



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE ECONOMÍA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA**

TEMA

**ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES
PROFESIONALES. CASOS DE ESTUDIOS - GRADUADOS DE LA
CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD LAICA VICENTE
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL (ULVR).**

TUTOR

MGRT. ROSA SUSANA SALINAS HEREDIA

AUTORES

NEREIDA LEONOR QUIMIS ORTEGANO

NEREYDA NICOLE RUMBEA CHUM

GUAYAQUIL

2024

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Casos de estudios - graduados de la carrera de economía de la universidad laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR).

AUTOR/ES:

Quimis Ortegaño Nereida Leonor
Rumbea Chum Nereyda Nicole

TUTOR:

Salinas Heredia Rosa Susana

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Economista

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y
DERECHO

CARRERA:

ECONOMÍA

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2024

N. DE PÁGS:

113

ÁREAS TEMÁTICAS: Ciencias Sociales y del Comportamiento

PALABRAS CLAVE: Graduado; Empleo de jóvenes; Educación y Empleo; Oportunidades de Empleo; Profesión.

RESUMEN:

El presente estudio de investigación académica procura brindar una visión sobre las limitaciones que pueden presentarse en la inserción laboral de los jóvenes, en base a los diferentes procesos vividos en el ámbito laboral. Cabe destacar que el estudio se realizó con el objetivo de analizar las condiciones de inserción laboral de jóvenes graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, en el periodo del 2021 – 2022, del que se exponen los resultados obtenidos con la metodología del enfoque mixto, tipo de investigación descriptiva, así como, la aplicación de una encuesta y entrevistas a dichos graduados del periodo comprendido en el análisis; todo lo cual permitió la descripción de la situación con relación a la inserción laboral de los graduados. Estas limitaciones se presentaron en los graduados que ya están desempeñando

sus funciones en el ámbito laboral tanto en lo público como en lo privado, así como los que aún no encuentran un espacio para insertarse laboralmente; sin embargo, los resultados son favorables hasta cierto punto, debido a que es mayor la cantidad de graduados que se encuentran laborando. No obstante, la falta de vacantes de empleo para la carrera de Economía, la experiencia laboral, las políticas públicas insuficientes y falta de especialización son limitaciones significativas al momento de optar por una plaza laboral. Por consiguiente, el tema sustenta su pertinencia mediante el desarrollo y análisis de la información proporcionada por lo datos.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Quimis Ortegano Nereida Leonor Rumbea Chum Nereyda Nicole	E-mail: nquimiso@ulvr.edu.ec nrumbeac@ulvr.edu.ec	
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	PhD. Adriam Camacho Domínguez Teléfono: (04) 2596500 Ext. 240 E-mail: acamachod@ulvr.edu.ec Econ. Mónica Leoro Llerena, Mgtr. Teléfono: (04) 2596500 Ext. 226 E-mail: mleorol@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Proyecto Quimis - Rumbea

INFORME DE ORIGINALIDAD

5% INDICE DE SIMILITUD	4% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	2% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	issuu.com Fuente de Internet	<1%
2	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
3	Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante	<1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
8	flacso.repositorioinstitucional.mx Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Rosa Salinas Heredia, Mgtr.
Tutora

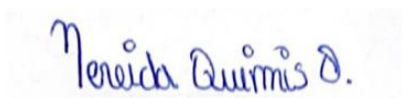
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados NEREIDA LEONOR QUIMIS ORTEGANO y NEREYDA NICOLE RUMBEA CHUM, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, Análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Casos de estudios - graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR), corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autores

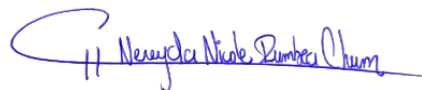
Firma:



NEREIDA LEONOR QUIMIS ORTEGANO

C.I. 0941460677

Firma:



NEREYDA NICOLE RUMBEA CHUM

C.I. 0950880575

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación Análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Casos de estudios -graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR), designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Casos de estudios -graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR), presentado por las estudiantes NEREIDA LEONOR QUIMIS ORTEGANO y NEREYDA NICOLE RUMBEA CHUM, como requisito previo, para optar al Título de ECONOMISTA, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

Econ. ROSA SUSANA SALINAS HEREDIA, Mgrt.

C.C. 0916530470

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus múltiples bendiciones, especialmente por el milagro de la vida, por la gracia de tener buena salud y por permitirme vivir y disfrutar este proceso universitario.

Gracias a mis queridos padres Francisco y Victoria, a mis hermanos, a mis bellas seis hermanas y a mi amado novio Freddy por todo su amor, por la confianza, los consejos, sacrificios y apoyo incondicional que me brindaron durante toda mi carrera universitaria.

Profundamente agradezco a mi hermana Daysy por estar presente como una mamá y por creer firmemente que cumpliría mi meta de ser economista. De la misma manera, agradezco a mi cuñado Oscar por su ayuda, preocupación e interés durante todos los semestres de mi carrera.

Agradezco a la ULVR, por permitirme conocer a personas maravillosas que guardo en mi corazón entre ellas, mis queridas seis amigas y a mi estimada tutora con quien comenzó este camino en primer semestre y ahora culmina con su dirección en el desarrollo de este trabajo.

Mereida Leonor Quimis Ortega

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y al universo por otorgarme amor, salud y la invaluable bendición de vida, tanto para mí como para mi familia. Aprecio la serenidad y la dedicación que me han brindado, permitiéndome alcanzar este significativo logro en mi carrera profesional.

Mi más sincero agradecimiento va dirigido a mi amada madre, mi guerrera incansable, quien me ha enseñado con el ejemplo y ha respaldado incondicionalmente mi camino con su amor entrañable, a ella le debo todo. A mi abuelita, quien ha esperado ansiosamente este momento desde el primer día y que sabe que el abuelito estaría tan orgulloso como ella lo está.

Agradezco a mi familia en su totalidad, a mis tíos y tías que me han visto crecer a lo largo de este proceso.

A mi gatita, Misha, por acompañarme en las horas de estudio.

A mis queridas compañeras y amigas de universidad, cariñosamente llamadas "chuckys", quienes han compartido conmigo esta travesía académica y ahora concluimos juntas esta etapa.

Asimismo, a mis amigos de la otra facultad, los futuros arquitectos. En particular, a mi querida Alli, quien comparte conmigo en simultáneo otro logro y ha estado presente siempre.

A los distinguidos profesores de la ULVR, les expreso mi profundo agradecimiento por compartir sus conocimientos y por ser parte fundamental de mi formación académica. Con especial mención a mi tutora la Msc. Rosita. Gracias totales.

Gracias a todos por ser parte de este capítulo inolvidable en mi vida.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecerme. Por creer en mí.

Nereyda Nicole Rumba Chum.

DEDICATORIA

Dedico este importante estudio a Dios por guiarme durante este proceso académico y por permitirme vivir esta alegría inmensa de obtener mi título universitario.

A mi linda familia (padres, hermanos, hermanas, sobrinos, sobrinas por llenarme de mucho amor, a mis padres por ser unos padres maravillosos, por ser mi fortaleza y ejemplo de determinación y responsabilidad, a todos ellos por ser parte de este logro.

Finalmente, de manera especial dedico este estudio a mi amado novio Freddy por impulsarme, acompañarme y apoyarme en este trayecto de estudiar la universidad, por ser mi soporte ante las dificultades y por su inmensurable paciencia.

Vereda Leonor Quimis Ortigano.

DEDICATORIA

Dedico este triunfo y trabajo de titulación con todo mi amor y retribución a mi mamá que es mi eterna guía, a mi adorada abuelita, formamos juntas la trilogía perfecta, compartiendo un solo corazón y una fuerza indomable que nos une.

En honor a la memoria de un gran abuelo, padre y hombre, rindo homenaje a su legado con este logro, recordando con cariño los valores que me enseñó.

Con gratitud y humildad, dedico este trabajo a todos aquellos que han sido parte fundamental de mi vida, contribuyendo con su apoyo y aliento. A quienes me consideran, mi más sincero reconocimiento.

Esto es un testimonio de la perseverancia y el esfuerzo compartido, guiado por el amor y la fuerza que nos impulsa a alcanzar nuestras metas.

Con orgullo y compromiso, Economista de este Ecuador amazónico,

Nereyda Nicole Rumba Chum.

RESUMEN

El presente estudio de investigación académica procura brindar una visión sobre las limitaciones que pueden presentarse en la inserción laboral de los jóvenes, en base a los diferentes procesos vividos en el ámbito laboral. Cabe destacar que este estudio se realizó con el objetivo de analizar las condiciones de inserción laboral de jóvenes graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, en el periodo del 2021 – 2022, del que se exponen los resultados obtenidos con la metodología del enfoque mixto, tipo de investigación descriptiva, así como, la aplicación de una encuesta y entrevistas a dichos graduados del periodo comprendido en el análisis; todo lo cual permitió la descripción de la situación con relación a la inserción laboral de los graduados. Estas limitaciones se presentaron en los graduados que ya están desempeñando sus funciones en el ámbito laboral tanto en lo público como en lo privado, así como los que aún no encuentran un espacio para insertarse laboralmente; sin embargo, los resultados son favorables hasta cierto punto, debido a que es mayor la cantidad de graduados que se encuentran laborando. No obstante, la falta de vacantes de empleo para la carrera de Economía, la experiencia laboral, las políticas públicas insuficientes y falta de especialización son limitaciones significativas al momento de optar por una plaza laboral. Por consiguiente, el tema sustenta su pertinencia mediante el desarrollo y análisis de la información proporcionada por los datos.

Palabras Claves: Graduado; Empleo de jóvenes; Educación y empleo; Oportunidades de empleo; Profesión.

ABSTRACT

This academic research study seeks to provide a vision on the limitations that may arise in the labor market insertion of young people, based on the different processes experienced in the workplace. It should be noted that this study was conducted with the objective of analyzing the conditions of labor market insertion of young graduates of the Economics program of the Universidad Laica Vicente Rocafuerte of Guayaquil, in the period 2021 - 2022, which presents the results obtained with the methodology of the mixed approach, descriptive type of research, as well as the application of a survey and interviews to these graduates of the period included in the analysis; all of which made possible the description of the situation in relation to the labor market insertion of graduates. These limitations were present in the graduates who are already working in the public and private sectors, as well as in those who have not yet found a place to enter the labor market; however, the results are favorable to a certain extent, since a greater number of graduates are working. However, the lack of job openings for economics majors, work experience, insufficient public policies and lack of specialization are significant limitations when opting for a job position. Therefore, the topic supports its relevance by developing and analyzing the information provided by the data.

Keywords: Graduate; Youth employment; Education and employment; Employment Opportunities; Profession.

ÍNDICE GENERAL

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA.....	ii
CERTIFICADO DE SIMILITUD	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	2
1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema	2
1.3 Formulación del Problema	8
1.4 Objetivo General	9
1.5 Objetivos Específicos.....	9
1.6 Idea a Defender	9
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.....	9
CAPÍTULO II	10
MARCO REFERENCIAL.....	10
2.1 Marco Teórico	10
2.1.1 Antecedentes de la Investigación	10
2.1.2 Marco Teórico Referencial.....	24
2.1.3 Marco Conceptual.....	27
2.2 Marco Legal	32
2.2.1 Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	32
2.2.2 Constitución de la República del Ecuador 2008	33
2.2.3 Plan de Creación de Oportunidades, 2021-2025.....	34
2.2.4 Código del Trabajo, 2005.....	36

2.2.5 Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES, 2010 (Asamblea Nacional, 2010, Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010)	36
CAPÍTULO III	38
MARCO METODOLÓGICO	38
3.1 Enfoque de la investigación	38
3.2 Alcance de la investigación.....	38
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos	39
3.4 Población y muestra	40
CAPÍTULO IV	41
INFORME.....	41
4.1 Presentación y análisis de resultados	41
4.1.1 Resultado de las encuestas.....	41
4.1.1.1 Modelo Econométrico	59
.....	60
4.1.2 Resultado de las entrevistas.....	64
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de los graduados de la carrera de Economía del período 2021 - 2022. ULVR, 2024.....	42
Tabla 2. Edad de los graduados de la carrera de Economía del periodo 2021 - 2022. ULVR, 2024.....	43
Tabla 3. Etnia de los graduados de la carrera de Economía, 2024.....	44
Tabla 4. Perfil de los graduados de carrera de Economía, 2024	45
Tabla 5. Empleo de los graduados de la carrera de Economía, 2024.....	46
Tabla 6. Institución en la que laboran los graduados de la carrera de Economía, 2024	47
Tabla 7. Relación del perfil de economista, 2024.....	48
Tabla 8. Tiempo de desempleo de los graduados de la carrera de Economía, 2024	49
Tabla 9. Limitantes para un empleo adecuado, 2024	50
Tabla 10. Dificultades para la búsqueda de empleo, 2024.....	52
Tabla 11. Medios de búsqueda para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Economía, 2024	54
Tabla 12. Concordancia de las Prácticas preprofesionales de los graduados con la carrera de Economía, 2024.....	56
Tabla 13. Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador, 2024	57
Tabla 14. Beneficio de la Ley de Pasantías y Prácticas para la inserción laboral, 2024	58
Tabla 15 Análisis de la regresión	62
Tabla 16 Regresión.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Árbol de problema</i>	6
Figura 2 <i>Género de los graduados de la carrera de Economía del período 2021 - 2022. ULVR</i>	42
Figura 3 <i>Edad de los graduados de la carrera de Economía del periodo 2021 - 2022. ULVR</i>	43
Figura 4 <i>Etnia de los graduados de la carrera de Economía</i>	44
Figura 5 <i>Perfil de los graduados de carrera de Economía</i>	45
Figura 6 <i>Empleo de los graduados de la carrera de Economía</i>	46
Figura 7 <i>Institución en la que laboran los graduados de la carrera de Economía</i>	47
Figura 8 <i>Relación del perfil de economista</i>	48
Figura 9 <i>Tiempo de desempleo de los graduados de la carrera de Economía</i>	49
Figura 10 <i>Limitantes para un empleo adecuado</i>	50
Figura 11 <i>Dificultades para la búsqueda de empleo</i>	52
Figura 12 <i>Medios de búsqueda para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Economía</i>	54
Figura 13 <i>Concordancia de las Prácticas preprofesionales de los graduados con la carrera de Economía</i>	56
Figura 14 <i>Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador</i>	57
Figura 15 <i>Beneficio de la Ley de Pasantías y Prácticas para la inserción laboral</i>	58
Figura 16 <i>Software estadístico STATA</i>	60
Figura 17 <i>Herramienta STATA</i>	63
Figura 18 <i>Páginas de e-mail encuestas a graduados de la carrera Economía, período 2021-2022, enero de 2024</i>	92
Figura 19 <i>Aplicación de la entrevista a graduado de la carrera de Economía</i>	95
Figura 20 <i>Aplicación de la entrevista a la encargada del seguimiento a graduados de la carrera de Economía</i>	95
Figura 21 <i>Aplicación de la entrevista a graduado de la carrera de Economía</i>	96

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Evidencia de la aplicación online de las encuestas, a graduados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, enero de 2024	88
Anexo 2 Formatos de entrevista	93
Anexo 3 Evidencias de la entrevista.....	95

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de jóvenes profesionales constituye un desafío significativo en la situación actual del campo laboral ecuatoriano. En el contexto, del presente trabajo de investigación propone explorar a fondo los elementos fundamentales que rodean esta determinante, desde la identificación y análisis del problema hasta la revisión crítica de las políticas y normativas existentes.

El primer capítulo sienta las bases del diseño de investigación, se encuentra el problema central que esta investigación busca abordar y resolver. Se define el objetivo general y los objetivos específicos que guiarán el análisis en esa misma línea los motivos que han impulsado la indagación sobre la inserción laboral en específico y la idea a defender. Este capítulo proporcionará un marco comprensivo para la naturaleza y la importancia de darle seguimiento a los jóvenes profesionales.

El segundo capítulo se adentra en lo teórico, explorando referentes clave vinculados al problema objeto de investigación. Desde fuentes científicas, se examina los antecedentes investigativos, fundamentos teóricos, las implicaciones de la investigación y su interconexión con base al estudio. Además de la revisión de leyes, normativas y políticas públicas.

Con respecto al tercer capítulo, se enmarcan los aspectos básicos de la metodología utilizada, seguido del alcance y consecuentemente las técnicas e instrumentos aplicados sobre la población de estudio. El cuarto capítulo evidencia los resultados obtenidos a través de la técnica de recolección de información, análisis de datos aplicando el enfoque estadístico y revisión documental efectuada a expertos en el tema.

En conjunto, esta investigación se propone, no solo describir y analizar el fenómeno de la inserción laboral, sino también contribuir al desarrollo de estrategias, conclusiones y recomendaciones que favorezcan una integración más efectiva de los jóvenes en el ámbito laboral.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema

Análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Casos de estudios - graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR).

1.2 Planteamiento del Problema

La inserción laboral de los jóvenes universitarios constituye un desafío significativo en la situación actual del mercado laboral ecuatoriano, ya que, a medida que se desarrollan la economía y las demandas laborales, surgen interrogantes sobre la compatibilidad de las habilidades adquiridas en la academia con las necesidades en el campo laboral.

¿Es posible que los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad estén realmente adaptadas a los requerimientos del entorno laboral actual? De ahí que surjan impedimentos hacia los jóvenes graduados y su ferviente necesidad por construir su carrera laboral.

El presente estudio tiene como finalidad identificar las limitaciones que existen en el mercado laboral en cuanto al entorno de los jóvenes graduados de la carrera de Economía de la ULVR, que buscan ocupar un puesto de trabajo y que por diversos motivos como la falta de experiencia laboral, la discriminación, la poca oferta laboral y procesos de selección ajenos a las competencias y conocimientos de aquella población de jóvenes que pueden dificultar en gran medida su contratación y conducir al subempleo o desempleo.

De la misma manera, en la realidad actual, existen hallazgos que evidencian el sentimiento de preocupación por la discriminación laboral en el proceso de selección de talento humano. Los jóvenes universitarios son susceptibles a prejuicios

basados en su edad, género, origen étnico, estado civil y otras características personales. La discriminación adopta diversas caras como, la exclusión de candidatos con conocimientos calificados hasta la imposición de requisitos irreales de experiencia laboral para puestos de nivel inicial.

Estas prácticas discriminatorias tienen, en la vida profesional y personal de los jóvenes universitarios, un impacto significativo al relacionarse con la sociedad en general. Además, contribuyen a una desigualdad persistente y a la falta de espacios de diversidad en el área de trabajo, lo que abona a consecuencias sociales y económicas más amplias.

Es fundamental abordar y luchar contra estos tipos de discriminación para que se promueva la igualdad de oportunidades, así como también la creación de entornos laborales más inclusivos. En Ecuador, de acuerdo a las observaciones de Martínez, (2006), aproximadamente el 27,7% de la población, corresponde al rango de edad entre 18 y 29 años, siendo este segmento considerado como jóvenes.

