar decisiones para mejorar el producto (graduados) sobre la base del análisis de datos provenientes de los usuarios del sistema educativo.

El Sistema de Información de las Instituciones de Educación Superior, INFOACES, define como destinatarios del mejoramiento de la educación superior a los estudiantes y sus familias quienes han invertido tiempo y dinero para la formación, a las Instituciones de educación, quienes desean desarrollar ciencia y tecnología acordes a estándares mundiales, a los empleadores, que tendrán personal apegado a las necesidades empresariales que exigen competitividad y desarrollo de habilidades profesionales y personales que se adquieren en su formación. El gobierno quién en primera instancia ha invertido y espera como réditos el ingreso de recursos provenientes de nuevos descubrimientos y avances en los diversos campos de la ciencia y la tecnología. (Conchado & Vázquez, 2013) Es decir, para la sociedad la educación superior cumple un rol trascendental en la formación de personal para que las instituciones puedan desarrollarse y mejorar la economía de la una nación.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) dice textualmente: Art. 96.- Aseguramiento de la calidad.- El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la

eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras, programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores. En la página del CEAACES se publica la estructura orgánica, donde se incluye la Dirección de Aseguramiento de la Calidad como proceso Agregador de Valor, dependiente de la Coordinación General Técnica. (Soria, 2012) Asegurando la participación de las Instituciones de Educación Superior como fuentes de conocimiento y además que participa en los procesos de mejoramiento de la población, acordes con el buen vivir que se plasman en los diversos objetivos relacionados con el acceso a la educación, calidad de la misma y mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

De la propuesta emitida por el organismo de control las Universidades dentro de su estructura han incorporado unidades destinadas al aseguramiento de la calidad y evaluación institucional, como es el caso de la Universidad Técnica de Ambato, que funciona con la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEAC), quien posee una Unidad de Planificación y Evaluación (UPE) en cada Facultad que se encarga de planificar, vigilar y direccionar a la Institución en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Dentro del modelo de gestión que evalúa a las Universidades y carreras del Ecuador, la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), indica los siguientes factores a medir:

- Liderazgo y estilo de gestión
- Política y Estrategia
- Desarrollo de las personas
- Recursos y Alianzas
- Destinatarios y procesos educativos
- Vinculación con la sociedad

Los indicadores son descriptores del fenómeno que se pretende medir, simplificando la realidad de la Universidad, están alineados a los objetivos del estado referente a la política de educación (sociedad del conocimiento),

permiten medir fácilmente la evolución de la institución, por último, hace posible la comparación cuantitativa y cualitativa entre las instituciones del sistema de educación superior.

Un indicador está definido como un conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente un proceso o actividad, para ello es necesario establecer la unidad de medida, los elementos que componen el elemento a medir, el origen de los datos, la periodicidad de medición, proceso de cálculo matemático y significado del resultado mediante escalas de medición. (Santamaria, Velasquez, & Santiago, 2014). Y a la vez, permiten dar una noción del estado actual de un objetivo planteado, haciendo visible la necesidad de acciones correctivas o de mantenimiento.

## **Administración**

Para iniciar la investigación se revisan los conceptos partiendo desde la administración, pues la investigación estará alrededor del desarrollo de procesos administrativos y de gestión de la Universidad Técnica de Ambato, por lo cual es necesario iniciar con la revisión de estos conceptos.

(Hitt, Black, & Porter, 2006) Indica que la Administración es un proceso de estructuración y utilización de los recursos orientados al logro de las metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional.

La palabra administración proviene del latín “*ad*” y “*ministrare*”, donde *ad* significa al y *ministrare* significa servicio de, o sea, cumplimiento de una función bajo el mando de otra persona o prestación de un servicio a otro. La primera definición de administración se elabora en el año 5000 a.C. por los sumerios, quienes son la primera civilización conocida que registra las operaciones comerciales. (Hernández, 2012).

La administración de una organización y sus diversos departamentos está relacionada con la gestión de personas que realizan diversas actividades para cumplir un objetivo en común, de lo cual el proceso es dividido en

varias fases realizadas por personas que desempeñan funciones en la organización.

Se puede conceptualizar a la administración como el esfuerzo humano coordinado para obtener la optimización de todos los recursos a través del proceso administrativo, a fin de lograr los objetivos constitucionales. Para *American Management Association*. La administración es la actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y la cooperación de otros. Así lo cita (Valera, 2011).

Administración es un término que tiene varias acepciones distintas, de las cuales su principal significado, es una actividad o un proceso de direccionar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de objetivos estratégicos, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional. (Hitt, Black, & Porter, 2006).

La medición de los recursos invertidos en la organización se debe analizar desde la optimización de los mismos, es decir, que con cada insumo que ingresa a los procesos se debe esperar resultados que sean claros y que contribuyan al cumplimiento de las metas de la organización.

La administración implica el uso de recursos los cuales son manipulados por personas, las cuales con su labor se convierten en el principal factor para conseguir optimización de los materiales como materias primas, tecnología, economía y otros que están sujetos al comportamiento de los trabajadores. (Hitt, Black, & Porter, 2006)

Se puede observar que la administración como tal busca optimizar recursos por medio del trabajo del personal que debe mantener las competencias adecuadas para su labor, mismas que serán adquiridas durante su formación académica en la Universidad y que darán validez de sus estudios realizados y posteriormente puesto en práctica durante su actividad profesional.



La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar las metas, a estas personas se les llama gerentes o directores, quienes serán los responsables de conseguir eficacia dentro de las mismas. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006).

El administrar va más allá de gestionar actividades, la tarea de un administrador marca la diferencia en la organización en el momento que se integran procesos de planificación y control de la gestión que permitan que el personal cumpla sus actividades y que los recursos utilizados sean de provecho para la empresa.

La administración es una especialidad que trata de las cuestiones referentes al tiempo y a las relaciones humanas que se presentan en las organizaciones, donde el tiempo hace referencia hacia un futuro deseable en base al estudio del pasado y presente y, las relaciones humanas engloba la influencia de los gerentes hacia los trabajadores y estos últimos, sobre los procesos donde intervienen otros compañeros de trabajo. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006).

### **Administración por procesos**

La administración dentro de una organización se facilita con la aplicación de un modelo de procesos, es decir con la división del trabajo en diversas actividades pequeñas que facilitan su cumplimiento y permiten la supervisión de las actividades. Estos pasos como lo menciona Hernández tiene un enfoque determinado, además se puede analizar desde un enfoque sistémico.

(Hernández, 2012) Cita que “Administración es un proceso que constituye una serie, un conjunto de pasos encaminados a un fin determinado” (Levis Vázquez, 2004, pág. 4). Es una forma sistemática de hacer las cosas (Colectivo de autores, pág. 7). Enfoque funcional: presenta a la

administración como la actividad de planear, organizar, dirigir y controlar. Es reconocido como la forma más adecuada para el estudio y comprensión del trabajo de dirección.

La administración implica llevar a cabo actividades en un entorno organizacional donde es un proceso que se desarrolla en una organización y que realizan personas con funciones diferentes intencionalmente estructuradas y coordinadas para lograr propósitos comunes. (Hitt, Black, & Porter, 2006). De esta manera las actividades se cumplen, organizando las funciones de puestos en un proceso que se vincula con la generación de valor dentro de una empresa.

La división de actividades requiere la identificación de las operaciones que están inmersas dentro de cada proceso, para lo cual se requiere de una planificación que involucra a los dueños del proceso, usuarios y proveedores, de tal modo que sea una actividad dinámica donde se evidencie un trabajo dentro del proceso, a esto se lo puede considerar como una administración del proceso. Pues, “Administración de un proceso consiste en una serie de actividades y operaciones como planear, decidir y evaluar”. (Hitt, Black, & Porter, 2006).

La planificación de la producción es necesaria para adecuar los requerimientos de la organización en un camino único que faciliten la intervención de los directivos en los responsables de una o varias actividades, además, ayuda a dividir trabajos y jerarquías organizacionales.

Dentro de la administración del proceso se debe identificar las estrategias y su administración involucrada, esto principalmente por la vinculación entre las estrategias y las repercusiones dentro de los procesos empresariales. “La administración estratégica ofrece una forma disciplinada que permite a los gerentes comprender el ambiente en que opera su organización, y, de ahí, pasar a la acción, en cuyo proceso inicia con la planificación estratégica que resumen procesos para establecer metas y formular estrategias, y, la implementación de estrategias que encierra procesos o acciones

encaminados a cumplir las metas organizacionales”. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006). Y dichas metas, tendrán de por medio un objetivo que mida la efectividad de dicha actividad.

La administración de procesos gestionan los procesos operativos que pueden influir en los resultados de la organización, buscando en los mismos que se muestra productos de calidad en la producción, relaciones adecuadas en las ventas y demás procesos de soporte de la actividad productiva de la empresa, buscando la optimización de los recursos. (Pérez, 2010).

Todas las actividades de la organización, desde la planificación de las compras hasta la atención de una reclamación, pueden y deben considerarse como procesos. Para operar de manera eficaz, las organizaciones tienen que identificar y gestionar numerosos procesos interrelacionados y que interactúan. La identificación y gestión sistemática de los procesos que se realizan en la organización y en particular las interacciones entre tales procesos se conocen como enfoque basado en procesos.

Dentro de la gestión de la calidad la norma ISO 9001 pretende fomentar la adopción del enfoque basado en procesos para gestionar una organización. Este tipo de gestión por procesos, cuando se utiliza en el desarrollo, la implementación y la mejora de la eficacia de un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), concentra su atención en: 1) la comprensión y el cumplimiento de los requisitos de los clientes de cada proceso, 2) la necesidad de considerar y de planificar los procesos en términos que aporten valor (el cliente no debe pagar por algo que no le aporte valor), 3) el control, la medición y la obtención de resultados del desempeño y de la eficacia de los procesos, y, 4) la mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas. (Ministerio de Fomento, 2005). Es decir, que la norma de calidad busca el cumplimiento de las necesidades de los clientes por las actividades de la empresa desde la planificación hasta la ejecución de los procesos.

## Procesos

Los procesos como tal deben identificarse claramente en cada una de las actividades que están involucradas y todos los elementos que la conforman, a medida que se identifican los procesos y sus tareas relacionadas se pueden mantener el control del mismo, buscando su balance y eficiencia. “La gestión por procesos consiste en centrar la atención en el resultado de cada una de las transacciones o procesos que realiza la empresa, en vez de las tareas o actividades.”(Fernández M. , 2003)

Dentro de la teoría de sistemas se ha desarrollado el enfoque sistémico, que es aplicable a las ciencias en general. En la misma “el proceso es el desarrollo de actividades que se relacionan entre sí para solucionar problemas y la aplicación de soluciones que optimizan el uso de recursos dentro de una organización”. (Lépiz, 2003). Vinculando la planificación de las actividades con el desarrollo de procesos que están ordenados en un sistema único que posee subsistemas y procesos.

Uniendo estos conceptos al sistema de gestión de seguimiento a graduados se entenderá que debe partir desde una necesidad que en este caso se encuentra en la Ley de Ordenamiento de la Educación Superior, la misma solicita que se cumplan actividades de vinculación del nuevo profesional con el mercado laboral. Desde ahí, se genera un sistema de gestión que tendrá dentro de sus subsistemas diversas áreas que están relacionadas con los objetivos de la institución.

(Pérez, 2010)“Indica que el dominio de los procesos adaptado hacia otras prácticas de gestión como la innovación, el conocimiento, la responsabilidad social de la empresa, el camino permite el progreso de un sistema de gestión empresarial”. De modo que, el conocimiento claro de los procesos que tienen un comportamiento del sistema permite ser eficiente en la creación de diversas explicaciones y situaciones que darán el balance necesario para el desarrollo de los mismos dentro de la organización.

“Los procesos buscan un resultado esperado que forma parte de la transformación e interacción de los elementos de producción mediante el trabajo dentro de un sistema productivo o de transformación encaminado a la transformación de materias y creación de valor para el usuario interno o externo de la organización”. (Fernández M. , 2003).

En toda organización, el conocimiento de los procesos implican conocer los resultados que se desean obtener de los procesos, desde la asignación de recursos, fechas de entrega y el producto de dicho proceso, por esto el enfoque de procesos, busca identificar y controlar los procesos como tal dentro de la organización, a medida que se vayan creando procesos que sean claros en los resultados, la empresa tendrá mejores resultados en su gestión.

Para adoptar un enfoque basado en procesos, la organización debe identificar todas y cada una de las actividades que realiza. A la representación gráfica, ordenada y secuencial de todas las actividades o grupos de actividades se le llama mapa de procesos y sirve para tener una visión clara de las actividades que aportan valor al producto/servicio recibido finalmente por el cliente. En su elaboración debería intervenir toda la organización, a través de un equipo multidisciplinario con presencia de personas conocedoras de los diferentes procesos. (Ministerio de Fomento, 2005)

Los procesos de manera directa o indirecta involucra a diferentes personas que estarán a cargo de realizar diversas actividades, incluso en procesos automatizados los procesos deben tener un recurso humano asignado a dicha actividad, es por esto que el operador del proceso deberá tener claro conocimiento de las actividades y una relación directa con los miembros de la organización y sus clientes (del proceso) para mantener las actividades acorde a sus necesidades.

El Proceso busca la interacción por medio del compartir actividades dentro de un sistema y los gestores del mismo, buscan el servicio al cliente y usuario de la actividad realizada. (Pérez, 2010)

Los procesos, son abordados desde la estandarización y como un medio necesario para llegar a la estandarización de los mismos garantizando la calidad de las actividades realizadas y los productos sean acordes a las necesidades empresariales.

