

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general "Determinar si la oferta académica de la Carrera de Licenciatura en Administración de la FaCEA de la U.N.I. satisface la demanda del mercado laboral". Es una investigación no experimental, cuantitativa y cualitativa; de tipo transversal, descriptiva, se desarrolló en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FaCEA) de la Universidad Nacional de Itapúa, en la ciudad de Encarnación. La unidad de análisis conformada por 87 egresados, 36 docentes, 3 directivos de la Carrera, entre los años 2008-2014 y 20 representantes de empresas empleadoras de la región. Se utilizaron cuestionarios con preguntas de categorías abiertas y cerradas. Si bien, los instrumentos aplicados fueron distribuidos a la totalidad del universo, se tuvo respuesta del 80% de los egresados y docentes de la carrera; 100% de directivos y 20 representantes de empresas empleadoras. La investigación concluye que: Prácticamente la totalidad (87) de los Profesionales Egresados se encuentran insertos dentro de Empresas e Instituciones más representativas de la Región, desempeñando funciones Directivas y Administrativas. La percepción de los Profesionales Egresados y de los Docentes encuestados sobre la pertinencia del Perfil de Egreso (2004) con relación al Perfil requerido por el mercado laboral es de "parcialmente adecuado"; mientras que la mayoría de los Empleadores lo perciben como "totalmente adecuado" y en porcentaje menor "parcialmente adecuado" con significativas debilidades señaladas por los mismos. Se considera pertinente re-direccionar estas debilidades para convertirlas en fortalezas.

Palabras Claves: perfil de egreso, inserción laboral, demanda laboral.

Abstract

The general objective to this study is to "Determine whether the academic offer of the Bachelor in Management FACEA UNI meets the demands of the labor market "; this non-experimental research, quantitative and qualitative; cross, descriptive, developed at the Faculty of Economics and Administrative Sciences (FACEA) of the National University of Itapúa, in the city of Encarnación. The analysis unit made up of 87 graduates, 36 teachers, 3 directors of the race, between the years 2008-2014 and 20 representatives of employer firms in the region. Questionnaires were used with open and closed questions categories. Although the instruments used were distributed to the entire universe, he answers 80% of graduates and teachers of the race I had to; 100% of managers and 20 representatives of employer firms. The research concludes that: Virtually all (87) of the Professional Graduates are embedded within most representative companies and institutions in the region, carrying out managerial and administrative functions. The perception of Professional Teachers Graduates and respondents on the relevance of the graduate profile (2004) relative to the profile required by the labor market is "partly right"; while most employers perceive it as "entirely appropriate" and in smaller percentage "partly right" with significant weaknesses identified by them. It is considered appropriate redirect to turn these weaknesses into strengths.

Keywords: graduate profile, , employment.

¹Profesora Investigadora de la UNI

e-mail: mlizhahn@hotmail.com¹- graciela giubi@hotmail.com²

Recibido: 18/02/2016 Aceptado: 02/06/2016

Introducción

Conocer el perfil de salida, las ocupaciones y las condiciones de trabajo que realmente tienen los egresados de la Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional de Itapúa en la ciudad de Encarnación, es considerado de mucha relevancia porque, generalmente se cree que poseer un título universitario es un pase seguro para acceder a un cargo, responder a las demandas de las empresas y recibir una remuneración equitativa.

Las exigencias de un mundo globalizado en constante cambio ha llevado a las empresas a elevar su nivel de exigencia y con ello la universidad se ve ante la constante necesidad de ajustar el perfil de salida de los profesionales egresados para responder a esas exigencias.

La universidad tiene la responsabilidad de formar a los jóvenes que año tras año buscan ingresar en ella con la finalidad de adquirir conocimientos en el área de su interés y, por su parte la universidad busca fortalecerse para responder satisfactoriamente a las demandas de un mercado cada vez más competitivo y exigente.

Los egresados buscan compensar su inversión en tiempo, dinero, esfuerzo personal y familiar para su titulación, desempeñándose desde los primeros años de su formación en tareas afines a su perfil dentro de las empresas e instituciones de la región. Su estabilidad laboral dependerá, en gran medida de su competitividad (conocimientos teóricos y prácticos). En tal sentido, se debe destacar que, reconocer y atender adecuadamente la necesidad de educación y formación específicas de los jóvenes de modo que el perfil responda a los requerimientos, es el principal papel de la universidad, para entregar a la sociedad un capital humano capaz de mejorar y aumentar la productividad de las empresas y con ello intervenir en el desarrollo regional.