A continuación, se mencionan algunos de los aspectos que se integran a la problemática medular a la que se enfrentan los jóvenes ecuatorianos, tal como lo detalla Martínez Valle de la siguiente manera:

- La educación en las distintas etapas del sistema educativo muestra estar desvinculada en relación a las demandas del mercado.
- La escasa experiencia limita la inserción al mercado laboral
- Los empresarios tienen requisitos rigurosos en términos de clasificación y experiencia.
- En el proceso de búsqueda de empleo, prevalece la influencia de las relaciones personales y conexiones profesionales, comúnmente conocidas como "palancas"
- Jóvenes de escasos recursos enfrentan mayores dificultades para acceder a oportunidades de trabajo (Martínez Valle, 2006, p. 157).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) expuesto en el documento de Primicias, (2022) “el 18,5% de los jóvenes ecuatorianos entre 15 y 24 años no estudia ni trabaja, lo que los ubica en la categoría de los llamados “ninis”. La falta de recursos económicos es una de las principales limitaciones que impide a los jóvenes estudiar y mejorar sus perspectivas laborales (Primicias, 2022).

A continuación, cabe hacer hincapié en que la discriminación laboral concretamente en el género, es particularmente importante de ahondar en la investigación científica, ya que las mujeres a menudo enfrentan retos adicionales para ingresar al mercado laboral y pueden ser víctimas de estereotipos de la sociedad y juicios de valor que las limitan en su desarrollo como profesionales.

Con respecto a las restricciones que enfrentan en el proceso de contratación. En palabras de Schkolnik, (2005) el mayor problema de la inserción laboral a lo que se enfrentan los jóvenes es a una creciente incertidumbre en términos de encontrar trabajo estable debido a la disminución de empleos (Schkolnik, 2005). Añadiendo un elemento adicional a lo expuesto, la inestabilidad laboral ha modificado profundamente la percepción tradicional sobre la seguridad que solía estar asociada a un título profesional. En la actualidad, poseer un título no asegura una empleabilidad, una trayectoria laboral sólida, ni una inserción exitosa en el mercado laboral. Se requiere de otras habilidades (blandas/soft skills y duras)

Es evidente que, en numerosas instancias, los requisitos planteados en las ofertas de trabajo no se alinean mayormente con las habilidades y conocimientos que los jóvenes profesionales adquieren a través de su formación académica. Esta disparidad se manifiesta de manera prominente al fijar exigencias de experiencia laboral excesivamente altas, lo que limita drásticamente, e incluso anula, las oportunidades de empleo debido que no concuerdan con la educación que los jóvenes han recibido.

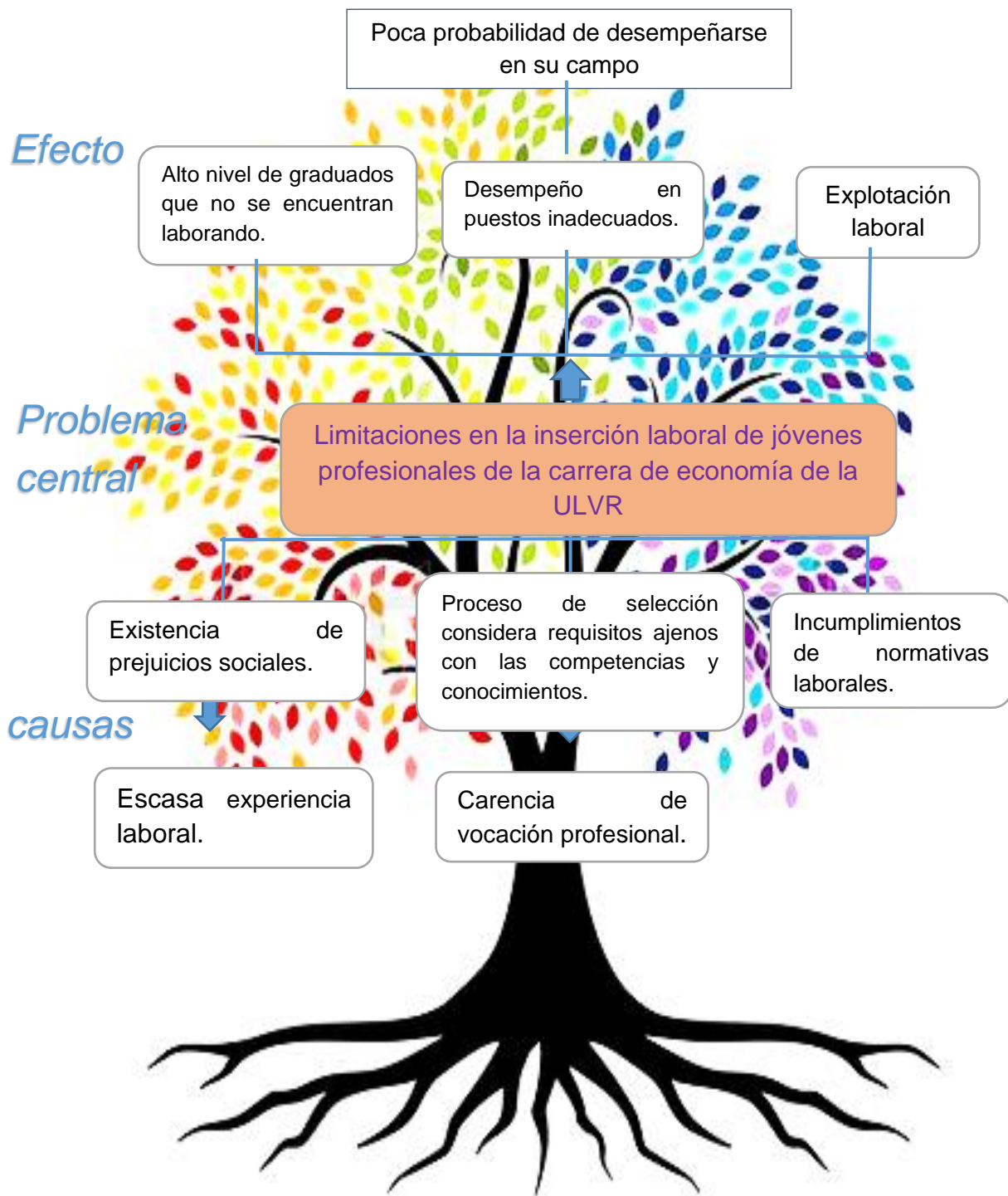
Los incumplimientos de las normativas laborales en las limitaciones de la inserción laboral de jóvenes profesionales son una realidad en el ámbito jurídico. Diversos factores contribuyen a esta problemática, tales como la falta de control,

regulación y seguimiento efectivos. Cuando no existe una supervisión adecuada por parte de las autoridades laborales, las empresas logran infringir las normas sin enfrentar consecuencias significativas. La ausencia de sanciones firmes, visitas periódicas de acompañamiento y control y mecanismos de denuncias eficientes que contribuyan contra la impunidad de estas acciones, contribuyendo también a no perpetuar los incumplimientos y permitiendo situaciones de abuso y explotación laboral.

En muchos casos, los incumplimientos de las normativas laborales están vinculados con la desigualdad de poder entre empleadores y empleados. Cuando hay una marcada disparidad en términos de poder e influencia, las empresas pueden abusar de su posición. Cuyas prácticas incluyen discriminación salarial, negación de condiciones de trabajo seguras tanto físicas como emocionalmente responsables, normalizando así la precariedad laboral.

A continuación, se muestra el árbol de problema de la investigación.

Figura 1 *Árbol de problema*



Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Esta investigación se llevó a cabo con la finalidad de estudiar las principales limitaciones en la inserción laboral de los jóvenes graduados de la carrera de Economía de la ULVR, determinando las limitaciones que se encuentran en el camino a la inserción del mercado laboral. Con base a la situación que enfrentan los jóvenes universitarios graduados se pueden formular propuestas de mejoras.

Por ello, se darán respuestas a interrogantes tales como:

- ¿Qué fundamentos teóricos se relacionan con el mercado laboral e inserción laboral de los jóvenes profesionales?
- ¿Qué factores limitan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral ecuatoriano?
- ¿Cuáles son las principales limitaciones en la inserción laboral y su efecto económico social?
- ¿Qué acciones podrían formularse para la inserción laboral de los jóvenes profesionales Laicos?

La inserción laboral de jóvenes profesionales de la carrera de Economía presenta diversas limitaciones que afectan sus oportunidades y desarrollo en el campo laboral. Estas limitaciones pueden tener efectos significativos en la vida profesional de estos jóvenes y en el crecimiento económico de la sociedad en general.

Es posible que se presenten diversos problemas en los jóvenes profesionales de la carrera de Economía, así como, el alto nivel de graduados que no encuentran empleo en su área de estudio. A pesar de haber recibido una formación académica sólida, muchos jóvenes se encuentran desempleados o trabajando en posiciones que no requieren su nivel de conocimiento y habilidades. Esta falta de oportunidades laborales adecuadas puede llevar a la frustración y desmotivación de los jóvenes profesionales y sus familias, así como al desperdicio de talento y recursos.

Además de la falta de empleo en su campo, los jóvenes profesionales de la economía también pueden enfrentar desafíos relacionados con el desempeño en puestos inadecuados. Muchas veces, se ven obligados a aceptar trabajos en otras áreas o industrias donde sus conocimientos y capacidades no son plenamente

utilizados. Esto puede afectar negativamente su desarrollo profesional a largo plazo y limitar su capacidad de aplicar sus conocimientos y habilidades especializadas en el campo de la economía.

La explotación laboral es otra preocupación importante para los jóvenes profesionales de la economía. Debido a la falta de empleo en su campo, algunos pueden sentirse presionados a aceptar condiciones laborales desfavorables, salarios bajos o largas jornadas de trabajo. Esta explotación puede tener efectos perjudiciales en su bienestar físico y emocional, así como en su motivación y compromiso con la profesión.

Fundamentalmente, la falta de oportunidades adecuadas de trabajo en el campo de la economía disminuye la probabilidad de que los jóvenes profesionales puedan desempeñarse en su campo de estudio. La falta de experiencia y la falta de oportunidades para aplicar sus conocimientos y habilidades pueden dificultar su crecimiento profesional y limitar sus posibilidades de avanzar en su carrera. Esto puede llevar al aprovechamiento negativo del talento y conocimiento de estos jóvenes, así como a una menor contribución al desarrollo económico de la sociedad.

Mientras, las limitaciones en la inserción laboral de jóvenes profesionales de la carrera de Economía tienen efectos negativos en su desarrollo profesional y en el crecimiento económico en general. Es necesario abordar estos desafíos mediante la creación de más oportunidades laborales en el campo de la economía, así como mediante la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un entorno laboral justo y equitativo para los jóvenes profesionales.

1.3 Formulación del Problema

¿Qué factores limitan la inserción laboral de los jóvenes profesionales de la carrera de economía de la ULVR en el periodo 2021 - 2022?

1.4 Objetivo General

Analizar las condiciones de inserción laboral de jóvenes graduados de la carrera de Economía de la ULVR, en el periodo del 2021 - 2022.

1.5 Objetivos Específicos

- Desarrollar los fundamentos teóricos relacionados con el mercado laboral e inserción laboral de los jóvenes profesionales.
- Identificar los principales factores que inciden en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral ecuatoriano.
- Caracterizar las principales limitaciones de la inserción laboral y su efecto económico social.
- Recomendar acciones para la inserción laboral de los jóvenes profesionales Laicos de la carrera de Economía.

1.6 Idea a Defender

El análisis del mercado laboral: Caso de estudios graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (ULVR), contribuirá a identificar los principales factores que limitan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral ecuatoriano y proponer acciones de mejora en correspondencia al estudio realizado.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

El trabajo de titulación tributa a la línea de investigación institucional “Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación” y de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho. “Sostenibilidad económico-productiva y desarrollo de economías locales.”

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Antecedentes de la Investigación

La investigación de Chillagana y Yazán sobre el tema análisis de empleabilidad de los graduados de los semestres 2016-2017 hasta 2020-2020 de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador obtuvo como objetivo general analizar los factores que determinan la empleabilidad de los graduados en los semestres 2016-2017 hasta 2020-2020 de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador (Chillagana & Yazán, 2022).

La metodología utilizada por las autoras “es de enfoque cualitativo y cuantitativo con tipo de investigación inductivo, deductivo en la cual se pudo analizar la empleabilidad de los graduados” (Chillagana & Yazán, 2022).

Con base a la información de las encuestas y como resultado de la investigación, las autoras (Chillagana & Yazán, 2022) afirman que la mayoría de los encuestados (graduados) “Manifiesta que el requisito que más influyó en su contratación actual es el campo de estudio en el que se graduaron cada uno de los profesionales, luego coinciden en que el conocimiento de herramientas informáticas es de vital importancia” (p.51-52). Considerando esta última elección como la más solicitada entre las empresas, además de experiencia laboral que previamente deben tener quienes deseen ocupar alguna plaza de trabajo.

Como conclusión general de esta investigación “Se plantea que al momento de ser contratados por sus empleadores los graduados indican que los requisitos principales para que puedan acceder a las plazas de trabajo fueron el área de estudios en la que se graduaron” (Chillagana & Yazán, 2022, p. 73). Siendo de vital importancia “Las habilidades en el manejo de las herramientas tecnológicas y la

experiencia laboral previa en el área que estaban aplicando, esta información para que los demás graduados tengan presente esos requisitos al momento de postularse a un determinado empleo” (Chillagana & Yazán, 2022). El trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación.

La investigación de Paredes Zorrilla sobre el tema la discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el año 2021, obtuvo como objetivo general analizar el impacto y la eficiencia de los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” para mejorar las condiciones de acceso al trabajo y las condiciones del desarrollo de las actividades laborales en el Ecuador en relación con la población juvenil (Paredes, 2021).

La metodología que utilizó es de enfoque cualitativo con tipo de investigación descriptivo, debido a que explica los factores que atañan en la discriminación laboral juvenil en la República del Ecuador. (Paredes, 2021)

Como resultado de la investigación el autor obtuvo, que la experiencia que ofrece el Programa ante el mercado laboral podría ser catalogada más que como una experiencia, una vivencia de conocimiento práctico y técnico en el contexto profesional y académico del que el pasante o practicante se pueda desenvolver en el futuro. “Es por esta razón, que esta iniciativa de inclusión laboral aporta en cierto sentido al factor experiencia, pero no con el peso suficiente para que los jóvenes tengan oportunidades reales de obtener un empleo” (Paredes, 2021, p. 25).

Como conclusión general los autores indican que los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” no han causado bastante impresión ni la suficiente eficiencia en cuanto al acceso al trabajo y condiciones dignas del desarrollo de las actividades laborales para lograr mejorar las condiciones en favor de la población juvenil en el Ecuador. Mediante la investigación el autor sostiene que existen “Altos índices de desempleo de la población juvenil en el país, quienes libran una lucha

permanente y constante en la búsqueda de empleos y otros medios de trabajo y auto sustento que les permita mejorar su calidad de vida” (Paredes, 2021, p. 29).

El trabajo del autor se relaciona con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación.

El estudio realizado en el año 2018 por Pérez Benitez expone que:

El tema inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la Instituciones de Educación Superior (IES) de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), 2010 de la facultad Latinoamericana de Ciencias sociales, obtuvo como objetivo general analizar las diferencias en la inserción laboral de los jóvenes universitarios al primer empleo durante y después de la universidad a partir del régimen jurídico de la IES de procedencia y el prestigio de ésta, según factores educativos, de capital social y las características personales y de contexto (Pérez Benitez, 2018).

La metodología utilizada es de enfoque cualitativo y cuantitativo con tipo de investigación inductivo, deductivo en la cual se pudo analizar la empleabilidad de los graduados (Pérez Benitez, 2018).

Como resultado el autor obtuvo, que de todos los requisitos planteados en la encuesta la mayoría de los graduados manifiesta que el requisito que más influyó en su contratación actual es el campo de estudio en el que se graduaron cada uno de los profesionales, luego coinciden en que el conocimiento de herramientas informáticas es de vital importancia y algo muy atractivo para las empresas que reclutan a sus nuevos colaboradores o empleados, finalmente coinciden en que es algo de vital importancia y no menos importante tener experiencia laboral previa para ocupar algún cargo determinado (Pérez Benitez, 2018).

Como conclusión general de la investigación Pérez en 2018 plantea que

Al momento de ser contratados por sus empleadores los graduados indican que los requisitos principales para que puedan acceder a las plazas de trabajo fueron el área de estudios en la que se graduaron, las habilidades en el manejo de las herramientas tecnológicas y la experiencia laboral previa en el área que estaban aplicando, siendo de vital importancia esta información para que los demás graduados tengan presente esos requisitos al momento de postularse a un determinado empleo (Pérez Benitez, 2018).

El trabajo del autor se relaciona con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación.

El proyecto de investigación del autor Pupiales Quilo en el 2020 menciona sobre:

El tema análisis de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Comunicación social de la pontificia universidad católica del ecuador sede Ibarra, pretende realizar el seguimiento a los graduados a través de un análisis para conocer el grado de inserción en el ámbito laboral, su formación continua y sus distintas necesidades en actualización de conocimientos para lograr un buen desenvolvimiento en las diferentes actividades de los graduados de la carrera de Comunicación Social (Pupiales Quilo, 2020).

La metodología utilizada por el autor es de enfoque cualitativo y cuantitativo con tipo de investigación descriptiva ya que encaja con las técnicas que se usarán para recoger datos importantes para este estudio (Pupiales Quilo, 2020).

El autor expone los resultados de la investigación en el siguiente análisis: Para mejorar la formación de los profesionales se deben implementar algunas actividades como la realización de seminarios, conferencias, visitas a empresas del área de estudios. Otro punto importante para señalar es la realización de encuentros de carácter académico con los graduados de la carrera de comunicación social para analizar el requerimiento de la demanda laboral y las competencias profesionales frente a los cambios del entorno, es decir, quienes estén laborando, den charlas a los jóvenes que están cursando la carrera y con ello vean la realidad del campo laboral (Pupiales Quilo, 2020).

El autor concluye esta investigación reconociendo que las actividades para acercar al graduado con el mundo profesional deben estar organizadas de tal forma que ayuden responsablemente en el cumplimiento de sus objetivos, para lo cual la universidad debe plantear las estrategias necesarias que coadyuven en el desenvolvimiento eficaz en el campo laboral y esto se evidencia con la encuesta aplicada (Pupiales Quilo, 2020).

La investigación realizada en el año 2022 por Carrera Torres estudiante de la Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador sobre los factores de discriminación en los procesos de selección, obtuvo como objetivo general identificar cuáles son los factores de discriminación que están presentes en los procesos de selección dentro de las empresas 12 privadas y como estos afectan a la inserción laboral de ciertos grupos sociales (Carrera Torres, 2022).

