



Artículo de investigación

Estudio de la empleabilidad en egresados de la Unidad Educativa "Luis Felipe Wajarei" Study of employability in graduates of the "Luis Felipe Wajarei" educational unit Estudo da empregabilidade em graduados da unidade educacional "Luis Felipe Wajarei"

Miriam Soledad Carpio Pesantez

Universidad Bolivariana del
Ecuador, Ecuador.

<https://orcid.org/0009-0007-9055-8567>
mcarpiop@ube.edu.ec

Juan Carlos Lata García

Universidad Bolivariana del
Ecuador, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0002-3272-6813>
jclatag_a@ube.edu.ec

Fernando Patricio Reyes Romero

Universidad Bolivariana del
Ecuador, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0007-4088-5084>
fpreyesr@ube.edu.ec

Resumen

Este artículo analiza la empleabilidad de egresados en electromecánica automotriz (2021-2023), un factor clave en la eliminación de la pobreza según los Objetivos de Desarrollo 2030. Utilizando una metodología descriptiva, correlacional y no experimental con enfoque mixto, se encuestó a 60 estudiantes de la Unidad Educativa Luis Felipe Wajarei. Los resultados destacan la necesidad de mejorar las prácticas preprofesionales y la malla curricular. Además, muchos egresados tardaron más de un año en encontrar empleo. Se concluye que la empleabilidad está vinculada al nivel de satisfacción con la formación profesional.

Palabras clave: empleabilidad, egresados, formación de competencias y mercado laboral.

Abstract

This article analyzes the employability of graduates in automotive electromechanics (2021-2023), a key factor in poverty eradication according to the 2030 Development Goals. Using a descriptive, correlational, and non-experimental methodology with a mixed approach, 60 students from the Unidad Educativa Luis Felipe Wajarei were surveyed. The results highlight the need to improve professional internships and the curriculum. Additionally, many graduates took more than a year to find employment. It is concluded that employability is linked to the level of satisfaction with professional training.



Keywords: employability, graduates, skills training and labor market.

Resumo

Este artigo analisa a empregabilidade de graduados em eletromecânica automotiva (2021-2023), um fator chave na erradicação da pobreza segundo os Objetivos de Desenvolvimento 2030. Utilizando uma metodologia descritiva, correlacional e não experimental com abordagem mista, foram entrevistados 60 estudantes da Unidad Educativa Luis Felipe Wajarei. Os resultados destacam a necessidade de melhorar os estágios profissionais e o currículo. Além disso, muitos graduados levaram mais de um ano para encontrar emprego. Conclui-se que a empregabilidade está vinculada ao nível de satisfação com a formação profissional.

Palavras chave: empregabilidade, diplomados, formação profissional e mercado de trabalho.

Introducción

Según datos publicados recientemente por la Organización Internacional del Trabajo, actualmente existen 64 millones de jóvenes desempleados alrededor del mundo y 145 millones son jóvenes que laboran y viven en situaciones precarias, en especial en países en vías de desarrollo (Bernardino, 2022).

Mientras tanto, de acuerdo con la entidad oficial de estadísticas y censos (INEC), la tasa de desempleo juvenil en Ecuador es de 4,9 % en septiembre de 2019. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), llevado a cabo en el mes de diciembre del 2018 revelaron que la población que se encuentra en edad de trabajar (PET) asciende a 12.239.023 individuos entre ellos el 49 % son

hombres y el 51 % son mujeres y jóvenes de la edad de 15 a 24 años. En el país a diciembre del año 2018 el 10 % de la PET se encuentra en busca de empleo, pero no lo consigue y de esta agrupación el 45 % representa a los jóvenes de 15 a 24 años de edad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021).

Este grupo es relevante porque es necesario definir políticas estatales vinculadas al ámbito laboral, debido a las pocas posibilidades que existe al acceso al trabajo. Por otro lado, los empleadores al evaluar la calificación de un candidato consideran diversos factores personales como su nivel educativo, experiencia laboral, género, raza, entre otros. Basándose en esta información, determinan a quién



contratarán y qué salario le ofrecerán. De acuerdo a este contexto, aquellos individuos con un mayor nivel educativo y formación poseen más posibilidades de integrarse de manera rápida en el mercado laboral, acceder a mejores salarios y ser lo suficientemente adaptables para conservar su empleo (Merchán & Naranjo, n.d.)

