

**Desarrollo de Competencias Específicas y Empleo Juvenil:
Graduados en Gestión Social y Desarrollo de la UPSE, 2022**

**Development of Specific Competences and Youth Employment:
Graduates in Social Management and Development from UPSE,
2022**

Evelyn Gloria Suárez-Merejildo¹
Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador
evelynsuarez852@gmail.com

Rene Faruk Garzozi-Pincay²
Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador
rgarzozi@upse.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2023

V8-N5 (sep-oct) 2023, pp. 362-375 | Recibido: 11 de Julio de 2023 - Aceptado: 03 de Agosto de 2023 (2 ronda rev.)

¹ Licenciada en Gestión Social y Desarrollo, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Gestora y activista en proyectos comunitarios, destinado al bienestar colectivo y a grupos prioritarios.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5139-8499>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Suárez-Merejildo, E., & Garzozi-Pincay, R., (2023). Desarrollo de Competencias Específicas y Empleo Juvenil: Graduados en Gestión Social y Desarrollo de la UPSE, 2022. 593 Digital Publisher CEIT, 8(5), 362-375, <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2023>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El desarrollo de competencias específicas en profesionales sigue siendo esencial debido a la rápida evolución de la tecnología, las cambiantes demandas del mercado laboral y la necesidad de mantenerse actualizado en un entorno altamente competitivo. El objetivo de la investigación es determinar el desarrollo de competencias específicas y empleo juvenil, mediante un análisis de tipo descriptivo para el diseño de un plan de desarrollo que contribuya a adquirir las competencias necesarias para los profesionales de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II de la UPSE, 2022. La metodología que se efectuó fue aplicado a través de un estudio descriptivo. La técnica principal para el levantamiento y recolección de la información fue mediante la implementación de encuestas a los graduados de la carrera. Se concluye que es fundamental que los graduados busquen y participen en programas que desarrollen competencias específicas para estar preparados y desarrollar habilidades en el entorno laboral, el que se encuentra en constante evolución.

Palabras clave: graduados; desarrollo de competencias; empleabilidad; inserción laboral

ABSTRACT

The development of specific competencies in professionals remains essential due to the rapid evolution of technology, the changing demands of the labor market and the need to stay updated in a highly competitive environment. The objective of the research is to determine the development of specific competencies and youth employment, through a descriptive analysis for the design of a development plan that contributes to acquiring the necessary competencies for professionals of the Social Management and Development career cohort I and II of the UPSE, 2022. The methodology was applied through a descriptive study. The main technique for the collection and collection of information was through the implementation of surveys to graduates of the career. It is concluded that it is essential that graduates seek and participate in programs that develop specific competencies to be prepared and develop skills in the work environment, which is constantly evolving.

Key words: graduates; skills development; employability; job placement

Introducción

El desarrollo de competencias específicas se refiere al proceso de adquirir, mejorar, fortalecer habilidades y conocimientos en áreas particulares. Estas competencias están relacionadas con tareas, roles o funciones específicas dentro de una disciplina, profesión o contexto laboral. El objetivo del desarrollo de competencias específicas es mejorar el rendimiento en un campo determinado y alcanzar niveles más altos de competencia profesional. Esto implica una combinación de aprendizaje, práctica y mejora continua para alcanzar un nivel más alto de dominio en un área determinada. Es un proceso que requiere compromiso y dedicación, puede abrir oportunidades profesionales y personales significativas.

A lo largo de la historia, el desarrollo de competencias específicas ha sido un factor clave para el progreso humano en diversas áreas del conocimiento y el entorno laboral. Desde tiempos antiguos, las personas han desarrollado habilidades técnicas y medios artesanales para crear herramientas, objetos y arte. Por ejemplo, la habilidad de trabajar la piedra, la cerámica, la metalurgia y la construcción de estructuras arquitectónicas fue fundamental para el desarrollo de civilizaciones antiguas, los avances científicos han sido impulsados por el desarrollo de competencias en diferentes áreas específicas. Por ejemplo, el método científico y la investigación fueron fundamentales para el desarrollo de la ciencia moderna durante la Revolución Científica en los siglos XVI y XVII (Oviedo & Pastrana Armírola, 2014).

Con la llegada de la era digital, el desarrollo de competencias en informática, programación, redes y tecnologías de la información se ha vuelto fundamental en prácticamente todos los campos profesionales. Con el pasar de los años, el desarrollo de competencias específicas ha sido un motor importante para el avance de la sociedad, la economía y la tecnología (Domínguez, M., 2003). Las habilidades y conocimientos adquiridos por generaciones pasadas han sentado las bases para el progreso humano y han impulsado la innovación y el crecimiento en todas las áreas de la vida moderna.

