



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

**PROFESIONALES DE TERCER NIVEL:
FACTORES ASOCIADOS A LA
INSERCIÓN LABORAL**

**THIRD-LEVEL PROFESSIONALS: FACTORS
ASSOCIATED WITH LABOR MARKET INSERTION**

Tatiana Johanna Medina Tene
Universidad Nacional de Loja, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10059

Profesionales de Tercer Nivel: Factores Asociados a la Inserción Laboral

Tatiana Johanna Medina Tene¹

tatiana.medina@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5429-7231>

Universidad Nacional de Loja

Ecuador

RESUMEN

En un mundo donde la progresión profesional va acompañada por la escasez y la creciente exigencia de empleos, junto con la presencia de profesionales sobrecualificados para determinadas posiciones laborales, este estudio se propone analizar los factores asociados en la inserción laboral de los graduados en las últimas tres promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación (PEO) de la Universidad Nacional de Loja. La metodología empleada consiste en una encuesta digital preelaborada con el propósito de identificar los factores que influyen al momento de insertarse a la vida laboral, buscando así asegurar que los profesionales estén debidamente preparados y competentes. Entre los resultados destacan dos factores con mayor influencia: competencias personales y brecha de género. Se concluye que las competencias personales se deben formar a mayor profundidad dentro del salón de clases y se subraya la necesidad de abordar la discriminación de género como parte integral de la estrategia para reducir la brecha de género. Se resalta, la importancia de fortalecer las habilidades personales y abordar las disparidades de género para mejorar la inserción laboral de los graduados. Nota: La información de este artículo es extraída de la tesis de posgrado Titulada: Factores Asociados a la Inserción Laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación

Palabras clave: inserción laboral, competencias personales, brecha de género, prácticas preprofesionales, formación profesional

¹ Autor principal

Correspondencia: tatiana.medina@unl.edu.ec

Third-Level Professionals: Factors Associated with Labor Market Insertion

ABSTRACT

In a world where professional progression is accompanied by the scarcity and increasing demand for jobs, along with the presence of overqualified professionals for certain job positions, this study aims to analyze the factors associated with the labor market insertion of graduates in the last three promotions of the Educational Psychology and Guidance Career of the Universidad Nacional de Loja. The methodology used consists of a pre-elaborated digital survey with the purpose of identifying the factors that influence the moment of insertion into the labor market, thus seeking to ensure that professionals are properly prepared and competent. Among the results, two of the most influential factors stand out: personal competencies and gender gap. It is concluded that personal competencies should be trained in greater depth within the classroom and the need to address gender discrimination as an integral part of the strategy to reduce the gender gap is underscored. The importance of strengthening personal skills and addressing gender disparities to improve the employability of graduates is highlighted. Note: The information in this article is extracted from the graduate thesis entitled: Factors Associated with the Labor Market Insertion of Professionals in the Educational and Counseling Psychology Career.

Keywords: labor market insertion, personal competencies, gender gap, pre-professional internships, vocational training

Artículo recibido 20 enero 2024

Aceptado para publicación: 22 febrero 2024

INTRODUCCIÓN

En la actualidad donde la inserción laboral se vuelve más competitiva, es importante conocer los factores que se asocian a adentramiento a la vida laboral de los profesionales, resaltando los factores más conocidos como son las prácticas preprofesionales; competencias personales; carencias académicas en relación a la exigencia laboral; brecha de género; y, formación profesional. La inserción laboral hace referencia a una etapa de transición de una persona a sobrellevar su propia carga y responsabilidad de su vida económica, tomándola como una carrera laboral (Cendejas, 2013). En cierta medida, existen variedad de factores asociados a la inserción laboral y para esta investigación se toma los más mencionados y citados por varios autores.

Al considerar cinco factores asociados a la inserción laboral, se toma distintas investigaciones que hacen énfasis a la importancia de esta investigación. Siendo así, que en un estudio realizado en España por Meglio et al. (2019) toman como gran importancia a las prácticas preprofesionales al momento de adentrarse a la vida laboral, ya que les ayudan con experiencia dentro de su formación, así como a crear relaciones sociales u obtener contactos sociales, aunque estas tienen un tiempo de seis meses de duración después de graduarse de la carrera. Por otro lado, Martínez-Clares y Gonzáles-Lorente (2021) en un estudio realizado en España toman como un gran factor influyente a las características personales al momento de adentrarse a la vida laboral y así mismo el mantenerlo.