El enfoque que se utilizó para esta investigación del autor fue de carácter cualitativo y cuantitativo, su marco metodológico fue el descriptivo-explicativo, con lo cual se logró conocer a profundidad la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación directa e indirecta, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación positiva. Simultáneamente explora los diversos instrumentos de registro (Carrera Torres, 2022).

Con los resultados obtenidos en la investigación el autor demostró que la selección de talento “Puede ser influida por los estereotipos interiorizados por los seleccionadores, a pesar de que intenten ser objetivos siempre se van a exteriorizar los sesgos inconscientes ya que están conductas discriminatorias no siempre son conscientes” (Carrera Torres, 2022, p. 62-63).

Carrera Torres expone que:

Es así que las organizaciones se fijan en diversos estándares de belleza al momento de contratar fuerza laboral femenina a fin de que cumplan con su modelo deseado de personal, pues asumen que esto traerá resultados favorables en las relaciones con clientes, logrando así mejorar los números e incrementando el estatus de su organización haciéndolos más competitivos. Otro aspecto es una mujer embarazada, las empresas se niegan a contratar a mujeres en estado de gestación, esto debido al periodo de maternidad y horarios de lactancia e inclusive han dejado de contratar mujeres para cargos estratégicos por la posibilidad de que puedan embarazarse (Carrera Torres, 2022, p. 60).

También, “A pesar de que el Ecuador es considerado un país multiétnico y pluricultural todavía existe gran influencia de prejuicios y estereotipos sobre todo relacionados a la población afrodescendiente del país” (Carrera Torres, 2022). Además, “(...) proponen como parte de la solución a esta problemática a la sensibilización, comunicación, estudios e información sobre gestión de la diversidad y amonestaciones para quienes pretendan rechazar candidatos por motivos discriminatorios” (Carrera Torres, 2022, p. 55-64).

Las conclusiones a las que ha llegado el autor en la investigación son las siguientes:

Aunque el Ministerio de Trabajo ha implementado políticas lineamientos dentro de sus reglamentos para mitigar la discriminación en los procesos de selección y reclutamiento; no se obtuvo el efecto que esperaban, hasta esa fecha seguían presentando anuncios discriminatorios (Carrera Torres, 2022).

Las oportunidades laborales se ven reducidas debido, a las necesidades de las empresas de contar con el personal más apto sin importar los calificativos que les ponen a las personas que incursionan por una oferta laboral, mostrando una cultura organizaciones deshumanizadas y procesos sesgados fortalecidos por los estereotipos y prejuicios que de manera social son aceptados e inclusive alentados (Carrera Torres, 2022, p. 65-66).

Tal como lo menciona el autor “Es así como las organizaciones logran desalentar a miembro de grupos sociales a participar en procesos de selección donde saben que no son bienvenidos y que no podrán ser aceptados” (Carrera Torres, 2022, p. 66). El mismo autor sostiene que ciertas formas de discriminación ya no existen, pero en cambio otras nuevas han surgido ingresando de manera sutil y logrando normalizarse en la sociedad.

La investigación desarrollada por Sánchez Lorenzo estudiante de la Universidad Pontificia Comillas sobre la inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral: un desafío persistente, tiene como objetivo estudiar las diferentes medidas adoptadas para dar respuesta y solución al problema, y aportar propuestas de mejora y recomendaciones que permitirían un mercado laboral más equitativo, eficiente y favorable para los jóvenes universitarios (Sánchez Lorenzo, 2021).

En el presente estudio de Sánchez Lorenzo explica que:

La metodología sustentada en un análisis exploratorio basado en artículos y escritos que guardan relación con la inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral español, así como su origen y evolución a lo largo del tiempo (Sánchez Lorenzo, 2021, p. 8).

Por medio de los datos, el autor obtuvo diversas apreciaciones tales como: Son muchos los jóvenes universitarios que cursan sus estudios a la par que inician su andadura laboral; y muchos otros, por temor deciden no iniciarla hasta finalizar su etapa educativa. Sin embargo,

todos se destacan por el desarrollar nuevas habilidades y su continuo aprendizaje. Muchas personas invadidas por la ilusión, desean un puesto de trabajo que les permita desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria académica, los mismos que sirvan para que sus directivos reconozcan su actividad laboral (Sánchez Lorenzo, 2021, p. 17).

Las conclusiones del estudio “Llevan a concluir que el mercado laboral español tiene aún un largo camino por recorrer de cara a las nuevas generaciones, y su posible solución” (Sánchez Lorenzo, 2021, p. 49). Mediante varias recomendaciones y propuestas de mejoras que coadyuven a culminar con el problema que atañe en cuestión.

La investigación realizada en la Universidad Internacional del Ecuador por Ruiz Torres y García sobre “los desafíos de la educación superior. Consideraciones sobre el Ecuador, obtuvo como objetivo general analizar el sistema de educación superior ecuatoriano contemporáneo a partir de una metodología fundamentada en métodos de información, análisis y síntesis” (Ruiz y otros, 2018).

Los autores aplican los fundamentos teóricos en:

La metodología que se utiliza en el estudio es fundamentada en métodos de información, análisis y síntesis. A partir de la búsqueda documental de fuentes bibliográficas y un estudio de caso de la universidad ecuatoriana. Estos métodos empleados tienen influencia en la realidad latinoamericana y se basan en una reseña histórica de las escuelas de pensamiento mundial (Ruiz y otros, 2018).

Como resultado de la investigación el autor obtuvo, que es importante la necesidad de mejorar los sistemas de calidad en las universidades ecuatoriana entendiendo que lo académico no solo es docencia sino también investigación; vinculación con la sociedad y gestión universitaria (Ruiz, Torres & Garcia, 2018, p.14).

Como conclusión general los autores de la investigación Ruiz, Torres y García en el año 2018 plantean que:

Un mundo como el actual caracterizado por un cambio incesante e inesperado, y por una creciente globalización, el paradigma clásico de una educación tradicional y casi inmutable no resulta muy congruente con los nuevos escenarios y demandas sociales, y científicas, tanto actuales como futuras. considerando que importantes investigaciones coinciden al afirmar que «ninguna sociedad actual es superior a sus universidades», resulta evidente que un instrumento esencial del progreso y el desarrollo es la universidad (Ruiz y otros, 2018).

El Sistema de Educación Superior del Ecuador ha ido evolucionando de forma positiva para lograr la estrecha vinculación del modelo del conocimiento- aprendizaje y planificación académica con el eje de integración de la investigación científica y la vinculación de saberes con la sociedad. Se debe mejorar los patrones de calidad internacional mediante la estrecha vinculación de los aspectos docentes con los de investigación; vinculación con la sociedad y gestión universitaria que es lo que constituye verdaderamente el indicador académico y no centrarse en la docencia como significado de la academia, que es el todo (Ruiz y otros, 2018).

El estudio del autor se relaciona con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación. La problemática de la vinculación de la educación superior y el mundo del trabajo tiene especial importancia por dos razones, en primer lugar, surge como resultado de las diferencias en las condiciones en las que se produce la formación de las personas calificadas (Ruiz y otros, 2018).

La investigación sobre los desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior realizada por Bernate y Vargas para la Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales obtuvo como objetivo “analizar los

avances y transformaciones que ha atravesado la educación para la formación de competencias digitales y cómo afrontar las demandas de la sociedad hoy en día” (Bernate &Guativa, 2020).

Los autores utilizan la metodología de la revisión documental-sistemática, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión a través de matrices y heurísticas para el análisis de la información consultada (Bernate &Guativa, 2020).

Las autoras Bernate y Guativa en el 2020 evidencian que:

La innovación educativa es importante para los procesos de enseñanza y aprendizaje, para esto es necesario entender el mundo digital, el cual posee diferentes características y además es cambiante. Esta comprensión de los diferentes aprendizajes actuales de la sociedad se presenta en diversos entornos. A partir de lo anterior, se hace necesario un docente integral que aporte diferentes herramientas al estudiante; con lo cual, la pedagogía es entonces uno de los elementos que permiten atender las diferencias y necesidades del estudiante, la transformación se da en el proceso educativo, pero la misma debe tener en cuenta el ser humano y su esencia (Bernate &Guativa, 2020).

Como principal conclusión del análisis de la revisión documental sobre las tendencias educativas y tecnológicas del siglo XXI, la gran mayoría de las fuentes consultadas coinciden en que el sistema educativo está evolucionando con el uso de las TIC y el pensamiento computacional, el cual abarca todas las dimensiones de la tecnología para un mejor desarrollo de competencias digitales en los estudiantes, siendo este un tema primordial en los procesos de enseñanza aprendizaje, donde se convierte en un aspecto imprescindible en la vida y cultura de una comunidad escolar (Bernate &Guativa, 2020).

Se relaciona su trabajo con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre

otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación.

La investigación realizada en el año 2021 por Selena Estefanía Salazar Bonilla de la Universidad técnica de Ambato sobre las políticas públicas y factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del trabajo social, obtuvo como objetivo general “analizar si las políticas públicas ayudan a contrarrestar los factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del Trabajo Social” (Salazar, 2021, p. 31).

La investigación está sustentada en un “enfoque de carácter mixto, el cual recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio” (Salazar, 2021, p. 32).

Como resultado de la investigación la autora evidencia que:

Existen diferentes motivos que dificultan al nuevo profesional del Trabajador Social a la hora de encontrar trabajo, sin embargo la población encuestada evidencia que el principal obstáculo para poder postular a un puesto de trabajo es la falta de experiencia que tienen los recién titulados, resulta un poco ilógico los requisitos que exigen las diferentes empresas para poder contratar a un profesional, siendo absurdo pensar que un joven recién titulado que quiere insertarse en el campo laboral no sea contratado por “no haber trabajado antes”, otro de los motivos principales es la crisis económica de país dando como resultado la falta de ofertas laborales para esta profesión (Salazar, 2021, p. 45).

Como conclusión la autora refiere los motivos principales que dificultan al nuevo profesional del trabajador social para encontrar trabajo entre ellos: la falta de experiencia que tienen, la crisis económica del país y la falta de ofertas laborales para esta profesión. Las políticas públicas creadas por el gobierno en conjunto con el Ministerio de trabajo para el empleo juvenil, ha sido de gran ayuda para ayudar a disminuir los

índices de desempleo en las nuevas profesiones, la Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales permite al profesional insertarse en un puesto de trabajo, debido a que consiguen un cargo en el mismo lugar donde se encuentran realizando sus prácticas (Salazar, 2021, p. 78).

El trabajo del autor se relaciona con la investigación en curso, ya que propone conceptos que pueden tomarse en cuenta para la realización de entrevistas, entre otros aspectos los cuales sirven de aportes para el desarrollo de la presente investigación.

La investigación realizada en el año 2022 por Bryan Loor Troya sobre el análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, obtuvo como objetivo general “analizar la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil” (Loor, 2022, p. 29).

El trabajo con base al autor menciona que:

El enfoque utilizado es mixto, desde el punto de vista cuantitativo se justifica, en tanto se procedió con el establecimiento de una idea a defender que, junto al objetivo general, se probaron con la utilización de la recolección y análisis estadístico de los datos. La aproximación cualitativa del enfoque mixto se evidencia en el propio análisis e interpretación, del suceso de búsqueda y conservación del empleo adecuado por parte de los egresados (Loor, 2022).

Así mismo, detallo los resultados de la investigación donde refleja que la mayoría de los egresados de Economía de la ULVR consideran difícil encontrar un empleo adecuado; poco más de una tercera parte del total señaló que es regular; y los restantes, a partes igual, menos de un décimo cada uno, lo consideró fácil o muy difícil. Luego el predominio de la percepción es que conseguir empleo adecuado es difícil (Loor, 2022).

Entre las dificultades en la búsqueda de trabajo, predomina con pocos menos de la mitad de las opiniones de los egresados, el encontrarse ofertas de baja remuneración. Le sigue la dificultad de escaso vínculo con los estudios declarada por casi un cuarto de los egresados encuestados. Algo más de un décimo cada una, corresponde a las dificultades de jornada laboral ineficiente y ninguna dificultad. Finalmente, la rotación de horarios fue planteada como dificultad por menos de la décima parte restante (Loor, 2022).

El autor concluye su estudio con base en los elementos teóricos asumidos y menciona que, indagó respecto al comportamiento del empleo adecuado en los jóvenes egresados del contexto antes referido, que identificó las diversas falencias como son las dificultades que enfrentan ante la búsqueda de un empleo adecuado, principalmente por la baja remuneración; y, los escasos vínculos entre empleo-perfil, e ingreso- conocimientos; entre otros (Loor, 2022, p.51).

“Al analizar la situación de estos egresados respecto al empleo adecuado y, además, develar los factores predominantes en la condición de un empleo adecuado, se dio respuesta al objetivo general planteado, así como a la idea a defender prevista” (Loor, 2022, p. 52).

La investigación de los autores Muñoz, Rivera y Gómez en el 2020 exponen que:

El tema visibilizando el techo de cristal en la Universidad del Cauca: un análisis de discriminación laboral de género realizado en la Universidad del Cauca, obtuvo como objetivo indagar por la existencia de discriminación laboral por género para ocupar cargos de alta gerencia en la Universidad del Cauca (Muñoz y otros, 2020).

Propone una metodología con enfoque cuantitativo. Para tal propósito, se implementa un modelo de regresión discreta con función de densidad

acumulada (FDA) normal o modelo Probit, estimado bajo el método de máxima verosimilitud (MV) (Muñoz y otros, 2020, p. 217).

Como resultado de la investigación se alinean con factores de desigualdad externos que responden a los aspectos socioculturales y organizacionales propios de una sociedad patriarcal. Esta aseveración se basa en considerar que el nivel de formación mostró no ser una variable decisiva para aumentar la probabilidad de conformar el grupo de dirección universitario. Si bien variables como el salario, la experiencia y ser de fuera del departamento del Cauca contribuyen a aumentar la probabilidad de acceso, no alcanzan a ser significativas para romper el techo de cristal y refuerza la tesis de Chacón y Vanegas (2019) sobre la presencia del techo de cristal en el mercado laboral colombiano (Muñoz y otros, 2020).

La investigación permite concluir a través de un análisis cuantitativo que efectivamente existe un techo de cristal o barrera invisible para las profesoras de esta institución educativa superior. En efecto, la probabilidad de acceder a un cargo directivo en un escenario promedio es demasiado baja (5,3%); y a pesar que en el escenario más optimista (casi cuasi utópico) dicha probabilidad se eleva al 25,3% en promedio, esta sigue siendo una posibilidad muy baja frente a la de los profesores, ya que por ejemplo de cuatro candidatos al cargo, los hombres tienen un chance cercano al 75% de ser elegidos (Muñoz y otros, 2020).

2.1.2 Marco Teórico Referencial

Teoría keynesiana del empleo

La teoría keynesiana profundiza sobre el mercado laboral rebatiendo los conceptos de la teoría clásica, para esto Argoti en 2011 menciona que, Keynes indica dos premisas los mismos que refieren sobre una ilusión monetaria, en donde si se incrementan los salarios en términos nominales esto causaría en los trabajadores una percepción equivocada sobre su renta ya que se puede creer que están experimentando una mejora en su situación económica y el segundo explica la rigidez de los salarios y su impedimento sobre el ajuste que conduce a el equilibrio de mercado. A su vez el autor señala que las funciones de oferta y demanda no presentan igualdad, dado que ante disminución de los salarios la demanda de empleo se vuelve inelástica, en otras palabras, donde existe una disminución de los salarios habrá un efecto opuesto en el mercado laboral (Argoti, 2011).

De acuerdo con Fernández, Parejo y Rodríguez desde la mirada keynesiana se argumenta que “el desempleo es involuntario porque surge cuando una demanda efectiva es insuficiente. En otras palabras, el nivel de demanda efectiva requerido para crear fuentes de trabajo está por debajo del punto de equilibrio” (Fernández y otros, 2006).

En concordancia con Argoti la teoría de Keynes sostiene que la demanda agregada no puede abordar todas las unidades de empleo disponibles dentro del mercado y esto deriva a el desempleo. Esto significa que la economía presenta paro keynesiano, donde las empresas no contratan trabajadores incluso con salarios bajos a causa de una demanda suficiente para estimular la producción. Keynes también destaca lo fundamental de la demanda agregada debido a que los individuos aumentan su consumo a medida que aumenta su ingreso (Argoti, 2011).

La teoría del capital humano

Es de aspecto fundamental esta segunda teoría en relación con la inserción de jóvenes al mercado laboral, ya que, en esta teoría propuesta por Theodore W. Schultz, se resalta la relevancia de invertir en la calidad de vida para el desarrollo del capital humano. El autor considera que el trabajo no es homogéneo, lo que explica que, aquellos que poseen menos recursos deben buscar oportunidades educativas para adquirir conocimientos de esta forma rinde beneficios a futuro cuando la persona se encuentre recolectando los frutos de ampliar su conocimiento (Villalobos & Pedroza, 2009).

Para Becker en el año 2005 en el trabajo de Ibarra establece que las principales inversiones en capital humano son “la educación, la formación en el trabajo, el cuidado médico, la emigración y la búsqueda de información sobre los precios y las rentas” (Ibarra, 2016). Sin embargo, existen disparidades en los efectos que cada una produce tanto en los ingresos como en el consumo, el autor manifiesta “todas estas inversiones mejoran las cualificaciones, el saber o la salud, y, por tanto, aumentan las rentas monetarias o psíquicas” (Becker, 2005 citado en Ibarra, 2016. p.18).

Continuando con Becker agrega que en su intento de estimar la tasa monetaria de rendimientos obtuvo a través de estudios empíricos en la educación universitaria y secundaria en los Estados Unidos, observaciones generales acerca que cada vez se cumplen menos debido al impacto significativo del desempleo calificado, lo que contradice bastante estas “regularidades” (Ibarra, 2016).

Como señala Toharia en 2005 en su interpretación plantea que:

la teoría del capital humano se basa en la premisa fundamental de que al ingresar al mercado laboral los trabajadores poseen diferentes niveles de cualificaciones, algunas de las cuales son intrínsecas, mientras que otras son adquiridas a través de formación laboral o educación, a lo que llama “invertir en capital humano (Toharia, 2005).

El primer principio central que permite observar la teoría del capital humano es que es de conocimiento general que, “en promedio, los individuos con educación o habilidades cualificadas obtienen mayores ingresos que aquellos que carecen de ellas” (Toharia, 2005, p.14). Lo que quiere decir que para el autor la discrepancia se justifica por el hecho de que, si se realiza un desembolso de renta en el presente para adquirir formación, debe haber una compensación en términos de ingresos futuros. Además, Toharia menciona que “la falta de capital humano subyace en la explicación de la pobreza, lo que implica que las políticas económicas deberían poner todos sus esfuerzos en mejorar el nivel educativo de la población para abordar esta problemática” (Toharia, 2005).