En la actualidad, el desarrollo de competencias específicas en profesionales sigue siendo esencial debido a la rápida evolución de la tecnología, las cambiantes demandas del mercado laboral y la necesidad de mantenerse actualizado en un entorno altamente competitivo. La velocidad del cambio en el conocimiento y las prácticas profesionales hace que el aprendizaje continuo sea esencial. Los profesionales deben estar dispuestos a adquirir nuevas habilidades y conocimientos a lo largo de su vida profesional para establecerse mejor en el entorno laboral.

En el mundo actual impulsado por la tecnología, es crucial que los profesionales desarrollen competencias en áreas digitales, las habilidades de pensamiento crítico, análisis y resolución de problemas son cada vez más importantes para abordar los desafíos complejos en el entorno laboral actual. A pesar de los avances tecnológicos, las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y el liderazgo, siguen siendo cruciales para el éxito profesional. Los profesionales deben ser capaces de adaptarse rápidamente a cambios inesperados y estar preparados a aprender y cambiar en función de las necesidades del mercado laboral.

Además de las competencias técnicas, los profesionales deben desarrollar habilidades comerciales, como el pensamiento estratégico, la gestión de proyectos, la negociación y el pensamiento empresarial. Actualmente, el desarrollo de competencias laborales específicas es esencial para mantenerse competitivo, adaptado a los cambios y alcanzar el éxito profesional. Los profesionales deben estar dispuestos a invertir tiempo y espacio en su desarrollo para seguir creciendo en sus carreras y enfrentar los desafíos cambiantes del entorno laboral actual.

A raíz de los años, la tasa de empleo ha sido un problema para la sociedad en cuanto al ingreso y permanencia en el mercado laboral de los jóvenes, más aún en los graduados de la educación superior, al no encontrar un empleo acorde a su perfil profesional, se ven inmersos en aceptar empleos informales, perjudicando no solo al trabajador social y a su economía; sino más bien, su seguridad e integridad, limitando sus condiciones de vida. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2015), en América Latina y el Caribe, el 55% de los

jóvenes forma parte de un empleo informal por lo que, al no hallar un empleo apropiado, están sujetos en acceder a trabajos de baja eficacia y calidad.

En Ecuador, encontrar un empleo adecuado resulta ser un desafío para los recién graduados afectando de manera su bienestar socioeconómico, 6 de cada 10 graduados que logran ocuparse en el mercado laboral, se encuentran en la necesidad u obligación de aceptar empleos en la economía informal, esto implica tener malas condiciones laborales, bajos salarios e inseguridad, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Para los autores Serna et al. (2019) describen que las principales causas que se ven reflejadas en la inserción laboral de los jóvenes son múltiples y complejas vinculadas al contexto social, política y cultural (segmentación laboral, experiencias requeridas, además de las ideologías políticas que también influyen para su contratación). El ser graduados y desempleados resulta difícil y complicado, más aún en una sociedad cambiante, donde los estándares sociales cada vez son más exigentes (requisitos y experiencias), como también en el desarrollo del intelecto y habilidades de la preparación profesional (Yacolca, S., 2020, pág. 16).

En este sentido, los graduados son afectados; ya que existe un porcentaje considerable de esta población que se les dificulta el ingreso al contexto laboral, por lo que tardan más tiempo para poder ocuparse, aumentando de esta manera la tasa de desempleo (Ortiz, M., 2014). El reporte emitido de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2021) del Ecuador, con información verídica y actualizada a diciembre 2021, menciona que la Población en Edad de Trabajar (PET) es de 12'758.438, mientras que apenas 2'918.910 sólo cuentan con un empleo adecuado-pleno (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2021). Lo que significa que, alrededor de 9 839 528 se encuentran en trabajos inadecuados e inestables, por lo que no logran cubrir en totalidad sus necesidades básicas.

En la provincia de Santa Elena, existe una gran población de jóvenes preparándose académicamente, donde cada cierto tiempo se incorporan nuevos profesionales. El programa de seguimiento al graduado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), da a

conocer que el total de graduados es de 7.571, entre carreras vigentes y cerradas, donde el 51,18% cuentan con un empleo, pero no todos ejerciendo o desempeñando su profesión (2020, pág. 3). Si bien es cierto los jóvenes con una educación superior son un ente clave para el desarrollo, ya que aportarían con sus conocimientos en el desarrollo económico y social del país, sin embargo, es preocupante palpar la realidad que existe en el entorno, donde las barreras o segmentación al ser contratados o elegidos son casi nulas, por lo que la mayoría de los graduados se encuentran a la espera de conseguir un empleo acorde a su profesión y a sus capacidades, que les permita satisfacer y atender sus necesidades básicas, como es el caso de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo (GSYD), cohorte I y II, período 2022.