De manera similar, Pérez y Ruesga (2019) entre los factores que se asocian a la inserción laboral toman a la brecha de género, aunque las mujeres con estudios de tercer nivel o mientras más estudios tengan, tienen mayor probabilidad de encontrar un buen empleo, aunque los puestos de mayor cargo jerárquico los ocupan los hombres. En otra investigación realizada por Corica y Alfredo (2021) que se enfocan en la falta de concordancia de lo recibido en las aulas y las exigencias laborales de los profesionales, mencionando a las carencias académicas en relación con las exigencias laborales. Para dar fin a los factores, se toma un estudio realizado en Europa por Espinoza et al. (2018) en la que mencionan a la formación profesional como un factor asociado a la inserción laboral en el que demuestra que mientras una persona tenga mayor formación académica existe mayor probabilidad de conseguir un empleo.

Las principales teorías a tratar en esta investigación y mencionadas son: inserción laboral en la que Pérez y Ruesga (2019), sostienen que más allá de ser considerada una satisfacción económica o la

estabilidad emocional de tener un trabajo, incluye más factores como la madurez en toma de decisiones y la disposición a mantener esta seguridad, lo cual representa un conjunto de aptitudes beneficiosas para el empleador. Por otro lado, se hace énfasis a los distintos factores asociados, iniciando con las prácticas preprofesionales que según el CES (2021), en el capítulo 1 artículo 53 indica que las prácticas preprofesionales en el tercer nivel ayudan a formar las competencias profesionales del estudiante mediante la aplicación de sus conocimientos de manera práctica, las cuales son realizadas de acuerdo al ámbito profesional de la carrera. Se subdividen en dos componentes: de prácticas laborales y servicios comunitarios. El resultado de las prácticas debe ser coherente con el perfil de egreso de la carrera, se pueden realizar en el sector público como privado, con algún tipo de compensación. El estudiante deberá ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), pero no generarán alguna obligación laboral. La experiencia laboral será reconocida como las prácticas preprofesionales y las prácticas de vinculación con la comunidad.

Como segundo factor se encuentra las competencias personales, que es entendido como la facilidad que tiene una persona para adquirir las habilidades necesarias para la ejecución de un trabajo y va depender de la formación universitaria (Sóle-Mora et al., 2018). Como tercer factor se determina las carencias académicas en relación a la inserción laboral en la cual Rabanal et al. (2020), consideran que existe una diferencia entre el mundo académico y el campo laboral, tomando a las carencias educativas como resultado a la no adaptabilidad con las exigencias laborales, teniendo la misma percepción con Pineda y Moreno (2019). En el cuarto factor se menciona a la brecha de género, el cual se lo conoce como disparidades y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la sociedad, como acceso a oportunidades, recursos, derecho y poder. Los cuales se manifiestan en distintos ámbitos, como empleo, educación, participación política y remuneración. (Pachano y Molina 2022)

Para concluir con los factores asociado a la inserción laboral, se toma a la formación profesional, en la que Rodríguez y Gallardo (2020), lo definen como una habilidad para adquirir conocimientos, habilidades, competencias necesarias para desempeñarse en una determinada profesión o campo laboral. Este proceso puede incluir la formación formal, como la educación continua y experiencia laboral, por otro lado, también incluye el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo, que son esenciales para el éxito de cualquier campo laboral.

Los beneficios que generó esta investigación a nivel social son: el conocer que, a pesar de los avances como sociedad, aún se debe trabajar en la discriminación de género, ya que a pesar que existe poca brecha de género, aun es notoria, la misma que con educación se puede ir disminuyendo. Por otro lado, a nivel educativo ayudó a conocer que se debe evaluar y actualizar de manera continua el plan de estudios de las distintas carreras, para que estas se actualicen a la par de las exigencias laborales. Para terminar, se hace énfasis al beneficio económico, ya que con base a la agenda 2030 para mejorar la situación económica de la población, estos deben contar con un empleo, pero no solo el empleo, sino la remuneración, la cual debe estar relacionada con su formación académica, jornada y lugar y sobre todo el salario debe estar vinculado a su ejecución, siendo que los profesionales de psicología educativa se adentren al mundo laboral con un salario propicio a su trabajo.

La población de esta investigación son 110 graduados de la Universidad Nacional de Loja de la Carrera de PEO, graduados en los años 2021, 2022 y 2023, la investigación es probabilística con un muestreo al azar simple, considerando que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos como muestra (Arias, 2012).

Finalmente, lo que se intentó conocer es cuales son los factores asociados a la inserción laboral de aquellos profesionales con experiencia en áreas afines a su formación, mediante un cruce de información con el aplicativo *PSPP* para mayor fiabilidad.

METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación es mixto, de tal forma que para la recolección y análisis de datos se utilizó el método cuantitativo como cualitativo. Este enfoque combina la objetividad del método cuantitativo con la comprensión profunda del método cualitativo, de esta manera se tuvo una comprensión más completa y profunda del fenómeno que se utilizó (Magri, 2009). El tipo de esta investigación fue descriptivo, es decir: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p. 24). Considerando que se debió conocer cada variable a profundidad por separado para poder hacer una correlación.

Teniendo un alcance correlacional, que según Arias (2012), implica establecer una relación entre dos o más variables sin que exista una relación directa, sin embargo, contribuyen a una posible causa de un fenómeno. Si nos centramos en las variables de esta investigación, se quiere determinar cuáles son los

Factores Asociados a la Inserción Laboral (FAIL) dentro del área para la que fueron formados los profesionales de PEO. A la par, esta investigación tuvo diseño no experimental, debido a que no se influyó en ninguna variable para obtener resultados. La técnica fue cualitativa, con corte transversal, según Magri (2009) el corte transversal es, analizar un periodo de tiempo sujeto a diferentes variables, considerando que en la investigación se tomó un baremo de tiempo pre limitado; y, cómo instrumento se aplicó una encuesta, la encuesta fue realizar un bosquejo de preguntas metódicas, que dieron como consecuencia una estadística descriptiva (Magri, 2009).

La población de esta investigación son 110 graduados de la Universidad Nacional de Loja de la Carrera de PEO, graduados en los años 2021, 2022 y 2023, la investigación es probabilística con un muestreo al azar simple, considerando que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos como muestra (Arias, 2012). Es por esta razón que se trabajó con una muestra de 87 profesionales.

Partiendo de estas definiciones, se aplicó como instrumento la encuesta que es una herramienta precisa para recopilar toda la información necesaria en esta investigación, la misma que se aplicó de forma virtual a los profesionales de PEO. Otra técnica es el análisis documental, la cual es seleccionar ideas relevantes de un tema a fin de expresar su contenido de una manera precisa (Arias, 2012), y cómo elemento se utilizará, computadora y sus análisis de almacenamiento, partiendo de que se necesita el Plan de estudios de la Carrera y revisión bibliográfica de distintas investigaciones para la selección de los FAIL.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se presentará el resultado de la encuesta formulada a los profesionales de la Carrera de PEO, graduados en los años 2021, 2022 y 2023, lo que permitirá plantear la siguiente discusión, con base al objetivo general, que menciona: Analizar los factores asociados en la inserción laboral de los graduados en los últimos tres años de la Carrera de PEO de la Universidad Nacional de Loja, esto se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta digital preelaborada que tuvo como propósito determinar los factores que influyeron al momento de insertarse a la vida laboral.

Para atender este componente es importante hacer mención al *objetivo específico primero* que menciona: Identificar los factores que inciden al momento de insertarse a la vida laboral de los profesionales mediante un análisis documental, para el cuál se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles

son los factores que inciden en la inserción laboral? Del cual se da respuesta mediante la revisión bibliográfica, en la que se determina que cierta cantidad de autores como Di Meglio, Pérez y Ruesga, Braña y Antón, Martínez-Clares y Gonzales-Lorente, Sóle-Mora, Silva-Cruz, Pérez y Pinto, Rabanal, Corica y Alfredo, entre otros, mencionan que existen algunos factores que se encuentran asociadas a la inserción laboral, entre ellos se hace énfasis a los que se toma para esta investigación, como; las prácticas preprofesionales; competencias personales; carencias académicas en relación a la exigencia laboral; brecha de género; y, formación profesional.

Es importante mencionar que estos factores son visibles en varias investigaciones, que hacen referencia a la inserción laboral, siendo así la razón por la que fueron tomados en esta investigación, y saber que tan influyentes son para los profesionales a investigar.

Se continúa con el **segundo objetivo específico** el que hace mención a: Determinar la situación laboral de los graduados a investigar, mediante un análisis documental y encuesta preelaborada para conocer si se encuentra trabajando dentro de su área de formación, el mismo que hace referencia a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el estado situacional laboral en el que se encuentran los graduados de las últimas tres promociones de la Carrera de PEO?

