

**REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
Facultad De Humanidades y Educación**

Escuela de Psicología

Tema:

Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) en el periodo comprendido del año 2012 al 016, en la ciudad de Santo Domingo en R.D.



SUSTENTANTES:

Raysa Karina Santos Vargas
Estephany Lara Pujols

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

Santo Domingo, República Dominicana
Enero del 2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Agradecimiento.....	II
Dedicatoria	III
Introducción	VIII
Capítulo I. Antecedentes de la Inserción Laboral.....	1
1.1. La inserción laboral	1
Capítulo II. Planteamiento del Problema.....	4
2.1. Identificación del Problema.....	4
2.2. Importancia de la situación y del problema	7
2.3. Pregunta de investigación.....	8
2.4. Objetivos	9
2.4.1. Objetivo General.....	9
2.4.2. Objetivos Específicos	9
2.5. Justificación de lo Inédito.....	10
2.6. Justificación de lo Pertinente.....	10
2.7. Justificación de la Factibilidad.....	11
2.8. Población objeto de Estudio	12
2.9. Ubicación Temporal del Estudio.....	12
2.10. Metodología para Emplear el Estudio.....	12
2.11. Propósito de la Investigación.....	13
Capítulo III. Marco Teórico.....	14
3.1. Origen Histórico de la Situación.....	14
3.2. La Psicología.....	16
3.3. Psicología Organizacional.....	17
3.4. Psicología Laboral.....	17
3.5. Inserción Laboral	18
3.6. Estabilidad Laboral.....	18
3.7. Motivación Laboral	18
3.8. Motivación en la Empresa.....	19
3.9. Reclutamiento y Selección de Personal.....	19
3.10. Entrevista de Selección	21
3.11. Estudios sobre primer empleo.....	24
3.12. Inserción Laboral en la República Dominicana.....	27
3.13. Investigaciones recientes sobre la Inserción Laboral en la República Dominicana.....	30
3.14. Historia de la UNPHU	33
Capítulo IV. Delimitación del Estudio.....	37
4.1. Propósito del Estudio.....	37
4.2. Métodos y Materiales	37
4.2.1 Tipo de Estudio.....	37

4.3. Población y Muestra.....	38
4.3.1. Población.....	38
4.3.2. Muestra.....	38
4.4. Procedimiento de la Investigación.....	38
4.4.1 Proceso de levantamiento de la Información.....	38
4.4.2. Instrumentos.....	39
4.4.3. Aplicación del Instrumento.....	40
4.4.4. Modelo del Instrumento.....	40
Capítulo V. Presentación de los Datos.....	42
5.1. Análisis de los Resultados.....	42
5.2. Características de los Egresados de la UNPHU.....	43
5.3. Situación Académica de los Egresados de la UNPHU.....	44
5.4. Situación Laboral Actual de los Egresados de la UNPHU.....	51
5.4. Estatus en el Puesto de Trabajo de los Egresados de la UNPHU.....	59
Capítulo VI. Conclusiones.....	X
6.1. Conclusión.....	XI
6.2. Resultados Obtenidos.....	XII
6.3. Recomendaciones.....	XVI
Bibliografía.....	XVII
Anexos Encuesta sobre la inserción laboral de egresados de la UNPHU	
Carta Petición datos estadísticos	

Tema:

Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña UNPHU en el periodo comprendido del año 2012 al 2016, en la ciudad de Santo Domingo en R.D.

Glosario

Absentismo laboral: Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo.

Role playing: Es una técnica a través de la cual se simula una situación que se presenta en la vida real.

ETT: Empresa de trabajo temporal. Es una empresa que sirve de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o, paralelamente, un trabajador a un empleador.

Desocupación abierta: Es la relación de la población desocupada abierta según sexo con respecto a la población económicamente activa según sexo.

Desocupación ampliada: Incluye a los desocupados abiertos y aquellas personas que, aunque no estuvieran buscando activamente trabajo, se encuentran sin trabajo, pero habían aceptado trabajar de inmediato de habérselo ofrecido.

Principio pro operario: El principio según el cual de entre dos o más sentidos de la norma, ha de acogerse aquél que en cada caso resulte más conveniente para el trabajador.

APENDICE

Agradecimiento

En primer lugar, queremos agradecerle a Dios, que nos permitió poder llegar hasta donde estamos, y quien nos ha guiado a lo largo de nuestra carrera, siendo para nosotras fortaleza en los momentos confusos y débiles. A nuestros padres, sin los cuales tampoco nada de esto hubiese sido posible, ya que con su esfuerzo y dedicación siempre han velado por nuestro futuro para llegar a ser grandes profesionales.

A nivel institucional queremos agradecer a nuestros maestros, los cuales nos instruyeron de forma adecuada para poder sumarle a la sociedad, a la hora de salir a desarrollar nuestras carreras, y cuyo interés y entrega sobrepasaron cada expectativa.

A nuestro asesor Balduino Acosta por su paciencia, apoyo, dedicación y por compartir con nosotras su infinito conocimiento, y al Lic. Jesús Peña le damos las gracias por tomarse el tiempo para colaborar con nosotras y ayudarnos a cumplir nuestras metas. A nuestras compañeras, por ser más que amigas y alentarnos en cada proceso de nuestra formación profesional desde el inicio. A todos ustedes: Gracias.

Por último pero no menos importante, al Departamento de Egresados por la ayuda y colaboración que nos ofrecieron a cada instante, y a todas aquellas personas que nos han dado palabras de aliento y depositaron toda su fe y confianza en nosotras.

Raysa Karina Santos Vargas
Estephany Lara Pujols

Dedicatoria

Todo proceso en la vida consta de situaciones y circunstancias las cuales pueden llegar a traer obstáculos consigo, pero como expresó Santa Teresa de Jesús, "¡Bendito sea Dios que todo lo da y en cuyo poder se puede!"

Es por eso que quiero agradecer a Dios sobre todas las cosas por permitirme culminar esta meta en el tiempo pautado, por poder superar los percances inoportunos que fueron parte del viaje, a todos los pasajeros que estuvieron conmigo; y a aquella persona que con su trabajo y esfuerzo diario deseaba que terminara mis estudios, mi padre Ricardo Lara, que siempre ha velado por que sus dos tesoros estudien y sigan hacia delante para ser mujeres de bien. Mi madre Yolanda Pujols que siempre se ha desvivido por brindarnos todo lo necesario y hasta más por vernos bien, e influyendo con buenos ejemplos, siempre buscando algo más y estudiando para demostrarnos que una mujer preparada es digna de admirar, quiero decirles a ambos que los amo y son el motor que me motiva a levantarme cada mañana.

Mi hermana Rachell Lara que siempre estuvo dándome la mano en los momentos difíciles y apretados, haciéndome compañía en aquellas noches de desvelo que requerían un esfuerzo extra. A personas que llegaron sin darme cuenta a mi vida, iluminando y trayendo cosas buenas, asesorándome todo momento, como Sandra Cosme, mujer inspiradora con hermosas cualidades y virtudes. Son muchos los individuos que me alientan con sus esfuerzos a poder cumplir este paso.

A cada una de mis compañeras, que siempre me han enseñado algo nuevo, siendo transitorias o permanentes, a mi compañera de grado Raysa K. Santos con la cual siempre he estado unida desde el primer cuatrimestre y hoy en día a pesar de los llantos y adversidades pudimos llegar a la meta. Es igualmente preciso dedicar este logro a la persona que para ambas significan nuestro talón de Aquiles, Milagros Uribe, que a pesar de perder el ritmo de nosotras siempre se mantuvo a nuestro lado dándonos soporte en cualquier momento sin importar las circunstancias.

Personas como Robeirís Ozuna cariñosamente “La Chiquis” quien siempre me ha demostrado y enseñado que los amigos son un tesoro invaluable siempre extendiéndome su mano amiga para todo lo que necesite.

Durante el tiempo que duró la carrera cursamos por muchas materias donde la mayoría de los profesores eran los mismos mientras que otros no. Maestros que me marcaron y quiero agradecerles los cambios y cosas buenas que me aportaron en mi vida, las cuales son Eufrosia Torres que con su estricta forma con las presentaciones y faltas ortográficas nos enseñó que cada día se aprende algo nuevo, Gisela Ramos quien podríamos verla como la paciencia en persona y con una bondad infinita, Lelia De La Cruz que con sus exámenes logró demostrarnos que solemos creer que no somos capaces, cuando realmente nos predisponemos con el “Es demasiado”, “No lo lograre”, cada una de estas personas que mencione anteriormente quiero agradecerles ya que con su dedicación y paciencia el día de hoy han forjado nuevas profesionales.

La mayoría de los estudiantes suelen despreocuparse cuando tienen el tiempo a su favor, sin embargo al tener la soga al cuello solemos volvernos locos, quiero agradecerle a una persona especial que a pesar de la distancia siempre se mantuvo motivándome y dándome la certeza de que podría lograrlo.

Doy fe y testimonio que cuando se quiere se puede, que no existen barreras ni obstáculos que puedan detener a un joven con ansias de aprender, especialmente con personas como las que me acompañaron en este largo trayecto, las cuales a todas y cada una de ellas les agradezco por ayudarme directa o indirectamente a lograr esta meta que al empezar la veía tan lejos y ya la estoy dejando atrás. “El crecimiento intelectual debe comenzar al nacer y sólo cesará con la muerte”. (Albert Einstein).

Estephany Lara Pujols

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo, porque la manera en que te manifiestas y haces tus obras es increíbles. Gracias por tu apoyo constante.

A mis padres Fe María Vargas y Wilton Benítez porque nunca voy a poder darle las gracias suficientes por jamás dejarme sola, y porque cuando me he sentido perdida me han ayudado a retomar el camino sin importar como este, nunca bajaron los brazos, me han inspirado para conseguir muchas metas que sin su compañía no hubiese logrado y cuando necesité una mano, me dieron dos sin pedir nada a cambio.

De igual forma a mis hermanos: Carolina, Winibel y Wilton porque me impulsaron a ser cada día mejor persona, y enseñarles que con ayuda de Dios y mucho esfuerzo se puede llegar a cumplir muchos sueños. Espero ser una buena fuente de inspiración y motivación para sus sueños.

Agradezco a la empresa CCN (Centro Cuesta Nacional) por su inmenso apoyo y colaboración para que pueda ejercer mis estudios, al igual que a una persona muy especial que llego a mi vida como un ángel de la guarda y apostó a mí y mis esfuerzos aún sin conocerme. Anónimo. Dios le bendiga.

A mis amigos y compañeros: Rosalinda, Arlenis, Joel, Robeiris, Jazmin, Milagros y Estephany porque siempre me han motivado para continuar en los momentos de tristeza,

mal humor, cansancio y en las noches largas de desvelo, donde las clases se hicieron eternas y las horas cortas. Doy gracias porque conocí a personas que nunca pensé que podía encontrar, más que buenos compañeros encontré buenos amigos los cuales tienen un corazón noble y puro, espero Dios guíe sus pasos y les bendiga cada día más.

Agradezco a nuestros maestros por su apoyo y ayuda en todo momento, y por cada una de sus enseñanzas tanto profesionales como personales. Gracias por su dedicación y entrega.

Muchas fueron las personas que en forma directa o indirecta y aún sin saberlo, me ayudaron, ya sea poniendo a mi disposición el valor incalculable de sus conocimientos compartiendo mis dudas y ansiedades, me dieron apoyo e impulsaron para que siguiese adelante.

El camino no ha sido fácil, pero la experiencia que gané es invaluable y hoy puedo decir que todo valió la pena.

Gracias Dios por tu inmenso amor.

Raysa Karina Santos Vargas

Introducción

El problema de la inserción laboral de los egresados afecta no sólo su propio bienestar, sino de igual forma algunos elementos puntuales en el desarrollo socioeconómico en general. Esta investigación analiza las características, tensiones, desafíos y las consecuencias de estas debilidades y revisa las informaciones de la evolución reciente de los egresados.

Sobre este tema, Hopenhayn (2016) concluyó: Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado, sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes, el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y se ha prolongado el tránsito de la juventud a la adultez, la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

Algunos planteamientos tradicionales que se expondrán a lo largo de esta investigación consideran que las competencias adquiridas en la universidad no cubren las demandas del mercado laboral, entre las cuales se alude a la falta de práctica profesional; otras tratan el tema de la sobre cualificación de los egresados para las tareas que deben desarrollar.

Presentaremos una visión breve de algunos aspectos importantes de la inserción laboral de los egresados de la UNPHU y algunas características de las actividades que realizan. La situación de la inserción laboral de los jóvenes universitarios es muy compleja, pues el

cambio desde la universidad al mercado de trabajo presenta trayectorias cada vez más difíciles.

La aproximación de este trabajo concede un papel importante en la inserción laboral de los jóvenes que salieron en busca de un empleo que le permita obtener ingresos propios para disminuir y luego eliminar la dependencia económica.

En un país en vía de desarrollo, como el nuestro, los jóvenes tienen más posibilidades de acceder a empleos temporales, eventuales o ilegales, con las consecuencias conocidas de explotación, condiciones irregulares de seguridad e higiene laboral y sin los beneficios que la ley establece.

Para lograr nuestro objetivo se han analizado las informaciones concernientes a los egresados universitarios de la UNPHU del año 2012 al 2016, para identificar la situación laboral en la que se encuentran actualmente, desde la perspectiva salarial, de satisfacción, cargos que ocupan y sector laboral al que pertenecen.

Para obtener información sobre la problemática se consultaron citas bibliográficas e informaciones actuales, además se tomaron opiniones de algunos egresados sobre su situación actual.

Capítulo I.

Antecedentes de la Inserción Laboral

1.1 La inserción laboral

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social.

La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (CEPAL/OIJ, 2003, p. 21).

La inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes. Sin embargo, recientemente las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de estos en el mundo del trabajo. De hecho, preocupa la evolución de los mercados de trabajo de América Latina en los años 1990 y la primera mitad de los años 2000.

En numerosas encuestas de opinión se indica que el desempleo y otras deficiencias laborales se hallan entre los problemas que más inquietan a la población latinoamericana y es rara la campaña electoral en que no se anuncia una significativa generación de empleos como una de sus metas. Mucho se ha hablado y escrito, y aún se hará en el futuro, sobre esta problemática. Desde diferentes enfoques se ha expuesto el tema y buscado diferentes soluciones, todas ellas quizás siendo válidas en su conjunto como ideas cognitivas y sociales.