A raíz de las situaciones antes descritas que afectan específicamente a la comunidad juvenil de universitarios graduados, es necesario que los profesionales sigan fortaleciendo y desarrollando sus capacidades (capital humano), permitiéndoles tener amplias oportunidades de acceso a un empleo adecuado, mejorando sus ingresos económicos y sus condiciones de vida. De acuerdo con lo mencionado, este estudio tiene como propósito sugerir nuevos mecanismos donde obtengan un bagaje de conocimientos afines a su profesión, permitiendo insertarse en el mercado laboral en un corto tiempo, contribuyendo de manera significativa a su desarrollo profesional, económico y social.

Esta investigación pretende determinar el desarrollo de competencias específicas y empleo juvenil, mediante un análisis de tipo descriptivo para el diseño de un plan de desarrollo que contribuya a adquirir las competencias necesarias para los profesionales de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II de la UPSE, 2022. Para alcanzar el objetivo principal es importante: Sistematizar las referencias teóricas acerca de desarrollo de competencias específicas y empleo juvenil; diagnosticar la situación actual en relación con el desarrollo de competencias y empleo juvenil en los profesionales de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II. Y, por último, diseñar un Plan de desarrollo para contribuir a adquirir las competencias necesarias para los graduados en Gestión Social y Desarrollo de la UPSE cohorte I y II.

Al hablar de competencias específicas está vinculado a la adquisición de conocimientos y por ende es un elemento clave en la formación profesional de los jóvenes, lo que involucra tener la capacidad y las destrezas de mayor realce para su formación, identificando en el mercado laboral estas competencias y por ende las que requerirá el estudiante para su actividad laboral (Hernández, G., & Castillo, S., 2017, pág. 11).

De acuerdo con Ruiz et al. (2005), menciona que las competencias específicas o técnicas son aquellas que permiten al individuo desempeñarse en las actividades propias a su profesión, y se relacionan con un conocimiento técnico y especializado. Aquellas competencias son adquiridas durante su proceso de aprendizaje entre la academia y la práctica. Los distintos programas que ofertan las instituciones educativas son un ente primordial para adquirir nuevos aprendizajes y por ende preparan a la población en cuanto a la demanda laboral, potenciando de esta manera su capital humano, desarrollando sus competencias y ampliando su formación profesional (Restrepo et al., 2021).

Por otro lado, (Morales, M., 2014) menciona que, los conocimientos y aprendizajes teóricos como prácticos son fundamentales para el buen desempeño en el mercado laboral. El sistema de aprendizaje dual, la transición estudios-trabajo está ligada a dos pasos importantes: el primero inicia con la búsqueda de un puesto de aprendiz, y el segundo, con la decisión del empresario de contratar como trabajador adulto a un antiguo aprendiz (pág. 7). El desarrollo de las capacidades va directamente relacionado al bienestar social de las personas y como estas influyen en la calidad de vida “El desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades de que disfruten los individuos” (Sen, A., 2006, pág. 4).

El desarrollo de competencias específicas en las Instituciones de Educación Superior (IES) ha tenido grandes cambios positivos para que los profesionales tengan las capacidades para afrontarlos en el área laboral y aplicar sus aprendizajes para resolver problemáticas sociales y productivas, pero la realidad es muy diferente (Consejo de Educación Superior, 2022). Como señala (Jiménez, A., 2009), la globalización, la evolución tecnológica y las nuevas formas de organización laboral generan nuevas exigencias para los graduados universitarios.

Para Morán et al. (2020), la formación de profesionales proporcionará a la sociedad, graduados con un amplio conocimiento de su profesión, las cuales les permitirá contar y desarrollar un pensamiento crítico, también de la fluidez del desenvolvimiento profesional, donde permitirá alcanzar una formación integral, que les favorezca su bienestar socioeconómico. Tokman hace énfasis a “Cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo porque su capital humano (educación y experiencia) acumulado es menor” (2014).

De Domingo Soler et al., (2023) cuestiona que el desempleo juvenil tiene procedencias tanto sistémicas como individuales y su análisis implica examinar varias causas y efectos para comprender su impacto en la sociedad y la economía. A su vez (Arévalo, 2022) menciona que el desempleo juvenil es un tema relevante y preocupante en muchos países de todo el mundo. Se refiere a la tasa de desempleo entre los jóvenes profesionales que están en edad de trabajar, pero no pueden encontrar empleo.

Por otro lado (Sánchez Castañeda, 2014) nos menciona que uno de los mayores problemas de las sociedades modernas siempre ha sido el desempleo, que tiene matices y particularidades variables según la época. En todo el mundo, los jóvenes experimentan circunstancias similares, incluido el desempleo, el empleo precario o temporal y poca o ninguna esperanza de encontrar un empleo a largo plazo. De igual manera para (López Ahumada, 2021) el estado desfavorable del empleo juvenil requiere una reevaluación de los métodos para garantizar la formación, apoyar a los jóvenes en sus esfuerzos académicos y mejorar su empleabilidad, así como la creación de políticas para sortear las barreras prácticas que enfrentan los jóvenes cuando intentan ingresar a la fuerza laboral.