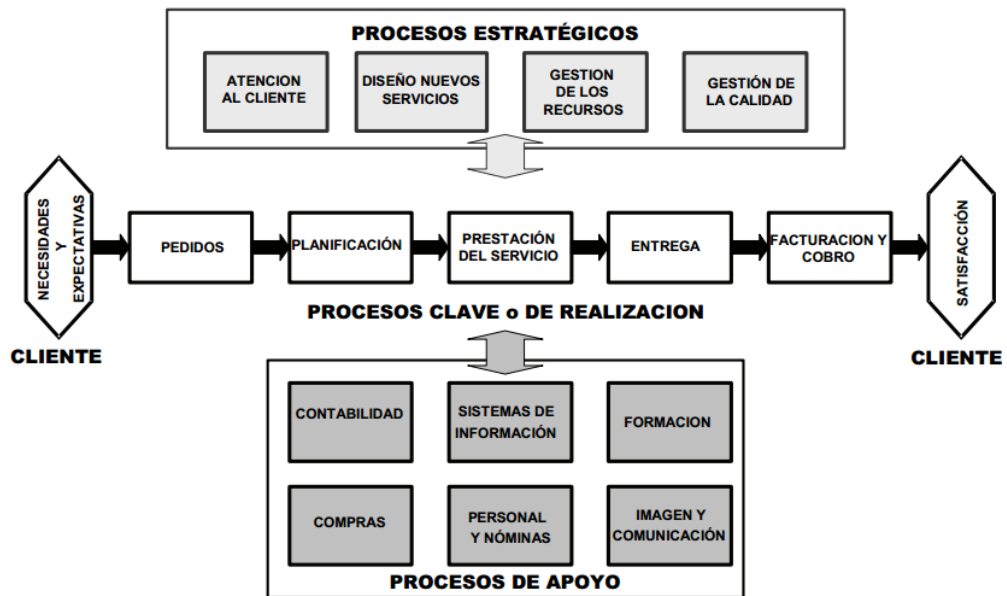
El manual de ISO 9000 define proceso como un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

Los procesos de una organización son de tres tipos, según lo menciona (Ministerio de Fomento, 2005) en su documento de Gestión por procesos:

- Procesos clave. Son los procesos que tienen contacto directo con el cliente (los procesos operativos necesarios para la realización del producto/servicio, a partir de los cuales el cliente percibirá y valorará la calidad: comercialización, planificación del servicio, prestación del servicio, entrega, facturación, etc.).
- Procesos estratégicos. Son los procesos responsables de analizar las necesidades y condicionantes de la sociedad, del mercado y de los accionistas, para asegurar la respuesta a las mencionadas necesidades y condicionantes estratégicos (procesos de gestión responsabilidad de la Dirección: marketing, recursos humanos, gestión de la calidad, etc.).
- Procesos de soporte. Son los procesos responsables de proveer a la organización de todos los recursos necesarios en cuanto a personas, maquinaria y materia prima, para poder generar el valor añadido deseado por los clientes (contabilidad, compras, nóminas, sistemas de información, etc.).

Estos procesos se muestran en el siguiente gráfico:

**Gráfico 1.**  
**Procesos organizacionales**



Tomado de: (Ministerio de Fomento, 2005)

Los procesos como se muestran en el gráfico están relacionados con diversas actividades que se deben realizar dentro de la organización, de esta manera se garantiza que los recursos entrantes y necesidades de los clientes sean entregados como salida de dichas actividades, esto permite que dentro de la organización la planificación asegure que los resultados sean acordes a los requerimientos de los clientes.

Otra clasificación de los procesos indica que los mismos van de acuerdo al impacto y actividades que engloban dichas actividades, como se indicó, dentro una organización los procesos inician desde la planificación estratégica que posee unos procesos y la implementación de la misma conllevan otros procesos, desde este enfoque se clasifican los procesos en:

- **Procesos Estratégicos:** Son los que permiten definir las estrategias y objetivos de la organización. Estos procesos son genéricos y comunes a la mayor parte de negocios (marketing, planificación y

seguimiento de objetivos, vigilancia tecnológica, evaluación de la satisfacción de los clientes). (Lépiz, 2003)

- **Procesos Clave:** Son los que añaden valor para el cliente o inciden directamente en su satisfacción o insatisfacción. También se pueden considerar como procesos clave aquellos que, aunque no añadan valor al cliente, consumen muchos recursos. Los procesos clave intervienen en la misión, pero no necesariamente en la visión de la organización. (Lépiz, 2003)
- **Procesos de Apoyo:** Son los necesarios para el control y la mejora del sistema de gestión. Normalmente están muy relacionados con requisitos de las normas que establecen modelos de gestión. Estos no intervienen en la visión ni en la misión de la organización. (Lépiz, 2003)

El seguimiento a graduados es en sí un proceso de apoyo para la gestión de la carrera por tanto su actividad se centra en generar información complementaria para la formación de módulos, contenido de módulos, capacitación complementaria y creación de especializaciones (títulos de cuarto nivel).

### **Gestión de procesos**

La gestión por procesos en un contexto histórico ha evolucionado teniendo en su concepto los fundamentos de calidad en el control, autogestión, aseguramiento y gestión, y por ello incluyendo el desarrollo de los mismos. (Pérez, 2010).

La implementación de gestión de procesos se ha revelado como una de las herramientas de mejora de gestión más efectivas para todo tipo de organización. Cualquier actividad, o conjunto de actividades ligadas entre sí, que utiliza recursos y controles para transformar elementos de entrada en resultados se considera un proceso, que debe generar un valor adicional



respecto al ingreso de dichas entradas, en consecuencia la gestión de procesos buscará incrementar el valor con la cantidad adecuada de recursos destinados para ello. (Ministerio de Fomento, 2005) Es decir, que mediante la gestión de los procesos podemos medir la contribución del proceso a la cadena de valor y si existe cumplimiento de la planificación de procesos.

Dentro de las organizaciones, la fusión de los procesos forma integraciones de los mismos bajo dos estructuras básicas que adoptan las organizaciones para estructurar y manejar los diversos procesos existentes, dentro de sus actividades de producción y apoyo. Estas organizaciones pueden ser horizontales o verticales.

La organización “horizontal” se visualiza como un conjunto de flujos que de forma interrelacionada consiguen el producto y/o servicio final. Estos flujos están constituidos por todas las secuencias de actividades que se producen en la organización. La Dirección parte de objetivos cuantificables (mejora de indicadores) para alcanzar los resultados globales de la organización (Ministerio de Fomento, 2005).

Las diferentes organizaciones permiten de acuerdo a las necesidades propias de la misma generar un esquema donde se centra en el control y delegación de responsabilidades o se concentra en la generación de valor por medio del auto control y seguimiento de las propias actividades. Con esto, el dinamismo de la organización permite su mejoramiento y crecimiento.

La organización “vertical” se visualiza como una agregación de departamentos independientes unos de otros y que funcionan autónomamente. La Dirección marca objetivos, logros y actividades independientes para cada departamento y la suma de los logros parciales da como resultado el logro de los objetivos globales de la organización. La descripción gráfica de la organización vertical es el organigrama. (Ministerio de Fomento, 2005).

## Enfoque Sistémico

Una corriente surgida a principios del siglo XX, donde se unieron biólogos, químicos y de otras ciencias formularon una disciplina cuyo propósito era la generación de principios válidos para explicar cualquier sistema en forma general, independientemente de sus componentes y naturaleza, es así que, la teoría general de sistemas, que unido al estudio de la dinámica y comportamiento de la economía dio paso al enfoque sistémico. De lo cual se puede destacar como preceptos básicos como lo considera (Solis, 2000) y que a continuación se resumen:

- **Capacidad de generar conocimiento.** El enfoque sistémico permite diseñar y desarrollar sistemas que satisfacen necesidades determinadas y específicas mediante un conjunto de requisitos cuantitativos y cualitativos, que a medida que hay una interacción el sistema aprende de él mismo y mejora sus procesos
- **Consideración teológica.** La teología es la doctrina de las causas finales, el reconocimiento expreso de los sistemas diseñados y desarrollados que persiguen la satisfacción de necesidades identificadas con una característica que conduce al diseño y posterior desarrollo y utilización del sistema deseado para cubrir una determinada necesidad.
- **Consideración del ciclo de vida.** Partiendo de la necesidad que cubre el sistema el enfoque cuenta con un proceso que va desde la planificación de las actividades que se deben cumplir para alcanzar los objetivos planificados y todos ellos alineados en fases y etapas que se asemejan a un ciclo de vida.
- **Consideración dinámica.** Las necesidades que se identifican son la razón de estructurar un sistema cambiante acorde a un escenario determinado que puede sufrir alteraciones y con ello el sistema busca

la adaptación de las actividades del sistema para satisfacer las necesidades.

Estos aspectos evidencian que una organización puede generar sus propios procesos y estos serán transmitidos a nuevos usuarios, similar a una cultura organizacional, donde el objetivo de la unidad económica será la que permita desarrollar un mejor rendimiento del personal y que sus miembros pueden ser reemplazados por otros para mantener los niveles de eficiencia dentro de la empresa.

El sistema de administración define la eficacia de los procesos que usa una organización para administrar sus activos humanos y materiales. La superación constante de la calidad y delegación de facultades en los trabajadores se traducen en departamentos de calidad, más pequeños en lugar de más grandes. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006)

### **Administración de recursos humanos**

Analizando el involucramiento de los procesos de seguimiento a graduados está ligado a las actividades de administración de recursos humanos, pues, desde el punto de vista de la Universidad Técnica de Ambato nos referimos como un proceso que debe ser administrado, pero desde el punto de vista de los usuarios como son graduados y empresas, este proceso involucra el tratamiento de la administración de recursos humanos.

Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Beneficios, Capacitación y Desarrollo y Operaciones. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades. (Royalty Workers, 2012)

De esto es necesario revisar conceptos que nos ayuden a identificar las necesidades de las empresas para el proceso de reclutamiento y selección de personal en una empresa, asegurando que las actividades sean realizadas de manera correcta, es decir, que el seguimiento de graduados asegure el cumplimiento de las necesidades de sus usuarios y clientes, no solo viendo a esta actividad como un cumplimiento legal de las Universidades sino que se agregue valor al estudiante universitario.

Periódicamente los responsables de recursos humanos de las organizaciones comunican de sus previsiones y necesidades a la sociedad para la búsqueda, selección y reclutamiento de personal, efectuando actividades que vinculan a personal de otras áreas, personal nuevo que vienen de otras empresas o que se integran a la actividad productiva. (Porret, 2008)

La Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (Royalty Workers, 2012)

Dentro de la organización el recurso humano es la parte fundamental, pues los procesos están acordes a las necesidades de la institución y los mismos serán cuidados por miembros de la organización quienes permitirán que los recursos se queden dentro de la empresa y adquieran nuevas habilidades y destrezas a través de la capacitación, en el caso de los graduados estos procesos inician en la Universidad y será el lugar de preparación y formación, haciendo que la empresa cuente con una persona formado y lista para integrarse a los procesos propios de la empresa.

El responsable del área de recursos humanos se responsabiliza de la administración de la información de las necesidades que ha detectado estadísticamente en sus colaboradores, manteniendo información académica y de características del personal que desea incorporar a su

empresa.(Porret, 2008).Es decir, el responsable será quien oriente el desarrollo del personal, buscando retener al personal idóneo dentro de la empresa y quienes no lo son que sean formados o reemplazados.

(Delgado & Ena, 2011) Menciona que “el Departamento de Recursos Humanos es un departamento que se encarga de lo relativo a la gestión y a la administración del personal, con el tiempo y unido al aumento de dimensión de la empresa dicho departamento ha asumido funciones relacionadas a la gestión de personal...”. El departamento como tal será quien se responsabilice para realizar actividades que son propias del personal de la empresa“...Las funciones de esta unidad se relacionan a la gestión del personal como son: planificación y descripción de funciones, reclutamiento y selección de personal, valoración de puestos, inducción del puesto de trabajo, evaluación del desempeño, formación y capacitación, relaciones laborales y prevención de riesgos” es decir, con un manejo integral del talento humano dentro de la organización.

(Barquero Corrales, 2005)“La administración de recursos humanos busca organizar y dar un trato adecuado a las personas en el trabajo, de manera que desarrollen plenamente sus capacidades y contribuyan al logro de objetivos de la empresa y al mismo tiempo obtengan, mediante la actividad que ejecutan su propia realización como seres humanos”. El manejo del talento humano involucra el desarrollo del ser desde el ámbito de persona-trabajador donde se sienta en pleno desarrollo personal y que rinda dentro de sus actividades empresariales.

La administración dentro de la empresa requiere de actividades que están desarrollados acorde a las necesidades del personal como son: elaboración de nómina, trámites de seguridad social, control de ingreso, atrasos y ausentismo, trámites de rentas, relaciones de contratación y la relación laboral. (Delgado & Ena, 2011) De una empresa a otras estas funciones pueden ser más específicas o genéricas, esto se debe a características como tamaño y personal disponible para las diferentes actividades.

## **Reclutamiento y Selección de personal**

El reclutamiento y selección de personal dentro de una empresa es un proceso vital para que el nuevo personal de una empresa ingrese a formar parte de la institución, sin embargo, cuando este proceso no es bien llevado puede acarrear costos adicionales para la contratación de personal.

El proceso de selección de personal por parte de la empresa es un proceso planificado de cierto grado de complejidad dependiendo del tipo de empresa. No obstante debe tener dentro del mismo las siguientes actividades: Descripción del puesto de trabajo y perfil del aspirante, determinación de los aspectos básicos del proceso, reclutamiento, recepción de solicitudes, realización de pruebas de selección, revisión médica, contratación e incorporación del trabajador a la empresa. (Delgado & Ena, 2011)

El proceso desde el punto de vista de la empresa requiere que sea planificado y responde a las necesidades propias de la empresa y del puesto de trabajo, en cambio, para el graduado que busca trabajo implica la presentación de su perfil para ocupar dicha vacante.

Dentro de las principales características y actitudes que se buscan dentro del nuevo personal están relacionadas con el deseo de trabajar, capacidad para realizar la labor, creatividad, dedicación, predisposición a la formación, autonomía, comunicación y confianza. (Delgado & Ena, 2011)

Tan pronto como un departamento se le presenta la existencia de una vacante, ya sea por renuncia, por aumento en el volumen de trabajo o por jubilación, etc. debe llenar un formulario de requisición el cual debe ser entregado al Departamento de Recursos Humanos. Éste debe considerar la opción de buscar una alternativa de selección como el pago de horas extras a los trabajadores si se trata de un alto volumen temporal de trabajo (época de navidad) o de un contratación eventual (en caso de que la vacante sea por gravidez). (rrhh-web, 2006) Es decir el reclutamiento debe ser tan flexible

como las necesidades que existan dentro de la empresa y responder oportunamente a dichos requerimientos.

El reclutamiento es "el conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización". Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar según Schermerhorn, citado por (Chiavenato, 2010), p. 117.

La descripción del puesto es un elemento indispensable para determinar las funciones que se van a cumplir dentro de la organización, en el mismo se detalla las tareas, operaciones, tiempos, movimientos; además, se precisa de horarios, remuneraciones y beneficios del trabajo. Esto junto a la descripción del perfil del candidato, es decir, el detalle de características personales y profesionales que debe reunir el candidato formaran las condiciones adecuadas para facilitar la selección del personal. (Delgado & Ena, 2011)

El reclutamiento cumple una función básica en la empresa asegurando que existan los recursos humanos acordes a los requerimientos de la empresa y que sean a la vez en condiciones que sean acordes a los costes de la organización. El candidato una vez que inicia el proceso de reclutamiento está involucrándose con los procesos de la empresa, para ello el seguimiento a graduados a través de la bolsa de empleo permitirá que esta transición sea adecuada y al menor estrés posible de ambas partes.

Una vez que se han reclutado una serie de candidatos, se pasa la selección del mejor. La selección busca solucionar dos problemas fundamentales: Eficiencia del hombre en el cargo. Adecuación del hombre al cargo. Es necesario la selección para poder determinar de forma adecuada entre una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas (estatura, peso, sexo, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como de

comportamiento y de allí determinar aquella que puede ocupar mejor la posición vacante. (rrhh-web, 2006)

Para formalizar el ingreso del personal a la empresa, se requiere cumplir con normativas propias de los organismos de control el cual exige la celebración de un contrato de trabajo donde se definan las condiciones contractuales y al mismo tiempo es necesario proceder a la afiliación al instituto de seguridad social.