El economista Schultz (1961) formuló la Teoría del Capital Humano, destacando la educación como una forma de inversión. En su enfoque manifiesta, que del acceso a la educación y la salud depende de los niveles de ingresos, y estableció los fundamentos de la economía de la educación como una disciplina dentro de las ciencias económicas. El autor Becker (1964) conceptualiza el capital humano como el conjunto de habilidades productivas que una persona desarrolla a través de la acumulación de conocimientos, ya sean generales o especializados. Finalmente, Mincer (1974) desarrolló un modelo basado en la racionalidad económica de los individuos en el mercado laboral, donde analizó cómo la capacitación laboral impulsa el aumento de los salarios y hasta qué punto esto contribuye a ampliar la brecha de desigualdad en los ingresos (Cardona et al., 2007).

El término empleabilidad tiene su raíz en la unión de «employ» y «ability» y significa: habilidad para obtener y conservar un empleo. La OIT (2004) define la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se

les presenten con miras a encontrar y preservar un empleo decente.

Al respecto, López (2012) analizó la influencia de la empleabilidad de los estudiantes egresados y profesionales recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato y a través de una encuesta estructurada se recolectó información, revelando que los universitarios recién egresados, se encuentran en un nivel de empleabilidad muy bajo, en su mayoría están desempleados, esto se debe a la falta de capacitación y preparación continua, adicional a ello, manifiesta que es menester que posean un título profesional que les acredite. Por otra parte, el currículo no cumple con las exigencias del ámbito laboral actual, propone además que se reajuste las mallas curriculares para proveer fuerza laboral técnicamente calificada y capacitada.

En la presente década del siglo XXI, amplios han sido los estudios sobre la empleabilidad desde diferentes aristas, (Romero et al., 2022; Villarreal & Estrada Torres, 2023; Pacheco, 2023; Hernández et al., 2023), los cuales aluden a una comprensión social de las aristas y factores que intervienen en la empleabilidad, entendiendo a la formación, como un elemento importante a través del cual el sujeto adquiere destrezas, habilidades y competencias.

Otro elemento significativo, dentro del estudio de la empleabilidad está determinada por las competencias laborales que los candidatos poseen para ocupar un puesto de trabajo. En



este sentido, las investigaciones de Wolff y Booth (2017, citados en Díaz, 2019) sostienen que los centros educativos deben decidir cómo promover y evaluar el desarrollo de competencias de empleabilidad en sus estudiantes. Asimismo, deben asegurar la relevancia de la oferta educativa mediante los planes y programas de estudio, teniendo en cuenta un modelo de competencias profesionales que responda a las necesidades de los empleadores, para facilitar que los técnicos recién egresados accedan a puestos de trabajo bien remunerados (Villarreal-Castañeda & Torres, n.d.)

Lozano-Bolivar (2022), manifiesta que la formación basada en competencias tiene un doble propósito. Por un lado, satisface la necesidad de los trabajadores de obtener una formación que les permita demostrar su dominio de un oficio a través de evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas. Por otro lado, para el sistema educativo, actúa como un referente útil para mejorar los elementos del diseño curricular y estructurar el proceso de enseñanza y aprendizaje enfocado en el desarrollo de habilidades que conduzcan a la competencia.

De lo anterior se deduce que la calificación técnica encuentra sus raíces en el propio sistema educativo, especialmente en el nivel de educación media, que tradicionalmente ha estado desconectado de los demás niveles por considerarse una fase de transición entre la educación y el trabajo. Los institutos técnicos carecen de políticas institucionales que promuevan la inserción laboral, lo que dificulta

que los estudiantes accedan y se mantengan en empleos. Estos factores complican la adquisición de experiencia laboral y habilidades adicionales, lo que reduce las posibilidades de obtener mejores puestos de trabajo en el futuro (Contreras, 1970 y Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2022).

Un estudio realizado por Sepúlveda (2016) evidencia que cerca del 40% de los graduados no continúa con estudios posteriores, y gran parte de sus experiencias laborales están mayormente desconectadas del área de formación en la que se especializaron. La mayoría de estos jóvenes obtiene empleos temporales, principalmente en el sector servicios, desempeñando funciones que, en términos estrictos, no demandan la preparación formal que se ofrece en el modelo educativo de formación técnica. Esta situación pone de relieve la necesidad de un debate profundo sobre la naturaleza de esta modalidad educativa, el papel que desempeña la formación de competencias para la empleabilidad y las reformas que el sistema educativo podría necesitar a partir de las vivencias de sus propios estudiantes.