Para la mayor parte de los egresados, encontrar un trabajo productivo y de calidad para la preparación profesional con la que cuentan suele resultar difícil, se asemeja más bien a buscar una aguja en un pajar.

El empleo significa para muchos la independencia y libertad para decidir sobre sus propias vidas. Por desgracia, las oportunidades laborales disponibles para millones de jóvenes son limitadas, lo que significa inevitablemente que continúan dependiendo de sus familias durante un periodo de tiempo más largo. En este estudio de investigación se recogen las informaciones más recientes disponibles con el fin de analizar las condiciones del mercado de trabajo para los egresados. El conocimiento detallado del problema es el punto de partida para formular soluciones para el mismo. Si no es posible utilizar el potencial de los jóvenes en forma productiva, no habrá un mejor futuro ni para los jóvenes ni para la economía.

Esta es una problemática presente en todo el mundo, incluyendo a los llamados países desarrollados. Lo importante es enfatizar sobre el riesgo que esto podría traer consigo ya

que los jóvenes podrían llegar al punto de abandonar los estudios, con el alegato de que los mismos no traen consigo los resultados esperados, lo que a su vez acarreará a largo plazo problemas laborales aún mayores de los presentes.

El potencial de los jóvenes sedientos de aprendizaje y con ganas de superación puede ser enorme, hasta ilimitado si es utilizado de manera apropiada. Las posibilidades de desarrollo de un joven egresado en el aspecto intelectual y laboral son muy grandes, teniendo en cuenta la facilidad que poseen para entender con rapidez y la habilidad para interpretar los procesos de enseñanza, y sobre todo la forma en que relacionan la teoría con la práctica.

Capítulo II.

Planteamiento del problema

Como punto de partida en este capítulo se mostrará la manera en que la idea se desarrolla y se transforma en el planteamiento del problema de investigación manejado los elementos fundamentales para un problema de investigación: objetivos de investigación, preguntas de investigación y justificación de la investigación. En el capítulo se discuten estos elementos dando respuestas a cada uno, y contextualizándolos al medio de estudio.

2.1 Identificación del problema

Dentro del desarrollo de toda nación está la educación, no sólo la educación básica y media, sino también la educación a nivel superior. En la República Dominicana, según el informe de la Oficina Nacional de Estadísticas del año 2016, las universidades tienen una matrícula de 580,981 estudiantes, y el total de la población con estudios universitarios es de 1,600.000 personas, lo que representa un 22% del grupo de personas que en el país tienen quince años de edad o más (ONE, 2016). De esto se puede extraer el argumento de que el país alberga un porcentaje considerable de profesionales formados y en formación, pero también se desprende la interrogante, sobre dónde son acogidos estos profesionales y en dónde se posicionarán una vez concluyan sus estudios.

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de la República Dominicana (MESCyT) en sus memorias del año 2015, citó que las carreras más cursadas entre las personas con estudios universitarios son: Contabilidad (12.2%), Educación (11.5%),

Administración de empresas (9%) y Derecho (8.9%). Las carreras con menos porcentaje de personas que las han cursado son: Comunicación y Publicidad (2.5%), Ciencias sociales y Humanidades (1.5). Estas áreas del conocimiento son formadas para el trabajo, ya sea autoempleo o para ser empleado en una empresa. Pero qué pasa cuando se gradúan, si la tasa de desempleo en nuestro país se encuentra en un alto nivel, según el Banco Central de la República Dominicana, en abril del 2008, la desocupación ampliada se situaba en 14.0% pero para el mismo tiempo la desocupación abierta era de 4.2%.

En los últimos 20 años, la tasa de ocupación ha sido alrededor de 46%, registrándose una tasa mucho más alta para los hombres que para las mujeres. En efecto, en el período referido, la tasa de ocupación promedio de los hombres fue de 63% y la de las mujeres fue de 29%; es decir, la tasa de ocupación de los hombres duplica a la de las mujeres, indistintamente de su profesión o años de experiencia y su calidad como profesional.

Dentro de las academias formadoras de profesionales, está la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, por sus siglas UNPHU. Es una institución de educación superior y de carácter privado de la República Dominicana, fundada el 21 de abril del año 1966. Lleva más de 51 años formando a profesionales en las facultades que conforman esta institución. Son más de 30,000 los egresados que han sido reconocidos nacional e internacionalmente por sus aportes en su desempeño profesional en las distintas áreas.

A partir de lo anterior nace la interrogante de cómo están siendo ubicados laboralmente los egresados de la UNPHU y de qué tan satisfechos son estos egresados con las competencias adquiridas.

Resulta interesante conocer qué tan atinados son los programas educativos de la UNPHU según la demanda laboral, también en saber si estos egresados son más emprendedores o empleados y los puestos que ocupan en el mercado. Con la finalidad de comprobar si se está logrando formar profesionales exitosos en base al modelo educativo UNPHU y la mejor manera de comprobarlo es midiendo al producto directo, que son los egresados.

Como profesionales de la conducta y estudiantes de la UNPHU, nos llama la atención el conocer cómo sus egresados han podido enfrentar la actual tasa de desempleo, que de acuerdo a la PNUD (2016), es más alta entre los jóvenes de 15 a 24 años. Se registró en 2008 una tasa de desempleo de 26.7%, más elevada que la tasa de desocupación promedio.

En la actualidad, la UNPHU ha graduado un gran número de profesionales que se han destacado en sus áreas a través de los años en el país. Esta cuenta con una red y asociación de egresados que se mantienen en contacto con la universidad y sus actualizaciones.

En dicha asociación podemos observar que se dan reuniones de encuentro, beneficios a los egresados y apoyo al potencial emprendedor de cada uno de ellos. Partiendo de lo explicado, ha surgido la interrogante sobre la inserción laboral de los egresados de la

UNPHU. Por lo que consideramos importante realizar una investigación sobre la cantidad de estudiantes que luego de terminar su formación profesional se encuentran laborando en su área de estudio, si se sienten a gusto, si es un empleado dependiente o independiente, sus escalas salariales, su cargo y responsabilidades dentro de la empresa, y si están desempleados, así como el motivo por el cual puede que se encuentre desempleado.

2.2 Importancia de la situación y del problema

La importancia de la investigación radica en indagar cuál es el resultado del esfuerzo que realiza esta alta casa de estudios, aplicado a los conocimientos adquiridos por los profesionales de las diferentes áreas a corto, mediano y largo plazo. También se fundamenta en medir literalmente la relación entre el perfil educativo y la demanda laboral, y con ellos demostrar la resiliencia de los egresados de la UNPHU y aportar una investigación de utilidad a la universidad.

Por último, su gran importancia radica en describir la situación actual de cómo se aplican los conocimientos de las carreras en el mercado laboral y qué tan exitoso resulta.

Por lo que concluimos en la gran pregunta siguiente:

¿Cuál es situación laboral de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?

2.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción en su trabajo que tienen los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?
2. ¿Cuál el nivel salarial de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?
3. ¿En cuál sector laboral están contratados los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?
4. ¿Cuáles cargos ocupan los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?

2.4. Objetivos

2.4.1 Objetivo general:

Describir la situación laboral de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.

2.4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de satisfacción en su trabajo que tienen los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.
2. Determinar el nivel salarial de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.
3. Identificar el sector laboral en el que están contratados los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.
4. Identificar los cargos ocupan los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.

2.5 Justificación de lo inédito

La UNPHU, como toda academia debe hacer investigaciones en beneficio de la sociedad, y más aún, si esta investigación sirve como una autoevaluación sobre sus procesos académicos y puede descubrir qué tan efectivos son las intenciones de esta alta casa de estudios.

Es conveniente tener datos medibles sobre la inserción laboral para poder buscar oportunidades de ayuda a quienes lo requieran y resaltar a los profesionales destacados dentro de sus áreas.

2.6 Justificación de lo pertinente.

Esta investigación nos da la oportunidad de brindar un soporte profesional, nos hace estudiar el mercado laboral y meditar sobre cuál sería la mejor opción y decisión a la hora de elegir una carrera universitaria para estudiar.

Se pueden buscar alternativas para aquellos que no poseen un empleo y se brindaría planes de mejora para los que ya los poseen o tienen su propia empresa. La UNPHU ofrece actividades de reintegración a sus egresados para mantenerse en contacto dentro del departamento de egresados, como son: Bolsa de empleos, charlas, entrenamientos actividades sociales, entre otros.

2.7 Justificación de la factibilidad.

Dicha investigación presenta una gran posibilidad de realizarse, no presenta costos elevados para investigar y no requiere de mucho tiempo para el manejo de los datos, como son egresados de la UNPHU en un tiempo pasado no muy lejano, aún mantienen vínculo con la universidad, y gracias a la Internet, las barreras ya no existen. Se puede tener contacto con una gran cantidad de egresados de manera virtual, desde cualquier lugar, dispositivo y en cualquier momento, y los encuestados no tienen que ofrecer información confidencial. Lo que conlleva a mostrar interés en la importancia del éxito profesional.

2.8 Población objeto del estudio.

Los egresados de todas las carreras de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) tanto del recinto Santo Domingo como La Vega del cuatreño 2012 hasta el 2016.

2.9 Ubicación temporal del estudio

El estudio será realizado durante el periodo de septiembre del 2016 a febrero del 2017.

2.10 Metodología a emplear en el estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, pues una vez recolectados los datos de la población investigada se realizarán análisis y medición de los datos. Se eligió el tipo de estudio descriptivo, pues sólo se pretende describir la realidad actual, ilustrar con palabras lo que sucede, con una perspectiva científica; se describirán situaciones laborales actuales de personas que han sido egresados de la universidad y se aportará información de utilidad para el prestigio de la misma. Se identificarán características que poseen los egresados que le permitirán prepararse para un mejor futuro.

Estudio no experimental: Se recolecta información del objeto de estudio sin intervención del investigador, sólo se tomarán en cuenta las opiniones de los encuestados.

2.11 Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación es conocer y describir la inserción laboral de los egresados de la UNPHU para poder tener un parámetro de información acerca de los profesionales empleados actualmente y cuáles no, así como, la razón del por qué no laboran, esta puede estar afectada por diversos factores los cuales podrían ser externos a su persona, que es lo más común, mientras que no se puede descartar el hecho que también se vea afectado por el desarrollo o conocimientos que posee el individuo.

Lo anterior no es de extrañar, ya que, para insertarse al mundo laboral de alta productividad, donde están las mejores recompensas salariales, todo depende en gran parte de factores personales y del hogar. Claro está, entre esos factores existe una ligera línea que los divide, ya que la calidad de la educación siempre suele ser más elevada cuando los individuos vienen de familias pudientes que de escasos recursos.

Las ventajas que puede arrojar este estudio es que mediante un análisis adecuado, la universidad UNPHU podrá incentivar e investigar cuál de los factores influye más en la inserción de sus egresados, y con los resultados podrá invitar al público en general a optar por la matriculación en sus prestigiosas instalaciones, de manera que aumentaría el número de egresados.

En el siguiente capítulo se presentará la base teórica que defienden esta investigación, fundamentada sobre aspectos relevantes de la inserción laboral, sus objetivos, en qué consiste, teorías de expertos, compromisos que se adquieren, y las normativas jurídicas que la sostienen.

Capítulo III.

Marco teórico

En base a una profunda revisión bibliográfica se sostiene el porqué de esta investigación y le dan un carácter científico. Se presentan de manera sistemática abordando parte teórica de la comunidad a intervenir y luego se destacan teorías en relación al tema que se investiga. Además, se detallan datos como la población de estudio, conceptos técnicos de la investigación, como psicología organizacional, inserción laboral, empleo, entre otros.

3.1 Origen histórico de la situación

La sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, un ejemplo de ello, es el aumento de la Población Económicamente Activa (PEA), la cual tuvo una tasa de crecimiento anual del 2.73% entre el 2000 y 2010 a nivel nacional, otro de los cambios actuales fue el aumento de la población femenina activa que tuvo una tasa de crecimiento entre el 2000 y 2010 de 3.15% anual, asimismo, se agrava la flexibilización de las relaciones laborales, la desigualdad en el grado de desarrollo de las diferentes regiones y una competitividad creciente a nivel internacional, entre otros vaivenes. (Pérez, 1996).

Estos cambios generan nuevos patrones de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. Blanco (2005) considera que estos cambios han transformado el mercado laboral en uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son

problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

En relación con lo anterior, el hecho de acceder a una ocupación resulta cada vez más complejo, siendo un momento clave para los jóvenes “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida”

(Figuera 1996, p. 129). Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo. Fournet (1993), asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo: “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” (Fournet 1993, p. 352).

Asimismo, Romero (2004), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” (Romero, 2004).

En base a lo mencionado y como punto de vista particular se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros, convergen hasta generar una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad.

3.2 La psicología

La psicología es la ciencia de la conducta y los procesos mentales. Pero esta definición general no refleja la amplitud, profundidad o lo apasionante del campo. Los psicólogos pretenden explicar cómo percibimos, aprendemos, recordamos, resolvemos problemas, nos comunicamos, sentimos y nos relacionamos con otras personas, desde el nacimiento hasta la muerte, en relaciones íntimas y en grupos. Intentan entender, medir y explicar la naturaleza de la inteligencia, la motivación y la personalidad, así como las diferencias individuales y grupales. (Morris & Maisto, 2005)

Los psicólogos pueden concentrarse en las perturbaciones mentales y emocionales, los problemas personales y sociales, la psicoterapia, o en mejorar la moral y las relaciones del grupo. Al final del siglo XX, la psicología se expandió considerablemente. Surgieron nuevas tecnologías de investigación, nuevos campos de indagación y nuevos enfoques del estudio de la conducta y los procesos mentales. Estos avances dieron lugar a una mayor especialización dentro de la psicología, a una creciente colaboración con otras ciencias y

al equivalente académico de una crisis de identidad. Como resultado, la psicología se redefine de manera continua (Evans, 1999).

3.3 Psicología Organizacional

La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización. La psicología organizacional es el estudio del individuo en las organizaciones, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. La psicología organizacional es una ciencia relativamente joven, al igual que las ciencias cognitivas, se trata de una disciplina híbrida que complace derribando fronteras disciplinarias. (Furnham, 2001).

