



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LA BOLSA DE EMPLEO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL  
NORTE, COMO MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS  
GRADUADOS**

**Previo a la Obtención del Título de Economista**

**AUTORA:**

María José Molina Anrrango

**DIRECTOR:**

Vicente Xavier Dávalos Gonzáles PhD.

**Ibarra, 2023**

## Resumen

En la actualidad se reconoce al desempleo juvenil como una problemática a nivel de Latinoamérica, a pesar de ser profesionales, es muy complicado tener un puesto de empleo en el mercado laboral, ya sea por las crisis económicas, sanitarias o débiles tejidos empresariales, mismas que permiten el aumento de la tasa de desempleo. El presente estudio tiene como objetivo conocer que tan eficaz es el proyecto Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte con respecto a la inserción laboral de los recién graduados del periodo junio 2021-junio 2022. Se obtuvieron variables de estudio a través de la encuesta, mismas que fueron útiles al momento del análisis y la interpretación de resultados; con las principales variables se realizó una correlación; y se contrasta la información con una entrevista al director de la Oficina del Estudiante. Los resultados nos muestran que más del 90% de los recién graduados desean insertarse en el mercado laboral, solo el 50% se encuentran trabajando por horas, los recién graduados no tienen conocimiento sobre el proyecto Bolsa de Empleo de la UTN con un 93% de desconocimiento, de este modo también se aprecia que no tiene un funcionamiento eficaz ya que no existe demanda sobre este servicio, al no contar con un registro automático tanto de los recién graduados y de los convenios universitarios.

**Palabras claves:** desempleo juvenil, Bolsa de Empleo, inserción laboral, mercado laboral.

## **Abstract**

At present, youth unemployment is recognized as a problem at the Latin American level, whether they have a third level of academic studies. The objective of this study is to know how effective the Employment Exchange project of the Técnica del Norte University is with respect to the labor insertion of recent graduates from the period June 2021-June 2022. According to this purpose, study variables were established that were useful at the time of analysis and interpretation of each of them, were achieved through surveys, a correlation and an interview with the actors involved. The results show us that more than 90% of the recent graduates want to enter the labor market, only 50% are working for hours, the recent graduates have no knowledge about the UTN Employment Exchange project with 93% of ignorance, in this way it is also appreciated that there is no effective operation since there is no demand for this service, since there is no automatic registration of both recent graduates and university agreements.

**Keywords:** youth unemployment, Job Market, job placement, labor market.

## **Dedicatoria**

*Este trabajo se lo dedico primeramente a Dios, por darme una familia que me apoya en todos mis objetivos, por darme salud y estabilidad; y principalmente por darme muchas ganas de salir adelante.*

*A mis padres, hermano y abuelitos que me han acompañado alentándome a conseguir una más de mis metas, a mis tíos que con su ejemplo me han demostrado que todo es posible.*

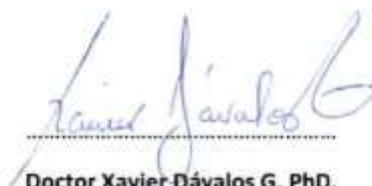
*Agradezco al Doc. Xavier Dávalos, por su apoyo de forma permanente en el trabajo de investigación realizado. De igual manera a mis compañeros y amigos, por estar conmigo en esta etapa universitaria.*

*María José Molina Anrrango*

## CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En calidad de Director de Trabajo de Grado presentado por la egresada **MOLINA ANRRANGO MARÍA JOSÉ** para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es **“ANÁLISIS DE LA BOLSA DE EMPLEO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, COMO MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS GRADUADOS”**, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra a los cinco días del mes de abril de 2023.



Doctor Xavier Dávalos G. PhD.

**DIRECTOR TRABAJO DE GRADO**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004590848		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Molina Anrrango María José		
DIRECCIÓN:	Eduardo Dávila y Reinaldo Chavez		
EMAIL:	mjmolinaa@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	2512310	TELÉFONO MÓVIL:	0989693440

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Análisis de la Bolsa De Empleo de la Universidad Técnica del Norte, como Mecanismo de Inserción Laboral para los graduados
AUTOR (ES):	Molina Anrrango María José
FECHA: DD/MM/AAAA	19/06/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Economista
ASESOR /DIRECTOR:	Vicente Xavier Dávalos Gonzáles PhD.

#### 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los diecinueve días del mes de junio del 2023

EL AUTOR:

  
.....  
María José Molina Anrrango

## Contenido

Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos.....	x
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>1</b>
<b>Situación actual .....</b>	<b>1</b>
<b>Situación prospectiva .....</b>	<b>2</b>
<b>Formulación del problema .....</b>	<b>2</b>
<b>Pregunta de investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>3</b>
<b>General.....</b>	<b>3</b>
<b>Específicos .....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>3</b>
<b>Resumen de la Estructura .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Marco Teórico .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Mercado de trabajo.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1 Oferta laboral .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.2 Demanda laboral .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Subempleo .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Desempleo .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Desempleo Juvenil.....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Bolsa de Empleo .....</b>	<b>10</b>
<b>1.6 La bolsa de empleo pretende:.....</b>	<b>11</b>
<b>1.6.1 Funcionamiento de la Bolsa de empleo.....</b>	<b>11</b>
<b>1.7 Marco Legal.....</b>	<b>12</b>
<b>Marco Empírico .....</b>	<b>13</b>
<b>Capitulo II.....</b>	<b>16</b>
<b>2. Metodología de la Investigación.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Tipos de Estudio .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1 Estudio Analítico-Descriptivo .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Tipos de Fuentes.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Fuentes Primarias .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Fuentes Secundarias.....</b>	<b>16</b>

<b>2.3 Variables</b> .....	17
<b>2.4 Población</b> .....	18
<b>2.5 Calculo de la Muestra</b> .....	18
<b>Capitulo III</b> .....	19
<b>3. Análisis y discusión de Resultados</b> .....	19
<b>3.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA</b> .....	20
<b>3.2 CORRELACIÓN</b> .....	29
<b>3.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA</b> .....	30
<b>3.4 Limitaciones del estudio</b> .....	33
<b>Conclusiones:</b> .....	34
<b>Bibliografía</b> .....	37
<b>Anexos:</b> .....	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Características del Subempleo.....	8
<b>Tabla 2</b>	Características del Desempleo.....	9
<b>Tabla 3</b>	Proceso de Inserción laboral de los graduados.....	12
<b>Tabla 4</b>	Trabajos relacionados al tema de investigación .....	13
<b>Tabla 5</b>	Variables socioeconómicas.....	17

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Características Socioeconómicas.....	20
<b>Gráfico 2</b>	Cantidad de niños menores de 10 años.....	21
<b>Gráfico 3</b>	Profesión de los graduados .....	22
<b>Gráfico 4</b>	Conocimiento de la Bolsa de Empleo UTN .....	23
<b>Gráfico 5</b>	Situación laboral.....	23
<b>Gráfico 6</b>	Trabajo extra.....	24
<b>Gráfico 7</b>	Desempleo y gestión .....	25
<b>Gráfico 8</b>	Años de trabajo.....	25
<b>Gráfico 9</b>	Áreas de trabajo.....	26
<b>Gráfico 10</b>	Entrevistas .....	27
<b>Gráfico 11</b>	Aspectos para el empleado .....	27
<b>Gráfico 12</b>	Nivel de Instrucción Recibida .....	28
<b>Gráfico 13</b>	Nivel de Estudios.....	28
<b>Gráfico 14</b>	Correlación de variables .....	29
<b>Gráfico 15</b>	Correlación de las variables.....	30

## **INTRODUCCIÓN**

### **Antecedentes**

Las condiciones reales del mercado laboral en Ecuador desde hace tiempo atrás son un problema, principalmente el desempleo juvenil, es así que a los jóvenes recién graduados normalmente les resulta muy difícil encontrar trabajo, ya sea porque no tienen la experiencia suficiente en el cargo laboral o porque creen que no tienen los suficientes conocimientos prácticos en el área.

La falta de oportunidades es claramente un problema laboral y afecta directamente a la población desempleada quienes en realidad necesitan pertenecer al mercado laboral. Para los recién graduados es importante encontrar un empleo en base a su formación académica, de tal forma que la inserción laboral ayude a la adquisición de empleo y a tener una trayectoria laboral. La mayoría de los graduados espera dentro del mercado poder producir bienes y servicios que puedan satisfacer las diferentes necesidades del consumidor.

Dentro del mercado laboral, se considera que los recién graduados son los demandantes de empleo y por lo tanto los empleadores son los oferentes de vacantes laborales, siguiendo esta dinámica el mercado de trabajo es imperfecto, ya que necesariamente tiene que interactuar en el entorno para conocer características y necesidades tanto del empleador como del demandante de empleo. Las universidades y sistemas de educación superior se encargan de brindar información sobre los recién graduados (demandantes de empleo), misma información es útil al momento de la búsqueda de empleo en el mercado laboral.

### **Situación actual**

Debido al nuevo entorno laboral en todo el mundo, el nuevo plan de desarrollo educativo del gobierno pretende que la educación sea la misma en todos los niveles, ya sea en escuelas, colegios y universidades, para que no existan más brechas educativas se rigen por una malla educativa todos los sistemas educativos. De esta manera se aprecia que la estandarización educativa es realmente útil ya que todos los recién graduados poseen el mismo nivel de conocimiento.

Muchas universidades poseen una bolsa de empleo universitaria donde los estudiantes y recién graduados pueden acceder a buscar prácticas pre-profesionales y empleo en las

entidades públicas y privadas donde la universidad tenga convenio. Con la bolsa de empleo se puede realizar una inserción laboral acorde a su perfil profesional y a sus intereses personales.

Una parte del desarrollo laboral es el sector público y privado donde según los beneficios de ley, los empleados pueden obtener estabilidad laboral y todos los beneficios establecidos por contrato. A pesar de lo establecido en la ley, la legislación ecuatoriana no es eficiente ya que no se encuentra bien organizado el proceso y por lo tanto existen problemas entre el empleado y el empleador.

### **Situación prospectiva**

A pesar de que las crisis económicas mundiales han tenido impactos en el país, la economía ecuatoriana en los últimos años no ha presentado cambios radicales que afecten al ámbito laboral, en abril del 2022 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), presentó una tasa de desempleo del 4.7 %, en comparación con la tasa de abril del 2021 de 5.1%, se aprecia una disminución de 0.4 puntos porcentuales. Esto como consecuencia del plan del gobierno para renovar la fuerza laboral y optimizar los recursos basados en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir.

Para un recién graduado el primer problema que se le presenta es el desempleo y la falta de oportunidades laborales, dentro del mercado laboral está sobrevalorada la educación superior ya que valoran más la experiencia laboral. Por tal motivo las universidades tienen que enfocarse en brindar a los estudiantes más oportunidades laborales con fin de que en el futuro puedan tener mejor inserción en el mercado laboral.

La experiencia laboral es uno de los factores más determinantes a la hora de contratar a un empleado en la actualidad, sin tomar en cuenta que los profesionales jóvenes tienen mayor conocimiento y uso de herramientas tecnológicas, mismas que llegan hacer una ventaja ya que todas las maquinarias son con nuevas tecnológicas y con altos estándares de marketing que ayudan a las empresas.

### **Formulación del problema**

El presente trabajo de investigación trata de conocer el impacto socioeconómico de la bolsa de empleo, como mecanismo de inserción laboral para los graduados, donde el proyecto de la UTN tiene como finalidad ser una alternativa de empleo en el sector público y privado.

## **Pregunta de investigación**

Para integrar al mercado de trabajo a los futuros profesionales, ¿Es factible lograr esa integración a través del proyecto de la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte?

## **Objetivos**

### **General**

- Analizar la “Bolsa de empleo de la UTN” como mecanismo de inserción laboral para los graduados.

### **Específicos**

- Diagnosticar la situación actual sobre el funcionamiento de la “Bolsa de empleo de la UTN”, contrastando con la fundamentación teórica y normativa.
- Determinar la información socioeconómica con respecto a la bolsa de empleo de la UTN y el nivel de inserción laboral de los graduados.
- Evaluar los resultados obtenidos de las diferentes variables socioeconómicas de la situación actual; y las limitaciones del estudio.

## **Justificación**

El proyecto “Bolsa de Empleo UTN”, tiene como fin tener un ambiente armónico entre las empresas (fuentes de empleo) y los graduados. La demanda que hacen las empresas a las universidades con respecto a profesionales capaces y que a su vez tengan conocimientos actualizados con respecto al manejo de herramientas digitales, nuevas tecnologías, metodologías, trabajos cooperativos y conceptos actualizados, mismos que hacen la diferencia en con respecto a la productividad en el mercado. Es así que la BEUTN es de interés institucional, ya que beneficia a los recién graduados de cada periodo académico y a las autoridades ya que existirán mejoras en las hojas de vidas y esto ayudara a que el campus de la UTN tenga profesionales más reconocidos y un mejor camino en su vida profesional.