En Ecuador, el subempleo y el trabajo informal han ganado popularidad en los últimos años, el desempleo juvenil es un problema generalizado (Pillajo Quisilema & Sierra Mallamas, 2023). Por su prevalencia, el desempleo juvenil como tema económico ha llamado la atención de académicos y responsables en política pública, y se han realizado formulaciones teóricas sobre el tema en políticas relativas investigaciones, causando un efecto negativo en la economía, la producción y el bienestar de los jóvenes profesionales (De

La Hoz, Quejada, & Yáñez, 2012).

Es importante resaltar que el empleo informal, también conocido como economía informal, es un conjunto en el que se involucran empresas e instituciones tanto del sector formal, como del sector informal, así como también de aquellos que se emplean en áreas domésticas y a su vez las personas que generan sus propios ingresos, a través de la prestación de bienes y servicios para contribuir en su economía (Morales, M., 2016). Cabe recalcar que, este tipo de empleos informales son los que más sobresalen en el contexto laboral, por lo que la población que forma parte de este, en muchos casos, son vulnerados sus derechos humanos; ya que cuentan con bajas condiciones económicas y sociales, restringiendo el crecimiento personal y profesional de la población (Organización de la Naciones Unidas, 1966).

Como menciona Sánchez, A. (2014), el sector económico informal son aquellas actividades desempeñadas exclusivamente por los trabajadores. Si bien es cierto las empresas que forman parte de esta informalidad no están reguladas directamente por la ley, es decir, que no fomenta a que se cumplan y se consideran inadecuados e inapropiados, afectando a la población empleada. En la Tabla 1, se identificaron 3 escenarios de informalidad laboral:

Tabla 1

Escenarios de la informalidad

Subsistencia	Excluidos por productividad menor a la del salario mínimo
Voluntaria	Excluidos por decisión propia
Inducida	Excluidos por regulaciones o segregación laboral

Nota: Fuente: (Quejada, R., Contreras, M., & Cano, K., 2014).

En este sentido, el empleo tiene un impacto directo con la economía, tanto en el desarrollo regional y local, debido a los aportes que genera los profesionales a las diferentes entidades públicas y privadas. El panorama de globalización, volatilidad económica, aumento de graduados universitarios u otros factores generan dificultad en el acceso al mercado laboral, por lo que las plazas de empleos son limitadas y dificulta la empleabilidad, además de los requerimientos sociales (requisitos y

experiencias) para ser contratado (Solé et al., 2018).

Ahora bien, para que los graduados logren insertarse laboralmente, es importante que se mantengan actualizados en nuevos aprendizajes, fortaleciendo su capital humano y el desarrollo de sus competencias que les permita mejorar, ampliar sus conocimientos y habilidades acorde a la realidad social (Rabanal et al., 2020) es por ello, que es necesario e imprescindible que los graduados logren desempeñar y ejercer su profesión; puesto que al contar con un empleo acorde logrará mejorar el bienestar social tanto personal y colectivo del territorio. En términos generales, el desarrollo de competencias se refiere comúnmente al buen desempeño de la persona en cuanto a sus actividades laborales y como sus habilidades, conocimientos, destrezas y valores adquiridos influyen positivamente en el contexto social (González, & Patarroyo, 2014; Gómez, 2005). A pesar de que existan diversas conceptualizaciones de competencias, siempre estas contienen elementos específicos, que se describen en la Tabla 2, a continuación:

Tabla 2

Elementos de la conceptualización de competencias

Combinación de conocimientos, habilidades y actitudes
Capacidades diversas para actuar
Desempeño profesional, ser capaz de comprender para que la intervención sea exitosa
Manifestación del desarrollo de la personalidad

Nota: Fuente: (Ortiz, M., Vicedo, A., Rodríguez, I., & Sardiñas, M., 2015)

En lo que respecta el buen desempeño laboral, los graduados deben de asegurar el desarrollo de sus competencias específicas acorde a su campo ocupacional, para utilizarlos en el entorno social. El crear e impulsar nuevas capacidades y competencias en los graduados es fundamental para el logro del perfil adecuado para su desempeño profesional, potenciando de esta manera sus habilidades (Rueda, & Portilla, 2019; Nahum, Domínguez, & García, 2021).

El acceso a un trabajo es un derecho y un deber social, el cual se encuentra normado en la Constitución de la República del Ecuador. El Art. 33, en el que se hace mención que “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 y libremente escogido o aceptado” (2008, pág. 19). Para los autores Neffa et al. (2000), el empleo es aquella actividad o trabajo que desempeña la persona empleada, dirigido a obtener ingresos económicos, cuya finalidad es recibir un salario que le atribuya a cubrir sus necesidades, al mismo tiempo de mejorar su calidad de vida. Por ello, Kurczyn considera que, contar con un empleo adecuado, permite satisfacer las necesidades vitales del ser humano, además de contribuir y potenciar el desarrollo social y económico de un país o territorio (1999).