3.4 Psicología laboral

Según Blum y Naylor, esta disciplina se basa en los datos, las generalizaciones y los principios básicos de la psicología. Utiliza los métodos prescritos en la disciplina madre. Puesto que aplica las técnicas de la psicología al campo industrial y los problemas propios de ella, la Psicología Industrial fórmula y modifica procedimientos para satisfacer las condiciones de las empresas, más que en el laboratorio.

La psicología Industrial es simplemente la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos y los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria. (Blum & Naylor, 1992).

3.5 Inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (Bisquerra, 1992).

3.6 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la seguridad que posee el trabajador de permanecer en un empleo mediante un contrato fijo, mientras no cometa alguna falta que ponga en riesgo su empleo.

3.7 Motivación laboral

Hablar de motivación es hablar de una gran cantidad de definiciones. En términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales. (Heredia, 2004).

3.8 Motivación en la empresa

La motivación empresarial es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlo a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. (Gelvez, 2013).

3.9. Reclutamiento y selección de personal

Si de Reclutamiento se habla, se puede decir que es un conjunto de procedimientos tendientes a atraer candidatos adecuados, mientras que la Selección, es la elección de los candidatos más adecuados en relación con el perfil. El reclutamiento para seleccionar un candidato se puede dar por:

Por creación

- Demanda del producto (históricos sin considerar imprevistos).
- Planes de expansión.
- Nuevas necesidades o tendencias del negocio.

Por sustitución

- Desahucio ejercido por el empleado o el empleador.
- Rotación interna (Promociones o traslados).

Benitez (2015) explica que la elección de los métodos y los canales de búsqueda que se utilizan dependen del tipo de reclutamiento; ya sea interno o externo. el primero se maneja con avisos de empleo en murales, broadcast y otros medios de comunicación interna, planificando reemplazos y sucesiones. En este se lleva un inventario efectivo del personal con un banco de datos que indique habilidades y aptitudes. El reclutamiento externo va más hacia la búsqueda de candidatos con referidos del personal, banco de elegibles, escuelas técnicas y universidades, portales de empleo en la web, anuncios en la prensa y agencias de empleo.

El reclutamiento es el proceso cuyo objetivo es atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de la organización. El proceso de Reclutamiento inicia con el requerimiento del Departamento donde surge la vacante y termina cuando se tiene a los candidatos que cumplen con los requisitos para el puesto. **(Benitez, 2015).**

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización busca suplir la misma con personas extrañas, es decir, con candidatos ajenos a la empresa atraídos por las técnicas de reclutamiento.

3.10 Entrevista de selección

En sentido general, la entrevista es un intercambio verbal que ayuda a la obtención de datos. La entrevista de selección brinda la oportunidad de conseguir información específica del candidato en lo relativo a su persona, experiencias de trabajo anteriores, vivencias relacionadas al perfil del empleado, expectativas, personalidad, preferencias, entre otros. Este proceso, unido al lenguaje no verbal del candidato y otras técnicas de selección, permite evaluar si la persona tiene las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en el puesto de trabajo vacante, si tiene la actitud necesaria para adaptarse a la cultura de la empresa, potencial para lograr crecimiento y su posible permanencia, y validar si sus expectativas son coherentes con lo que la empresa está en potestad y disposición de otorgarle. (Benítez, 2015).

La hoja de vida o mayormente conocido como Curriculum Vitae es un documento indispensable que cada individuo sea o no sea profesional debe de tener su hoja de vida la cual debe de estar distribuida de la siguiente manera:

- Datos personales: nombres y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección personal, número de teléfono de contacto, correo electrónico, etc.
- Perfil profesional: Incluye carrera, campo de interés o énfasis, habilidad y dominio conceptual en áreas académicas y habilidades en general. Se puede incluir aquí el dominio de idiomas, sistemas, etc.

- Formación académica: estudios realizados, indicando fechas, centro y lugar donde han sido realizados.
- Otros títulos y seminarios: estudios complementarios que mejoran la formación técnica, tecnológica o universitaria, indicando las fechas, el centro y el lugar donde fueron realizados.
- Experiencias profesionales: experiencia laboral relacionada con los estudios realizados o que puedan ser de interés para la empresa que desea contratar. Es importante señalar las fechas, la empresa donde se ha trabajado y las funciones y tareas llevadas a cabo.
- Idiomas: se mencionan los idiomas que se conocen y el nivel de manejo. Si se ha obtenido un título reconocido, que acredite conocimientos en estos temas, indicarlo.
- Informática: señala aquellos conocimientos informáticos que se poseen; sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, etc.
- Otros datos de interés: en este último apartado se señalan aquellos aspectos que no han sido incluidos todavía, tales como; carnet de conducir, disponibilidad, etc.

Existen tres maneras de presentar una hoja de vida: de forma cronológica, cronológica inversa y funcional. Las mismas se describen a continuación:

- Hoja de vida cronológica: permite presentar la información partiendo de lo más antiguo a lo más actual.

- Hoja de vida cronológica inversa: consiste en empezar por los datos más recientes. Tiene la ventaja de resaltar las experiencias más recientes.
- Hoja de vida funcional: distribuye la información por temas y proporciona un conocimiento rápido de la formación y experiencia del candidato en un ámbito determinado.

Tipos de documentos anexos:

- Carta de presentación: La carta de presentación se refiere específicamente al escrito con el cual se acompaña la hoja de vida, y en el que se manifiesta el interés por establecer una relación laboral. Se recomienda anexar a la hoja de vida la carta de presentación, que aunque no es obligatoria, es necesaria dependiendo del cargo
- Constancia laboral: se entiende por constancia laboral, a la certificación, expedida por la empresa a la persona que prestó servicios, detallando el nombre y el apellido e identificación, cargo desempeñado y tiempo laboral.
- Recomendaciones personales: es un reconocimiento que una persona allegada al aspirante hace de él, destacando las cualidades que posee.
- Referencias comerciales: en algunas ocasiones y de forma esporádica, pueden ser solicitadas referencias de tipo comercial como resultado de un compromiso que el aspirante pacta con una entidad comercial y/o financiera.
- Certificado de estudio: es un documento entregado por una institución educativa que garantiza que la persona realiza o realizó los estudios en la misma.

3.11. Estudios sobre primer empleo.

Hay dos formas de denominar la manera en la que se entra en el mercado de trabajo, una es la de las "redes formales" y la otra se trata de las "redes personales".

La primera lleva consigo los procesos de llamada a los trabajadores a través de anuncio, el ofrecimiento del trabajador, la presentación de un anuncio, o el conseguir empleo a través de otras formas tales como las ETT (empresas de trabajo temporal) y las oficinas de empleo. En cuanto a las redes informales, éstas se tratan de la consecución de empleos en los que intervienen los padres, los amigos o los conocidos; sin embargo, de estos grupos, los padres proporcionan ayuda en el primer empleo en un 11% de los casos. En su conjunto (entre padres, amigos, etc.) representan el 50% de la búsqueda del primer empleo. Estas redes pierden peso a medida que el joven tiene más edad. Las redes formales son las que tienen que ver con los procesos de selección directamente realizados por las empresas. **(Don Bosco, 2015)**

Un 45% de los empleos se consigue de esta manera: a través de un anuncio publicado en prensa (11%), porque una empresa les llama, si están inscritos en alguna bolsa de trabajo (7%), un 3% a través de una ETT, 2% por el INEM, un 1% por oposiciones, y el 20% restante porque se presentan a las empresas. Las mujeres jóvenes cuando buscan su primer empleo, lo hacen por las redes formales, más que los hombres, al igual que ocurre con el nivel educativo. Sin embargo, las redes informales son más rápidas.

Así, cuando el empleo se consigue gracias a la ayuda de los padres, el joven tarda sólo 2,9 meses como media, mientras que cuando se inscribe en una ETT la media de espera es de 5,4 meses para el primer empleo. La vía más lenta (con 14,8 meses de media) son las oposiciones, porque es la que exige más tiempo de preparación, pero es la que ofrece el empleo más estable.

Entre las redes que ayudan a conseguir un primer empleo más relacionado con los estudios están cuando las empresas llaman y las oposiciones (concursos selectivos para ocupar uno o más puestos en una organización). Por el contrario, la rapidez en encontrar empleo a través de familiares y amigos, no siempre satisface las expectativas, pues en muchos casos no se da una relación directa entre el empleo y los estudios.

El perfil de los trabajos como primer empleo tiene que ver, también, con la forma en que se consigue. El 50% de las personas que consiguen su primer empleo tienen un contrato temporal, el 34% no tienen contrato, el 9% trabaja en negocios familiares, el 6% tienen un contrato fijo en su primer empleo. Una de las características que tiene el primer empleo de los jóvenes, es que la mayoría están muy poco relacionados con los estudios que se han realizado (o están realizando cuando consiguen el empleo); sólo un 20% declara que el trabajo está muy relacionado con lo que han estudiado, mientras que para un 64% no está nada relacionado. **(Don Bosco, 2015).**

Además, se constata que a mayor nivel de estudios, mayores probabilidades de que el primer empleo esté relacionado con los estudios. Sólo el 8% de los que tienen estudios de primaria tienen un primer empleo muy o bastante relacionado con el nivel de estudios, y

en los que tienen estudios superiores son más de la tercera parte los que tienen esa situación. En cuanto a los tipos de contratos, la encuesta señala que una cuarta parte de los jóvenes no tienen contrato cuando entran en el mercado de trabajo por vez primera, mientras que las tres cuartas partes que sí lo han tenido, ha sido un contrato por cuenta ajena para el 68% de los casos, o por cuenta propia o en una empresa familiar en el 7%. Menos de un 10% de los jóvenes comienzan su experiencia laboral con un empleo estable o trabajando por su cuenta. Otro 5% en un negocio familiar, ayudando a la misma en muchas ocasiones, y el resto, en una inserción precaria porque comienzan sin contrato o porque tienen empleos temporales. De estos, los tipos son: contratos en prácticas, obra o servicio, temporal, fomento del empleo o interinos. (Don Bosco, 2015).

En cuanto a las jornadas laborales, los jóvenes están sobre representados en las jornadas reducidas, pues aunque el 56% tienen un trabajo a tiempo completo en su primera experiencia de trabajo, un 22% (casi la cuarta parte) trabaja a media jornada y un 21% (la quinta parte) en un trabajo de jornada muy reducida o con características especiales.

Y si además de joven se es mujer joven las posibilidades de tener una jornada súper reducida aumentan. (Don Bosco, 2015).

Lo que sí cambia es la relación entre jornada reducida y nivel de estudios. Esto es, cuanto mayor es el nivel de estudios, las jornadas tienden a ser más completas. El tipo de contrato condiciona también mucho las jornadas semanales. Por eso, si el contrato es fijo, el 82% tienen jornadas a tiempo completo y son muy pocas las reducidas; y aunque entre los contratos temporales predominan también las jornadas a tiempo completo pero en una proporción del 64% frente al 23% de los que tienen media jornada en un contrato

temporal. Por otro lado, el 22% de los jóvenes sigue estando en su primer empleo después de esa experiencia laboral primera, un 14% en las mismas condiciones en las que entraron y un 8% en otras condiciones. Sin embargo, la mayoría, un 58% de los que han tenido su primera experiencia de trabajo, lo han abandonado dentro del primer año. Los motivos del abandono son en un 38% de los jóvenes por voluntad propia, un 24% por fin de contrato y un 4% por despido. La encuesta no especifica las causas del abandono voluntario, pero creemos que esto se debe a malas condiciones de trabajo, falta de adecuación al puesto o un deseo de cambio porque el trabajo no responde a sus expectativas. (Don Bosco, 2015).

3.12. Inserción laboral en RD

El gobierno de la República Dominicana suscribió con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el mes de octubre del 2011, el Contrato de Préstamo 2546-OC/DR, para apoyar el financiamiento del “Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo”, a ser ejecutado por el Ministerio de Trabajo. Este es un programa multifase y tiene como fin dar continuidad al “Programa de Mercados Laborales y Transferencias Sociales”, no.

1693/OC-DR, en cuanto a ampliar la cobertura y efectividad de los servicios de intermediación y capacitación laboral, así como fortalecer el sistema de información laboral. (Concurso EIL, 2016).

El objetivo general del programa es contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral del país. El objetivo específico es aumentar la probabilidad de encontrar un

empleo de calidad (formal y/o de mejores ingresos) en un menor período de tiempo de la población más vulnerable en el mercado de trabajo. El 7 de octubre del 2013, el Ministerio de Trabajo lanzó la primera licitación de la Modalidad de Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL-2013), para el entrenamiento de 1,000 jóvenes desempleados. En esta convocatoria participaron empresas del sector Industrial de Santiago y La Vega. Para este año 2015 lanzó una segunda licitación de Entrenamiento Inserción Laboral (EIL-2015) con empresas de los sectores Servicios, Agroindustria, Industria Manufacturera, Hotelería y Energía y Minas. Esta licitación previó un total de 400 jóvenes que serían beneficiados con los entrenamientos, en todo el territorio Nacional. (Concurso EIL, 2016).

Por otro lado, tenemos al mercado laboral, que se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina Derecho Laboral. Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador.

El mercado laboral actual se caracteriza por:

- Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales.
- Aumento de la producción, pero reducción de los puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- El sector servicios es el que ocupa más personas.
- Aumento de las pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.
- Fuerte competencia entre empresas.
- Aumento de la mecanización, uso generalizado de robots y automatismos industriales.
- Implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa, cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa.
- Necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.
- Reducción de la jornada laboral.
- Aumento de oportunidades laborales dónde se trabaja con información, gráficos, datos, estudios.

La demanda de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, que compran servicios. La oferta de trabajo se compone por los trabajadores, quienes venden su servicio. La interacción de ambas determina los salarios en el mercado laboral, aquél donde los individuos intercambian servicios. Podemos clasificar el mercado en trabajo primario, donde los salarios son altos y la rotación es baja; y en trabajo secundario, donde los salarios son bajos y la rotación es alta. Para garantizar el funcionamiento del mercado

primario se acostumbra mantener salarios altos; sin embargo, la buena paga puede mantener, más no asegura, la eficiencia y motivación constante de los trabajadores. Hoy en día, la oferta y demanda de trabajo se puede comparar con la compra y venta de productos, ya que a medida que la oferta aumenta, la demanda baja su precio, en este caso el salario y viceversa. Los trabajadores prefieren trabajar cuando el salario es alto y las organizaciones prefieren contratar cuando el salario es bajo, pero a su vez exigiendo altas competencias. Hoy en día la formación profesional es un factor primordial tomado en cuenta por las empresas para la contratación de personal, junto con las habilidades necesarias, exigen la experiencia en el campo de trabajo. (Quijandria, 2015).