El mismo que se da respuesta gracias a la encuesta emitida a los profesionales graduados en los años 2021, 2022 y 2023, siendo los profesionales del año 2021 la mayor cantidad representados por el 69 % del total de la muestra; el 44,70 % se encuentra trabajando dentro del área de formación, es decir las áreas de trabajo propuestas en el Plan de Estudios (2013) de la Carrera de PEO. Lo indicado guarda estrecha relación con un estudio realizado por Martínez-Clares y González-Lorente (2021), en la que la tasa de desempleo es de 32,2 % entre los más jóvenes, convirtiéndose en uno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con la tasa más elevada, tan solo superada por España y Grecia.

Por otro lado, Ortiz y Paredes (2019) en un estudio realizado en Paraguay consideran que la mayoría de los profesionales consiguen un empleo relacionado a su área de formación, después de seis meses de haberse graduado y logran mantener el empleo por al menos un año. Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, noviembre 2023) la tasa de desempleo abierto y oculto a nivel nacional se encuentra en el 3,4 %, se debe aclarar a que hace referencia el desempleo abierto, el

cual alude a aquellas personas que en el momento del levantamiento de información no se encontraban trabajando, pero hicieron alguna gestión para conseguirlo, mientras que los desempleados ocultos no se encontraban laborando en la semana de referencia y tampoco hicieron alguna gestión de búsqueda para conseguir un empleo.

Con base a lo mencionado se puede evidenciar que la mayoría tienen experiencia en el área para la que fueron formados, aunque existen profesionales que no mantuvieron su empleo, concordando con Ortiz y Paredes ya que la mayoría consiguió un trabajo dentro del área de formación después de su graduación, dando un buen peso a la carrera cursada, ahora lo que se tendría que conocer es la razón de la desvinculación de su primer empleo relacionado a su carrera.

Para completar el objetivo general, se hace mención al *tercer objetivo específico*, siendo este: Definir la influencia que tienen los factores asociados a la inserción laboral de los graduados de las últimas tres promociones de la Carrera de PEO de la UNL, mediante el análisis de la tabla cruzada en el *software* libre PSPP, el cual se da respuesta mediante la pregunta: ¿Qué factores de la inserción laboral influyen con mayor frecuencia en los graduados de las tres últimas promociones de la Carrera de PEO?

Con base a las respuestas obtenidas mediante la encuesta y el cruce de datos realizado se concuerda que entre los cinco factores que se toma para la investigación, el factor más influyente a la inserción laboral son las competencias personales, que son representados con el 31,10 % considerada total influencia al momento de insertarse a la vida laboral. Rabanal et al. (2020) en un estudio realizado en Perú señalan que las universidades deben aplicar una formación de competencias personales y sociales, los cuáles servirán para una buena inserción laboral ya que se adentrará a sus exigencias. Martínez-Clares y González-Lorente (2019) en su estudio realizado en España con 931 estudiantes universitarios consideran que todo el esfuerzo se debe basar en la formación de competencias en la educación superior, para que sean capaces de tomar decisiones sobre las alternativas profesionales más acordes a su formación. Siendo así que las competencias personales se deben moldear de mejor manera en la educación de tercer nivel, ya que se encuentran a un paso de la vida laboral, de esta manera podrá sobrellevar su profesión.

Dentro de este mismo parámetro, Silva-Cruz et al. (2020) en el estudio realizado en Cuba considera que las competencias personales de los titulados se vayan formando dentro del salón de clase, y estos vayan

cambiando al mismo ritmo o a la par de las exigencias laborales. Dentro de la misma línea Peña et al. (2016) en su estudio realizado en Venezuela, ponen de manifiesto que las aulas universitarias van más allá de desarrollar habilidades técnicas, sino también se deben encargar de desarrollar las habilidades personales y sociales, como es: la ética, responsabilidad, empatía y trabajo en equipo. Siendo así, se puede decir que las competencias personales son muy importantes para los profesionales encuestados, así como para los distintos autores, ya que las competencias personales se deben formar, moldear y adaptar a cada estudiante, de esta manera se formará un gran profesional que podrá enfrentarse de mejor manera a las distintas adversidades que se le presenten en la vida laboral, y de esta manera podrá mantener su empleo más tiempo así como ir mejorando sus habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral.

Otro factor asociado a la inserción laboral que se debe hacer realce es la brecha de género, ya que existe una contradicción entre la pregunta directa aplicada en el formulario, que no consideran que existe influencia de su género en la inserción laboral, pero al realizar el cruce de datos con las mujeres trabajando dentro del área de formación del total de mujeres y hombres encuestados, se evidencia una diferencia pequeña pero notoria.