Teoría de la segmentación del mercado de trabajo y la inserción laboral

La teoría siguiente es utilizada para analizar el fenómeno de la inserción laboral debido a que el proceso ocurre dentro del mercado laboral se retoman las perspectivas teóricas más idóneas para el caso Toharia, (2005) describe cómo este campo de investigación se encuentra dentro del ámbito de la economía laboral, el cual se subdivide en dos áreas: industriales y mercado de trabajo (Toharia, 2005).

El enfoque teórico de las relaciones industriales se utiliza para examinar la estructura institucional en la que se desarrollan las interacciones entre los agentes principales, por ejemplo, empresas, familias y Estado, mientras que el mercado de trabajo se enfoca a lo siguiente: “la compraventa de trabajo (o de servicios laborales...), así como los factores determinantes del mismo” (Toharia, 2005 citado en Ibarra, 2016. p.14).

Piore, (2005) en el trabajo de Toharia da a conocer que

En el mercado de trabajo existe una estructura compuesta por diferentes segmentos. En donde se encuentran los directivos y profesionales es denominado el sector primario en esta área ofrecen; buenos salarios, óptimas condiciones de trabajo, posibilidad de ascender, equidad entre los integrantes, pautas laborales, generando

así una estabilidad laboral. A juicio del autor se subdivide en dos grupos: un segmento inferior, en el cual predominan ocupaciones repetitivas y donde se pueden ubicar los trabajadores administrativos formales (clase trabajadora), y otro superior que alberga a los creativos y también se pueden incluir los profesionales y directivos (Toharia, 2005).

Por consiguiente, el sector secundario, está compuesto por empleados con habilidades menos especializadas, aquí los salarios son bajos, enfrentan condiciones de empleo desfavorables, presentan pocas posibilidades de avance, se observan favoritismos y la disciplina laboral es arbitraria y rigurosa. Piore da a conocer que existe limitaciones para moverse entre el sector primario y el secundario: “el problema básico de esos trabajadores (los menos favorecidos) era que de alguna forma se veían confinados a trabajos del sector secundario” (Piore, 2005 citado en Toharia, 2005).

2.1.3 Marco Conceptual

En este apartado se presentan conceptualizaciones de términos relevantes para que el lector comprenda su significado al ser referenciado dentro del cuerpo de estudio, siendo profundizados a continuación.

Mercado laboral

“Total de las relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes ofrecen empleo o demandan empleados” (Azkue, 2023).

Tasa de empleo

“Medida del grado en que se utilizan los recursos laborales disponibles (personas disponibles para trabajar). Se calculan como la relación entre la población ocupada y la población en edad para trabajar” (Organización para la Economía Cooperación y Desarrollo, (OECD), 2023, párr.1).

Empleo adecuado

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) define que:

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales (INEC, 2022, p. 8).

Desempleo

Personas de 15 años y más que en el período de referencia, no estuvieron empleados y presentan ciertas características: No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores (INEC, 2022).

Desempleo abierto. - Personas sin empleo en la semana pasada, que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista (INEC, 2022).

Desempleo oculto. - Personas sin empleo en la semana pasada, que no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tienen un trabajo esporádico u ocasional; tienen un trabajo para empezar inmediatamente; esperan respuesta por una gestión en una

empresa o negocio propio; esperan respuesta de un empleador o de otras gestiones (INEC, 2022, p. 9).

Subempleo

Según el Ministerio del Trabajo en el año 2020 menciona que:

“Representado por las personas que cuentan con empleo que en el transcurso de la semana laboraron menos de lo normativo y recibieron ingresos o sueldos inferiores al salario mínimo, además tienen el deseo y tiempo libre para trabajar horas adicionales” (Ministerio del trabajo, 2020, p. 6).

Población económicamente activa (PEA).

En relación con el Ministerio del trabajo: “Lo conforman aquellas personas en edad de trabajar, y constituye la suma de las personas con empleo y las personas desempleadas” (Ministerio del trabajo, 2020, p. 42).

Trabajo juvenil

Basado en la Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil la Asamblea Nacional estable que:

En el Artículo 34.1 se refiere al trabajo juvenil, como una vinculación libre y comprometida por parte de los jóvenes entre dieciocho y veintiséis años de edad que requieren un empleo en relación de dependencia y condiciones justas que permitan desarrollar sus conocimientos y obtener experiencia laboral. A una persona joven comprendida (...), en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos (ASAMBLEA NACIONAL, 2016).

Discriminación laboral

“Es un fenómeno social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizadas en el prejuicio social, se construyen y reproducen formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación” (Horbath, 2008, p. 25).

Experiencia laboral

En criterios de Guillermo W. se define como:

Las personas que a lo largo del tiempo desde su mayoría de edad han logrado trabajar en diferentes áreas con el fin de evidenciar en sus hojas de vida que están más aptos que otros para un determinado empleo. O a su vez, conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico (Westreicher, 2020).

Inserción laboral

Otra definición relevante para esta investigación es la inserción laboral del clásico autor Figuera Gazo, (1996) que indica que:

Consiste en la obtención de un empleo restringido por el tiempo de formación y el proceso de transición. Por ello, suele estar relacionada al desempleo y subempleo. Según Figuera, cuando se refiere a la inserción laboral del universitario, se puede establecer los estados: no-inserción (ausencia de empleo) y la inserción profesional plena (obtención de un empleo adecuado) (Figuera Gazo, 1996).

Respecto a la inserción profesional plena se produce cuando el individuo se encuentra ocupado en una profesión acorde a su formación, a tiempo completo, con un contrato que ofrece estabilidad laboral, y que además ofrezca la posibilidad de hacer línea de carrera,

es decir, seguir creciendo profesionalmente en puestos más altos (Figuera Gazo, 1996).

Por su parte, para los autores “La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral” (Gento y otros, 2011, p. 269).

Competencias laborales

“Atiende a la valorización de esos recursos y de la capacidad laboral, entendida ésta como algo más que un conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas naturales o aprendidas” (Mertens, 1997).

Precariedad Laboral

“Se define como la degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo” (Campos, 2017, p. 49).

Capital humano

En palabras de Fernando Pérez refiere conceptualmente como:

Conjunto de habilidades productivas que una persona adquiere en forma de conocimientos y que representan una inversión. Aun cuando el Capital Humano incluye aspectos biológicos y psíquicos de las personas, este no se considera como el sinónimo de una persona, sino como el conjunto de características y elementos que forman parte de la actividad de una persona dentro de una organización (Pérez, 2015).

Profesionales Laicos

Hace referencia a las personas graduadas de alguna de las carreras ofertantes en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

2.2 Marco Legal

En el campo legal de manera Nacional, se comprende la inserción laboral como una interacción entre instituciones públicas o privadas y personas que optan por una plaza de empleo, con el fin de obtener tanto fuerza laboral productivas por el lado de las instituciones o empresas como una remuneración consiente y adecuada por el lado de las personas. Dado el análisis de esta investigación se detallará de manera breve diferentes fundamentos de documentos legales que servirán de sustento para el desarrollo de esta investigación en cuanto a la inserción laboral.

2.2.1 Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible (Organización de Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU-CEPAL, 2016)

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (p.23).

Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros (p.23).

Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (p.24).

Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben, capacitación (p.24).

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (p.24).

2.2.2 Constitución de la República del Ecuador 2008 (Asamblea Nacional, 2008)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable 26 y libremente escogido o aceptado (p.6).

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (p.31).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (p.31): 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (p.32).

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones (p.32).

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (p.32).

2.2.3 Plan de Creación de Oportunidades, 2021-2025 (Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES, 2021)

Directriz 1: Soporte territorial para la garantía de derechos (p.32).

El soporte territorial para la garantía de derechos tiene como propósito la identificación y administración efectiva de las necesidades básicas

que deben ser atendidas. De esta manera se busca proporcionar el entorno adecuado para el desarrollo integral de las personas.

Esta directriz apunta a que la población esté incluida en los procesos territoriales, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes y servicios.

Lineamientos territoriales

A. Acceso equitativo a servicios y reducción de brechas territoriales
A7. Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad

Eje Económico (p.49)

Objetivo 1: Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

Políticas

1.1 Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

Lineamiento territorial (p.50).

Pol. 1.1.

A7. Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad.

Metas al 2025

1.1.1. Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%
1.1.2. Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%. 1.1.5. Incrementar la tasa acumulada de acceso al menos a la clase media en 30,39%.

2.2.4 Código del Trabajo, 2005 (Congreso Nacional, 2005) Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005, actualizado mayo 2013

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 556.- De sus funciones. - Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos: Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;

Art. 557.- Servicio de colocación. - El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias.

2.2.5 Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES, 2010 (Asamblea Nacional, 2010, Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010) (Asamblea Nacional, 2010)

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior. - Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

b) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas.

Art. 142.- Sistema de seguimiento a graduados. - Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus

resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 160.- Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas.- Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal; la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana; la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad.

Art. 183.- Funciones de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. - Serán funciones de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, las siguientes:

d) Identificar carreras y programas considerados de interés público y priorizarlas de acuerdo con el plan nacional de desarrollo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación supone la combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos; debido a que el enfoque cuantitativo permitirá analizar datos estadísticos, hacer pronósticos, mientras que con el enfoque cualitativo se podrán determinar razones, fundamentar los resultados a partir de entrevistas. Tal como lo indica el autor:

Hoy la investigación científica cuenta con dos enfoques esenciales que durante el siglo XX lograron su posicionamiento desde los diferentes campos del que hacer investigativo y llegado el siglo XXI se puede asegurar que se inicia con una tercera opción que ya venía siendo probada, demostrada y que consiste en un enfoque mixto, un híbrido de estudios cuantitativos y cualitativos de la investigación científica (Ortega, 2018).

En otras palabras, se considera utilizar un enfoque mixto que permita unificar ambos planteamientos, con la finalidad de incorporar diferentes técnicas para obtener previamente información que contribuya al desarrollo de esta investigación. Por ello se hará uso de encuestas y entrevistas para obtener información que posteriormente será analizada en base a los datos obtenidos por las técnicas mencionadas.

3.2 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es no experimental con una finalidad descriptiva. Con el propósito descriptivo se trata de medir, cuantificar y reconocer hechos importantes. Del mismo modo, este análisis pretende conocer la relación o grado que existe entre dos o más variables, categorías o conceptos en una determinada muestra o contexto, con relación al análisis de la inserción laboral de jóvenes profesionales graduados de la carrera de Economía de los periodos semestrales 2021AB y 2022AB.

En particular, “Las investigaciones o estudios descriptivos buscan detallar características y propiedades importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández et al., 2014). Por medio de la investigación descriptiva se realiza el análisis de la inserción laboral de los jóvenes profesionales, esto puede incluir la identificación de políticas de empleo, la evaluación de las oportunidades de trabajo disponibles y la propuesta de planes de acción para mejorar la inserción laboral de los jóvenes.

Por otro lado, la investigación exploratoria será utilizada ya que el problema a investigar refiere algunos elementos que precisan profundizar en sus causas. Esta investigación se enfoca en analizar la conexión entre los jóvenes y el mercado laboral, explorando las múltiples maneras en que las desigualdades se manifiestan durante el proceso de inserción laboral de los jóvenes. El objetivo es comprender cómo las características estructurales influyen de manera positiva o negativa, condicionando así el acceso de los jóvenes al mundo laboral.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

La encuesta técnicamente se establece como “una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (Hernández et al., 2010).

En el presente estudio se aplicó una encuesta a los graduados la misma que consta en los anexos 1, con el propósito de analizar la situación actual de la inserción laboral de jóvenes profesionales graduados de la carrera de Economía en el periodo de estudio. El cuestionario consta de 14 preguntas relevantes a la inserción laboral, estimación de la condición de empleo, Ley de pasantías y prácticas, entre otros. La aplicación de la misma se realizó de manera on-line mediante correo electrónico, haciendo buen uso del tiempo de los graduados que ya se desempeñan en un puesto de trabajo.

En términos generales “La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma” (Folgueiras, 2016, p.2).

Se concluye con 2 entrevistas a diferentes personas relevantes en este estudio, como la Mgtr. Jenny Medina, encargada del seguimiento a graduados de la carrera de Economía en la ULVR y los graduados de la carrera de Economía.

Ec. Vanessa Mora, Analista Contable en Portrans S.A y Ec. Carlos Ulloa, Jefe de Compras en Recynter S.A. El desarrollo de la entrevista se dio bajo el concepto de batería de temas entre los cuales se incluyen principales dificultades para la inserción laboral, falta de experiencia laboral, ingresos y empleabilidad, descritas en el anexo 2.

3.4 Población y muestra

La población de estudio y la muestra está en correspondencia al problema investigado. Se utilizó un muestreo probabilístico o no probabilístico en dependencia de la información disponible. Así como lo detalla (Condori, 2020) “Población: Elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. Muestra: Parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población” (Condori, 2020).

Para determinar dicha población se trabajó con un muestreo no probabilístico a conveniencia, para este caso es de 174 graduados durante el periodo semestral 2021AB y 2022AB. Este método afirma que “Muestreo por conveniencia: La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio” (Hernández González, 2021).

CAPÍTULO IV

INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

4.1.1 Resultado de las encuestas

El análisis revisado en este trabajo incluye la necesidad de políticas y programas de empleo específicos tanto para jóvenes economistas como para estudiantes de la carrera de Economía, como becas, y pasantías remuneradas, programas de mentoría y capacitación continua. También se debe fomentar la colaboración entre el sector académico y el sector empresarial para garantizar que los jóvenes profesionales adquieran las habilidades y experiencia necesarias para ingresar al mercado laboral.

Además, es importante abordar las limitaciones que enfrentan los jóvenes profesionales en términos de discriminación y desigualdad de género. Se debe promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de prejuicios en la contratación y promoción laboral.

Género de los graduados de la carrera Economía

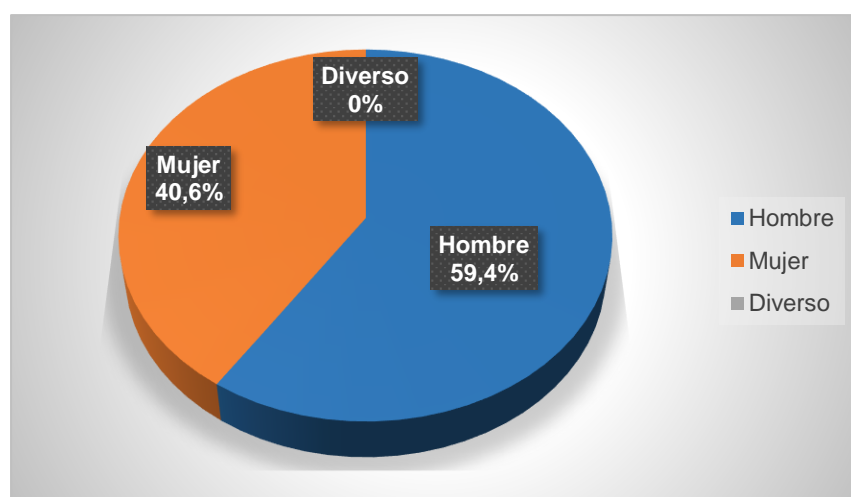
Tabla 1. Género de los graduados de la carrera de Economía del período 2021 - 2022. ULVR, 2024

Género de los graduados de la carrera Economía del período 2021-2022.ULVR.	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Hombre	60	59,4%
Mujer	41	40,6%
Diverso	0	0%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 2 Género de los graduados de la carrera de Economía del período 2021 - 2022. ULVR



Fuente: Tabla 1

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

El 59,4% de los encuestados se definen como hombres, mientras que el 40,6% se definen como mujeres en base a la información obtenida respecto al género de los graduados de la carrera de Economía. No obstante, ninguna persona se identificó con la opción diverso.

Edad de los graduados de la carrera de Economía

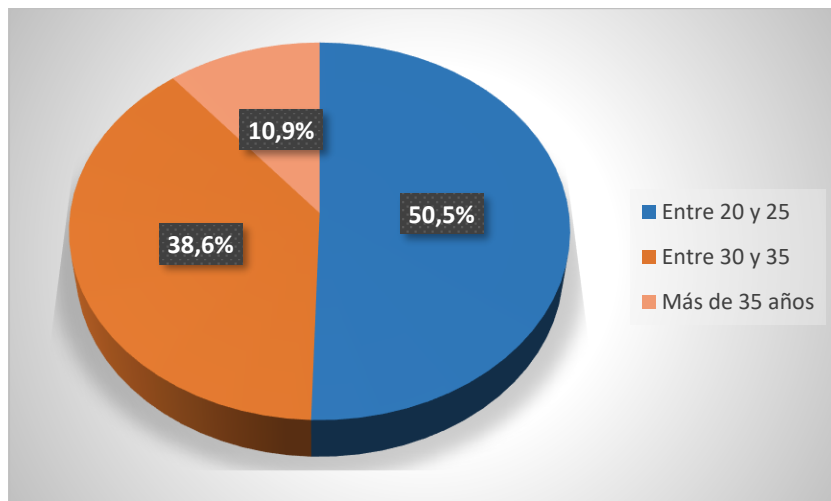
Tabla 2. Edad de los graduados de la carrera de Economía del periodo 2021 - 2022. ULVR, 2024

Edad	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Entre 21 y 25	51	50,5%
Entre 30 y 35	39	38,6%
Más de 35 años	11	10,9%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 3 Edad de los graduados de la carrera de Economía del periodo 2021 - 2022. ULVR.



Fuente: Tabla 2

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Por medio de los resultados se muestra las edades de las personas que contestaron las encuestas. Con el mayor número el 50,5% entre 20 a 25 años, seguido del 38,6% entre 30 a 35 años y con el 10,9% están las personas que tienen más de 35 años.

Etnia de los graduados de la carrera de Economía

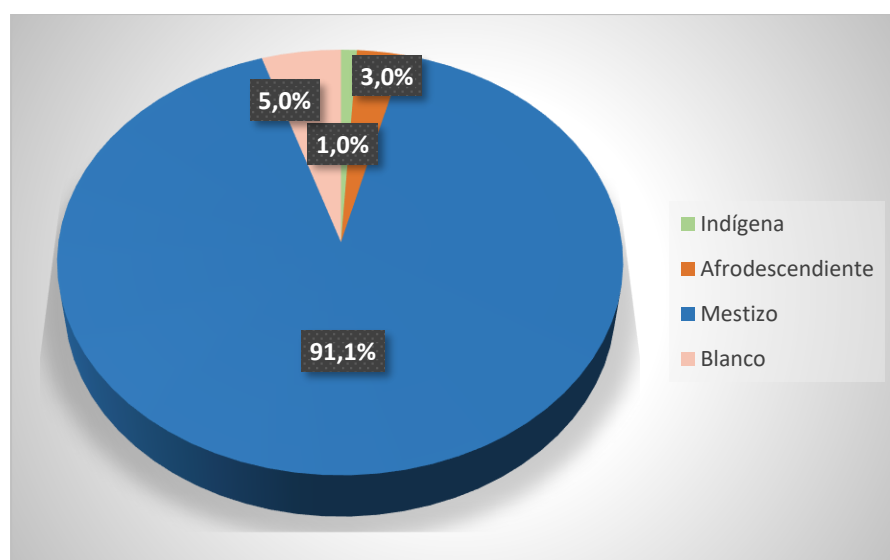
Tabla 3. Etnia de los graduados de la carrera de Economía, 2024

Auto identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía.	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Indígena	1	1%
Afrodescendiente	3	3%
Mestizo	92	91,1%
Blanco	5	5%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 4 Etnia de los graduados de la carrera de Economía



Fuente: Tabla 3

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

A partir de los resultados que se muestra en la figura 4, se determina la etnia con la que se identifican los graduados de la carrera de Economía, siendo mestizo el más reiterado, con un 91,1%, blanco con 5%, afrodescendiente 3% y por último indígena con un porcentaje de 1%.