3.13. Investigaciones recientes sobre la inserción laboral en el país

Muchos son los medios de comunicación que han hecho eco a la noticia sobre la problemática de la inserción laboral, uno de estos medios es el periódico Listín Diario que en una de sus publicaciones tituladas "Egresados no logran emplearse en áreas de su profesión" Ingrid Franco (2012), versaba lo siguiente:

Muchas personas tienen la idea de que cuando finalicen sus estudios universitarios les será fácil introducirse en el área de trabajo a la que aspiran pertenecer pero, ¿qué tiene de realidad esta suposición?

Culminar los estudios, ingresar al campo productivo y dar un salto cualitativo en la profesión son metas que con el paso del tiempo se han vuelto cada vez más difíciles. Jóvenes recién graduados coinciden que entre los retos con los que se encuentran al

momento de buscar un empleo en su área está el hecho de que se deben tener “cuñas” para poder conocer la parte más sencilla de su profesión y que si se quiere llegar a “ser alguien”, las relaciones públicas deben ser el plato del día, cosa que casi ningún recién egresado tiene la capacidad de hacer, estiman.

“Otro de los problemas con los que nos encontramos es que algunas universidades no tienen planes para los estudiantes egresados, es decir, proyectos entre empresas empleadoras y las instituciones de estudio para que trabajen mano a mano, de manera que cada futuro profesional tenga una plaza garantizada”, expresó el egresado de ingeniería en sistemas de la Universidad Dominicana Organización y Método (O&M).

Los jóvenes aseguran que cuando terminan la universidad sin una oportunidad de trabajar en su área por lo general, deben irse hacia la venta informal o cualquier trabajo que encuentren en el camino. Otros, en cambio, optan por continuar los estudios de postgrado para así adquirir más conocimientos y ser más competitivos dentro del campo laboral.

“Para obtener empleo las empresas piden una serie de requisitos al interesado, ese es justamente otro problema para los que apenas salen de las universidades, porque piden experiencias pero, ¿si no nos dan las oportunidades cómo la tendremos?”, manifestó

Geraldine Reyes, egresada de Psicología industrial de la O&M.

Señalaron que actualmente hay que saber qué estudiar, puesto que no todas las carreras universitarias generan los ingresos deseados.

De igual modo, la abogada y maestra universitaria Yahaira Gómez aseguró que ésta situación amerita revisar los planes y ofertas de estudios de las instituciones para que estén acordes con las necesidades del país. Manifestó que eso es preocupante, porque cada día están egresando más estudiantes de diferentes áreas y el gobierno no activa un plan de inserción laboral.

Los jóvenes deben estudiar, porque las mejores oportunidades las aprovecharán quienes se preparen mejor. De acuerdo con informaciones del Banco Central de República Dominicana, a través de resultados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, la tasa de desempleo en el 2000 era de 13.9% y al 2011 osciló en 14.6%, para un incremento de 0.7 puntos porcentuales. Los más afectados son jóvenes de hasta 29 años, 23% hombres y 36% mujeres. **(Franco, 2012).**

Así mismo, el diario El Caribe hace repercusión en lo concerniente a la inserción laboral de más de 46.000 alumnos de Fundosva (Fundación Dominicana San Valero), este ha publicado un extenso artículo refiriéndose al trabajo que realiza la entidad de Grupo San Valer, el cual pertenece al grupo Multimedios, la empresa de medios unificados más completa del país. **(Rodríguez, 2016).**

En su edición *El Nacional* explicaba que los centros educativos de Fundosva tienen una capacidad de gestionar a sus egresados muy altos, son capaces de ubicar al 98 % de todos los alumnos que pasan por sus aulas. Además, la fundación en sus tres centros (Politécnico Aragón, Politécnico San Valero y el Instituto Superior-ITES) mantiene una relación muy estrecha con 603 empresas muy importantes del país.

La Fundación Dominicana San Valero es una Obra de la Iglesia Católica sin ánimo de lucro al servicio de la sociedad Dominicana. Dedicada a la enseñanza de Bachilleratos Técnicos, Educación Superior, Formación Continua y Educación de Adultos, abierta a todos los ámbitos del saber. Tiene la voluntad de conseguir la máxima calidad en la docencia, el desarrollo personal y del entorno y la inserción laboral de sus alumnos.

Su visión es ser una de las mejores instituciones educativas del país, comprometida con la excelencia de la docencia y la consolidación de un personal cada vez más identificado con su filosofía, cuyos valores humanos se reflejan en la formación integral de sus alumnos.

3.14. Historia de la UNPHU

La Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña fue fundada el 21 de abril de 1966 con carácter de institución privada, sin fines de lucro, y se organizó de acuerdo con las disposiciones de la ley No.273 del 27 de julio de ese mismo año. El gobierno le otorgó personalidad jurídica por medio del decreto No.1090 del 21 de marzo de 1967, que expresa en su artículo 2 que está capacitada para “expedir títulos académicos con el mismo alcance de los expedidos por las instituciones oficiales o autónomas de igual categoría”.

La Universidad rige sus actividades académicas y administrativas de conformidad con las disposiciones del Estatuto Orgánico aprobado por la Junta de Administración de la Fundación Universitaria Dominicana, Inc., en fecha 14 de diciembre de 1970. Los

iniciadores y fundadores de la UNPHU son personalidades representativas de importantes actividades del país, los cuales se agruparon en la organización privada denominada “Fundación Universitaria Dominicana, Inc.”

El nombre de Pedro Henríquez Ureña, escogido para designar la Universidad, constituye un homenaje de reconocimiento a ese gran filólogo y humanista dominicano, gloria de las letras en América y el mundo.

La UNPHU inició sus labores el 19 de noviembre de 1966 en un edificio del Estado que era asiento del Hospital Geriátrico y que fue cedido por el Gobierno a la FUD para que realizara sus propósitos. Este edificio se encuentra ubicado en la Ave. John F. Kennedy, próximo a una considerable extensión de terreno, donada también por el Gobierno, con el fin de que la Universidad pudiera ampliar sus instalaciones físicas en un segundo campus. En ambos recintos la UNPHU ha ido gradualmente extendiendo sus dependencias, conforme se han ido desarrollando sus programas académicos y aumentando la matrícula estudiantil.

La Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) lleva más de 46 años formando a profesionales en las siete facultades que conforman esta Casa de Altos Estudios. Son más de 29,000 los egresados que han sido reconocidos nacional e internacionalmente por sus aportes en su desempeño profesional en las distintas áreas.

Cuenta con una amplia oferta académica de grado, postgrado y educación continuada que reposa sobre los valores de la excelencia académica, el humanismo, la innovación, la sensibilidad medioambiental, el pluralismo y el compromiso social.

Su misión es la formación del recurso humano idóneo capaz de convertirse en agente de cambio, promotora del desarrollo sostenible y facilitadora de los procesos de transformación que demanda la sociedad.

Cuenta con un Centro para la Iniciativa Emprendedora con el fin de asesorar a los estudiantes en la investigación, elaboración y puesta en marcha de sus negocios.

Posee el campus más privilegiado de la ciudad de Santo Domingo, con una extensión de 250,000 m² rodeada de zonas verdes que proporcionan una vida universitaria agradable y propicia para incentivar el estudio y la creatividad empresarial.

Facultades de la Universidad UNPHU

La Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña cuenta con siete facultades o escuelas las cuales tienen una amplia variedad de carreras universitarias como son las siguientes:

Carrera de Derecho	Carrera de Ingeniería Civil
Carrera de Farmacia	Carrera de Psicología Clínica
Carrera de Medicina	Carrera de Psicología Escolar
Carrera de Veterinaria	Carrera de Educación Especial
Carrera de Agronomía	Carrera de Diseño de Interiores
Carrera de Arquitectura	Carrera de Psicología Industrial
Carrera de Agrimensura	Carrera de Ingeniería Industrial
Carrera de Odontología	Carrera de Ingeniería Geomática
Carrera de Administración Hotelera	Carrera de Ingeniería en Sistemas
Carrera de Administración de Mercados	Carrera de Administración de
Carrera de Contabilidad	Empresas Computacionales

Las siguientes tablas contienen una comparación sobre los egresados que ha tenido la UNPHU en los últimos años, desde el 2012 hasta el 2016 por carrera universitaria. Así como también por sexo y una estadística de graduación desde el 2013 al 2016.

Relación estudiante por carreras universitaria del año 2012 al 2016.

Recinto Santo Domingo	2012	2013	2014	2015	2016
Estudiantes por Carrera universitaria del año 2012 al 2016	Total	Total	Total	Total	Total
Total General	3085	4320	5405	6138	6794
Arquitectura	331	434	483	458	435
Diseño De Interiores	46	56	26	11	14
Agrimensura	51	63	71	83	72
Dr. Odontología	395	516	615	595	654
Dr. Veterinaria	100	149	177	215	250
Ing. Agronómica	1	4	4	3	1
Ing. Civil	358	480	556	612	571
Ing. Geomática	29	30	35	30	30
Ing. Industrial	104	202	239	296	346
Lic. Farmacia	55	67	94	76	86
Dr. Medicina	522	840	1061	1195	1299
Ingeniería en Informática	12	13	12	15	13
Ingeniería en Sistemas	87	97	121	113	95
Ingeniería En Sistemas Computacionales	0	0	0	27	90
Ingeniería Química	46	90	118	149	165
Lic. Administración Hotelera	58	78	99	99	120
Lic. Educ.-Física-Matemáticas	0	0	0	32	24
Lic. Psicología Clínica	66	109	159	224	293
Lic. Administración De Mercados	101	156	186	213	195
Lic. Contabilidad Y Auditoría	106	155	163	186	208
Lic. Derecho	173	226	276	321	394
Lic. Educación - Biología Y Química	26	4	4	76	74
Lic. Educación Especial	0	59	188	195	177
Lic. En Administración De Empresas	192	243	303	378	406
Lic. En Psicología Industrial	44	73	113	147	179
Lic. Mercadotecnia	0	0	0	0	35
Lic. Psicología Escolar	10	15	21	29	35

En este capítulo se puede apreciar los principales conceptos que condujeron esta investigación, a continuación, procedemos con los aspectos metodológicos utilizados en el estudio.

Capítulo IV.

Delimitación del estudio

En el presente capítulo, se presentan de manera objetiva los pasos que se ejecutaron para obtener los datos necesarios para el desarrollo de la investigación en descubrir la realidad de la temática estudiada, así como los instrumentos que se utilizaron, su forma de aplicación y análisis. Logrando con esto llegar a los resultados de la investigación.

4.1 Propósito del estudio

El objetivo de estudio es determinar, conocer y describir la inserción laboral de los egresados de la UNPHU, para poder tener un parámetro de investigación acerca de cuáles profesionales están empleados actualmente y cuáles no, así como la razón del por qué no laboran, investigar si realmente están ejerciendo su carrera y si se sienten conformes con ella.

4.2 Métodos y Materiales

4.2.1 Tipo de estudio.

Esta investigación es de tipo descriptiva, porque arrojará información que permitirá describir la situación actual del objeto de estudio, comprender y entender las problemáticas que enfrentan los egresados, así como, las causas sociales que denotan causa y efecto de hechos verificables. Según Hernández, et al. (2006) las investigaciones que cuentan con un tipo de estudio descriptivo dan apertura a poder señalar y definir episodios situaciones y sus eventos durante un determinado tiempo, detallando cómo es

el fenómeno investigado y cómo se manifiesta. Buscando determinar propiedades y características de personas, grupos, sociedades, organizaciones u otro manifiesto que sea sometido a investigación y análisis. Tomando como guía lo sostenido anteriormente, el tipo de estudio descriptivo es de gran utilidad para ilustrar con afinidad las dimensiones y componentes de un fenómeno, hecho, sociedad, grupo, escenario o situación.

4.3 Población y Muestra.

4.3.1 Población

La población para este estudio fue de 500 egresados de la UNPHU en el periodo comprendido del año 2012 al 2016. Según los datos suministrados por el Departamento de Egresados de la UNPHU.

4.3.2 Muestra

Para llevar a cabo dicha investigación y de acuerdo con el enfoque cuantitativo, el establecimiento de una muestra representativa resulta crucial, cuyo objetivo, de acuerdo con Mayan (2001), sería comprender el fenómeno de interés, ya que la misma se trabaja sobre muestras seleccionadas intencionalmente, eligiendo contextos e individuos que cuenten con la perspectiva, información y experiencia relacionada con el tema de investigación.

Para comprender el fenómeno a través de la interpretación y análisis de datos clasificados, la muestra estuvo constituida por 85 personas, que representan el 17% de la

población de estudio conformada por 500 estudiantes, egresados de la UNPHU desde el año 2012 al 2016.

4.4 Procedimiento de la investigación

El procedimiento que utilizaremos para realizar nuestra investigación será mediante la recolección de datos para poder tener un análisis más profundo mediante una encuesta como fuente primaria de información. Como fuente secundaria nos auxiliamos de libros, folletos, tesis, periódicos, revistas, informes, entre otros.

4.4.1 Proceso de levantamiento de la información.

Se realizó un proceso de levantamiento de información mediante una encuesta enviada a todos los egresados de la UNPHU elegido para la muestra, por vía de correo electrónico, a través de la plataforma de Google. Una vez llenada la encuesta, esta fue devuelta con los datos insertados.

4.4.2. Instrumentos.

Para la obtención de datos, se utilizará la encuesta. “Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación” (Hernández, 2010, p 132). Estos datos son obtenidos a partir de la aplicación de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a la muestra total de la población estadística en estudio, formada por personas, empresas o entes institucionales,

con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos (Hernández, 2006).

Se utilizará la encuesta, y es confeccionada en base a los objetivos de investigación y está compuesta por 24 preguntas divididas por módulos como son: general, académico, laboral y estatus en el puesto actual.

El instrumento de investigación fue validado por el departamento de Egresados, la encargada del departamento lo evaluó y confirmó que todos los datos estén correctos.