Internamente, el proceso de ingreso del personal debe estar vinculado a la gestión, para ello, se debe registrar sus datos en la base de datos de la empresa, preparar al igual que el resto de personal la nómina y fijar la forma de pago. (Delgado & Ena, 2011) Así mismo, al terminar la relación laboral, se deben realizar las actividades inversas, es decir, finalizar el contrato y pasar al archivo histórico de la empresa, lo cual indica que se debe liquidar económicamente los valores adeudados al trabajador.

### **Inserción Laboral**

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992), así lo menciona (Pelayo, 2012)

La inserción laboral tendrá como principal factor la vinculación del personal en condiciones de trabajo al mercado laboral, de lo cual se observa que exista una vinculación exitosa, es decir, que haya una vinculación correcta entre las partes.

El trabajo, como fenómeno social y actividad humana, es una realidad histórica, dinámica, cambiante y con importantes modificaciones originadas en una serie de factores entre los que se puede mencionar, por su



relevancia, los de origen económico, social, demográfico y tecnológicos entre otros, así lo cita (Chignoli, 2004)

La inserción laboral asegura que un trabajador cumpla una actividad que sea productiva y que genere recursos para mejorar su situación económica y de su grupo familiar.

(Pelayo, 2012) La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer (2002:65). Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral. (Pelayo, 2012)

La función de la Universidad está relacionada con la optimización de los recursos, donde el empleado reúna las condiciones necesarias para asegurar su vinculación con la futura empresa y a la vez acerque las empresas para que sean quienes utilicen la mano de obra calificada que sale de las distintas carreras.

(Schkolnik, 2005) Menciona que la inserción laboral está ligada a parte de los factores de formación de jóvenes a determinantes estructurales que

proviene de las políticas que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo dentro de un estado, para ello es necesario revisar los factores de demanda, desajustes y restricciones por el lado de la oferta.

La inserción laboral está relacionada con el mejoramiento de los perfiles profesionales de las instituciones por lo tanto la búsqueda será un espacio donde los candidatos deben poseer perfiles que sean superiores a los demás miembros de la comunidad en ese campo y que los trabajadores internos de la empresa.

Dentro de los factores de demanda está la búsqueda de la competitividad empresarial, que al mismo tiempo se unen a criterios de escolaridad, capacitación y experiencia que requiere la empresa para no incurrir en costos de educación y preparación de su personal. Del lado de la oferta se encuentra con aspectos de su formación que estén acordes a los requerimientos de las empresas, en ocasiones, su formación queda obsoleta o tiene poca acogida en el sector empresarial. (Schkolnik, 2005)

El sistema económico mundial asistió a profundas transformaciones y reestructuraciones que impactaron de manera decisiva en la estructura y dinámica del mercado de trabajo, estas transformaciones estructurales en el mundo han influido significativamente en el entorno competitivo, de esta manera el sector privado y gubernamental ha buscado los mejores elementos para enrolar sus empresas, ello ha creado cambios competitivos en los nuevos graduados al ingresar al mercado laboral, y al mismo tiempo, haciendo que este espacio sea competitivo. (Chignoli, 2004)

De la inserción laboral se generan indicadores que incluyen factores económicos que muestran el dinamismo de la sociedad y la capacidad de ubicar a todas las personas en condición de trabajar en un puesto que sea acorde a las necesidades de la empresa y con ello se evita la desocupación.

La sociedad de la información y las comunicaciones, y la consecuente globalización social y cultural, implicando desafíos y oportunidades nuevas

para los que ingresan al mundo de trabajo y especialmente para los sistemas educacionales y de capacitación laboral existentes. (Schkolnik, 2005)

### **2.3. Síntesis de la fundamentación teórica**

A lo largo de la fundamentación teórica se han revisado distintos conceptos y estudios que han desencadenado en teóricas que son aplicables al seguimiento de graduados como tal.

La revisión inicia por la explicación del seguimiento a graduados que se sintetiza como el proceso por el cual las Universidades recolectan y forman a los graduados para asegurar su vinculación con el mercado laboral, de esta manera se garantiza que los recursos del estado y de la familia progenitora sean útiles para la sociedad.

Este proceso se realiza basado en la normativa legal del país que será revisada en los siguientes puntos que involucran a la Universidad con el graduado en el proceso de búsqueda de trabajo y facilitándole información acerca de la calidad del sistema de educación dentro de una determinada carrera profesional.

La bolsa de empleo será el espacio donde se reúnan graduados de las diferentes carreras con los empresarios que muestran necesidades de personal capacitado, este espacio tendrá la característica de vinculación con la colectividad, es decir, que sea gratuito para las partes y que contribuya con los involucrados.

Para esto, se analiza la gestión de procesos, es decir, la planificación y ejecución de los procesos que están relacionados con el seguimiento a graduados y de esta manera establecer las actividades que son necesarias para cumplir con el proceso de seguimiento a graduados.

El enfoque sistémico permite dividir las diversas actividades en procesos que faciliten su ejecución y que se consigan los resultados necesarios para garantizar que el graduado sea insertado en el mercado laboral.

Dentro las funciones de la administración del talento humano, la investigación se centra en el proceso de reclutamiento y selección de personal que lleva a cabo una empresa para vincular nuevo personal al sistema de producción de dicha empresa, desde el punto de vista de la Universidad, se proveerá un espacio donde las empresas puedan encontrar al personal adecuado y que se incremente el número de graduados que trabajen disminuyendo el tiempo de búsqueda de empleo por parte de los graduados.

#### **2.4. Glosario de términos**

**Seguimiento a graduados.-** es el sistema que permite seguir la evolución profesional de un graduado al culminar su etapa de estudios.

**Graduado.-** es la persona que ha terminado su fase de estudios y posee como sustento un título profesional que le permite incluirse en el sistema laboral.

**Estudiante.-** es aquel que se encuentra en el proceso de estudios previo a obtener un título profesional de una determinada carrera.

**Inserción laboral.-** es la vinculación de una persona al trabajo en el sector público o privado del país.

**Gestión administrativa.-** es la realización de actividades vinculadas al cumplimiento de un objetivo de una empresa o unidad de producción, la misma que debe vigilar el cumplimiento de resultados al menor costo posible.

**Indicador.-** es la descripción de un proceso que se debe llevar a cabo para verificar el cumplimiento de un objetivo, meta o idea.

**Calidad.-** es la expectativa que poseen los públicos respecto al servicio o producto prestado, de modo que se cumple con las necesidades para el cual fue diseñado.

**Institución de Educación Superior.-** son conocidas como Universidades y es el lugar que se oferta carreras profesionalizadas y de especialización para que la población adquiera habilidades adecuadas en la carrera seleccionada.

**Bagaje.-** conjunto de conocimientos o noticias de que dispone una persona

**INFOACES.-** es un sistema integral de información sobre la Educación Superior en América Latina, una red de Instituciones comprometidas con la transparencia y la mejora de la calidad de la Educación Superior.

## **2.5. Fundamentación Legal**

### **Regulaciones de la empleabilidad**

Parte de la evaluación de la calidad de la educación se analiza la diligencia, el trabajo y orientación académica por parte de la Universidad para la inserción laboral de todos los egresados, de modo que dentro de la Universidad se desarrollen programas de manejo de bolsa de empleo para los estudiantes y nuevos profesionales. (Universidad de Castilla La Mancha, 2005)

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) dispone en su artículo 166, que: "El Consejo de Educación Superior es el organismo de derecho público, con personería jurídica, con patrimonio propio, independencia administrativa financiera y operativa, que tiene por objetivo la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana.

En su artículo 19, Las instituciones de educación superior notificarán obligatoriamente a la SENESCYT la nómina de los graduados y las especificaciones de los títulos que expida, en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha de graduación.

En su artículo 26, Del sistema de seguimiento a graduados.- La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE.

En el Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato indica en el artículo 95, literal w): Coordinar las actividades para la graduación e incorporación de los graduados de cada uno de los programas de pregrado y posgrado. x), Realizar el seguimiento y retroalimentación del nivel de satisfacción de los graduados de los programas de pregrado y posgrado.

En el artículo 108, de los productos y servicios, registro de graduados y egresados, informes de planes y programas de mejora para graduados.

## **2.6. Hipótesis**

La implementación de un sistema de gestión de seguimiento laboral de profesionales graduados permitirá cumplir con los indicadores de calidad de la Universidad Técnica de Ambato.

## **2.7. Variables de estudio**

### **Variable Independiente**

Sistema de Gestión

### **Variable Dependiente**

Indicadores de Calidad

### 2.7.1. Operacionalización de la hipótesis

Dentro de la variable independiente se definirán los indicadores orientados al proceso de acompañamiento al graduado en el reclutamiento y selección de las empresas e indicadores que midan la eficiencia de las gestiones realizadas por la Universidad Técnica de Ambato para la relación entre estudiante y empresas de la ciudad de Ambato, adicionalmente se identificará el número de docentes responsables a esta actividad y se gestionará la aplicación de la bolsa de empleo.

Como parte de los indicadores dentro de la variable dependiente se medirá el número de estudiantes insertados laboralmente, el número de convenios existentes y el número de encuentros laborales realizados por la Universidad.

**Tabla 1.**  
**Operacionalización de las variables**

<b>Variabes</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Parámetro</b>	<b>Instrumentos de Recolección de Información</b>
Sistema de Gestión	Procesos de gestión	Procesos cumplidos	Presente – ausente	Encuesta
	Responsable del sistema	Actividades asignadas	Presente – ausente	
	Perfiles ofertados	Satisfacción del graduado en el sistema	Total – Parcial – ausente	Ficha de Observación
	Convenios de contratación	Cantidad de contrataciones realizadas	Total – Parcial - ausente	Entrevista
Indicadores de Calidad	Actividades de la Universidad para la inserción laboral	Nivel de cumplimiento de indicadores de gestión dentro de la carrera	Total – Parcial - ausente	Check List
	Estándares de inserción	Nivel de cumplimiento de inserción	Total – Parcial - ausente	
	Resultados de contratación	Efectividad de la gestión	Total – Parcial - ausente	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Enfoque de investigación**

Para esta investigación se plantea trabajar bajo el paradigma crítico propositivo, el cual indica que la investigación se convertirá en el proceso para empoderar a la población de estudio, generando participación de los diferentes actores y generando un compromiso ideológico para la transformación de la realidad de la sociedad.

Mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo y cualitativo se obtendrá información tanto de la estructura y procesos necesarios para la operación de un sistema de seguimiento a los graduados haciendo énfasis en las cualidades y características del mismo. Al mismo tiempo, se pretende observar y encontrar cifras referentes a la realidad del graduado que respalden la percepción de los involucrados en la gestión del sistema, Universidad, empresas y nuevos graduados que hagan uso de este sistema.

Se puede comprobar las teorías existentes y procesos establecidos dentro de organizaciones que hayan desarrollado sistemas, de esta manera evaluar los mejores aspectos que serán diseñados y aplicados de acuerdo a la realidad de la Universidad y de sus graduados.

#### **3.2. Tipo de investigación**

Dentro de la investigación se utiliza la investigación exploratoria, la misma que permite mediante lluvia de ideas y observación directa la medición del problema de estudio que se realiza en este proyecto.



Al mismo tiempo se pretende utilizar la investigación descriptiva donde se detallaran aspectos referentes a la realidad de la Universidad y el sistema de seguimiento de graduados; es decir, se analizará y describirá los diversos aspectos que permiten generar un modelo de gestión para la inserción laboral que sea adecuado para estudiantes, empresas y Universidad.

### **3.3. Población y muestra**

Dentro de las Unidades de observación se tiene a los profesionales graduados, empresas contratantes y Universidad.

#### **Población**

Se considera para la presente investigación que la población está constituida por los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato de las 10 Facultades existentes: Ciencias Administrativas, Ingeniería en Alimentos, Diseño, Arquitectura y Artes, Ciencias Humanas y de la Educación, Ingeniería Agronómica, Ciencias de la Salud, Ingeniería Civil y Mecánica, Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Contabilidad y Auditoría. De acuerdo a los registros de la Unidad de Seguimiento a Graduados se establece que existen 1820 profesionales graduados en los últimos 2 años.

#### **Muestra**

Para el cálculo de la muestra según lo indica (Santamaria, Velasquez, & Santiago, 2014) se utiliza la fórmula de la población finita que se indica a continuación:

$$n = \frac{Npqz^2}{(N-1)E^2 + z^2 pq}$$

Donde,

Población  $N = 1820$

Probabilidad de éxito  $p = 0.50$

Probabilidad de no éxito  $p = 1 - p = 1 - 0.50 = 0.50$

Nivel de significancia  $NC = 95\% \cong z = 1.96$

Error admitido  $E = 0.05$

Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{1820 \times 0.50 \times 0.50 \times 1.96^2}{(1820 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$
$$n = 317.3 \cong 318$$

Es decir, que se considera para este estudio 318 nuevos graduados que serán analizados como muestra de estudio.

### 3.4. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumentos de recolección de información se plantea el uso de:

- Encuesta dirigida a los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato con preguntas cerradas que permitan determinar sus necesidades laborales. El mismo que se encuentra en el **Anexo N° 01**: Encuesta a estudiantes y graduados, que tiene por objetivo identificar el impacto de los procesos de seguimiento a graduados en la inserción laboral de los graduados y para ello se han estructurado 7 preguntas que son cerradas y evalúan desde el conocimiento de la Unidad de Seguimiento a Graduados hasta las actividades que debe llevar a cabo esta Unidad.
- Entrevista con representantes de las cámaras de comercio e industrias cuyo objetivo es que indiquen los requerimientos del sector industrial para la contratación de personal de la Universidad Técnica de Ambato. Que se encuentra en el **Anexo N° 02**: Guía de entrevista a representantes de empresarios. Para ello, se plantean 5 preguntas abiertas en la redacción, sin embargo en la recolección de información

se buscará se emita una conclusión por pregunta que cierre la respuesta en una sola frase.

- Ficha de observación de los perfiles anunciados en la página electrónica que requieran las empresas contratantes, que se realizará dentro de un mes en el periodo de investigación. Como se indica en el **Anexo N°03**: Ficha de observación de oferta de empleos.
- Check List de los resultados de la gestión, los mismos que serán comparados con el sistema de autoevaluación institucional y los estándares establecidos por el Consejo de Educación Superior del Ecuador. Que se indica en el **Anexo N° 04**: Check List de la Unidad de Seguimiento a Graduados.

El procesamiento de la información se lo realizó con la aplicación del software estadístico SPSS, el mismo que está diseñado para la aplicación de herramientas de recolección de información como las utilizadas en esta investigación; el análisis es por medio de la estadística descriptiva e inferencial, que permite determinar la realidad de la investigación donde se analizó toda la información recolectada y se obtuvo conclusiones que permitieron el diseño de un sistema de inserción laboral dentro de la Universidad Técnica de Ambato.

