

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICAS
“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

INFORME DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

“ESTUDIO SOBRE EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE
LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.”

PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

PRESENTADO POR:

JACQUELINE ILEANA HERNÁNDEZ MUÑOZ
OSCAR ERNESTO DÍAZ HERNÁNDEZ
KEVIN ERNESTO ROSA HERNÁNDEZ

ASESORA:

ING. NURIAN ASTRID TABLAS LANDAVERDE

SAN SALVADOR, OCTUBRE 2020.

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICAS
“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LIC. CESAR EMILIO QUINTEROS MARTÍNEZ
RECTOR

DRA. CRISTINA GLORIBEL JUAREZ DE AMAYA
VICERRECTORA ACADEMICA

DR. DARÍO ANOTONIO CHÁVEZ SILIÉZAR
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

LICDA. SONIA CANDELARIA RODRIGUEZ DE MARTÍNEZ
SECRETARIA GENERAL

LICDA. MARYORI NOHEMI ALVARADO
DECANA

SAN SALVADOR, OCTUBRE 2020

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICAS
“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



MISIÓN

“Formar profesionales con experiencia académica, conscientes del servicio a sus semejantes y con una ética cristiana basada en las sagradas escrituras para responder a las necesidades y cambio de la sociedad”.

VISIÓN

“Ser la institución de educación superior, líder regional por su excelencia académica e innovación científica y tecnológica, reconocida por su naturaleza y práctica cristiana”

INDICE

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
A. Situación problemática.....	10
B. Enunciado del Problema.....	11
C. Objetivos de la Investigación.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	12
D. Contexto de la Investigación.....	12
1. Delimitación Temporal.....	12
E. Justificación.....	13
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
A. Marco Teórico.....	15
B. Marco Conceptual.....	38
C. Marco Legal.....	42
D. Hipótesis de Investigación o Supuestos Teóricos.....	49
Hipótesis General.....	49
Hipótesis Específica.....	49
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
A. Enfoque y tipo de la investigación.....	51
A.1 Enfoque de la investigación.....	51
A.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	51
B. Sujetos y Objeto de estudio.....	52
B.1. Ubicación de la Investigación.....	52
1. Unidades de análisis: Población y Muestra.....	52
1.1 Población.....	52
2. Variables e indicadores.....	54
C. Técnicas, materiales e instrumentos.....	56
1. Técnicas a emplear en la recopilación de información.....	56
2. Instrumento de registro y medición.....	56
3. Procesamiento y análisis de la información.....	56
CAPITULO IV. ANALISIS DE LA INFORMACION	58
A. Resultados.....	58

1. Análisis descriptivo.....	58
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
1. ANEXOS	87
2. ANEXOS	88
2. Relación entre Problema, Objetivos, Hipótesis, Variables, Indicadores, Técnicas e Instrumentos.....	92
1CUADRO (MATRIZ DE CONGRUENCIA).....	92
1.1 Procesamiento.	92
1. Análisis.	92
2. Estrategias de utilización de datos.....	93
3. Cronograma.....	95
4. PRESUPUESTO	95
FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS	96
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	99
1. Análisis descriptivo.....	99
FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS	106
INVESTIGATION METHODOLOGY.	109
2. Descriptive Analysis.....	109
SOURCES OF CONSULTED INFORMATION	115

AGRADECIMIENTO

- Jacqueline Hernández.

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobretodo sabiduría.

Le doy gracias a mis Padres, Carlos y Marlene por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi abuela María Ester (Q.E.P.D.) por ser un pilar muy importante en mi vida por sus consejos y apoyo incondicional en el resto de mi carrera aun que no pueda gozar con ella el haber culminado mi carrera le agradezco por siempre haber creído en mi hasta en el último momento, darme todo el amor y fuerza para seguir adelante.

A mi hermana Karla por siempre estarme ayudando y dando me palabras de aliento, instruyéndome y siendo mi ejemplo a seguir.

A mi amiga Karen Bran por su apoyo, consejos y amistad incondicional convirtiéndose en un pilar fundamental en este proyecto.

A nuestra asesora de tesis Ing. Astrid Tablas que nos ha apoyado y ha hecho que el trabajo se realice con éxito, por su dedicación, amor, paciencia y por compartir sus conocimientos conmigo, enseñarme muchas cosas a lo largo de este proyecto siendo uno de los ejemplos más admirables de ser humano.

A mis amigos, compañeros, coordinadores de carrera y docentes a quienes agradezco por sus consejos y buenos deseos.

AGRADECIMIENTO

- Kevin Rosa.

A Dios: le agradezco a Dios por haberme permitido lograr una meta más en mi vida, por haberme guiado hasta este día, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino.

A mi madre: le agradezco a mi madre por el gran amor y la devoción que tienes a tus hijos, por el apoyo ilimitado que siempre me has dado, por ser esa mujer ejemplar y que me guía por el buen camino, gracias por sobrepasar los obstáculos que nos ha dado la vida y gracias por sacarnos adelante.

A mi padre: por el valor y el coraje que has tenido para levantarte ante cualquier situación, por las enseñanzas que me has dado, y por darme ánimos siempre diciéndome lo orgulloso que estas de tus hijos.

A mi tío Rigoberto: gracias por su apoyo incondicional, por ser una gran persona y fortalecerme siempre con sus palabras y consejos

A mis hermanos: por estar siempre pendientes y ser de mucha ayuda, por brindarme su apoyo y acompañarme siempre.

A toda mi familia: por sus palabras de aliento y sus buenos deseos.

A todos aquellos que contribuyeron a mi formación académica y profesional: a mis maestros que compartieron conmigo sus conocimientos a lo largo de mi carrera, especialmente a Ing. Tablas mi asesora de tesis por su paciencia y dedicación para la elaboración de este trabajo.

A todos mis amigos: gracias por su apoyo y sus buenas intenciones hacia mí, también por la motivación que me dan para ser cada día mejor.

AGRADECIMIENTOS

- Oscar Díaz.

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesora Ing. Astrid Tablas, quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También quiero agradecer a Universidad Evangélica de El Salvador, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Muchas gracias a todos, en todos estos años que nunca me dejaron y fueron ángeles en mi camino.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se describen los resultados del proyecto de investigación sobre el “Estudio Del Nivel De Empleabilidad De Los Graduados De La Facultad De Ciencias Empresariales Y Económicas De La Universidad Evangélica De El Salvador En El Año 2016”.

Los conceptos fundamentales de la investigación son: Inserción laboral, empleabilidad, emprendedurismo, competencias académicas, entre otros.

La importancia de esta investigación se basa en que la Universidad Evangélica de El Salvador a través de dicha Facultad logre estar a la vanguardia en satisfacer las exigencias del mercado estudiantil, lo que permite conocer cuál es el nivel de empleabilidad y las oportunidades laborales o de emprendimiento que tienen los graduados del año 2016 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, lo cual ha provisto de información adicional para poder presentar una propuesta de Plan de capacitación, que contribuya a fortalecer los programas de oferta laboral y de emprendedurismo que se desarrollan en la Universidad apoyando las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de posgrados las cuales se verán como intermediarias para el futuro graduado.

Es por ello que la información recabada junto con los aportes obtenidos a través de la presente investigación ha sido útil para generar y promover el apoyo idóneo requerido por la UEES; así como, para ampliar las propuestas de oportunidades laborales a las futuras generaciones de graduados de la Universidad

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación contiene el desarrollo de un estudio sobre el nivel de empleabilidad en los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas en el año 2016, el cual recopila datos relevantes, que permiten conocer la empleabilidad actual de estos, verificándose con base en resultados de cómo se posicionan los graduados de la Universidad conforme a la enseñanza recibida.

Se analizó la problemática que enfrentan los graduados frente a los conocimientos recibidos en el transcurso de su carrera, con el fin de que la Universidad los conozca y tenga a oportunidad de analizar más a fondo la calidad de profesionales que están formando en sus aulas y cómo se están desempeñando en el mundo laboral.

Partiendo de la realidad actual, donde se tiene un porcentaje alto de las instituciones universitarias en San Salvador, convirtiéndose en competencia para la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas que ofrecen las mismas carreras y beneficios que brinda la Universidad Evangélica de El Salvador, lo que ha estado generando una posible migración de los estudiantes.

Es por ello que la investigación, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

El Capítulo I contiene una breve introducción del tema, planteamiento del problema, objetivos, contexto del estudio, delimitación temporal y justificación de la investigación.

En el Capítulo II se da a conocer la fundamentación teórica, marco conceptual y legal de la investigación, también se plantean las hipótesis o supuestos teóricos de

la misma, describiendo los antecedentes más relevantes para ello, el cual se enlaza con los supuestos teóricos que le dieron el valor al estudio de dicho proyecto.

El Capítulo III hace referencia a la metodología utilizada y al tipo de investigación; la técnica e instrumento específico utilizado, la definición de la población y objeto de estudio.

En el Capítulo IV se presenta el resultado, interpretación y análisis de la información de todos los datos recolectados a través de la herramienta denominada encuesta, la cual se realizó a los graduados por medios tecnológicos, virtuales y redes sociales.

El Capítulo V contiene las conclusiones obtenidas mediante el desarrollo de la información recolectada a través de las encuestas realizadas a los graduados de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016 y se presentan las recomendaciones consideradas importantes por el equipo investigador.

Al final de la investigación se presenta una propuesta de Plan de capacitación, que se ha desarrollado tomando como base los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los graduados y de esta manera brindar a las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Posgrados, una serie de estrategias a implementar, con el fin de fortalecer los programas de oferta laboral y emprendedurismo para los futuros graduados, que se desarrollan en la Universidad.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A. Situación problemática.

La crisis del empleo es un desafío para la juventud salvadoreña, debido a las características sociales, económicas, políticas y culturales asociados a los países en vías de desarrollo en cuanto a su magnitud y naturaleza en el contexto en que se vive, por lo que un análisis sobre la inserción laboral, elaborado por la Fundación para la Educación Superior (FES) indico entre varios datos que los jóvenes de entre la edad de 15 y 29 años son los que más sufren de desempleo o se enfrentan a la dificultad de obtener un empleo en El Salvador. Teos, Edwin (2018, 27 diciembre) El Desempleo en El Salvador afecta más a los jóvenes. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-desempleo-en-El-Salvador-afecta-mas-a-los-jovenes-20181227-0285.html>

Otro factor importante que dificulta la obtención de un empleo para el recién graduado es el prestigio universitario. En el país algunas empresas tienden a evaluar o calificar a los graduados por la institución superior donde éste fue formado. Existe una variedad de instituciones universitarias que brindan una educación superior; y cada institución se encuentra segmentada para diferentes grupos, creando así diferenciación y prestigio sobre estos; y el problema es que al momento de que los graduados aplican a una plaza o puesto de trabajo, algunos contratantes o empresas tienden a darle más prioridad o importancia a los graduados de universidades con mayor prestigio académico. Teos, Edwin (2018, 27 diciembre) El Desempleo en El Salvador afecta más a los jóvenes. *La Prensa Gráfica*, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-desempleo-en-El-Salvador-afecta-mas-a-los-jovenes-20181227-0285.html>

Por lo anterior, el objeto de estudio de la presente investigación pretendió, identificar el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador,

egresados en el año 2016, debiendo ser importante conocer acerca de la situación laboral o de emprendimiento en que actualmente se encuentran, recopilando información que ayudara a realizar un análisis del mercado laboral actual, en función del contexto, económico, social, político, cultural y legal del país así como los retos y desafíos a los que se enfrentaron para lograr competencias que les permitan conseguir un empleo y un desarrollo profesional que mejorara su calidad de vida una vez concluyeron sus estudios universitarios.

En la búsqueda de información para la investigación se obtuvo información sobre el nivel de empleabilidad que existe para una persona graduada de la Universidad Evangélica de El Salvador, siendo este un instrumento útil a otras investigaciones afines.

B. Enunciado del Problema

¿En qué medida favorece un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016, en el prestigio y credibilidad profesional, como herramienta útil en el ámbito laboral, profesional y empresarial que brinda la Universidad?

C. Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Realizar un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016, que permita identificar su posición laboral actual y provea información para generar programas de oferta laboral y emprendedurismo para los futuros graduados.

Objetivos Específicos.

- Conocer el nivel de empleabilidad que tienen los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016.
- Proveer a las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Postgrado, de la Universidad Evangélica de El Salvador una data histórica actualizada sobre la empleabilidad de sus graduados.
- Elaborar una propuesta de plan de capacitación que fortalezca los programas de oferta laboral y emprendedurismo, beneficioso y efectivo, para los futuros graduados que decidan emprender un negocio, desde el momento de su graduación.

D. Contexto de la Investigación.

La presente investigación se realizó en el territorio de San Salvador, El Salvador, donde el profesional graduado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador se encuentra, haciendo uso de medios electrónicos y redes sociales, por no contar con una ubicación física exacta de los graduados.

1. Delimitación Temporal.

La investigación se llevó a cabo de enero a septiembre del 2020. Toda la información fue recopilada durante, el mismo periodo de la investigación.

E. Justificación.

La Universidad Evangélica de El Salvador, a lo largo de los años se ha constituido en una de las mejores Universidades del país, especialmente por el compromiso adquirido en la formación de profesionales con alta calidad académica, competentes y éticos por sus valores espirituales.

No obstante lo anterior, en la actualidad el mercado laboral presenta cambios y transformaciones, originadas por las crisis económicas, el crecimiento acelerado de la población económicamente activa y otros desafíos a los que se enfrentan los graduados al insertarse al mundo laboral. Por lo tanto, la importancia de esta investigación se basa en que la UEES a través de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, ofrece carreras de Licenciatura en Administración de Empresas, Mercadotecnia, Contaduría Pública, Relaciones Públicas con Especialidad en Marketing, así como también las carreras de Técnico en Marketing Turístico y en Relaciones Públicas y Mercadotecnia, con el propósito que este a la vanguardia y logre satisfacer las exigencias del mercado.

Los conceptos fundamentales de la investigación son: Inserción laboral, Empleabilidad, Emprendedurismo, Competencias Académicas, entre otros.

La investigación es importante porque permite conocer y analizar el nivel de empleabilidad e inserción laboral o ascensos que han tenido los graduados en el año 2016 de la Universidad Evangélica de El Salvador, en el mercado laboral, según sus estudios académicos y competencias profesionales, adquiridas durante el desarrollo de su carrera profesional; asimismo, se consideró importante dar a conocer la transición que éstos han pasado de la Universidad hacia un empleo y la adecuación de la oferta de estudios a las demandas cambiantes en el ámbito empresarial y de emprendimiento laboral por cuenta propia. De esta manera se pudo identificar sí el aprendizaje y competencias adquiridas en la Universidad Evangélica de El Salvador, ha permitido a los graduados de las diferentes carreras

que ofrece la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, para emplearse e insertarse exitosamente o conocer si ascendieron rápidamente dentro de las empresas o si se han dedicado al emprendedurismo o negocios propios.

El presente estudio, permite conocer cuál es el nivel de empleabilidad y las oportunidades laborales o de emprendimiento que tienen los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad, lo cual ha provisto de información adicional para poder presentar una propuesta de Plan de capacitación, que contribuya a fortalecer los programas de oferta laboral y de emprendedurismo que se desarrollan en la Universidad, así como también, identificar las áreas deficitarias que puedan mejorar las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Posgrados, para los futuros graduados o graduados que están sin empleo.

Es por ello que la información recabada junto con los aportes obtenidos a través de la presente investigación ha sido útil para generar y promover el apoyo idóneo requerido por la UEES; así como, para ampliar las oportunidades laborales de los graduados y futuras generaciones de graduados de la Universidad.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A. Marco Teórico.

La empleabilidad es un hecho en el cual se conceptualiza al grado de irse actualizando y constituyendo la realidad social y profesional de los graduados que se incorporan al mundo laboral, siendo una de las principales variables que exponemos es la crisis actual del desempleo, debido a que El Salvador maneja una tasa del 6.3% a nivel nacional, esto según *la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2018*, reflejando cómo está la situación laboral en el país, como otra variable, socio demográfico es la inmigración, nivel de estudio y la edad entre otros, se nos estaría presentando la precariedad y temporalidad, especificando sobre todo la ofertas de empleos eventuales siendo esto una de las pocas opciones para que a futuro el graduado pueda obtener una plaza fija o permanente.

Cómo garantizar la empleabilidad.

Para garantizar su capacidad de empleabilidad en el mercado de laboral es preciso que el graduado se muestre atento, ante a las demandas laborales, donde pueda ejercer su profesión; es decir que a mayor sea su capacidad de adaptarse a las necesidades de los puestos acorde a sus conocimientos, tendrá más posibilidades de permanecer en la Organización.

Ante la gran competencia del mercado de trabajo, es preciso que el profesional trate de demostrar su valor, cualificación y capacidad de contribuir efectivamente y de manera destacada frente a otros profesionales.

Algunos ejemplos de ello son:

- ✓ Mejorar la competencia técnica y estar constantemente actualizado sobre las novedades de su área de actuación.
- ✓ Tener una conducta responsable, idónea y ética.
- ✓ Mejorar la capacidad técnica y participar de cursos de capacitación.
- ✓ Realizar auto-evaluación frecuente sobre sus cualidades y defectos como profesional y buscar la manera de solucionarlos.
- ✓ Ser una persona con iniciativa propia.
- ✓ Desarrollar una buena comunicación oral y escrita.
- ✓ Tener la capacidad de agregar valor al mercado de trabajo.
- ✓ Tener habilidades y flexibilidad para trabajar en equipo, tener buena capacidad de relación.
- ✓ Tener un buen nivel cultural.
- ✓ Estudiar idiomas que sean adecuados para su área de actuación.

Empleabilidad y profesionalidad.

La empleabilidad y el profesionalismo son conceptos que no deben ser confundidos.

La empleabilidad se relaciona con la entrada y mantenimiento en el mercado de trabajo; mientras que el profesionalismo se refiere específicamente al comportamiento de una persona y como profesional.

El profesionalismo se relaciona con la responsabilidad con el cumplimiento de obligaciones profesionales y con la buena relación con los compañeros de trabajo y clientes.

Todo el mundo necesita trabajar y todo emprendimiento necesita de personas para desempeñar diversas funciones, para que así el negocio siga adelante, alcanzando los objetivos deseados.