La ejecución del proyecto considera un ámbito de beneficiarios directos a la oficina del estudiante y a los graduados de la UTN que considera más específicamente a quienes se encuentran en situación de desempleo. A su vez los beneficiarios indirectos son las familias de las personas que tengan acceso a un trabajo.

## **Resumen de la Estructura**

La presente investigación tiene la siguiente estructura: en el capítulo I se aprecian las teorías microeconómicas referentes al mercado laboral y su funcionamiento dado por Adam Smith (1723-1790), el marco empírico con respecto a “Los números también mienten, subempleo y estadística laboral en Ecuador” (Carrión, 2018); “La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: un estudio exploratorio” (González, Tovar, & Vargas, 2022); “El derecho laboral como una herramienta política, una mirada histórica” (Izquieta, Franco, & Sequeira, 2019); y el marco normativo- legal de “Manual de procedimiento para la inserción laboral de graduado” (Universidad Técnica del Norte, 2022) y “Reglamento para el seguimiento de graduados y bolsa de trabajo para la Universidad Técnica del Norte” de (Universidad Técnica del Norte, 2012).

En el capítulo II se especifican los métodos de recolección de información usados en el presente trabajo de investigación, de tal manera que se detallan fuentes primarias y secundarias, los instrumentos de recolección de información como la encuesta aplicada a los recién graduados, la correlación de las variables de estudios y al entrevista al Director de la Oficina del Estudiante.

Finalmente en el capítulo III, se muestran los resultados obtenidos tras emplear todos los instrumentos de recolección de información, se obtuvo los datos estadísticos y las respectivas variables, mismas que se analizan detalladamente. En este capítulo es en donde se da respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos planteados. Las conclusiones son la parte final del estudio donde se hace un breve resumen de los resultados obtenidos en forma general con respecto al tema de estudio que es la inserción laboral de los recién graduados de la Universidad Técnica del Norte a través de la Bolsa de Empleo.

## Capítulo I

### 1. Marco Teórico

#### 1.1 Mercado de trabajo

Se considera mercado de trabajo aquella relación existente entre oferentes de empleo y demandantes, donde la relación mercantil entre empleadores tiene la finalidad de emplear a los demandantes con trabajo remunerado, mientras los oferentes cumplen con su objetivo de contratar personal. El mercado laboral está formado por la población económicamente activa (PEA), nivel de educación, dinámica de sectores productivos, niveles de capacitación, calidad del trabajo, nivel de ingresos, normas y reglamentos de derecho laboral. Es el espacio que tienen las empresas para ofrecer empleo y se muestran oportunidades ya sean para empresas privadas o públicas (Schteingart, 2018).

El mercado laboral tiene ciertas particularidades que lo diferencian de los demás mercados, dentro de este, están los derechos laborales. El mercado de trabajo se encuentra regulado por el Estado por medio de los derechos laborales con el fin de garantizar su cumplimiento. Según Ossa, Fontal, & Castillo (2022) el orden normativo con respecto a los derechos y obligaciones laborales, cumple con este orden:

1. Reglamentos y Leyes del Estado.
2. Convenios colectivos sectoriales.
3. Contrato laboral libre y por acuerdo.
4. Usos y costumbres de ámbito local o regional.

El código de trabajo establece normas de regulaciones entre empleadores y empleados con respecto a las obligaciones y derechos de los empleados, según Izquieta, Franco, & Sequeira (2019) se aprecian los siguientes:

- Remuneración del empleador (salario)
- Duración del contrato de trabajo y jornada laboral
- Estabilidad laboral
- Competencias y puesto de trabajo
- Horas extras y suplementarias
- Beneficios sociales
- Otros.

Al hablar de trabajo como factor productivo se debe tomar en cuenta la eficacia y los costes, de la misma manera se consideran las normas y condiciones de contratación mismos que ayudan a mantener la relación armónica entre trabajador y empresario. Conforme al Ministerio de trabajo (2020) se aprecia que el empleo global se ha mantenido estable y así mismo el desempleo, el empleo adecuado ha sufrido una disminución desde el 2015, mientras que el empleo y subempleo han aumentado a partir de la fecha mencionada; la mayor población empleada está ubicada en el área urbana y se encuentra en condiciones de subempleo, sin embargo, la población rural en su mayor parte se encuentran en empleo no remunerado. Al manejar esa relación sabemos que interviene no solamente el manejo de recursos humanos sino también las leyes y condiciones del empleo dentro de cada empresa (Argandoña, Ordoñez, Espinoza, & Garcés, 2020).

El mercado de trabajo reconoce la existencia de un oferente de trabajo, el asalariado o trabajador, y de un demandante de trabajo, que emplea al trabajador a cambio de una remuneración (cuantía salarial). Tomado en cuenta que en cualquier ambiente existe una esfera de intercambio o de relación social entre individuos en los diferentes estados modernos, dichas relaciones están mediadas por unas reglas y normas garantizadas por el estado. En el Ecuador se aprecia que la brecha de género a lo largo del tiempo sigue constante y es mayoritariamente favorecedor ante el género masculino y la población femenina es mayoritariamente desempleada (Olmedo, 2018).

En términos económicos la dinámica de oferta y demanda laboral no está en equilibrio perfecto ya que sería un mercado ideal, sino que siempre se desplaza de un lado a otro continuamente.

### **1.1.1 Oferta laboral**

La oferta laboral se expresa a través de la cantidad de trabajo es decir la población económicamente activa (PEA) donde los individuos están en edad de trabajar, se toma en cuenta que la población va en constante crecimiento y así se va transformando ya sea por condiciones institucionales o estructurales. Según el INEC (2021) existe la necesidad de consolidar una mejor medición de la oferta laboral donde se pueda analizar el enfoque territorial, sectorial, longitudinal, cumplimiento de los derechos laborales y aplicación de incentivos laborales, migratorios, etc. Las condiciones de las que depende la oferta laboral son: el cambio de preferencias con respecto al tipo de empleo, tasa de actividad masculina y femenina, actitudes con en contra o a favor de las empresas públicas y privadas; también

influye el Estado y las leyes laborales, nivel de producción dentro del hogar, la tasa de natalidad y la movilidad y condiciones de migración laboral. De acuerdo con Gonzáles, Tovar & Vargas (2022) la oferta puede detectar elementos del mercado de trabajo como:

- Eje de espacio (entrada de inversión)
- Eje tecnológico (medio de cambio en los contextos)
- Mercado global (cambios y modificaciones)
- Transformación de la ocupación (tipo de empleo)

### **1.1.2 Demanda laboral**

El INEC (2021) establece que el fortalecimiento estadístico de la demanda requiere de varios actores como la academia, sociedad civil y el sector público; y en qué medida se satisfacen las necesidades; generalmente las estadísticas se centran en la oferta laboral, e este sentido es necesario que se dinamicen las encuestas a establecimientos económicos y registros administrativos con el fin de analizar el desarrollo tecnológico, flujo laboral, ciclo empresarial, productividad y estrategias empresariales. Se aprecia que en la relación existente es de en cuanto el salario sea más bajo, más trabajo demandaran las empresas, en este sentido la demanda se da por parte de las empresas generadoras de empleo (González, Tovar, & Vargas, 2022).

Las empresas generalmente buscan en las universidades, los profesionales talentosos que tengan la capacidad de modificar sus modelos de abordaje e inserción laboral en el mercado, teniendo como ventaja competitiva los principios de innovación, riesgo, creatividad, conocimientos actualizados en herramientas digitales y nuevas prácticas modernas exitosas en cualquier mercado (Argandoña, Ordoñez, Espinoza, & Garcés, 2020).

### **1.2 Subempleo**

El subempleo es una problemática muy seria en Latinoamérica, se considera que es algo propio de los países en vías de desarrollo, misma que surgió a mediados de los setenta, con los problemas de empleo precario por horas al día. El subempleo es considerado como una medida de calidad de empleo, donde se aprecia las condiciones laborales del empleado como la estabilidad, remuneración y el grado de precariedad. El subempleo estructural en realidad no depende de la voluntad de la persona sino más bien de la imposibilidad a los medios de producción, es así que las personas que tienen necesidades o bajos recursos no pueden permitirse estar desempleadas ya que no tiene

ingresos para su familia, situación que les obliga a trabajar en actividades no muy productivas y que generan pocos recursos (Carrión, 2018).

La tasa de subempleo en Ecuador comparando entre agosto del 2021 (22.1%) y el mismo mes del 2022 (23.1%), crece en 1%, lo que nos indica que los niveles de subempleo han aumentado por lo tanto las condiciones de vida han empeorado (INEC, 2022).

Las directrices internacionales propuestas por la OIT (2014) da a conocer definiciones generales y operacionales para la medición:

- Desempleo por insuficiencia de horas.- desea trabajar más horas, está disponible para trabajar más tiempo, trabajar menos del límite de horas adecuadas.
- Situaciones de empleo inadecuadas.- empleo inadecuado en relación con las competencias, empleo inadecuado relacionado con los ingresos, empleo inadecuado en relación con los horarios de trabajo excesivo.

**Tabla 1**  
*Características del Subempleo*

<b>Subempleo</b>			
<b>Por insuficiencia de horas</b>		<b>Situaciones laborales inadecuadas</b>	
<b>Estacional</b>	<b>Ocasional</b>	<b>Salarios bajos</b>	<b>Baja productividad</b>
Existe empleo solo en determinada temporada y fuera de este periodo no hay empleo.	Trabajo que es de forma temporal en un periodo de tiempo limitado, aunque necesiten y deseen trabajar más.	Las personas trabajan tiempo completo, en unos casos trabajan más horas a cambio de un salario bajo y malas condiciones.	Trabajan a tiempo completo y su productividad es baja con el fin de generar ingresos suficientes.

*Nota.* Se presentan las diferentes características y clasificación con respecto al subempleo

Fuente: OIT (2014).

### 1.3 Desempleo

El desempleo es una problemática de gran preocupación social en la actualidad. Según el INEC (2022) se consideran a las personas desempleadas como: “Aquellas personas que no tienen empleo u ocupación, y deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener

ingresos con los cuales sostenerse a sí mismos y a sus familias” (pág. 22). El problema del desempleo se da por distintos factores como son crisis económicas, ambientales, sociales, políticas y tecnológicas; mismas que afectan al desarrollo del país.

La tasa desempleo en Ecuador, haciendo una comparación entre agosto del 2021 y el mismo mes del 2022, se aprecia que ha reducido de 5.5% a 4.3%, diferencia estadísticamente significativa de 1.2% de reducción en la tasa de desempleo (ENEMDU, 2022).

Según la OIT (2014) para cumplir con la definición de desempleo, además de cumplir con la edad para pertenecer a la población económicamente activa; se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos y condiciones sociales:

- No debe tener un empleo remunerado, no tener una fuente de trabajo propio (sin trabajo).
- Debe estar disponible para trabajar, ya sea en un empleo remunerado, por cuenta propia o en cualquier periodo (disponibilidad para trabajar).
- Tiene que haber hecho gestiones para conseguir empleo por un determinado periodo reciente (buscar empleo) (pág. 36).

**Tabla 2**  
*Características del Desempleo*

<b>Desempleo</b>				
<b>Cíclico</b>	<b>De larga duración</b>	<b>Estructural</b>	<b>Friccional</b>	<b>Específico</b>
El desempleo está vinculado directamente con los ciclos económicos, es decir que el desempleo es temporal y si la situación mejora cuando	El desempleo dura más de seis meses, existe excedente mano de obra y las personas buscan empleo.	Las personas desempleadas no poseen las capacidades que se exige en las vacantes laborales.	Las personas se encuentran desempleadas por un periodo de tiempo corto o cambian de empleo inmediatamente	El desempleo es solo para un grupo determinado de personas o determinadas regiones

---

la economía  
mejora.

---

*Nota.* Se presentan las diferentes características y clasificación con respecto al empleo

Fuente: OIT (2014).