El 50 % de hombres de su total están trabajando dentro de las áreas de formación y de las mujeres con base a su total el 41,5 %. Braña y Antón (2007) en un estudio realizado en España, consideran que las mujeres mientras mayor formación académica tengan, tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo, con base a esta idea, se puede afirmar que por ello existe una diferencia no muy alta, ya que, en este sentido, todas las mujeres tienen formación académica de tercer nivel. Por otro lado, el Foro Económico Mundial (2023) menciona que Ecuador se encuentra en el puesto 50 del *ranking* de brecha de género, con un porcentaje del 73,7 %, este valor es superior en relación al año 2022, dándonos a conocer que la brecha de género ha ido en aumento.

De acuerdo a las estadísticas de los organismos estatales mencionadas por Sánchez et al. (2021) en su estudio en Ecuador, evidencian una disminución constante-lenta en la brecha de género. Por otro lado, según los datos estadísticos del Laboratorio de Dinámica Laboral Empresarial (LDLE) considera que no existe discriminación laboral en Ecuador, ya que en el sector público la participación en los puestos

de trabajos es similar, pero si existe una diferencia en el sector privado, con un contraste de dos a uno en contrataciones. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018)

Con relación a este factor de brecha de género, se evidencia que las mujeres tanto como los hombres, no reconocen la discriminación a la mujer al momento de querer insertarse al mundo laboral, es por ello sus respuestas directas. Aunque, por otro lado, al ser todas las mujeres encuestadas profesionales con tercer nivel cuentan con mayor probabilidad de encontrar un trabajo, así como lo menciona Braña y Antón. Pese a la poca brecha de género existente en esta investigación se debe dar un seguimiento continuo.

Del mismo modo la formación profesional se ubica como el tercer factor más influyente al momento de adentrarse a la vida laboral, teniendo dentro de la población total de encuestados el 29,9 % que consideran una total influencia. De la misma manera Zárata et al. (2020) es su estudio en Argentina también consideran de gran importancia a la formación profesional para que los profesionales puedan estar preparados a todos los desafíos que le espera la vida laboral relacionada a su formación académica. En contraste en Argentina en una investigación realizada por Corica y Alfredo (2021) no consideran que la educación o la formación profesional les adentre o les garantice una fuente laboral, pero no descartan que siga siendo indispensable, dentro de la misma línea Braña y Antón (2007) en su estudio en España tienen una idea similar, ya que el nivel de estudios no siempre es un variable al momento de adentrarse a la vida laboral, pero existe una gran coincidencia, ya que son los menos desempleados. La formación profesional es muy importante al momento de insertarse a la vida laboral, es por ello que la mayoría de profesionales encuestados consiguió un empleo relacionado a su formación, pero el mantenerlo ya depende de sus habilidades y adaptabilidad.

Por otro lado, las prácticas preprofesionales es un factor que se ubica en cuarto lugar dentro de los cinco tomados en esta investigación, ya que el 24,20 % de los profesionales lo considera como una total influencia al momento de adentrarse a la vida laboral. De manera similar Salvatierra y Otero (2020) en su estudio realizado en Argentina dan un peso significativo a las prácticas preprofesionales ya que de esta manera forman su identidad profesional. Dentro de la misma línea, en Ecuador en un estudio realizado por Guarnizo (2018) las considera importantes para adquirir experiencia laboral y crear habilidades profesionales ya que de esta manera podrá insertarse de mejor manera en el mundo laboral.

Así mismo, Peña et al. (2016) en su estudio realizado en Venezuela toma las prácticas preprofesionales como una base fuerte para realizar conexiones y redes sociales con profesionales dentro de área de formación, los cuáles le ayudarán para una futura inserción laboral.

Con base a lo mencionado, las prácticas preprofesionales son importantes en una medida significativa, tanto para adquirir mayores conocimientos prácticos, experiencia laboral, conexiones o redes sociales, todo esto sumado, bien manejado por el estudiante en su momento, puede ayudar a conseguir un empleo acorde a su profesión.

Como último factor asociado a la inserción laboral, se encuentra considerado las carencias académicas en relación a las exigencias laborales, los encuestados no lo consideran como factor influyente al momento de adentrarse a la vida laboral, pero el 31 % lo consideran con una valoración media al momento de insertarse a la vida laboral. En contrapartida Espinoza et al. (2018) en el estudio realizado en Chile consideran que las aulas universitarias no cumplen las exigencias del sector productivo, teniendo una idea similar en Perú en el estudio de Rabanal et al. (2020) ya que la formación que reciben los estudiantes es distinta a las exigencias progresivas del campo laboral. Por otro lado, en Paraguay en el estudio de Ortiz y Paredes de Maldonado (2019) piensan que las carencias académicas no influyen en la inserción laboral, sin embargo, estas están ligadas a las habilidades y cualidades del profesional que van a influir de manera significativa.