De ahí que el término de empleabilidad haya comenzado a ser utilizado con más frecuencia debido a la gran competencia global, las innovaciones tecnológicas y la búsqueda de procesos más eficientes y precisos.

La demanda por profesionales más competentes, atentos a las nuevas tendencias, con mayor cualificación, que tienen la capacidad de innovar y de tratar con otras personas, convirtió la empleabilidad, en una característica vital para una empresa, ya sea nacional o multinacional. Las empresas están pasando por muchas transformaciones relativas a valores, política empresarial, visión de futuro, los conflictos internos, las responsabilidades sociales, que hacen surgir nuevas necesidades en términos de material humano.

Es común escuchar hablar sobre la disminución de oportunidades de trabajo, pero esta afirmación no es totalmente cierta, ya que muchas veces lo que ocurre es que las empresas necesitan de un perfil profesional con mejor preparación tanto tecnológico, como emocional.

El nuevo profesional.

Para estar insertado en las nuevas necesidades de la organización, el aprendizaje continuo, habilidades para aportar soluciones creativas e innovadoras, son muy importantes. El nuevo perfil profesional está ligado a la capacidad de aprender y de gestionar personas y procesos en un entorno que está en constante cambio.

No satisface más, sólo ser un experto, en la actualidad también es necesario ser un profesional generalista, que conozca bien el mercado en el que

actúa, saber cuáles son las reales posibilidades de desarrollo de la empresa, buscar la actualización de los sistemas utilizados, además de tener una buena red de relaciones.

Por lo tanto, los recursos básicos para garantizar la empleabilidad son:

- ✓ Autoaprendizaje y autodesarrollo;
- ✓ Poseer conocimientos digitales;
- ✓ Tener un historial profesional atractivo;
- ✓ Ser capaz de utilizar sus puntos fuertes y desarrollar nuevas habilidades;
- ✓ Conocer al menos una lengua extranjera;
- ✓ Poseer buena capacidad de comunicación;

¿Cómo anda tu empleabilidad?

Para poseer buena empleabilidad, es necesario analizar algunos aspectos de la vida profesional y de negocio; por ello, es buena idea analizar los siguientes puntos:

- ✓ prestar atención al mercado para saber si se encuentra saturado y si es hora de cambiar de negocio.
- ✓ Comprobar si tu formación es adecuada a la actividad con la que trabajas o deseas trabajar.
- ✓ Analizar si tus experiencias profesionales son suficientes para que consigas buenas oportunidades en el área deseada.
- ✓ Tener un buen nivel de relacionamiento interpersonal.
- ✓ Analizar las relaciones que tienes y la influencia para nuevas oportunidades.
- ✓ Cuidar la imagen personal: ropa, gestos, tono de voz, comportamiento en general.

- ✓ Tener buena capacidad de adaptación es importante para un entorno que cambia con tanta velocidad como en los tiempos actuales.
- ✓ Buscar estar siempre motivado, evitar quejas y postergación para superar los problemas que suelen surgir en el día a día.

Análisis de la empleabilidad.

El análisis de la empleabilidad, debe llevar a establecer un Plan de trabajo para ver qué competencias se tienen y cuales faltan para poder ser un empleado. Quien busca trabajo debe ser capaz de decir qué quiere hacer y qué estaría dispuesto a renunciar (tiempo libre, familia, menos sueldo...) para tener un trabajo. Se debe proponer objetivos realizables que deberían responder a las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué se quiere conseguir?,
- ✓ ¿En qué plazo?,
- ✓ ¿Qué necesito y cómo lo conseguiré?,
- ✓ ¿Qué ganaré / qué voy a perder?

La persona que busca trabajo debe saber qué puede aprovechar de sus competencias y cómo puede ponerlas en el currículum vitae para destacarlas como cualidades muy valorables.

El capital competencial es importante para conseguir un empleo. Primero se debe saber desde donde se parte y después se tendrá que ir valorando las diferentes competencias que se tienen con los requisitos de las ofertas de trabajo.

Se debe tener presente que todos creen conocerse perfectamente y podrían decir que son de esta o de la otra manera, pero hay partes de las personas mismas que no han analizado y cuando son observadas se dan cuenta que no son como pensaban.

El ejercicio de autoanálisis personal y profesional puede ir bien para detectar cómo se es y en qué trabajos pueden sentirse más útiles y a la vez más realizados profesionalmente.

Aumentar la empleabilidad

La persona orientada debe conocer su situación respecto al mercado de trabajo. Esta es la base principal para insertarse laboralmente. Durante el proceso deberá ir modificando expectativas, deberá tomar decisiones y establecer compromisos para alcanzar un nivel óptimo para poder ser un empleado.

Todo este proceso se retroalimenta y necesita tener una fotografía de la situación personal, profesional, del mercado y de las condiciones que limitan el acceso al trabajo.

Los factores estructurales son factores externos que condicionan la empleabilidad y deben conocerse. Los factores vinculados a la persona y los factores competenciales pueden variar también si se plantean objetivos a corto o medio plazo. Con el aprendizaje el graduado se pone al día de los cambios laborales y si hay carencias que les impida entrar en el mercado laboral este paso es necesario.

Una de las maneras de aprender es darse cuenta de que todavía queda mucho por aprender y el cambio deben hacerlo. Es por ello que se debe tener una perspectiva clara de la situación, todo es posible cuando se está convencido. En este camino de la orientación habrá momentos que la persona que busca trabajo dudará, deberá resolver conflictos y deberá tomar decisiones. Decidir, es dar un paso adelante.

Empleabilidad en medio de la contingencia por Covid-19.

La COVID-19 ha tenido un impacto profundo en los mercados laborales alrededor del mundo. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura.

El aislamiento social que han asumido los países para frenar el avance de la COVID-19 ha evidenciado nuevas realidades en el ámbito de las habilidades del siglo XXI; pues éstas son habilidades transversales; es decir, centrales para el desarrollo del individuo, reutilizables, no específicas a una ocupación. Incluyen habilidades digitales (como pensamiento computacional); habilidades cognitivas avanzadas (como pensamiento crítico o resolución de problemas); habilidades relacionadas con la función ejecutiva (como la autorregulación y la metacognición, que tienen una relación dinámica con las cognitivas), y habilidades socioemocionales (como la autoestima, la perseverancia o la empatía).

En lo que respecta a las habilidades digitales, incluso aquellos que creían tener un buen nivel están encontrando problemas para expandir el uso que le dan a la tecnología, ya sea para realizar trámites o para apoyar a un niño con las tareas.

Esta situación afecta especialmente a los grupos vulnerables, que presentan niveles básicos o inexistentes de este tipo de habilidades y muchas veces carecen de la infraestructura requerida para acceder a espacios digitales. El coronavirus también ha resultado en un incremento significativo en la cantidad de

personas interactuando en entornos virtuales, tanto en el ámbito personal como en los ámbitos de trabajo y aprendizaje. En Europa, por ejemplo, Uber está ayudando a los adultos mayores que no tienen las habilidades digitales básicas que necesitan para poder hacer pedidos. Por otro lado, hay servicios de oficios que están recurriendo a la tecnología para digitalizar sus métodos de entrega. Este es el caso de las plataformas digitales de niñeras que ofrecen actividades en vivo para los niños que están en casa.

El coronavirus también ha demostrado la importancia fundamental las habilidades socioemocionales, que se incluyen igualmente en el ámbito de las habilidades del siglo XXI. Las habilidades socioemocionales -también conocidas como blandas, de comportamiento o sociales- son aquellas asociadas a cualidades personales, actitudes, creencias, rasgos de la personalidad y comportamiento de un individuo. Así, queda en evidencia que habilidades como la *creatividad, resiliencia, trabajo en equipo, manejo de emociones, autorregulación, manejo del tiempo y empatía* son claves no solo para este período de aislamiento, sino también para los períodos de recesión y recuperación económica que vendrán en el futuro, donde muchos trabajadores y emprendedores deberán adaptarse y actualizarse para poder volver al mercado laboral. Asimismo, al tiempo que las nuevas tecnologías van ganando terreno, los roles humanos que acompañan esta transformación se han vuelto aún más importantes; independientemente de que no contemplen interacciones presenciales.

Este es el caso, por ejemplo, de los profesionales, técnicos y empleados que atienden a sus clientes, pacientes o consumidores haciendo uso de herramientas digitales para interactuar y trabajar, como es el caso de los médicos con sus pacientes en la telemedicina.

Frente a un futuro incierto, también gana cada vez más fuerza el apoyo para conseguir empleo vinculado a preparación para el trabajo (en inglés, job readiness). De esta forma, la intermediación laboral apoyada en coaching y

mentoría cobra mucha preponderancia para ayudar a las personas a identificar y navegar opciones de aprendizaje y laborales, incluyendo oportunidades de actualización y mejora de habilidades existentes, adquisición de nuevas habilidades, certificación de habilidades y profesionalización de oficios que les permitan transferirse y progresar en el mundo del trabajo.

Los desafíos del mercado laboral post-COVID-19

Recuperar la economía y el empleo perdido por la pandemia resulta una tarea compleja que implica a diferentes agentes y medidas a nivel político y social. Sin embargo, la crisis del coronavirus pone al descubierto retos y oportunidades en materia laboral en los que las políticas públicas de empleo, la educación, la formación y la orientación profesional juegan un papel clave. Entre los desafíos y oportunidades que deja la pandemia en el ámbito del trabajo destacan:

1. Desarrollar políticas públicas que beneficien a las personas vulnerables

Dado que la pandemia ha afectado más a las personas más vulnerables, con contratos precarios y con menos ingresos, resulta imprescindible desarrollar políticas públicas para ayudarlas a mejorar su empleabilidad y seguir adelante.

"La crisis económica causada por la pandemia resalta la necesidad de proteger a los colectivos más vulnerables--", afirma el sociólogo y experto en empleo de la Comisión Europea, Sergio Torrejón, y coautor del estudio *The COVID confinement measures and EU labor markets (2020)*. Un primer paso han sido los ERTE y el establecimiento del Ingreso Mínimo Vital, recientemente aprobado por el Gobierno, pero las voces más críticas señalan que aún queda mucho por hacer en este ámbito.

2. Ayudar a los colectivos más afectados a mejorar sus competencias

Los jóvenes, las mujeres y las personas con trabajos temporales y las que cuentan con menos formación necesitan adquirir nuevas habilidades para mejorar su empleabilidad, lo que constituye uno de los principales retos del mercado laboral del mundo antes de la crisis sanitaria, y que se ha intensificado a partir de esta.

Se trata de apostar por un aprendizaje efectivo que ayude a los trabajadores a adquirir nuevas competencias, "perfeccionarlas y reciclarlas profesionalmente ante un entorno cambiante y, previsiblemente, muy exigente en términos de capacidades tecnológicas", señalan Elías Amor e Isabel Couso, presidente de la Asociación Española para el Fomento de las Políticas Activas de Empleo y las Cualificaciones (AFEMCUAL) y exsecretaria general de Educación y Formación Profesional del Ministerio de Educación, respectivamente.

¿Qué competencias son clave para afrontar el mercado laboral post COVID-19?

Las competencias transversales cobrarán todavía más importancia en el nuevo mercado laboral que deja el coronavirus, coinciden los expertos. Así, entre las principales habilidades que las personas tienen que desarrollar en la era post-COVID-19 para poder conseguir o mantener un trabajo se encuentran la capacidad de adaptación al cambio, la de aprender a aprender, la comunicación, la empatía, el compromiso, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación.

"La crisis del COVID-19 ha impactado de lleno en nuestras competencias y vamos a necesitar intensificarlas. No solo necesitamos adaptación al cambio, sino una adaptación al cambio constante, con visión y permanente, y en constante estado de alarma", afirma en entrevista Pilar Llácer, profesora de EAE Business School y autora del libro "Te van a despedir y lo sabes".

La experta también señala que resulta fundamental "tener una 'empleabilidad sostenible', conocimientos y competencias que nos permitan poder cambiar de trabajo o sector más fácilmente".

Asimismo, más de la mitad de las personas trabajadoras en la UE tendrá que adquirir nuevas habilidades dentro de sus funciones actuales en los próximos 10 años, especialmente aquellas relacionadas con las nuevas tecnologías, según un estudio elaborado por la consultora McKinsey Global Institute.

3. Dotar de más recursos a la formación y la orientación profesional

Para poder ayudar a las personas desempleadas y/o más vulnerables a conseguir un trabajo y mejorar sus competencias es necesario invertir más en los presupuestos de formación y orientación laboral, tal como aconseja la Comisión Europea y la OCDE. En España "dedicamos pocos recursos a estos ámbitos y muchos a incentivar la contratación a través de bonificaciones, una estrategia cuya eficacia han cuestionado numerosas evaluaciones", afirma Torrejón.

En concreto, la orientación laboral jugará un papel fundamental en el mercado laboral post-COVID-19 para poder canalizar las aspiraciones de las personas. "Para ello, junto al refuerzo de la orientación académica, se deben habilitar mecanismos para realizar un seguimiento y una orientación individualizada de los desempleados por medio de técnicas de perfilado estadístico de los trabajadores parados y de las vacantes existentes a escala local", sugieren Amor y Couso.

Aumento en la demanda de formación en habilidades transversales

Mucho se ha hablado de que la COVID-19 puede acelerar la demanda de una base sólida de habilidades digitales y habilidades socioemocionales y de la

relevancia de que personas de todos los grupos de edad se preparen para el trabajo. Estas habilidades facilitarían el aprendizaje continuo y mejorarían la empleabilidad. Aun no se sabe si la aceleración provocada por la crisis durará en el tiempo, pero sin duda son habilidades transversales críticas no solo en tiempos de crisis sino también para el bienestar; y hay evidencia de que son cada vez más demandas por el mercado laboral. En esta línea, en Colombia recién se determinó fortalecer las competencias socioemocionales de determinados segmentos de la población y se plantean iniciativas de formación en habilidades socioemocionales para capacitar personal en atención a personas con problemas de salud y trastornos mentales que se podrían incrementar como resultado de la crisis de la COVID-19. En Australia se anunció la creación de un nuevo Consejo Nacional de Habilidades a partir de julio de 2020 para coordinar el desarrollo del capital humano requerido para la recuperación económica después de la pandemia. Las iniciativas existentes para construir comunidades y programas de aprendizaje en habilidades transversales para adultos en Europa son un ejemplo de cómo llegar a poblaciones vulnerables, quienes muchas veces son las más difíciles de atender. Además, países como el Reino Unido están considerando una redistribución de trabajadores sin empleo o con horas laborales reducidas (como es el caso de maestros o instructores) para que puedan apoyar a personas con necesidad de desarrollar habilidades cognitivas y colaborativas, al mismo tiempo fomentando la creatividad y generando impactos en el bienestar. Desarrollo-de-habilidades-para-el-mercado-laboral-en-el-contexto-de-la-COVID-19.pdf (2020) Autores: Gabriela Aguerrevere, Nicole Amaral, Claire Bentata y Graciana Rucci.

Networking, la estrategia de empleabilidad ante la crisis sanitaria por COVID-19

El periódico académico de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad José Matías Delgado, de El Salvador, hace una publicación sobre la importancia del networking para generar empleabilidad tras la crisis sanitaria del COVID-19, en el que expone que obtener un empleo después de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 será clave para la reactivación económica en el país

y en el mundo. Somos conscientes que también esta crisis que golpea al sector económico ha dejado a miles sin empleos, pero hay que verle una ventaja de innovación y reinención en nosotros mismos: fortalecer más nuestras habilidades profesionales y activar nuestra red de contactos.

La transformación digital es inevitable. El sector público y privado necesitará de conocedores del mundo digital para adaptarse a la nueva realidad que impone la pandemia a escala mundial. Es posible ser positivo en momentos difíciles, pues «una crisis es una buena oportunidad». Así como desempolvar una vieja agenda de profesionales, pero en el mundo digital.

Para las empresas resulta atractivo y beneficioso contratar a personas que sean flexibles y se acoplen a los cambios; los profesionales deben de prepararse física y mentalmente para asumir un nuevo rol de trabajo, solo así podrán tener o mantener una plaza laboral en el futuro.

Por consiguiente, la digitalización en el mercado laboral requerirá de los siguientes conocimientos teóricos-prácticos:

- ✓ Gestión de plataformas online que propicien el distanciamiento social
- ✓ Incorporación de inteligencia artificial en las empresas destituyendo la mano de obra
- ✓ Aplicaciones tecnológicas que mejoren el rendimiento de la productividad y calidad de las empresas
- ✓ Servicios en línea

Recomendaciones ante la empleabilidad

Según Elena Huerga, coach de desarrollo profesional y autora del libro «Encuentra tu trabajo en 12+1 pasos», manifiesta para BBC Mundo, que esta crisis nos está obligando a ser muy flexibles y a aprender nuevas lecciones.

La experta recomienda:

- ✓ Digitalizar el trabajo, las herramientas tecnológicas no se pueden quedar atrás.
- ✓ Hay que acostumbrarse a las nuevas tecnologías constantemente e incorporarlas en el día a día.
- ✓ Hay que adaptarse, no te puedes resistir a descargar programas, a probarlos y a usarlos.
- ✓ Buscar plataformas de empleabilidad.
- ✓ Se tiene que ser lo más tecnológico posible. La tecnología es tu aliada, no tu enemiga.

Al momento de aplicar para un empleo

Recomienda que se debe apostar por compañías que ofrezcan oportunidades para teletrabajar, según los días trascurren más empresas regresan a sus labores y necesitarán personal experto en trabajar desde casa.

Mantense informado sobre ofertas laborales de las empresas que pertenecen a sectores claves de la pandemia, porque son las que más necesitan personal debido a la demanda del servicio y además, se han mantenido laborando durante la crisis del COVID-19. Compañías del sector sanitario, de la industria alimentaria o de servicios de atención al cliente telemáticos son una buena opción para encontrar empleo.

Tener un buen currículum con toda la información necesaria e importante resumida, al empleador no le interesan los inicios de tu carrera sino lo más destacado de ella. No olvidar colocar los datos personales actualizados y, sobre todo, ser honesto con las habilidades y capacidades.

Explica que, un buen currículum no debe de sobrepasar las dos páginas, de preferencia en una sola página sintetizar la información valiosa y remarcar las palabras claves con la que identifica la empresa.

Tomarse el tiempo para investigar sobre la empresa en donde se desea laborar, permitirá que se tenga más oportunidades de conseguir el empleo porque se sabrá de qué manera hablarle al empleador.