Luego se elaboró una prueba piloto, la misma se le aplicó a 5 egresados, donde pudimos constatar que los reactivos de la encuesta están bien enfocados en lo que queremos medir y tienen un formato de fácil manejo para el encuestado

4.4.3. Aplicación del instrumento

La encuesta se aplicó a los profesionales que han egresado de la UNPHU desde el año 2012 al 2016, esta se enviará vía correo, a la cual todos los encuestados deberán de responder las preguntas de manera auto administrado.

4.4.4 Modelo de los instrumentos.

El instrumento utilizado es la encuesta, realizada sobre una muestra de sujetos representativa, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de

obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población encuestada.

Como cierre de este capítulo, se afirma que todos los pasos enunciados, procedimientos, así como el método utilizado y las técnicas utilizadas, se realizaron dentro de los plazos establecidos de acuerdo a la calendarización establecida y ejecutados respetando los lineamientos éticos establecidos para una investigación científica para poder alcanzar los objetivos propuestos.

Capítulo V.

Presentación de los datos

En el presente capítulo se presentan el análisis y discusión de los resultados obtenidos de la aplicación del método utilizado en esta investigación. Una vez recolectados los datos, se procedió a su análisis e interpretaciones, contrastándolos las teorías existentes e investigaciones previas, en donde presentamos con gráficos y tableros de frecuencia los resultados obtenidos y en forma porcentual, para que el lector tenga una rápida apreciación de lo descubierto en esta investigación.

5.1 Análisis de los resultados

La generación de empleo (empleos a jóvenes, mujeres, primer empleo, etc.) y la reducción del desempleo son dos de las problemáticas más abarcadas hasta el momento, y es que estas son las variables que proporcionan mejores condiciones de vida. La inserción laboral juega un papel importante para todo individuo emprendedor en busca de un mejor futuro. A continuación se podrán observar los detalles de la encuesta aplicada, por medio de frecuencia, porcentaje y gráficas.

Mediante las encuestas y los resultados que estas arrojaron se elaboraron graficas que nos dieran los parámetros y valores más representativos, se tomó una muestra de la población de 85 para poder llegar a ciertas conclusiones.

A continuación los resultados de dicha investigación:

5.2 Características de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016.

Para poder caracterizar a los egresados de la UNPHU que han sido incluidos en este estudio, presentamos con datos demográficos de como estuvo distribuido la muestra del estudio.

Tabla 1. Distribución de la muestra según sexo:

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	46	54.3%
Masculino	39	45.7%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Tabla 2. Distribución de la muestra según edad:

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 22 años	22	25.9%
De 23 a 25 años	29	33.3%
De 26 a 28 años	11	12.3%
De 29 a 31 años	11	12.3%
Más de 32 años	13	16%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

5.3 Situación Académica:

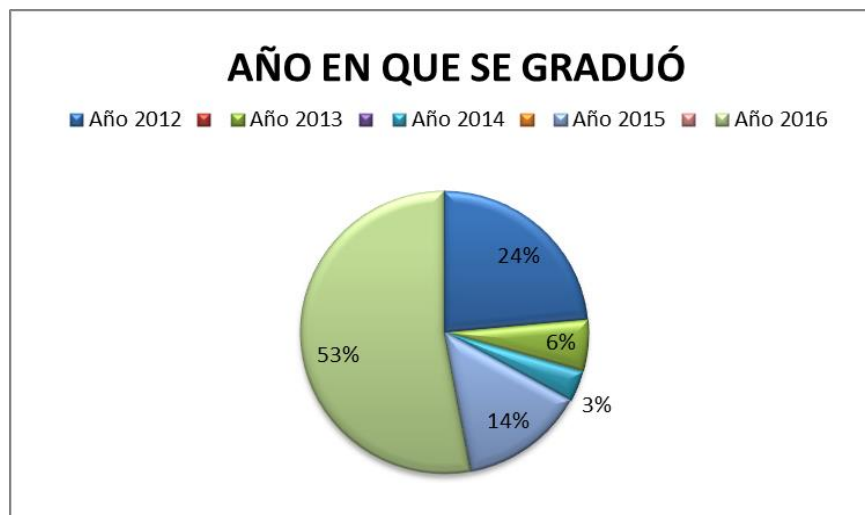
Con miras a tener una idea más clara de cuales características académicas poseen los egresados de la UNPHU que sirvieron de muestra para esta investigación, a continuación, presentamos sus datos académicos:

Tabla 3. Año en que se graduó el egresado de la UNPHU.

Año en que se graduó	Frecuencia	Porcentaje
Año 2012	20	24%
Año 2013	5	6%
Año 2014	3	3%
Año 2015	12	14%
Año 2016	45	53%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Según los datos arrojados el mayor porcentaje de los egresados encuestados se graduó en el año 2016.



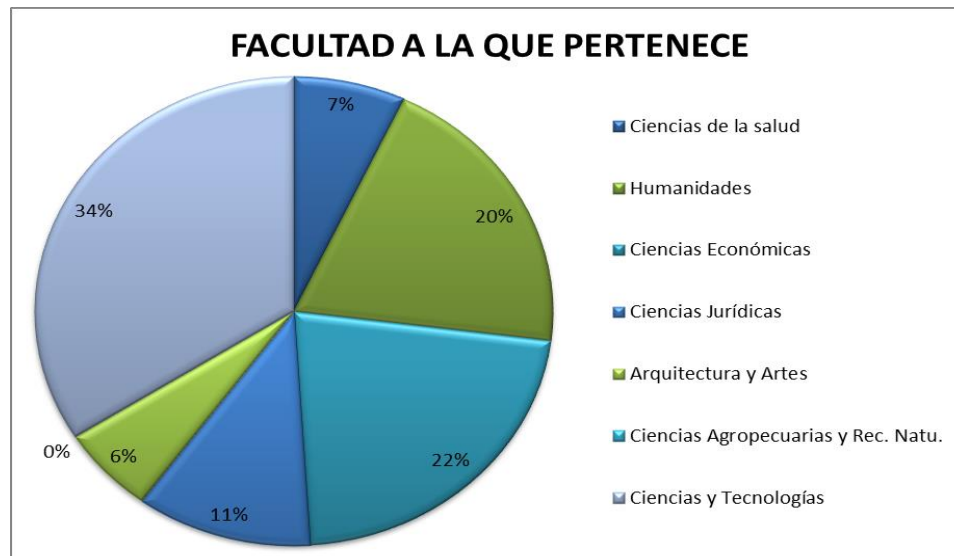
Fuente: Tabla 3

Tabla 4. ¿A que facultad Pertenece?

Facultad a la que pertenecía	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias de la salud	6	7%
Humanidades	17	20%
Ciencias Económicas	19	22%
Ciencias Jurídicas	9	11%
Arquitectura y Artes	5	6%
Ciencias Agropecuarias y Rec. Natu.	0	0%
Ciencias y Tecnologías	29	34%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Gran porcentaje de los jóvenes que experimentaron la inserción laboral pertenecían a la facultad de ciencias y tecnología con un 34%, luego le sigue ciencias económicas con 22% y humanidades con 20%, por lo que se estima que la mayoría de egresados poseen profesiones como contabilidad, psicología, ingeniería entre otras. Esto nos demuestra el auge que tienen ciertas carreras.



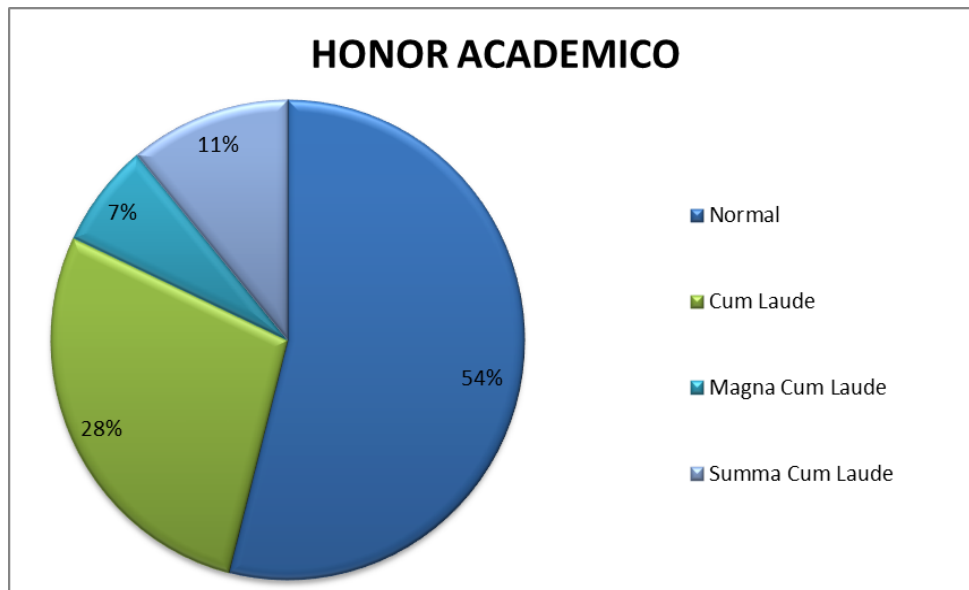
Fuente: Tabla 4

Tabla 5. Grado de rendimiento académico.

Grado de rendimiento académico	Frecuencia	Porcentaje
Normal	46	54%
Cum Laude	24	28%
Magna Cum Laude	6	7%
Summa Cum Laude	9	11%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

El 46% de los encuestados que se insertaron en el mercado laboral se graduaron con grado académico normal y el 36% obtuvieron algún grado de honor. Esto es un dato importante, ya que más de la cuarta parte, recibió algún tipo de honor, lo que demuestra su compromiso de estudio y calidad académica.



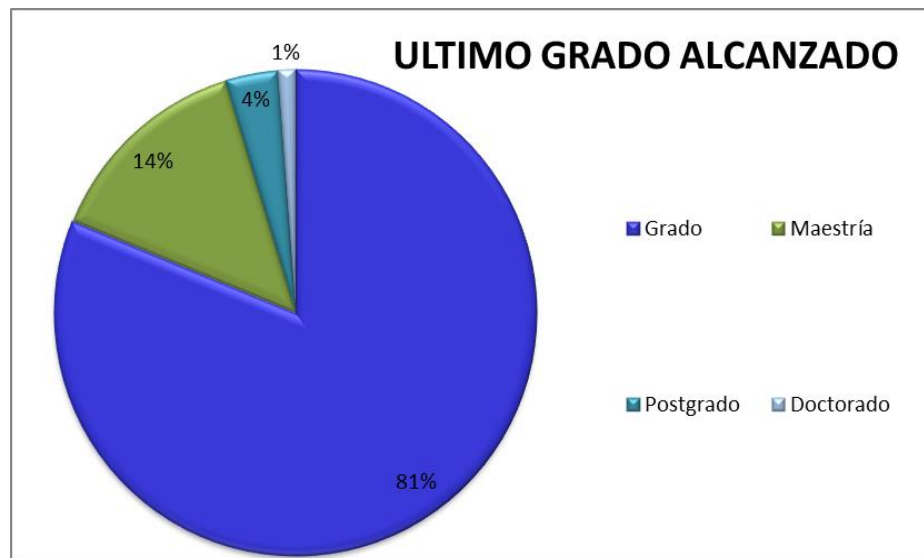
Fuente: Tabla 5

Tabla 6. Último grado académico alcanzado.

Último grado académico alcanzado	Frecuencia	Porcentaje
Grado	69	81%
Maestría	12	14%
Postgrado	3	4%
Doctorado	1	1%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Se puede observar que gran porcentaje de la muestra sólo posee la licenciatura y aún no deciden aumentar su grado académico. Esto puede llegar a ser una debilidad ya que el mercado laboral actual requiere de individuos altamente capacitados para que exploten sus conocimientos y desarrollen sus habilidades en las actividades diarias que puedan llegar a realizar.



Fuente: Tabla 6

Tabla 7. Realiza estudios superiores actualmente.

Realiza estudios superiores actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	21.3%
No	68	78.8%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Se puede observar que gran porcentaje de la muestra sólo posee la licenciatura y aún no deciden aumentar su grado académico. Lo cual puede ser una debilidad ya que mercado laboral actual requiere de individuos altamente capacitados para que exploten su conocimiento y desarrollen sus habilidades en las actividades diarias que realizan.



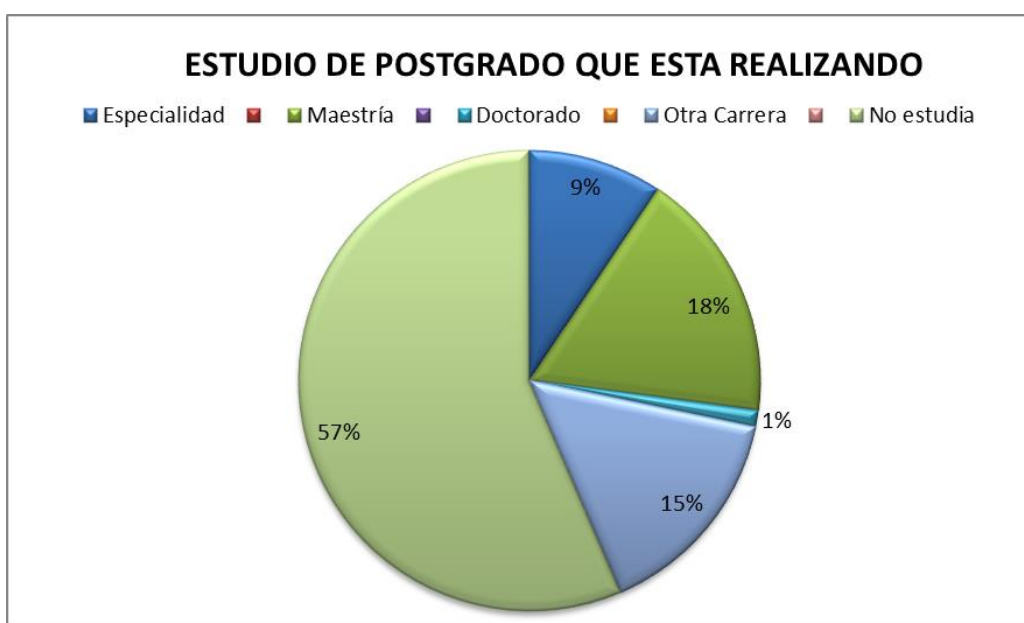
Fuente: Tabla 7

Tabla 8. Especificar el estudio postgraduado que está realizando.