Perfil de los graduados

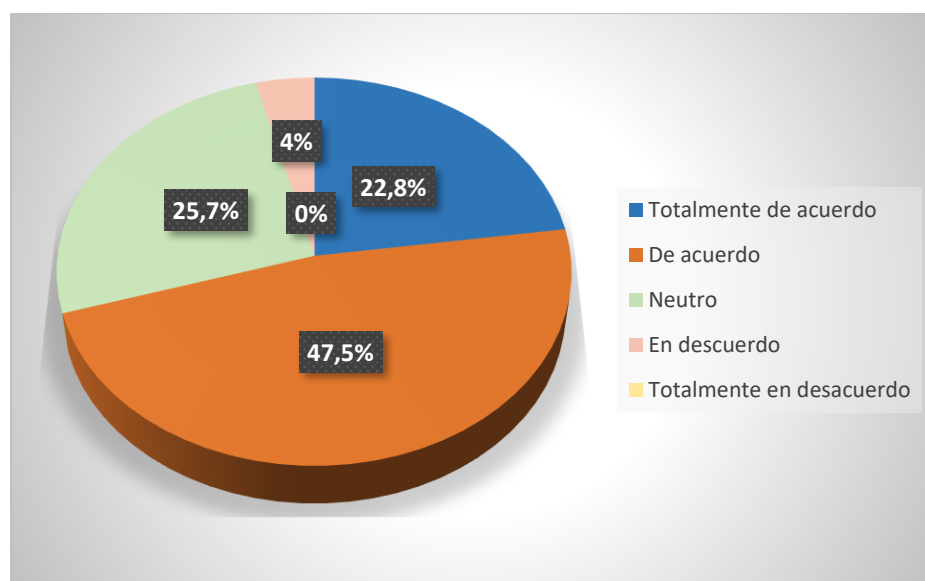
Tabla 4. Perfil de los graduados de carrera de Economía, 2024

¿Cree usted que el perfil profesional de la ULVR se ajusta al mercado laboral actual como economista?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Totalmente de acuerdo	23	22,8%
De acuerdo	48	47,5%
Neutro	26	25,7%
En desacuerdo	4	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 5 Perfil de los graduados de carrera de Economía



Fuente: Tabla 4

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

A través de los resultados, se puede observar que el 47,5% está de acuerdo y el 22,8% totalmente de acuerdo con la relación del perfil de economista en la inserción laboral, mientras que un 25,7% prefiere estar neutral ante esta pregunta y solo un 4% está en desacuerdo. No obstante, ninguna persona se siente en total desacuerdo.

Empleo de los graduados

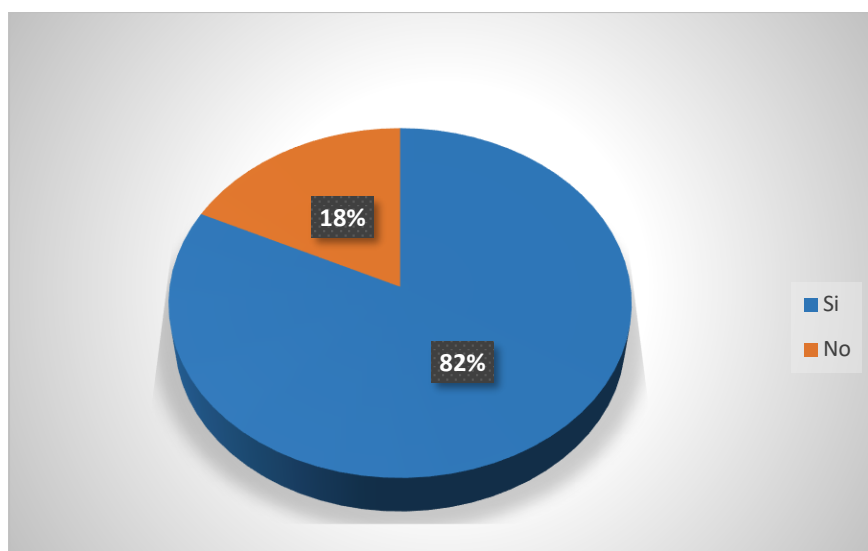
Tabla 5. Empleo de los graduados de la carrera de Economía, 2024

¿Actualmente cuenta con empleo?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Si	83	82%
No	18	18%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 6 Empleo de los graduados de la carrera de Economía



Fuente: Tabla 5

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Como se observa a través de la información y específicamente en la figura 6, se indica que el 82% de los graduados de la carrera de Economía están insertados en el mercado laboral, en menor porcentaje un 18% no se encuentran laborando.

Institución en la que laboran los graduados de la carrera de Economía.

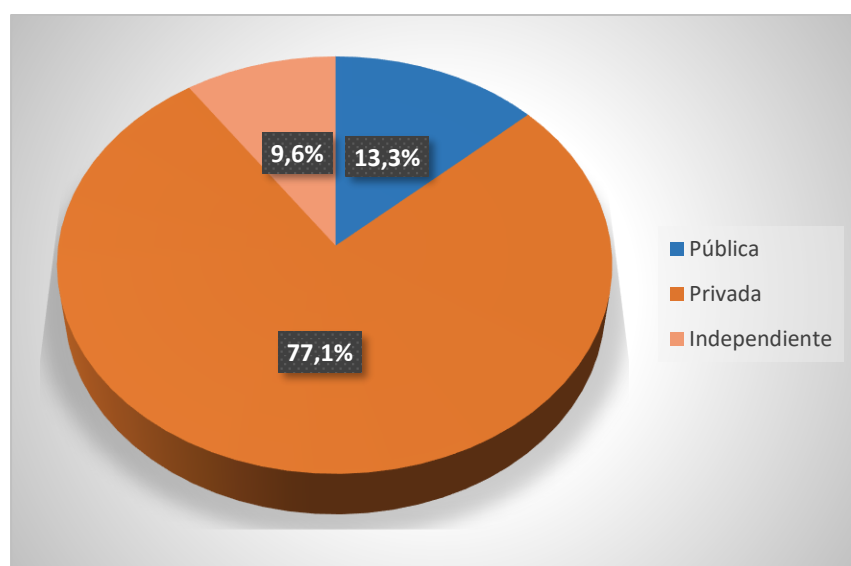
Tabla 6. Institución en la que laboran los graduados de la carrera de Economía, 2024

Si su respuesta fue Sí en la pregunta anterior ¿Usted labora en una Institución?:	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Pública	8	9,6%
Privada	64	77,1%
Independiente	11	13,3%
Total	83	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 7 Institución en la que laboran los graduados de la carrera de Economía.



Fuente: Tabla 6

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Conforme los resultados de esta pregunta, se indica que el 77,1% de los graduados que están insertados en el mercado laboral desempeñan sus funciones en el ámbito privado, mientras un 9,6% labora de manera independiente y un 13,3% desempeña sus funciones en el sector público.

Relación del perfil de economista

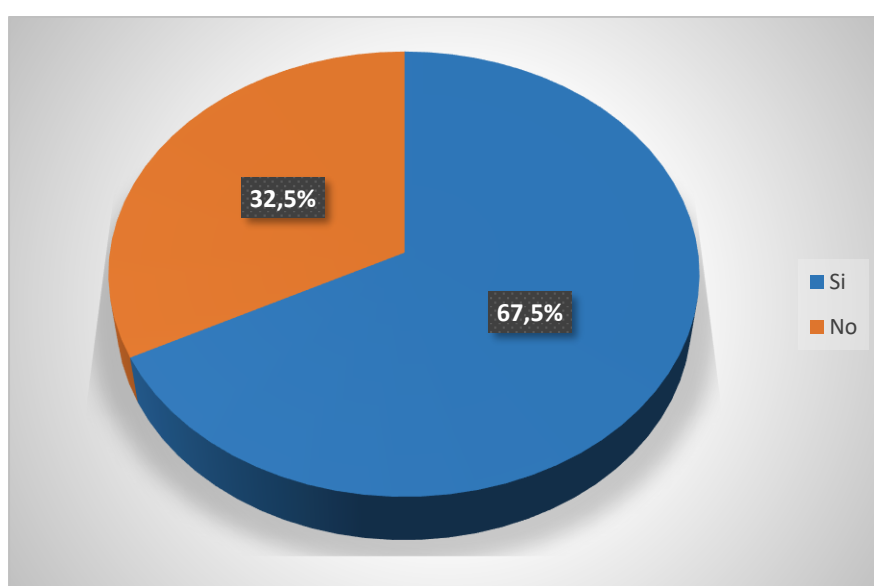
Tabla 7. *Relación del perfil de economista, 2024*

¿Su empleo se relaciona con el perfil del economista?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Si	56	67,5%
No	27	32,5%
Total	83	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 8 *Relación del perfil de economista*



Fuente: Tabla 7

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Según los resultados obtenidos mediante la encuesta, se muestra un 67,5% de los graduados insertados en empleos que van de acuerdo con su perfil de economista, no así un 32,5% que labora en cargos que no guardan relación con su carrera.

Tiempo de desempleo de los graduados de la carrera de Economía.

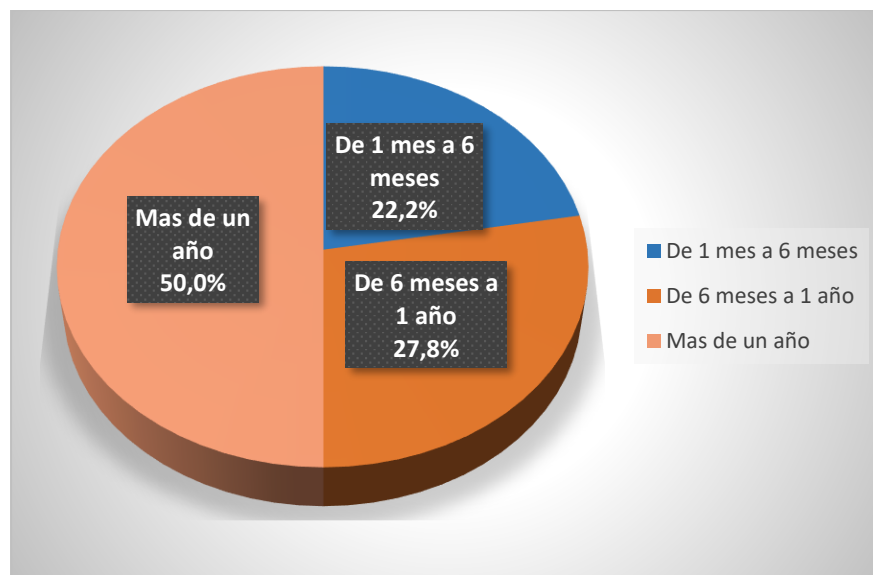
Tabla 8. *Tiempo de desempleo de los graduados de la carrera de Economía, 2024*

Si en la pregunta 5 contestó No, ¿Hace cuánto tiempo está usted desempleado?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
De 1 mes a 6 meses	4	22,2%
De 6 meses a 1 año	5	27,8%
Mas de un año	9	50%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 9 *Tiempo de desempleo de los graduados de la carrera de Economía*



Fuente: Tabla 8

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Esta pregunta está directamente dada en función de las respuestas negativas obtenida en la pregunta 5, siendo mayor el tiempo de desempleo de los graduados en un 50%, seguido de 6 meses a 1 año de desempleo reflejando un 27,8% y de 1 mes a 6 meses 22,2%.

Motivos para la aceptación su empleo actual

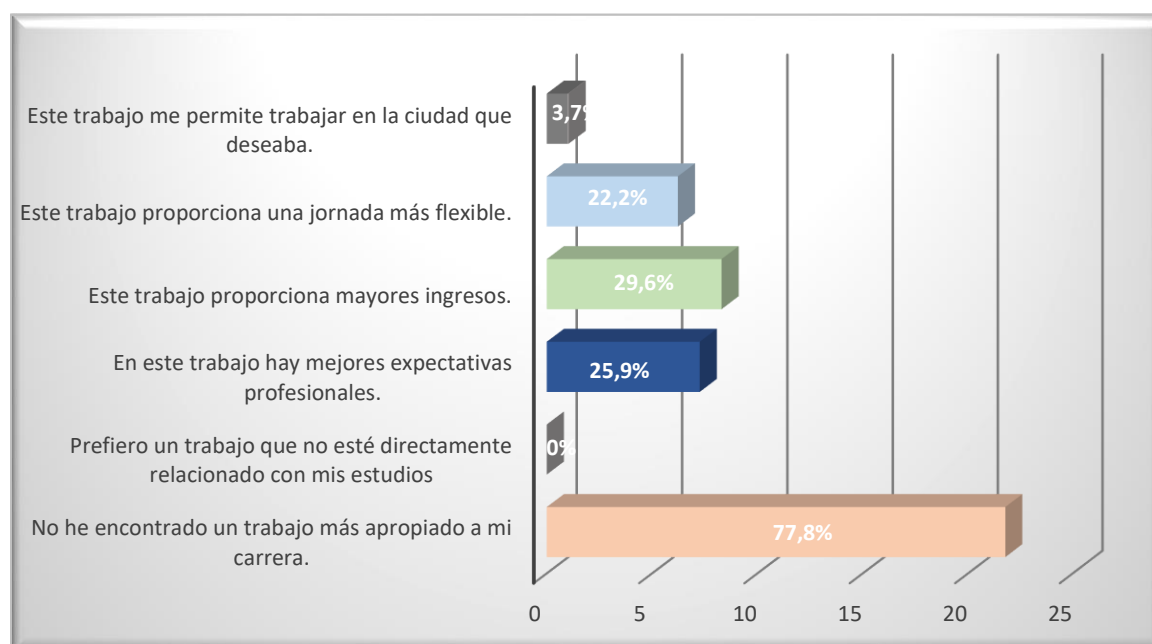
Tabla 9. Limitantes para un empleo adecuado, 2024

Si en la pregunta 7 contestó No, y su trabajo no es el adecuado para su carrera profesional, señala los motivos por lo que has aceptado tu empleo actual: (selección de varios ítems)	Valor absoluto	Valor relativo (%)
No he encontrado un trabajo más apropiado a mi carrera.	21	77,8%
Prefiero un trabajo que no esté directamente relacionado con mis estudios	0	0%
En este trabajo hay mejores expectativas profesionales.	7	25,9%
Este trabajo proporciona mayores ingresos.	8	29,6%
Este trabajo proporciona una jornada más flexible.	6	22,2%
Este trabajo me permite trabajar en la ciudad que deseaba.	1	3,7%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 10 Limitantes para un empleo adecuado



Nota: En esta pregunta el encuestado podía tomar más de una opción.

Fuente: Tabla 9

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

De acuerdo a la pregunta formulada sobre las limitaciones que persistentes en los graduados de la carrera de Economía al momento de encontrar un empleo adecuado a su perfil de economista, mayormente un 77,8% menciona que no han encontrado un trabajo más apropiado a su carrera, en igual proporción un 29,6%

menciona que en el trabajo que se encuentra obtiene mayores ingresos, así como un 25,9% dice que tiene mejores expectativas profesionales , no obstante un 22,2% respondió que el trabajo en el que se encuentra le proporciona una jornada más flexible. por otro lado, un 3,7% manifiesta que su trabajo le permite estar en la ciudad que deseaba, sin embargo, ninguna persona manifestó que su trabajo está directamente relacionado con sus estudios.

Dificultades para la búsqueda de empleo

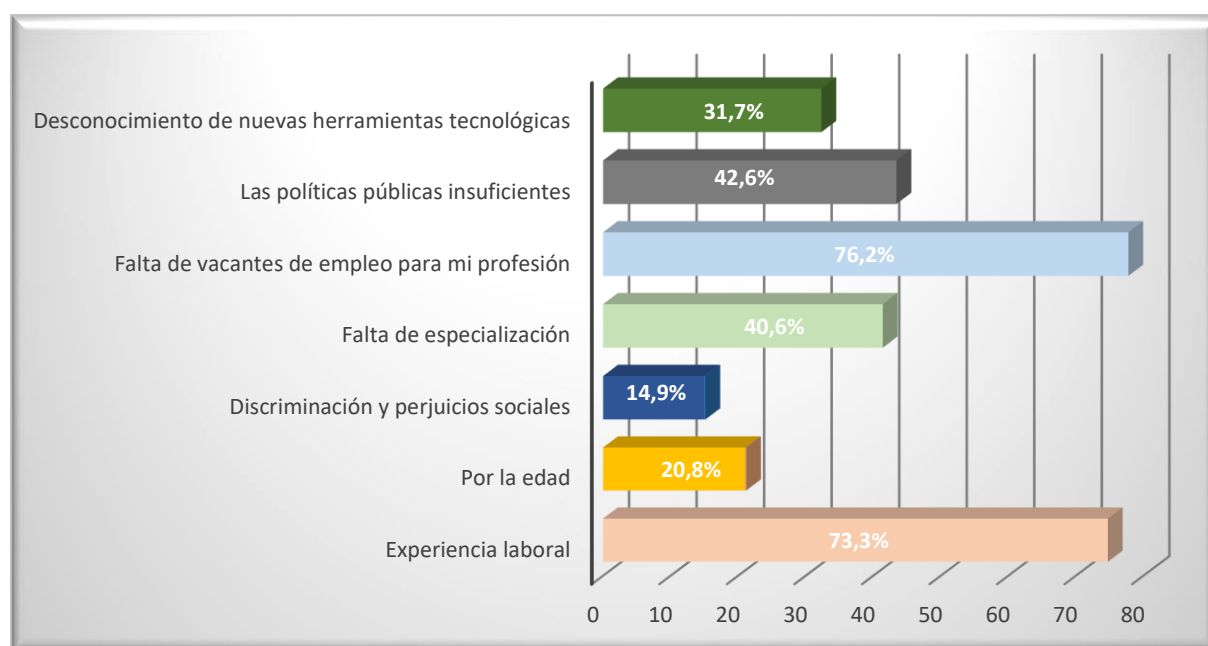
Tabla 10. Dificultades para la búsqueda de empleo, 2024

¿De las siguientes opciones cuáles serían las 3 razones medulares que más le dificultan a la hora de encontrar empleo relacionado con el perfil profesional de Economista?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Experiencia laboral	74	73,3%
Por la edad	21	20,8%
Discriminación y perjuicios sociales	15	14,9%
Falta de especialización	41	40,6%
Falta de vacantes de empleo para mi profesión	77	76,2%
Las políticas públicas insuficientes	43	42,6%
Desconocimiento de nuevas herramientas tecnológicas	32	31,7%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 11 Dificultades para la búsqueda de empleo



Nota: En esta pregunta el encuestado podía tomar más de una opción.