#### **1.4 Desempleo Juvenil**

En Latinoamérica la juventud actualmente posee condiciones bastante favorables para su desarrollo en los diferentes ámbitos laborales. Realizado una comparación con las generaciones anteriores sabemos que la juventud actual tiene a su favor mayores niveles de formación académica, un amplio conocimiento en el manejo de las nuevas tecnologías que hoy en día son factores importantes para determinar el desarrollo económico y productivo de un país, así mismo los jóvenes tienen mayor adaptabilidad a los diferentes empleos considerando que tiene un factor de éxito en lo estético lo cual es de gran utilidad para campañas de mercadeo. De acuerdo con Gozález, Tovar, & Vargas (2022) la educación es un soporte importante para obtener mejores oportunidades en el mercado laboral y poder cumplir con las condiciones y cambios del entorno, de cierta manera el mercado requiere de habilidades, requerimientos organizacionales y de competitividad. Por otra parte en Ecuador se aprecia que los jóvenes entre 18 y 29 años se encuentran mayormente en desempleo y subempleo, existen programas estatales “Mi primer empleo” que consiste en pasantías laborales pagadas en el sector público, mismo que no ha tenido el éxito esperado, es así que la tasa de desempleo juvenil está en 9.1% mientras que la tasa de desempleo está en 4.3%, esto nos indica que el desempleo juvenil es dos veces que mayor que la tasa de desempleo, por lo que a los jóvenes les resulta muy difícil insertarse en el mercado laboral (INEC, 2022).

Los principales motivos del desempleo juvenil son la poca flexibilidad del sistema educativo y el mercado de laboral, la acumulación de experiencia laboral, la poca credibilidad de capacidades de los recién graduados, no tener contactos en el medio laboral y la falta de financiamiento para la implementación de emprendimientos (OIT, 2014). Por esta razón los jóvenes recién graduados se encuentran en una situación de inestabilidad laboral y subempleo actualmente.

#### **1.5 Bolsa de Empleo**

El objetivo principal de la bolsa de empleo es brindar la primera oportunidad laboral a los recién graduados, estudiantes y egresados, una de las ventajas de las plataformas

universitarias de empleo es que las oportunidades laborales de corto o largo plazo están a disponibilidad de todos los recién graduados. De igual manera, el graduado obtendrá experiencia laboral que le ayudará en su hoja de vida, gracias a la universidad que actúa como guía del proceso de inserción laboral, lo cual genera cierta confianza con respecto a las empresas. Las universidades publican diferentes anuncios que pretenden captar profesionales especializados requeridos por las diferentes empresas (Zamora, Zambrano, Montes, & Álvarez, 2023).

De manera general la bolsa de empleo tiene como objetivo satisfacer las necesidades de empleo y de alguna forma dar respuesta a los problemas de la comunidad. Dichas plataformas se encargan de reclutar las ofertas de empleos y publicarlas, de igual manera son las empresas las encargadas de seleccionar, clasificar y emplear al personal a través de la plataforma. Las empresas son reglamentadas, controladas y vigiladas por el ministerio de trabajo y seguridad social (Argandoña, Ordoñez, Espinoza, & Garcés, 2020).

### **1.6 La bolsa de empleo pretende:**

- Proporcionar una herramienta digital capaz de reclutar y seleccionar al personal para empresas tanto: locales, nacionales e internacionales.
- Dar a conocer a la bolsa de empleo con las empresas, como un importante recurso para la obtención de candidatos calificados en las diferentes áreas.
- Situar este servicio en la sociedad como un recurso de alto nivel.

#### **1.6.1 Funcionamiento de la Bolsa de empleo**

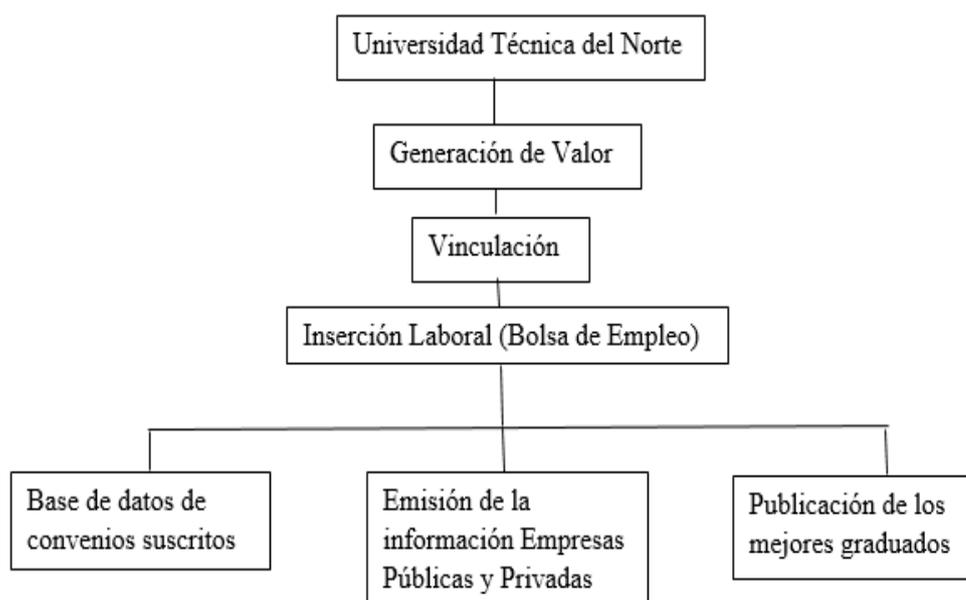
El trabajo de una bolsa de empleo es recibir todas las solicitudes de empleo de diferentes personas que buscan oportunidades laborales en diferentes campos en los que están más cualificados y tienen que pasar por un proceso previo de clasificación y selección, mismo proceso lo hace la empresa, contactándose con la persona y estableciendo pasos a seguir previos a la contratación. Por lo tanto, el mercado de trabajo atiende a través de una plataforma donde se pueden gestionar y seleccionar directamente los demandantes de empleo según las habilidades y conocimientos de cada individuo, la plataforma es de gran utilidad ya que se puede conocer y visualizar las hojas de vida y el interés en el campo laboral que desea ejercer (Gozález, Tovar, & Vargas, 2022).

## 1.7 Marco Legal

La Universidad Técnica del Norte tiene como objetivo vincularse con las diferentes empresas nacionales e internacionales y sus diferentes departamentos especializados en cada área de estudio. Según la Universidad Técnica del Norte (2022), se busca potenciar la inserción laboral de los diferentes campos laborales de los graduados de la UTN. Las Unidades Académicas tiene la responsabilidad de cumplir y asegurar el entrenamiento del personal, siempre apoyándose de la Unidad de la Oficina del Estudiante misma que se encarga de generar el proceso.

**Tabla 3**

*Proceso de Inserción laboral de los graduados*



*Nota.* En este grafico se describe el proceso que sigue la UTN con respecto a la inserción laboral de los graduados (Universidad Técnica del Norte, 2022).

En consideración, la Bolsa de trabajo de la UTN, busca cumplir con la misión de ayudar a los graduados aportando a su conocimiento y valores a la sociedad mediante la inserción laboral. Tomando en cuenta el Reglamento de Seguimiento de los graduados y la Bolsa de trabajo de la Universidad Técnica del Norte (2012), en el artículo 9.- nos muestra que el programa Bolsa de Trabajo se lo implementa con el fin de generar fuentes de empleo en el mercado laboral. Analizando el artículo 10.- lo que se requiere para acceder a la bolsa de empleo es: titularse en la UTN, llenar la solicitud de inscripción de

la carrera correspondiente en la Coordinación y cumplir con los requerimientos de selección.

Se menciona en el artículo 12.- que la información anual respecto a la bolsa de empleo se enviará a la SENECYT con respecto al seguimiento y la inserción laboral de los graduados. Tomando en cuenta el manejo del programa bolsa de empleo el artículo 13.- nos establece que se utilizará un sistema informático que tenga la capacidad de manejar la información de forma rápida y oportuna, misma que será de gran ayuda para la toma de decisiones por parte de gestores universitarios.

De acuerdo al manual de procedimientos de inserción laboral de graduados (2012) establece que la actualización de la base de datos de los convenios entre la universidad y las empresas públicas y privadas está a cargo de la Unidad Académica OE, en el *Anexo 3*. se detallan las actividades y las tareas con respecto a la recolección de información de las empresas públicas y privadas que se pueden vincular con la UTN, mismas que tienen la responsabilidad compartida con la Unidad Académica OE, en el *Anexo 4*. en contexto con el Anexo 5. se debe brindar información de los mejores graduados de cada periodo académico, con el objetivo de vincular a los graduados en los campos de acción de su especialidad.

### **Marco Empírico**

Se presentan los trabajos relacionados con la presente investigación.

**Tabla 4**

*Trabajos relacionados al tema de investigación*

<b>Tema</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
Desarrollo e implementación de un sistema para la gestión de una Bolsa de Empleos para Graduados de la Universidad	César Morales, Henry Cushicondor, Edison Villagómez	2021	Se realizó entrevistas a los graduados y recién egresados para saber si tiene conocimiento sobre la bolsa de empleo y después se desarrolló un sistema más ágil y manejable utilizando tecnologías	En conclusión, se puede establecer que los graduados y recién egresados no tienen conocimiento sobre la bolsa de empleo y por lo tanto no le dan el uso a la plataforma y los que conocen de BE creen que

Central del Ecuador			open source (Morales, Cushicondor, & Villagómez, 2021).	no está funcionando ya que el sistema es lento, por tal razón la demanda insatisfecha muestra que es viable para la aplicación, con la tecnología incorporada la plataforma es las ágil y amigable con los usuarios (Morales, Cushicondor, & Villagómez, 2021)
Propuesta para mejorar la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil	Karla Holguín, María Idrovo	2019	Se pretende mejorar la bolsa de empleo de Facultad de Ciencias Administrativas con el fin de reducir la tasa de desempleo y tener una inserción laboral más adecuada para los profesionales en áreas administrativas, la metodología es descriptiva y se ayuda de una encuesta y una entrevista, realizando una tabulación de PSS (Holguín & Idrovo, 2019).	A través de la encuesta se conoce que los graduados no tienen conocimiento sobre la bolsa de empleo de la Universidad de Guayaquil, ya que no ha tenido un manejo adecuado y también sabemos que la mayoría de los graduados no cuentan con empleo y si lo están en su mayor parte es trabajo informal (Holguín & Idrovo, 2019).
Desarrollo e implementación del sistema de bolsa de empleos	Nelson Benavides, Cristian Naranjo	2019	La investigación tiene como fin establecer una plataforma de empleo para los estudiantes, egresados	El prototipo de la plataforma de empleo cumple con el proceso de generación de convenios universitarios con las

dirigido hacia estudiantes, Egresados y Profesionales de la carrera de Ingeniería Civil	y graduados, ya que en la actualidad la (LOES) establece que se debe hacer prácticas pre profesionales para la obtención del título universitario, de esta manera se pretende obtener convenios y se creara el prototipo de la bolsa de empleo universitaria, esto se lo realiza con un sistema inteligente y automático (Benavides & Naranjo, 2019).	diferentes empresas, ya que la Universidad Central del Ecuador cuenta con un sistema automático con respecto a la parte de convenios y al registró de la plataforma, gracias a esto se evidencian reportes de ofertas laborales (Benavides & Naranjo, 2019).
---	---	--

Nota: En la siguiente tabla se aprecia los diferentes trabajos relacionados con el tema de investigación. Fuente: (Benavides & Naranjo, 2019), (Holguín & Idrovo, 2019) y (Morales, Cushicondor, & Villagómez, 2021).

Dada la discusión de la literatura y los instrumentos operativos y legales se puede concluir que es pertinente el cumplimiento de actividades que propone la bolsa de empleo, con su cumplimiento se puede lograr mayor inserción en los graduados ya que esta plataforma de empleo de la UTN surgen como una alternativa para aquellos desempleados y subempleados, generando así alternativas para la inserción en el mercado laboral y sobre todo aporta al desarrollo económico.

## Capítulo II

### 2. Metodología de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo, donde se analizará la situación actual interna de la BEUTN y a los graduados del presente año, de la misma manera, se debe tomar en cuenta el mercado laboral actual para insertar laboralmente.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, misma que nos permitirá tener una orientación y contribución acerca de la problemática de la poca inserción de los futuros graduados de la UTN, a través de una entrevista al director de la Oficina del Estudiante.

Desde el punto de vista cuantitativo, se utilizará una encuesta a los graduados del presente año, con el fin de conocer las variables como: género, edad, demanda profesional, experiencia, periodo de búsqueda de empleo y aspiración salarial; para poder realizar una correcta incorporación de graduados a través de BEUTN.

#### 2.1 Tipos de Estudio

##### 2.1.1 Estudio Analítico-Descriptivo

Este método se utilizará para conocer cuáles son los principales determinantes del fenómeno de desempleo en los graduados y se realizará un análisis de la encuesta y la entrevista para conocer las variables que intervienen al momento de insertar a los graduados a través de la BEUTN.

#### 2.2 Tipos de Fuentes

##### 2.2.1 Fuentes Primarias

Se realizará encuestas a los graduados del presente año de la Universidad Técnica del Norte, dicha herramienta de recolección de datos facilitará la información de la situación laboral de los graduados de las diferentes facultades; a su vez se contrastará con la entrevista que nos permitirá conocer la situación actual del último año periodo junio 2021-junio 2022.