Tener presencia digital independientemente del área laboral en la que te desempeñes, es fundamental para que las empresas te localicen y sepan de ti.

Plataformas como LinkedIn son herramientas importantísimas. Si aún no tienes un perfil en esta red debes de crear uno.

LinkedIn es la red de profesionales por excelencia, por lo que es vital mantener el perfil actualizado y, sobre todo, generar una red de contactos con todas aquellas personas con las que hemos trabajado en el pasado. Se estima que el 70% de los trabajos que se consiguen en esta plataforma están relacionados con el networking, con las personas con las que, en un momento u otro de nuestra carrera profesional, hemos trabajado.

Elena Ibáñez, CEO de Singularity Experts, menciona que para encontrar un empleo después de la pandemia se necesita crear una identidad digital que le permita a otros conocer de ti y de lo que eres capaz de hacer; la especialista en búsqueda de empleo señala «Si tienes tu perfil abandonado o no conoces bien la plataforma, es el momento de trabajar en ello», el mercado se ha vuelto muy

competitivo. Por eso, «además de ser un muy buen profesional, hay que parecerlo. Hay que tener todas nuestras herramientas optimizadas», añadió. <https://www.ujmd.edu.sv/netwotking-la-estrategia-de-empleabilidad-ante-la-crisis-sanitaria-por-covid-19/>

¿Cómo competir por los trabajos de la era digital?

Lo que se escucha con frecuencia en boca de numerosos directivos es: “Me veo obligado a despedir a algunos trabajadores porque ya no necesito sus habilidades, pero a la vez me es imposible llenar vacantes porque no encuentro personal con las competencias y las calificaciones adecuadas”.

Este desfase paradójico, según el Foro Económico Mundial, es perjudicial para todos: desbarata vidas, daña a las familias y a las comunidades, y hace que se pierdan oportunidades de negocios.

Como en el resto del mundo, en América Latina y el Caribe el debate sobre el futuro del trabajo está cada vez más presente. El impacto de las nuevas tecnologías es innegable: está cambiando tanto la forma en que se trabaja como la naturaleza del trabajo mismo. Ciertamente, no todas las tecnologías emergentes alterarán el panorama social. Por eso, en un estudio de Servicios sociales para ciudadanos digitales se enfocaron en las tecnologías que tienen un alto potencial de disrupción en el panorama social.

Este panorama incluye un replanteamiento del mercado de trabajo y la subsecuente demanda de habilidades que obliga a las organizaciones a explorar nuevos modelos de negocios.

El impacto de las nuevas tecnologías es innegable: está cambiando tanto la forma en que se trabaja como la naturaleza del trabajo mismo.

Adaptación de competencias, el reto de la fuerza laboral

Según estudios como el de Mulligan o el de Karsten y West, el 65% de los niños que ingresan a la enseñanza primaria hoy en día tendrán trabajos que no existen aún y para los cuales la educación que reciben no podrá prepararlos, lo que exacerba las brechas de competencias y el desempleo en la fuerza laboral del futuro. Para adaptarse las sociedades necesitarán opciones educativas ágiles que ayuden a sus fuerzas de trabajo a readaptar sus competencias.

En la Encuesta de Competencias de Adultos de la OCDE, dos tercios de las personas encuestadas carecen de las habilidades básicas necesarias para funcionar en “entornos ricos en tecnología”. Estas habilidades comprenden no solamente competencias en tecnología de la información, sino también competencias fundamentales (como el procesamiento de la información, autodirección o resolución de problemas) y otras habilidades que hacen más flexibles a los trabajadores. Por otra parte, según las Encuestas de Empresas del Banco Mundial, el 36% de las firmas en América Latina y el Caribe afirman que les resulta difícil encontrar empleados con las calificaciones adecuadas, un porcentaje mayor que en cualquier otra región del mundo, comparado con el 21% en el mundo y un 15% en los países de OCDE.

Los desafíos que plantean las competencias en América Latina y el Caribe no deberían pensarse de forma aislada, sino en comparación con las nuevas geografías mundiales del talento. La expansión de fuerzas laborales con altos niveles educativos y altamente competentes en varios países emergentes (como China e India, entre otros) significa que los países de nuestra región no sólo compiten con mano de obra poco calificada y de bajos ingresos, sino también con fuentes de talento altamente capacitadas en el resto del mundo.

Los desafíos que plantean las competencias en América Latina y el Caribe no deberían pensarse de forma aislada, sino en comparación con las nuevas geografías mundiales del talento.

En este contexto, los países de la región tienen la imperante necesidad de educar y preparar mejor a las personas para esos nuevos puestos de trabajo, a la vez que aplican políticas que ayuden a mitigar el impacto de la automatización sobre los individuos. ¿Cómo hacerlo? En nuestro dicho muestran iniciativas y oportunidades para aprovechar innovaciones que no solamente están transformando el mercado laboral sino la ciudadanía misma.

Nuevas habilidades y ciudadanía digital

El Foro Económico Mundial acuñó el término DQ (coeficiente digital, por sus siglas en inglés), que mide la facilidad y el manejo de los medios digitales por parte de un individuo.

Para dominar las competencias del futuro las personas deben desarrollar tres niveles de DQ: en primer lugar, ciudadanía digital, es decir, la habilidad de utilizar la tecnología y los medios digitales de forma segura, responsable y efectiva; segundo, creatividad digital, es decir, la habilidad de formar parte del ecosistema digital a través de la cocreación de nuevos contenidos y transformando ideas en realidad a través del uso de herramientas digitales; y, tercero, emprendimiento digital, o la habilidad de utilizar medios y tecnologías digitales para resolver desafíos mundiales o crear nuevas oportunidades.

El nivel más cuidado e importante de los tres, según dicho estudio, es la *creatividad digital*, ya que son cada vez más las escuelas que intentan ofrecer a los niños alguna clase de exposición a la alfabetización mediática, programación y hasta robótica, habilidades que se ven como directamente relacionadas con la empleabilidad a futuro y la creación de empleo. A su vez, existen importantes

iniciativas en educación que promueven el acceso a la enseñanza de la programación.

También se está estimulando el emprendimiento digital, especialmente a nivel de la educación terciaria. Muchas universidades líderes han adoptado y desarrollado nuevos cursos o iniciativas tales como el tecnoemprendimiento y las hackatones de emprendimiento para incentivar la cultura de la innovación.

Hay incluso movimientos globales que nutren el emprendimiento social entre los niños a través de programas de mentores, como la Fundación Mara, y programas escolares, como el Ashoka Changemaker School.

La región de América Latina y el Caribe no debe subestimar la importancia de la ciudadanía digital. La capacidad de una persona de utilizar la tecnología y vivir en un mundo digital es fundamental y, por esta razón, se trata de una necesidad que surge desde edades muy tempranas. Todos deberíamos fortalecer nuestro coeficiente digital lo antes posible y, de esta manera, prepararnos para las necesidades de talento que el trabajo dominado por tecnologías emergentes demanda. Cristina Pombo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-competir-por-los-trabajos-de-la-era-digital/>

La generación Z ante una crisis de empleo sin precedentes.

Han pasado nueve meses desde que comenzaron los confinamientos de la población para evitar la propagación acelerada del COVID-19. Durante este tiempo el mundo ha cambiado en forma abrupta, particularmente los mercados laborales. Tal es el caso en América Latina y el Caribe, donde la pandemia ha traído una crisis de empleo sin precedentes. Los jóvenes han sido quienes han sufrido las mayores pérdidas de empleo en la región. De acuerdo con los datos registrados en el Observatorio Laboral COVID-19, los trabajadores pertenecientes a la generación Z -los nacidos entre 1996 y 2010- son los más afectados. Por

ejemplo, en Perú-Lima zona Metropolitana, el 70% de los jóvenes ha perdido el empleo (614 mil personas). En Colombia, el 23% de los menores de 24 años perdió su empleo (760 mil personas). Sucede lo mismo si nos enfocamos en los empleos formales. Por ejemplo, en República Dominicana el 37% de los menores de 24 años que tenían un empleo formal lo perdieron (92 mil personas). En México más del 12% de los menores de 24 años que estaban empleados en el sector formal perdieron su empleo (casi 390 mil personas).

Las crisis y los jóvenes.

La generación X (nacidos entre 1970 y 1980) y los Millennials (nacidos entre 1981 y 1993) han tenido dificultades para encontrar empleos de calidad al momento de integrarse al mercado laboral.

El desempleo juvenil latinoamericano de ambas generaciones ha estado asociado al mal funcionamiento de los mercados laborales y de la seguridad social. Previo a la pandemia, un joven latinoamericano se caracterizaba por encontrar una ocupación en el sector informal -sin cobertura de seguridad social-, para después encontrar un trabajo formal y concluir la vida laboral como autoempleados.

¿Por qué es distinta esta crisis, que parece que afectará más a la nueva generación de trabajadores?

Existen dos diferencias fundamentales. Por un lado, las crisis anteriores tuvieron elementos estructurales específicos para cada país. Se debieron a desbalances -fiscales, monetarios o crediticios- en algunos países, los cuales se corrigieron eventualmente, lo que permitió regresar a la senda de la recuperación. En esta ocasión, sin embargo, la pandemia ha generado una crisis generalizada, ha paralizado la actividad económica global de manera súbita y muy probablemente cambiará el funcionamiento de varios sectores económicos. Esto

significa que varios de esos sectores dejarán de emplear a las personas permanentemente, por lo que muchos trabajadores deberán encontrar una nueva ocupación en otros sectores.

Otra diferencia de esta crisis con respecto a otras pasadas es la transición demográfica que está viviendo la región. Actualmente la generación Z representa alrededor del 17% de la población total de América Latina y el Caribe. Este valor se reducirá y en los próximos 20 años se espera que represente menos del 15%. Es decir, esta generación tendrá mayores presiones que las generaciones anteriores para financiar el costo fiscal de la atención a los adultos mayores.

Cómo aminorar los efectos del desempleo de en la generación Z

Existen tres acciones concretas que pueden implementarse para lograr que la generación que se está incorporando al mercado laboral mejore sus perspectivas laborales. Un primer reto será reincorporar a los jóvenes que están perdiendo sus empleos en los sectores que tengan una recuperación más vigorosa o en aquellos que vayan demandando más personal. Para ello, será deseable contar con la identificación oportuna de la fuerza laboral que pueda ser empleada por esos sectores.

Una alternativa para ello es el uso intensivo de tecnología para la intermediación de empleo que proveen los sitios electrónicos donde se anuncian las vacantes.

La expansión de plataformas para anunciar y obtener vacantes de empleo puede ayudar a que más empresas reduzcan costos de búsqueda de talento y más gente, especialmente los más jóvenes, encuentren nuevas ocupaciones basados en tareas específicas que pueden realizar.

El segundo reto será la capacitación efectiva de los jóvenes. La demanda de habilidades digitales avanzadas se ha incrementado, incluso a pesar de la pandemia, por lo que será importante encontrar mecanismos para desarrollarlas de forma efectiva y en el menor tiempo posible.

La adquisición y certificación de habilidades específicas que demanden diversas industrias es un camino para facilitar el acceso a mejores trabajos. Finalmente, los cambios demográficos y el mal funcionamiento de la seguridad social de la región hacen imprescindible transformar esta última para lograr una cobertura efectiva para, al menos, salud y pensiones. Un modelo basado en la financiación de beneficios básicos mediante recursos generales combinado con recursos individualizados puede ser una alternativa para mejorar la dinámica laboral.

Que la generación Z no sea una generación perdida para el mercado laboral está al alcance de los países. Incluso en tiempos tan difíciles como los actuales, existen alternativas de políticas públicas que pueden hacer que el impacto, aunque inevitable, sea menos doloroso para esta generación de nuevos trabajadores. El futuro de América Latina y el Caribe está en sus manos. Factor Trabajo, blog de la División de Mercados Laborales del BID.

“La Educación -superior en tiempos de COVID-19”

La autora Isabel Cristina Vicentini (BID, 2020), en su Publicación Digital, expone que, los efectos del COVID-19 sacudieron las estructuras socioeconómicas a nivel global y las instituciones de educación superior no fueron una excepción.

Las medidas impartidas de “distanciamiento social” galvanizaron un contexto de digitalización forzada que, en el caso de las Universidades, coaccionó los mecanismos de pedagogía a los de la teleeducación, para garantizar su

funcionamiento y sostenibilidad. Como resultado de la coyuntura, en mayo de 2020 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Universia Banco Santander llevaron a cabo el *Diálogo Virtual con Rectores de Universidades Líderes de América Latina* con el objetivo de discutir los retos y desafíos en las universidades de la región ante el surgimiento de la pandemia.

Del diálogo llevado a cabo entre líderes del sector universitario en la región, que busca rescatar los elementos más importantes de la discusión, incluyendo los diferentes caminos que han emprendido para generar soluciones ante la emergencia y revelando los mecanismos de la transformación digital como aspecto central del proceso educativo, surgió un documento, en el cual lo más se consideró sustraer lo siguiente:

¿Cuáles han sido las reacciones generales frente a la coyuntura del COVID-19?

Como consecuencia de la digitalización forzada, la mayoría de las universidades han tenido que digitalizar el contenido curricular de forma acelerada y precaria, constriñendo la capacidad de planificación y dificultando los canales de comunicación efectiva.

En el caso de las universidades donde ya había un camino recorrido en los procesos de digitalización, se pudo dar una respuesta satisfactoria ante la coyuntura, mientras que en las universidades donde no había experiencias preliminares en teleeducación se han identificado grandes dificultades para responder con inmediatez a la creación de una plataforma tecnológica efectiva, viendo comprometidos algunos sistemas educativos y la formación de miles de estudiantes. Como consecuencia, dependiendo de la capacidad de respuesta de cada universidad, se ha evidenciado un desbalance en la implementación de recursos y el despliegue de competencias.

La evaluación virtual presenta diferencias con la presencial, por lo que se genera la necesidad de desarrollar otras metodologías que respondan al contexto. Considerando que la formación y experiencia en la docencia virtual son escasas, se ha producido una deficiencia en las normativas y legalidad que cobijan los métodos de evaluación.

Pocos profesores capacitados para la teleeducación y la importancia de la acreditación.

La brecha digital y el acceso limitado a las tecnologías, se ha visto bien marcada, dado que muchos estudiantes tienen dificultades para acceder a computadoras o no tienen conectividad a su disposición, lo cual resulta en un incremento de la tasa de abandono de las aulas; así mismo, el efecto psicológico del confinamiento impacta la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, ya que muchos viven en ambientes poco favorables para poder adaptarse a los formatos virtuales, considerando las condiciones de su hogar, la disposición de red y el debido acceso a las tecnologías requeridas.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Di%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>

B. Marco Conceptual.

Actitud: La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito.

<https://www.significados.com/actitud/>

Aptitud: Aptitud es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros. <https://www.significados.com/aptitud/>

Autoanálisis laboral: Es un ejercicio de introspección, autoevaluación y autovaloración que te permitirá lograr un conocimiento más preciso de sí mismo, de tus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas en el ámbito laboral.

Autoanálisis Profesional: Es un ejercicio de introspección, autoevaluación y autovaloración que te permitirá lograr un conocimiento más preciso de sí mismo, de tus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas en el ámbito profesional.

Autoanálisis personal: Es un ejercicio de introspección, autoevaluación y autovaloración que te permitirá lograr un conocimiento más preciso de sí mismo, de tus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas.

Autoaprendizaje: El autoaprendizaje es la forma de aprender por uno mismo. Se trata de un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que la persona realiza por su cuenta ya sea mediante el estudio o la experiencia. <https://definicion.de/autoaprendizaje/>

Autodesarrollo: es la responsabilidad y compromiso que se tiene consigo mismo para el crecimiento personal y desarrollo de las habilidades que posee como ser humano. <https://www.definicion.xyz/2017/02/autodesarrollo.html>

Competencias: Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. <https://www.significados.com/competencias/>

Empleabilidad: Empleabilidad es la capacidad personal para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral de tal manera que se evite el desempleo. <http://orientadorprofesional.canalempleo.net/empleabilidad-que-es/>

Empleo: Toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica. <https://www.significados.com/empleo/>

Empleado: Es una persona con cualidades intelectuales para desempeñar un cargo determinado, realizando tareas determinadas en una empresa. Por estas tareas recibe un salario a cambio. Un empleado suele estar respaldado por la ley, y sus labores están amparadas por la firma de un contrato o acuerdo de prestación de servicios. <https://masymejor.com/empleado/>

Egresado: Salir de un lugar. En el ámbito estudiantil hace referencia a acabar un ciclo de estudios medios o superiores, obtener el título pertinente y finalizar la relación con la institución académica.

<https://www.elegircarrera.net/blog/egresado/>

Colaborador: Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común. <https://www.lexico.com/es/definicion/colaborador>

Emprendimiento: Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. <https://www.significados.com/emprendimiento/>

Emprendedurismo: se puede definir como el proceso en el que una persona convierte una idea en un proyecto concreto. Este proyecto puede realizarse con aspiraciones económicas o simplemente por ejecutar un plan por beneficencia social; y así generar empleo de manera novedosa.

<https://especiales.elmundo.sv/mundouniversitario/que-es-emprededurismo/>

Emprendedor: Un emprendedor es una persona que tiene la capacidad de descubrir e identificar algún tipo de oportunidad de negocios. Así, en base a ello, organiza una serie de recursos con el fin de darle inicio a un proyecto empresarial.

<https://economipedia.com/definiciones/empreendedor.html>

Graduado/a: De él que ha alcanzado un grado universitario. Diccionario de la Lengua Española.

Inteligencia Emocional: capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos. La persona, por lo tanto, es inteligente (hábil) para el manejo de los sentimientos. <https://definicion.de/inteligencia-emocional/>

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 (1992).

Legislación Nacional: Es la ley que ha sido creada por una legislatura u otro órgano de gobierno.

Legislación Internacional: Son regulaciones que afectan a la Comunidad Internacional y que también se refieren al derecho de la información.

Mercado laboral: Es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Profesional: Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados)
<https://definicion.de/profesion/>

Perfil laboral: El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. <http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>

C. Marco Legal.

Legislación Nacional e Internacional.