La Universidad Nacional de Itapúa ha asumido, en los últimos años, su compromiso institucional de desarrollar programas para la inserción laboral de los profesionales egresados y la

constante capacitación de los mismos para responder los requerimientos empresariales. Esta no es una tarea fácil porque las necesidades van aumentando y cambiando constantemente. Su misión de formación humana, de construcción del conocimiento y de reflexión intelectual va camino a una mayor profesionalización, en donde se potencie la docencia y la investigación en contextos democráticos y de colaboración. La Universidad Nacional de Itapúa, por su propia naturaleza, tiene por finalidad la excelencia académica y científica, la misma exige constante verificación de la calidad de los servicios prestados en materia de enseñanza, investigación y cultura.

En los mismos contextos, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FaCEA) de la Universidad Nacional de Itapúa (U.N.I.) tiene como propósito el cumplimiento de su visión y misión, formando a profesionales íntegros, emprendedores y gestores para lograr el desarrollo humano y económico de la sociedad, dando como resultado de su tarea profesionales altamente calificados, con liderazgo y capacidad para insertarse en empresas nacionales como internacionales en el ámbito competitivo privado como también en la función pública. Para poder lograr todo lo expuesto anteriormente, es preciso tener estándares de calidad claros que puedan guiar la tarea de la Universidad para lo cual, en el Paraguay, la calidad de la Educación Superior es certificada por la ANEAES, en cuya Ley de creación (2072/03) se dice: "la acreditación es la certificación de la calidad académica de una Institución de Educación Superior o de una de sus carreras de grado o curso de postgrado, basada en un juicio sobre la consistencia entre los objetivos, los recursos y la gestión de una unidad académica" (Art. 22. Ley 2072/03).

Así definida, la calidad en la Educación Superior establece dos premisas fundamentales: la primera de verificación del cumplimiento de metas y objetivos institucionales, y la segunda los criterios reconocidos para la formación de profesionales; para el caso de carreras de grado o cursos de postgrado, los propios de la disciplina

para ser como tal reconocida (ANEAES, 2007, P.2-3).

Por todo lo expuesto, surge la necesidad de investigar sobre el "Perfil de salida e inserción laboral del Egresado de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa en la ciudad de Encarnación" de manera que, a través de los procedimientos metodológicos propios de una investigación descriptiva se puedan documentar los datos obtenidos durante el proceso.

Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

-Del total de Egresados de la Carrera Licenciatura en Administración desde el año 2008-2014 (87 alumnos), el 80% (69 alumnos) respondieron a la encuesta y de este grupo, el 96 % se encuentra trabajando en el momento de la aplicación del instrumento. Se confirma que el 95 % de ellos trabaja en Administración.

Gráfico N° 1:

Tipo de actividad de Egresados



Gráfico N° 2:

Situación laboral actual de Egresados



Alto porcentaje de ellos califican de "satisfactorio" los conocimientos teóricos, prácticos y la pasantía desarrollados durante el curso. Hay insatisfacción respecto a las prácticas y pasantías.

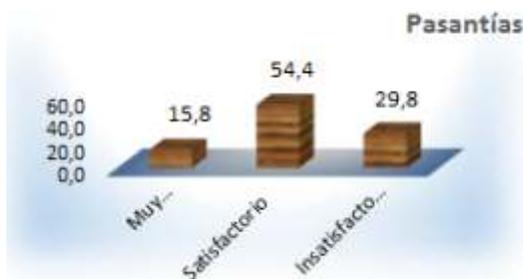
Gráfico N° 3:

Adquisición de conocimientos generales teóricos



Gráfico N° 5:

Adquisición de conocimientos a través de la Pasantía



Docentes y egresados coinciden en afirmar que la correspondencia entre las asignaturas se da "parcialmente" y otro porcentaje menor de ellos afirma que se da "totalmente", con lo que se puede concluir que ambos (Egresados y Docentes) poseen la misma percepción.

Los egresados encuestados respondieron en porcentaje importante (67%) que los contenidos de las materias desarrolladas en la carrera "responden parcialmente" a los desafíos actuales del sector profesional, en menor porcentaje afirmaron que responden "plenamente". Nuevamente, se puede observar que existe coincidencia de percepción entre egresados y docentes consultados.

Se puede resaltar que con respecto a la opinión de los representantes de empleadores sobre el grado de satisfacción sobre el nivel de desempeño de los profesionales egresados, más del 50% lo calificaron como "totalmente satisfecho"; otro porcentaje menor lo calificó de "parcialmente satisfecho". Igualmente, la mayoría de ellos consideran que el perfil de egreso (2004) es "totalmente adecuado" a las necesidades del mundo laboral y un bajo porcentaje de ellos lo considera "parcialmente adecuado".