##### 2.2.2 Fuentes Secundarias

Esta información será obtenida de los diferentes libros y revistas académicas que hablen acerca del desempleo, el mercado de trabajo, intermediación laboral y derechos. Se analizará la información ya disponible de bolsas de empleo de otras universidades

donde se pueda conocer de mejor manera su uso y funcionamiento. Se contrastará con información estadística tomada de UTN en cifras.

### 2.3 Variables

La investigación se elaboró mediante la aplicación de una encuesta y una entrevista, mismas ayudaron a determinar este impacto, determinando así las variables socioeconómicas como:

**Tabla 5**  
*Variables socioeconómicas*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Bolsa de empleo	Información Socioeconómica	Género
		Edad
		Estado civil
		Etnia
Graduados Conocimiento de la BEUTN	Instrucción recibida	Cantidad de niños menores de 10 años
		Profesión de los graduados
		Nivel de conocimiento de la BEUTN
Situación académica	Instrucción recibida	Nivel de instrucción recibida
		Preferencias de estudios
Situación académica	Situación académica	Nivel de estudio
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Inserción laboral	Situación laboral	Trabajo la semana anterior
		Número de horas trabajadas
	Trabajo Extra Desempleo y gestión	Trabajar más tiempo
		Razón del desempleo
Años trabajados Área de trabajo	Entrevistas	Gestión para conseguir empleo
		Número de años trabajados
		Ejerce su profesión
Aspectos para la búsqueda de empleo	Aspectos para la búsqueda de empleo	Tipo de empresa en la cual trabaja
		Número de entrevistas
		Aspectos que se toman en cuenta al buscar empleo

*Nota.* Esta tabla nos permite conocer las variables de estudio de la presente investigación donde se especifica qué tipo de variable es y cuáles son sus indicadores respectivamente.

## 2.4 Población

Se considera la población total que en este caso es el número total de graduados en la UTN en el periodo actual 2022, que es de 1288 según (UTN en Cifras, 2022), de los cuales se considera todos los graduados de las diferentes carreras.

## 2.5 Calculo de la Muestra

Para el cálculo de la muestra se debe considerar lo siguiente:

$$n = \frac{N * \sigma^2 * Z^2}{(N - 1)(\varepsilon^2 + \sigma^2 * Z^2)}$$

- $n$ : tamaño de la muestra
- $N$ : es la población total
- $\sigma$ : desviación estándar del 0.5
- $Z$ : nivel de confianza, es decir del 95% lo que corresponde a 1.96
- $\varepsilon$ : error, es decir del 5%

$$n = \frac{1288 * 0.5^2 * 1.96^2}{(1288 - 1)(0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2)}$$

$$n = \frac{1236.9952}{(1287)0.0025 + (0.9604)}$$

$$n = \frac{1236.9952}{4.1779}$$

$$n = 296.62$$

$$n = 297$$

Se considera una muestra de 297 graduados.

## Capítulo III

### 3. Análisis y discusión de Resultados

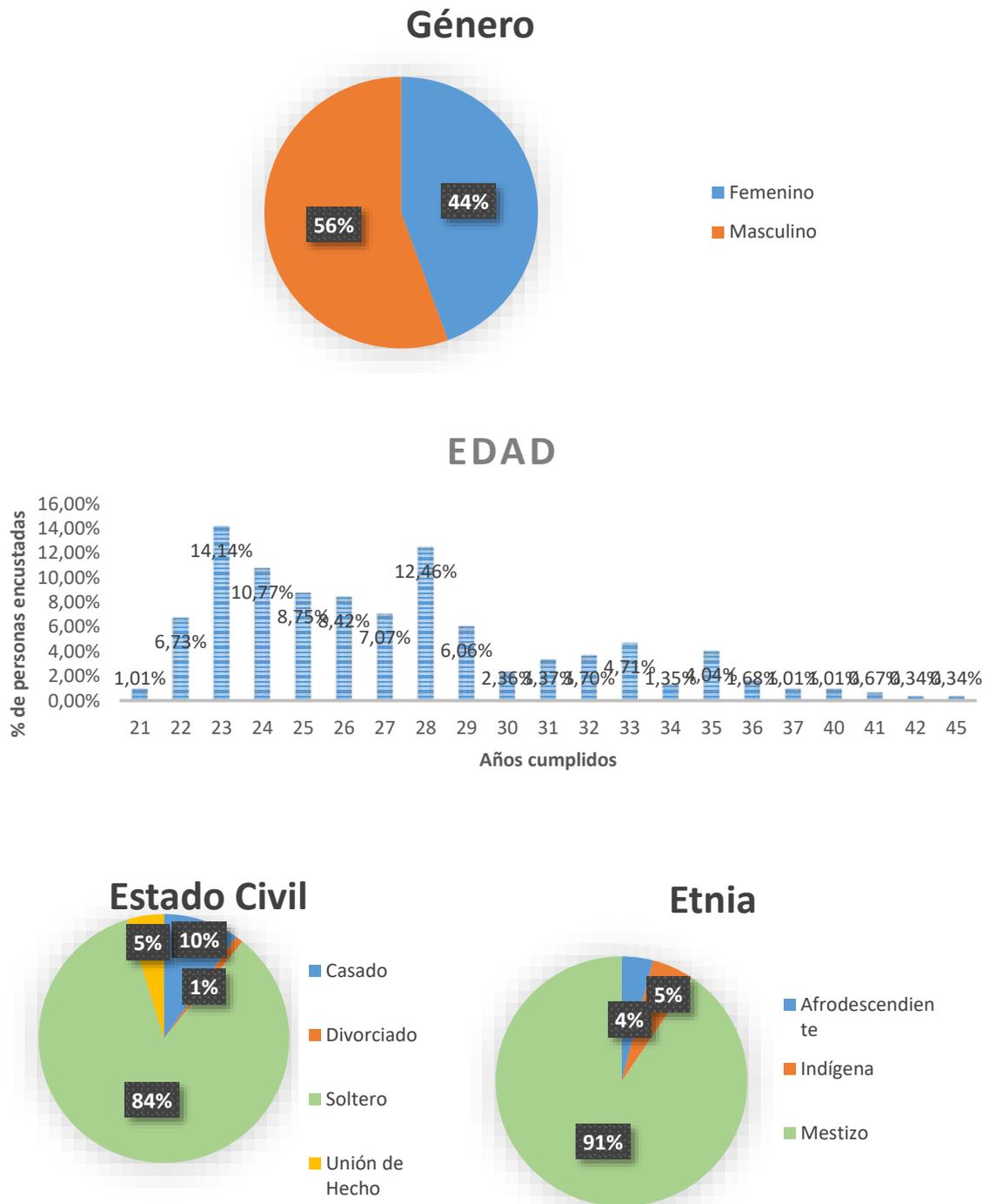
En esta sección se analizan los resultados con respecto al segundo objetivo donde se pretende recolectar información socioeconómica de la bolsa de empleo con respecto a los graduados y sobre el tercer objetivo que es evaluar las diferentes variables socioeconómicas y conocer las limitaciones del estudio. De la misma manera se busca dar respuesta a la pregunta de investigación donde establece que para integrar al mercado de trabajo a los futuros profesionales, ¿Es factible lograr esa integración a través del proyecto de la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte?, se debe tomar en cuenta que para conseguir esta respuesta se analiza el instrumento de recolección de información que es la encuesta.

Los resultados obtenidos son de gran relevancia para la Oficina del Estudiante ya que con la aplicación de la encuesta se logra determinar la eficacia del proyecto de la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte, tomando en cuenta que la persona que maneja esta plataforma es el director de la Oficina del Estudiante. La BEUTN lleva en vigencia 10 años desde su creación (Universidad Técnica del Norte, 2012).

### 3.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

**Gráfico 1**

*Características Socioeconómicas*



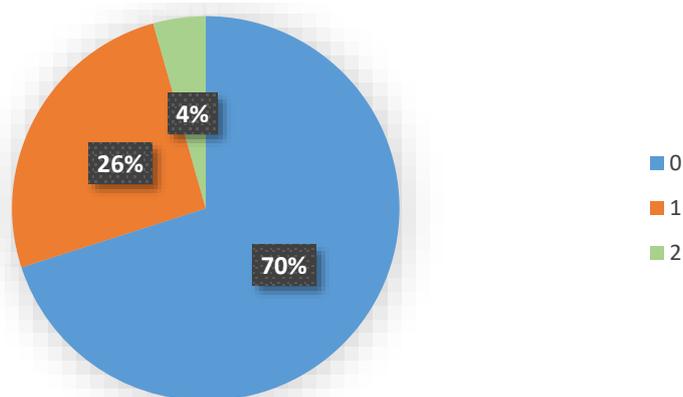
*Nota:* Se muestran los datos socioeconómicos de la encuesta realizada a los recién graduados de la UTN, en el año 2022.

Los graduados en lo que respecta al género nos muestra que el 56% son de género masculino y el 44% restante es femenino, es decir que la mayoría de los graduados en 2022 son de género masculino. Además, con respecto a las edades se aprecia que el 14.14% de graduados tiene la edad de 23 años, y el 12.46% tiene 28 años, mientras que los demás tiene edades hasta los 45 años.

El estado civil de los graduados corresponde a que el 84% se encuentra soltero y tan solo el 16% se encuentra casado o en unión libre. La etnia de los graduados en el año 2022 tiene el 91% que corresponde a los mestizos.

## Gráfico 2

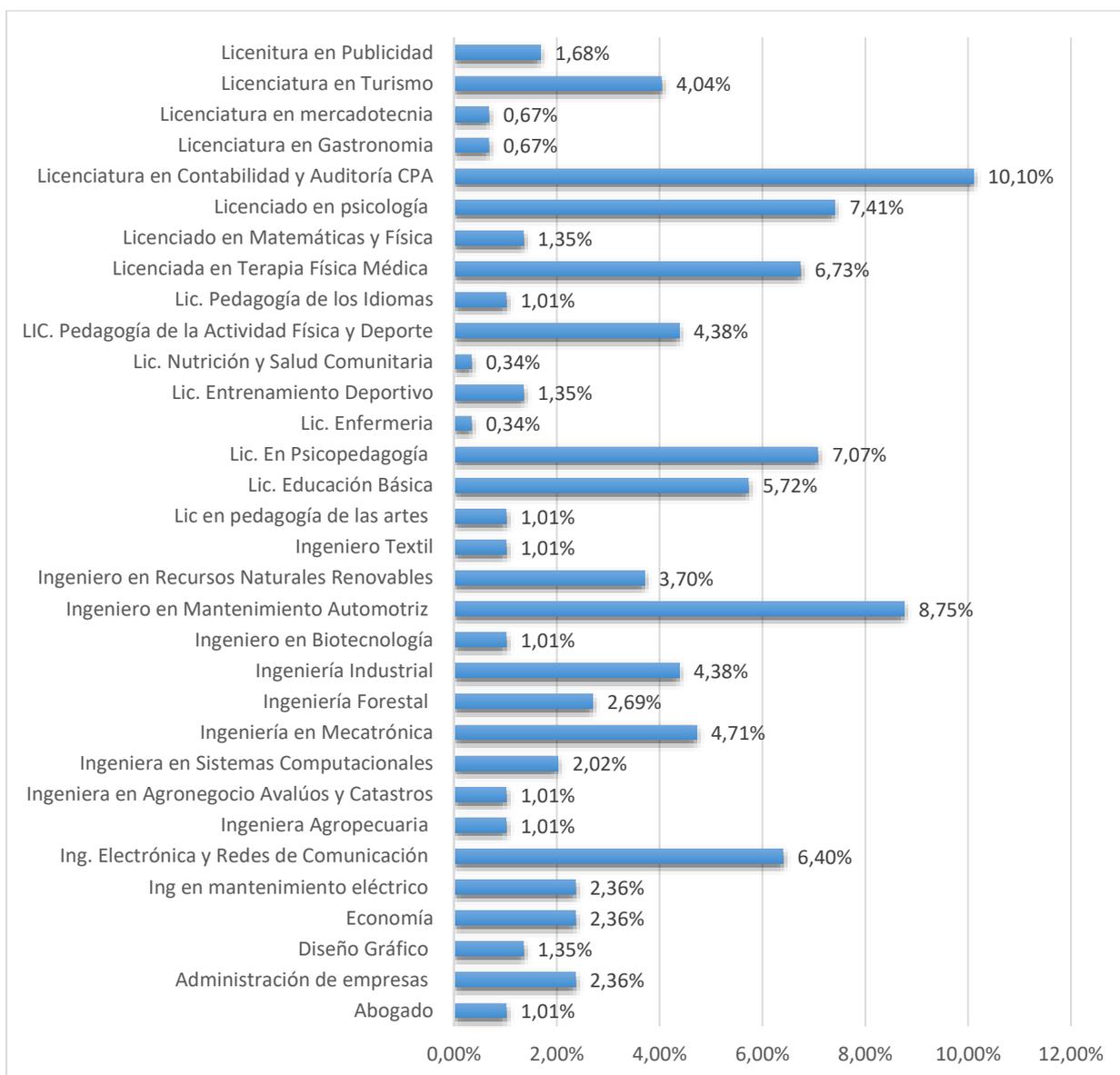
*Cantidad de niños menores de 10 años*



*Nota:* Se presentan los resultados de la encuesta sobre la cantidad de menores de 10 años que tienen a su cargo.