La Constitución de la República es el principal instrumento jurídico del país y de referencia para el desarrollo de las Políticas Públicas. Reconoce los derechos humanos fundamentales de las personas y establece que el Estado es el garante de los mismos, al señalar que “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común” (Artículo 1 Cn). En línea con lo anterior, se establece la relevancia de los derechos de carácter personal, al mencionar que toda persona tiene “derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión” y es obligación del Estado protegerlas en la conservación y defensa de los mismos. (Artículo 2 Cn).

Ese mismo cuerpo de Ley, en su artículo 3 se establece que “Todas las personas son iguales ante la Ley. Para el goce de los derechos civiles, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleo ni privilegios hereditarios.

Enfatizando en los aspectos relacionados al empleo y el mercado de trabajo, se hace referencia que el Estado tiene la obligación de proteger el trabajo como función social, para lo cual “empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna” (Artículo 37 Cn).

Asimismo, la Constitución de la República considera aspectos vinculados a la empleabilidad de la fuerza de trabajo, estableciendo como obligación del Estado la creación de un Sistema de Formación Profesional para la Capacitación y

Calificación de las personas trabajadoras; para lo cual, ha creado un marco legal que regula sus alcances, extensión y forma en que debe ser puesto en vigor (Artículo 40 Cn).

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en su Capítulo III, respecto a los fines de la institución determina en su artículo 4 literal d: “Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales y en el artículo 5 en relación a las competencias establece que “ El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país”.

Esta misma Ley le atribuye, en su artículo 7 al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: formular, ejecutar, y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacional; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector y en el artículo 8, literal g establece que: “son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales”.

Otro importante marco normativo que orienta la formulación de políticas públicas de empleo es la “Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo en las Personas Jóvenes en el Sector Privado” que en su artículo 2, determina que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá crear el registro denominado “Primer Empleo”, para que las personas empleadoras y jóvenes que decidan acogerse al programa se inscriban a fin de obtener los beneficios correspondientes.”... “No serán amparadas por esta Ley las relaciones de trabajo derivadas de contratos que no sean registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.

El Código de Trabajo de El Salvador, en lo relativo a los regímenes especiales, artículo 61, establece que el “Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.”

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), respecto a la protección de la Persona Adolescente Trabajadora, en su artículo 57 también plantea que “la protección frente al trabajo, los adolescentes tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo. El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social deberá desarrollar campañas, inspecciones y acciones permanentes en los lugares de trabajo, con el fin de sancionar a los patronos por el incumplimiento a la presente disposición”.

En su artículo 24 la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas Con Discapacidad, Capítulo V: Integración Laboral, manda a que “ Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate” y en su artículo 25, inciso segundo dice: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aplicara lo establecido en el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; a los patronos obligados a darle cumplimiento a la Ley y no lo hicieren”.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, le atribuye, en su artículo 24, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ... “El

Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará:

- a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
- b) Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- c) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.”

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres, en su artículo 2 expresa el Objeto de la ley es “La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente”.

Siempre en relación a la formulación de políticas públicas de empleo, la Política Nacional Para la Protección y Desarrollo de la Persona Migrante Salvadoreña y Sus Familias, de la cual el MTPS es el Ente responsable de su cumplimiento, en su objetivo general, se plantea “proteger y defender los derechos de las personas migrantes salvadoreñas y su familia en las distintas etapas del proceso migratorio, así como promover el desarrollo y el despliegue de sus capacidades mediante un sistema de coordinación interinstitucional por parte del Estado Salvadoreño.”

Ley de Regulación del Teletrabajo.

El Salvador, dio un gran paso en cuanto al desarrollo y fomento del trabajo, especialmente con la implementación del teletrabajo, dado que con la aprobación de la Ley de Regulación del Teletrabajo, que mediante el Decreto Legislativo No. 652, de fecha 20 de marzo del 2020, la Asamblea Legislativa aprobó dicha Ley, siendo su objeto el promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

En la Ley de Regulación del Teletrabajo, se establece que la implementación de esta modalidad es estrictamente de carácter voluntario, tanto para el trabajador como para el patrono, sin embargo, para que tenga una aplicación efectiva es indispensable que exista un acuerdo por escrito entre las partes, sin embargo, ésta posee ventajas y desventajas, entre las cuales se pueden describir las siguientes:

Ventajas	Desventajas
Autonomía /Poder trabajar sin moverse de casa, disponibilidad para organizar el tiempo	Necesidad de alta autodisciplina para poder organizarse.
Ahorro de costos y espacio para la empresa.	Dificultad para motivar a los trabajadores. Pérdida de fuerza corporativa
Ayuda a incorporar o mantener en planillas a trabajadores con responsabilidades familiares y puede acceder una fuerza de trabajo más amplia.	El trabajador tiene la obligación, según la ley, al cuidado de los equipos, guardar la confidencialidad y ciberseguridad, para salvaguardar la información que se maneja fuera de la empresa ya que puede exponer datos sensibles.

Además, se resuelven problemas como la congestión urbana y falta de espacios de estacionamiento.	Hay que tener precaución y estar atentos ante cualquier vulnerabilidad.
Para las empresas el teletrabajo también presenta beneficios significativos que se traducen en ahorro en dinero, por ejemplo, al reducir el espacio físico si se trabaja por turnos, se puede minimizar los costos fijos de operación, también logra una mejora en la productividad.	La ciberseguridad es una necesidad para los usuarios individuales, así como para las empresas grandes, medianas y pequeñas por igual”

Con la aprobación de la Ley de Teletrabajo en El Salvador, este se suma a otros países de la región centroamericana como Costa Rica y Panamá, que emitieron legislaciones similares de manera "express" para cubrir ese vacío por la emergencia causada por la pandemia del covid-19.

Diversos expertos señalan que, aunque puede ser un cambio brusco, ya existían casos de empresas con operaciones regionales que habían implementando exitosamente esta modalidad como una forma de consolidar y homogeneizar en el tratamiento de las relaciones laborales en ciertos cargos y áreas.

Por ejemplo, el sector de servicios: auditorías, ventas y cobros, logística, contables, call centers y servicios legales, son los que mejor se han sabido adaptar a esta modalidad del "home office".

Según Carlos Trejos, especialista en tecnología de la empresa consultora MT2005; el teletrabajo se desarrolla bajo tres modalidades: el autónomo o "freelance" que hace referencia al colaborador que no tiene un lugar de trabajo, no es asalariado y trabaja desde cualquier punto; la segunda es el suplementario, que

es el empleado de una empresa que cuenta con un salario, pero trabaja una porción de su jornada desde la empresa y otra desde un sitio remoto; y la tercera, es el trabajador móvil que es un asalariado que se le brinda la libertad y las herramientas para que trabaje desde cualquier lugar.

El teletrabajo se implementó de forma acelerada en varias empresas del país por las restricciones que implementó el Gobierno para contener los contagios de covid-19. Esto ha traído oportunidades y desafíos para los trabajadores.

<https://www.economista.net/actualidad/Empresas-en-El-Salvador-deben-crear-politica-para-el-teletrabajo-20200413-0004.html>

Legislación Internacional.

El efectivo cumplimiento de estas responsabilidades por parte del Estado Salvadoreño se vincula con la ratificación de diversos Acuerdos y Convenios internacionales en materia de derechos laborales; así como con la aprobación de marcos jurídicos internos que apoyan la aplicación de dichos instrumentos en beneficio de la población en general.

En el año 1995 el Gobierno de El Salvador ratifica el Convenio número 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Política de Empleo. Con ello se compromete a “formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido” (Artículo 1, numeral 1). Dicha política deberá garantizar que: (a) habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) dicho trabajo será tan productivo como sea posible; y (c) habrá libertad para escoger empleo y que cada persona trabajadora tendrá todas las posibilidad de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional y origen social (Artículo 1, numeral 2).

Así mismo existen otros Convenios relacionados como:

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 sobre la discriminación: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 138 sobre la edad mínima: Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio 122 sobre la política del empleo: Convenio relativo a la política del empleo.
- Convención de las Naciones Unidas Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad y Su Protocolo Facultativo.
- Convención Internacional Sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de Los Trabajadores Migrantes.

D. Hipótesis de Investigación o Supuestos Teóricos.

Hipótesis General.

Un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador permite analizar las competencias y capacidades con la que éstos cuentan al momento de **desarrollarse en el ámbito laboral.**

Hipótesis Específicas.

- Conocer el posicionamiento que ejercen actualmente los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador dentro de una organización o como emprendedores, contribuye a

la Universidad, para analizar las competencias y capacidades de sus egresados.

- Los conocimientos adquiridos y la capacidad profesional que desarrollan los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, les permite cumplir con los objetivos y perfiles establecidos por las organizaciones contratantes.
- Fomentar valores, actitudes y conocimientos para el desarrollo de puestos de trabajo en niveles gerenciales o liderazgos dentro de una empresa, fortalece las competencias más valoradas por el contratante o para la creación de una microempresa como emprendedor.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

A. Enfoque y tipo de la investigación.

Para abordar la presente investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo, con el fin de estudiar el hecho o situación, mediante la recolección de datos, utilizando técnicas de comprobación que permitió validar las hipótesis planteadas.

El estudio, tuvo como propósito, investigar y conocer el nivel de empleabilidad y la posición en la que se encuentran los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UEES en el mercado laboral, ya con el pregrado universitario.

A.1 Enfoque de la investigación.

La investigación se realizó haciendo uso del enfoque cuantitativo a fin de estudiar el hecho o situación, para lo cual se recopilarán los datos necesarios a fin de comprobar con base en las hipótesis y registros numéricos, análisis y estadísticas que permitan verificar, analizar y determinar el origen del problema, el rumbo que este tome y la finalidad que conlleve a la investigación.

A.2 Tipo de Investigación.

De acuerdo con el objeto de estudio, se decidió que dicha investigación fuera de tipo cuantitativa. Porque se limita a señalar las características que muestren las ventajas y desventajas, particularidades y diferencias, que ayuden a informar del posible acontecimiento que permitan u obstruyan el acceso a la información, las cuales se ven orientadas a la comprobación de las hipótesis de la investigación.

B. Sujetos y Objeto de estudio.

B.1. Ubicación de la Investigación.

El sujeto de la investigación es el individuo conocedor. En él se hallan los estados de ignorancia, conocimiento, duda, opinión y certeza; su función consiste en aprender el objeto en este proceso de conocimiento, de lo que es justo para que el sujeto se situé fuera de él a fin de poder examinarlo. Matías Riquelme afirma. “no puede haber un conocimiento sin sujeto, el conocimiento es siempre para alguien, pensando por alguien, de la misma manera, el conocimiento es siempre de algo, de alguna cosa”.

En el caso de la presente investigación, el sujeto de estudio fueron los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016, y se llevó a cabo mediante la recopilación de datos, tabulación y análisis de los resultados.

1. Unidades de análisis: Población y Muestra.

1.1 Población.

Para el enfoque cuantitativo, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Selltiz, 1980).

La población, en el presente estudio bajo este enfoque, desde el inicio se estableció con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuales serían los parámetros muestrales que en este caso, fueron los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador, correspondiente al año 2016.

1.2 Muestra.

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población; es decir que es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población; por lo que se consideró el tamaño de una muestra probabilística. Metodología de la investigación Hernandez Sampieri y Otros, Tercera Edición (2003).

Para obtener el resultado de la muestra, usó la fórmula:

$$n' = \frac{s^2}{V^2} = \text{Tamaño provisional de la muestra} = \frac{\text{varianza de la muestra}}{\text{Varianza de la población}}$$

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

En donde:

N= tamaño de la población

Y= valor promedio de una variable 1 graduado

se= error estándar 0.015 determinado por nosotros

V^2 = varianza de la población 0.50

s^2 = varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia 0.05

Sustituyendo tenemos que:

$$n' = \frac{s^2}{V^2}$$

$$s^2 = p(1-p) = .9(1-.9) = .09$$

$$V = (.015)^2 = .000225$$

$$n' = 0.09 / .000225 = 400$$

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

$$400 / 1 + 400 / 52 = 46$$

$$n = 46$$

Es importante mencionar que la información fue brindada por medio de la Unidad de Graduados, a través de la Coordinadora. Mayra Ardon, quien proporciono los datos de cohortes, pero por razones de haber sido declarado por parte de la Asamblea Legislativa mediante decreto N° 593 de fecha 14 de marzo del 2020, la LEY DE ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL de la pandemia COVID-19, ESTADO DE EMERGENCIA, ESTADO DE CALAMIDAD PUBLICA Y DESASTRE NATURAL, en toda la Republica por el plazo de 30 días, en consecuencia del riesgo eminente de afectación por la mencionada pandemia, todas las actividades académicas fueron suspendidas por lo que a sugerencia de la Coordinación de la carrera de Administración de Empresas se consideró únicamente a los graduados del año 2016.

El resultado de la aplicación de la fórmula estadística determinó una muestra de 46 graduados, la cual fue el objeto de estudio de la investigación; sin embargo, debido a que los graduados se encuentran dispersos y de ubicación desconocida, y por la limitante de la pandemia COVID-19 (confinamiento domiciliario obligatorio), únicamente se obtuvo la respuesta virtual de 20 graduados, número con el cual se trabajó para la interpretación y análisis de los resultados.

2. Variables e indicadores.

Toda investigación pretende describir de qué manera uno o varios factores cambian cuando otro u otros cambian. Las características que varían en tales factores se denominan variables. El diseño debe contener un listado de variables a estudiar, junto con sus definiciones operacionales (indicadores), su función dentro de la investigación e incluso el nivel de medición correspondiente a cada una de ellas.

En términos generales, las variables pueden ser independientes, intervinientes, aunque de acuerdo con el tipo específico de investigación se pueden encontrar

otro tipo de variables, como se describen a continuación partiendo de los objetivos planteados en el presente proyecto:

Objetivo	Variables		Indicadores
General	VI.	Estudio sobre el nivel de empleabilidad	Graduados
	VD.	Falta de Conocimiento por parte de la Facultad CEE	Empleabilidad, posición laboral actual del graduado.

Específico	Variables		Indicadores
1	VI.	Conocimiento del nivel de empleabilidad de los graduados	Nivel de Jerarquía y liderazgo
	VD.	Estado laboral.	Inserción laboral Emprendedurismo
Específico	Variables		Indicadores
2	VI.	Unidad de Egresados, Graduados y Dirección de Posgrado	Data histórica Nivel de empleabilidad
	VD.	Perfil de los Graduados	Habilidades y Destrezas

Específicos	Variables		Indicadores
3	VI.	Propuesta plan de capacitación	oferta laboral y emprendedurismo
	VD.	Competencias Laborales	Liderazgo y posicionamiento de la UEES

C. Técnicas, materiales e instrumentos.

1. Técnicas a emplear en la recopilación de información.

Para la recopilación de información en estudios cuantitativos, existen diversas técnicas, materiales e instrumentos, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes: encuesta, observación y diagrama de flujo.

Para el presente estudio, se hizo uso de la encuesta, la cual consiste en realizar determinadas preguntas, las que fueron dirigidas a una muestra representativa de la población a investigar, con el propósito de obtener información útil para el logro de los objetivos de la investigación, así mismo dicha información sirvió para identificar los factores profesionales y laborales que han incidido en los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas para mantener un nivel óptimo de empleabilidad y emprendedurismo, así como información valiosa que permitió plantear la propuesta del plan de capacitación para fortalecimiento de los programas de ofertas laborales y de emprendedurismo que impulsa la UEES.

2. Instrumento de registro y medición.

Instrumento de medición

La encuesta se hizo mediante la formulación de un cuestionario con preguntas claras y precisas sobre lo que se buscaba de la investigación; es decir conocer el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la UEES.

Se realizaron las tabulaciones correspondientes, donde se sumó todas las respuestas de las preguntas y se presentó gráficamente los resultados obtenidos.

3. Procesamiento y análisis de la información

1. Procedimientos para la captura de datos.

La información de datos fue recolectada por el equipo, haciendo uso de la plataforma de Google Forms, la cual es una aplicación de Google Drive, en la que se pueden realizar formularios y encuestas para adquirir estadísticas sobre la opinión de un grupo de personas, siendo la más práctica herramienta para adquirir cualquier tipo de información, que en este caso en particular de la investigación, se hizo para conocer el nivel de empleabilidad de los Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016, con el propósito de obtener datos precisos que puedan ser representativos y aporten información necesaria para el logro de los objetivos de la investigación.

4. Procesamiento de la información.

El procesamiento de la información implicó el uso de programas computarizados y aplicaciones web. Los resultados obtenidos fueron tabulados y obtenidos fueron presentados en gráficos, donde se muestra de manera filtrada todas las respuestas obtenidas para una buena comprensión y análisis de la situación identificada.

CAPITULO IV. ANALISIS DE LA INFORMACION

A. Resultados

En el presente capítulo se da una explicación sobre la indagación de los resultados dados en la encuesta que se realizó a los Graduados, teniendo en cuenta una muestra de 46 Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador; La encuesta fue enviada a los Graduados por medio de correos electrónicos, las cuales en vista que no respondían, se buscaron otras estrategias, como llamadas telefónicas y redes sociales, teniendo respuesta de solo 20 Graduados.

Se presenta en la tabulación, el planteamiento de cada una de las preguntas, analizando y dando interpretación a los resultados que se han obtenido en las respuestas de cada una de ellas, según se describe a continuación:

1. Análisis descriptivo

Pregunta No. 1. ¿Cuál es su nombre?

Edwin zavalá
Karen Bonilla
Ileana Vanesa Zacarias
Karla marlene Hernández Muñoz
Gloria
Ricardo Antonio Salazar Hernández
Víctor Antonio Tobias
Gabriela Martínez de Paz
Gloria
Noa Gonzalez

INTERPRETACION

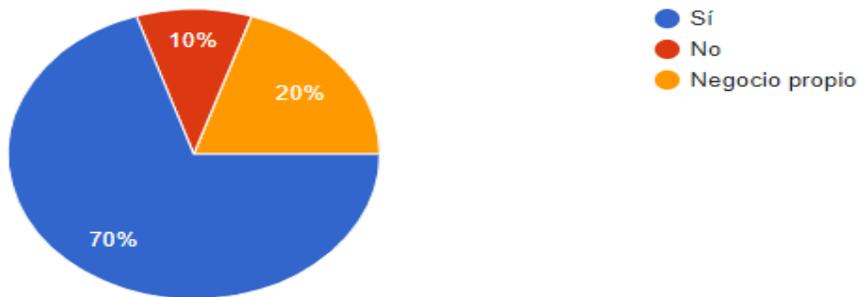
De 20 Graduados encuestados, 10 colocaron su nombre, y 9 profesionales no, lo que demuestra que les fue indiferente su identificación con la encuesta.