Bayas (2022) en un trabajo investigativo con carácter descriptivo, correlacional y no experimental, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y aplicando encuestas estructuradas en la escala de Likert, a una población constituida por estudiantes y docentes de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de la Ciudad de Manabí, con una muestra estadística de 378 personas; determinó que el



88%, coinciden en que la variable competencias, incide considerablemente a la hora de conseguir empleo, mientras tanto, el 72% opina de la importancia de las competencias interpersonales y sistémicas.

De lo anterior se interpreta que la empleabilidad, se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y cualidades personales que permiten a los graduados obtener mejores oportunidades de empleo y lograr el éxito en diversas ocupaciones, estos elementos deben adaptarse a las demandas del mercado laboral, y su calidad depende en gran parte de las instituciones educativas que forman a los futuros profesionales. Por ello, es crucial evaluar

Metodología y métodos

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Luis Felipe Wajarei, está ubicada en la parroquia Limoncocha, cantón Shushufindi, provincia de Sucumbios, perteneciente a la Coordinación Zonal 1 de Educación, Distrito 21D04, con un Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, con código AMIE 21B00107, circuito 21D04C05 de sostenimiento fiscal, jornada matutina, tipo de educación ordinaria, modalidad presencial y régimen Sierra-Amazonía.

La investigación es de tipo no experimental, de carácter descriptivo y transversal donde, una serie de aspectos son elegidos y se evalúan de manera individual para, de este modo, describir con precisión el objeto de estudio, en un periodo

el desempeño de estas instituciones en cuanto al uso eficiente de los recursos disponibles para alcanzar sus metas. La evaluación educativa, lejos de ser un simple procedimiento técnico, debe estar estrechamente relacionada con el tipo de proyecto productivo, económico o social que se pretende implementar o fortalecer (Aguilar-Barceló & Mungaray-Moctezuma, 2019).

El objetivo del presente artículo es determinar el grado de empleabilidad de egresados, de la figura profesional en electromecánica automotriz, durante el periodo 2021-2023.

determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Se basa en el paradigma cualitativo, porque su propósito es elaborar conceptos que faciliten la comprensión de los fenómenos sociales en entornos naturales, prestando atención a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los involucrados en una investigación participativa, humanista e interpretativa y la información que se extraiga servirá para tener una base de datos e información fidedigna de los egresados de la Unidad Educativa "Luis Felipe Wajarei", con respecto al grado de empleabilidad. (Martínez 2013). Aplicando la encuesta con el instrumento denominado cuestionario, elaborado con una serie coherente y ordenada de ocho preguntas, siendo la encuesta, ya sea oral o escrita, una técnica cuyo objetivo es



recopilar información sobre un grupo o muestra de personas.

El universo involucrado en la investigación corresponde a los egresados de la figura profesional en electromecánica automotriz de los periodos 2021, 2022 y 2023, la misma fue

tomada en base a un muestreo aleatorio simple, donde se eligen n personas de tal manera que cada integrante de la población tiene la misma probabilidad, de manera independiente, de ser seleccionado (En & Porras Velázquez, n.d.). La información se refleja en el siguiente cuadro:

Tabla 1: Población y muestra

Población	Número
Personal directivo	3
Docentes	29
Egresados (2021 – 2023)	72
TOTAL	104

Por tratarse de una población pequeña se ve la necesidad de aplicar el método no probabilístico por conveniencia a toda la población, por el acceso a la información. Se aplicó a la muestra seleccionada una encuesta como técnica, con su instrumento: el cuestionario. La encuesta, cuenta con ocho preguntas. La información obtenida fue analizada y representada en un

total de 8 gráficos, ofreciendo una visualización clara y concisa acerca del grado de empleabilidad de los egresados técnicos en electromecánica automotriz de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe "Luis Felipe Wajarei" lo cual es sumamente importante para comprender la inserción al mercado laboral de los técnicos en mención.

Resultados y discusión

Estado actual del índice de empleabilidad en la formación técnica adquirida en la Unidad Educativa Luis Felipe Wajarei

La percepción de los egresados con respecto al grado de preparación alcanzado para insertarse en el campo laboral refleja cómo el 85%, está totalmente de acuerdo con el criterio de que la institución educativa está formando técnicos

para ser insertados en el campo laboral, mientras que el 8,3 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 6,7 % se encuentra en desacuerdo total; lo que destaca la necesidad de abordar y comprender los factores que pueden estar afectando el proceso de formación técnica, lo que coincide con los aportes de Hernández et al. (2023) al esbozar la relación

universidad-empresa, como un factor que incide en la empleabilidad.