Estudio postgraduado que está realizando	Frecuencia	Porcentaje
Especialidad	8	9 %
Maestría	15	18%
Doctorado	1	1%
Otra Carrera	13	15%
No estudia	48	57%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

De las personas que sí decidieron proseguir sus estudios escogieron la maestría como opción para aumentar sus conocimientos ya que esta suele ser lo común que cada individuo realice para continuar con sus estudios profesionales, mientras que los demás deciden continuar otra carrera o especialidad, teniendo así individuos ampliamente capacitados.



Fuente: Tabla 8

Tabla 9. Lugar donde realizó los estudios.

Lugar donde realizó los estudios	Frecuencia	Porcentaje
Recinto Santo Domingo	85	100%
Recinto La Vega	0	0
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Al observar la gráfica se puede notar que todos los encuestados realizaron sus estudios en el recinto santo Domingo. Esto suele suceder ya que normalmente aunque existe un recinto en La Vega, la mayoría de los egresados son del interior del país pero a la hora de realizar sus estudios deciden emigrar a zonas urbanas en búsqueda de crecimiento y progreso.



Fuente: Tabla 9

5.4 Situación Laboral Actual:

Dentro de los objetivos están el conocer sobre la situación laboral de los egresados, en los cuadros siguientes, se vislumbra de la distribución según sus puestos de trabajo y tipo de empleo.

Tabla 10. Se encuentra laborando.

Se encuentra laborando	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	85.2
No	14	14.8%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Gran parte de los jóvenes encuestados se encuentran laborando actualmente mientras que una minoría no labora, esto lleva a concluir que han tenido éxito al momento de buscar empleo, ya que estos al contar con las habilidades y competencias necesarias para poder desarrollar las actividades necesarias en sus áreas de estudio o de trabajo.



Fuente: Tabla 10

Tabla 11. Tipo de empleo que desarrolla.

Tipo de empleo que desarrolla	Frecuencia	Porcentaje
Empleo Formal	75	90.7%
Empleo Informal	10	9.3%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Según los datos recogidos de los empleos obtenidos por los egresados el 90.7% es de tipo formal, por lo cual gran parte de los individuos se encuentran con un empleo fijo y formal mientras que el resto con un 9.3% se encuentra como empleado informal afirmándonos así que los egresados se mantienen desarrollándose en labores de manera fija y formal.



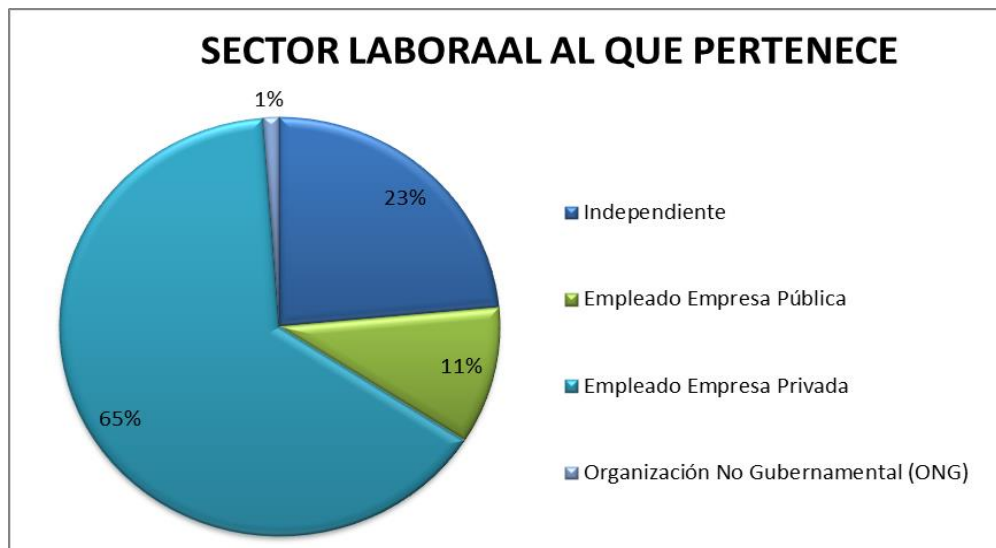
Fuente: Tabla 11

Tabla 12. Sector laboral al que pertenece.

Sector laboral al que pertenece	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	20	20%
Empleado Empresa Pública	9	12%
Empleado Empresa Privada	55	66.7
Organización No Gubernamental (ONG)	1	1.3%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Se puede observar que un gran porcentaje significativo posee un empleo formal en empresas privadas del país mientras que el resto opto por ser independiente laboralmente, lo cual puede ser una ventaja ya que siendo independientes con los conocimientos y experiencias suficientes los individuos pueden lograr a que estos crezcan de manera significativa aportando así el ejemplo para seguir avanzando de manera independiente.



Fuente: Tabla 12

Tabla 13. Posición laboral que desarrolla.

Posición laboral que desarrolla	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	9	10%
Operario	9	11%
Administrativo	30	35%
Supervisor	17	20%
Coordinador	6	7%
Director	4	5%
Independiente	10	12%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

La mayoría de los encuestados poseen una posición administrativa, mientras que otros porcentajes significativos supervisores en su área, y otros trabajan como coordinador o trabajan independiente realizando funciones de acorde a su área ya que los mismos afirman que los conocimientos de su carrera son fundamentales para el desarrollo de su trabajo diario.



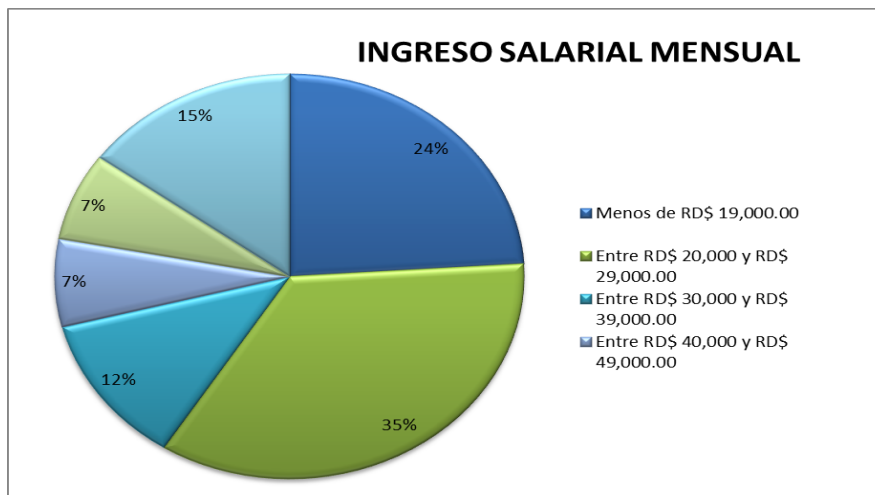
Fuente: Tabla 13

Tabla 14. Ingresos Salariales Mensuales.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Menos de RD\$ 19,000.00	20	24%
Entre RD\$ 20,000 y RD\$ 29,000.00	30	35%
Entre RD\$ 30,000 y RD\$ 39,000.00	10	12%
Entre RD\$ 40,000 y RD\$ 49,000.00	6	7%
Entre RD\$ 50,000 y RD\$ 59,000.00	6	7%
Más de RD\$ 60,000.00	13	15%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Los resultados arrojan que gran parte de egresados devenga un salario de RD\$20-29,000.00, y otro menos de RD\$19,000.00 y la minoría recibe más de RD\$60,000.00. Se considera que es un salario aceptable pero no le permite vivir una vida placentera. Esto limita el crecimiento como persona a todo profesional, pues según el costo de la canasta familiar en el país supera los 30 mil pesos al mes, según un sondeo realizado por el Instituto Nacional de los Derechos de los Consumidores (ProConsumidor) en el año 2016.



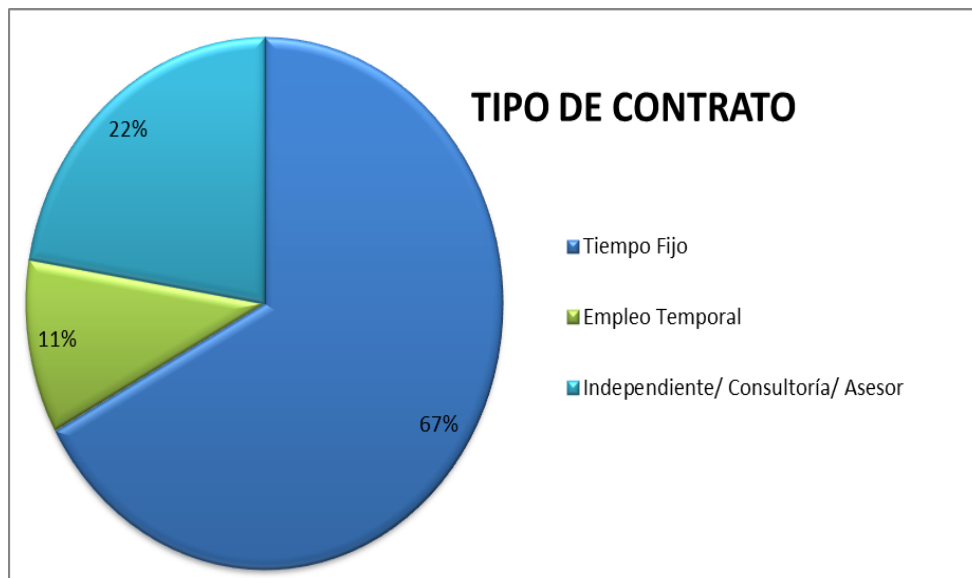
Fuente: Tabla 14

Tabla 15. Tipo de contrato.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Fijo	57	67%
Empleo Temporal	9	11%
Independiente/ Consultoría/ Asesor	19	22%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

En lo concerniente a los contratos de trabajos, la mayoría de los encuestados respondieron que se encuentra laborando mediante contrato fijo 68.4%. Según establece el código laboral de la República Dominicana, el empleado que tenga más de 90 días de labor, se considera empleado fijo y eso da acceso a muchos beneficios laborales como son: seguridad social, prestaciones laborales, vacaciones, licencias, salario navidad, entre otros.



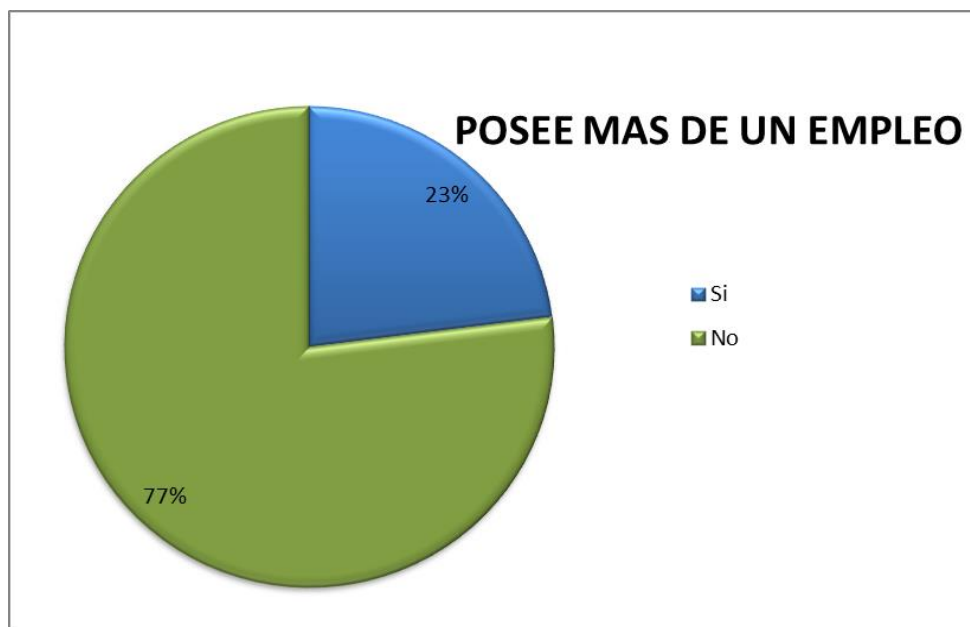
Fuente: Tabla 15

Tabla 16. Posee más de un empleo.

Posee más de un empleo	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	23%
No	63	77%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

El 77% de los encuestados respondió que no posee más de un trabajo, lo que nos puede indicar que pueden sustentarse con una sola fuente de ingresos. Esto demuestra una ligera debilidad profesional, pero esto va a depender al contexto que vaya adaptarse, ya que generalmente el horario laboral de R.D. no permite desarrollar dos empleos a la vez.



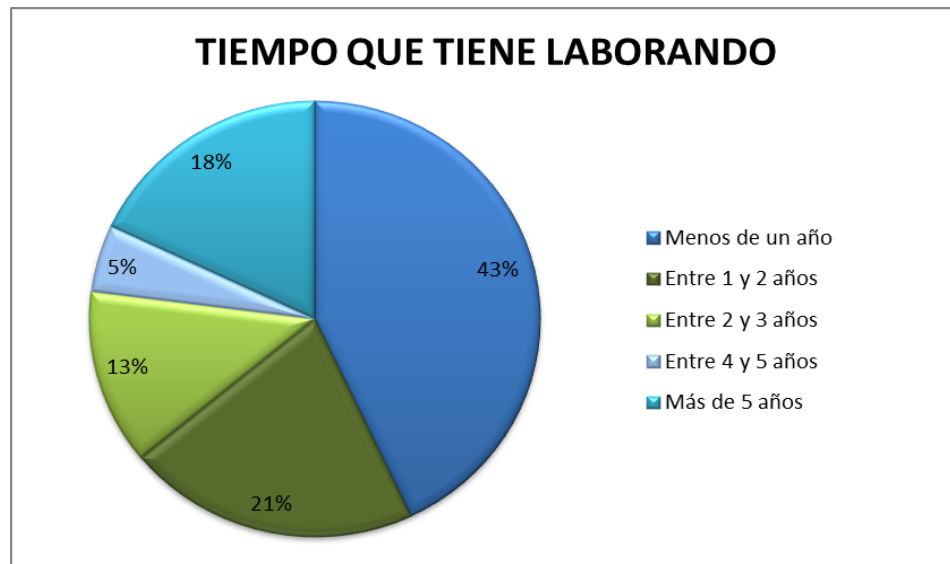
Fuente: Tabla 16

Tabla 17. Tiempo que lleva laborando.