Relacionando las percepciones de cada una de las unidades de análisis mencionadas (egresados, docentes y empleadores), se puede concluir que los egresados y los docentes consideran que el perfil de egreso es "parcialmente" coherente con el perfil requerido por el mercado laboral, mientras que la mayoría de los empleadores lo consideran "totalmente adecuado" a las necesidades del mundo laboral y un porcentaje menor de los mismos lo considera "parcialmente adecuado", sin embargo, este pequeño porcentaje presentó significativas debilidades en el perfil del egresado.

El grado de satisfacción con el nivel de desempeño de los profesionales egresados se da en la mayoría de los empresarios. Son evaluados en su desempeño, por más del 50% de ellos, como "totalmente satisfecho"; otro porcentaje menor lo calificó de "parcialmente satisfecho". Alto porcentaje de los empresarios y directivos encuestados considera que el perfil es "totalmente adecuado" a las necesidades del mundo laboral; bajo porcentaje de ellos lo considera "parcialmente adecuado", presentando significativas debilidades en el mismo.

En la **Tabla 1** se pueden observar las principales fortalezas y debilidades destacadas en el profesional egresado por los empleadores de empresas e instituciones

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Buena predisposición en todo momento.	Indecisión o duda a la hora de tomar decisiones.
Facilidad y/o habilidad en la atención al cliente.	Falta de conocimientos previos en el ámbito laboral.
Compromiso y dedicación.	Necesidad de establecer mayor liderazgo.
Capacidad para la toma de decisiones.	Falta de habilidad para captar clientes y realizar negociaciones.
Facilidad para trabajar en equipo.	Falta de capacidad de relacionamiento.
Capacidad de liderazgo.	Experiencia y práctica en el mercado laboral.
Actitud positiva.	Carencia en la delegación de tareas (tal vez por miedo a que otras personas no realicen bien).
Responsabilidad, orden e independencia.	Falta de manejo de idiomas.
Compromiso y calidad en el trabajo.	Escaso manejo de software en programas administrativos.
Predisposición para el trabajo en equipo.	Falta de capacidad de oratoria.
Cultura de calidad.	Escasa especialización en áreas específicas de la Administración.
Compromiso con el desarrollo económico.	Escasa adquisición de conocimientos actuales para responder demandas del mercado laboral.
Calidad de gestión, Rapidez para la resolución de problemas planteados.	Dificultad para adaptarse y transferir los conocimientos adquiridos a circunstancias o situaciones diferentes.
Amable, ordenado y metódico.	Escaso desarrollo de la capacidad para manejo y control financiero.
Autoestima elevada.	Insuficiente capacidad para la elaboración, implementación y evaluación de proyectos.
Espíritu emprendedor. Desafíos claros	

Fuente: Elaborado por las investigadoras en base a los datos obtenidos en el trabajo de campo.

De acuerdo a lo señalado por los Empleadores, se debe buscar potenciar las fortalezas y redireccionar las debilidades mencionadas para convertirlas en fortalezas.

Las modificaciones dentro del Plan de Estudios de la Carrera pasando del 2004 al 2012 fueron en

base a la opinión de docentes y alumnos. Se prevé contar con los mecanismos de adecuación del perfil de egreso a las necesidades o requerimientos del medio, esta situación deja entrever que todavía se hace necesario coordinar acciones conjuntas con representantes de empresas e instituciones que permitan un plan coherente entre lo que demanda el mercado laboral y lo que ofrece la universidad.

En la tabla 2, se presenta una comparación entre las respuestas de los profesionales egresados, docentes y empleadores, respecto a la pertinencia del Perfil de Egreso para responder al Perfil requerido por el Mercado Laboral.

Pertinencia del Perfil de Egreso y el Perfil requerido por el Mercado Laboral		
Egresados	Docentes	Empleadores
El 46% de los egresados considera que el Perfil de egreso es "parcialmente" coherente con el perfil requerido por la empresa que los contrató, y el 40% lo considera "plenamente" coherente, siendo la primera levemente superior; y mínimo porcentaje considera que es escasamente coherente.	De las respuestas de los docentes encuestados se puede deducir que el 68% considera que se da "parcialmente" una correspondencia entre el perfil de salida de la Carrera y el perfil demandado por las empresas e instituciones contratistas y el 34 % de docentes afirma que la correspondencia se da "totalmente".	Alto porcentaje de los empresarios y directivos encuestados considera que el perfil es "totalmente adecuado" a las necesidades del mundo laboral; bajo porcentaje de ellos lo considera "parcialmente adecuado", pero este pequeño porcentaje presentó significativas debilidades en el Perfil de Egreso (2004).