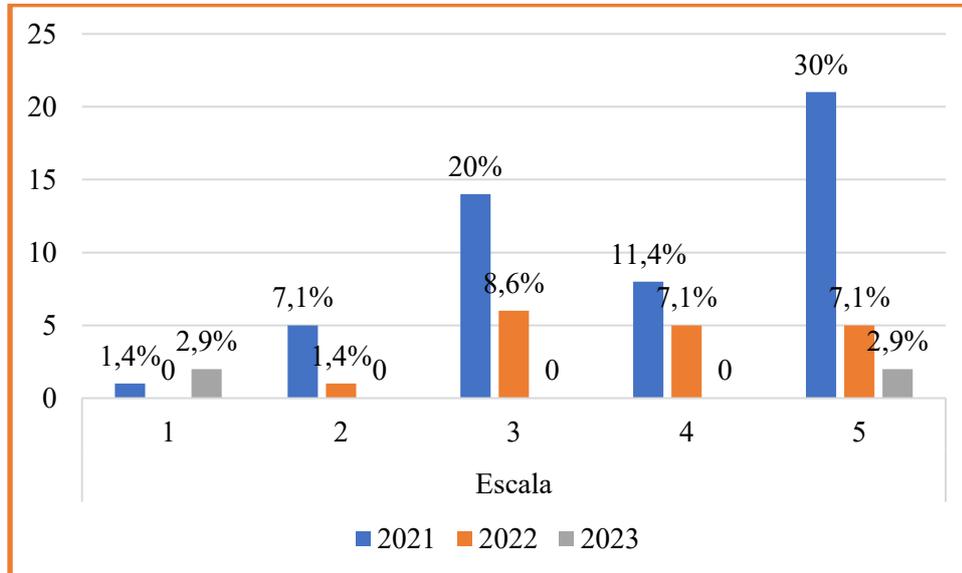
En último término, las carencias académicas no han influido de manera significativa en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de PEO, ya que su inserción laboral más dependió de; las competencias personales las cuales están ligadas más a factores de la identidad del profesional, las prácticas preprofesionales y la formación profesional.

Recalcando la importancia de conocer los factores que asocian a la inserción laboral, se lo relaciona con la línea de investigación: Organización, Dirección y Evaluación de Instituciones Educativas propuesta por la Maestría en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior. Para comprender de mejor manera la relación entre la línea de investigación se va a desglosar de la siguiente manera; la organización educativa es una derivación de tareas específicas para cada integrante, las cuales sumadas lograrán un bien común (Parés, 2010). La evaluación de instituciones educativas busca que se cumplan los objetivos de la universidad, entre ellos una educación de calidad hacia los

ciudadanos (Molina et al., 2017); en la cual se evidencia la relación del tema con la línea de investigación, ya que de esta manera se va conocer si la carrera de PEO ha cumplido con los objetivos de los profesionales graduados en los años 2021, 2022 y 2023.

Ilustraciones, Tablas, Figuras

Figura 1. Tabla cruzada: Terminación de la carrera y competencias personales



Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de PEO.

Resumiendo lo planteado, se alude que los graduados en el año 2021 consideran que las competencias personales son una influencia total al momento de insertarse a la vida laboral, a diferencia de los graduados en el año 2022 piensan que las competencias personales influyen de manera media al momento de insertarse a la vida laboral, sin embargo aquellos graduados en el año 2023 tienen un contraste en ideas ya que la misma cantidad piensan que las competencias personales tienen total y nula influencia.

Siglas. Tabla 1.:

Otro trabajo: Otro trabajo fuera de mi área de formación.

Sin trabajo: No me encuentro trabajando.

Libre ejercicio: Libre ejercicio de la profesión en consultorios particulares.

DINAPEN: Juzgados de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños-as y Adolescentes).

DECE: Ministerio de Educación (Departamento de Consejería estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.)

MIES: Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines.)