A pesar de que en el Gobierno Nacional de Lenin Moreno Garcés se firmó un pacto por el Empleo Juvenil, iniciativa gubernamental en conjunto con el Ministerio de Trabajo, el cual buscó fomentar la empleabilidad en jóvenes de entre 18 a 29 años, donde se implementó proyectos como “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” para la búsqueda de empleo de manera rápida y óptima (Ministerio de Trabajo, 2018). Las oportunidades de los graduados son casi nulas debido a la segregación laboral, donde las vacantes de empleo son limitadas, considerando que existe una gran demanda de postulantes, siendo restringidos para los recién graduados, dando cabida a que la mayor parte de los profesionales accedan a empleos informales e inadecuados (Quispe, et al., 2018).

Márquez, A. (2011), analiza al desajuste de la oferta y demanda laboral de los graduados, donde la mayor parte de los graduados, se les dificulta insertarse en el área laboral, afrontando el desempleo como un problema central para la economía personal y social, por lo que es de carácter estructural no solamente del sistema educativo, sino más bien están involucrados tanto las Instituciones de Educación Superior, gobierno y sectores productivos con la finalidad de encontrar soluciones oportunas e integrales.

Si bien es cierto los graduados durante su formación educativa han logrado desarrollar sus competencias y capacidades (conocimientos, habilidades y aprendizajes) pero se les dificulta

al momento de buscar y encontrar empleo. La educación superior universitaria emplea dos tipos de competencias en los jóvenes (las genéricas, comunes a todas las profesiones, y las específicas de un campo ocupacional), por lo que ambas son consideradas parte de un modelo de integración de las competencias, que busca la articulación entre la pedagogía de competencias es decir el saber educativo, con una perspectiva de insertarse en un trabajo en un corto tiempo (Díaz, 2014; González, & González, 2008).

Método

La presente investigación es de tipo cuantitativa con un alcance descriptivo y el enfoque consiste en diagnosticar la situación actual con relación al desarrollo de competencias y la empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo. Tiene como finalidad analizar el desarrollo en los graduados de la carrera, de la cohorte I y II en el periodo 2022; mediante la revisión de información de fuentes bibliográficas, se obtuvieron datos que fueron analizados y sistematizados para una mejor comprensión de la investigación.

La población de estudio es un total de 98 graduados, quienes fueron incluidos para el levantamiento de información que sirvió como referencia, realizado mediante un censo. Se utilizó el cuestionario como el instrumento y la técnica de la encuesta para el levantamiento y recolección de la información por medios digitales, la cual se aplicó mediante la plataforma de Google Forms. El cuestionario constó de preguntas mediante escala de Likert y preguntas dicotómicas, que fueron desarrolladas acorde al tema de investigación, además de las variables relacionadas al sujeto de estudio.

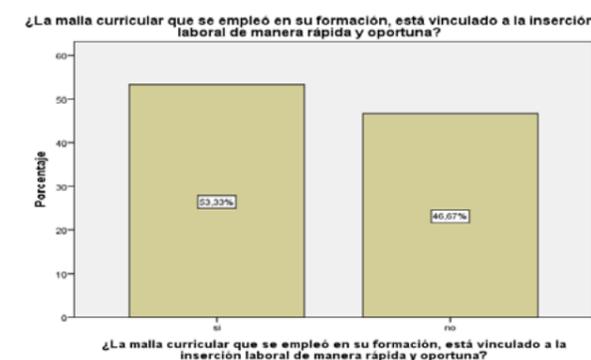
Para validar el instrumento, se utilizó la aplicación de una prueba piloto a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II; y de esta manera, darle validez y comprobación de fiabilidad al instrumento de estudio, desarrollada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y su valor obtenido fue de 0,769; que determina una excelente fiabilidad para la implementación del instrumento diseñado.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la investigación. el mismo que fue realizado a los graduados de la educación superior universitaria, de la carrera GSYD, cohorte I y II, de la UPSE. Por consiguiente, se dan a conocer las respectivas gráficas con los resultados de la encuesta.

Figura 1

Pregunta 1 ¿La malla curricular que se empleó en su formación académica estuvo vinculada a la inserción laboral de manera rápida y oportuna?



Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II.

De acuerdo con los datos obtenidos en este estudio, el 53,33% de los profesionales en Gestión Social y Desarrollo mencionan que la malla curricular de la carrera estuvo vinculada para una rápida inserción en el entorno laboral, mientras que un 46,67% consideran que no, esto debido a que aún no cuentan con un empleo acorde a su perfil profesional.

Figura 2

Pregunta 2 ¿Considera que el desarrollo de competencias específicas es importante para tener una mayor intervención en el entorno laboral?



Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II.

Según las cifras alcanzadas, el 60% de los encuestados consideran que el desarrollo de competencias específicas es muy importante ya que les permite ampliar sus destrezas y capacidades en cuanto a sus conocimientos y de esta manera facilitar la intervención en el entorno laboral.

Figura 3

Pregunta 3 ¿Su desempeño en el entorno laboral va acorde a su perfil profesional?



Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II

De acuerdo con los datos obtenidos el 26,67% de los encuestados mencionan que no desempeñan bien su rol en sus empleos actuales, debido a que no van acorde a su perfil de profesión, por otro lado, el 13,33% manifiestan que lo cumplen de manera parcial.

Figura 4

Pregunta 4 ¿Considera que mientras mayor sea el desarrollo del capital humano, más eficaz será su inserción laboral?

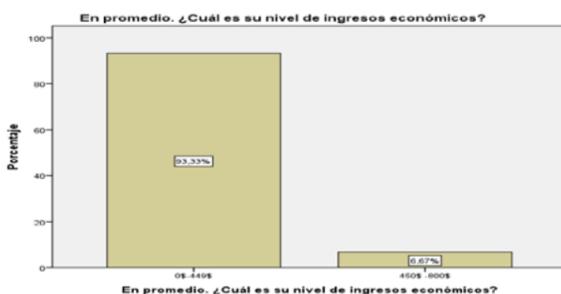


Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II

Según los datos alcanzados, 66,67% de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo con que mientras mayor sea su desarrollo de capital humano, será más eficaz su inserción en el entorno laboral.

Figura 5

Pregunta 5 ¿En promedio cuál es su nivel de ingresos?



Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II

De acuerdo con los datos obtenidos, el 93,33% de los graduados comparten que sus ingresos mensuales en promedio abordan de \$0 a \$449, es decir hasta un salario básico unificado en Ecuador, a diferencia de un 6,67% que supera entre los \$450 a \$800.

Figura 6

Pregunta 6 ¿Los ingresos económicos que recibe, le permiten satisfacer sus necesidades básicas?



Nota: Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo cohorte I y II

De acuerdo con las cifras obtenidas, el 13,33% de los graduados manifiestan que sus ingresos económicos no logran satisfacer sus necesidades básicas y de cierta manera se limita su crecimiento económico, sin embargo, un 20% considera que por el momento es suficiente su remuneración por servicios para satisfacer sus necesidades básicas, ya que al menos están generando ingresos.

Discusión

A los recién graduados se les obstaculiza encontrar empleos por diversos factores, entre ella es la falta de experiencias laborales, esto conlleva a buscar otras opciones no tan acordes a su profesión, aceptando empleos de baja remuneración y que no logran satisfacer sus necesidades básicas, al contrario disminuye sus condiciones de vida, lo que coincide con lo referente a Ortiz (2014); Serna et al., (2019); Morales (2016) y la Organización de la Naciones Unidas (1966). Por lo que el desajuste de la oferta y demanda laboral conlleva a que los recién

graduados se le dificulte su ingreso al mercado laboral, afrontando las limitadas plazas laborales como un problema personal y económico en los profesionales.

Se puede observar en los resultados, que los graduados al no contar con un empleo acorde a su perfil profesional se ven obligados en aceptar empleos catalogados como informales, así como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (2015) & (2020) e Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2021), donde la mayor parte de la población de profesionales se encuentran en trabajos inadecuados e inestables.

De acuerdo con los resultados, se considera que el desarrollo de competencias específicas es de suma importancia para la preparación de los graduados; ya que contribuye eficazmente a la inserción laboral, lo que concuerda con lo mencionado por Rabanal et al., (2020); Tokman (2014) y Morales (2014), por lo que seguir preparándose e instruyéndose académicamente resultaría importante para el desarrollo del pensamiento crítico e intervención en el contexto social y laboral de los profesionales de la carrera de Gestión Social y Desarrollo Cohorte I y II, mejorando su bienestar socioeconómico.

Conclusiones

El desarrollo de competencias específicas desempeña un papel fundamental en el desarrollo personal y profesional de los individuos; ya proporciona aprendizajes que permite a las personas consolidarse, estar actualizadas en su campo de trabajo, así como adquirir nuevas habilidades, conocimientos y adaptarse a los cambios en el entorno laboral. El mercado laboral actual es altamente competitivo, dinámico y es fundamental ampliar su formación académica con nuevas didácticas acorde a su perfil profesional para asegurar la inserción laboral.

Es fundamental que los graduados busquen y participen en programas que desarrollen competencias específicas para estar preparados y desarrollar habilidades en el entorno laboral, el que se encuentra en constante evolución. El desarrollo de competencias brinda la oportunidad a los profesionales de fortalecer sus habilidades, adaptarse a los cambios tecnológicos, las demandas laborales, para obtener una eficaz inserción en los mercados.