### **3.5. Plan de recolección de información**

Para la recolección y procesamiento de la información se plantea el siguiente proceso:

- Elaborar los instrumentos de recolección de información acordes a los objetivos que se han planteado para la investigación.
- Aplicar los instrumentos de recolección de información utilizando como método de recolección el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se tomó como muestra a los estudiantes,

graduados, autoridades y representantes del sector empresarial de acuerdo a lo planteado en cada instrumento.

- Al procesar la información se genera una base de datos para la encuesta y ficha de observación y una memoria para la entrevista, se tomará en cuenta métodos de estadística como son: estadística descriptiva, triangulación de datos, estadística inferencial.
- Generación de análisis e interpretación, por medio del uso de tablas y gráficos que permitan evidenciar los aspectos importantes para los usuarios del sistema de gestión el mismo que estará relacionado con los hallazgos de la investigación.
- Generación de conclusiones, una vez finalizado el análisis de datos se puede generar las conclusiones y recomendaciones acordes al sistema de graduados de la Universidad Técnica de Ambato.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de encuesta a nuevos graduados

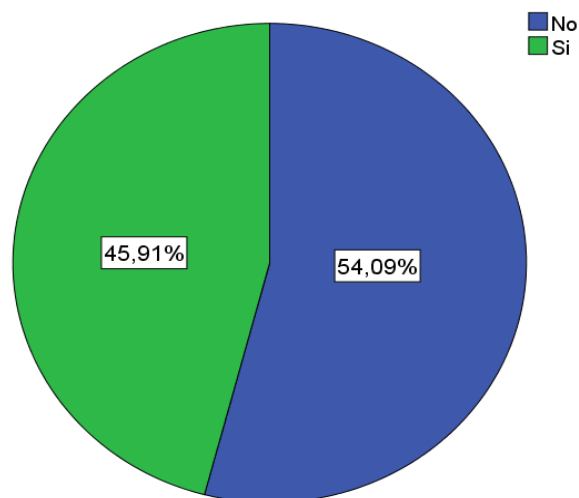
**Pregunta 1.-Usted conoce las actividades que realiza la Unidad de Seguimiento a Graduados de su Facultad?**

**Tabla 2.**  
**Conocimiento de las actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	172	54,1	54,1
	Si	146	45,9	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 2.**  
**Conocimiento de las actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## Análisis e Interpretación

Los estudiantes y graduados conocen de la existencia del programa de seguimiento a Graduados, en parte por la difusión de sus actividades actuales que se realizan con los estudiantes de los últimos semestres de las carreras.

Esto es importante porque la Unidad facilita su trabajo y se requiere menor esfuerzo para que un programa integral sea aceptado por los beneficiarios.

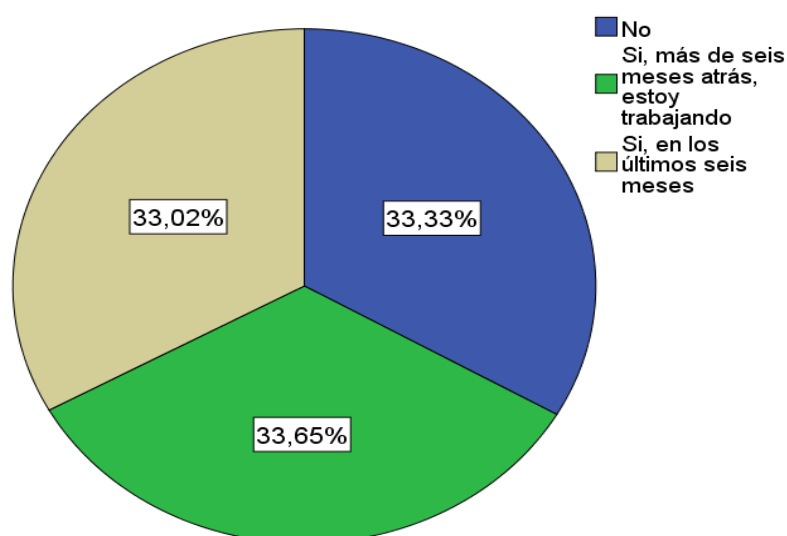
### Pregunta 2.-Ha realizado búsqueda de trabajo personal?

**Tabla 3.**  
**Búsqueda de trabajo realizado**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	106	33,3	33,3	33,3
Válidos Si, más de seis meses atrás, estoy trabajando	107	33,6	33,6	67,0
Si, en los últimos seis meses	105	33,0	33,0	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 3.**  
**Búsqueda de trabajo realizado**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## Análisis e Interpretación

En la búsqueda de trabajo el 67% de estudiantes de últimos semestres y graduados han realizado labores de inserción laboral, el restante 33% no ha realizado esta búsqueda por encontrarse realizando su trabajo de investigación para la titulación. De los que han buscado trabajo el 50% lo ha realizado en los últimos 6 meses, mientras que el restante grupo lo ha en periodos anteriores.

Esto nos indica que la búsqueda de trabajo es una actividad primordial luego de cumplir con sus estudios para los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato.

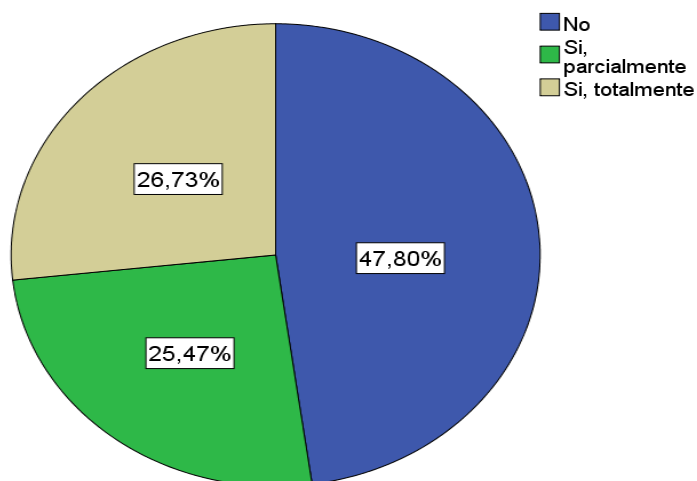
### Pregunta 3.-Ha recibido apoyo de la Universidad en la búsqueda de trabajo?

**Tabla 4.**  
**Apoyo recibido de la Universidad en la búsqueda de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	152	47,8	47,8	47,8
Si, parcialmente	81	25,5	25,5	73,3
Si, totalmente	85	26,7	26,7	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 4.**  
**Apoyo recibido de la Universidad en la búsqueda de trabajo**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## Análisis e Interpretación

El 47% de estudiantes y graduados manifiesta que no ha recibido apoyo por parte de la Universidad para conseguir trabajo, el restante de la muestra opina que si ha conseguido apoyo principalmente por gestiones de profesores a través de referencias y el 25% opina que si obtuvo apoyo para entidades públicas y privadas que han solicitado directamente a la Universidad personal para sus empresas o se han quedado trabajando luego de las pasantías.

Se observa que la Universidad de una manera poco ordenada ha gestionado la inserción laboral de sus estudiantes, en cuyo caso será necesario ordenar este proceso.

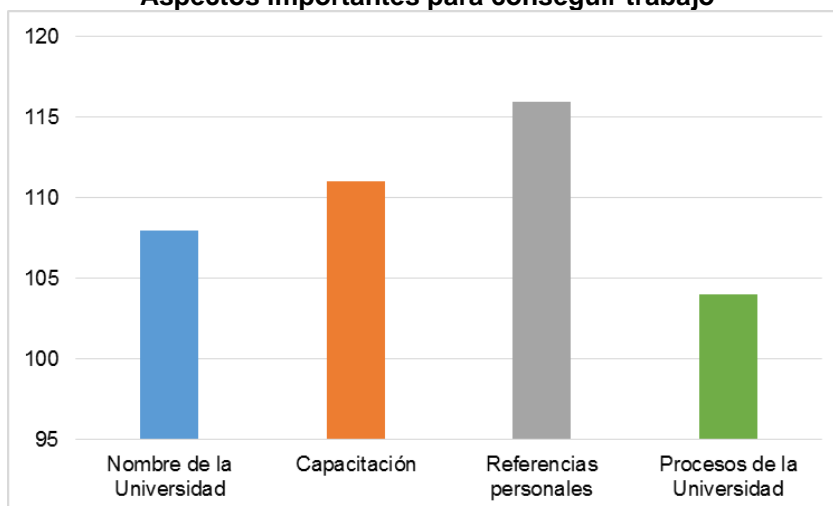
**Pregunta 4.-Para conseguir trabajo, que aspectos considera importantes?**

**Tabla 5.**  
**Aspectos importantes para conseguir trabajo**

Para conseguir trabajo, que aspectos considera importantes	Recuento
Nombre de la Universidad	108
Capacitación	111
Referencias personales	116
Procesos de la Universidad	104

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 5.**  
**Aspectos importantes para conseguir trabajo**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)



## **Análisis e Interpretación**

En forma general las personas consideran que para conseguir un empleo se requieren todos los elementos mencionados, de ellos las referencias personales destacan como valor más alto, seguido por la capacitación y la institución donde se han educado. Es por ello que las actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados debe incluir en sus actividades la capacitación y ubicación de los graduados en empresas de la ciudad y del país.

Se observa que estas gestiones son realizadas por intuición de los graduados, proceso que le llevará un tiempo que deba prepararse antes de conseguir un empleo en las empresas del sector público o privado.

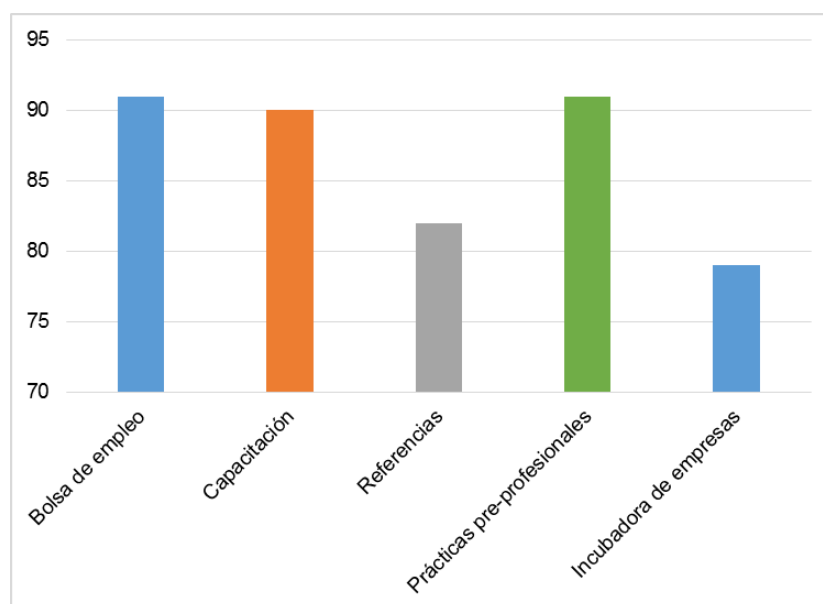
### **Pregunta 5.-Qué aspectos considera que debe proporcionar la Universidad en la búsqueda de trabajo?**

**Tabla 6.**  
**Expectativa de colaboración de la Universidad en la búsqueda de trabajo**

Que aspectos considera que debe proporcionar la Universidad en la búsqueda de trabajo	Recuento
Bolsa de empleo	91
Capacitación	90
Referencias	82
Prácticas pre-profesionales	91
Incubadora de empresas	79

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 6.**  
**Expectativa de colaboración de la Universidad en la búsqueda de trabajo**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

### **Análisis e Interpretación**

Los estudiantes y graduados de la Universidad opinan que la Universidad Técnica de Ambato debe proveer una mayor preocupación para la incorporación de los mismos al campo laboral, de ello considera que la creación de la bolsa de empleo, capacitación y prácticas pre-profesionales son las principales actividades que debe realizar la Institución. Al mismo tiempo, el grupo de estudiantes considera que la incubadora de empresas puede proveer una oportunidad para autoempleo.

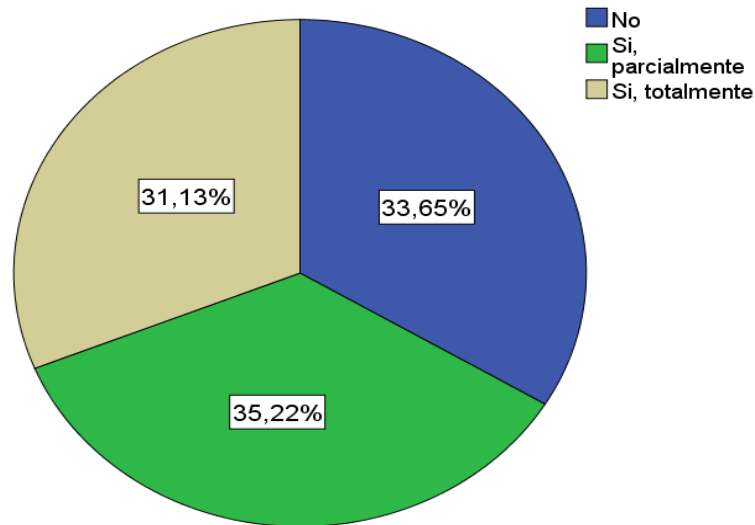
### **Pregunta 6.-Entregaría su información para una bolsa de empleo de la Universidad?**

**Tabla 7.**  
**Participación en la bolsa de empleo de la Universidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	107	33,6	33,6	33,6
Si, parcialmente	112	35,2	35,2	68,9
Si, totalmente	99	31,1	31,1	100,0
<b>Total</b>	<b>318</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 7.**  
**Participación en la bolsa de empleo de la Universidad**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

### **Análisis e Interpretación**

El 35% de personas están dispuestas a entregar todos sus datos para la bolsa de empleo, el 33% la entregaría parcialmente y el 31% no la entregaría. Esto se debe a que muchos de los encuestados ya contaban con un trabajo actual y no requiere el apoyo de la Universidad para obtener un trabajo.

Además, existe un bajo nivel de confianza con la manipulación de la información, en conversación con ellos manifestaron que la información la entregaría cuando el sistema esté estructurado adecuadamente y brinde la seguridad de la misma.