Fuente: Elaborado por las investigadoras en base a los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Conclusión

En cumplimiento del Objetivo General propuesto en esta investigación "Determinar si la oferta académica de la carrera de Administración de la UNI satisface la demanda del mercado laboral", se concluye:

- Prácticamente la totalidad de los Profesionales Egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas FaCEA, de la U.N.I. (2008-2014)

se encuentran insertos dentro de Empresas e Instituciones más representativas de la Región, desempeñando funciones Directivas y Administrativas dentro del Perfil de Egreso correspondiente a su formación académica.

- La percepción de los Profesionales Egresados y de los Docentes encuestados sobre la pertinencia del Perfil de Egreso (2004) de la Carrera de Administración con relación al Perfil requerido por el mercado laboral es "parcialmente adecuado", mientras que la percepción de los Empleadores sobre el mismo punto es considerado por la mayoría como "totalmente adecuado" y en porcentaje menor "parcialmente adecuado" con significativas debilidades señaladas por los mismos y presentadas en la tabla N°1 de fortalezas y debilidades. Se considera pertinente re-direccionar estas debilidades para convertirlas en fortalezas, aplicando las siguientes estrategias:

- Propiciar la participación activa de Egresados, Estudiantes, Docentes, Directivos y Empleadores, para conformar un equipo interdisciplinario que permita consensuar sobre los aspectos que debería contemplarse en el Perfil de Egreso para que cumpla con los requerimientos del Mercado Laboral y responda a las exigencias de los cambios en la demanda de la fuerza de trabajo.

- La Adecuación del Plan de Estudio al Perfil de Egreso requerido, actualizando las materias que conforman la Malla Curricular, tratando de nivelar los conocimientos teóricos con la puesta en práctica de los mismos, previendo métodos y técnicas de aprendizaje activos y participativos.

- Establecer programas que permitan la participación de los Estudiantes y Docentes en la realización de trabajos de investigación y de extensión a través de su compromiso social con alto nivel de participación y logros dentro de los mismos contextos.

- La realización de Pasantías estudiantiles en Empresas e Instituciones Públicas y Privadas a través de convenios, que realmente signifiquen experiencias laborales enriquecedoras para los estudiantes, poniendo en práctica lo previsto en el nuevo reglamento de pasantías.

Referencias Bibliográficas

- ANEAES (2011). Mecanismo Nacional de Evaluación Institucional para la Educación Superior. Asunción. Paraguay.
- ANEAES (2003, 2007). Documentos Parte 1, Parte 2 y Parte 3 - Asunción. Paraguay.
- Ávila Baray, H.L.(2006). Introducción a la metodología de la investigación. Castillo Arredondo, Santiago y Cabrerizo Diago, Jesús (2010). Evaluación educativa de aprendizajes y competencias. Madrid. Pearson Educación, S.A.
- Hawes, G. (2012). El perfil de egreso.
- Hernández Sampieri (1.991). Metodología de la investigación. Quinta Edición, México
- Martin, Julio Miguel, Prof. Módulo Acreditación Institucional - Curso de Especialización en Evaluación Educacional. Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT-2003): Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos.
- Oliva, F., Henson, R. (1982). ¿Cuáles son las competencias genéricas esenciales de la enseñanza?. Madrid, Akal.
- Rodríguez Diéguez, J.L. (1979). Técnicas de evaluación. Valencia: Nau Libre.
- Ruiz, José M. (1986). Cómo hacer una Evaluación de Centros Educativos. Narcea S.A. Ediciones. 3ª Edición, Madrid.
- U.N.I. (2012). Código de Ética de la Universidad Nacional de Itapúa. Encarnación.
- U.N.I.(2012). Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 2.013 - 2017. Encarnación.
- U.N.I. (2010). RESOLUCIÓN C. D. FACEA/UNI N° 51/2010. Acta N° 277

- Vilar Barrio, José F. (1999). Cómo mejorar los procesos en su empresa. El control estadístico de procesos (SPC), herramienta fundamental en el incremento de la competitividad. F.C. Editorial.
- Villa Sánchez, A. (1998). Formación y profesionalización docente. En La formación del profesorado: evaluación y calidad. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones de la Universidad.
- Gómez, J. (1.999). La Investigación Acción Como Estrategia para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología. Enlace Científico. Año 1. N° 1, julio. Revista del Instituto Universitario "Andrés Bello": Barquisimeto.
- Feixas, Mónica (2006). REVISTA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, U.A.B., Vol.24, N°1
- Delors, Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Disponible en: <http://www.unesco.org/educatio n/pdf/DELORS-S.PDF>
- Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth y Eduardo Meza Ramos. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>
- PROYECTO TUNING - América Latina (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina Informe Final. España: Recuperado de <http://tuningalwww.rug.nl/Let/tuningal>
<http://www.itch.edu.mx/quienes/pe/modelodeplaneación.html>
<http://www.deguate.com/infocentros/gerencia/admon/porter.htm>
<http://www.aneaes.gov.py>