ANALISIS:

Analizando la lectura anterior, que la mayoría de los que respondieron la encuesta, no tuvieron problema en compartir su identificación a diferencia de los 9 restantes, lo que se podría considerar como una forma de demostrar su poco o nulo compromiso con las actividades de la Universidad y sus estudiantes.

Pregunta No. 2. ¿Actualmente labora para una empresa?

2	¿Actualmente labora para una empresa?	Estado Actual	Empleado	17
			Desempleado	1
			Emprendedor	2



INTERPRETACION:

Teniendo como resultado de los graduados encontramos un 70% laborando en una empresa, un 20% con negocio propio y un 10% de Graduados se encuentran desempleados o no consideraron a bien describir su situación laboral actual.

ANALISIS:

Encontramos una alta tasa de Graduados actualmente laborando para una empresa, seguido por Graduados con negocio propio y una minima cantidad de graduados que presuntamente no tienen empleo.

Pregunta No.3. Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba en esa empresa desde antes de graduarse o después de graduarse?

3	Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba en esa empresa desde antes de graduarse o después de graduarse?	Factor Común	Antes de graduarme	16
			Después de graduarme	1
			Antes de graduarme ya tenía mi negocio	2
			En negocio familiar	1



INTERPRETACION:

En el ámbito laboral el graduado se encuentra que un 60% contaba con trabajo antes de graduarse, un 10% después de graduarse encontró empleo, 20% afirma que antes de graduarse ya contaba un negocio propio y un 10% labora en negocio familiar.

ANALISIS:

Los Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador, han logrado mayormente posicionarse en un puesto de trabajo en una empresa particular que optar por el emprender en un negocio y es mínima la tasa de Graduados que labora para un negocio familiar.

Pregunta No.4. Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda ¿Cuáles considera que son las dificultades para lograr tener un empleo?

4	Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda ¿Cuáles considera que son las dificultades para lograr tener un empleo?	Factor Común	Falta de experiencia laboral, Horarios Inaccesibles Trayectoria Universitaria Horarios de la Universidad Evangélica dificulta el trabajo
---	---	--------------	--

INTERPRETACION:

De los Graduados encuestados, se presentan varios puntos de vista en relación a las dificultades de la búsqueda de empleo, siendo entre ellos, los más

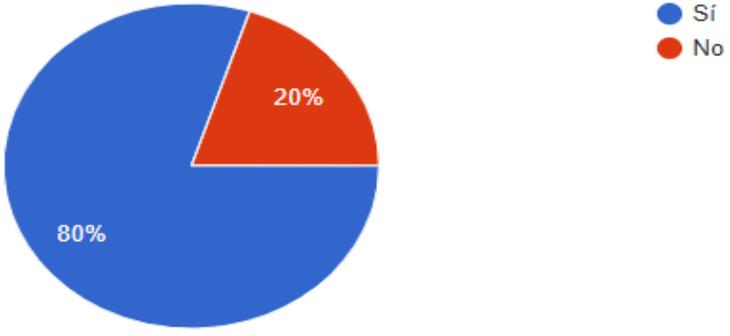
comunes la Falta de experiencia laboral, los horarios inaccesibles y la trayectoria de la Universidad.

ANALISIS:

Se analizan los puntos relevantes presentados por los graduados, dentro de los que destacan como importantes, y que les ha dado mayor dificultad en la búsqueda de empleos, los siguientes: Falta de experiencia laboral, que el graduado tiene al momento de egresar, debido a que por los horarios de la Universidad, no pueden estudiar y trabajar durante el proceso de su educación universitaria; así como también, consideran como factor común la trayectoria de la Universidad, ya que muchas empresas, al momento de seleccionar y realizar las convocatorias, en la mayoría de ocasiones prefieren contratar al talento humano graduado de las universidades con mayor trayectoria y prestigio en el ámbito académico, dejando de lado aquellos graduados de Universidades que no gozan de ello en un buen porcentaje dentro del país.

Pregunta No.5. Si usted tenía trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a más, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros?

	Si usted tenía trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a más, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros?	Factor Común	SI	18
5			NO	2



INTERPRETACIÓN:

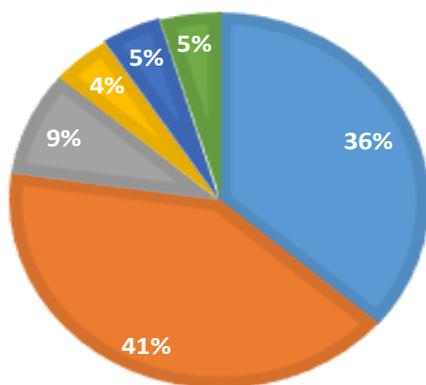
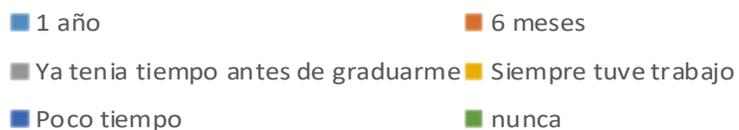
El 80% de los Graduados encuestados, ha visto una posibilidad de aumento o ascenso en sus lugares de trabajo u otras empresas que le den la oportunidad de crecer y expandirse a una mejor vida laboral a diferencia del 20% que no ha visto mejora alguna o oportunidad de crecimiento.

ANÁLISIS:

Se persive que un grado universitario puede dar mas opciones en el mercado laboral y a mejoras en su entorno laboral, como aumentos, ascensos u encontrar mejores ofertas laborales a las cuales postularse con mas seguridad.

Pregunta No.6. Si usted encontro trabajo despues de graduarse, ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?

6	Si usted encontro trabajo despues de graduarse, ¿Cuanto tiempo estuvo sin trabajo?	Factor Comun	1 año	8
			6 meses	9
			Ya tenia tiempo antes de graduarme	2
			Siempre tuve trabajo	1
			Poco tiempo	1
			Nunca	1



INTERPRETACIÓN:

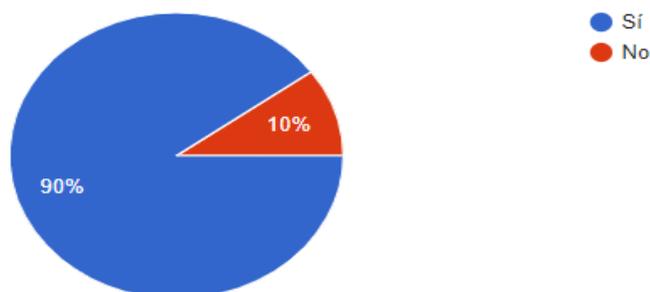
De los graduados encuestados, 20 respondieron de diversas maneras sobre su tiempo sin empleo, 36% afirma 1 año, 41% afirma 6 meses, 9% ya tenia tiempo de antes de graduarse, 5% poco tiempo, 4% siempre tuve trabajo y 5% nunca.

ANÁLISIS

Mayor es la cantidad en tiempo que los graduados han estado sin trabajo que ronda en 1 año, seguido por 6 meses y otras opiniones que andan por el ya haber tenido trabajo o nunca haber pasado por tal situacion pero en minima cantidad.

Pregunta No.7. **¿Los conocimientos y competencias académicas adquiridas en la Universidad Evangélica de El Salvador son aplicados en su puesto de trabajo actual?**

7	La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le ha servido de gran ayuda para su desempeño laboral?	Factor Común	SI	19
			NO	1



INTERPRETACIÓN:

El 90% de los Graduados reconoce que le han sido de utilidad los conocimientos obtenidos en el transcurso de su desempeño laboral a diferencia del 10% el cual contesto que no le ha sido de ayuda.

ANÁLISIS:

La gran parte de los Graduados de la Universidad afirman que la capacitación y formación en la Universidad les ha servido en su desempeño laboral, siendo pocos los graduados que no han sentido mejora para su desempeño laboral, con los conocimientos obtenidos en la Universidad.

Pregunta No.8. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera ¿Le facilitó la inserción al mundo laboral? Si su respuesta es SI, aclare por qué.

La respuesta obtenida a esta interrogante se muestra con la siguiente captura de pantalla:

No. Siempre fue difícil por no tener experiencia previa
Si, pero en parte fue mi desarrollo personal, mostrando buena actitud en el proceso de selección
Diferentes catedráticos y diferentes conocimientos de parte de ellos y sus propias experiencias vividas compartidas me fortalecieron como estudiantes. A parte de eso. En cuanto a mi carrera pienso que cada materia aporó en mi el conocimiento necesario para crear en mi el perfil de una empresaria. Pero en cuanto a capacitaciones brindadas de parte de la universidad para los estudiantes, se queda corta la U.
Si, porque me brindó el conocimiento básico para desarrollar mi profesión
N/A
Si...me ayudo a que el negocio familiar creciera
Si ya que en la universidad los proporciona una base para podernos enfrentar a una empresa
Me dieron Fortalezas y habilidades en administración de negocios y manejo de talento humano
Si, porque me permitió realizar una buena presentación y trabajo profesional con conocimientos y destrezas

INTERPRETACIÓN:

De los 20 Graduados 9 emitieron su comentario referente a la inserción laboral.

ANÁLISIS:

El aprendizaje que recibieron los Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador ha sido de mucha ayuda en sus procesos de inserción laboral.

Discusión de Resultados

A continuación, se llevó a discusión los resultados basados en el planteamiento de la información obtenida por los Graduados de la Facultad de

Ciencias Empresariales y Económicas de El Salvador contrastando a los autores citados en el contexto de la investigación en el estudio de la empleabilidad de los ya mencionados.

1. Discusión del Objetivo Especifico N° 1: Conocer el nivel de empleabilidad que tienen los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016.
 - a. Al hablar de empleabilidad comprendemos que es la capacidad personal para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral de tal manera que se evite el desempleo. La empleabilidad da más oportunidades laborales a las personas ya que promueve que éstas cumplan con los requisitos demandados por las empresas para un determinado puesto laboral.
<http://orientadorprofesional.canalempleo.net>
 - b. Con base en los resultados obtenidos en las preguntas 2, 3 y 4 se puede decir que el nivel de empleabilidad de los profesionales graduados de la Universidad Evangélica de El Salvador, de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, del año 2016, representa un porcentaje considerable de ellos, ya que se identificó que un buen número de profesionales se encuentran desempeñando un puesto laboral y un porcentaje mínimo están en condición de desempleo y de igual manera, existe un porcentaje aceptable de profesionales graduados, que manejan un Negocio propio; lo que permite concluir que existe un buen nivel de empleabilidad de ellos en la actualidad.
2. Discusión del Objetivo Especifico N° 2: Proveer a las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Postgrado, de la Universidad

Evangélica de El Salvador una data histórica actualizada sobre la empleabilidad de sus graduados.

- a. Partiendo con la pregunta 1, se llega a un punto de discusión, en el que los 20 profesionales graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la UEES, durante el año 2016, que respondieron la encuesta realizada; únicamente 10 se identificaron con sus nombres y apellidos; mientras que los 10 restantes no; la encuesta fue preparada para 46 profesionales, de los 52 graduados en el año 2016, que según los registros brindados por la Unidad de Graduados sería contestada, según fórmula estadística; sin embargo, no obstante que la encuesta fue enviada a los correos, redes sociales y vía llamada telefónicas, no fueron contestadas en el corto tiempo, sino que se tuvo que requerir apoyo de la asesora, para lograr obtener más respuestas; lo que permite visualizar el poco interés presentado por los profesionales graduados; denotando su casi nula comunicación con la Universidad y bajo nivel de identidad con la misma; por lo que de parte del grupo investigador, se consideró oportuno el proponer un Plan de Capacitación, que permita a las Unidades de Graduados, Egresados y de Posgrado, crear o fortalecer programas que fortalezcan las buenas relaciones y se tenga una fidelización y apego de parte de los graduados con la Universidad.
- b. En las respuestas de la pregunta 7 y 8 se observa que existe una buena aceptación por parte de los graduados conforme a la formación académica recibida en la Universidad, y cómo ello le ha favorecido en el desempeño laboral que han tenido ya como profesionales.

3. Discusión del Objetivo Especifico N° 3: Elaborar una propuesta de plan de capacitación que fortalezca los programas de oferta laboral y emprendedurismo, beneficioso y efectivo, para los futuros graduados que decidan emprender un negocio, desde el momento de su graduación.
 - a) Basándose en la respuestas obtenidas en las preguntas 5 y 6 que abren paso a conocer las oportunidades que han tenido los Graduados de crecer en una empresa una vez obtenido su título universitario y el tiempo en el cual ellos han estado desempleados, son puntos estratégicos para determinar de qué manera, la Universidad podría ayudar al futuro graduado, para fortalecer sus conocimientos, mediante una propuesta de plan de Capacitación y fortalecimiento del Programa de ofertas laborales y emprendedurismo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con la información recopilada sobre la empleabilidad, aportada por diversos autores, y la obtenida mediante el instrumento aplicado haciendo uso de la encuesta en línea, a los profesionales graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016, el equipo investigador realizó análisis que le permitió llegar a las siguientes conclusiones.

1. Los profesionales encuestados graduados de la Facultad de Ciencias empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016, se encuentran ejerciendo liderazgo con un nivel de empleabilidad muy representativo. Del 100% de los encuestados, 60% se encuentra laborando en empresas desde antes de ser egresado de la Universidad y únicamente el 10% no contaba con empleo al egresar, esto indica que la orientación profesional que brinda la Universidad influye de manera efectiva en el egresado logrando un nivel de empleabilidad alto en los diferentes liderazgos que implementa cada profesional.
2. Según la información brindada por los encuestados, la orientación profesional que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, brinda a los estudiantes, ha logrado que los profesionales graduados de ésta, presenten una alta percepción de empleabilidad, que consideran pueden desarrollar en el ámbito laboral y emprendedor, dado que, del 100% de los encuestados, un 60% indico que contaba con empleo desde antes de ser egresado y el 30% indico contar con negocio propio, denotando un nivel de empleabilidad exitoso, que logra superar su objetivo al tener a su favor las estadísticas, que permita

fortalecer el principio de la empleabilidad en los estudiantes y generando alta expectativa en el ámbito laboral y empresarial.

3. Del 100% de los encuestados, la Universidad Evangélica de El Salvador obtuvo un 10% de desempleados antes y después de egresar. Aun contando con un nivel de empleabilidad muy representativo, es necesario para la Universidad incentivar y cultivar en la orientación profesional de los egresados las altas expectativas de superación personal y profesional.
4. Dentro de los mayores desafíos que enfrentaron los profesionales graduados de la Universidad, tiene relación con la falta de experiencia laboral con la que egresaron, siendo una de las causas, el no haber trabajado mientras estudiaban, debido a los horarios inaccesibles en que se desarrollan las clases y la modalidad de ser 100% presencial, lo que les dificultó adquirir experiencia previa.
5. Con la llegada de la pandemia COVID-19 al país y las diversas restricciones implementadas por el gobierno para su contención y prevención, especialmente el distanciamiento social, la Universidad tuvo retraso, debido a que, por ser su modalidad de clases presenciales, no estaba preparada para continuar de manera virtual el desarrollo de las clases y las actividades académicas extracurriculares, de lo cual también se vio afectado el equipo investigador.

Recomendaciones y Propuesta

Recomendaciones.

1. La Dirección de Posgrados en apoyo de las Unidades de Egresados y Graduados, así como la Facultad, deben ofrecer sus propuestas de maestrías, cursos o diplomados en las reuniones iniciales de egresados, a fin de obtener una data actualizada de los recién graduados a quienes se les comparta la oferta académica pos graduación, y procurar despertar en los nuevos profesionales, el deseo de seguir formándose en la Universidad.
2. Implementar un Plan de Capacitación, que sirva de apoyo para los egresados y graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica, con el propósito de que exista una solidificación del pensamiento empresarial y profesional del egresado, conformado por profesionales con un alto nivel de liderazgo y empleabilidad en el mundo laboral y emprendedurismo, que permita alcanzar niveles estadísticos elevados de profesionales ejerciendo liderazgo en las empresas, logrando mayor prestigio y trayectoria de calidad a la Universidad Evangélica de El Salvador.
3. No obstante, a la coyuntura de la pandemia del COVID-19 es necesario que los futuros graduados cuenten con las opciones y oportunidades laborales adecuadas para la reinserción laboral y profesional en El Salvador. Por medio de la suscripción de Convenios con empresas, para que los egresados puedan realizar pasantías y recibir capacitaciones orientadas al emprendimiento de negocios; asimismo, detallar la importancia al consumo local y el alto grado de oportunidades que puedan surgir aun dentro de una crisis pandémica.

4. Que la Universidad Evangélica de El Salvador, mantenga una data actualizada constantemente cada año de sus Estudiantes y profesionales egresados de cada Facultad, llevando a cabo reuniones y actividades de acercamiento con los profesionales, por medio de la Unidad de Egresados, Unidad de Graduados y Dirección de Posgrados, tomando en cuenta a las nuevas generaciones de profesionales para proyectos universitarios a corto y largo plazo e involucrar a los recién graduados, en el desarrollo profesional, brindándoles becas de postgrados o descuentos sustanciales, para la continuación de estudios de posgrado.
5. Tomando como oportunidad de crecimiento, los desafíos enfrentados para prevenir la Pandemia del COVID-19 y sus implicaciones, la Universidad Evangélica de El Salvador debe ir innovando y tomando muy en cuenta las clases virtuales para los estudiantes que ya laboran en una empresa y quieren seguir con sus estudios profesionales, ya que no cuentan con el tiempo para asistir a una clase presencial, para lo cual deben crearse mejores plataformas virtuales, a fin de beneficiar el posicionamiento de la Universidad como una mejor opción de donde un aspirante sepa que va a recibir la formación académica al más alto nivel de calidad y con ello fortalecer sus capacidades y competencias tecnológicas para poder desempeñarse en cualquier empresa, incluso en la modalidad de teletrabajo.
6. Como medida de superación académica, la Universidad debe replantear sus procesos educativos y en la medida de lo posible, promover los trabajos y sesiones de estudio, mediante el uso de medios electrónicos; asimismo, implementar el desarrollo de clases y tutorías a través de videoconferencias, en una plataforma virtual robusta que permita al estudiante, el logro de los objetivos educacionales y se cumpla con el programa de estudio.