Tiempo que lleva laborando	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	37	43%
Entre 1 y 2 años	18	21%
Entre 2 y 3 años	11	13%
Entre 4 y 5 años	4	5%
Más de 5 años	15	18%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Los resultados obtenidos nos indican que el 43% de los encuestados tiene menos de un año laborando, eso quiere decir que estos egresados tienen poco tiempo de labor y una alta movilidad laboral. Este primer año de labor, resulta crucial para el desarrollo del empleado, en base a la conceptualización del buen desempeño laboral dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral en los primeros años de experiencia motiva a los empleados a trabajar eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007).



Fuente: Tabla 17

5.5 Estatus en el puesto actual:

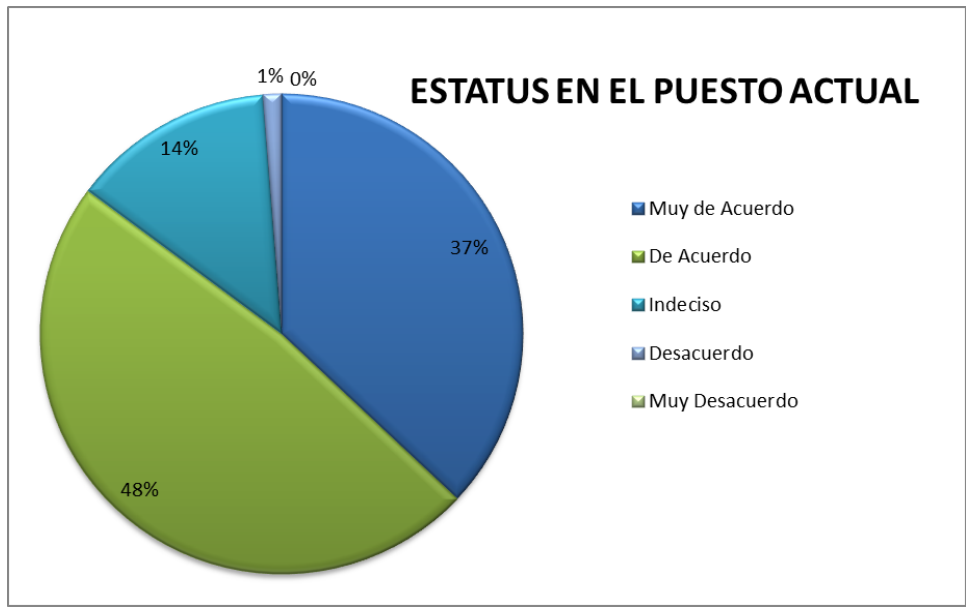
Como última parte de la investigación, está el conocer el desempeño del egresado en su área de trabajo. A continuación, se detalla los resultados.

Tabla 18. Está conforme con las responsabilidades que conlleva su puesto actual.

Conforme con las responsabilidades en su puesto actual	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	30	36.8%
De Acuerdo	39	46.1%
Indeciso	11	11.8%
Desacuerdo	1	5.3%
Muy Desacuerdo	0	0%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Se puede apreciar que la mayoría con un 80% se siente satisfecho desempeñando su labor en el lugar de trabajo y con las funciones asignadas, que según la teorías de los dos Factores de Frederick Herzberg (1996). La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña. Esto podría arrojar datos de que se siente capacitado para hacer sus actividades diarias y con este más motivado.



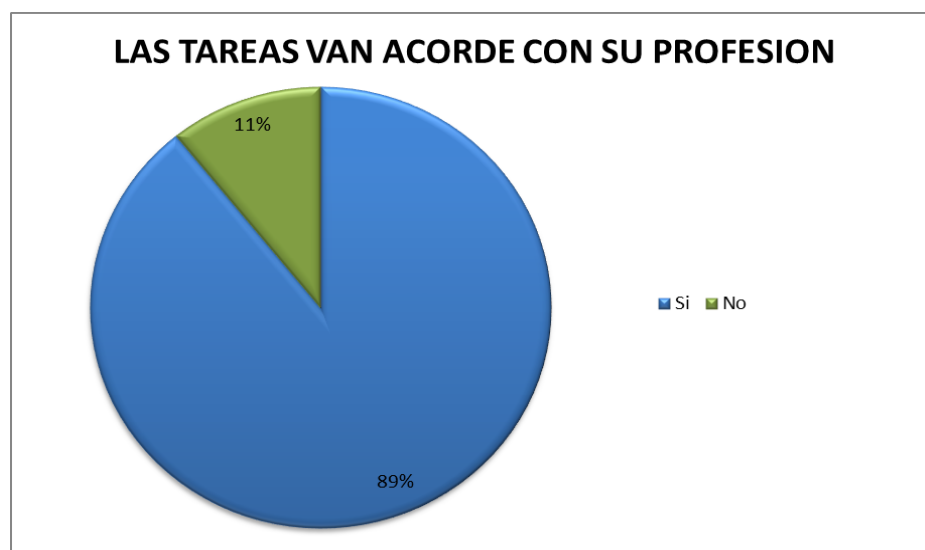
Fuente: Tabla 18

Tabla 19. Las funciones van acordes con la profesión.

Las funciones van acordes con la profesión	Frecuencia	Porcentaje
Si	76	89.2%
No	9	10.8%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

El 89.2% de los egresados respondió que las funciones que realiza en su trabajo van acorde a la profesión, lo que deja claro que estos se encuentran laborando en su área. Esto impulsa a tener un éxito profesional y un buen desempeño laboral, pues Milkovich y Boudreau, mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, formación académica, aptitudes y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).



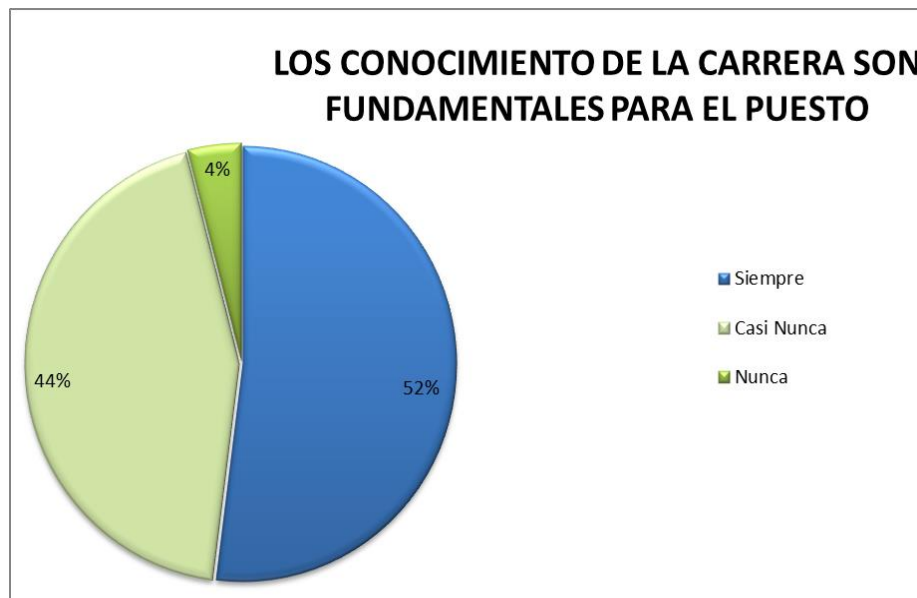
Fuente: Tabla 19

Tabla 20. Son fundamentales los conocimientos de la carrera para el puesto que desempeña.

Los conocimientos de la carrera son fundamentales para el puesto.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	49	52%
Casi Nunca	33	44%
Nunca	3	4%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Los conocimientos que poseen estos jóvenes van acorde a las exigencias de su labor siempre y cuando estos se desarrollen en el área de su carrera, esto se puede interpretar de manera que los egresados poseen los conocimientos para enfrentar la cada tarea que le sea asignada actividad laboral.



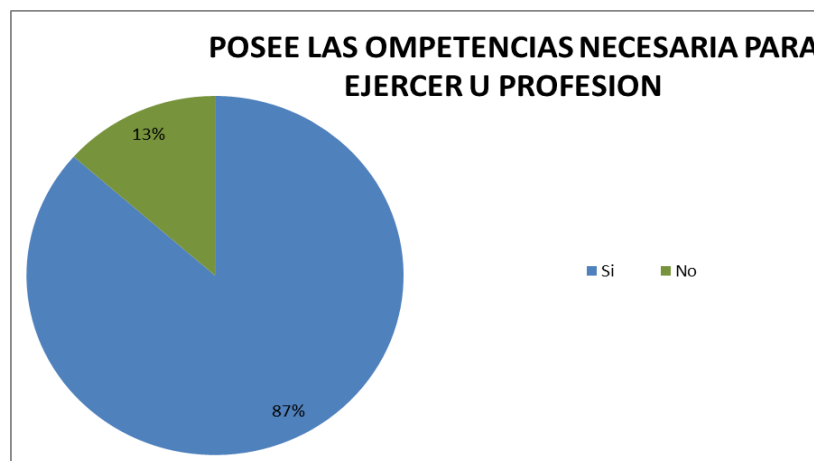
Fuente: Tabla 20

Tabla 21. Siente haber obtenido las competencias necesarias para ejercer su profesión.

Posee competencias necesarias para ejercer su profesión	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	82.1%
No	10	12.8%
No se	5	5.1%
Total	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a egresados de la UNPHU en el año 2016

Según los datos obtenidos la mayor parte de los encuestados sienten que obtuvieron las competencias necesarias para ejercer su profesión con un 82.1% mientras que un 12.8% dijo que no. Las competencias laborales, según Montemayor (2010) son el “conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional del normal, y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado en la ejecución diaria de su cargo”.

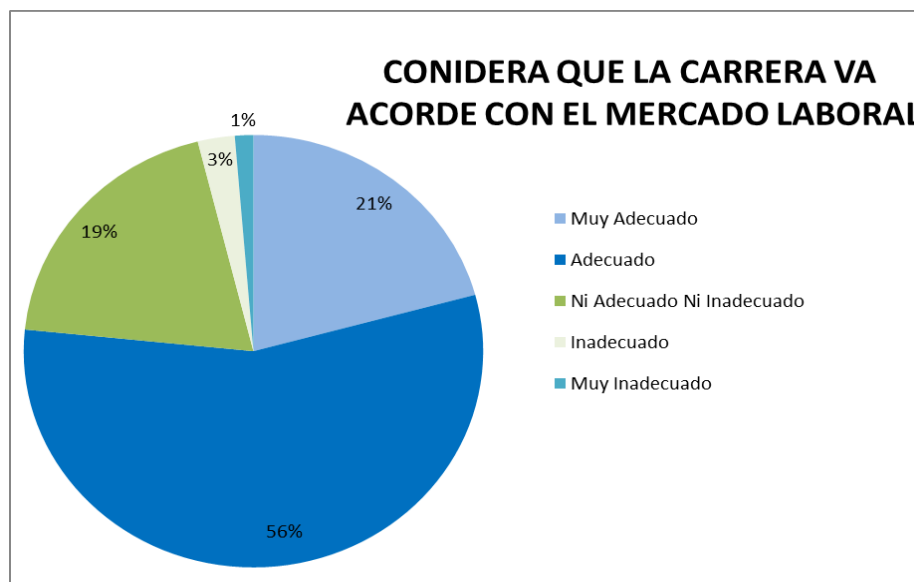


Fuente: Tabla 22

Tabla 22. Piensa que el programa de estudios de la carrera va acorde con lo que exige el mercado laboral.

Considera la carrera va acorde con el mercado laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Adecuado	20	20.8%
Adecuado	45	55.8%
Ni Adecuado Ni Inadecuado	17	19.5%
Inadecuado	2	2.6%
Muy Inadecuado	1	1.3%
Total	85	100%

Al responder las preguntas más de la mitad de los encuestados manifestó la satisfacción de que la UNPHU tiene un buen pensum de carrera para brindar los conocimientos necesarios para que los egresados puedan optar por un buen empleo y se puedan desenvolver adecuadamente. Esto demuestra la sólida formación que tiene la universidad UNPHU, pues más de un 75% considera como adecuado o muy adecuado el programa de estudios, dejar demostrado lo pertinente y atinado que es el programa educativo de la UNPHU y el esfuerzo que hace por formar profesionales.



Fuente: Tabla 22

Se hizo fácil el manejo y manipulación de datos para su posterior análisis, gracias a la estadística descriptiva, y a los valores numéricos que arrojó la investigación.

Se decidió presentar los datos numéricos en gráficos circulares, ya que es más fácil su percepción y comprensión en donde con una mirada rápida, se puede observar toda la realidad estudiada y poder entender sus fenómenos, para poder proceder en el capítulo siguiente a las conclusiones generales.

CAPITULO VI.

Conclusión

Como elemento final, se presenta la conclusión e interpretación de los resultados que se llevó a cabo, con la finalidad de dar respuesta a la problemática presentada, sobre **¿Cuál es situación laboral de los egresados de la UNPHU del año 2012 al 2016?**

A raíz de teorías e investigaciones recientes en relación al tema de investigación se reflexiona y resume de manera puntual los principales hallazgos de esta investigación y también se formulan recomendaciones y nuevos retos para investigaciones futuras.

6.1 Conclusión

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

La sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

Hay dos formas de como denominar la manera en la que se entra en el mercado de trabajo, una es la de las "redes formales" la cual es la más común y la otra se trata de las "redes personales" las cuales son conocidas como la "cuña". La primera lleva consigo los procesos de llamada a los trabajadores a través de anuncio, el ofrecimiento del trabajador, la presentación de un anuncio, o el conseguir empleo a través de empresas de trabajo temporal.

En cuanto a las redes informales, éstas se tratan de la consecución de empleos en los que intervienen los padres, los amigos o los conocidos.

Los datos obtenidos en la investigación demuestran que los egresados de la UNPHU han tenido una exitosa inserción laboral, 14.8% no tienen empleo mientras que el 85.2% están laborando y con empleos formales con un 90.7% y un 9.3% en empleos informales, en áreas administrativas con un 30% y como supervisor 17% por tiempo indefinido 57% acompañado de sueldos aceptables entre 19 y RD\$29,000.00 para un 54% en total. Por lo que se puede considerar que el esfuerzo realizado por los encuestados para introducirse al mercado laboral ha valido la pena.