Tabla 1. Tabla cruzada del género y el área de trabajo actual

Género	Área de trabajo actual						Total
	Otro trabajo	Sin trabajando	Libre Ejercicio	DINAPEN	DECE	MIES	
Femenino	18	13	12	0	9	1	53
Género	Área de trabajo actual						Total
	Otro trabajo	Sin trabajando	Libre Ejercicio	DINAPEN	DECE	MIES	
% del total	34%	24.5%	22.6%	0%	17%	1.9%	100%
Masculino	12	5	9	1	5	2	34
% del total	35.3%	14.7%	26.5%	2.9%	14.7%	5.9%	100%
Total	30	18	21	1	14	3	87
% del total	34.5%	20.7%	24.1%	1.2%	16.1%	3.4%	100%

Nota: Las áreas de trabajo son tomados desde el Plan de Estudio 2013, de la carrera de PEO de la Universidad Nacional de Loja.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de PEO.

Se puede evidenciar que dentro de las áreas laborales de los profesionales de PEO se evidencia que de los profesionales graduados en porcentajes los hombres ingresaron más a fuentes de trabajo que las mujeres, evidenciándose una brecha de género notoria.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis documental y la revisión bibliográfica se concluye que los factores más influyentes en la inserción laboral son las Prácticas preprofesionales; Competencias personales; Carencias académicas en relación a la exigencia laboral; Formación profesional; y, Brecha de género.

De la población de profesionales de la Carrera de PEO de la Universidad Nacional de Loja investigada, un poco menos de la mitad se encuentran trabajando dentro del área de formación; la tercera parte del total no se encuentran trabajando dentro de las áreas propuestas por el Plan de Estudios de la Carrera de PEO; y, el resto no se encuentran laborando.

La mayor población está representada por los graduados en el año 2021 y la influencia que tienen los factores asociados a la inserción laboral dentro de esta población se maneja en el siguiente rango de influencia, encabezando por las competencias personales, continuando con la brecha de género gracias a la tabla cruzada con el aplicativo PSPP con las mujeres y hombres trabajando dentro del área de formación, con la que se evidencia una brecha de género pequeña pero notoria, ya que más hombres que mujeres de acuerdo a su porcentaje tienen un trabajo acorde a su profesión; seguidamente por la formación profesional, siendo una arista al momento de insertarse a la vida laboral; las prácticas preprofesionales como un factor influyente a la inserción laboral; terminando con el factor menos influyente, que son las carencias académicas en relación a la exigencia laboral ya que una mínima población lo considera como total influencia al momento de adentrarse a la vida laboral.

Para futuras investigaciones se puede realizar un estudio longitudinal de graduados, en la que se tendría que seguir la trayectoria laboral de graduados de ciertas carreras, lo cual permitirá evaluar la sostenibilidad de la inserción laboral y comprender mejor cómo evolucionan las carreras universitarias a lo largo del tiempo. De la misma manera se puede ampliar la investigación sobre la brecha de género, explorando como esta disparidad varía en diferentes carreras o sector laboral, teniendo la percepción de hombres y mujeres, pero realizando cruce de datos con el lugar, puesto de trabajo y tiempo en el mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilar, N., Cosios, S., Sizalina, S. y Añazco, D. (2013). *Plan de estudios ajustado*.

<https://bit.ly/3MnYx5i>

Almansa-Martínez, A., Fonseca, O. & Castillo-Esparcia, A. (2013). Social Networks and Young People. Comparative Study of Facebook between Colombia and Spain. *Comunicar*, 20(40), 127–135. <https://doi.org/10.3916/c40-2013-03-03>

Arias, F. (Edis.). (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.

Arias, L. y Gavilanes, D. (2023). Inteligencia emocional y asertividad en estudiantes universitarios. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1031-1060.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.317>

- Arntz Vera, J., y Trunce Morales, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Investigación en educación médica*, 8(31), 82-91. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.31.18130>
- Braña, F. y Antón, J. (2007). Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica. *Ride*, 11(21), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Cendejas, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios* [Tesis Doctoral en Sociología].
- Corica A. y Alfredo M. (2021). ¿Afinidad o integralidad? Procesos de inserción laboral de Egresados técnicos en Argentina. *Educ. Soc., Campina*, 42, 1-17. <https://doi.org/10.1590/ES.230380>
- Consejo de Educación Superior del 2021. Normativa del Sistema de Educación Superior. Junio de 2021. <https://acortar.link/KPkse6>
- Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Carmiña, E. y Moreno, L. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la Inserción Laboral: Un análisis aplicado a los grados de economía y administración y dirección de empresas. *Educación XXI*, 22(2). 235-266. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70666696010>
- DiLorenzo-Aiss, J. y Richard, M. (1996). Marketing de la educación superior: Models of marketing internship programs as tolos for the recruitment and retention of undergraduate majors. *Journal of Marketing for Higher Education* 7(1): 71-84.
- Economía Social Asturias. (2020, septiembre 24). La Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer. <https://acortar.link/uS9YI8>
- Espinoza, O., Gonzáles, L., Sandoval, L. y Castillo, D. (2018). Valoración de la Formación Académica y de la Inserción Laboral en Titulados de Pedagogía en Educación Básica en Chile. *Educação em Revista*. 34, 01-27. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698188596>
- Foro Económico Mundial. (20 de septiembre de 2023). *Informe global sobre la brecha de género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más.* <https://goo.su/B8gbCVL>
- Guarnizo, S. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de educación superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research Journal*,3(8), 14-25. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.717>

- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). *Discriminación Salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. www.ecuadorencifras.gob.ec
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (noviembre de 2023). *Discriminación Salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. www.ecuadorencifras.gob.ec
- Martínez-Clares, P. & González-Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *RELIEVE*, 25(1), 1-18. <http://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Martínez-Clares, P. y González-Lorente, C. (2021). Satisfacción del universitario en su camino hacia la inserción socio-laboral: un estudio de caso. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(2), 1-18. <https://doi.org/10.30827/relieve.v27i2.20998>
- Magri, A. (2009). *La elaboración del proyecto de investigación: guía para la presentación de proyectos de monografías de grado en ciencia política*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/icp-nr/20170112025613/pdf_570.pdf
- Molina, L., Rey, C., Vall, A. y Clery, A. (2017). La evaluación de instituciones de educación superior. *Revista electrónica en Educación y Pedagogía*, 1(1), 43-58. <https://acortar.link/VsLRHs>
- Moreno, N., Mena, I., Rodríguez, B., Roldán, B. y Castillo, M. (2023). Inteligencia Emocional en el aula: Una Revisión de Prácticas y Estrategias para promover el Bienestar Estudiantil. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 1461-1478. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5413
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Ortiz, L. y Paredes, M. (2019). Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7 (2), 28-42. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i1>
- Pachano, A y Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5 (1), 179-186. <https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>
- Peña, T., Castellano, Y., Díaz, D. y Padrón, W. (2016). Las prácticas profesionales como potenciadoras del perfil de egreso. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad de Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211-230. <https://acortar.link/6D8Dih>

- Pérez, J. y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España. *Atlantic Review of Economics AROEc*, 2(2), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093230>
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Herrera, I., Oropesa, N. y Gázquez, J. (2019). Propuesta de un Modelo de Humanización basado en las Competencias Personales: Modelo HUMAS, *European Journal of Health Research*, 5(1), 63-77.
- Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinación de la inserción laboral en egresados Universitarios Mexicanos. *RIDE*, 11(21), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pineda, R. y Moreno, G. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 173- 189. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Perales, F. (2020). Estudio de egresados en un programa de posgrado en educación. *Alteridad*, 15(2), 256-269. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.9>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, L. y Chauca, N. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revistas de Ciencias Sociales RCS*, 27(2), 250-258. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Rodríguez, N. y Gallardo K. (2020). El bienestar y la orientación educativa enfocados en las nuevas generaciones. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 31(2), 7-18. <https://doi.org/xx.xxxxxxxx>
- Sáenz, P. (2020). *Factores Prevalentes que Influyen en la Inserción Laboral de los Egresados del Pregrado de Universidades Públicas y Privadas del Perú 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://goo.su/ieYVx6>
- Salvatierra, M. y Otero, M. (2020). La Experiencia De Las Prácticas Pre-Profesionales: Del Oficio De Estudiante Al Quehacer Profesional. *Psicología UNC*, 5(4), 53-69. www.revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp
- Sánchez, P., Uriguen P. y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración por brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. DOI: 10.26423/rctu.v8i1.544

- Sóle-Mora, M., Sánchez-Torres, J. y Arroyo-Cañada, F. (2018). Los Egresados Universitarios Y la Inserción Laboral: Un Acercamiento al Panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67-75. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Silva-Cruz, M., Enríquez-Roche, S. y Soler-Sánchez, E. (2020). La inserción laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educación Construcción. *EduSol*, 20(73), 29-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475765806003>
- Zárate, J., Davila, A., Illanes, M., Gioacchini, C., Sananez, G., Hunziker, C., Gonzalez, B., Díaz, S. y Denti, C. (2020). Salud Mental y Estigma: Análisis sobre la formación profesional en Psicología. *Ciencias y Profesión*, 5(6), 153-167. <https://acortar.link/rSkdip>