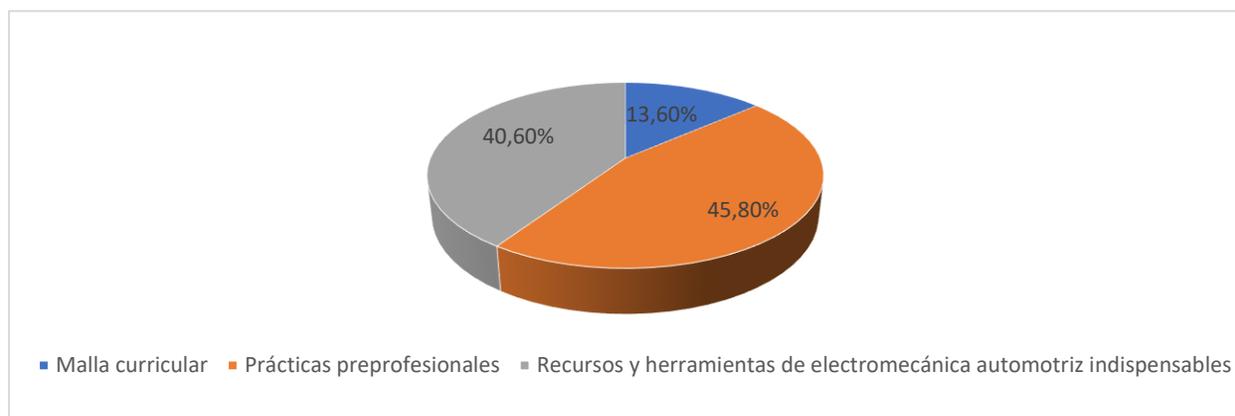
Figura 1. Precepción de la incidencia de la formación técnica para la inserción en el campo laboral



El resultado muestra un panorama relevante acerca de los aspectos a mejorar en la oferta académica de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Luis Felipe Wajarei y que son exigidos en el campo laboral. Según los encuestados el 45,8% manifiesta que las prácticas preprofesionales son necesarias para complementar la formación académica con experiencia en un entorno laboral real, el 40,6% argumenta que los recursos y herramientas de

electromecánica son indispensables y el 13,6% define que se debe mejorar la malla curricular, como lo muestra la figura 2. Todo representa la necesidad de mejorar el proceso de Formación en Centros de Trabajo, también conocido como FCT. Estos hallazgos son consecuentes con la necesidad de que la universidad requiere una "actualización del currículum de estudios, que sea flexible e incorpore competencias para un mundo cambiante" (Romero et al., 2022, p.22).

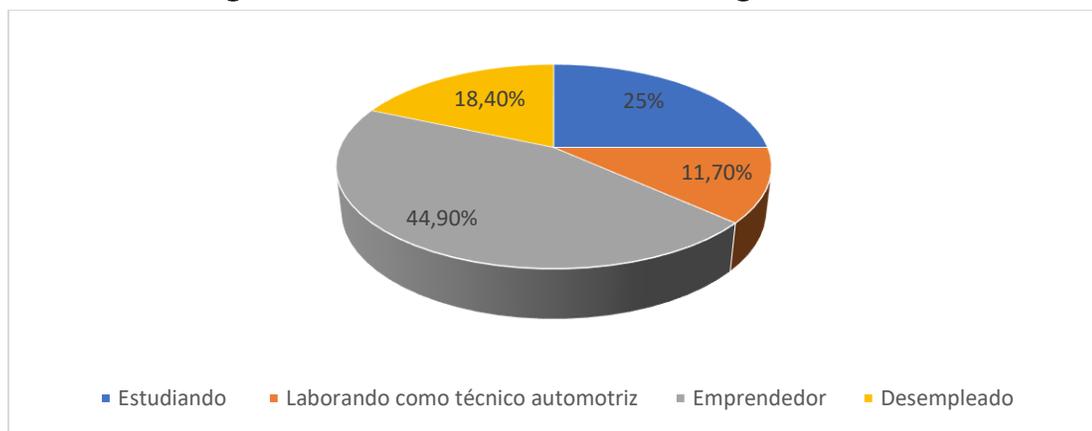
Figura 2. Aspectos a mejorar en correspondencia con los perfiles que exige el mercado laboral



Con respecto a la condición actual de los 60 egresados se revela que el 44,9% se desempeñan como emprendedores de productos agrícolas, el 25 % se encuentra estudiando, el 18,40% está en situación de desempleo y el 11,7% labora como técnico automotriz, tal como lo muestra la figura 3.