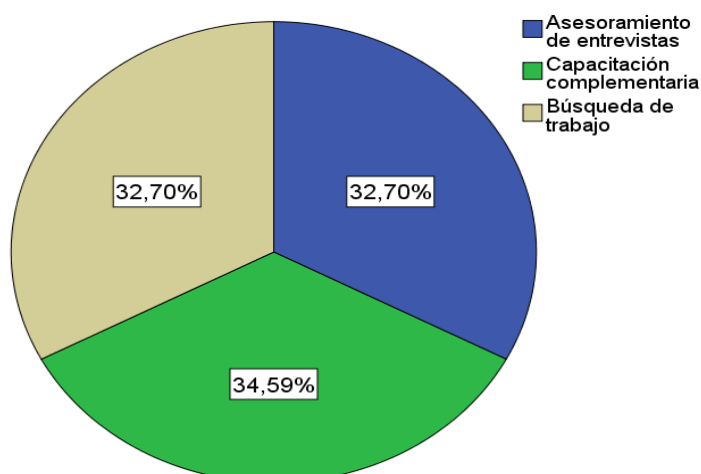
**Pregunta 7.-Dentro de las actividades que realiza la Unidad de Seguimiento a Graduados de su Facultad, que actividad considera como principal para el servicio de los estudiantes?**

**Tabla 8.**  
**Actividades principales para el servicio de estudiantes**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Asesoramiento de entrevistas	104	32,7	32,7	32,7
Capacitación complementaria	110	34,6	34,6	67,3
Búsqueda de trabajo	104	32,7	32,7	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Gráfico 8.**  
**Actividades principales para el servicio de estudiantes**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

### **Análisis e Interpretación**

Las personas consideran que las actividades que se deben realizar dentro de la Unidad de Seguimiento de Graduados son todas las mencionadas, pues es un servicio que facilita la inclusión laboral de los estudiantes y graduados, es por ello que, los encuestados consideran como importantes actividades como el asesoramiento para las entrevistas, la capacitación complementaria y actividades que faciliten la búsqueda de trabajo. Estas actividades serán los elementos que estarán dentro de las acciones que se realizarán dentro de la Unidad a futuro.

## 4.2. Análisis de entrevista a empresarios

De la entrevista realizada a un representante del Consorcio de Cámaras de la Producción, Cámara de Artesanos y Cámara de la Pequeña y Mediana Industria; quienes como portavoces de sus agremiados nos permite identificar las necesidades del sector empresarial en cuanto a requisitos para la contratación de personal en forma general.

Para el procesamiento de la información se considera contrastar la opinión obtenida con la hipótesis de la investigadora, la misma que se resumen en el criterio expresado y resumido en cada pregunta planteada a los entrevistados.

**Pregunta 1.- El Gerente como representante de la empresa y sus socios, ¿La empresa está afiliada a un gremio donde se ha firmado acuerdos para apoyo en el proceso de reclutamiento de personal?**

Tabla 9.  
ACUERDOS EXISTENTES

HIPÓTESIS	OPINIÓN 1	OPINIÓN 2	OPINIÓN 3	CONCLUSIÓN
Existen acuerdos anteriores	No se han firmado acuerdos de este tema	No existe convenios	No se ha firmado con la UTA acuerdos de esta naturaleza	No existen convenios firmados

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Pregunta 2.- ¿Qué actividades complementarias para la inserción laboral ha realizado la entidad?**

**Tabla 10.  
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPINIÓN 1</b>	<b>OPINIÓN 2</b>	<b>OPINIÓN 3</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
Se realizan actividades complementarias: capacitación, prácticas, etc.	Se realizan cursos de competencias genéricas	Directamente no se realizan actividades, sin embargo los cursos para los socios pueden ser tomados por el público en general	Solo se han realizado capacitaciones, más no hay actividades adicionales	Las actividades se reducen solo a la capacitación

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Pregunta 3.- ¿Considera adecuado que la Universidad Técnica de Ambato realice una bolsa de empleo?**

**Tabla 11.  
BOLSA DE EMPLEO**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPINIÓN 1</b>	<b>OPINIÓN 2</b>	<b>OPINIÓN 3</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
Existe apoyo del sector empresarial	De acuerdo en crear este espacio que ahorra costos a la empresa	Parcialmente de acuerdo porque requiere de una base previamente calificada, no todos los egresados son buenos	De acuerdo y dispuesta la asociación a realizar convenios	Existe apoyo para la creación, se deben cuidar los procesos

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Pregunta 4.- ¿Cuáles son los requerimientos que tendría la entidad para firmar acuerdos de búsqueda y selección de personal para sus empresas afiliadas?**

**Tabla 12.  
REQUERIMIENTOS**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPINIÓN 1</b>	<b>OPINIÓN 2</b>	<b>OPINIÓN 3</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
El acuerdo está relacionado los procesos correctos	Se requiere que se asegure el tiempo de respuesta igual o mejor a los actuales para las empresas	Se requiere de la aprobación de los socios	Es necesario validar los procesos para asegurar que exista contratación sino el proceso no funcionará a largo plazo	Se requieren de procesos que garanticen la pronta contratación y seguimiento

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Pregunta 5. ¿Qué aportes puede realizar la entidad al mantenimiento de la bolsa de empleo?**

**Tabla 13.  
APORTES**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPINIÓN 1</b>	<b>OPINIÓN 2</b>	<b>OPINIÓN 3</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
Habrán aportes económicos	Si existe personal calificado se puede pagar por el servicio	No se realizarían contribuciones económicas	Como Institución no habrá aportes, sin embargo se puede llegar a un costo para las empresas	Debe ser un servicio a la comunidad con un costo bajo para los empresarios

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

**Análisis e Interpretación**

De las entrevistas mantenidas se observa que hay apertura para colaborar en la elaboración de la bolsa de empleo pero a la vez se deben cuidar aspectos como procesos de calidad que garanticen el personal idóneo para las empresas.

Este proyecto tendría la colaboración de las Instituciones, principalmente en la difusión del sistema pero requiere de una coordinación adecuada, personal calificado que se haga cargo del proceso dentro de la Universidad

que absorba las fases de búsqueda y selección de personal en diversas áreas que requiere la empresa.

En cuanto al precio por el servicio no existe un presupuesto dentro de las Instituciones para su ejecución, sin embargo, en la Universidad se deberá proponer costos razonables para este servicio, de preferencia que no exista un costo asociado para garantizar la predilección de los empresarios para utilizar el servicio.

Para dar continuidad al programa se requiere que los procesos de búsqueda y selección de personal sean en un tiempo adecuado y de calidad, de modo que, el empresario se encuentre satisfecho con el servicio prestado.

En cuanto a los requerimientos como empresa, las asociaciones no están cubriendo las necesidades de capacitación en forma completa, esta labor está destinada básicamente para cubrir las necesidades de las empresas, más no está diseñada para crear nuevas competencias al mercado laboral.

#### **4.3. Análisis de observación de anuncios**

Para la observación de anuncios de empleos se ha seleccionado el diario El Heraldito de circulación local, el diario El Comercio y anuncios a través del sitio multitrabajo.com donde existen diversos anuncios para la ciudad de Ambato, en donde los resultados se encuentran en el **Anexo N° 05**.

En los anuncios se observó que sean cargos como: Vendedores, Supervisores, Jefaturas, no se han considerado cargos de mano de obra calificada como: aparadores, costureras, etc. que no estén relacionados con la formación de la Universidad Técnica de Ambato.

Para este punto se trabaja como medida de resumen la mediana de los resultados, es decir un valor único que represente al conjunto de datos, esto debido a que se trata de una calificación cualitativa y no se puede trabajar



con la media. Por esto la mediana cumplirá la labor de representar los resultados de la observación.

### **Análisis e Interpretación**

De lo observado en los anuncios de ofertas laborales se puede extraer que los anuncios presentan en forma general las características de los cargos, en los casos que requieren de traslados específicos lo detallan para el conocimiento de los interesados; en cuanto al sueldo no todos los anunciantes colocan el valor y lo refieren como “sueldo a convenir” sin entrar en detalles si lo será o no.

Desde los requerimientos del cargo se describen detalladamente las necesidades de Experiencia, Capacitación, Formación universitaria y de posgrado de ser necesario, y, las competencias son solicitadas por un poco más de la mitad de los anuncios.

#### **4.4. Análisis de Check List y Revisión de la cadena de valor de la Unidad**

Esto indica que la Universidad a través de la Unidad de Seguimiento a Graduados debe trabajar en un proyecto integral donde la capacitación y creación de experiencias sean las herramientas para la inserción laboral de los graduados de la Universidad en sus distintas carreras.

Se ha revisado la información existente en la Universidad de las 10 Facultades existentes, que son las encargadas de dichas Unidades. Cabe señalar que las actividades que realiza cada Unidad no están normalizadas, y cada una lleva sus procesos de manera independiente.

**Tabla 14.**  
**Check List Unidades de Seguimiento a Graduados**

<b>Actividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
La Unidad cumple con los requerimientos de acreditación de la carrera	10	0
Se llevan estudios complementarios de la inserción laboral de los graduados	4	6
Mantiene espacio físico para atención a graduados	10	0
Mantiene espacio en página web para el manejo de graduados	7	3
Realiza actividades de encuesta a graduados	10	0
Realiza actividades de capacitación a graduados	0	10
Realiza actividades de bolsa de empleo	4	6
Realiza actividades de vinculación con el graduado	3	7

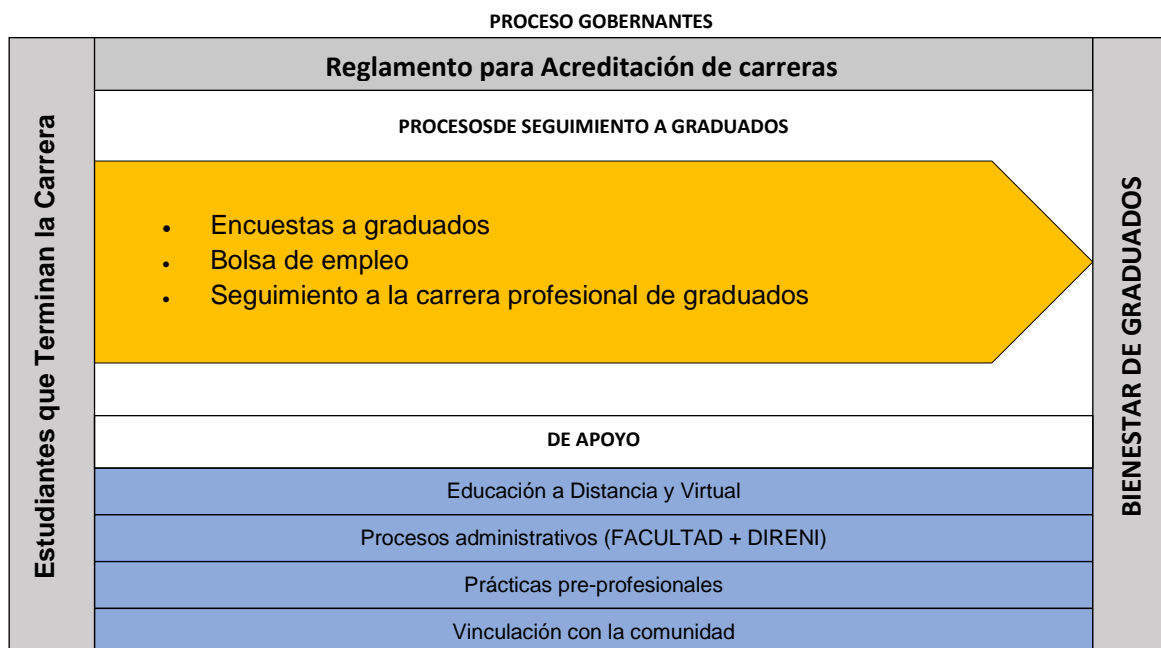
Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

De lo observado las Unidades realizan las actividades básicas para la acreditación de las carreras, sin embargo no se realizan actividades complementarias, esto principalmente porque la reglamentación de la Universidad no especifica las funciones y actividades que se deben realizar dentro de esta Unidad.

Al mismo tiempo se analiza la cadena de valor de la Unidad de Seguimiento a Graduados, que está dentro de la reglamentación de la Universidad y que parte desde la Ley Orgánica de Educación Superior, la cual estipula su existencia.

Esta Unidad está apoyada en procesos administrativos propios de la carrera, para finalizar la carrera y otras direcciones de la Universidad que facilitan su integración con el ambiente laboral como se detalla a continuación:

**Gráfico 9.**  
**Cadena de Valor de la Unidad de Seguimiento a Graduados**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

De la cadena de valor se observa que las actividades vinculadas entre el Seguimiento a Graduados con algunas Direcciones de la Universidad Técnica de Ambato sean integradas. Con respecto a la suscripción de convenios con empresas para la creación de la bolsa de empleo, la única Unidad que puede suscribirlos es la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales (DIRENI), como se lo muestra en el **Anexo N° 06**, donde se hace referencia al Estatuto Universitario, por tal motivo dicho proceso se convierte en proceso y está fuera de la Unidad de Seguimiento a Graduados.

#### **4.5. Comprobación de hipótesis**

Para el proceso de comprobación de hipótesis se ha seleccionado el modelo de cinco pasos que facilita la obtención de resultados, como se detalla a continuación:

#### 4.5.1. Planteamiento de la hipótesis

Para plantear la hipótesis se inicia por revisar la hipótesis descriptiva que dice:

“La implementación de un sistema de gestión de seguimiento laboral de profesionales graduados permitirá cumplir con los indicadores de calidad de la Universidad Técnica de Ambato”

A partir de lo cual se construye la hipótesis matemática, que se expresa como:

$$h_0 : F_o = F_e$$

$$h_1 : F_o \neq F_e$$

Que serán en punto de partida para determinar si existe una relación entre las variables, que se expresa como hipótesis nula (independencia de las variables) e hipótesis alternativa (relación entre las variables)

$h_0$ :La implementación de un sistema de gestión de seguimiento laboral de profesionales graduados NO permitirá cumplir con los indicadores de calidad de la Universidad Técnica de Ambato.

$h_1$ :La implementación de un sistema de gestión de seguimiento laboral de profesionales graduados SI permitirá cumplir con los indicadores de calidad de la Universidad Técnica de Ambato.