Fuente: Tabla 10

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Con base, a la información obtenida, se presentan los resultados de las principales dificultades que enfrentan los graduados al momento de optar por un

puesto laboral relacionado con su perfil de economista, un 76,2% menciona la falta de vacantes de empleo para mi profesión con una de las causas medulares seguido de la experiencia laboral con un 73,3%, las políticas públicas insuficientes reflejan un 42,6% no tan alejada la falta de especialización con un 40,6%, el desconocimiento de nuevas tecnologías a pesar que en la actualidad es un factor relevante se ubica en quinto lugar de 7 opciones con un porcentaje de 31,7%, en menor medida los graduados consideran que influye la edad y la discriminación y prejuicios sociales.

Medios de búsqueda para la inserción laboral

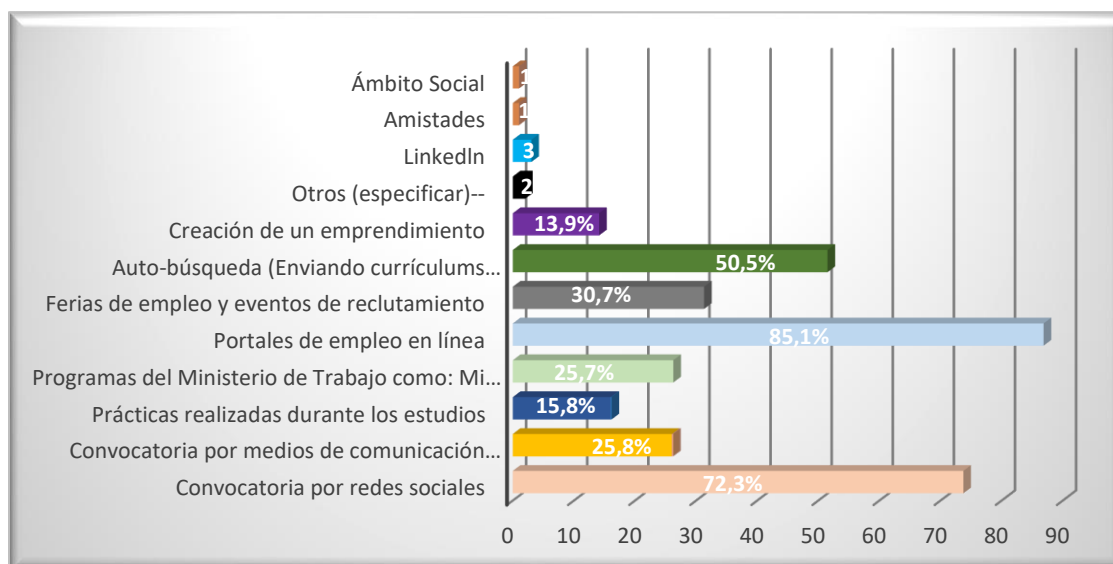
Tabla 11. Medios de búsqueda para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Economía, 2024

¿Por medio de qué canal busca su inserción laboral como profesional en Economía? Seleccione los principales:	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Convocatoria por medios de comunicación tradicionales	73	72,3%
Programas del Ministerio de Trabajo como: Mi primer empleo o empleo joven.	26	25,7%
Convocatoria por redes sociales	16	15,8%
Prácticas realizadas durante los estudios	26	25,7%
Portales de empleo en línea	86	85,1%
Ferias de empleo y eventos de reclutamiento	31	30,7%
Auto búsqueda (Enviando currículums directamente a empresas.)	51	50,5%
Creación de un emprendimiento	14	13,9%
Otros (especificar)--	2	2%
LinkedIn	3	3%
Amistades	1	1%
Ámbito Social	1	1%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 12 Medios de búsqueda para la inserción laboral de los graduados de la carrera de Economía



Nota: En esta pregunta el encuestado podía tomar más de una opción.

Fuente: Tabla 11

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Mediante los resultados obtenidos en esta pregunta de opción múltiple se observa que los graduados optan por buscar empleo en portales en línea mayormente dando un porcentaje de 85,1%, no tan lejos la opción de convocatoria por redes sociales con 73,2%, seguida de la auto búsqueda con 50,5%, Ferias de empleo y eventos de reclutamiento 29,9%, Programas del Ministerio de Trabajo (Mi primer empleo o empleo joven) refleja un 25,7%, convocatoria por medios de comunicación tradicional 25,8%, en similar porcentaje se encuentra la opción de Prácticas realizadas durante los estudios y Creación de un emprendimiento con un 15,8% y 13,9% respectivamente. por último, un menor porcentaje de graduados prefieren buscar empleo mediante LinkedIn, amistades y ámbito social.

Concordancia de las Prácticas preprofesionales de los graduados con la carrera de Economía.

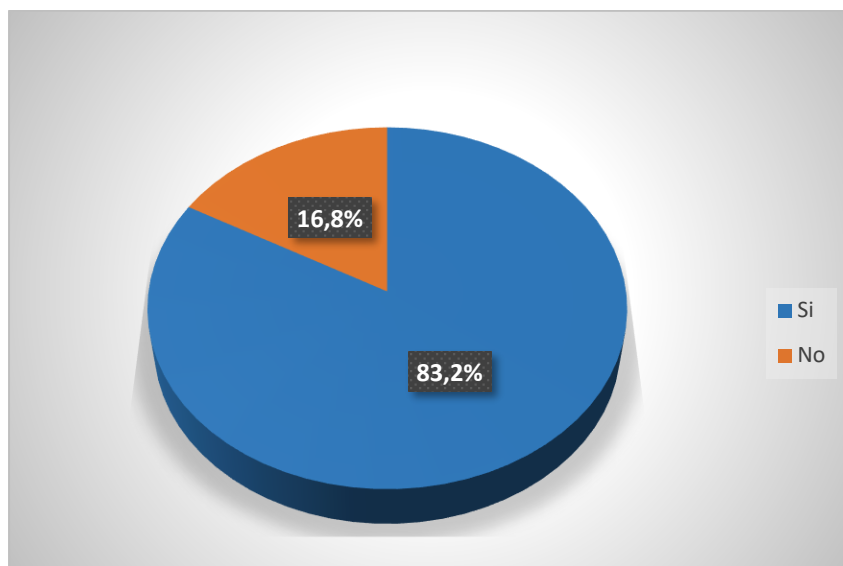
Tabla 12. Concordancia de las Prácticas preprofesionales de los graduados con la carrera de Economía, 2024

¿Las pasantías o prácticas que realizaste tenían concordancia con la carrera de Economía en el momento en que las llevaste a cabo?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Si	84	83,2%
No	17	16,8%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 13 Concordancia de las Prácticas preprofesionales de los graduados con la carrera de Economía.



Fuente: Tabla 12

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

A partir de lo encuestado se puede indicar de manera general que un 83,2% de los graduados de la carrera de Economía realizaron sus prácticas preprofesionales en relación a su carrera, mientras que un 16,8% realizó sus prácticas en áreas ajenas a la carrera de Economía.

Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador

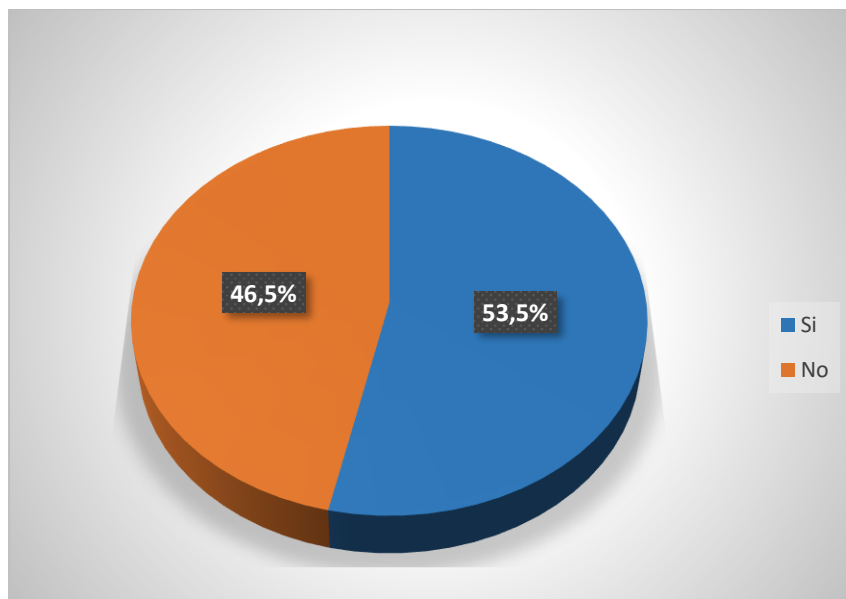
Tabla 13. Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador, 2024

¿Conoce sobre la Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales vigente en Ecuador?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Si	54	53,5%
No	47	46,5%
Total	101	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 14 Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador



Fuente: Tabla 13

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Adentrados en la temática de estudio, se encuestó a los graduados sobre si conocen la Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador obteniendo como resultados porcentajes muy cercanos, 53,5% si conocen este Proyecto y un 46,5% desconocen del mismo.

Ley de Pasantías y Prácticas para la inserción laboral

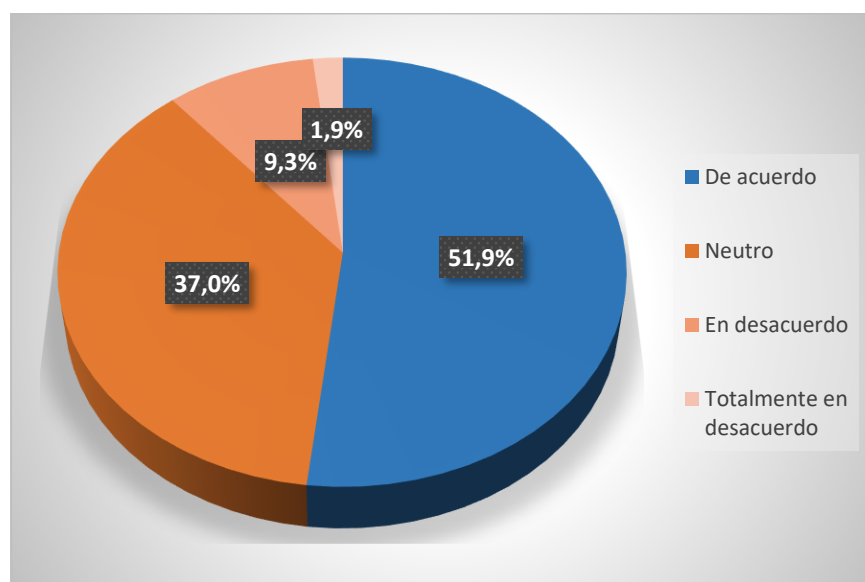
Tabla 14. Beneficio de la Ley de Pasantías y Prácticas para la inserción laboral, 2024

Si en la pregunta 13 contestó Sí, bajo su consideración ¿La Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales vigente en Ecuador ayuda al nuevo profesional en Economía a lograr insertarse inmediatamente en un puesto de trabajo?	Valor absoluto	Valor relativo (%)
De acuerdo	28	51,9%
Neutro	20	37%
En desacuerdo	5	9,3%
Totalmente en desacuerdo	1	1,9%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes profesionales graduados, enero de 2024 (ver Anexos)

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 15 Beneficio de la Ley de Pasantías y Prácticas para la inserción laboral



Fuente: Tabla 14

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Esta importante pregunta está en función de las respuestas positivas obtenidas en la pregunta anterior, donde mayormente un 51,9% está de acuerdo con que la Ley de Pasantías y Prácticas preprofesionales vigentes en Ecuador es beneficioso para que los graduados se inserten en el ámbito laboral, mientras que un 37% representativamente prefiero estar neutral en esta pregunta y por último un 9,3% y un 1,9% considera que este Ley no es útil para su inserción laboral.

4.1.1.1 Modelo Econométrico

Desarrollar un modelo econométrico es fundamental para comprender y predecir fenómenos económicos, evaluar políticas y tomar decisiones informadas en el ámbito económico. En esta ocasión, el modelo econométrico que se presenta se realizó con el objetivo de hacer estimaciones acerca del efecto de una variable sobre otra y/o hacer predicciones acerca del valor futuro de las variables. Al aplicar el modelo econométrico, se construyen modelos formales para verificar posibles hipótesis, realizar pruebas de simulación y medir variables estadísticas.

La elaboración de este análisis e interpretación de resultados esta dado en base a las consideraciones de los jóvenes graduados de la carrera de Economía, por medio de la información que se obtuvo en las encuestas. Para este análisis de datos se utilizó la herramienta Stata para obtener el análisis de regresión, donde refleja la relación que existe entre las variables seleccionadas Inserción laboral, Género, Edad y Experiencia laboral.

La representación del modelo está dada de la siguiente manera:

$$\hat{Y}_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_3 X_{3i} \quad i = 1, \dots, n_i$$

Inserción laboral = $\beta_0 + \beta_1$ Género + β_2 Edad – β_3 Experiencia laboral

Donde:

β_0 = Se refiere al intercepto del punto de corte.

- Inserción laboral= Variable dependiente, además es la variable que se intenta explicar. Dando valor de 1 si tiene trabajo y 0 si no lo tiene.
- Género= Condición biológica sea hombre o mujer del individuo. Dando valor de 1 si es hombre y 0 si es mujer.
- Edad= Tiempo de vida. Esta variable se le dio valor de 1, 2 y 3, respectivamente basado en el rango planteado que se encontrasen.
- Experiencia laboral= Condición adquirida con el desempeño de cualquier empleo. Dando valor de 1 si es la tiene y 0 si no la tiene.

Tabla 15 *Análisis de la regresión*

Estadísticas de la regresión

Coeficiente de correlación múltiple	0,8114964	Relación fuerte, Experiencia laboral directamente, Género y edad inversamente.
Coeficiente de determinación R²	0,658526408	El peso de las variables independientes sobre la dependiente es del 65,85%
R² ajustado	0,6480	Se ajusta, son significativas las variables independientes se relacionan con el valor crítico de F y la probabilidad.
Error típico	0,228195622	
Observaciones	101	

Fuente: Datos de la regresión

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

La relación que existe entre la variable dependiente sobre las variables independiente es fuerte, la experiencia laboral guarda relación directamente, sin embargo, las variables género y edad se relacionan inversamente proporcional. Adicional el peso de las variables independientes sobre la dependiente es moderado con un 65,85%. No obstante, el modelo se ajusta moderadamente con los valores de las variables independientes y guarda relación con el valor crítico de F y la probabilidad.

Tabla 16 *Regresión*

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	3	9,74097478	3,24699159	62,35	1,04222E-10
Residuos	97	5,05110443	0,052073242		
Total	100	14,7920792	0,147920792		

Fuente: Datos de la regresión

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

Figura 17 Herramienta STATA

Inserciónla~l	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
Género	-.2199712	.0851046	-2.58	0.011	-.3888803	-.0510622
edad	-.2587897	.0606241	-4.27	0.000	-.3791117	-.1384677
experiencia~l	.5612338	.0791087	7.09	0.000	.404225	.7182426
_cons	.9563456	.152411	6.27	0.000	.6538519	1.258839

Elaborado por: Quimis y Rumbea, (2024)

El modelo se ajusta con la siguiente regresión:

Ecuación

$$\hat{Y}_i = 0,9563456 - 0,2199712_{\text{género}} - 0,2587897_{\text{edad}} + 0,5612338_{\text{experiencia_laboral}}$$

Interpretación:

En este apartado se detallan 3 interpretaciones en base a los resultados obtenidos de las variables analizadas:

- Frente a una disminución en el género, sea hombre o mujer, en una unidad va a existir una variación cuando las demás variables se mantienen constantes de 0,2199.
- Frente a una disminución en la variable edad, en una unidad va a existir una variación cuando las demás variables se mantienen constantes de 0,2587.
- La experiencia laboral del individuo es indispensable al momento de la inserción laboral, dado el aumento de 1 persona con experiencia al mercado laboral mientras, las demás variables se mantienen constante, existirá un aumento en la inserción laboral de un 0,5612.

4.1.2 Resultado de las entrevistas

A continuación, se presenta los resultados de la entrevista.

Dirigida a: Msc. Jenny Medina.

Docente de la Universidad y encargada de seguimiento a graduados de la carrera de Economía de la ULVR.

ENTREVISTAS

**Encargada de seguimiento a graduados de la carrera de Economía de la ULVR,
Mgtr. Jenny Medina Hidalgo.**

1. ¿En qué medida el seguimiento a graduados contribuye en la inserción laboral de los jóvenes profesionales?

Mediante los datos obtenidos en base al seguimiento a graduados en lo que ellos hacen énfasis que la malla que reciben de la parte académica si tiene relación con el perfil profesional y con las necesidades en el mercado laboral.

2. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan los graduados de economía en su inserción laboral?

En la parte de los sueldos, son bajos ellos son los que dicen que pagan el sueldo básico, también la falta de experiencia influye. Ellos manifiestan dentro de sus opciones que debería la universidad hacer convenios empresariales para que el estudiante visite las empresas, de esa manera tener una práctica, ya que no solamente las prácticas preprofesionales le ayudan porque incluso cuando hacen las prácticas los ponen a realizar otras actividades distintas a lo que estudian.

3. ¿Qué tipo de empleos han conseguido los graduados de economía?

La gran mayoría trabaja en el sector privado, más o menos un 10% o 12% está en el sector público, pero la mayoría está en el sector privado en el área contable y financiera.

4. ¿Cómo ha sido la experiencia de los graduados de economía en su primer trabajo?

Según lo que ellos han manifestado, que siempre han tenido sus contratiempos porque, primeramente, los han contratado para estar un área específica, pero después los cambian a otra área de trabajo, es decir, que no están permanentemente desarrollando un solo trabajo, siempre los andan rotando y a veces en áreas que no es competencia de ellos, pero igual tiene que adaptarse o corren el riesgo de ser despedidos.

5. ¿Cómo afecta la falta de experiencia laboral a la inserción de los graduados de economía?