Estos resultados ponderan el tratamiento de la empleabilidad a aspectos relacionados con el emprendimiento dentro de la formación inicial del estudiante, ya que como se aprecia, la mayoría logra por esta vía su acceso al empleo (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2022).

Figura 3. Ubicación laboral actual de los egresados



Al explorar su percepción sobre la existencia de plazas de trabajo para un electromecánico automotriz, en el sector, el resultado indica que el 48,3% de los participantes manifiestan que hay pocos puestos de trabajo para la figura profesional en electromecánica automotriz, el 33,3% argumenta que hay muchas plazas laborales, el 10% afirma que no hay puestos para la especialidad y el 8,3% desconoce el entorno laboral, esto se evidencia en la figura 4.

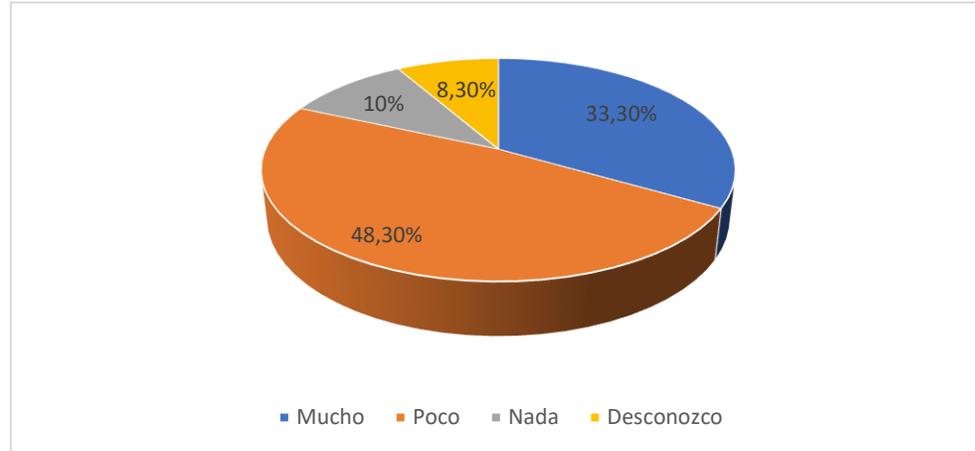
El comportamiento de estas cifras, representa la necesidad de generar desde la formación inicial,

convenios y alianzas que permitan explorar nuevas fuentes de empleo en función de contrarrestar los niveles de desconocimientos y de desempleo en los egresados (Bayas, 2022).

De igual manera se corroboran las valoraciones emitidas por la OIT (s/n) al señalar:

Los trabajadores jóvenes suelen tomar cualquier empleo que encuentren, incluso si el sueldo es inferior al de un trabajo acorde con su nivel de competencias laborales, pues su escasa seguridad financiera no les permite esperar a que se produzca un cambio de situación (p.2).

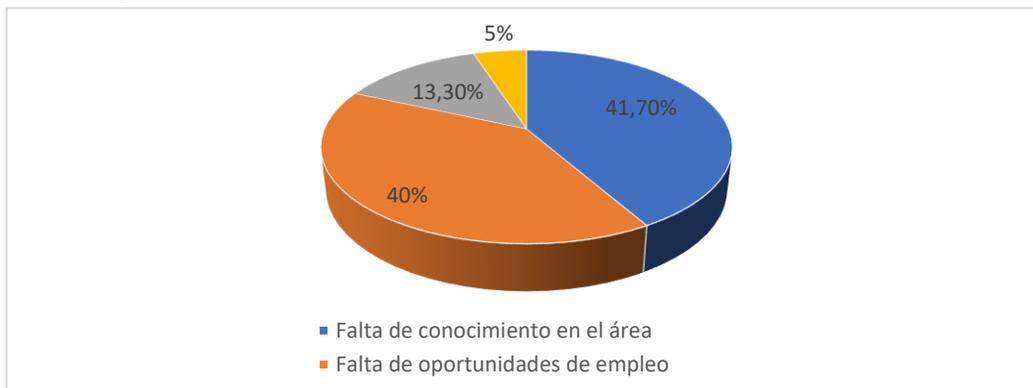
Figura 4. Percepción sobre la oferta de empleo del egresado de la figura profesional en electromecánica automotriz