#### 4.5.2. Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia se expresa como la probabilidad de que exista un valor anormal que cause un error al rechazar una hipótesis verdadera, es decir, es el valor que dará paso al punto de corte entre la aceptación o rechazo de la hipótesis nula. Para esto se considera un valor común dentro de las ciencias sociales.

$$\alpha = 0.05$$

### 4.5.3. Selección del estadístico de prueba

Para comprobar la hipótesis se utilizará la información obtenida de las encuestas a estudiantes y graduados, para ello se selecciona las preguntas:

Pregunta 3: Ha recibido apoyo de la Universidad en la búsqueda de trabajo

Pregunta 6: Entregaría su información para una bolsa de empleo de la Universidad

Estas preguntas son de nivel ordinal y variables cualitativas, por tal motivo, se considera que el estadístico adecuado es ji cuadrado, cuya fórmula de cálculo es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_E)^2}{F_E}$$

Para esto como primer paso se considera la tabla de contingencia entre las respuestas de las dos preguntas seleccionadas, dando lugar a la tabla de contingencia de las frecuencias observadas

**Tabla 15.**  
**Frecuencias Observadas**

		Entregaría su información para una bolsa de empleo de la Universidad			Total
		No	Si, parcialmente	Si, totalmente	
Ha recibido apoyo de la Universidad en la búsqueda de trabajo	No	39	58	55	152
	Si, parcialmente	38	22	21	81
	Si, totalmente	30	32	23	85
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>112</b>	<b>99</b>	<b>318</b>

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

A partir de esta tabla se puede construir las frecuencias esperadas, utilizando la fórmula:

$$F_E = \frac{Fila \times Columna}{Total}$$

De lo cual se obtiene la tabla de contingencia con las frecuencias esperadas

**Tabla 16.**  
**Frecuencias Esperadas**

		Entregaría su información para una bolsa de empleo de la Universidad			Total
		No	Si, parcialmente	Si, totalmente	
Ha recibido apoyo de la Universidad en la búsqueda de trabajo	No	51,1	53,5	47,3	152,0
	Si, parcialmente	27,3	28,5	25,2	81,0
	Si, totalmente	28,6	29,9	26,5	85,0
<b>Total</b>		<b>107,0</b>	<b>112,0</b>	<b>99,0</b>	<b>318,0</b>

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

#### 4.5.4. Regla de decisión

Para contrastar el valor se requiere calcular el valor de ji cuadrado, como se presenta a continuación:

**Tabla 17.**  
**Prueba de Ji cuadrado**

	Valor	Grados de libertad	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	11,602	4	,021
Razón de verosimilitudes	11,511	4	,021
Asociación lineal por lineal	4,211	1	,040
Nº de casos válidos	318		

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

Para comparar este valor se calcula el valor teórico de ji cuadrado, a partir del nivel de significancia y los grados de libertad

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 4$$

$$\chi^2 = 9.49$$

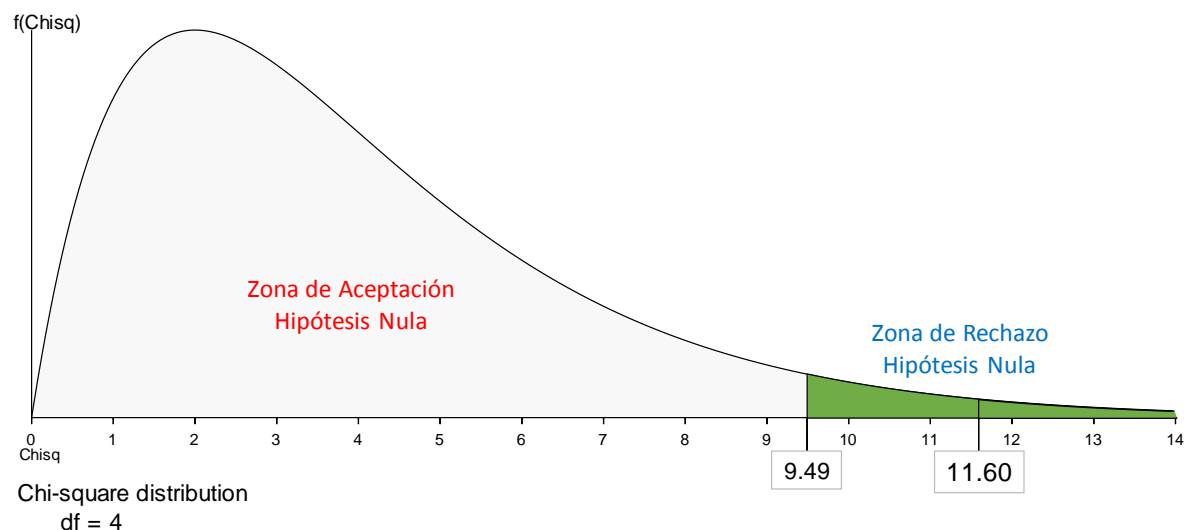
#### 4.5.5. Tomar una decisión

Para tomar una decisión se consideran los valores de ji cuadrado teórico y calculado, de ello se procederá a comparar y tomar una decisión.

$$\chi_c^2 > \chi_t^2$$
$$11.60 > 9.49$$

De ello se presenta el gráfico de ji cuadrado

Gráfico 10. Ji cuadrado



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir que: La implementación de un sistema de gestión de seguimiento laboral de profesionales graduados SI permitirá cumplir con los indicadores de calidad de la Universidad Técnica de Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **“MODELO DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO DE INSERCIÓN LABORAL A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y SU INCIDENCIA EN LOS INDICADORES DE CALIDAD”**

##### **5.1. Introducción**

El seguimiento a graduados es un elemento importante para la gestión de la calidad del sistema universitario, pues vincula los esfuerzos académicos de la Universidad con los requerimientos del sector productivo del Ecuador. Dentro de los principios de la constitución y del Plan de Buen Vivir se menciona que los planes de formación deben estar vinculados con las necesidades prioritarias del Ecuador, el trabajo dentro de la matriz productiva y el desarrollo de la sociedad del conocimiento.

Por su parte la Universidad Técnica de Ambato de los datos obtenidos se puede apreciar que las Unidades de Seguimiento a Graduados actúa de manera independiente entre Facultades, cumpliendo los elementos mínimos requeridos para acreditación pero no existe el desarrollo estandarizado que permita investigaciones profundas de los graduados y su vinculación laboral.

Se plantea para el desarrollo del seguimiento a graduados un modelo de gestión que cumpla con los requerimientos del sistema de acreditación de carreras y al mismo tiempo brinde información que contribuya al desarrollo de la Universidad Técnica de Ambato, de sus Facultades y Carreras.



## **5.2. Modelo de gestión**

### **Datos Informativos**

**Título: Modelo de Gestión del Seguimiento a Graduados de la Universidad Técnica de Ambato.**

**Responsable:** Dirección de Vinculación con la Sociedad.

**Coordinación:** Dirección Académica de Facultad

### **Antecedentes**

La Universidad Técnica de Ambato requiere que el sistema de gestión de los graduados sea un proceso unificado, donde presenten las Facultades un único sistema de gestión que viabilice la obtención de reportes que sean válidos para toda la Universidad y al mismo tiempo se puedan personalizar de acuerdo a las necesidades de cada una de las Facultades existentes.

Este modelo de gestión permite a las Facultades trabajar bajo un único lineamiento que sea aplicado en las Unidades de Seguimiento de Graduados y que sea de responsabilidad compartida entre la Dirección de Vinculación donde recae el proceso y la Dirección Académica de la Facultad que es la ejecutora de las actividades.

Se presentan a continuación los elementos del modelo de gestión que serán la guía de implementación para unificar y desarrollar:

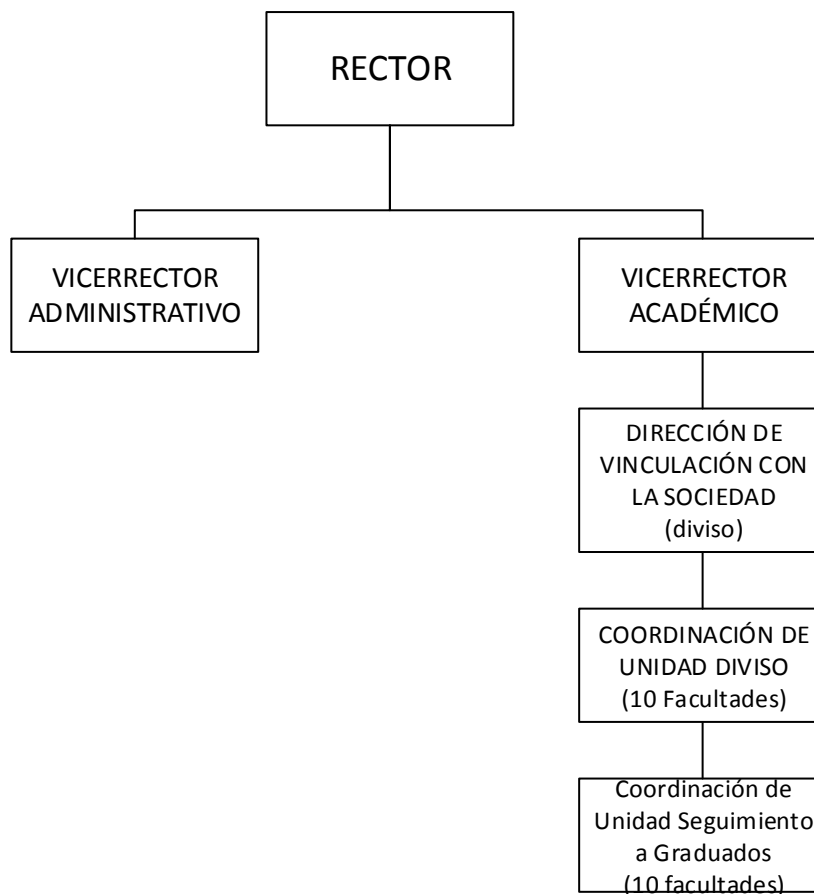
### **Objetivo**

Proporcionar información para el mejoramiento de las carreras de la Universidad Técnica de Ambato sobre la base de los resultados obtenidos de la investigación de la vinculación laboral y social de los graduados.

## Estructura orgánica

Para el funcionamiento de la Unidad de Seguimiento a Graduados, se considera en la siguiente gráfica la ubicación de la misma.

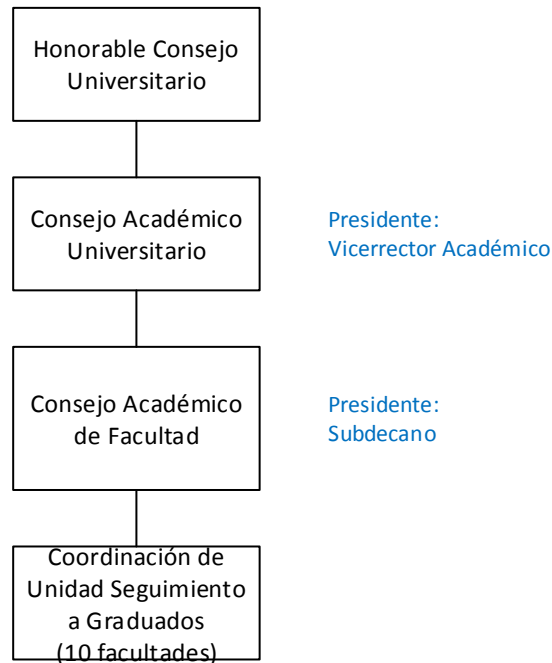
**Gráfico 11.**  
**Organigrama estructural de UTA (resumido)**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

En el organigrama se presenta de manera resumida (excluyendo áreas no correspondientes al seguimiento a graduados), en la misma se visualiza su vinculación como Dirección responsable a DIVISO, quién a través de su representante en la Facultad coordinará las actividades e informes de la Unidad de Seguimiento de Graduados.

**Gráfico 12.**  
**Organigrama estructural de Consejo Académico (resumido)**



Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

En este gráfico se observa que la Unidad de Seguimiento a Graduados estará supervisada por el Consejo Académico de Facultad que a la vez será la que controle el funcionamiento de la misma.

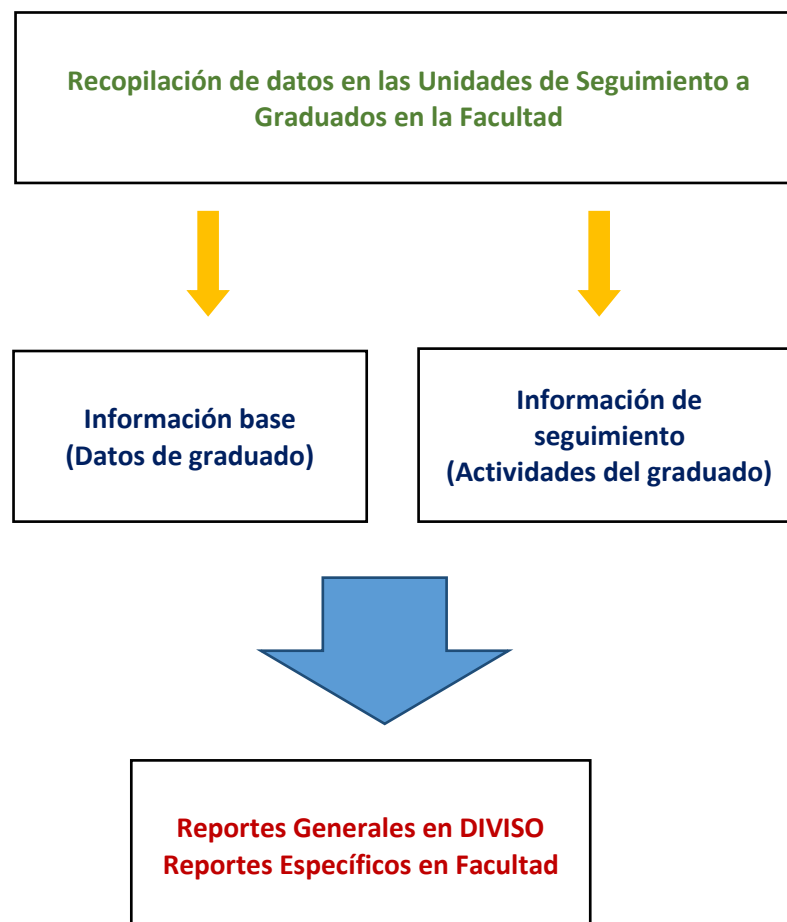
#### **Actividades de la Unidad de Seguimiento a Graduados:**

- Realizar encuestas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.
- Promover la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.
- Estudiar la evolución de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en la economía provincial y nacional.
- Buscar la participación de los graduados en las actividades académicas de la Universidad Técnica de Ambato.

- Promover y dar seguimiento a las actividades dentro de las Facultades para vincular al estudiante, graduado y academia para el perfeccionamiento de las carreras.

## 5.2. Formularios para recolección de información

Para la recopilación de información se considera adecuado el trabajo que debe realizar internamente dentro de cada Facultad el Coordinador de la Unidad de Seguimiento a Graduados.



Para la recolección de información es necesario completar los siguientes datos:

Apellidos	
Nombres	
Cédula	
Lugar y fecha de nacimiento	
Fecha de ingreso a la UTA	
Fecha de término de créditos	
Título obtenido	
Fecha de grado	
Nota de grado	
Modalidad de graduación	
Tema del trabajo de investigación	

Al mismo tiempo los datos de contacto se deben obtener, de manera que se mantenga actualizado para posterior contacto.

Dirección	
Teléfono fijo	
Teléfono celular	
Correo electrónico	

De las actividades que se proporcionan a la Unidad, se debe trabajar con el desarrollo de estas actividades:

**a) Realizar encuestas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.**

Las encuestas a Graduados se unifican todas bajo un mismo formato, donde se presentan las siguientes preguntas:

- ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA TRABAJANDO?
  - En su campo profesional
  - En otro campo
  - No trabaja
  
- ¿INDIQUE SU RELACIÓN LABORAL ACTUAL?
  - Empleado privado
  - Empleado público
  - Autónomo
  
- ¿NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE TRABAJA?
  
- ¿SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE LA ENTIDAD EN LA QUE LABORA?
  - Sector primario (agropecuario-pesquero-minero-forestal)
  - Sector secundario (industrial-energético-construcción)
  - Sector terciario (transporte-comunicación-comercial-turístico-sanitario-educativo-financiero-administrativo)
  - Sector cuaternario (investigación-desarrollo-innovación-información)
  
- ¿A TRAVÉS DE QUE MEDIO LOGRÓ SU INSERCIÓN LABORAL?
  - Gestión personal
  - Convocatoria por prensa
  - Agencia de empleos
  - Gestión de la UTA
  
- ¿ÁREA EN QUE DESARROLLA SU CARGO?
  