Como mencione en la pregunta dos, la experiencia es una dificultad latente que presentan los graduados al momento de la inserción laboral. En la actualidad los chicos que aún se están preparando manifiestan en la reunión interna de evaluación de la carrera, especialmente los chicos de segundo y tercer semestre que ellos quieren visitar las empresas para verificar el proceso de desarrollo de las actividades empresariales y de esa manera tener un proceso empírico de aprendizaje beneficioso para expandir sus conocimientos en el ámbito laboral.

En consecuencia, al realizar sus prácticas preprofesionales no todos tienen la ventaja de desempeñarse en el área vinculada a sus estudios. En otras ocasiones simplemente han cumplido la práctica, pero indistintamente de la actividad que están estudiando y eso se ve reflejado en la falta de experiencia.

6. ¿Qué sugerencias tendría para mejorar la empleabilidad de los graduados de la carrera de Economía?

En la actualidad, el nuevo gobierno mediante la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo está motivando a los empleadores para que contraten a estudiantes sin experiencia, de esa manera, también motiva al estudiante a terminar su carrera garantizándole de cierto modo un trabajo seguro, debido a los beneficios tributarios que el estado otorgara a aquellos empleadores que contraten empleados jóvenes graduados de las universidades.

7. ¿Cree usted que la carrera de Economía es una carrera de alta demanda?

Con base a la información de la última encuesta de seguimiento a graduados realizada el semestre anterior, se obtuvo el mayor puntaje de aceptación para la carrera de Economía. Esto me llamó la atención porque, anteriormente era la carrera de administración y CPA quienes obtenían los mayores puntajes. Ahora, la carrera de economía tiene mayor puntaje de aceptación por parte de los estudiantes que recién salen del colegio.

8. ¿Qué sectores laborales son más atractivos para los graduados de economía?

El sector privado les llama más la atención, manifiestan que los procedimientos en el sector público son más complicados al obtener una plaza de trabajo.

No obstante, si he observado a graduados de la carrera de Economía desempeñando sus funciones en instituciones públicas, por ejemplo, de atención al cliente y con el tiempo ellos han ido mejorando sus habilidades y conocimientos, de esa manera han tendido la posibilidad dentro de la misma institución de ir ascendiendo. Recuerdo que uno de ellos fue o es jefe de

presupuesto, jefes en las diferentes áreas estratégicas de las compañías públicas y privadas para alcanzar esos cargos ellos se han ido perfeccionando realizando maestrías y cursos.

9. ¿Cuál es el rango de ingresos percibidos por los graduados insertados en un espacio laboral?

En la mayoría de casos perciben un sueldo básico o hasta \$700 dólares, una menor cantidad de graduados que están laborando tienen ingresos entre \$1000 a \$1200 dólares, pero, aunque también hay un porcentaje que están entre \$500 a \$800 dólares, es el mayor rango que perciben por lo menos dentro de los dos primeros años de trabajo, en parte eso hace que los chicos se desmotiven.

10. ¿Cuáles son los cargos que generalmente ocupan los jóvenes profesionales insertados en el ámbito laboral?

Mediante la observación puedo decir que ocupan cargos estratégicos como: jefe de área de la banca privada, en el área financiera del municipio, otros en el área de presupuestos, jefe de área en la empresa de agua potable, jefe en el área de crédito automotriz, lógicamente estos puestos los obtienen con la constante preparación, una maestría los acerca mucho más a estos cargos.

A continuación, se presenta los resultados de la entrevista.

Dirigida a: Ec. Vanessa Mora.

Analista contable en Portrans S.A. y graduada de la carrera de Economía de la ULVR.

Dirigida hacia un economista:

1. ¿En qué medida su formación académica estuvo directamente relacionada con su primer trabajo como economista?

Bueno, la verdad es que me ayudó mucho la universidad, yo estoy muy agradecida con la Universidad Laica. Gracias a ellos, gracias al programa de pasantías, ellos lograron conseguirme mi primera inserción laboral cerca de la universidad. Relativamente a una cuadro, el Msc. Álava y el Ing. Paz con el programa de las pasantías me consiguieron en la empresa COECO y allí yo estuve laborando 6 meses. Gracias a Dios, y también a la ley de pasantías.

Aunque, en esta oportunidad los conocimientos adquiridos de la universidad no estuvieron directamente relacionados, porque yo estuve en el área de montaje, que realmente era un área operativa de la empresa. Pero sí me ayudó el conocimiento adquirido en la universidad para realizar ciertas funciones.

2. ¿Cómo cree que la formación académica en economía prepara a los jóvenes para la realidad del mercado laboral?

Sí influye bastante los conocimientos que adquirimos durante toda la carrera. Por ejemplo, en el tema legal; Las leyes, las reformas. Por otro lado, la parte de contabilidad que nos enseñan en la universidad, por ejemplo, los porcentajes de retención, todo eso que nos dan en los primeros semestres ayuda.

Y es que también muchas veces no nos desempeñamos mucho en los cargos de economistas. En lo personal, yo no estoy en una dirección todavía pero sí me veo en el largo plazo porque en la empresa en la que estoy actualmente hay la oportunidad de ir ascendiendo en los puestos. Entonces, como tal, los conocimientos que adquirí en la universidad sí me ayudaron bastante porque profesionalmente, gracias a eso, me he estado desarrollando bien en el trabajo y he demostrado que puedo perfilarme para futuros puestos de dirección.

3. ¿Cómo fue su propia experiencia de inserción laboral después de graduarse como economista? ¿estuvo relacionada con el área de estudio?

Gracias a Dios, yo ni bien salí de las pasantías, encontré trabajo, sin embargo, es crucial destacar que la inserción laboral es solo el comienzo de un viaje de constante de aprendizaje. En mi caso, he experimentado un continuo proceso, siempre adaptándome y adquiriendo habilidades adicionales. Por lo que fue un área operativa netamente, yo manejé el tema de las horas extras. Entonces, aplique conocimientos de legislación, el código de trabajo, horas suplementarias.

4. ¿Sus Prácticas Preprofesionales en Economía fueron de ayuda para que usted logre insertarse inmediatamente en un puesto de trabajo? ¿Explique?

Sí, la verdad que sí me ayudó bastante haber hecho las pasantías previamente porque ya con eso ya obtuve experiencia, yo nunca había trabajado antes. Entonces, siendo las pasantías mi primer trabajo, mi primera experiencia laboral, yo ya aprendí, ya conocí cómo era la organización, es decir, la estructura organizacional de las empresas. Complementando también con los conocimientos que adquirí en la universidad.

5. ¿Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional?

Sí he aplicado los conocimientos que adquirí en la universidad. Lo sigo poniendo aquí en práctica. El tema de las declaraciones de impuestos es clave, me parece que fue en el séptimo semestre que vimos una materia que solo nos daban dos veces a la semana que trataba sobre aquello. También aprendí en la práctica, en la empresa COECO me enseñaron la plataforma que ellos utilizaban que era Mega con eso me di cuenta que cada empresa maneja su sistema. En cambio, actualmente yo manejo SAP.

6. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades a la hora de conseguir un empleo?

Que tenga bastante conocimiento previo, es decir, o que tenga una preparación de cuarto nivel. Esto se evidencia mayoritariamente en LinkedIn, en las redes sociales, portales donde se oferta empleo piden un cargo bastante largo para una persona que recién está empezando. Entonces, yo en ese aspecto sí veo como que no es muy positivo eso porque somos jóvenes.

7. ¿A su consideración cómo podrían las instituciones educativas y las empresas colaborar para facilitar este proceso de inserción laboral?

Con ferias de empleo. Instituciones públicas y privadas con la academia. Deberían unirse en la creación ferias, debido que estos programas de pasantías son muy buenos. Esto permitiría a empresas interesadas establecer convenios y promover oportunidades laborales. La sinergia entre estos actores facilitaría la conexión entre estudiantes y empleadores, mejorando la efectividad y alcance de los programas de pasantía.

Si la universidad mismo te ayuda a que consigas un empleo, tú estarías trabajando y estudiando y así hasta incluso te puedes pagar la universidad.

8. ¿Cuáles serían los consejos clave que daría a los jóvenes profesionales recién graduados para mejorar sus posibilidades de inserción laboral?

Que nunca dejen de aprender, que siempre estén aprendiendo cosas nuevas, investigando porque no se queden con lo que les enseñan sólo en la universidad y en el trabajo. Sino también tratar de autocapacitarse. Ahora hay un millón de plataformas que permiten incluso capacitarse gratuitamente. Así mismo aprender otro idioma es muy importante manejar el inglés y si pueden estudiar otro idioma.

9. ¿Ha observado situaciones de discriminación en el proceso de contratación? En caso afirmativo, Podría compartir ejemplos o identificar áreas específicas donde esto podría ocurrir

Temas de discriminación, por la edad. Si es que son personas mayores a veces no las contratan las empresas buscan personas jóvenes. O a su vez, que están muy jóvenes y no contratan porque les falta experiencia. Eso he visto que pasa bastante, incluso, es algo contradictorio. Porque o eres muy mayor o eres muy joven. Pareciera que no hay un punto de equilibrio.

10. ¿Ha notado casos de discriminación por género, etnia o edad, religión, condición física en la inserción laboral de jóvenes economistas?

La discriminación de género persiste, ya que con frecuencia se nos subestima a las mujeres, dudando de nuestra capacidad para asumir ciertos cargos simplemente por ser mujeres. Se argumenta que los roles de liderazgo deben ser ocupados por hombres, alegando que estos poseen un carácter más fuerte. Estos casos se reflejan incluso en aspectos como la remuneración, donde los hombres a menudo reciben salarios considerablemente mayores que las mujeres, a pesar de contar con habilidades y capacidades equivalentes.

Yo creo que ese es el impedimento que tenemos actualmente las mujeres, la discriminación de género. Hay quienes a veces hacen comentarios jocosos que refuerzan la creencia errónea de que las mujeres carecen de la misma capacidad que los hombres para tomar decisiones.

Cabe reconocer que, a lo largo de la historia, las primeras economistas fueron las madres de familia, las cabezas de hogar que administraban eficientemente el dinero en casa. Este hecho demuestra que las mujeres han tenido y tienen la capacidad de gestionar recursos y tomar decisiones importantes. Es hora de superar estos estigmas y reconocer el poder que las mujeres poseemos.

A continuación, se presenta los resultados de la entrevista.

Dirigida a: Ec. Carlos Ulloa.

Jefe de Compras en Recynter S.A y graduado de la carrera de Economía de la ULVR.

Dirigida hacia un economista:

1. ¿En qué medida su formación académica estuvo directamente relacionada con su primer trabajo como economista?

Mi experiencia profesional revela una estrecha interrelación entre mi formación en economía y mi desempeño laboral actual. Desde mi egreso universitario, me he dedicado al ámbito de compras de bienes e insumos, lo que ha permitido que mi conexión con la disciplina económica sea bastante significativa. En esta función, he adquirido una perspectiva integral al abordar diversos aspectos, como la dinámica de precios, la situación del mercado en momentos específicos y la comprensión de diferentes áreas de la empresa.

En una escala del 1 al 10, calificaría esta conexión como un 9, subrayando la relevancia y coherencia que ha caracterizado mi experiencia en el ámbito laboral en relación con mi formación académica.

2. ¿Cómo cree que la formación académica en economía prepara a los jóvenes para la realidad del mercado laboral?

La economía, en sí misma, representa una disciplina fascinante. Desde mi perspectiva, la formación académica abarca todos los aspectos y constituye una carrera que, en estos momentos, me permite explorar diversas áreas. Además, puedo explorar aspectos financieros como normas contables, haciendo que la carrera sea realmente interesante.

3. ¿Cómo fue su propia experiencia de inserción laboral después de graduarse como economista? ¿estuvo relacionada con el área de estudio?

Mi primera experiencia laboral ha sido también mi única hasta el momento. Desde entonces, he permanecido en la misma empresa, en particular, me he centrado en el área de compras y abastecimiento, donde considero aspectos cruciales como la como la fluctuación de precios, la coyuntura del mercado y su impacto en la empresa. Esta visión amplia y detallada ha sido fundamental para mi desarrollo profesional, permitiéndome comprender la complejidad de las dinámicas empresariales y puedo afirmar que existe una conexión sólida entre mi formación académica y mi trayectoria laboral.

4. ¿Sus Prácticas Preprofesionales en Economía fueron de ayuda para que usted logre insertársete inmediatamente en un puesto de trabajo? ¿Explique?

Durante mi periodo de formación, realicé mis prácticas en el mismo lugar y sí, estuvieron bastante apegadas las prácticas. Además, me permito compartir casos de algunos de mis compañeros en aquella época.

Cuando éramos estudiantes, algunos de ellos optaron por quedarse laborando en el mismo lugar donde realizaron sus prácticas. Esta situación es bastante común, y puedo mencionar varios casos, especialmente entre mis cercanos en la universidad. De los diez amigos con los que mantenía una estrecha relación durante mi tiempo académico, todos ellos decidieron permanecer trabajando en el mismo entorno donde realizaron sus prácticas. Entonces, de alguna otra forma, eso se está cultivando y eso es bueno para uno poder, como estudiante, insertarse en el mundo laboral.

5. ¿Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional?

Como mencioné anteriormente, la carrera brinda una perspectiva amplia al abordar diversos aspectos. La exposición a una variedad de temas en esta disciplina permite adquirir conocimientos en diferentes áreas. En mi experiencia laboral en esta empresa, así como en entrevistas anteriores, me han cuestionado sobre mi conocimiento y habilidades. En respuesta, he destacado que mi formación abarca desde las normas NIIF hasta la resolución de problemáticas empresariales.

Como economista, mi formación me proporciona la habilidad de abordar diversas problemáticas empresariales y otros temas de manera integral. Desde la aplicación de normas contables hasta la resolución de desafíos específicos, mi enfoque abarca un espectro amplio de conocimientos y habilidades.

6. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades a la hora de conseguir un empleo?

Considero que la experiencia. Personalmente, no ha sido mi caso, pero es una realidad para muchos de mis compañeros. La adquisición de experiencia es fundamental, ya que muchos empleadores buscan candidatos que cuenten con la experiencia necesaria, incluso si poseen el título de economista. Puede resultar desafiante para aquellos que, aunque tengan la formación académica, carecen de experiencia laboral, aunque sea de seis meses o un año, ya que a menudo se les descarta con la justificación de que se busca a alguien con un historial laboral más extenso. En mi perspectiva, este obstáculo se presenta como una de las mayores dificultades a las que se enfrentan tanto estudiantes como egresados al buscar empleo.

7. ¿A su consideración cómo podrían las instituciones educativas y las empresas colaborar para facilitar este proceso de inserción laboral?

Actualmente existen convenios entre universidades y empresas, pero considero que es importante analizar las fortalezas de estos acuerdos. Sería beneficioso investigar cómo se están llevando a cabo y qué medidas se están implementando para garantizar su sostenibilidad a lo largo del tiempo. La dinámica de estos convenios puede verse afectada por diversos factores, como cambios en la dirección de las universidades. Por lo tanto, es crucial realizar un seguimiento constante para evaluar su efectividad en el transcurso del tiempo.

Esto permitiría a los estudiantes seleccionar oportunidades y experiencias, brindándoles la posibilidad de adquirir habilidades valiosas antes de ingresar al competitivo mundo laboral. Entonces es fundamental mantener un monitoreo constante de estos acuerdos para garantizar que los estudiantes puedan aprovechar al máximo estas oportunidades.

8. ¿Cuáles serían los consejos clave que daría a los jóvenes profesionales recién graduados para mejorar sus posibilidades de inserción laboral?

El primer consejo que me gustaría compartir es que, si encuentras algo que realmente te apasiona, dedícate a ello por completo, ya que esa dedicación se traducirá en un desempeño destacado. Evita dispersarte en múltiples actividades, ya que esto puede dividir tu tiempo y no permitirte enfocarte al 100% en una sola cosa. Si tienes una verdadera afinidad por algo, invierte tu tiempo y esfuerzo en esa dirección.

En segundo lugar, es crucial ir ajustando tu perfil profesional a lo largo del tiempo. Personalmente, puedo atestiguar que la búsqueda de oportunidades para mejorar tu perfil es fundamental. Por ejemplo, en la plataforma de la SENESCYT, existen becas disponibles para diversos cursos, algunos de los cuales son gratuitos, mientras que otros requieren pago.

Además, se ofrecen programas de maestría. A su vez es esencial evaluar constantemente tu perfil y realizar los ajustes necesarios para volverlo más atractivo, aprovechando las oportunidades que se presenten.

También, quisiera compartir una experiencia personal que me fue de utilidad. En mis inicios, como muchos, carecía de experiencia laboral. En ese momento me tocó decir, yo trabajo gratis, pero quiero aprender. Fue mi manera de comenzar. No estoy sugiriendo que esta sea la única vía para todos, ya que cada situación es única, pero en mi caso, fue una elección que me permitió superar obstáculos iniciales y aprender.

9. ¿Ha observado situaciones de discriminación en el proceso de contratación? En caso afirmativo, Podría compartir ejemplos o identificar áreas específicas donde esto podría ocurrir

Sí, discriminación, ya sea por el color de piel o alguna discapacidad, y en algunos casos, la situación puede ser especialmente difícil para la persona afectada. Pero en mi experiencia, he encontrado maneras de apoyar a individuos con discapacidad, y me siento satisfecho de ver que están ahora empleados. Permítame compartirle un ejemplo: uno de ellos tiene la mano amputada, pero aun así maneja un montacargas. Hemos brindado apoyo en diversos aspectos, no solo técnicos sino también psicológicos, ya que es crucial motivarlos para que su autoestima no se vea afectada. Como profesionales, es esencial ampliar nuestro conocimiento en áreas que quizás no parezcan directamente relacionadas con nuestra especialidad.

Por ejemplo, como economista, creo que debemos tener un entendimiento integral para poder ayudar a estas personas a destacar y superar obstáculos. No solo se trata de beneficiarlos a ellos, sino de contribuir al bienestar general. La discriminación es una realidad y hay mucho por hacer al respecto.

10. ¿Ha notado casos de discriminación por género, etnia o edad, religión, condición física en la inserción laboral de jóvenes economistas?

En muchas ocasiones, se observa la presencia de la discapacidad física en el entorno laboral, y su importancia va más allá de la mera observancia de normativas y la prevención de posibles sanciones. Integrar a personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo responde a obligaciones legales, sino que también representa un aporte significativo a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

No todas las empresas cumplen con esta disposición, una realidad evidente al observar aquellas que optan por no hacerlo. En estos casos, las consecuencias pueden manifestarse a través de multas, aunque algunas empresas podrían decidir pagarlas debido a la corrupción existente. A pesar de que esta situación es lamentable, considero personalmente que el aspecto más prioritario radica en abordar la cuestión de la discapacidad física.

Es fundamental que las empresas asuman una responsabilidad social que trascienda la simple observancia de normativas, y que consideren de manera activa la inclusión como un principio fundamental. Al hacerlo, no solo estarán cumpliendo reglas, sino que también estarán construyendo una cultura empresarial que refleje los valores de equidad y respeto.