Se aprecia que la mayor parte de los graduados no tiene hijos es así, que el 70% de graduados no tiene hijos, mientras que el 30% restante tiene hijos menores a 10 años respectivamente.

**Gráfico 3**  
*Profesión de los graduados*

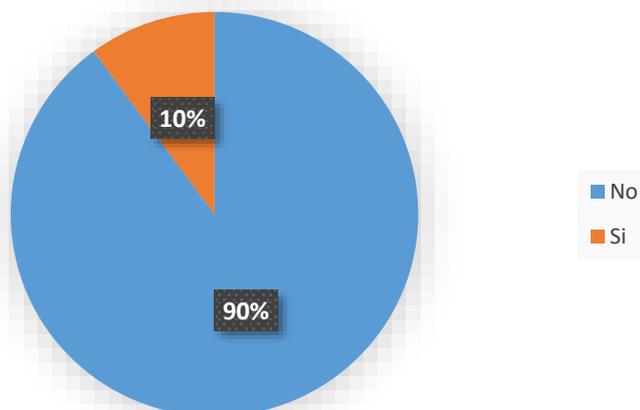


*Nota:* Se presentan los resultados acerca de la profesión de los recién graduados de la UTN.

La carrera con el más alto porcentaje de graduados es de 10.10% correspondiente a la carrera de Lic. Contabilidad y Auditoría CPA, el 8.75% pertenece a la carrera de Ing. Mantenimiento Automotriz, seguido del 7.41% de la carrera de Lic. Psicología, todo el porcentaje restante es de las indistintas carreras de la UTN. Se aprecia que la oferta de empleo está en su mayor parte en las carreras anteriormente mencionadas.

#### Gráfico 4

##### Conocimiento de la Bolsa de Empleo UTN

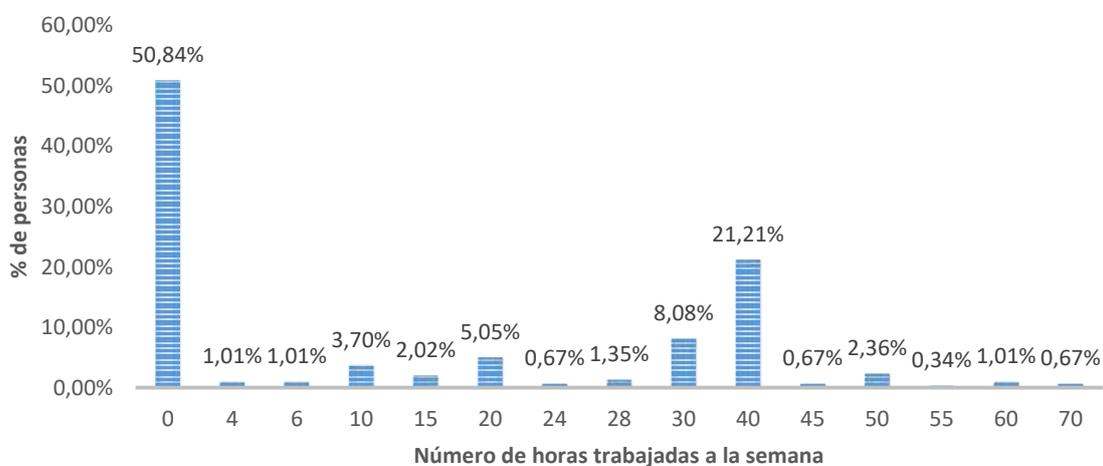


*Nota:* Se presentan los resultados sobre el conocimiento de la Bolsa de Empleo de la UTN.

La grafica nos muestra que el 90% de los graduados en el periodo 2022 no tiene el conocimiento sobre la bolsa de empleo de la UTN, es decir que desconocen las funciones y las formas de uso de la BEUTN, considerando que existe un manual de inscripción para el proyecto que se encuentra en la página de la UTN, esta falta de conocimiento del proyecto afecta directamente a su nivel de empleo, ya que dicho proyecto tiene la capacidad de insertar laboralmente a los graduados y trata de dar una solución al problema de desempleo.

#### Gráfico 5

##### Situación laboral

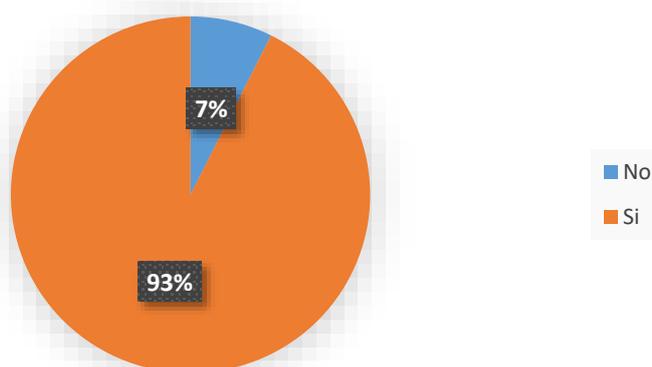


*Nota:* Se presentan los resultados sobre la situación laboral de los recién graduados, donde se especifica el número de horas trabajadas y si trabajó la semana pasada.

Podemos observar que el 50.84% de los graduados no han trabajado ni una sola hora a la semana, mientras que el 21.21% ha trabajado 40 horas semanales, el restante tiene cantidad de horas de trabajo distintas. A esta información se la contrasta que el 53% de los graduados no están trabajando, mientras que el 47% si se encuentran trabajando actualmente.

En este caso podemos apreciar la situación laboral de los graduados, donde en su mayor parte se encuentran en situación de desempleo y subempleo, esto se da por la falta de oportunidades laborales en el mercado.

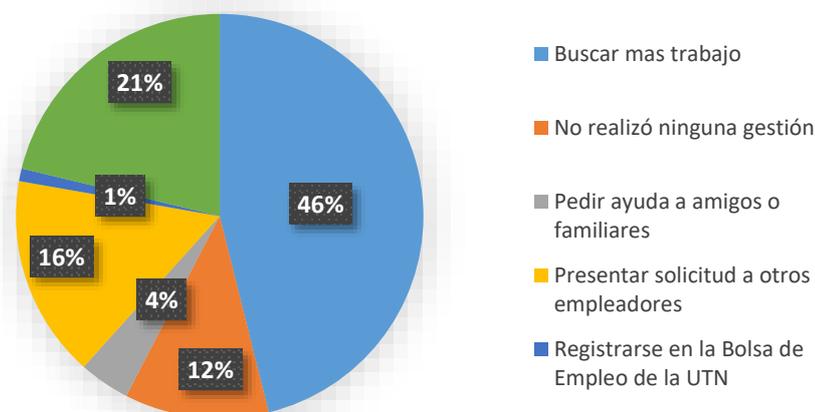
**Gráfico 6**  
*Trabajo extra*



*Nota:* Se presentan los resultados acerca del tiempo extra de trabajo.

En este caso observamos que el 93% de los graduados desean trabajar horas extras, mientras que el 7% no desea trabajar más tiempo. Con respecto al trabajo extra, la mayor parte de graduados esperan aumentar su número de horas de trabajo con el fin de mejorar su situación económica y laboral.

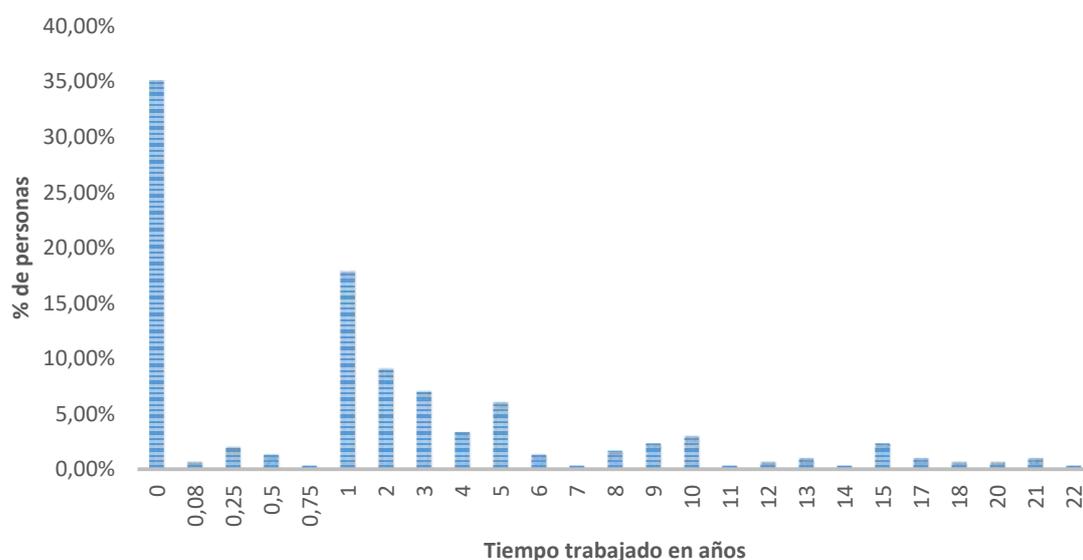
**Gráfico 7**  
Desempleo y gestión



*Nota:* Se presentan los resultados sobre el desempleo y la gestión que realizan para conseguir trabajo.

Las personas que actualmente no trabajan son de 53% ya que corresponde a otros motivos entre ellos el desempleo y la falta de experiencia laboral en su profesión. La gestión realizada por los graduados para conseguir empleo corresponde el 46%, el 21% se registró en las diferentes plataformas de empleo públicas y privadas, de la misma forma el 16% se encuentra en un proceso de presentar solicitudes a los diferentes empleadores; y el 12% no ha realizado ninguna gestión por obtener empleo.

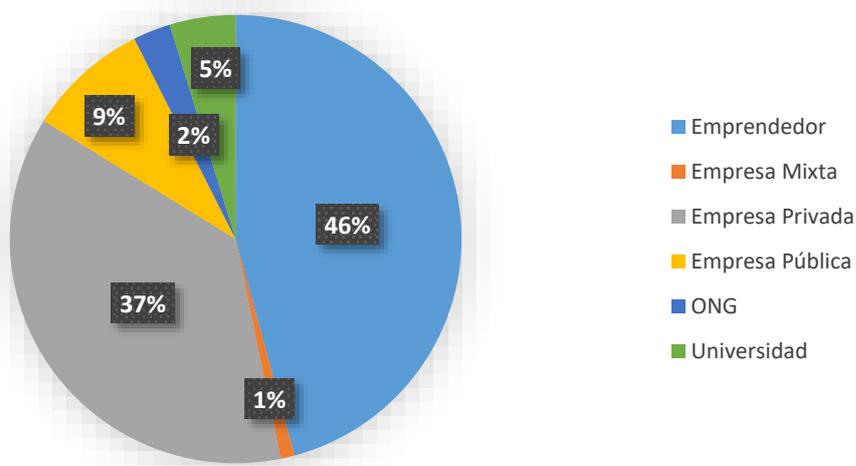
**Gráfico 8**  
Años de trabajo



*Nota:* Se presentan los resultados sobre los años de trabajo que poseen los recién graduados de la UTN.

Se aprecia que el 35.02% de los graduados no han trabajado ni un solo año, y el 17.85% tiene ya un año trabajando, el porcentaje restante en su mayoría tiene más años de trabajo, esto quiere decir que los graduados no tienen suficiente experiencia laboral, lo cual les perjudica en la búsqueda de empleo.