- ¿INDIQUE LAS PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DE SU CARGO?

- ¿SELECCIONE LOS MÓDULOS QUE MÁS LE HAN SERVIDO EN SU DESEMPEÑO LABORAL?
- ¿TEMÁTICAS QUE CONSIDERA DEBERÍAN INCREMENTARSE EN SU PLAN DE ESTUDIO?
- ¿HA REALIZADO ESTUDIOS DE POSGRADO?
  - Especialización
  - Maestría
  - Doctorado
- ¿EN QUE ÁREAS REQUIERE USTED CONTINUAR SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

***b) Promover la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.***

La promoción de la inserción laboral debe ser realizada por la creación de una bolsa de empleo, donde se deben mantener los siguientes datos actualizados:

- PERSONALES
  - Nombres Completos
  - Edad (fecha de nacimiento)
  - Dirección
  - Teléfono de contacto
- ESTUDIOS
  - Título de tercer Nivel y nota de grado
  - Título de cuarto Nivel y nota de grado
- EXPERIENCIA
  - Trabajos anteriores: Empresa, cargo, actividades realizadas, fecha de ingreso y salida

- CAPACITACIÓN  
Nombre del curso, duración, tipo de curso, institución
- DESTREZAS COMPLEMENTARIAS  
Software que domina el manejo  
Idiomas (nivel de cada idioma)  
Competencias

***c) Estudiar la evolución de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en la economía provincial y nacional.***

El impacto de la Universidad, se mide por la inclusión laboral de sus graduados, para ello se debe trabajar con los datos obtenidos de la encuesta inicial realizada al graduado y posteriormente hacer mediciones en 2 años y 5 años, donde se identifiquen las siguientes preguntas:

- DESDE QUE SE GRADUÓ ¿CUÁNTAS VECES HA CAMBIADO DE TRABAJO?
- ¿SU SUELDO HA CAMBIADO?  
Se ha elevado por regulación del estado  
Se ha elevado por cambio de trabajo  
Se ha mantenido  
Ha disminuido por cambio de trabajo
- ¿INDIQUE SU RELACIÓN LABORAL ACTUAL?  
Empleado privado  
Empleado público  
Autónomo



- ¿INDIQUE EN QUE NIVEL JERÁRQUICO REALIZA SU TRABAJO?

Al graduarse

En 2 años

En 5 años

### 5.3. Indicadores de gestión

En cuanto al seguimiento a graduados, el análisis inicia desde el cumplimiento de los indicadores que solicita el CEAACES se cumplan para acreditar una carrera.

**Tabla 18.**  
**Plan de acción**

<b>Indicador</b>	<b>UTA</b>	<b>Carrera</b>
Documento o acta de nombramiento del responsable del seguimiento a graduados	Si	Si
Sistema de seguimiento a graduados por medio de encuestas en funcionamiento	Propuesta de trabajo	Ejecución sin estándar
Resultados e informes de las encuestas de seguimiento a graduados	Propuesta de trabajo	Ejecución sin estándar
Divulgación de los resultados del seguimiento a graduados a estudiantes de la carrera	Propuesta de trabajo	Ejecución sin estándar
Plan de mejoras académicas en base a los resultados de seguimiento a graduados	Si	Si

Elaborado por: (Campaña, M. 2015)

Como se observa, de los indicadores actuales que hace referencia el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) los elementos se han cumplido de manera individual en cada una de las carreras. Sin embargo, la Universidad Técnica de Ambato no posee un sistema uniforme que permita vincular dichas

evidencias en un compilado. De ahí, la propuesta de estandarizar procesos y cumplir con estos elementos de evaluación y acreditación.

Para la medición de la gestión realizada en la Unidad, se debe considerar el cumplimiento de las actividades propuestas para la misma y dentro de ella indicadores de gestión:

**a) Realizar encuestas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.**

Indicador: Cantidad de encuestas realizadas

Cálculo:

$$\frac{\text{Encuestas totales al corte}}{\text{Total graduados desde el año base}}$$

Periodicidad: Semestral

Responsable: Coordinador de Seguimiento a graduados

**b) Promover la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.**

Indicador: Cantidad de graduados ubicados laboralmente

Cálculo:

$$\frac{\text{Contrataciones a través de bolsa}}{\text{Total graduados en el semestre}}$$

Periodicidad: Semestral

Responsable: Coordinador de Seguimiento a graduados

**c) Estudiar la evolución de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en la economía provincial y nacional.**

Indicador: Cantidad de encuestas realizadas

Cálculo:

$$\frac{\text{Encuestas totales al corte}}{\text{Total graduados desde el año base hasta hace dos años}}$$

Periodicidad: Semestral

Responsable: Coordinador de Seguimiento a graduados

**d) Buscar la participación de los graduados en las actividades académicas de la Universidad Técnica de Ambato.**

Esta actividad será medida por medio del cumplimiento cualitativo de la meta, hasta generar un espacio de medición, por lo cual se plantean las siguientes metas a cumplir:

- Generación de una asociación de graduados
- Buscar la participación de diversos miembros dentro de la organización.

**e) Promover y dar seguimiento a las actividades dentro de las facultades para vincular al estudiante, graduado y academia para el perfeccionamiento de las carreras.**

Esta actividad será medida por medio del cumplimiento cualitativo de la meta, hasta generar un espacio de medición, por lo cual se plantean las siguientes metas a cumplir:

- Seminarios, cursos organizados para graduados
- Exposición de graduados en congresos

#### 5.4. Plan de acción para la implementación

De acuerdo a las actividades propuestas para la Unidad, se plantean las siguientes actividades que aseguran el cumplimiento de las mismas:

**Tabla 19.**  
**Plan de acción**

<b>ACTIVIDADES DEL SEGUIMIENTO A GRADUADOS</b>	<b>ACCIÓN</b>	<b>INDICADOR DE GESTIÓN</b>
Realizar encuestas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato	Formular las preguntas del seguimiento a graduados.	Número de graduados que han participado
	Recolectar la información de los encuestados.	
	Automatizar la recolección de información.	
	Presentar informes periódicos del seguimiento a graduados.	
Promover la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.	Generar una base de datos de graduados.	Número de graduados que poseen empleo
	Generar una base de datos con los puestos disponibles.	
	Generar vínculos entre graduados y empresario, con el respectivo seguimiento de los vínculos creados durante este proceso.	
Estudiar la evolución de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en la economía provincial y nacional.	Realizar estudio de empleabilidad de 2 años.	Estudios realizados de empleabilidad
	Realizar estudio de empleabilidad de 5 años.	
Buscar la participación de los graduados en las actividades académicas de la Universidad Técnica de Ambato.	Generar actividades académicas de vinculación con graduados.	Número de encuentro de graduados
	Formar una comunidad de graduados.	
	Permitir la participación en el gobierno universitario de los representantes de graduados.	
Promover y dar seguimiento a las actividades dentro de las facultades para vincular al estudiante, graduado y academia para el perfeccionamiento de las carreras.	Crear cursos especializados a los requerimientos de graduados.	Número de participantes en la asociación de graduados
	Generar espacios de comunicación y participación.	
	Elegir directivos y representantes de los graduados.	

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## 5.5. Presupuesto de implementación

Para el presupuesto de trabajo, se ha considerado los costos relacionados a cada una de las acciones que lo incluyen, cabe recalcar que la mayoría de recursos los posee la Universidad Técnica de Ambato, por lo tanto se reducen gastos como la programación, difusión y capacitación.

De lo expuesto se genera el siguiente presupuesto:

**Tabla 20**  
**Presupuesto de trabajo**

<b>ACTIVIDADES DEL SEGUIMIENTO A GRADUADOS</b>	<b>Recursos</b>	<b>Presupuesto</b>
Realizar encuestas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato	Equipo de trabajo Materiales de oficina Equipo de programación	\$ 2,500.00
Promover la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.	Equipo de trabajo Materiales de oficina Equipo de programación	\$ 1,800.00
Estudiar la evolución de empleabilidad de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en la economía provincial y nacional.	Equipos de oficina Materiales de oficina Encuestadores	\$ 10,000.00
Buscar la participación de los graduados en las actividades académicas de la Universidad Técnica de Ambato.	Equipos de trabajo Materiales de oficina Dirección de Educación a Distancia	\$ 2,600.00
Promover y dar seguimiento a las actividades dentro de las facultades para vincular al estudiante, graduado y academia para el perfeccionamiento de las carreras.	Material de oficina Equipos de trabajo Eventos	\$ 2,200.00
<b>TOTAL PRESUPUESTADO</b>		<b>\$ 19,100.00</b>

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

En base al trabajo realizado en campo, revisión bibliográfica y desarrollo de una alternativa de solución se ha cumplido con la metodología diseñada para la investigación, de ello se obtienen las siguientes conclusiones:

Se ha identificado que las actividades que cumple cada Unidad de Seguimiento a Graduados de las diversas Facultades se orienta al cumplimiento de los indicadores de calidad impuestos por el CEAACES. Sin embargo, los mismos cambian de una Unidad a otra, sin poseer un único criterio de los temas a incluir en sus actividades diarias. De lo cual se proponen temas básicos como: encuesta a graduados, inserción laboral, empleabilidad y seguimiento a graduados.

Del análisis de cadena de valor de los procesos de seguimiento a graduados, se establecen como apoyo del seguimiento a la comunicación por medio de encuestas, desarrollo de gestión de empleo y seguimiento en sus primeros años de profesional, para ello se debe apoyar la gestión en Unidades que brinden capacitación, vinculación y administración de las actividades.

Las actividades para acercar al graduado a las empresas deben estar organizadas en la gestión de bolsa de empleo, de modo que la Universidad esté vinculando y normando esta actividad, para lo cual se establece lineamientos de acción y trabajo, que se llevarán a cabo como

un plan de la Dirección de Vinculación con la Colectividad y administrada por las Unidades de Seguimiento a Graduado de las diferentes carreras.

Se encuentra como responsable de la suscripción de convenios la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales (DIRENI), actualmente en la Universidad Técnica de Ambato se han desarrollado convenios con la participación del Consorcio de Cámaras, Cámaras de la Producción y Comercio que fortalecen el vínculo entre la empresa, sociedad y Universidad.

Se ha propuesto un sistema de gestión donde se establecen niveles jerárquicos encaminados al cumplimiento de los objetivos y lineamientos de mejoramiento de la calidad necesaria para contribuir con la acreditación de carreras y Universidad.

Se ha demostrado mediante el análisis de hipótesis que existe relación entre la implementación de un sistema de gestión de seguimiento a graduados y el mejoramiento de calidad de las carreras de la Universidad Técnica de Ambato.

## **6.2. Recomendaciones**

A partir de las temáticas básicas del seguimiento de graduados se debe definir los mismos como los ejes temáticos del graduado, de modo que se convierta en un tema de análisis de esta Unidad y otras Unidades de apoyo del Sistema de Seguimiento a Graduados.

Los pilares del seguimiento a graduados deben ser respaldados por la gestión y procesos de formación de otras Unidades que permitan que el estudiante mantenga vínculos de aprendizaje y desarrollo, haciendo canales que vinculen el desarrollo productivo con el conocimiento científico.

Se debe buscar la implementación de la bolsa de empleo que será el fundamento para la creación de trabajos con valor agregado aprovechando los conocimientos que poseen los nuevos graduados.

Mantener los convenios con el sector productivo para fortalecer el crecimiento económico de la provincia y del Ecuador, de modo que sean estas instituciones instrumentos de desarrollo y colaboración.

Aprovechar la relación del seguimiento de graduados con el mejoramiento de las carreras mediante la formación de planes de clase, capacitación y diversas gestiones académicas que aseguren el bienestar del graduado.



## Bibliografía

- Aguilar, O. (01 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Investigación holística: <http://metodologiadelainvestigacion.lacoctelera.net/>
- Barquero Corrales, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chignoli, S. (2004). El mercado de trabajo. En N. Zamdomeni, *Inserción laboral de los jóvenes* (págs. 19-34). Santa Fé: Ediciones UNL.
- Colombia, Ministerio de Educación Nacional. (2012). Seguimiento a graduados de la educación superior mediante el Observatorio Laboral para la Educación. *Flacso Chile*, (págs. 1-17). Santiago.
- Conchado, A., & Vázquez, E. (2013). Los beneficios del seguimiento de egresados en la toma de decisiones institucionales. *Infoaces*, 10-13.
- Delgado, S., & Ena, B. (2011). *Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Derecho.com. (2012). *Conceptos Jurídicos*. Obtenido de Bolsa de Trabajo: [http://www.derecho.com/c/Bolsa\\_de\\_trabajo](http://www.derecho.com/c/Bolsa_de_trabajo)
- Díaz, S. (2012). *Estudio de seguimiento de egresados de Licenciatura*. Juárez: Editorial de la Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Fernández, J., & De Juana, S. S. (2014). *Métodos para la búsqueda de empleo*. Alicante: Book Print Digital.
- Fernández, M. (2003). *El control, fundamento de la gestión por procesos*. Madrid: Esic Editorial.
- García Vizcaino, A. (30 de Octubre de 2012). Universidades buscan sacar provecho a sus graduados. *Expreso*.
- García, M., García, V., Molina, J. C., & Rezabala, F. (2013). *Desarrollo del Sistema de Seguimiento de Egresados e Implementación del Laboratorio de Base de Datos*. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí.
- Hernández, K. (2012). *Propuesta de Guía de Administración Educativa del Ejercicio Jurídico*. Málaga: Fundación Universitaria Andaluza Inca

- Garcilaso. Obtenido de Propuesta de Guía de Administración Educativa del Ejercicio Jurídico.
- Hernandez, R. S. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, M. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Lépiz, C. (2003). *La administración y planificación como procesos*. San José: Editorial Euned-Costa Rica.
- Melero, N. (2012). El paradigma crítico y los aportes de la investigación participativa. *Cuestiones pedagógicas*, 339-355.
- Ministerio de Fomento. (2005). *La gestión por procesos*. Madrid.
- Pacheco, E., & Pacheco, N. (2010). *Estudio de viabilidad sobre la creación de una bolsa de empleo estudiantil Unemi*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Parra, M. (2008). *Incidencia de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonía*. Florencia: Universidad de la Amazonía.
- Pelayo, M. (2012). *Capital Social y Competencia profesionales*. Tepic: Eumed.
- Pérez, J. (2010). *Gestión por procesos*. Madrid: Esic Editorial.
- Poblete, A., Pérez, C., Lagos, J., Loncomilla, L., & otros. (2012). *Situación Actual del Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral en Chile*. Santiago: Cinda.
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos, Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Royalty Workers. (12 de Junio de 2012). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <http://www.royaltyworkers.com/web/lista-de-profesiones/11-a/48-administracion-de-recursos-humanos.html>
- rrhh-web. (2006). *Reclutamiento y Selección de personal*. Obtenido de <http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>
- Santamaria, E., Velasquez, L., & Santiago, V. (2014). *Estrategias de Operaciones para las ventas*. Ambato: Publisec Imprenta.
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: United Nations Publication.