CONCLUSIONES

En base a los objetivos específicos se presentan las siguientes premisas fundamentales analizadas mediante la información obtenida en el desarrollo del estudio.

Dentro del marco teórico se reafirma el desarrollo de esta investigación, mediante el análisis de empleabilidad de los graduados en relación a las limitaciones presentadas durante el proceso de inserción laboral. De acuerdo con la Teoría del capital humano de Theodore W. Schultz donde destaca la importancia de una buena calidad de vida para el ser humano, de esa manera garantiza el desarrollo eficiente de lo que el autor denomina capital humano. Sin embargo, aclara que no existen oportunidades equitativas para todas las personas especialmente para los ciudadanos de bajo recursos, por ello, en los antecedentes se menciona que la educación y la formación de trabajo son fundamentales para la inserción al mercado laboral.

Mediante las herramientas utilizadas para obtener información como encuesta y entrevista se incluyen los principales factores; ausencia de plaza de trabajo apropiado a la carrera, jornadas flexibles, mayores ingresos, entre otros, que se pudieran presentar al momento de optar por una plaza de trabajo, incluso laborando estos factores pueden ser persistentes, de la misma manera se indaga el ámbito laboral que genera mayores oportunidades y de manera general se interroga sobre los conocimientos que puedan tener los graduados con respecto a la Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales vigente en Ecuador.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se obtuvo como limitaciones determinantes en la inserción laboral: la experiencia laboral, falta de especialización, falta de vacantes para la carrera de Economía, políticas públicas insuficientes, desconocimiento de nuevas herramientas tecnológicas. Además, un significativo porcentaje de graduados trabaja de manera independiente impulsando así la creación de emprendimientos.

A pesar que la inserción laboral de los jóvenes profesionales de la carrera de Economía está condicionada por diferentes factores, en la actualidad existen programas de generación de empleo como: “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” que impulsan el acceso al trabajo y condiciones dignas para la población juvenil mucho más si ostenta un título universitario. Sin embargo, haciendo buen uso de la tecnología los graduados se acogen más por buscar empleos en los portales en línea y por medios tradicionales, siendo la auto-búsqueda de empleo una de las opciones más representativas para los graduados.

RECOMENDACIONES

A continuación, considerando la relevancia que tiene esta investigación y en función de las conclusiones mencionadas anteriormente que motivó el estudio de la problemática. Se presentan algunas recomendaciones hacia al Ministerio de trabajo, a las empresas públicas y privadas y a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE:

Otorgar incentivos fiscales o amnistías tributarias a empresas que contraten a jóvenes profesionales, fomentando así la creación de empleo justo para este grupo.

Crear servicios de asesoramiento laboral para ayudar a los jóvenes, a priori, a entender el mundo laboral y a identificar oportunidades de carrera además de desarrollar carrera profesional antes de graduarse (programas de entrenamiento).

Ejecutar medidas que fomenten la equidad, eviten los sesgos y la discriminación en el empleo.

Colaborar con universidades y centros de formación para alinear las mallas académicas con las necesidades del mercado laboral.

Incentivar a los jóvenes interesados en la cultura del emprendimiento, proporcionando recursos y espacios.

Integrar la conexión entre estudiantes y empresas a través de una correspondencia de ferias de empleo dentro de la universidad. Además de facilitar eventos donde se presente a graduados exitosos a los actuales estudiantes de la carrera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia-Lab. (2023). <https://academia-lab.com/>. Muestreo teórico: <https://academia-lab.com/enciclopedia/muestreo-teorico/>
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, XII.(2), 35-57. <https://doi.org/file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-AlgunosElementosSobreLaTeoriaClasicaDelEmpleoYLaVe-3854586.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). <https://www.oas.org/>. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2010). https://www.oas.org. Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES. Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- ASAMBLEA NACIONAL. (22 de Mar de 2016). *LEY ORGANICA PARA PROMOCION DEL TRABAJO JUVENIL, CESANTIA DESEMPLEO*. Retrieved 25 de Oct de 2023, from <https://www.trabajo.gob.ec>: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/LEY-ORGANICA-PARA-PROMOCION-DEL-TRABAJO-JUVENIL-CESANTIA-DESEMPLEO.pdf?x42051>
- Azkue, I. (19 de Jul de 2023). *Enciclopedia Humanidades*. Retrieved 26 de Ene de 2024, from <https://humanidades.com/>: <https://humanidades.com/mercado-laboral/>
- Bernate & Guativa. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 141-150. Retrieved 20 de Sep de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599937>
- Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *SCIELO*, 49. <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>
- Carrera Torres, A. (30 de Mar de 2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/>: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>

- Chillagana, V. N., & Yazán, C. J. (2022). Análisis de empleabilidad de los graduados de los semestres 2016-2017 hasta 2020- 2020 de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26705/1/UCE-FCE-CEST-CHILLAGANA%20SILVIA-YAZAN%20JAZMIN.pdf>, 51-52. Quito, Ecuador: Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.
- Condori, P. (2020). <https://www.aacademica.org/>. Universo, población y muestra. Curso Taller.: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Congreso Nacional. (16 de dic de 2005). <https://www.oas.org>. Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/CODIGO_DEL_TRABAJO.pdf
- Fernández, Á., Parejo, J., & Rodríguez, L. (2006). *POLITICA ECONOMICA*. MCGRAW HILL.
https://doi.org/https://books.google.com.ec/books/about/POLITICA_ECONOMICA.html?id=3BeDOwAACAAJ&redir_esc=y
- Figuera Gazo, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona : EUB,.
- Folgueiras, B. P. (2016). <https://diposit.ub.edu>. La entrevista: <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Gento, Riaño, G., & Emeterio, M. S. (2011). *Integración Y Rehabilitación Laboral en la Diversidad*. Madrid: Editorial UNED.
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, párr.4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext
- Hernández, M. A., Cantín, G. S., López, A. N., & Rodríguez, Z. M. (2010). <https://gc.scalahed.com/>. Estudio De Encuestas: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf
- Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed.). México: Interamericana.
- Horbath, J. E. (1 de Dic de 2008). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS EN LOS MERCADOS URBANOS DE TRABAJO EN MÉXICO:*

REVISIÓN Y BALANCE DE UN FENÓMENO PERSISTENTE.

[https://core.ac.uk: https://core.ac.uk/download/pdf/35175017.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/35175017.pdf)

Ibarra, J. (2016). *Inserción laboral y trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuana. [tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte].* Repositorio Institucional de COLEF, México.

INEC. (01 de 2022). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>. INEC:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Enero-2022/202201_Mercado_Laboral.pdf

Loor, T. B. (2022). <http://repositorio.ulvr.edu.ec>. ANÁLISIS DEL EMPLEO ADECUADO EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE:

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5938/1/T-ULVR-4859.pdf>

Martínez Valle, L. (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador.* FLACSO, Sede Ecuador.

https://www.google.com.ec/books/edition/J%C3%B3venes_y_mercado_de_trabajo_en_el_Ecua/dQByZLahwV4C?hl=es&gbpv=0

Mertens, L. (07 de 1997). *Competencia laboral: sistema, surgimiento y modelos.*

<https://repositorio.sena.edu.co>:

<https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627>

Ministerio del trabajo. (12 de 2020). *El Mercado Laboral del Ecuador.* Retrieved 10 de Oct de 2023, from <https://www.trabajo.gob.ec>:

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

Muñoz, I., Rivera, I., & Gómez, A. (2020). un análisis de discriminación laboral de género. *Dialnet*, 15(2), 232. Retrieved 20 de Sep de 2023, from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8313076>

Organización de Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU-CEPAL. (2016). <https://repositorio.cepal.org/>. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Organización para la Economía Cooperación y Desarrollo, (OECD). (2023). *Mejores políticas para una mejor vida.* <https://www.oecd.org/>:

<https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/empleo.htm>


- Ortega, A. (2018). <https://www.researchgate.net/>. Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico, 1.: https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Paredes, Z. O. (25 de May de 2021). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL JUVENIL EN ECUADOR Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/>: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16457/1/T-UCSG-POS-MDC-209.pdf>
- Pérez Benitez, J. (17 de Jul de 2018). *Inserción laboral de jóvenes mexicanos universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010*. <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/>: https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf
- Pérez, F. (10 de 04 de 2015). <https://prezi.com/>. La Teoria del Capital Humano: <https://prezi.com/bvk9napwcpmz/la-teoria-del-capital-humano/>
- Primicias. (20 de Jun de 2022). *El 18,5% de jóvenes ecuatorianos ni estudia ni trabaja*. Retrieved 22 de Ago de 2023, from <https://www.primicias.ec/>: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/jovenes-desempleo-ecuador-trabajo/>
- Pupiales Quilo, R. (29 de Sep de 2020). *COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA*. <https://dspace.pucesi.edu.ec/>: <https://dspace.pucesi.edu.ec/bitstream/11010/634/3/TESIS%20ROBINSON%20PIPIALES.pdf>
- Ruiz, L., Torres, G., & García, D. (2018). Desafíos de la educación superior. Consideraciones sobre el Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 3(2), 8-16. Retrieved 15 de Sep de 2023, from <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.617>
- Salazar, S. (nov de 2021). *LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y FACTORES QUE GENERAN DESEMPLEO*. <https://repositorio.uta.edu.ec/>: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33972>
- Sánchez Lorenzo, L. (Abr de 2021). *LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL: UN DESAFÍO*

- PERSISTENTE*. <https://repositorio.comillas.edu/>:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/46771/TFG-%20Sanchez%20Lorenzo%2C%20Laura.pdf?sequence=3>
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL, División de Desarrollo Social.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6093/S050139_es.pdf
- Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES. (2021).
<https://observatorioplanificacion.cepal.org/>. Plan de Creación de OPORTUNIDADES 2021-2025:
https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf
- Toharia, L. (2005). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas*. Alianza Editorial.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la Teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20), 273-306.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Westreicher, G. (1 de Jun de 2020). Experiencia laboral. <https://economipedia.com/>:
<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

ANEXOS

ENCUESTA A GRADUADOS

Anexo 1 Evidencia de la aplicación online de las encuestas, a graduados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, enero de 2024



**Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil**

Encuesta de la inserción laboral de jóvenes profesionales graduados de la carrera de Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR)


Analizar las condiciones de inserción laboral de jóvenes graduados de la carrera de Economía de la ULVR, en el periodo del 2021 - 2022.

Periodo de aplicación: Desde 8/12/23 - hasta 20/12/23

Encuestadoras: Nereida Leonor Quimis Ortegano y Nereyda Nicole Rumbea Chum.

Tutora: Econ. Rosa Salinas Heredia, Mgr.

Estimados: La presente encuesta responde a una de las tareas metodológicas del proceso investigativo que se desarrolla con vista a la obtención del título de economista. En base a esto, solicitamos su colaboración llenando la siguiente encuesta. De ante mano les agradecemos y apreciamos su participación.

nquimiso@ulvr.edu.ec [Cambiar de cuenta](#) 

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico _____

1. Género de los graduados de la carrera Economía del período 2021-2022.ULVR. *

Hombre

Mujer

Diverso

2. Edad *

Entre 20 y 25

Entre 30 y 35

Más de 35 años

3. Auto identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía. *

Indígena

Afrodescendiente

Mestizo

Blanco

4. ¿Cree usted que el perfil profesional de la ULVR se ajusta al mercado laboral actual como economista? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Sección 2 de 17

Empleo adecuado

Descripción (opcional)

5. ¿Actualmente cuenta con empleo? *

- Sí
- No

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 17

Tipo de institución

Descripción (opcional)

6. Si su respuesta fue Sí en la pregunta anterior ¿Usted labora en una Institución?: *

- Pública
- Privada
- Independiente

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 17

Empleo adecuado

Descripción (opcional)

7. ¿Su empleo se relaciona con el perfil del economista? *

- Sí
- No

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 17

Desempleo



Descripción (opcional)

8. Si en la pregunta 5 contestó No, ¿Hace cuánto tiempo está usted desempleado? *

- De 1 mes a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- Mas de un año

Después de la sección 5 Ir a la siguiente sección

Sección 6 de 17

Empleo no adecuado



Descripción (opcional)

9. Si en la pregunta 7 contestó No, y su trabajo no es el adecuado para su carrera profesional, señala los motivos por lo que has aceptado tu empleo actual: (selección de varios ítems) *

- Prefiero un trabajo que no esté directamente relacionado con mis estudios
- No he encontrado un trabajo más apropiado a mi carrera.
- En este trabajo hay mejores expectativas profesionales
- Este trabajo proporciona mayores ingresos.
- Este trabajo proporciona una jornada más flexible.
- Este trabajo me permite trabajar en la ciudad que deseaba.

Después de la sección 6 Ir a la siguiente sección

Inserción laboral



Descripción (opcional)

10. ¿De las siguientes opciones cuáles serían las 3 razones medulares que más le dificultan a la hora de encontrar empleo relacionado con el perfil profesional de Economista? *

- Experiencia laboral
- La edad
- Discriminación y prejuicios sociales
- Falta de especialización
- Falta de vacantes de empleo para mi profesión
- Las políticas públicas insuficientes
- Desconocimiento de nuevas herramientas tecnológicas

11. ¿Por medio de qué canal busca su inserción laboral como profesional en Economía? Seleccione los principales: *

- Convocatoria por redes sociales
- Convocatoria por medios de comunicación tradicionales
- Prácticas que realizo durante los estudios
- Programas del Ministerio de Trabajo como: Mi primer empleo o empleo joven.
- Portales de empleo en línea
- Ferias de empleo y eventos de reclutamiento
- Auto-búsqueda (Enviando currículums directamente a empresas.)
- Creación de un emprendimiento
- Otra...

12. ¿Las pasantías o prácticas que realizaste tenían concordancia con la carrera de Economía en el momento en que las llevaste a cabo? *

- Sí
- No



Sección 8 de 17

Conoce la Ley de Pasantías y Prácticas ⌵ ⋮

Descripción (opcional)

13. ¿Conoce sobre el Proyecto de Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales vigente en Ecuador? *

Sí

No

Después de la sección 8 Ir a la siguiente sección ▾

Sección 9 de 17

Proyecto de Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales ⌵ ⋮

Descripción (opcional)

14. Si en la pregunta 13 contestó Sí, bajo su consideración ¿El Proyecto de Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales vigente en Ecuador ayuda al nuevo profesional en Economía a lograr insertarse inmediatamente en un puesto de trabajo? *

De acuerdo

Neutro

En desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

Figura 18 Páginas de e-mail encuestas a graduados de la carrera Economía, período 2021-2022, enero de 2024.

ENTREVISTAS

Encargada de seguimiento a graduados de la carrera de Economía de la ULVR.

1. ¿En qué medida el seguimiento a graduados contribuye en la inserción laboral de los jóvenes profesionales?
2. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan los graduados de economía en su inserción laboral?
3. ¿Qué tipo de empleos han conseguido los graduados de economía.?
4. ¿Cómo ha sido la experiencia de los graduados de economía en su primer trabajo.?
5. ¿Cómo afecta la falta de experiencia laboral a la inserción de los graduados de economía.?
6. ¿Qué sugerencias tendría para mejorar la empleabilidad de los graduados de la carrera de Economía?
7. ¿Cree usted que la carrera de Economía es una carrera de alta demanda?
8. ¿Qué sectores laborales son más atractivos para los graduados de economía.?
9. ¿Cuál es el rango de ingresos percibidos por los graduados insertados en un espacio laboral?
10. ¿Cuáles son los cargos que generalmente ocupan los jóvenes profesionales insertados en el ámbito laboral?

Dirigida hacia un economista:

1. ¿En qué medida su formación académica estuvo directamente relacionada con su primer trabajo como economista?
2. ¿Cómo cree que la formación académica en Economía prepara a los jóvenes para la realidad del mercado laboral?
3. ¿Cómo fue su propia experiencia de inserción laboral después de graduarse como economista? ¿estuvo relacionada con el área de estudio?
4. ¿Sus Prácticas Preprofesionales en Economía fueron de ayuda para que usted logre insertarse inmediatamente en un puesto de trabajo? ¿Explique?

5. ¿Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional?
6. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades a la hora de conseguir un empleo?
7. ¿A su consideración cómo podrían las instituciones educativas y las empresas colaborar para facilitar este proceso de inserción laboral?
8. ¿Cuáles serían los consejos clave que daría a los jóvenes profesionales recién graduados para mejorar sus posibilidades de inserción laboral?
9. ¿Ha observado situaciones de discriminación en el proceso de contratación?
En caso afirmativo, *Podría compartir ejemplos o identificar áreas específicas donde esto podría ocurrir*
10. ¿Ha notado casos de discriminación por género, etnia o edad, religión, condición física en la inserción laboral de jóvenes economistas?

Anexo 3 Evidencias de la entrevista

Figura 19 *Aplicación de la entrevista a graduado de la carrera de Economía.*

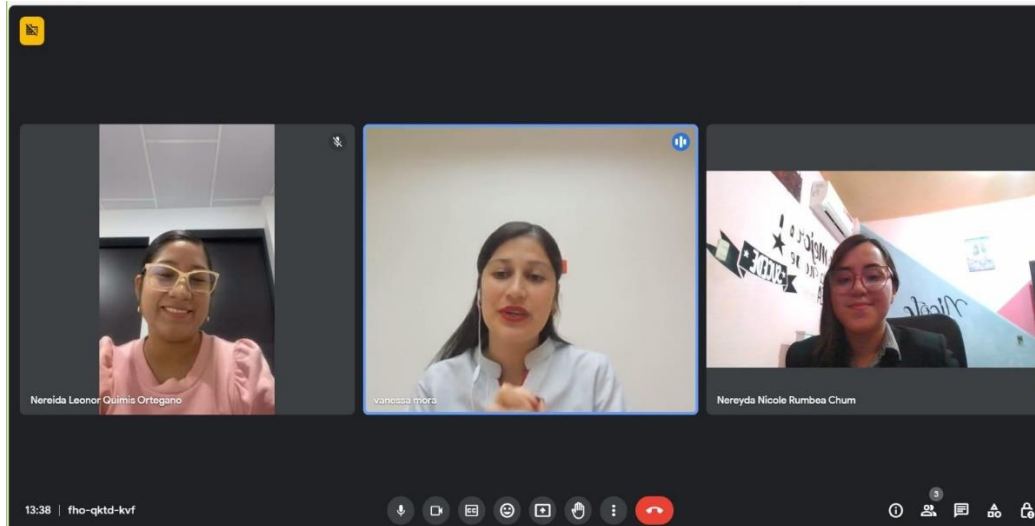


Figura 20 *Aplicación de la entrevista a la encargada del seguimiento a graduados de la carrera de Economía.*



Figura 21 *Aplicación de la entrevista a graduado de la carrera de Economía.*