6.2 Resultados obtenidos

En relación a nuestro primer objetivo: Se puede apreciar que un 80% se siente satisfecho desempeñando su labor en el lugar de trabajo y con las funciones asignadas, el 75% se considera capaz para desempeñar sus tareas diarias y un 82% manifiesta conformidad ante el programa de estudio de la universidad.

Para nuestro segundo objetivo de investigación: En lo que respecta a los factores salariales van a depender de la fuente de ingreso en la que cada empleado se desenvuelva, pero según los datos adquiridos el 60% de los egresados tienen ingresos entre RD\$ 20,000.00 y RD\$29,000.00 aunque estos no son ingresos elevados ya que un 29% gana más de RD\$ 40,000.00 ganando así el doble de la canasta familia según el banco central

en encuestas del año 2016. Siendo estos ingresos sustanciales, debido a que un 24% tienen ganancias mensuales por debajo de RD\$19,000.00.

En lo que concierne a nuestro tercer objetivo de investigación: El 66.7% de los encuestados de la UNPHU se desenvuelven en el sector privado, la mayoría con un 90.7% realizando sus labores como empleados formales restando así un 9.3% siendo empleados informales. Aunque sean porcentajes pequeños no está de más saber que entre las empresas públicas y las ONG hay un total de 13.2% y cabe destacar que hay un pequeño pero no menos importante rango de egresados con un 20% que son independientes.

Y para el cuarto objetivo: Según los datos arrojados por la encuesta podemos observar que la mayor cantidad de egresados con un 35% se desarrollan en los puestos administrativos realizando funciones de acorde a su área ya que los mismos afirman que los conocimientos de su carrera son fundamentales para el desarrollo de su trabajo diario y llevan menos de un año desarrollando sus actividades laborales.

Se describió la situación laboral de los egresados de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. Como resultado de la ardua labor de investigación estadística presentada, es posible concluir que un 85.% de los egresados se encuentran laborando en un empleo formal.

Nuestras investigaciones también demostraron que el género dominante en encontrarse laborando es el femenino; y las edades de la mayor parte de los egresados oscilan entre los 23 y 25 años. Casi el 60% de los encuestados residen en Santo Domingo. En este mismo sentido cabe mencionar que las generalidades de los egresados de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña se gradúan entre los 18 y 29 años de edad.

En adición a los resultados antes descritos, resulta útil denotar que los graduados consideran que los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios resultan acordes con las exigencias del mercado laboral actual y, por consiguiente, han sido necesarios para el ejercicio de la profesión elegida.

Cuando examinamos la sociedad contemporánea y los cambios crecientes no sólo en rapidez, sino también en complejidad, para muchos jóvenes insertarse en el mercado laboral puede significar un reto mayúsculo, especialmente al sopesar la rentabilidad de cursar una carrera universitaria.

No obstante, al observar estos resultados, se puede inferir que la formación profesional representa un requisito primordial al momento de incursionar en el mercado de trabajo. En el tiempo que transcurre desde la graduación, hasta la obtención de un empleo, intervienen muchas aristas, sin embargo, no cabe duda de que los empleadores requieren recursos humanos cada vez más preparados, poseedores de una base de competencias que les permitan destacarse en el área en que se desempeñen.

Podemos dar cierre este capítulo con la certeza de saber que un 85.2% los egresados de la UNPHU se encuentran laborando, lo cual nos permite demostrar que se ha cumplido con el objetivo de formar profesionales de alta calidad con los valores de la excelencia académica, el humanismo, la innovación, la sensibilidad medioambiental, el pluralismo y el compromiso social.

Siempre inculcándole a sus estudiantes el que sean emprendedores y empresarios ya que esto se refiere a ser una persona que siempre busca nuevos retos y objetivos por lo que trabaja para cumplirlos, pero siempre viendo oportunidades de negocio, llevarlos a cabo y buscando generar sustentabilidad.

No está de más fijarnos de igual manera en los resultados negativos ya que esto puede servir como oportunidades de mejora aunque es una cifra irrelevante delante del porcentaje que se encuentra laborando es bueno el tratar de erradicar ya sea con sugerir ferias de empleos con alianzas estratégicas de la UNPHU y ciertas empresas u organizaciones que el 14.8% de los egresados no se encuentre laborando, muchos factores pueden ser el que no tengan la necesidad de hacerlo por motivos personales de cada individuo mientras que esto se puede deber a la rentabilidad laboral del mercado, muchos individuos prefieren no brindar sus servicios y conocimientos cuando el esfuerzo no tiene las remuneraciones adecuadas.

6.3 Recomendaciones

1. La UNPHU debe construir sistemas actitudinales, de técnicas y de iniciativas que sirvan para la búsqueda de empleo.
2. La UNPHU debe hacer alianzas estratégicas con empresas para emplear a los estudiantes o egresados.
3. Los maestros deben crear talleres con un valor de ciertas horas curriculares para que los mismos aprendan profesionalmente a diseñar, estructurar el contenido de la hoja de vida (CV).
4. El recinto universitario debe incluir programas obligatorios de pasantías básicas que incluya a todos los estudiantes para que esto les permita formar una actitud de trabajo en el periodo de estudio.
5. Las instituciones e organizaciones deben fomentar la búsqueda de conocimientos con talleres o diplomados.
6. Los maestros deben insertar el “Role Playing” para que los estudiantes vayan desarrollándose como profesionales.
7. La UNPHU debe estructurar programas de reforzamiento para los estudiantes que disminuyan el índice académico.

8. La institución universitaria tiene que crear actividades de reintegración más frecuentes o masivas con los egresados.
9. Los egresados tiene que investigar o analizar a qué se debe el absentismo laboral.
10. Los profesores necesitan concientizar a los estudiantes y egresados para la adaptación y comprensión de las situaciones de crisis laboral.
11. La UNPHU debe crear encuentros con los sectores productivos del país, para contratar a los egresados.
12. El recinto académico y sus colaboradores llevan consigo la ardua tarea de motivar a los estudiantes a realizar nuevas investigaciones acerca de la universidad como casa de estudio.
13. El alma mater de los egresados tiene que proponer un plan para mantener un alto nivel de productividad y facilitar a los profesionales opciones de posibles empleos para diversas áreas de estudio.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, México.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.

Elene Silva Gutierrez. (2005). *Estudios Sobre Calidad Sobre Inserción Laboral y Encuesta a Empleadores*. Salamanca: Graficas Varona.

Fernández, M. C. (s.f.). *Dificultades en la Inserción Laboral de los Jóvenes de 18 y 19 años con estudios secundarios completos*. Formosa, Formosa, Argentina: Universidad Nacional de Formosa.

Franco, I. (03 de Septiembre de 2012). *Qué tan difícil es tener un empleo en RD*. Diario Libre.

Germán, A. (27 de Enero de 2016). *USAID promueve la inserción laboral de jóvenes en situación vulnerable*. El Dinero .

Giroux, S., & Tremblay, G. (2009). *Metodología de las Ciencias Humanas*. Distrito Federal, México: Fondo de Cultura Económica.

Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. Naucalpan de Juárez, México: Prentice Hall.

Marcias Barreñada, A. B. (2006). *Guia de Orientacion a La Insercion Laboral*. Laviana: Agencia De Desarrollo.

Mayan, J. María. (2001) “*Una Introducción a los métodos cualitativos: Un módulo de Entrenamiento para estudiantes y profesionales*”. Quality Press. International Institute for Qualitative Methodology. Mondy y Noe. (1997).

Olivares, S., & González, M. (2014). *Psicología del trabajo*. Distrito Federal, México: Grupo Editorial Patria.

Pelayo Pérez, M. B. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Nayarit, México: Extraído el 05 de enero del 2017 de <http://www.eumed.net/>.

Porto, J. P., & Merino, M. (2012). *Psicología Laboral*. Extraído el 05 de enero del 2017 de: <http://definicion.de/psicologia-laboral/>

Psicología Organizacional. (s.f.). *Obtenido de Atlantic International University*: Extraído el 05 de enero del 2017 de <http://cursos.aiu.edu/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>

Quijandria, E. (s.f.). *Mercado Laboral y sus Características Principales*. Extraído el 05 de enero del 2017 de: <https://es.scribd.com/doc/223932991/Mercado-Laboral-y-Sus-Caracteristicas-Principales>

Reyes, P. (05 de Mayo de 2016). *Sueldo mínimo, una burla a quienes trabajan*. Listín Diario

Rochín, J. (1 de Agosto de 2012). *Definición e Historia de la Psicología*. Extraído el 05 de enero del 2017 de: http://teoriaypsicologia.blogspot.com/2012_08_01_archive.html

Tutorial para la asignatura de Psicología del Trabajo. (2002). Extraído el 05 de enero del 2017 de: http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf

Varios. (18 de Diciembre de 2014). *Buscan capacitar a unos 200 jóvenes para su inserción laboral en RD*. Hoy .

Varios. (18 de Octubre de 2016). *El director del Infotep participará en Chile en seminario sobre inserción laboral*. Diario Libre.

Varios. (05 de Enero de 2016). *Programa Inserción Laboral logra creación microempresas*. Obtenido de Proyecto Alerta Joven:
<http://alertajoven.com/es/noticias/item/programa-insercion-laboral-logra-creacion-microempresas#>

Varios. (s.f.). *Psicología Organizacional*. *Obtenido de Que Significado*: Extraído el 05 de enero del 2017 de <http://quesignificado.com/psicologia-organizacional/>

Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. *La Motivación como Factor de Influencia en el Desempeño Laboral del área Docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*.

Wayne, R. M., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Naucalpan de Juárez, México: Prentice Hall.

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. *Revista de la Cepal* 92 .

Anexos

Fecha: _____

No.: _____

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
UNPHU



La presente encuesta la realizamos como instrumento de investigación para nuestra tesis de grado, para optar al Título de Licenciado en Psicología Industrial de la Universidad UNPHU. Es de mucha utilidad que pueda contestar este breve cuestionario que no le tomará más de dos minutos respecto a su vida laboral. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de tesis.

Facultad de humanidades Escuela de Psicología

Datos Generales:

1. **Sexo:** a) Femenino __ b) Masculino ____
2. **Edad:** a) 18-22 __ b) 23-25 __ c) 26-28__ d) 29-31 ____ e) +32 ____
3. **Estado Civil:** a) Soltero ____ b) Casado__ c) Unión libre: ____
4. **Zona de residencia:**
a) Zona Metropolitana.____ b) Zona Norte.____ c) Zona Este.____ d) Zona Sur.____

Situación Académica:

1. **¿Cuál fue el año en que se graduó?**
a) 2012__ b) 2013 __ c) 2014 __ d) 2015 __ e) 2016__
2. **¿A qué facultad pertenecía?**
a) Ciencias de la salud __ b) Humanidades __ c) Ciencias Económicas __ d) Ciencias Jurídicas __
e) Arquitectura y Artes __ f) Ciencias Agrop. y Recu. Nat. ____ g) Ciencias y Tecnología ____
3. **¿Cuál fue su grado de rendimiento?**
a) Normal__ b) Cum Laude__ c) Magna Cum Laude __ d) Summa Cum Laude__
4. **¿Cuál fue tu último grado académico?**
a) Grado __ b) Maestría ____ c) Postgrado ____ d) Doctorado__
5. **¿Se encuentra actualmente realizando estudios postgraduados?** a) Si __ b) No ____
6. **¿Cuál estudio postgraduado está realizando?**
a) Especialidad (postgrado) __ b) Maestría __ c) Doctorado __ d) Otra carrera ____ e) No estudia__
7. **¿En cuál recinto realizó sus estudios?**
a) Recinto Santo Domingo __ b) Recinto La Vega ____

Situación Laboral Actual:

1. ¿Se encuentra laborando? a) Si ___
b) No ___

2. ¿Qué tipo de empleo usted desarrolla? a) Empleo formal ___ b) Empleo informal ___

3. ¿A qué sector laboral pertenece?

a) Independiente ___ b) Empleado empresa pública ___ c) Empleado empresa privada ___
d) Organización no gubernamental (ONG) ___

4. ¿Cuál es su posición laboral actual?

a) Técnico ___ b) Operario ___ c) Administrativo ___ d) Supervisor ___ e) Coordinador ___
f) Director ___ g) Independiente ___

5. ¿Cuáles son sus ingresos salariales al mes?

a) Menos de 19,000 ___ b) Entre 20,000-29,000 ___ c) Entre 30,000 -39,000 ___ d) Entre 40,000-49,000 ___ e) Entre 50,000-59,000 ___ f) Más de 60,000 ___

6. ¿Cómo es su tipo de contrato?

a) Tiempo fijo ___ b) Empleo temporal ___ c) Independiente/Consultoría/Asesoría ___

7. ¿Posee más de un empleo? a) Sí ___ b) No ___

8. ¿Qué tiempo lleva en su empleo actual?

a) Menos de un año ___ b) Entre 1 y 2 años ___ c) Entre 2 y 3 años ___ d) Entre 4 y 5 años e) Más de 5 años ___

Estatus en el puesto actual:

1. ¿Te sientes satisfecho con las responsabilidades que tienes en tu puesto actual?

a) Muy de acuerdo ___ b) De acuerdo ___ c) Indeciso ___ d) En desacuerdo ___ e) Muy en desacuerdo ___

2. ¿Ejerce funciones propias de su profesión? a) Si ___ b) No ___

3. ¿Los conocimientos recibidos en tu carrera son esenciales para el trabajo en su puesto? a) Siempre ___ b) Casi siempre ___ c) Nunca ___

4. ¿Consideras haber recibido de la universidad las competencias necesarias para ejercicio de tu profesión?

a) Si ___ b) No ___ c) No sabe ___

5. ¿Cómo consideras el programa de estudios de tu carrera con relación al mercado laboral? a) Muy adecuado ___ b) Adecuado ___ c) Ni adecuado ni inadecuado ___ d) Inadecuado ___ e) Muy inadecuado ___

¡Muchas gracias por tomarse la molestia de responder a estas preguntas!

Raysa Karina Santos Vargas y Estephany