Es importante crear estrategias que ayuden a los profesionales para conseguir empleos para mejorar sus condiciones de vida. Es por eso que se recomienda la realización de un plan de desarrollo que contribuya al desarrollo de competencias en los profesionales de la carrera en Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II.

Referencias Bibliográficas

- Arévalo, F. (03 de Junio de 2022). Criterios Digital . Obtenido de Criterios Digital : <https://criteriosdigital.com/contexto/farevalo/el-empleo-joven-es-un-pendiente-del-gobierno-central/>
- Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140302.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (2022). La formación dual y su desarrollo en el contexto ecuatoriano. Ecuador: Avances en educación superior. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2023/05/Avances-en-Educacio%CC%81n-Superior.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- De Domingo Soler , C., Naveda Jácome, M., Rodríguez Proaño, M. A., & Muñoz Pumagualle, M. G. (2023). Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión. UEES. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/443/421?inline=1>
- De La Hoz, F. J., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982026.pdf>
- Díaz, A. (2014). Construcción de programas de estudio en la perspectiva del enfoque de desarrollo de competencias.

- ScienceDirect' Perfiles Educativos, 21. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0185269814706142?token=ADFCBB684FAC3A144BF0B0C59B2F3C018FEA5B5B134E23BE2568FF8E25469D519FC3CB953B3BCCB7C603F9B738C373D7&originRegion=us-east-1&originCreation=20230324224619>
- Domínguez, M., (2003). Las tecnologías de la información y la comunicación: Sus opiniones, sus limitaciones y sus efectos en la enseñanza. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100809.pdf>
- Gómez, I., (2005). Competencias profesionales: Una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2040750.pdf>
- González, O., & Patarroyo, N., (2014). Competencias específicas solicitadas al recién egresado de ingeniería industrial por el sector servicios en Bogotá. *Ciencias e Ingeniería Neogranadina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91131484009>
- González, V., & González, R., (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>
- Hernández, G., & Castillo, S. (2017). Adquisición de las competencias específicas, mediante una docencia centrada en comunidades profesionales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 28. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.295>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2021). Boletín Estadísticos Anual: El mercado laboral del Ecuador. Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20acumulada%20ene21_mar21.pdf
- Jiménez, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios: Directrices para un análisis. *Dialnet*. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/educar.106>
- Kurczyn, V., P., (1999). Las nuevas relaciones laborales. 23. Obtenido de <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtuallibiotecas:livro:1999;001114691>
- López Ahumada, J. E. (2021). REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL Y EL FOMENTO DE SU EMPLEABILIDAD: MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA. *Dialnet*, 21-37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8276485>
- Márquez, A., (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: Una breve contextualización. *Scielo Analytis*, 17. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000500015&script=sci_abstract
- Ministerio de Trabajo. (2018). Gobierno Nacional Prioriza la empleabilidad y el emprendimiento con el pacto por el Empleo Juvenil. Quito-Ecuador: Gobierno de la República del Ecuador. Obtenido de <https://www.presidencia.gob.ec/gobierno-nacional-prioriza-la-empleabilidad-y-el-emprendimiento-con-el-pacto-por-el-empleo-juvenil/>
- Morales, M. (2014). Sistema de aprendizaje dual: Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes? *ScienceDirect' Revista Latinoamericana de Derecho Social*. doi:[https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(14\)70665-7](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70665-7)
- Morales, M. (2016). Strategies for youth employment in an informal economy strategies pour assirtes I' emploi de la Jeunesse dans l'economie informelle. *ScienceDirect' Revista Latinoamericana de Derecho Social*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.04.002>
- Morán, J.; Ruiz, P.; Ruiz, P., & Calvo, R., (2020). Metodologías de aprendizaje para la adquisición de competencias en la formación de especialistas y actividades profesionales confiables. *ScienceDirect'*, 10. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.02.001>
- Nahum, P.; Domínguez, M.; & García, L., (2021). Competencias profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión de las personas y tecnología*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932021000300068
- Neffa, J., Panigo, D., & Pérez, P., (2000). Actividad, empleo y desempleo. Concepto y definiciones. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo. Obtenido de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1225_Introd_a_la_econ_y_econ_social/Neffa_Actividad_empleo_y_desempleo.pdf
- Organización de la Naciones Unidas. (1966). La Carta Internacional de derechos humanos. Oficina del Alto Consolidado. Naciones Unidas Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Formalizando la informalidad juvenil: Experiencias innovadoras en América Latina y El Caribe. Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Lima. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_359270/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Empleo juvenil en América Latina y El Caribe. Obtenido de <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>
- Ortiz, M. (2014). El desempleo juvenil en México: La puerta abierta a la exclusión social. México. Obtenido de https://flaco.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/51/1/Ortiz_MO.pdf
- Ortiz, M.; Vicedo, A.; Rodríguez, I., & Sardiñas, M., (2015). Propuesta de competencias profesionales específicas para el perfil de egresados en Pediatría en Cuba. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 12. Obtenido de <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/v>
- Oviedo, P. E., & Pastrana Armírola, L. H. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. Bogotá D.C.: Clacso. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Pillajo Quisilema, H. G., & Sierra Mallamas, P. X. (2023). La eficacia de las políticas públicas del empleo juvenil en Ecuador. *VÍNCULOS*. Obtenido de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/vinculos/article/view/3111>
- Quejada, R., Contreras, M., & Cano, K., (2014). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo: Revista del Centro de investigación en Desarrollo Humano*. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/indes.22.1.3078>
- Quispe, M.; Tapia, M.; Ayaviri, D.; Valla, M.; Borja, M., & Lema, M., (2018). Causas del comercio informal y evasión tributaria en ciudades intermedias. *Revista Espacios*, 17. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p04.pdf>
- Rabanal, R.; Huamán, C.; Murga, N., & Chauca, P., (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI (2) 250-258. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431020>
- Restrepo, J.; Cruz, E., & Arroyo, R., (2021). Sistema Nacional de formación para el trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223011>
- Rueda, J. & Portilla, S. (2019). Formación en competencias laborales generales, desafío