La percepción de los egresados sobre el principal obstáculo de la oferta de empleo refleja que el 41,7% atribuye la falta de conocimientos en el área, como principal obstáculo para ingresar a laborar, el 40% asegura que existe falta de oportunidades de empleo, el 13,3% reconoce la necesidad de obtener un título profesional de tercer nivel y el 5% señalan otros factores. Resulta preocupante la falta de conocimientos en el área, lo cual está relacionado con la instrucción recibida en la institución educativa

lo que coincide con la comprensión de que la empleabilidad, como categoría epistémica y praxiológica es una figura compleja, dialéctica y multifactorial; dentro de sus componentes internos inciden el grado de adquisición de habilidades y competencias; la dinámica de la relación universidad-sociedad, así como los aspectos de carácter curricular y formativo (López, 2012; Pacheco, 2023 y Hernández et al., 2023)

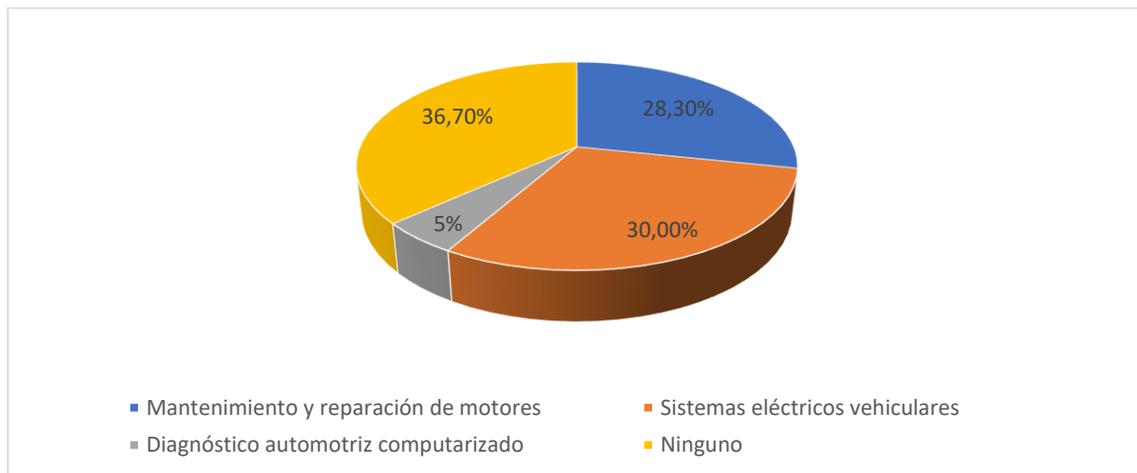
Figura 5 Identificación de la principal barrera para acceder al empleo



Ante la pregunta relacionada con la posibilidad de haberse capacitado en algún curso, que le permitan crecer como profesionales el 36,7% de los encuestados, reconoce no haberse capacitado en temas de interés, el 30% señala que se ha capacitado en sistemas eléctricos vehiculares, el 28,3% ha realizado una capacitación en mantenimiento y reparación de motores y un 5% ha logrado actualizarse en el diagnóstico automotriz computarizado. La falta de capacitación tiene gran incidencia en el

desarrollo de habilidades requeridas en el ámbito laboral; los estudios de Pacheco (2023) reflejan como un factor esencial la formación continua dada su correspondencia con las exigencias y modalidades, siempre cambiantes, del mundo laboral. Este aspecto denota que los temas de capacitación de los egresados están alejados de la incorporación de la Inteligencia Artificial y las nuevas tecnologías, las cuales se hayan presentes en muchos de los escenarios laborales de la electromecánica automotriz.

Figura 6. Temas de capacitación recibidas para lograr el desarrollo de habilidades requeridas en el ámbito laboral



La pregunta relativa al tiempo para encontrar empleo una vez graduados reveló que el 43,60% encontró empleo en menos de 6 meses, pero el 40% tardó más de un año y el 16,40% se incorporó al campo laboral entre 6 meses y un año, como lo muestra la figura 7. La situación de inmediatez a la inserción laboral resulta alarmante ya que muchos de ellos hayan tenido que esperar más de un año para conseguir

empleo. (Aguilar-Barceló & Mungaray-Moctezuma, 2019 y Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2022).

Todo lo anterior apunta hacia la necesidad de un perfeccionamiento de prácticas formativas que mejoren el perfil de la carrera en función de la demanda de fuerza de trabajo y en consecuencia lograr acciones de seguimiento a

la inserción al empleo por parte del egresado (Romero et al., 2022).