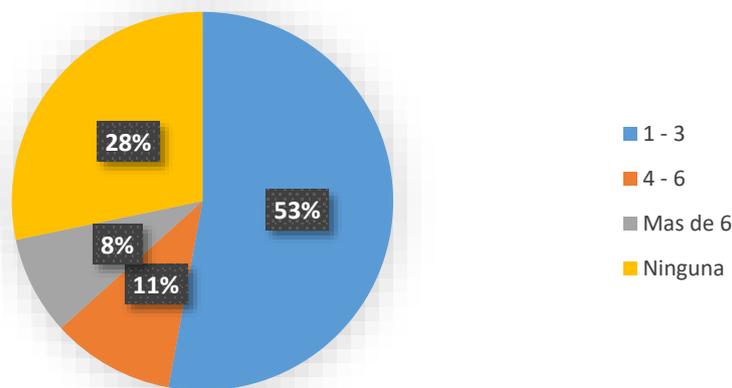
**Gráfico 9**  
*Áreas de trabajo*



*Nota:* Se presentan los resultados sobre el área de trabajo, donde se especifica si trabaja en su área y para quien trabaja.

Los graduados no trabajan en su área teniendo un 77% de personas que no ejercen su profesión y tan solo el 23% si es empleado dentro de su campo; el 46% labora como emprendedor, el 37% pertenece a empresa privada y el restante en empresas públicas, ONG y empresas mixtas.

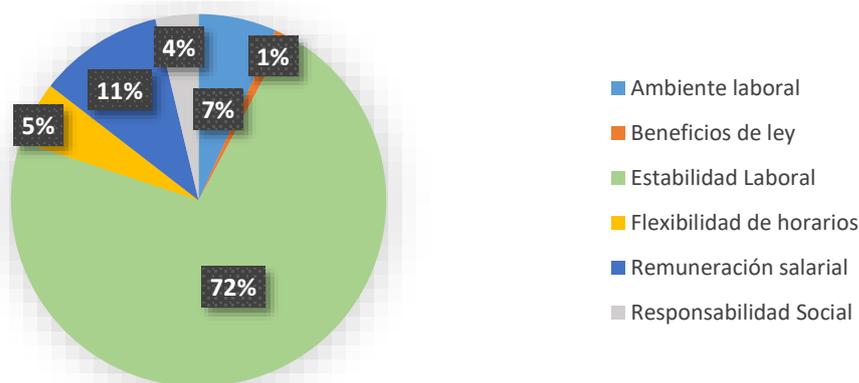
**Gráfico 10**  
*Entrevistas*



*Nota:* Se presentan los resultados sobre el número de entrevistas de trabajo que han tenido desde que se graduaron.

En el caso del número de entrevistas realizadas con el fin de conseguir empleo se aprecia que el 53% de los graduados han realizado entre 1 y 3 entrevistas laborales, el 28% no ha realizado ninguna entrevista de trabajo. La falta de oportunidades laborales para los recién graduados es muy escasa y se puede evidenciar en el número tan bajo de entrevistas realizadas.

**Gráfico 11**  
*Aspectos para el empleado*

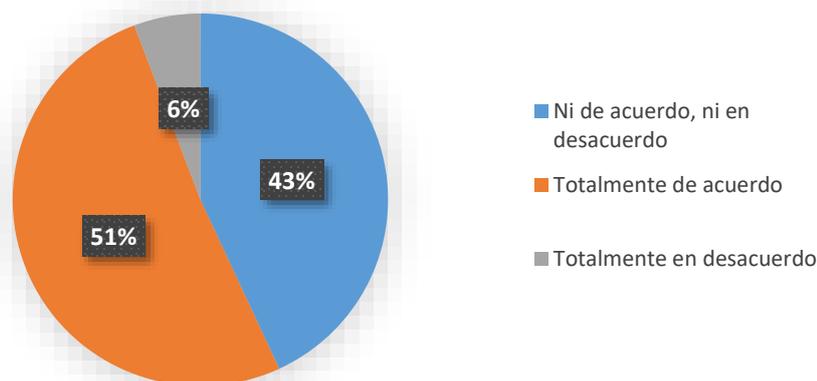


*Nota:* Se presentan los resultados sobre cuáles son los aspectos importantes que considera el empleado antes insertarse laboralmente.

Para el 72% de los graduados el aspecto más relevante a la hora de buscar empleo es la estabilidad laboral, mientras que el 28% prefiere un buen ambiente laboral, beneficios

de ley, flexibilidad de horarios, remuneración salarial y responsabilidad social por parte de la empresa. La estabilidad laboral es un remedio contra la pérdida de capital humano, es decir que, si la empresa ofrece estabilidad laboral, sería la primera opción para postular un trabajo en la misma y mantenerse de forma estable.

**Gráfico 12**  
*Nivel de Instrucción Recibida*

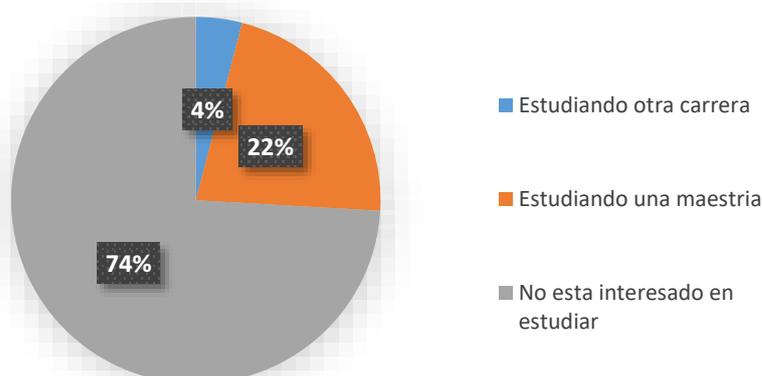


*Nota:* Se presentan los resultados sobre el nivel de instrucción recibida y que tan de acuerdo están los recién graduados.

Referente al nivel de instrucción recibido en la Universidad Técnica del Norte, el 51% de los graduados está totalmente de acuerdo, el 43% no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo con el nivel de educación recibido.

La educación recibida en la UTN es buena, ya que la universidad está actualmente en el ranking con el puesto 19 a nivel de Ecuador, garantizando un nivel de educación excelente a todos sus estudiantes y graduados.

**Gráfico 13**  
*Nivel de Estudios*



*Nota:* Se presentan los resultados sobre el nivel de estudios que desean alcanzar y cuáles son sus preferencias.

Se aprecia que actualmente el 74% de los graduados no está interesado en estudiar o no posee los recursos para hacerlo, mientras que el 22% se encuentra estudiando una maestría y el 4% se encuentra estudiando otra carrera. Contrastando esta información sabemos que la mayor parte de recién graduados no desea seguir estudiando una maestría referente a su carrera ya finalizada.

La falta de recursos al momento de estudiar influye significativamente tomando en cuenta que si no tiene la capacidad de pagar por sus maestrías es porque no tienen trabajo para solventarlo, de tal manera se espera que el desempleo afecta directamente a sus preferencias a la hora de estudiar.

### 3.2 CORRELACIÓN

Se estableció una correlación con la finalidad de conocer cuáles son las variables que más se relacionan entre ellas, se aprecia que las variables de estudio son edad, género, número de niños, horas de trabajo, experiencia y nivel de estudios.

#### Gráfico 14

*Correlación de variables*

```
. pwcorr edad Género NúmerodeNiños horasdetra~o experi~a niveld~s, obs sig
```

	edad	Género	Número~s	horasd~o	experi~a	niveld~s
edad	1.0000					
	297					
Género	-0.2367	1.0000				
	0.0000	297				
Número~s	0.1084	0.1007	1.0000			
	0.0620	0.0831	297			
horasd~o	0.2147	-0.1150	0.0325	1.0000		
	0.0002	0.0477	0.5768	297		
experiencia	0.5663	-0.1905	-0.0076	0.3210	1.0000	
	0.0000	0.0010	0.8964	0.0000	297	
niveld~s	-0.0350	0.0235	-0.0748	-0.1339	-0.0206	1.0000
	0.5475	0.6872	0.1988	0.0210	0.7240	297
	297	297	297	297	297	297

*Nota.* Se presentan los resultados con respecto a la correlación de las variables de estudio.

Se aprecia que tiene 297 observaciones, en la matriz de varianzas tienen un valor de 1.0000, el valor estadístico de r de Pearson es de -0.236, esta correlación es débil. Por lo que se puede afirmar que con un 95% de confianza, existe una correlación negativa débil entre la variable edad y género, tomando en cuenta que el valor es estadísticamente significativo por tener p-valor menor a 0.05.

### Gráfico 15

*Correlación de las variables*

```
. pwcorr edad Género NúmerodeNiños horasdetrabajo experiencia niveldeestudios, star(.05)
```

	edad	Género	Número~s	horasd~o	experi~a	niveld~s
edad	1.0000					
Género	-0.2367*	1.0000				
NúmerodeNi~s	0.1084	0.1007	1.0000			
horasdetra~o	0.2147*	-0.1150*	0.0325	1.0000		
experiencia	0.5663*	-0.1905*	-0.0076	0.3210*	1.0000	
niveldeest~s	-0.0350	0.0235	-0.0748	-0.1339*	-0.0206	1.0000

*Nota.* Se presentan los resultados con respecto a la correlación de las variables de estudio.

Uno de los datos más relevantes es que el valor estadístico de r de Pearson es de 0.566, donde se considera una correlación moderada. Se considera que con un 95% de confianza, existe una correlación positiva moderada entre la variable edad y experiencia, teniendo un p-valor menor a 0.05, es decir que es estadísticamente significativo. Se puede observar de manera general que las variables que tienen asteriscos tienen un nivel de confianza de 95%, de la misma manera se aprecia que aquellas variables que tienen asterisco también son significativas con 0.00, donde de manera general se aprecia que el número de niños no se correlaciona con las demás variables.

### 3.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

La entrevista se la realizó al Lic. Mauricio Heredia director de la Oficina del Estudiante.

#### 1) ¿Se ha establecido convenios con empresas públicas o privadas?

En este último año no se han logrado establecer ningún tipo de convenio relacionado con la Bolsa de Empleo, porque el tema de pandemia perjudicó ampliamente a los procesos administrativos y a las vacantes de empleo, al ser virtual no se tuvo el mismo

funcionamiento y por esta razón la Bolsa de Empleo actualmente no está funcionando, ya que no tiene ni estudiantes ofertando empleo, ni empresas demandando vacantes de empleo.

## **2) ¿Quién es el responsable de los convenios?**

La persona encargada de los convenios es el director de la oficina de relaciones nacionales es decir el Lic. Fredy Delgado, la principal razón por la cual no se han realizado convenios es por el tema de la falta de conocimientos de este mecanismo de la bolsa de empleo, incluso personal de la UTN no conoce de esto, y no se le ha dado su debida importancia dentro de la universidad.

## **3) ¿Se ha buscado convenios para la universidad?**

Se han realizado acercamientos a las empresas, pero la principal limitante es que la mayoría de las empresas solo buscan prácticas laborales y prácticas comunitarias, a pesar de esto se les ha comunicado a las empresas cual es el mecanismo de funcionamiento de la plataforma de empleo.

## **4) ¿Cómo se difunde la información de la bolsa a los graduados y empresas?**

La manera de difundir el proyecto de la bolsa de empleo es a través de la página web, no se lo ha hecho este tiempo de pandemia porque se está renovando el proceso de automatización, esta propuesta se la realiza por medio de los correos electrónicos de los graduados, donde la empresa que necesita un empleado se comuniquen directamente con la carrera y directamente a los correos y con esto las hojas de vida que dejan los estudiantes se dirijan a las empresas de forma directa.

## **5) ¿Se ha gestionado ferias de trabajo en la UTN?**

Se realizó una feria de empleo en noviembre del 2021 con la facultad FICA donde participaron 32 empresas, se dio de forma virtual por el tema de la pandemia, donde hubo una respuesta por parte de los estudiantes ya que participaron mil estudiantes donde pudieron dejaron sus hojas de vida, se lo hizo más con las empresas privadas ya que las empresas públicas no permiten entregar hojas de vida por un decreto específico, se sabe que se pudieron insertar laboralmente a 107 estudiantes en los diferentes proyectos de las empresas privadas.

**6) ¿Actualmente se encuentra actualizada la información de la bolsa de empleo UTN?**

Se está actualizando el sistema de la bolsa de empleo en algunos segmentos para que las empresas puedan acceder al sistema al momento de hacer la inscripción y también los estudiantes puedan adjuntar su hoja de vida de forma directa, por el momento se está trabajando con el área de informática en la actualización de la bolsa de empleo.

**7) ¿Las empresas conocen el sitio web de la bolsa de empleo?**

No se ha podido hacer la promoción de la bolsa de empleo, pero algunas empresas se comunican por correos a la oficina del estudiante para solicitar empleados o practicantes, pero por el momento no está en funcionamiento por el tema de la actualización, se retomará esta acción cuando ya esté completamente lista la actualización.