7. Es necesario que se establezcan líneas de comunicación idóneas estudiante-maestro, desde el principio de la carrera, de manera fluida y constante, incluso para informarles de que se están desarrollando los procesos de adaptación necesarios y que permanezcan atentos a la información que le irá llegando por estas vías de comunicación sobre cualquier cambio o salvedad en la materia.

8. Hacer uso del Plan de capacitación, para apoyar al profesional recién graduado, en el ámbito laboral o emprendimiento, considerado el contexto en que la educación superior se desenvuelve en los últimos días, lo cual obliga a todas las instituciones de educación a nivel mundial, a replantear sus procesos educativos actuales, adecuándolos a la nueva normalidad.

PROPUESTA

Como producto de la investigación, denominada “ESTUDIO SOBRE EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.”, se ha considerado a bien elaborar la presente propuesta, dado que, en el contexto en que la educación superior se desenvuelve en los últimos días, obliga a todas las instituciones de educación a replantear su proceso educativo.

La Universidad debe tomar en cuenta las necesidades actuales y nuevos requerimientos que se necesitan para obtener un mejor puesto laboral en una empresa o luchar por una proyección empresarial.

Concientizar a los estudiantes acerca de no solo la importancia laboral, sino también el emprendedurismo, hacer que desarrollen nuevas actitudes que también influirán en nuestras capacidades laborales.

PROPUESTA PLAN DE CAPACITACION DE APOYO AL PROFESIONAL EN EL AMBITO LABORAL O EMPRENDIMIENTO.

I. ANTECEDENTES.

Según estudio realizado por el equipo investigador, sobre el nivel de empleabilidad en los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas en el año 2016, el cual recopila datos relevantes, que permiten conocer la empleabilidad actual de estos, verificándose con base en resultados de cómo se posicionan los graduados de la Universidad conforme a la enseñanza recibida, se analizó la problemática que enfrentan los graduados frente a los conocimientos recibidos en el transcurso de su carrera, con el fin de que la Universidad los conozca y tenga la oportunidad de analizar más a fondo la calidad de profesionales que están formando en sus aulas y cómo se están desempeñando en el mundo laboral.

II. OBJETIVO:

Brindar a las Unidades de Graduados, Egresados y Posgrado, una herramienta útil para implementarlo con los graduados de la Universidad Evangélica de El Salvador, a través del cual se provea información y técnicas oportunas para fortalecer sus habilidades personales y socio-laborales como de emprendedurismo, que les permitan valorar las características del mundo laboral actual y los posicionamientos del mercado para un futuro emprendedor sus implicaciones en su formación profesional, de forma que puedan afrontar con éxito su preparación académica para la futura búsqueda de empleo o emprendimiento.

III. **IMPORTANCIA.** La organización debe capacitar a su personal, porque el contexto actual es sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones

de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro y difícil de imitar y sobre todo organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas importantes, apoyada en las personas. "En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes, deben dedicar enorme tiempo y atención ". Peter Drucker.

- IV. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN• Con la implementación del presente Plan, la Universidad, tendrá mayores y Mejores relaciones Universidad-Graduado, ya que promueve el desarrollo de éstos, especialmente aquellos que no poseen experiencia laboral previa, lo que permitirá una mayor satisfacción con el trabajo, contribuirá al logro de metas y ayudará a tomar decisiones de trabajo y carrera a los graduados.
- V. Empleabilidad: Beneficios para la Sociedad al contar con un aumento de productividad y rentabilidad, lo cual se verá como mejora de los graduados, al recibir una Promoción para los que ya tienen experiencia laboral, y del desarrollo y del aprendizaje aumento de los que entraran a la vida laboral una vez graduados.
- VI. ALCANCE: El presente plan podrá ser utilizado por la Unidad de Egresados, Unidad de Graduados y Escuela de Posgrado, a fin de brindar información a los recién graduados, previo a su proceso de graduación o inmediatamente se ha graduado, a fin de darle la información necesaria ya sea para continuar sus estudios de posgrado o capacitarse dentro de los programas con que la Universidad ya tiene en marcha.

VII. METODOLOGÍA:

El coordinador o responsable de la Unidad de Egresados, Graduados o Posgrado, deberá elaborar un diagnóstico de las necesidades de capacitación que posee el recién graduado. Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

- Evaluación de desempeño
- Solicitud de graduados
- Entrevistas con los graduados
- Entrevista de salida

Para la presente propuesta, el plan conlleva el siguiente diseño



Tomando en cuenta los últimos años de la carrera, la carga académica de los últimamente graduados y la falta de experiencia laboral que poseen los éstos al momento de graduarse, se puede ver que la Unidad de Egresados o Graduados

no cuentan con un plan de puestos de trabajo o emprendimiento, el cual se podría realizar al momento de crear Convenios con distintas empresas de alto prestigio, para obtener una experiencia en el campo laboral o un auge al futuro emprendedor.

Las Unidades, podrían utilizar la herramienta del campus virtual como un ambiente interactivo de continuo aprendizaje.

El examen de suficiencia de conocimientos y aptitudes ayudara a conocer, cuales son las fortalezas y debilidades del graduado, en el cual se pueda medir el nivel de aprendizaje y que la Universidad sepa e instruya desde el inicio de su carrera.

Es importante resaltar que la Unidad de egresados, la Unidad de graduados y la Dirección Postgrados, poseen un rol muy importante para el crecimiento de la Universidad, por lo que deben preocuparse por generar Programas o Convenios interinstitucionales para la educación continua de los graduados, pues así ellos pueden actualizar constantemente sus conocimientos entorno a las nuevas estrategias educativas y didácticas que hoy en día se poseen o que puede utilizar a futuro, además se necesita que las Unidades competentes se integren en el proceso de asesoramiento y orientación a los graduados y previos a graduarse, para lograr mayores resultados, que resulte en beneficio para la Universidad y sus graduados, a fin que éstos se desarrollen de manera transversal en el currículo.

A continuación, se describe en el esquema, 3 puntos estratégicos para conformarlo y hacerlo uno solo.

En base a lo planteado en dicha propuesta del plan también se hace constar que los capacitadores o facilitadores deben cumplir con el siguiente perfil:

PERFIL DEL CAPACITADOR AL PROFESIONAL GRADUADO	
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del área de Reclutamiento de Personal • Experiencias en el Desarrollo y Aprendizaje Laboral y Empresarial • Conocimiento de MS Office a nivel de usuario (especialmente Powerpoint u otras aplicaciones informáticas) • Excelentes capacidades comunicativas y comodidad a la hora de hablar ante grandes audiencias.
EDAD	De 30 años o más
DESCRIPCION	Desarrollar programas de capacitación laboral y emprendimiento, ayudando a los egresados o graduados a desarrollar capacidades que los harán mejores profesionales. Los capacitadores técnicos deben tener conocimientos exhaustivos de su campo de experiencia y poseer una sólida aptitud técnica. Además, se espera que sea un excelente comunicador, capaz de explicar temas complejos de una manera clara e interesante.
ESTUDIOS	Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Psicología o Carreras a Fines, con credenciales y Cursos o Diplomados a fines al perfil.

Conforme al perfil planteado, este puede ser cubierto por las Unidades de Egresados o Graduados tanto como la Facultad y Dirección de Posgrados, para una mejor aplicación de la Propuesta en las áreas anteriormente mencionadas, pueden ser capacitadas por cursos impartidos en INSAFORP, siendo estos cursos gratuitos y que no poseen costo alguno, por el hecho de ser online u áreas, que

beneficia en gran manera económica, para las Unidades el poder concluir con la formación e inducción para ser un capacitador a futuro data en un periodo aproximado de 1 a 2 meses, una vez integrados se inicia dicho plan.

Para los graduados que deseen ser parte de esta formación este tendrá un tiempo de 1 meses de inducción la cual dará un refuerzo y apoyo al graduado.

PUNTO ESTRATEGICO 1

Título: Convenios de liderazgo al emprendedor y posicionamiento laboral.

Descripción: Unir lazos con empresas privadas como gubernamentales las cuales a través de pasantías ya sean remuneradas o no remuneradas incorporen a un mundo laboral en el que el graduado se vea interesado en participar al aplicar en cualquiera de estas plazas, las cuales se puede contactar con áreas de reclutamiento de personal u con plataformas digitales como lo son Tecoloco, CompuTrabajo, QuieroAplicar.com, Un Mejor Empleo, Acción Trabajo, Call Centers y a través de Empleos Públicos, entre otras formas en que la Facultad cree un espacio especializado para los graduados que deseen someterse a dicho plan donde tanto la Facultad como la Unidad de Graduados sean las que intervienen.

A los graduados que opten por tomar la aventura de emprender un negocio, se les debe proveer las herramientas, capacitaciones o diplomados que lo apoyen a adquirir un conocimiento más a detalle, en los cuales la Dirección de posgrados puede implementar y darle ese aporte al futuro graduado ofreciendo los diplomados o maestrías entre otras opciones a las cuales optar.

La universidad debe buscar alianzas estratégicas con compañías que ofrezcan oportunidades para laborar.

Mantener informado sobre ofertas laborales de las empresas que pertenecen a sectores claves de la pandemia, porque son las que más necesitan personal debido a la demanda del servicio y además, la cual se mantenga laborando durante la crisis del COVID-19. Compañías del sector sanitario, de la industria alimentaria o de servicios de atención al cliente telemáticos son una buena opción para encontrar empleo. <https://www.ujmd.edu.sv/netwotking-la-estrategia-de-empleabilidad-ante-la-tesis-sanitaria-por-covid-19/>.

Para las unidades involucradas que se someterán a este plan de capacitación pueden formarse, a través de cursos impartidos por INSAFORP, esta entidad posee el desarrollo integral, dando la formación, con enfoque de competencias laborales,

A continuación, se describe una lista de los cursos que se pueden optar por medio de INSAFORP:

Universidad Dr. José Matías Delgado

SENSIBILIZACIÓN DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES EN EL TRABAJO

Descripción: El curso brinda herramientas para controlar, manejar y responder a las emociones en las organizaciones actuales, realizando para ello prácticas de autoconocimiento y aptitud emocional. Objetivos: Familiarizarse con el término “Inteligencia Emocional”, a fin de comprender la necesidad de tener control sobre sus propias emociones, tanto en su vida personal como en el desarrollo de sus funciones. Objetivos específicos: Conocer cómo alcanzar el máximo nivel de equilibrio emocional y aplicarlo en las áreas donde nos desenvolvemos.

Duración: 40 hrs.

Educación Corporativa, S.A. de C.V.

GESTIÓN DEL TALENTO

Descripción

¿Podría definir qué es la gestión del talento si alguien le preguntara su significado? Y, ¿podría explicar por qué debería ser una prioridad principal para las organizaciones? La gestión del talento se centra en el reclutamiento, contratación, desarrollo y retención del talento adecuado para impulsar el rendimiento de una organización.

Duración: 7 hrs.

ASOCIACIÓN FE Y ALEGRIA

PREPARÁNDOME PARA CONSEGUIR EMPLEO

Descripción: Aplicar adecuadamente las técnicas y herramientas adquiridas, en el proceso de búsqueda de empleo para lograr ser incluido satisfactoriamente en un puesto laboral de acuerdo a su perfil profesional.

Duración: 24 hrs.

ASOCIACIÓN FE Y ALEGRIA

MICROEMPREDIMIENTOS

Descripción: Elaborar planes de negocio económicamente viables, con todos los elementos y características necesarias para concretar ideas de negocio de alto impacto económico.

Duración: 36 hrs.

http://www.insaforponline.org.sv/?page_id=18#



PUNTO ESTRATEGICO 2

Título: Capacitación para Unidades “Apoyo a profesionales en ambiente laboral y emprendedurismo”.

Descripción: Capacitación a las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Posgrados. Creando una cadena de apoyo laboral al graduado donde la Facultad brinde la información, en el cual al momento de egresar se ponga en contexto con este plan. Una vez ha pasado su proceso de especialización o proyecto de investigación, la Unidad de graduados que se ponga en contacto con estos, deberá ofrecer la oportunidad de optar por una plaza a futuro, así teniendo un apoyo de parte de la Universidad aunque haya finalizado su carrera y en caso de seguir formándose o adquiriendo conocimientos, transferir la base de datos que contenga la información de los graduados a la Dirección de Posgrados, para que esta pueda proveer prospectos sobre maestrías, diplomados entre otras opciones, que de igual manera al estudiante egresado se le otorgue esta información en las reuniones previas del proceso de especialización o proyecto de investigación.



PUNTO ESTRATEGICO 3

Título: Prueba objetiva de conocimientos adquiridos.

Descripción: En esta prueba se realiza un análisis donde se vean los conocimientos, aptitudes, actitudes, fortalezas, desventajas y oportunidades que el graduado lo destacan para cierto puesto de trabajo y así instruirlo en cómo mejorar y aplicar cada una de las características anteriormente mencionadas.

Existen cuatro tipos de pruebas que los reclutadores utilizan con cierta frecuencia para realizar una selección del personal las cuales se pueden implementar en el proceso del plan. Cada una de ellas tiene un objetivo que es importante que se entienda para poder superarla.

Pruebas profesionales o pruebas de conocimiento

El objetivo de estas pruebas es evaluar los conocimientos profesionales y formativos del graduado para el puesto al que aspira. Lo que los unidas van a pretenden es comprobar si cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar las tareas propias del puesto.

Ejemplos de pruebas profesionales o de conocimiento.

Prueba de idiomas: si el conocimiento de un segundo idioma es requisito imprescindible, además de realizar la entrevista en esta segunda lengua, es probable que te pidan que redactes algún documento similar al que tendrás que realizar durante tu trabajo o incluso realizar algún examen de idioma.

Puesta en situación: Es probable que te pidan resolver algún problema alguna situación como las que el graduado resuelva.

Prueba informática: Si para el puesto desempeñado es relevante el manejo de algún programa informático es posible que te pidan algún ejercicio en el que se demuestre tu conocimiento del programa.

Test de personalidad

Este test es de mayor importancia para el graduado ya que es visto como el más intrusivo. El objetivo de este tipo de pruebas es simplemente conocer cómo reacciona el graduado ante determinadas situaciones, cuáles son sus intereses, expectativas y si encaja en un equipo de trabajo.

Test psicotécnicos

El objetivo de los test psicotécnicos es evaluar las capacidades intelectuales generales de los graduados, en áreas como la memoria, la percepción y la atención. Algunos de estos test evalúan también la aptitud verbal, numérica, capacidad de pensamiento abstracto, lógico, entre otros.

En estos test se evalúa no sólo la corrección en la ejecución si no también la rapidez ya que suelen tener un tiempo limitado.

Tipos de test de psicotécnicos

- Test de inteligencia.

- Test de aptitud.
- Test de personalidad.
- Test proyectivo.

CONDUCCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: La puesta en marcha del plan de capacitación, específicamente lo deberá coordinar y preparar el programa para el desarrollo del evento, utilizando trípticos y/u otro medio para difundir la realización del evento. La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: conferencias, teleconferencia, seminarios, películas- videos, cursos, etc Además deben tener en cuenta, que el plan de capacitación debe ser planificado y con la interacción del método, calidad de instructores y características de los colaboradores y graduados a instruir.

TIEMPO: Su duración es relativa, dependerá de la prolongación de las sesiones. Está diseñado para que se lleve a cabo principalmente para capacitar a los graduados o estudiantes próximos a egresar y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico se podrá realizar mediante la plataforma virtual en periodo de tiempo corto.

PRESUPUESTO: Los fondos para la implementación son relativos, en razón que las Unidades ya se encuentran funcionando dentro de la estructura organizativa y presupuestaria de la UEES, y solo invertirán en relación a los materiales que al momento de capacitar requiera, y en las coordinaciones intra e inter institucionales que realicen los coordinadores o responsables de las Unidades de Egresados, Graduados y Escuela de Posgrado de la Universidad.

a. ANEXOS

- 1- Cuestionario aplicado a través de Google Forms:

“ESTUDIO DEL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.”

El siguiente formulario tiene como propósito medir la empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016:

1. ¿Cuál es su nombre?

2. ¿Actualmente esta laborando para alguna empresa?
Sí _____
No _____
Otro: _____
3. Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba para esa empresa desde antes de graduarse o después de graduarse? *
Antes de Graduarme
Después de graduarme
Otro: _____
4. Si la respuesta a la primera pregunta fue NO, por favor responda ¿Cuales considera que sean las dificultades para lograr obtener un empleo? _____
_____.
5. Si usted tenía trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a más, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros? *
Sí _____
No _____
Otro: _____
6. Si usted encontró trabajo después de graduarse, ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo? _____.

7. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le ha servido de gran ayuda para su desempeño laboral?
Sí _____
No _____
Otro: _____
8. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le facilito la inserción al mundo laboral? Si su respuesta es SI, aclare el porqué.
Sí _____
No _____
Otro: _____

1. ANEXOS

- 2- Cuestionario contestado por graduado aplicado a través de Google Forms:

“ESTUDIO DEL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.”

El siguiente formulario tiene como propósito medir la empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016:

1. ¿Cuál es su nombre?

R// Karla Hernandez de García

2. ¿Actualmente está laborando para alguna empresa?

Sí

No

Otro:

3. Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba para esa empresa desde antes de graduarse o después de graduarse? *

Antes de Graduarme

Después de graduarme

Otro:

4. Si la respuesta a la primera pregunta fue NO, por favor responda ¿Cuales considera que sean las dificultades para lograr obtener un empleo? _____

5. Si usted tenía trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a más, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros? *

Sí

No

Otro:

6. Si usted encontró trabajo después de graduarse, ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo? _____.

7. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le ha servido de gran ayuda para su desempeño laboral?

Sí

No

Otro:

8. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le facilitó la inserción al mundo laboral? Si su respuesta es SI, aclare el porqué.

Sí

No

Otro:

3- Captura de imagen Google Forms:

“ESTUDIO DEL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR.”

El siguiente formulario tiene como proposito medir la empleabilidad de los graduados de la facultad de ciencias empresariales y economicas de la Universidad Evangelica de El Salvador en el año 2016

¿Cual es su nombre? *

Texto de respuesta corta

¿Actualmente labora para una empresa? *

- Si
- No
- Otra...

Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba en esa empresa desde antes de graduarse o despues de graduarse? *

- Antes de Graduarme
- Depsues de graduarme
- Otra...

Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda ¿Cuales considera que son las dificultades para lograr tener un empleo? *

Texto de respuesta larga

Si usted tenia trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a mas, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros? *

Sí

No

Otra...

Si usted encontro trabajo despues de graduarse, ¿Cuanto tiempo estuvo sin trabajo? *

Texto de respuesta corta

La experiencia, capacitacion y formacion brindada de parte de la Universidad Evangelica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le ha servido de gran ayuda para su desempeño laboral? *

Sí

No

Otra...

La experiencia, capacitacion y formacion brindada de parte de la Universidad Evangelica de El Salvador a lo largo de su carrera, ¿Le facilito la incersion al mundo laboral? Si su respuesta es SI, aclare porque. *

Texto de respuesta larga

3. Link de encuesta y INSAFORP.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMa5jYqIzK9cQ-m5PNHEGxE6ojbMfCAlib_QOM1HkSTeXHmQ/viewform

http://www.insaforponline.org.sv/?page_id=18#

2. Relación entre Problema, Objetivos, Hipótesis, Variables, Indicadores, Técnicas e Instrumentos.

1CUADRO (MATRIZ DE CONGRUENCIA)

1.1 Procesamiento.

Tema	"ESTUDIO DEL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS DEL AÑO 2016, DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR."						
Enunciado del problema	¿En qué medida favorece un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador, del año 2016, en el prestigio y credibilidad como herramienta en el ámbito laboral, profesional y empresarial que brinda la Universidad?						
Objetivo General	Realizar un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador, del año 2016, que permita identificar su posición laboral actual y provea información para generar programas de oferta laboral y emprendedurismo para los futuros graduados.						
Hipotesis General	Un estudio sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, permite analizar las competencias y capacidades con la que éstos cuentan al momento de desarrollarse en el ámbito laboral.						
Objetivos Especificos	Hipotesis Especificas	Unidades de Analisis	Variables	Operacionalizacion de Variables	Indicadores	Tecnicas a utilizar	Tipos de Intrumentos a utilizar
Conocer el nivel de empleabilidad que han tenido los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador del 2016	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el posicionamiento que ejercen actualmente los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador dentro de una organización o como emprendedores, contribuye a la Universidad, para analizar las competencias y capacidades de sus egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento previo del pensum 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Universidad Evangélica de El Salvador. 	<ul style="list-style-type: none"> Variante cualitativa nominal que determinara el posicionamiento actual del egresado 	<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento previo del pensum 	Observacion	Cuestionario
Proveer a la Unidad de Egresados de la Universidad Evangélica de El Salvador una data histórica actualizada sobre la empleabilidad de sus graduados.	<ul style="list-style-type: none"> Los conocimientos adquiridos y la capacidad profesional que desarrollan los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, les permite cumplir con los objetivos y perfiles establecidos por las organizaciones contratantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Competencias requeridas y demanda del conocimiento del mismo 	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de conocimiento del graduado 	<ul style="list-style-type: none"> Variable cuantitativa continua que brinda el numero actual de estudiantes egresados que se encuentran empleados y/o emprendiendo proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Competencias requeridas y demanda del conocimiento del mismo 	Encuesta	Cuestionario
Elaborar una propuesta de Programa de emprendedurismo beneficioso y efectivo para las personas graduadas que decidan emprender un negocio, desde el momento de su graduación.	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar valores, actitudes y conocimientos para el desarrollo de puestos dentro de una empresa, fortalece las competencias más valoradas por el contratante o para la creación de una micro empresa como emprendedor. 	<ul style="list-style-type: none"> Demanda en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Posicionamiento de la Universidad Evangélica De El salvador 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor o menor posibilidad de creación de programas beneficios y mejoramiento del material didactico y academico del profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Demanda en el mercado laboral. 	Encuesta	Cuestionario
			<ul style="list-style-type: none"> El tipo de carrera del graduado 				

1. Análisis.

Con la información brindada por los graduados se pudo analizar cómo se encuentra el nivel de empleabilidad en la actualidad, y compararla con las

hipótesis, lo que permitió verificar si estas se cumplieron según lo planteado y poder contar con los insumos necesarios para la elaboración del presente trabajo de investigación.

2. Estrategias de utilización de datos.

El estudio sobre el nivel de empleabilidad de los alumnos graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador del año 2016, se realizó con base en una investigación exploratoria a través de la recopilación de información y de esta forma especificar aspectos relevantes que ayuden a comprobar el nivel de empleabilidad de los alumnos graduados.

La recolección de datos se hizo a través de una encuesta aplicada desde la plataforma de google Form en la cual se realizó preguntas estructuradas para lograr una tabulación de los factores más relevantes; de igual forma en estas se utilizaron para la recolección de las respuestas de las mismas y el análisis de datos para contestar las preguntas de la investigación y comprobar las hipótesis ya determinadas previamente para llegar a establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población.

También se quiere plantear un programa de actualización y fidelización con los estudiantes graduados de la Universidad en el cual participen en una capacitación las áreas, involucradas tales como: Facultades, Unidad de Egresados, Unidad de Graduados y Dirección de Posgrados, promoviendo el manejo de un archivo, una base de datos, donde se procesen y guarde su información personal al momento de que egresen los estudiantes; que recopile información como correo, electrónico, redes sociales y números telefónicos.

Para cualquier estudio de investigación ya sea interna o externa a la institución, dando un beneficio y rápido acceso a la información siempre con el debido respeto

y cuidado con los datos personales de los graduados, aportando al área de Dirección de Posgrado para que tenga una facilidad de acceso a la información y pueda ofrecer las diversas Maestrías y demás cursos de educación continua, para cuando el graduado se muestre interesado que se le dé una oportunidad más factible a la información.

Realizar un pequeño test o entrevista de salida, el cual detalle en brevedad y dé a conocer, como se sienten de identificados los graduados de la Universidad Evangélica de El Salvador y cuáles serían sus aportes en base a su experiencia educativa en la Universidad; así como las recomendaciones de parte de ellos, también permitirá conocer los gustos y preferencias en el quehacer de la educación y a futuro para darle paso a la Dirección de Maestrías para futuras maestrías, posgrados u otros diplomados que se pueden incluir en la oferta académica, creando una atracción a los graduados para que se sigan formando como excelentes profesionales dentro de la Universidad.

FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

- Teos, Edwin (2018, 27 diciembre) El Desempleo en El Salvador afecta más a los jóvenes. *La Prensa Gráfica*.
<https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-desempleo-en-El-Salvador-afecta-mas-a-los-jovenes-20181227-0285.html>.
- Lineamientos básicos para elaborar anteproyectos e informes de investigación o de innovación.2013.
- *la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2018*,
- <https://www.ujmd.edu.sv/netwotking-la-estrategia-de-empleabilidad-ante-la-crisis-sanitaria-por-covid-19/>
- <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-competir-por-los-trabajos-de-la-era-digital/>
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Di%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>
- <https://www.significados.com/actitud/>
- <https://definicion.de/autoaprendizaje/>
- <https://www.definicion.xyz/2017/02/autodesarrollo.html>
- http://www.uees.edu.sv/mision_vision.php
- <http://www.uees.edu.sv/organizacion.php>
- <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-administrador-que-hace-su-perfil-y-habilidades/>
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/administracion-de-empresas#ixzz4dDvo15Y6>
- Fuente: <http://www.caracteristicas.co/administrador/#ixzz4dDyBafvA>
- <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- http://www.insaforponline.org.sv/?page_id=18

Artículo para Revista

“ESTUDIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR”

Autores e Institución:

JACQUELINE ILEANA HERNANDEZ MUÑOZ

OSCAR ERNESTO DIAZ HERNANDEZ

KEVIN ERNESTO ROSA HERNANDEZ



RESUMEN

En el presente trabajo de investigación los resultados de un proyecto de investigación sobre el estudio del nivel de empleabilidad de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016.

Los conceptos fundamentales de la investigación son: Inserción laboral, empleabilidad, emprendedurismo competencias académicas, entre otros.

La importancia de esta investigación se basa en que la Universidad Evangélica de El Salvador a través de dicha Facultad logre estar a la vanguardia en satisfacer las

Esto nos permitirá conocer cuál es el nivel de empleabilidad y las oportunidades laborales o de emprendimiento que tienen los graduados del año 2016 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, lo cual ha provisto de información adicional para poder presentar una propuesta de Plan de capacitación, que contribuya a fortalecer los programas de oferta laboral y de emprendedurismo que se desarrollan en la Universidad apoyando las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de posgrados las cuales se verán como intermediarias para el futuro graduado

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación contiene el desarrollo de un estudio sobre el nivel de empleabilidad en los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas en el año 2016, el cual recopila datos relevantes, que permiten conocer la empleabilidad actual de estos, verificándose con base en resultados de cómo se posicionan los graduados de la Universidad conforme a la enseñanza recibida.

Se analizó la problemática que enfrentan los graduados frente a los conocimientos recibidos en el transcurso de su carrera, con el fin de que la Universidad los conozca y tenga a oportunidad de analizar más a fondo la calidad de profesionales que están formando en sus aulas y cómo se están desempeñando en el mundo laboral.

Partiendo de la realidad actual, donde se tiene un porcentaje alto de las instituciones universitarias en San Salvador, convirtiéndose en competencia para la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas que ofrecen las mismas carreras y beneficios que brinda la Universidad Evangélica de El Salvador, lo que ha estado generando una posible migración de los estudiantes.

Es por ello que la investigación, se estructura de la siguiente manera:

El Capítulo I contiene una breve introducción del tema, planteamiento del problema, objetivos, contexto del estudio, delimitación temporal y justificación de la investigación.

El Capítulo II se da a conocer la fundamentación teórica, marco conceptual y legal de la investigación, también se plantean las hipótesis o supuestos teóricos de la misma, describiendo los antecedentes más relevantes para ello, el cual se enlaza con los supuestos teóricos que le dieron el valor al estudio de dicho proyecto.

El Capítulo III hace referencia a la metodología utilizada y al tipo de investigación, la técnica e instrumento específico utilizado, la definición de la población y objeto de estudio.

En el Capítulo IV se presenta el resultado, interpretación y análisis de la información de todos los datos recolectados a través de la herramienta denominada encuesta, la cual se realizó a los graduados, por medios virtuales y redes sociales.

El Capítulo V contiene las conclusiones obtenidas mediante el desarrollo de la información recolectada a través de las encuestas realizadas a los graduados de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016 y se presentan las recomendaciones

consideradas importantes por el equipo investigador.

Al final de la investigación se presenta la propuesta de un Plan de capacitación, que se ha desarrollado tomando como base los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los graduados y de esta manera brindar a las Unidades de Egresados, Graduados y Dirección de Posgrados, una serie de estrategias a implementar, con el fin de fortalecer los programas de oferta laboral y emprendedurismo para los futuros graduados, que se desarrollan en la Universidad.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para abordar la presente investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo, con el fin de estudiar el hecho o situación, mediante la recolección de datos, utilizando técnicas de comprobación que permitió validar las hipótesis planteadas.

El estudio, tuvo como propósito, investigar y conocer el nivel de empleabilidad y la posición en la que se encuentran los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UEES en el mercado laboral, ya con el pregrado universitario

1. Análisis descriptivo

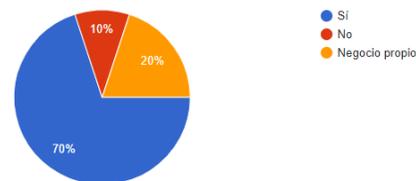
Pregunta No. 1. ¿Cuál es su nombre?

Edwin zavala
Karen Bonilla
Ileana Vanesa Zacarias
Karla marlene Hernández Muñoz
Gloria
Ricardo Antonio Salazar Hernández
Víctor Antonio Tobias
Gabriela Martínez de Paz
Gloria
Noa Gonzalez

ANALISIS:

Analizando la lectura anterior, que la mayoría de los que respondieron la encuesta, no tuvieron problema en compartir su identificación a diferencia de los 9 restantes.

Pregunta No. 2. ¿Actualmente labora para una empresa?



ANALISIS:

Encontramos una alta tasa de Graduados actualmente laborando para una empresa, seguido por Graduados con negocio propio y una mínima tasa de desempleo entre los 20 graduados.

Pregunta No. 3. Si la respuesta anterior fue SI, por favor responda ¿Laboraba en esa empresa desde antes de graduarse o después de graduarse?



ANALISIS:

Los Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador, han logrado mayormente posicionarse en un puesto de trabajo en una empresa particular que optar por el emprender en un negocio y es mínima la tasa de Graduados que labora para un negocio familiar.

Pregunta No. 4. Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda

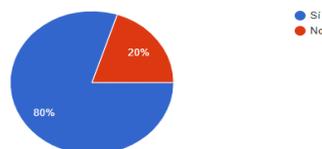
¿Cuáles considera que son las dificultades para lograr tener un empleo?

4	Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda ¿Cuáles considera que son las dificultades para lograr tener un empleo?	Factor Común	Falta de experiencia laboral, Horarios Inaccesibles Trayectoria Universitaria Horarios de la Universidad Evangélica dificulta el trabajo
---	---	--------------	--

ANALISIS:

Se analizan los puntos relevantes presentados los graduados que han tenido dificultad en la búsqueda de empleos.

Pregunta No. 5 Si usted tenía trabajo antes de graduarse, ¿Ha visto oportunidades de aspirar a más, de ascensos, de aumento de sueldos, entre otros?



ANÁLISIS:

Se persive que un grado universitario puede dar mas opciones en el mercado laboral y a mejoras en su entorno laboral, como aumentos, ascensos u encontrar mejores ofertas laborales a las cuales postularse con mas seguridad.

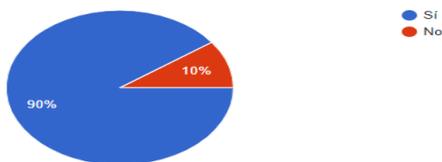
Pregunta No.6. Si usted encontro trabajo despues de graduarse, ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?



ANÁLISIS

Mayor es la cantidad en tiempo que los graduados han estado sin trabajo que ronda en 1 año, seguido por 6 meses y otras opiniones que andan por el ya haber tenido trabajo o nunca haber pasado por tal situación pero en mínima cantidad.

Pregunta No.7. ¿Los conocimientos y competencias académicas adquiridas en la Universidad Evangélica de El Salvador son aplicados en su puesto de trabajo actual?



ANÁLISIS:

La gran parte de los Graduados de la Universidad afirman que la capacitación y formación en la Universidad le ha servido en su desempeño laboral siendo pocos los Graduados que no han sentido un

desempeño laboral con los conocimientos obtenidos en la Universidad

Pregunta No.8. La experiencia, capacitación y formación brindada de parte de la Universidad Evangélica de El Salvador al largo de su carrera ¿Le facilitó la inserción al mundo laboral? Si su respuesta es SI, aclare por qué.

Diferentes cátedricas y diferentes conocimientos de parte de ellos y sus propias experiencias vividas compartidas me fortalecieron como estudiantes. A parte de eso. En cuanto a mi carrera pienso que cada materia aportó en mi el conocimiento necesario para crear en mi el perfil de una empresaria. Pero en cuanto a capacitaciones brindadas de parte de la universidad para los estudiantes, se queda corta la U.

Si, porque me brindó el conocimiento básico para desarrollar mi profesión

N/A

Si...me ayudó a que el negocio familiar creciera

Si ya que en la universidad los proporciona una base para poder enfrentar a una empresa

Me dieron fortalezas y habilidades en administración de negocios y manejo de talento humano

Si, porque me permitió realizar una buena presentación y trabajo profesional con conocimientos y destrezas

No. Siempre fue difícil por no tener experiencia previa

Si, pero en parte fue mi desarrollo personal, mostrando buena actitud en el proceso de selección

ANÁLISIS:

El aprendizaje que recibieron los Graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador ha sido de mucha ayuda en sus procesos de inserción laboral.

2. Conclusiones

Con la información recopilada sobre la empleabilidad, aportada por diversos autores, y la obtenida mediante el instrumento aplicado haciendo uso de la encuesta en línea,

a los profesionales graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016, el equipo investigador realizó análisis que le permitió llegar a las siguientes conclusiones.

1. Los profesionales graduados de la Facultad de Ciencias empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2016, se encuentran ejerciendo liderazgo con un nivel de empleabilidad muy representativo. Del 100% de los encuestados, 60% se encuentra laborando en empresas desde antes de ser egresado de la Universidad y únicamente el 10% no contaba con empleo al egresar, esto indica que la orientación profesional que brinda la Universidad influye de manera efectiva en el egresado logrando un nivel de empleabilidad alto en los diferentes liderazgos que implementa cada profesional.

2. La orientación profesional que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Evangélica de El Salvador, brinda a

los estudiantes, ha logrado que los profesionales graduados de ésta, presenten una alta percepción de empleabilidad, que consideran pueden desarrollar en el ámbito laboral y emprendedor, dado que, del 100% de los encuestados, un 60% indico que contaba con empleo desde antes de ser egresado y el 30% indico contar con negocio propio, denotando un nivel de empleabilidad exitoso, que logra superar su objetivo al tener a su favor las estadísticas, que permita fortalecer el principio de la empleabilidad en los estudiantes y generando alta expectativa en el ámbito laboral y empresarial.

3. Del 100% de los encuestados, la Universidad Evangélica de El Salvador obtuvo un 10% de desempleados antes y después de egresar. Aun contando con un nivel de empleabilidad muy representativo, es necesario para la Universidad incentivar y cultivar en la orientación profesional de los egresados las altas expectativas de superación personal y profesional.

4. Dentro de los mayores desafíos que enfrentaron los profesionales graduados de la Universidad, tiene relación con la falta de experiencia laboral con la que egresaron, siendo una de las causas, el no haber trabajado mientras estudiaban, debido a los horarios inaccesibles en que se desarrollan las clases y la modalidad de ser 100% presencial, lo que les dificultó adquirir experiencia previa.

5. Con la llegada de la pandemia COVID-19 al país y las diversas restricciones implementadas por el gobierno para su contención y prevención, especialmente el distanciamiento social, la Universidad tuvo retraso, debido a que, por ser su modalidad de clases presenciales, no estaba preparada para continuar de manera virtual el desarrollo de las clases y las actividades académicas extracurriculares, de lo cual también se vio afectado el equipo investigador.