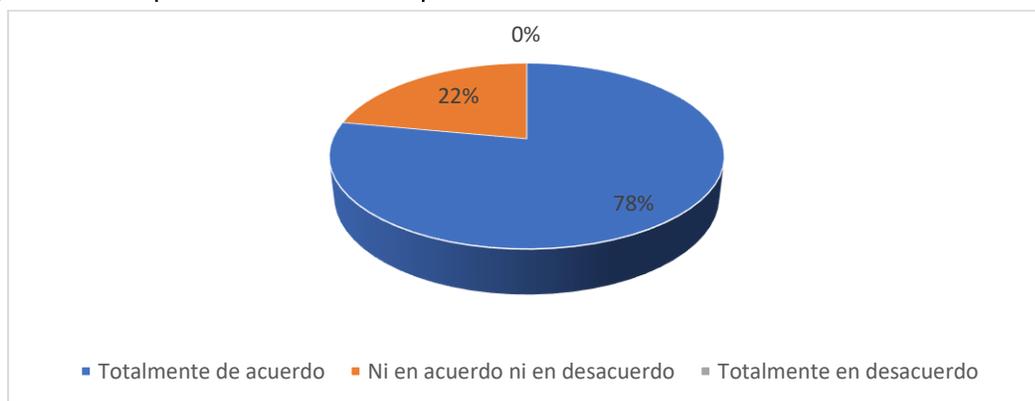
Figura 7. Tiempo empleado por los egresados para encontrar empleo



Con respecto a la vocación hacia la Figura Profesional de Técnico en Electromecánica Automotriz el 78% de los participantes refiere tener vocación como técnicos en electromecánica y el 22 % ni en acuerdo ni en desacuerdo, como se muestra en la figura 8. La

vocación por la profesión es un elemento clave en la actitud hacia el desarrollo de destrezas, habilidades y competencias por parte del estudiante en formación y los coloca en mejores condiciones para acceder al empleo, en sus diferentes modalidades (Lozano-Bolívar, 2022).

Figura 8. Precepción de la vocación por el Técnico en Electromecánica Automotriz





Los hallazgos son consecuente con la consideración de Villarreal & Estrada Torres, (2023), los cuales por medio de una investigación con enfoque de tipo exploratoria, cuantitativa, con alcance descriptivo y diseño transversal, haciendo uso de la encuesta con un cuestionario bajo la escala de Likert, para la recopilación de datos, resolvieron jerarquizar las tres competencias con mayor demanda en la industria maquiladora (una rama de la formación técnica) en primer lugar se encuentra la flexibilidad y adaptación al cambio, seguido de la capacidad de aprendizaje y el trabajo en equipo.

De igual manera se reafirman los criterios de Hernández et al. (2023), al medir el grado de empleabilidad de egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión empresarial, encuestaron a 90 egresados de los períodos académicos del

Conclusiones

En esta investigación se midió el índice de empleabilidad, a partir del grado de satisfacción de la figura profesional, los aprendizajes, la oferta académica, la demanda laboral, la inserción exitosa y la trayectoria laboral, llevando a los siguientes resultados:

La empleabilidad de los técnicos inicia desde el grado de satisfacción que tienen por la figura profesional, es decir desde el momento que deciden incursionar y formarse dentro de una institución educativa cuya finalidad es graduar a jóvenes que desempeñarán sus actividades laborales en el sector industrial y tecnológico. Precisamente, cuando el profesional se siente

2020-2022, advirtieron una relación muy significativa entre la oferta académica y la demanda laboral. Esto revela que la oferta académica se alinea con la demanda del mercado laboral, lo que representa un aspecto positivo a la hora de encontrar oportunidades de trabajo.

Los resultados alcanzados son de carácter sustancial y sirven de guía para los estudiantes que pretenden transitar la especialidad en el área técnica, así mismo, es de mucha importancia para la institución educativa, porque a través de los resultados se puede consolidar una base de datos y buscar estrategias que impulsen a mejorar la empleabilidad en los egresados de la Unidad Educativa.

satisfecho y conectado con su vocación, se convierte en talento humano con conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios y necesarios para el mercado laboral competitivo.

Los conocimientos adquiridos en el transcurso de la formación académica si satisface el mercado laboral, pues el buen desempeño de aquellos que han logrado en corto tiempo insertarse en un puesto de trabajo que va relacionado a su perfil académico, representa mano de obra calificada con la capacidad de mejorar cada día en su formación integral.