**8) Con respecto a los mejores graduados ¿se realiza la difusión de los mejores graduados?**

En este periodo no se ha realizado la difusión de los mejores graduados por el tema de las actualizaciones en la bolsa de empleo, pero esta propuesta sigue en pie ya que al retomar actividades cuando ya funcioné la plataforma se realiza este proceso que se lleva a cabo con las diferentes unidades académicas.

**9) ¿Se comunica de las ofertas laborales a los mejores graduados?**

Esta propuesta no se lleva a cabo porque se lo hace de manera general, al momento de que los estudiantes ingresan a la bolsa de empleo, lo único que si se visualiza es que en observaciones se pone que fue uno de los mejores graduados para que las empresas tengan ese conocimiento, pero tratar a este grupo de jóvenes de forma distinta no se ha realizado.

**10) ¿Sugiere alguna mejora con respecto a la bolsa de empleo?**

Con el rector se está realizando encuestas a los estudiantes y graduados con el tema del empleo, con las mejoras realizadas en la plataforma se espera de manera general que mejoren los procesos por parte de las unidades académicas al momento de enviar información oportuna a la Oficina del Estudiante y una plataforma actualizada y con mejor capacidad se espera volver a trabajar en ello.

### **3.4 Limitaciones del estudio**

En el presente estudio se analizó la situación laboral y socioeconómica de los graduados y se aprecia que en realidad sería de gran utilidad darle el funcionamiento y la reactivación de la Bolsa de Empleo de la UTN, ya que contribuye a la mejor inserción de graduados. En este caso un limitante muy grande es la falta de difusión de bolsa de empleo por el tema de la pandemia y su actualización web, hasta el momento se conoce que no está en funcionamiento y por esta razón tampoco se ha realizado convenios, a pesar de la situación de la bolsa de empleo, se gestionó una feria académica que ayudó a más 100 estudiantes.

De tal manera se aprecia en la presente investigación realizada del periodo julio 2021 a julio 2022, en la Universidad Técnica del Norte, el proyecto “Bolsa de empleo UTN”, arroja datos mediante la encuesta, siendo uno ellos que el 53% de los encuestados se encuentra en situación de desempleo laboral, por lo cual el funcionamiento de la bolsa de empleo sería de gran utilidad para los graduados ya que de cierta forma genera más oportunidades.

La bolsa de empleo de la Universidad Técnica del Norte, se ofrece como un servicio que es parte de la Oficina del Estudiante mismo que tiene la ayuda del Departamento de Vinculación con la Comunidad; existiendo el respectivo convenio universitario se procede a publicar las diferentes ofertas laborales en la plataforma web y de esta manera los graduados puedan acceder y enviar su hoja de vida, si es el caso se sigue con el proceso de selección de personal. Conociendo el proceso de inserción laboral de la BEUTN se tiene en evidencia cual es el funcionamiento interno y en qué estado se encuentra actualmente, esta información se logró obtener gracias a la entrevista y encuesta realizada. La importancia de tener una plataforma de empleo como universidad es brindar mejores oportunidades laborales a los graduados, generando oportunidades a graduados que no tienen experiencia laboral y que ya poseen un título universitario.

## **Conclusiones:**

La bolsa de empleo de la UTN actualmente se encuentra en un proceso de automatización es decir que no está en funcionamiento, lo cual es perjudicial para los recién graduados ya que se espera una pronta reactivación que ayude a los recién graduados. De cierta manera la BEUTN no ha tenido un funcionamiento eficiente dentro de la universidad ya que desde su activación en el 2012 solamente se ha insertado laboralmente a tres personas, esto quiere decir que su manejo no es el adecuado, del mismo modo que al estar a cargo una sola persona de registrar a los graduados y solicitar hojas de vida de los mismos se vuelve poco eficiente. Con respecto al seguimiento de los graduados se lo realiza por medio del correo institucional enviándoles información y a través de encuestas se conoce la situación laboral de los mismos.

Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas, los recién graduados se encuentran mayoritariamente (68%) en un rango de edad entre 23 a 28 años, los mismos que son solteros (84%) y sin cargas familiares; su situación laboral actual es de desempleo ya que realmente más del 50% no están trabajando ni una hora a la semana, por lo cual desean trabajar el 93% de los recién graduados. La correlación nos ayudó a conocer que entre la variable edad y experiencia existe una correlación moderada positiva y estadísticamente significativa, mientras que la variable número de niños no se correlaciona con ninguna otra variable del estudio. Un dato relevante adicional en el presente estudio es que el 90% de los graduados no conoce la BEUTN y por la falta de conocimiento se registran pocos graduados. Al ser su activación casi nula ya que no existe demanda de los estudiantes, se sugiere que se realice una adecuada publicidad que vaya dirigida principalmente a los recién graduados.

Por otro lado, es evidente que se tome cuenta que la BEUTN tiene un manual que se encuentra en la página de la universidad y detalla como es el registro para ingresar sus datos, al no ser automático el registro de los graduados en la plataforma se vuelve más lento el proceso. Un limitante importante, es que la mayoría de las empresas buscan pasantes y no empleados, esto ha sido un problema, desde que se implementó la BEUTN, debido a que uno de los mayores desafíos actuales es la reactivación de la misma con el fin de lograr mayor número de convenios interinstitucionales y que los estudiantes posean la posibilidad de ser parte de la bolsa de empleo y poder interactuar en el mercado laboral. Tomando en cuenta que la UTN es una universidad acreditada que brinda a lo largo del semestre varios cursos, talleres, actividades de vinculación y practicas pre-profesionales

para los estudiantes, con el fin de que al graduarse hayan conseguido experiencia, amistades estratégicas y su desempeño en estas actividades los ayude a insertarse en el mercado laboral.

Con respecto al cumplimiento del reglamento interno de la BEUTN y a su manual de seguimiento para graduados, se aprecia que existe una falta de acatamiento con respecto a las actividades de difusión de los mejores graduados, ya que no se lo ha realizado desde la creación de la bolsa de empleo, esto puede ser por la falta de personal a cargo de la BEUTN, por la falta de conocimientos de las autoridades y falta de presupuesto educativo para este proyecto. Las ferias fueron realizadas solamente para la facultad FICA, mientras que las demás facultades no tuvieron la posibilidad de presentar sus trabajos investigativos y no se les da la oportunidad de integrarse laboralmente, se espera que la gestión de las ferias sea más eficiente y equitativa con los estudiantes y recién graduados. Se recalca la falta de conocimiento por parte de los estudiantes, ya que no existe una demanda por su parte.

## **Recomendaciones:**

- ❖ La situación actual de la BEUTN requiere de mayor atención por parte de las autoridades de la universidad, esperando que se realice el mantenimiento pertinente a la plataforma, donde se pueda hacer de forma automática el registro de los recién graduados. Es necesario que más personas estén involucradas en el manejo, ya que se necesita conocer los convenios universitarios y la parte académica de cada uno de los estudiantes.
- ❖ La difusión de la BEUTN debe hacerse por todos los medios posibles, es decir por la página oficial de la UTN, videos académicos, publicaciones en la página de Facebook de la UTN y también al correo personal las notificaciones acerca de la página y los acercamientos realizados en la plataforma. Con una mejor publicidad se espera una mayor demanda académica del servicio de la BEUTN con el fin de insertar a los graduados en el mercado laboral.
- ❖ Se espera un seguimiento a los graduados, empezando por el cumplimiento de las actividades de difusión de los mejores egresados de cada periodo académico, un manejo eficiente de la plataforma y dar talleres de información a los recién graduados acerca de la BEUTN y sus beneficios. Con respecto a las ferias académicas se deben realizar para todas las facultades y carreras de la UTN, exponiendo proyectos de interés para las empresas vinculadas con la universidad, con el fin de una mejor inserción al mercado laboral.

## Bibliografía

- Argandoña, J., Ordoñez, M., Espinoza, Z., & Garcés, M. (26 de Octubre de 2020). *Creación de una página web y bolsa de empleo para los Institutos Superiores*. Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/Amd/Downloads/Dialnet-CreacionDeUnaPaginaWebYBolsaDeEmpleoParaLosInstitu-7659431.pdf
- Benavides, N., & Naranjo, C. (03 de Enero de 2019). *Desarrollo e implementación del sistema de bolsa de empleos dirigido hacia estudiantes, Egresados y Profesionales de la carrera de Ingeniería Civil*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec>: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17620/1/T-UCE-0011-ICF-096.pdf>
- Carrión, D. (26 de Octubre de 2018). *LOS NÚMEROS TAMBIÉN MIENTEN SUBEMPLEO Y ESTADÍSTICA LABORAL EN EL ECUADOR*. Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/Amd/Downloads/Dialnet-LosNumerosTambienMienten-8270353.pdf
- CEPAL. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es>: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1902-jovenes-empleo-america-latina-desafios-perspectivas-nuevo-escenario-laboral>
- ENEMDU. (Segundo Trimestre de 2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F\\_abril\\_junio\\_2022/2022\\_II\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F_abril_junio_2022/2022_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- González, G., Tovar, M., & Vargas, J. (02 de Noviembre de 2022). *La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec>: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9051/1/09-EN-Gonzalez-Tovar-Vargas.pdf>
- Holguín, K., & Idrovo, M. (Septiembre de 2019). *“PROPUESTA PARA MEJORAR LA BOLSA DE TRABAJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec>: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45670/1/Tesis%20Holgu%c3%adn%20-%20Idrovo.pdf>
- INEC. (07 de julio de 2021). *Plan para el fortalecimiento de Estadísticas de Trabajo*. Obtenido de [ecuadorencifras.gob.ec](https://www.ecuadorencifras.gob.ec): [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Plan\\_para\\_el\\_Fortalecimiento\\_de\\_Estadisticas\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Plan_para_el_Fortalecimiento_de_Estadisticas_del_Trabajo.pdf)
- INEC. (2022). *Desempleo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>

- INEC. (2022). *Estadísticas laborales*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-agosto-2022-2/>
- Izquieta, C., Franco, J., & Sequeira, T. (enero de 2019). *El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *El Mercado Laboral del Ecuador*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual\\_V7.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf)
- Morales, C., Cushicondor, H., & Villagómez, E. (2021). *Desarrollo e implementación de un sistema para la gestión de una Bolsa de Empleos para Graduados de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de [http://www.dspace.uce.edu.ec/file:///C:/Users/Amd/Downloads/T-UCE-0011-ICF-277%20\(1\).pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/file:///C:/Users/Amd/Downloads/T-UCE-0011-ICF-277%20(1).pdf)
- Nelson, B., & Cristian, N. (03 de Enero de 2019). *Desarrollo e implementación del sistema de bolsa de empleos dirigido hacia estudiantes, Egresados y Profesionales de la carrera de Ingeniería Civil*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17620/1/T-UCE-0011-ICF-096.pdf>
- Nelson, B., & Cristian, N. (03 de Enero de 2019). *Desarrollo e implementación del sistema de bolsa de empleos dirigido hacia estudiantes, Egresados y Profesionales de la carrera de Ingeniería Civil*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17620/1/T-UCE-0011-ICF-096.pdf>
- OIT. (2014). *UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO INNOVADORES*. Obtenido de [https://www.ilo.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)
- Olmedo, P. (Mayo de 2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actua*. Obtenido de <https://library.fes.de/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Ontaneda, A., & Maribel, G. (2016). “*Estudio de factibilidad para la implementación de una Bolsa Social de Trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja periodo 2013*”. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10872/1/Gloria%20Maribel%20Abad%20Ontaneda%20%28Biblioteca%29.pdf>
- Ossa, J. A., Fontal, J. C., & Castillo, R. S. (31 de Diciembre de 2022). *Análisis Económico del Derecho de los Mercados Laborales Colaborativos y los Web*. Obtenido de <https://revistas.sena.edu.co/https://revistas.sena.edu.co/index.php/RVI/article/view/5067>

- Schteingart, D. (junio de 2018). *El rompecabezas del mercado laboral latinoamericano*. Obtenido de <https://relatsargentina.com:https://relatsargentina.com/documentos/RA.1-PES/RELATS.A.PES.Scheingart1.pdf>
- Universidad Técnica del Norte. (28 de diciembre de 2012). *Reglamento para el seguimiento de graduados y bolsa de trabajo para la Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de <https://legislacion.utn.edu.ec:https://legislacion.utn.edu.ec/wp-content/uploads/2017/12/20.-REGLAMENTO-PARA-SEGUIMIENTO-DE-GRADUADOS-Y-BOLSA-DE-TRABAJO.pdf>
- Universidad Técnica del Norte. (2022). *Manual de procedimiento para la inserción laboral de graduados*. Obtenido de [file:///C:/Users/Amd/Downloads/11.MANUAL\\_PROCEDIMIENTO\\_INSERTION\\_LABORAL\\_GRADUADOS.pdf](file:///C:/Users/Amd/Downloads/11.MANUAL_PROCEDIMIENTO_INSERTION_LABORAL_GRADUADOS.pdf)
- UTN en Cifras. (2022). *Datos Socioeconómicos por Universidad*. Obtenido de [http://cloud2.utn.edu.ec: cloud2.utn.edu.ec: http://cloud2.utn.edu.ec/ords/f?p=224:3:.....](http://cloud2.utn.edu.ec:cloud2.utn.edu.ec: http://cloud2.utn.edu.ec/ords/f?p=224:3:.....)
- Zamora, Y., Zambrano, J., Montes, M., & Álvarez, M. (14 de enero de 2023). *Transparencia en la información de las empresas que cotizan en la* . Obtenido de <https://anuarioeco.uo.edu.cu:https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5347/4861>

**Anexos:**

*Anexo 1.*

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA

La encuesta está dirigida a todos los graduados de la Universidad Técnica del Norte.