- Solis, A. (2000). *Fiabilidad, mantenibilidad, efectividad*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Soria, R. (2012). *El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en el Ecuador*. Quito: reaces.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2006). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamerica.
- Suárez, E. (2010). *Seguimiento de Egresados como estrategia para la innovación en la gestión de la información institucional*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Universidad de Castilla La Mancha. (2005). *Estudios sobre calidad e inserción laboral*. Salamanca: Gráficas Varona.
- Valera, O. (23 de Septiembre de 2011). *Conceptos de Administración*. Obtenido de <http://informacione13.over-blog.com/article-conceptos-de-administracion-varios-autores-84960800.html>

## ANEXOS

### Anexo N° 01

#### ENCUESTA

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES TERMINALES Y GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



#### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema de tesis:** “Diseño de un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los indicadores de calidad”

**Autor (a):** Ing. Mayra Alejandra Campaña Álvarez

**Director de Tesis:** Ing. Leonardo Barona, M.Sc.

#### Objetivo

Identificar el impacto de los procesos de seguimiento a graduados en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato realizado por la Unidad responsable de cada Facultad.

#### Instrucciones

- Responder a las preguntas planteadas de acuerdo a su propia experiencia
- Marcar la respuesta en cada pregunta

## Preguntas

1. Usted conoce las actividades que realiza la Unidad de Seguimiento a Graduados de su Facultad
  - a. Si
  - b. No
  
2. Ha realizado búsqueda de trabajo personal
  - a. Si, en los últimos seis meses
  - b. Si, más de seis meses atrás, estoy trabajando
  - c. No
  
3. Ha recibido apoyo de la Universidad en la búsqueda de trabajo
  - a. Si, totalmente
  - b. Si, Parcialmente
  - c. No
  
4. Para conseguir trabajo, que aspectos considera importantes
  - a. Nombre de la Universidad
  - b. Capacitación
  - c. Referencias personales
  - d. Procesos de la Universidad
  
5. Qué aspectos considera que debe proporcionar la Universidad en la búsqueda de trabajo
  - a. Bolsa de empleo
  - b. Capacitación
  - c. Referencias
  - d. Prácticas pre-profesionales
  - e. Incubadora de empresas

6. Entregaría su información para una bolsa de empleo de la Universidad Técnica de Ambato
  - a. Si, totalmente
  - b. Si, Parcialmente
  - c. No
  
7. Dentro de las actividades que realiza la Unidad de Seguimiento a Graduados de su Facultad, que actividad considera como principal para el servicio de los estudiantes
  - a. Asesoramiento de entrevistas
  - b. Capacitación complementaria
  - c. Búsqueda de trabajo

## Anexo N° 02

### ENTREVISTA

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A REPRESENTANTES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO



### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema de tesis:** Diseño de un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los indicadores de calidad

**Autor (a):** Ing. Mayra Alejandra Campaña Álvarez

**Director de Tesis:** Ing. Leonardo Barona, M.Sc.

#### **Objetivo**

Identificar los requerimientos del sector empresarial para la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato

#### **Instrucciones**

- Plantear las preguntas indicadas
- Resumir la información de acuerdo a lo solicitado
- No demorarse más de 10 minutos en la entrevista

## Preguntas

1. El Gerente como representante de la empresa y sus socios, ¿La empresa está afiliada a un gremio donde se ha firmado acuerdos para apoyo en el proceso de reclutamiento de personal?
2. ¿Qué actividades complementarias para la inserción laboral ha realizado la entidad?
3. ¿Considera adecuado que la Universidad Técnica de Ambato realice una bolsa de empleo?
4. ¿Cuáles son los requerimientos que tendría la entidad para firmar acuerdos de búsqueda y selección de personal para sus empresas afiliadas?
5. ¿Qué aportes puede realizar la entidad al mantenimiento de la bolsa de empleo?



**Anexo N° 03**

**FICHA DE OBSERVACIÓN  
DESTINADA A LOS ANUNCIOS DE PRENSA E INTERNET  
EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

**Objetivo:**

Identificar las necesidades del perfil genérico de la empresa privada para la contratación de personal.

**Contenido:**

N°	Informa		Solicita			
	Actividades	Sueldo	Experiencia	Capacitación	Formación	Competencias

## Anexo N° 04

### CHECK LIST INDICADORES DE CALIDAD UNIDAD DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS

**Objetivo:**

Identificar las actividades que ha realizado la Unidad de Seguimiento a Graduados para la satisfacción de los estudiantes

**Observación:**

Actividad	Si	No
La Unidad cumple con los requerimientos de acreditación de la carrera		
Se llevan estudios complementarios de la inserción laboral de los graduados		
Mantiene espacio físico para atención a graduados		
Mantiene espacio en página web para el manejo de graduados		
Realiza actividades de encuesta a graduados		
Realiza actividades de capacitación a graduados		
Realiza actividades de bolsa de empleo		
Realiza actividades de vinculación con el graduado		

## Anexo N° 05

### ANÁLISIS DE OBSERVACIÓN DE ANUNCIOS

Número	Informa		Solicita			
	Actividades	Sueldo	Experiencia	Capacitación	Formación	Competencias
1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2
3	2	1	2	2	2	2
4	2	1	2	2	2	2
5	2	1	2	2	2	2
6	2	2	2	1	2	2
7	2	2	2	1	2	2
8	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	1
10	2	2	2	2	2	1
11	2	1	2	2	2	2
12	2	1	2	2	2	2
13	2	1	2	2	2	2
14	2	2	2	1	2	1
15	1	1	2	1	2	1
16	1	1	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	1
19	1	1	2	1	2	2
20	2	2	2	1	2	2
21	1	1	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	1	2	1
24	2	1	2	2	2	2
25	2	1	2	2	2	1
26	2	1	2	1	2	1
27	2	1	2	2	2	1
28	1	2	2	2	2	2
29	1	1	2	1	2	2
30	1	1	2	2	2	2
<b>Mediana</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Nota de pie: No = 1; Si = 2

Elaborado por: (Campaña, M. 2014)

## Anexo N° 06

Extracto referente a las funciones de la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales (DIRENI) tomado del Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato.

### **CAPÍTULO 6. DIRECCIÓN DE RELACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES**

#### **Art. 80. De la Misión**

Coordinar, organizar, promocionar y ejecutar eventos de intercambio entre los estamentos de la Universidad Técnica de Ambato y otros organismos e instituciones a nivel regional, nacional e internacional, a través del establecimiento de Convenios de mutuo interés, para elevar el nivel de educación de todos sus estamentos.

#### **Art. 81. De las atribuciones y responsabilidades**

- a. Preparar programas y proyectos de intercambio científico, académico, cultural y social (suscripción de convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc.) con las universidades nacionales e internacionales, organismos de derecho público y privado, con y sin fines de lucro;
- b. Gestionar la relación y cooperación interinstitucional, a nivel interno y externo;
- c. Desarrollar y ejecutar programas de cooperación interinstitucional en áreas de interés de la sociedad;
- d. Promover y gestionar convenios de intercambio docente, personal administrativo y estudiantes con organismos nacionales e internacionales, para promover particularmente la investigación científica, académica, entre otros;
- e. Efectuar la evaluación y seguimiento de los programas y proyectos (convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc.);
- f. Asesorar a las unidades administrativas y académicas de la Universidad Técnica de Ambato, para la preparación de convenios;
- g. Preparar informes sobre los programas y proyectos (convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc.) de cooperación nacional e internacional para conocimientos de las autoridades y de la comunidad universitaria;
- h. Gestionar el financiamiento de programas científicos (convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc.) ante organismos multilaterales de cooperación internacional;
- i. Realizar el seguimiento de los convenios de cooperación nacional e internacional y elaborar un informe semestral;
- j. Llevar la base de datos de los convenios de cooperación nacional e internacional y elaborar un informe semestral;

- k. Elaborar, ejecutar y evaluar el presupuesto de la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales;
- l. Presentar las obligaciones tributarias de los convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, al Servicio de Rentas Internas - SRI;
- m. Registrar los hechos económicos de la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales;
- n. Gestionar los pagos de los convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc. ante el Ministerio de Finanzas de los registros contables.
- o. Registrar los ingresos de los servicios que presta la Universidad Técnica de Ambato a través de los convenios, contratos, acuerdos, cartas de intención, etc.;
- p. Elaborar el Plan Anual de compras públicas de la Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales.

**Art. 82.- De la Estructura Interna**

La Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales estará constituida por las siguientes unidades:

- Relaciones de cooperación financiera y no financiera con organismos y entidades nacionales
- Relaciones de cooperación financiera y no financiera con organismos y entidades internacionales

ANEXO N° 07  
REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña Álvarez

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumen- tos)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		✓				✓		
2	✓		✓				✓		
3	✓		✓				✓		
4	✓		✓				✓		
5	✓		✓				✓		
DATOS DEL EVALUADOR			Nombres: <i>Jeany Rosales de Jarama</i> Profesión: <i>Docente (Inj. Comercial)</i> Fecha: <i>24/02/2015</i>				C.I. <i>091813569-0</i> Cargo: Firma: <i>[Firma]</i>		

Observaciones \_\_\_\_\_

**REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		✓				✓		
2	✓		✓				✓		
3	✓		✓				✓		
4	✓		✓				✓		
5	✓		✓				✓		
6	✓		✓				✓		
7	✓		✓				✓		
DATOS DEL EVALUADOR			Nombres: <i>Jenny Rosales V</i> Profesión: <i>Ing. Comercial</i> Fecha: <i>24/02/2015</i>				C.I. <i>0918135690</i> Cargo: <i>Firma: Jenny Rosales V</i>		

Observaciones \_\_\_\_\_



**REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		✓				✓		
2	✓		✓				✓		
3	✓		✓				✓		
4	✓		✓				✓		
5	✓		✓				✓		
DATOS DEL EVALUADOR			Nombres: <i>Susana Jim</i> Profesión: <i>Escritora</i> Fecha: <i>24 Febrero 2015</i>				C.I. <i>0912234226</i> Cargo: <i>Docente</i> Firma: <i>[Firma]</i>		

Observaciones \_\_\_\_\_



**REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad”

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		✓				✓		
2	✓		✓				✓		
3	✓		✓				✓		
4	✓		✓				✓		
5	✓		✓				✓		
6	✓		✓				✓		
7	✓		✓				✓		
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>			Nombres: <i>Susana Sam</i> Profesión: <i>Económica</i> Fecha: <i>24 Febrero 2015</i>				C.I. <i>0912234226</i> Cargo: <i>Firma: [Firma]</i>		

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		✓				✓		
2	✓		✓				✓		
3	✓		✓				✓		
4	✓		✓				✓		
5	✓		✓				✓		
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>			Nombres: <i>Marlene Ramírez E.</i> Profesión: <i>Psic. Organizacional</i> Fecha: <i>24-02-2015</i>				C.I. <i>0905370292</i> Cargo: <i>Firma: Marlene Ramírez</i> <i>DOCENTE - VPS-5</i>		

Observaciones \_\_\_\_\_

**REGISTRO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

ITEM (En función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos, variables e indicadores P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	✓		/				✓		
2	✓		/				✓		
3	✓		/				✓		
4	✓		/				✓		
5	✓		/				✓		
6	✓		/				✓		
7	✓		/				✓		
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>			<b>Nombres:</b> <i>Mayra Ramírez</i> <b>Profesión:</b> <i>Psic. Organizacional</i> <b>Fecha:</b> <i>24-02-2015</i>				<b>C.I.</b> <i>0905370292</i> <b>Cargo:</b> <i>Firma</i> <b>Firma:</b> <i>Mayra Ramírez</i> <b>DOCENTE UPS-15</b>		

Observaciones \_\_\_\_\_

ANEXO N° 08

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA FINAL DE LA TESIS



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña Álvarez

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR	
Nombre:	Jenny Rosales Valencia
Profesión:	Jug. - Policial -
Ocupación:	Docente
Experiencia en el tema propuesto:	Docente
Dirección domiciliaria:	Alameda del Río Itz. 2781 - U.S.
Teléfonos:	2661027 - 0988344591.

Valoración	Muy adecuada	Adecuada	Medianamente adecuada	Poco adecuada	Nada adecuada
Aspectos	5	4	3	2	1
Introducción	✓				
Objetivos	✓				
Pertinencia	✓				
Secuencia	✓				
Modelo de Intervención	✓				
Profundidad	✓				
Lenguaje	✓				
Comprensión	✓				
Creatividad	✓				
Impacto	✓				

Comentarios: \_\_\_\_\_

Fecha:

Jenny Rosales Valencia  
Nombre y Apellidos  
C.I. 091313569-0



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA FINAL DE LA TESIS



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

**Autora:** Ing. Mayra Campaña

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR	
Nombre:	Susana Lora Rodríguez
Profesión:	Contadora
Ocupación:	Docente
Experiencia en el tema propuesto:	Evaluación de Casos
Dirección domiciliaria:	Cumbis y Casales Delgado
Teléfonos:	0912135844

Valoración	Muy adecuada 5	Adecuada 4	Medianamente adecuada 3	Poco adecuada 2	Nada adecuada 1
Aspectos					
Introducción	✓				
Objetivos	✓				
Pertinencia	✓				
Secuencia	✓				
Modelo de Intervención	✓				
Profundidad	✓				
Lenguaje	✓				
Comprensión	✓				
Creatividad	✓				
Impacto	✓				

Comentarios: \_\_\_\_\_

Fecha:

Susana Lora Rodríguez  
24 de Febrero 2015

Nombre y Apellidos  
C.I. 0912237226

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA FINAL DE LA TESIS



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
UNIDAD DE POSGRADO SEDE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema de Tesis:** "Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los Profesionales Graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad"

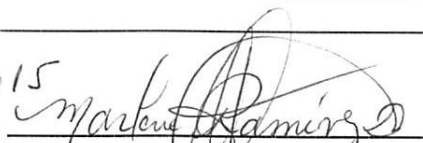
**Autora:** Ing. Mayra Campaña

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR	
Nombre:	MARLENE RAMÍREZ DÍAZ
Profesión:	Psic. Organizacional
Ocupación:	Docente
Experiencia en el tema propuesto:	10 años
Dirección domiciliaria:	Cdla. Coriem, Mz 18-2 Vlla 2
Teléfonos:	2 420093

Valoración	Muy adecuada	Adecuada	Medianamente adecuada	Poco adecuada	Nada adecuada
Aspectos	5	4	3	2	1
Introducción	✓				
Objetivos	✓				
Pertinencia	✓				
Secuencia	✓				
Modelo de Intervención	✓				
Profundidad	✓				
Lenguaje	✓				
Comprensión	✓				
Creatividad	✓				
Impacto	✓				

Comentarios: \_\_\_\_\_

Fecha: 24-02-2015

  
Nombre y Apellidos  
c.i. 0905370292