El tema de la empleabilidad también relaciona las variables oferta académica y demanda laboral; la institución educativa, al encontrarse asentada en una zona netamente petrolera, propicia una educación y formación técnica de nivel medio, bastante requeridas por las empresas.

De igual manera existe una contraparte que afecta la empleabilidad, las grandes compañías

requieren profesionales de tercer nivel, esta situación se torna compleja, pues en este territorio del país no existen universidades públicas al servicio de los aspirantes y estos no cuentan con recursos económicos para costearse una carrera profesional. Un segundo aspecto que afecta la empleabilidad, se ve condicionado por la falta de convenios institucionales para garantizar la inserción laboral inmediata.

Referencias bibliográficas

- Aguilar-Barceló, J.G., & Mungaray-Moctezuma, A.B. (2019). La empleabilidad de los egresados de las universidades tecnológicas en México: un análisis de eficiencia. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 10(29). <https://qr.cd.org/7XTQ>
- Bayas Nuñez, S. W. (2022). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *Journal Business Science*, 3. <https://qr.cd.org/7XTQ>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. 1st ed. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Bernardino, M. D. (2022). Competencias profesionales para la empleabilidad de los jóvenes. In *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil*. pp. 163–178. Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2gz3sgh.9>
- Cardona, M., Isabel, A., Montes, C., Juan, G., Vásquez, J., María, M., Villegas González, N., & Brito Mejía, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. <https://qr.cd.org/7XTN>
- Contreras, M. I. P. (1970). El desempleo y subempleo juvenil asociado a la baja calificación técnica de los jóvenes egresados de secundaria. Estudio de caso del Distrito Central período 1990–2006. *Revista Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.5377/rct.v0i6.513>
- Díaz, E. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 221–238. DOI: 10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.715
- En, M., & Porras Velázquez, G. A. (n.d.). *Tipos de muestreo*. <https://qr.cd.org/7XTH>
- Hernández Beltrán, M. P., García Torres, T. E., Espinoza Morales, S., Díaz Ibarra, J. C., & Herrera Díaz, A. L. (2023). Grado de Empleabilidad de los Egresados en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Tepic. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7701
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- López, A. (2012). La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién



- graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. In *Repo.Uta.Edu.Ec* (Issue 1). <https://grcd.org/7XTL>
- Lozano-Bolivar, J. G. (2022). Evaluación de las competencias transversales en egresados formados para las industrias culturales y creativas en Bogotá, Colombia. *Informador Técnico*, 86(2). <https://doi.org/10.23850/22565035.4548>
- Merchán, Y. E., & Naranjo, V. A. (n.d.). *Políticas Estatales: Una mirada hacia la inserción laboral y empleabilidad de Bachilleres Rurales State Policies: A look towards the labor insertion and employability of Rural High school*. <https://orcid.org/0000-0002-5491-7127>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). La nueva Recomendación 195 de OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. <https://grcd.org/7XTM>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/d). Competencias para el empleo. Orientaciones de política. Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos. <https://grcd.org/7XTI>
- Martínez Godínez, V.L. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica. <https://goo.su/y9bwTwa>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. National.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). Plan Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional. <https://goo.su/qlQA>
- Pacheco Rojas, F.E. (2023). Análisis de los Factores que inciden en la Empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en los periodos 2015 al 2019. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Alta Dirección de Organizaciones] Universidad Veracruzana. <https://goo.su/WtSZ2uC>
- Romero Carrión, V.L., Bedón Soria, Y.T. & Franco Medina. J.L. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Rev. Gestión de personas y tecnología*, 15(43), 20-42. <https://goo.su/TLIzm4I>
- Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (2022). Informes jóvenes y mercados de trabajo (marzo 2022). <https://goo.su/oH48ZF>
- Sepúlveda, L. (2016). Trayectorias educativo-laborales de jóvenes estudiantes de educación técnica en Chile: ¿tiene sentido un sistema de formación para el trabajo en la educación secundaria? *Páginas de Educación*, 9(2). <https://doi.org/10.22235/pe.v9i2.1297>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review* 51(1),1-17.
- Villarreal-Castañeda, E. J., & Torres, A. E. (n.d.). *Employability skills of higher education graduates: An approach from the maquiladora industry of H. Matamoros, Tamaulipas, Mexico*



Contribución autoral

Miriam Soledad Carpio Pesantez: conceptualización, formulación de los objetivos y metas generales de la investigación, diseño de la metodología.

Fernando Patricio Reyes Romero: análisis formal y realización de trabajo de campo.

Juan Carlos Lata García: investigación, redacción y revisión crítica

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.