**Tema:** Análisis de la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte, como mecanismo de inserción laboral para los graduados

**Objetivo General**

Analizar la “Bolsa de empleo de la UTN” como mecanismo de inserción laboral para los graduados.

**Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual sobre el funcionamiento de la “Bolsa de empleo de la UTN”, contrastando con la fundamentación teoría y normativa.
- Recolectar información socioeconómica con respecto a la bolsa de empleo de la UTN, para poder apreciar el nivel de inserción laboral de los futuros graduados.
- Evaluar los resultados obtenidos de las diferentes variables socioeconómicas de la situación actual y establecer las limitaciones del estudio.

Autor: María José Molina Anrrango

**Información de los Estudiantes**

1. Genero

Masculino

Femenino

2. Edad (años cumplidos): .....

3. Estado civil

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Unión de Hecho

4. Etnia

Blanco

Afrodescendiente

Indígena

Mestizo

5. ¿Cuántos niños menores de 10 años tiene? .....

6. ¿Cuál es su profesión: .....

7. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la Bolsa de Empleo de la Universidad

Técnica del Norte?

Si

No

8. ¿Trabajó usted la semana pasada?

Si

No

9. ¿Cuántas horas trabajo? .....

10. ¿Desea trabajar más horas?

Si

No

11. ¿Sino trabaja, por qué no lo hace?

Enfermedades

Vacaciones

Licencia con sueldo

Suspensión temporal del trabajo

Otra

12. ¿Sino trabaja, ha realizado alguna gestión para conseguir trabajo?

Buscar más trabajo

Registro en agencia de empleo pública o privada

Presentar solicitud a otros empleadores

Pedir ayuda a amigos o familiares

Registrarse en la Bolsa de Empleo de la UTN

No realizó ninguna gestión

13. ¿Cuántos años ha trabajado usted? .....

14. ¿Está actualmente trabajando en alguna área de su profesión?

Si

No

15. Trabaja usted para:

Empresa Pública

Empresa Privada

Empresa Mixta

Emprendedor

ONG

Universidad

16. Número de entrevistas a las que se ha presentado:

1 – 3

4 – 6

Más de 6

Ninguna

17. ¿Qué es lo más importante en un trabajo? Señale solamente una opción

Remuneración salarial

Flexibilidad de horarios

Estabilidad Laboral

Ambiente laboral

Beneficios de ley

Responsabilidad Social

18. ¿Cree usted que la instrucción recibida en la UTN le formó para insértalo  
laboralmente?

Totalmente de acuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

19. ¿Desearía continuar con sus estudios?

Si

No

20. ¿Se encuentra estudiando actualmente?

Estudiando una maestría

Estudiando otra carrera

No está interesado en estudiar

Anexo 2.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
CARRERA DE ECONOMÍA

La entrevista está dirigida al director de la Oficina del Estudiante.

**Tema:** Análisis de la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica del Norte, como mecanismo de inserción laboral para los graduados

**Objetivo General**

Analizar la “Bolsa de empleo de la UTN” como mecanismo de inserción laboral para los graduados.

**Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual sobre el funcionamiento de la “Bolsa de empleo de la UTN”, contrastando con la fundamentación teoría y normativa.
- Recolectar información socioeconómica con respecto a la bolsa de empleo de la UTN, para poder apreciar el nivel de inserción laboral de los futuros graduados.
- Evaluar los resultados obtenidos de las diferentes variables socioeconómicas de la situación actual y establecer las limitaciones del estudio.

Autor: María José Molina Anrrango

**Información del director de la Oficina del Estudiante**

- 1) ¿Se ha establecido convenios con empresas públicas o privadas?
- 2) ¿Quién es el responsable de los convenios?
- 3) ¿Se ha buscado convenios para la universidad?
- 4) ¿Cómo se difunde la información de la bolsa a los graduados y empresas?
- 5) ¿Se ha gestionado ferias de trabajo en la UTN?
- 6) ¿Actualmente se encuentra actualizada la información de la bolsa de empleo UTN?
- 7) ¿Las empresas conocen el sitio web de la bolsa de empleo?

- 8) Con respecto a los mejores graduados ¿se realiza la difusión de los mejores graduados?
- 9) ¿Se comunica de las ofertas laborales a los mejores graduados?
- 10) ¿Sugiere alguna mejora con respecto a la bolsa de empleo?

*Anexo 3.*

*Actualizar bases de datos de convenios*

<b>Actividad</b>	<b>Tareas</b>	<b>Responsable</b>
	Definir el responsable de los convenios	Unidad Académica OE
Establecer convenios con empresas públicas o privadas	Establecer los campos laborales a ofertar	Unidad Académica OE
	Planificar el tiempo de vigilancia de los convenios	Unidad Académica OE
Actualización de información de los convenios	Buscar nuevos convenios para la universidad	Unidad Académica OE

Anexo 4

*Emisión de la información de empresas públicas o privadas*

<b>Actividad</b>	<b>Tareas</b>	<b>Responsable</b>
Recolección de información	Información relevante sobre los graduados	Unidad Académica OE
	Información relevante sobre las empresas	Unidad Académica OE
Vincular a la universidad con empresas públicas o privadas	Difundir tema con empresas y graduados	Unidad Académica OE
	Gestionar las ferias de trabajo en la UTN	Unidad Académica OE
	Invitar a representantes empresariales	Unidad Académica OE
	Invitar a graduados a participar a la feria del trabajo	Unidad Académica OE
Actualizar información en el sitio web de la bolsa de empleo	Acceder al sitio web de la bolsa de trabajo	Graduado
	Actualizar información personal	Graduado
	Visualizar ofertas laborales	Graduado
	Contactarse con la empresa	Graduado
	Acceder al sitio web y actualizar información de la empresa	Empresas
	Actualizar información de campos laborales disponibles	Empresas
	Revisar solicitudes y contratar aspirantes	Empresas

Anexo 5

*Publicación de los mejores graduados*

<b>Actividad</b>	<b>Tareas</b>	<b>Responsable</b>
Selección de los mejores graduados	Elaborar informes académicos de los mejores graduados	Unidad Académica OE
	Difusión de los mejores graduados por periodo académico	Unidad Académica OE
Gestionar ofertas laborales para los mejores graduados	Presentar reporte de mejores graduados a las empresas	Unidad Académica OE
	Vincular a los graduados a los campos de acción de su especialidad	Unidad Académica OE
	Difundir a graduados sobre mejores ofertas laborales	Unidad Académica OE

Anexo 6.

Registro de la Bolsa de Empleo

Estado	Título del Aviso	Cédula	Nombres	Fecha Postulación	Contactar Postulante
Pendiente	TRABAJADOR SOCIAL PARA MULTINACIONAL EN IMBABURA	1003661269	MORILLO CRIOLLO FERNANDA ELIZABETH	05-MAY-2019	No
Pendiente	Desarrollista - Imbabura	1003661269	MORILLO CRIOLLO FERNANDA ELIZABETH	05-MAY-2019	No
Pendiente	Desarrollista - Imbabura	1723978803	HIDALGO JACOME JAIRO PATRICIO	15-ABR-2019	No
Pendiente	Analista de Turno	1003772009	AYALA ERAZO PABLO ISRAEL	15-ABR-2018	No
Pendiente	Eléctrico Industrial	0400725578	MARTINEZ ROSALBA JOSEFINA	12-ABR-2018	No
Pendiente	Enfermero	0401738778	ERAZO CALDERON NATALY MARIANA	22-FEB-2018	No
Pendiente	Analista de Turno	1723171797	MORILLO TASIGUANO VICTOR ANIBAL	05-FEB-2018	No
Pendiente	Enfermero	1003396577	ENRIQUEZ CUCHALA ARMANDO JAVIER	27-DIC-2017	No
Pendiente	Analista de Turno	0401671565	LUGO PUENTESTAR ALEXANDRA GABRIELA	22-AGO-2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	0401671565	LUGO PUENTESTAR ALEXANDRA GABRIELA	22-AGO-2017	No

Pendiente	Analista de Turno	100330737 6	TULCAN TERAN EDISON JAVIER	22-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100355658 4	SALDAÑA YEPEZ JANETH ALEJANDRA	21-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	172453936 4	CHANCOSI CONLAGO DELIA MARGARITA	17-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	040171512 3	ZURITA AYALA JEFFERSON FABRICIO	16-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	172453936 4	CHANCOSI CONLAGO DELIA MARGARITA	10-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100325416 4	HERRERA ALMEIDA ROBERTO DAVID	10-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100169425 4	ESPINOZA BURBANO FABRICIO REINEL	09-AGO- 2017	No
Pendiente	Mecánico Industrial	100287012 7	JIMBO SANTELLAN EDWIN ROLANDO	08-AGO- 2017	No
Pendiente	Mecánico Industrial	100330737 6	TULCAN TERAN EDISON JAVIER	08-AGO- 2017	No
Pendiente	Eléctrico Industrial	100330737 6	TULCAN TERAN EDISON JAVIER	08-AGO- 2017	No
Pendiente	Eléctrico Industrial	100401848 5	CHICAIZA YAR JUAN CARLOS	08-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100377128 2	PEÑAFIEL SOLANO YESENIA MISHEL	07-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100377128 2	PEÑAFIEL SOLANO YESENIA MISHEL	07-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100446148 7	LEYTON PORTILLA DAYANA ELIZABETH	04-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100446148 7	LEYTON PORTILLA DAYANA ELIZABETH	04-AGO- 2017	No

Pendiente	Analista de Turno	100297914 2	RIVERA SARAUZ ALEX IVAN	04-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100297914 2	RIVERA SARAUZ ALEX IVAN	04-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	040176580 5	RUANO YARPAZ MARTHA ELIZABETH	04-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	040176552 4	RUANO YARPAZ LEONEL GERARDO	04-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100361658 6	NARVAEZ ALVAREZ EVELIN NATALY	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100375910 5	ARIAS PABON RICARDO ALEXANDER	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100375910 5	ARIAS PABON RICARDO ALEXANDER	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100350691 0	NAVARRETE CHEZA KATERIN GABRIELA	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100467057 4	POSSO MEDIAVILLA CARLA VANESSA	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100310755 2	RAMOS ARCINIEGA KATHERINE ELIZABETH	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100310755 2	RAMOS ARCINIEGA KATHERINE ELIZABETH	03-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100346891 3	BASTIDAS BENALCAZAR JESSICA LISETH	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	040183188 8	REYES ITAS DAYANA ARACELY	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista Químico - Físico	100448208 7	MONTEROS PILLAJO EDISON DAVID	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100448208 7	MONTEROS PILLAJO EDISON DAVID	02-AGO- 2017	No

Pendiente	Enfermero	100315918 1	VACA ENCALADA ERIKA STEPHANIA	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100401271 0	RODRIGUEZ BARAHONA KATHERINE ESTEFANIA	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	172453771 5	SALGADO GARCIA TANIA ELIZABETH	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Analista de Turno	100337630 6	NOVOA VARGAS FRANCISCO JAVIER	02-AGO- 2017	Si
Pendiente	Enfermero	100341444 6	AVILA BALDEON RENE ESTEBAN	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100369399 9	AYALA ESTEVEZ JOSELIN SOLEDAD	02-AGO- 2017	No
Pendiente	Eléctrico Industrial	040153373 2	TULCAN GUIZ KEVIN ROLANDO	01-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100383569 9	POZO PORTILLA VANESSA ESTEFANIA	01-AGO- 2017	No
Pendiente	Enfermero	100364833 2	PAMBAQUISHPE VALLES CATERIN GABRIELA	01-AGO- 2017	No
Aprobado	Analista Químico - Físico	100350480 8	CARRILLO RUIZ LEANDRA MADELYN	01-AGO- 2017	Si
Aprobado	Analista de Turno	100341760 5	YEPEZ ORTIZ ANA LORENA	01-AGO- 2017	Si

---