Recomendaciones y Propuestas

3. Recomendaciones.

4. La Dirección de Posgrados en apoyo de las Unidades de Egresados y Graduados, así como la Facultad, deben ofrecer sus propuestas de maestrías, cursos o diplomados en las reuniones iniciales de egresados, a fin de obtener una data actualizada de los recién graduados a quienes se les comparta la oferta académica pos graduación, y procurar despertar en los nuevos profesionales, el deseo de seguir formándose en la Universidad.

5. Implementar un Plan de Capacitación, que sirva de apoyo para los egresados y graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Evangélica, con el propósito de que exista una solidificación del pensamiento empresarial y profesional del egresado, conformado por profesionales con un alto nivel de liderazgo y

empleabilidad en el mundo laboral y emprendedurismo, que permita alcanzar niveles estadísticos elevados de profesionales ejerciendo liderazgo en las empresas, logrando mayor prestigio y trayectoria de calidad a la Universidad Evangélica de El Salvador.

6. No obstante, a la coyuntura de la pandemia del COVID-19 es necesario que los futuros graduados cuenten con las opciones y oportunidades laborales adecuadas para la reinserción laboral y profesional en El Salvador. Por medio de la suscripción de Convenios con empresas, para que los egresados puedan realizar pasantías y recibir capacitaciones orientadas al emprendimiento de negocios; asimismo, detallar la importancia al consumo local y el alto grado de oportunidades que puedan surgir aun dentro de una crisis pandémica.

7. Que la Universidad Evangélica de El Salvador, mantenga una data actualizada constantemente cada año de sus Estudiantes y profesionales egresados de cada Facultad, llevando a cabo reuniones y actividades de acercamiento con los profesionales, por medio de la Unidad de Egresados, Unidad de Graduados y Dirección de Posgrados, tomando en cuenta a las nuevas generaciones de profesionales para proyectos universitarios a corto y largo plazo e involucrar a los recién graduados, en el desarrollo profesional, brindándoles becas de postgrados o descuentos sustanciales, para la continuación de estudios de posgrado.

8. Tomando como oportunidad de crecimiento, los desafíos enfrentados para prevenir la Pandemia del COVID-19 y sus implicaciones, la Universidad Evangélica de El Salvador debe ir innovando y tomando

muy en cuenta las clases virtuales para los estudiantes que ya laboran en una empresa y quieren seguir con sus estudios profesionales, ya que no cuentan con el tiempo para asistir a una clase presencial, para lo cual deben crearse mejores plataformas virtuales, a fin de beneficiar el posicionamiento de la Universidad como una mejor opción de donde un aspirante sepa que va a recibir la formación académica al más alto nivel de calidad y con ello fortalecer sus capacidades y competencias tecnológicas para poder desempeñarse en cualquier empresa, incluso en la modalidad de teletrabajo.

9. Como medida de superación académica, la Universidad debe replantear sus procesos educativos y en la medida de lo posible, promover los trabajos y sesiones de estudio, mediante el uso de medios electrónicos; asimismo, implementar el desarrollo de

clases y tutorías a través de videoconferencias, en una plataforma virtual robusta que permita al estudiante, el logro de los objetivos educacionales y se cumpla con el programa de estudio.

10. Es necesario que se establezcan líneas de comunicación idóneas estudiante-maestro, desde el principio de la carrera, de manera fluida y constante, incluso para informarles de que se están desarrollando los procesos de adaptación necesarios y que permanezcan atentos a la información que le irá llegando por estas vías de comunicación sobre cualquier cambio o salvedad en la materia.

11. Hacer uso del Plan de capacitación, para apoyar al profesional recién graduado, en el ámbito laboral o emprendimiento, considerado el contexto en que la educación superior se

desenvuelve en los últimos días, lo cual obliga a todas las instituciones de educación a nivel mundial, a replantear sus procesos educativos actuales, adecuándolos a la nueva normalidad.

FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

- Teos, Edwin (2018, 27 diciembre) El Desempleo en El Salvador afecta más a los jóvenes. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-desempleo-en-El-Salvador-afecta-mas-a-los-jovenes-20181227-0285.html>.
- Lineamientos básicos para elaborar anteproyectos e informes de investigación o de innovación.2013.
- *la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2018*,
- <https://www.ujmd.edu.sv/networking-la-estrategia-de-empleabilidad-ante-la-crisis-sanitaria-por-covid-19/>
- <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-competir-por-los-trabajos-de-la-era-digital/>
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Di%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>
- <https://www.significados.com/actitud/>
- <https://definicion.de/autoaprendizaje/>
- <https://www.definicion.xyz/2017/02/autodesarrollo.html>
- http://www.uees.edu.sv/mision_vision.php
- <http://www.uees.edu.sv/organizacion.php>
- <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-administrador-que-hace-su-perfil-y-habilidades/>
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/administracion-de-empresas#ixzz4dDvo15Y6>
- Fuente: <http://www.caracteristicas.co/administrador/#ixzz4dDyBafvA>
- <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

Magazine Article

**“STUDY ON LABOR INSERTION OF
GRADUATES OF THE BACHELOR'S
CAREER IN BUSINESS
ADMINISTRATION OF THE YEAR 2016
OF THE UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR”**

Authors and Institution:

JACQUELINE ILEANA HERNANDEZ MUÑOZ
OSCAR ERNESTO DIAZ HERNANDEZ
KEVIN ERNESTO ROSA HERNANDEZ



SUMMARY

In the present research work the results of a research project on the study of the level of employability of graduates of the Faculty of Business and Economic Sciences of the Evangelical University of El Salvador in 2016.

The fundamental concepts of the research are: Labor insertion, employability, entrepreneurship, academic competences, among others.

The importance of this research is based on the fact that the Evangelical University of El Salvador through said Faculty manages to be at the forefront in satisfying the

This will allow us to know what the level of employability and job or entrepreneurial opportunities have the 2016 graduates of the Faculty of Economic and Business Sciences of the Evangelical University of El Salvador, which has provided additional information to be able to present A proposal for a Training Plan that contributes to strengthening the job offer and entrepreneurship programs that are developed at the University, supporting the Graduate, Graduate and Postgraduate Management Units, which will be seen as intermediaries for the future

INTRODUCTION

This research work contains the development of a study on the level of employability in graduates of the Faculty of Business and Economic Sciences in 2016, which collects relevant data, which allows to know

the current employability of these, verifying based on in results of how the graduates of the University are positioned according to the teaching received.

The problems faced by graduates with regard to the knowledge received in the course of their careers were analyzed, in order for the University to know them and have the opportunity to further analyze the quality of professionals they are training in their classrooms and how they are working in the world of work.

Starting from the current reality, where there is a high percentage of university institutions in San Salvador, becoming a competition for the Faculty of Business and Economic Sciences that offer the same careers and benefits that the Evangelical University of El Salvador offers, which has been generating a possible migration of students.

That is why the investigation is structured as follows:

Chapter I contains a brief introduction to the topic, statement of the problem, objectives, context of the study, temporal delimitation and justification of the research.

Chapter II discloses the theoretical foundation, conceptual and legal framework of the research, it also raises the hypotheses or theoretical assumptions of the same, describing

the most relevant antecedents for it, which is linked to the theoretical assumptions that gave it the value to the study of said project.

Chapter III refers to the methodology used and the type of research, the specific technique and instrument used, the definition of the population and the object of study.

Chapter IV presents the result, interpretation and analysis of the information of all the data collected through the tool called survey, which was carried out on the graduates, through virtual media and social networks.

Chapter V contains the conclusions obtained through the development of the information collected through the surveys carried out with the graduates of the Evangelical University of El Salvador in 2016 and the recommendations considered important by the research team are presented.

At the end of the research, the proposal for a Training Plan is presented, which has been developed based on the data obtained through the surveys applied to graduates and thus provide the Units of Graduates, Graduates and Directorate of Postgraduate courses, a series of strategists to implement, in order to strengthen the job offer and entrepreneurship programs for future graduates, which are developed at the University.

INVESTIGATION METHODOLOGY.

To address the present research, the quantitative approach was used, in order to study the fact or situation, by collecting data, using verification techniques that allowed validating the hypotheses raised.

The purpose of the study was to investigate and know the level of employability and the position in which the graduates of the Faculty of Economics and Business of the UEES are in the labor market, already with the university undergraduate

2. Descriptive Analysis

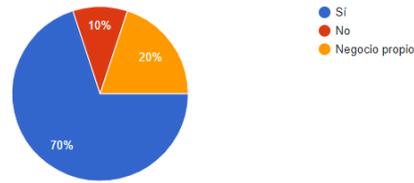
Question No. 1. What is your name?

Edwin zavala
Karen Bonilla
Ileana Vanesa Zacarias
Karla marlene Hernández Muñoz
Gloria
Ricardo Antonio Salazar Hernández
Víctor Antonio Tobias
Gabriela Martínez de Paz
Gloria
Noa Gonzalez

ANALYSIS:

Analyzing the previous reading, that the majority of those who answered the survey, had no problem in sharing their identification unlike the remaining 9.

Question No. 2. Do you currently work for a company?



ANALYSIS:

We found a high rate of graduates currently working for a company, followed by graduates with their own business and a minimal unemployment rate among the 20 graduates.

Question No. 3. If the previous answer was YES, please answer Did you work in that company before graduating or after graduating?



ANALYSIS:

Graduates of the Faculty of Business and Economic Sciences of the Evangelical University of El Salvador, have mostly managed to position themselves in a job in a private company than to choose to start a business and the rate of Graduates who works for a business is minimal. family business.

Question No. 4. If the previous answer was NO, please answer

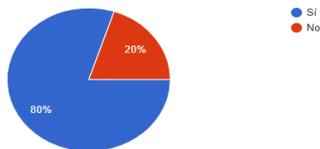
What do you consider to be the difficulties in getting a job?

4	Si la respuesta anterior fue NO, por favor responda ¿Cuáles considera que son las dificultades para lograr tener un empleo?	<p>Falta de experiencia laboral, Horarios Inaccesibles Trayectoria Universitaria</p> <p>Horarios de la Universidad</p> <p>Evangélica dificulta el trabajo</p> <p>Factor Común</p>
---	---	---

ANALYSIS:

The relevant points presented by graduates who have had difficulty in finding jobs are analyzed.

Question No. 5 If you had a job before graduating, have you seen opportunities to aspire to more, promotions, salary increases, among others?



ANÁLISIS:

It is believed that a university degree can give more options in the labor market and improvements in your work environment, such as increases,

promotions or finding better job offers to which to apply with more security.

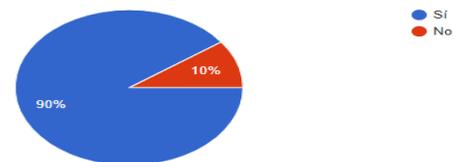
Question No.6. If you found a job after graduation, how long were you out of work?



ANALYSIS

The greater is the amount of time that graduates have been without work, which is around 1 year, followed by 6 months and other opinions that go around having already had a job or never having gone through such a situation but in minimal quantity.

Question No.7. Are the knowledge and academic skills acquired at the Evangelical University of El Salvador applied to your current job?



ANALYSIS:

Most of the University Graduates affirm that the training and training at the University has served them in their work performance, with few Graduates who have not felt a job performance with the knowledge obtained at the University

Question No.8. The experience, training and education provided by the Evangelical University of El Salvador throughout your career. Did I facilitate your integration into the labor market? If your answer is YES, please clarify why

Diferentes catedráticos y diferentes conocimientos de parte de ellos y sus propias experiencias vividas compartidas me fortalecieron como estudiantes. A parte de eso. En cuanto a mi carrera pienso que cada materia apporto en mi el conocimiento necesario para crear en mi el perfil de una empresaria. Pero en cuanto a capacitaciones brindadas de parte de la universidad para los estudiantes, se queda corta la U.

Si, porque me brindó el conocimiento básico para desarrollar mi profesión

N/A

Si...me ayudo a que el negocio familiar creciera

Si ya que en la universidad los proporciona una base para podernos enfrentar a una empresa

Me dieron Fortalezas y habilidades en administración de negocios y manejo de talento humano

Si, porque me permitió realizar una buena presentación y trabajo profesional con conocimientos y destrezas

No. Siempre fue difícil por no tener experiencia previa

Si, pero en parte fue mi desarrollo personal, mostrando buena actitud en el proceso de selección

ANALYSIS:

The learning received by the Graduates of the Faculty of Business Sciences of the Evangelical University of El Salvador has been very helpful in their job placement processes.

12. Conclusions

With the information collected on employability, provided by various authors, and that obtained through the instrument applied using the online survey, to the professionals graduated from the Faculty of Business and Economic Sciences of the Evangelical University of El Salvador in the year 2016, the research team carried out analyzes that allowed them to reach the following conclusions.

1. Professionals graduated from the Faculty of Business and Economic Sciences of the Evangelical University of El Salvador in 2016, are exercising leadership with a highly representative level of employability. Of the 100% of those surveyed, 60% have been working in companies since before graduating from the University and only 10% did not have a job when they graduated, this indicates that the professional guidance provided by the University effectively influences the graduated achieving a high level of employability in the

2. The professional orientation that the Faculty of Business Sciences of the Evangelical University of El Salvador, offers to the students, has achieved that the professionals graduated from it, present a high perception of employability, which they consider can develop in the work and entrepreneurial environment , given that, of 100% of the respondents, 60% indicated that they had a job before graduating and 30% indicated that they had their own business, denoting a successful level of employability, which manages to exceed its objective by having favor the statistics, which allows strengthening the principle of employability in students and generating high expectations in the workplace and business.

3. Out of 100% of those surveyed, the Evangelical University of El Salvador obtained 10% of unemployed before and after graduating. Even with a highly representative level of employability, it is necessary for the University to encourage and cultivate high expectations of personal and professional improvement in the professional guidance of graduates.

4. Among the greatest challenges faced by professionals who graduated from the University, it is related to the lack of work experience with which they graduated, one of the causes being not having worked while they studied, due to the inaccessible hours in which they were They develop the classes and the modality of being 100% face-to-face, which made it difficult for them to acquire previous experience.

5. With the arrival of the COVID-19 pandemic in the country and the various restrictions implemented by the government for its containment and prevention, especially social distancing, the University was delayed, because, as its modality of face-to-face classes, it did not it was prepared to virtually continue the development of classes and extracurricular academic activities, which also affected the research team.

Recommendations and Proposals

13. Recommendations.

1. The Postgraduate Directorate in support of the Graduate and

Graduate Units, as well as the Faculty, must offer their proposals for master's degrees, courses or diplomas in the initial meetings of graduates, in order to obtain an updated data of recent graduates to those who share the academic offer after graduation, and try to awaken in the new professionals, the desire to continue training at the University.

2. Implement a Training Plan, which serves as support for graduates and graduates of the Faculty of Business and Economic Sciences of the Evangelical University, with the purpose that there is a solidification of the graduate's business and professional thinking, made up of professionals with a high level of leadership and employability in the world of work and entrepreneurship, which allows reaching high statistical levels of professionals exercising leadership in companies, achieving greater prestige and

quality experience at the Evangelical University of El Salvador.

3. However, in the current situation of the COVID-19 pandemic, it is necessary for future graduates to have adequate job options and opportunities for labor and professional reintegration in El Salvador. Through the signing of Agreements with companies, so that graduates can carry out internships and receive training aimed at business entrepreneurship; likewise, detail the importance of local consumption and the high degree of opportunities that may arise even in a pandemic crisis.
4. That the Evangelical University of El Salvador, maintain a constantly updated data each year of its Students and professionals graduated from each Faculty, carrying out meetings and activities to approach professionals, through the Graduate Unit,

Graduate Unit and Graduate Management, taking into account the new generations of professionals for short and long-term university projects and involving recent graduates in professional development, providing them with postgraduate scholarships or substantial discounts for continuing postgraduate studies.

5. Taking as an opportunity for growth, the challenges faced to prevent the COVID-19 Pandemic and its implications, the Evangelical University of El Salvador must innovate and take into account virtual classes for students who already work in a company and They want to continue with their professional studies, since they do not have the time to attend a face-to-face class, for which better virtual platforms must be created, in order to benefit the positioning of the University as a better option from where an applicant knows they are going to

receive academic training at the highest quality level and thereby strengthen their technological capabilities and competencies to be able to work in any company, even in the teleworking modality.

6. As a measure of academic improvement, the University must rethink its educational processes and, as far as possible, promote work and study sessions, through the use of electronic means; Likewise, implement the development of classes and tutorials through videoconferences, in a robust virtual platform that allows the student to achieve educational objectives and comply with the study program.
7. It is necessary that suitable student-teacher communication lines be established, from the beginning of the degree, in a fluid and constant manner, including to inform them that the necessary adaptation processes are

being developed and that they remain attentive to the information that is provided to them. will arrive by these means of communication about any change or exception in the matter.

8. Make use of the Training Plan, to support the newly graduated professional, in the workplace or entrepreneurship, considering the context in which higher education develops in recent days, which requires all education institutions worldwide , to rethink their current educational processes, adapting them to the new normal.

SOURCES OF CONSULTED INFORMATION

- Teos, Edwin (2018, 27 diciembre) El Desempleo en El Salvador afecta más a los jóvenes. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-desempleo-en-El-Salvador-afecta-mas-a-los-jovenes-20181227-0285.html>.

- Lineamientos básicos para elaborar anteproyectos e informes de investigación o de innovación.2013.
- *la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2018*,
- <https://www.ujmd.edu.sv/networking-la-estrategia-de-empleabilidad-ante-la-crisis-sanitaria-por-covid-19/>
- <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-competir-por-los-trabajos-de-la-era-digital/>
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Di%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>
- <https://www.significados.com/actitud/>
- <https://definicion.de/autoaprendizaje/>
- <https://www.definicion.xyz/2017/02/autodesarrollo.html>
- http://www.uees.edu.sv/mision_vision.php
- <http://www.uees.edu.sv/organizacion.php>

- <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-administrador-que-hace-su-perfil-y-habilidades/>
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/administracion-de-empresas#ixzz4dDvo15Y6>
- Fuente:
<http://www.caracteristicas.co/administrador/#ixzz4dDyBafvA>
- <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>