para la educación superior. Revista de Investigaciones. doi:https://doi.org/1033304/revinv.v15n1-2020004

Ruiz, M.; Jaraba, B., & Romero, L.,. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. Redalyc. org, Psicología desde El Caribe, 29. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf

Sánchez Castañeda, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. Scielo. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200133

Sánchez, A.,. (2014). Youth, Employment and unemployment: the need to find solutions Les Jenunes, l'emploi et le chômage: la nécessité de trouver des solutions. ScienceDirect' Revista Latinoamericana de Derecho Social, 30. doi:https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70667-0

Sen, A. (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación. Economía y Sociedad. Redalyc, 17. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/510/51001702.pdf

Serna, H.; Alzate, J.; Ramírez, D., & Castro, E.,. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. Revista Jurídicas, Fundación Dialnet, 20. doi:10.17151/jurid.2019.16.1.4.

Solé, M.; Sánchez, L.; Arroyo, F., & Argila, A.,. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: Un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español. Revista CEA, Redalyc, 15. doi:https://doi.org/10.22430/24223182.1048

Tokman, M.,. (2014). Tecnologías de la información y comunicación, enfoque práctico. Mg Graw Hill. 3era Edición .

Universidad Estatal Península de Santa Elena. (2020). Programa de seguimiento al graduado: Informe ejecutivo programa seguimiento al graduado 2020: Número de graduados y estadísticas laborales. Ecuador-Santa Elena. Obtenido de https://vinculacion.upse.

edu.ec/images/graduados/INFORME_GRADUADOS_2020.pdf

Yacolca, S.,. (2020). Incidencia del Programa Nacional de empleo juvenil “Jóvenes productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios-Huánuco, 2019. Perú, Perú. Obtenido de http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2466/YACOLCA%20PALACIOS%2c%20Sandra%20Oriana.pdf?sequence=1&isAllowed=

Anexo

Plan de desarrollo para fortalecer las competencias específicas de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II.

PLAN DE DESARROLLO				
Componente 1	Objetivo del componente: Fomentar el desarrollo de competencias en los profesionales de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II de la UPSE.			
	Actividades	Responsable	Observaciones	Tiempo planeado
Socialización y Coordinación	Socializar con las autoridades de educación superior la propuesta planteada. Coordinar mesas de diálogo con los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II de la UPSE.	Departamento de Gestión Social de la UPSE	S/N	Corto plazo
Componente 2	Objetivo del componente: Impulsar a los graduados a profundizar y especializarse en programas de su interés profesional.			
	Actividades	Responsable	Observaciones	Tiempo planeado
Congresos Educativos	Mesas de trabajo (Intercambio de conocimientos y experiencias) Diplomados (Actualización de conocimientos en diversas áreas) Cursos (Actualización de conocimientos mediante técnicas didácticas) Talleres (Realización de ejercicios prácticos para el desarrollo de habilidades)	Autoridades de Educación Superior Entidades especializadas en el desarrollo de competencias específicas para profesionales	S/N	Mediano Plazo
Componente 3	Objetivo del componente: Analizar la viabilidad y la factibilidad de la propuesta planteada.			
	Actividades	Responsable	Observaciones	Tiempo planeado
Viabilidad y factibilidad	Medir la viabilidad y la factibilidad de la propuesta planteada mediante técnicas de evaluación.	Autoridades de Educación Superior	S/N	Largo plazo

Objetivo general: Fortalecer el desarrollo de competencias en los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Cohorte I y II de la UPSE.