

Escuela Superior Politécnica del Litoral

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

¿Qué factores valoran hoy en día los jóvenes recién graduados al momento de
buscar empleo?

Análisis de no negociables

ADMI-1206

Proyecto Integrador

Previo la obtención del Título de:

Licenciado en Administración de Empresas

Presentado por:

Kristell Kelly Rosales Hanna

Doménica Maytté Silva Nieto

Guayaquil - Ecuador

Año: 2025

Dedicatoria

A mi mamá Blanca y mi hermana Kennia que me apoyaron incondicionalmente en este viaje. A mi familia por ser mi soporte en momentos difíciles.

A mí misma, por no haberme rendido y demostrarme que soy capaz de hacer cosas increíbles.

Kristell Kelly Rosales Hanna

Dedicatoria

A mi hermano Marcelo, por ser mi principal
inspiración para esforzarme y seguir adelante.

A mis papás, Doria y Carlos, por apoyarme
incondicionalmente cuando todo parece
incierto.

A mis gatitos, Silvestre, Killua y Felix,
quienes estuvieron a mi lado durante tantos
años de carrera.

A Taylor Swift, porque si no hubiera sacado
“this is me trying” no sé qué sería de mi hoy
en día.

Doménica Maytté Silva Nieto

Agradecimientos

Le agradezco profundamente a Dios y mi familia por guiarme en cada paso. A mi compañera de tesis Doménica, por ser el soporte que necesitaba. A nuestra profesora de materia integradora, sponsor y cada una de las personas que colaboraron para sacar este proyecto adelante. A todos los que hicieron parte de mi formación profesional y me brindaron el conocimiento necesario para poder realizar este trabajo.

Finalmente le agradezco a todas las personas que creyeron en mí incluso cuando yo no lo hacía.

Kristell Kelly Rosales Hanna

Agradecimientos

Agradezco a Jehová Dios por siempre guiarme con su misericordia para seguir adelante. A mis padres, por tanto amor incondicional que me han brindado durante los años de carrera. A mi hermano, mi mayor inspiración para esforzarme y seguir despertándome cada día para ser la mejor versión de mí misma. Gracias a todos por confiar en que lo lograría.

Doménica Maytté Silva Nieto

Declaración Expresa

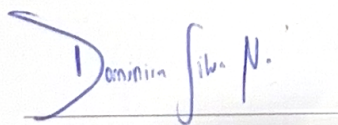
Nosotras Doménica Maytté Silva Nieto y Kristell Kelly Rosales Hanna acordamos y reconocemos que:

La titularidad de los derechos patrimoniales de autor (derechos de autor) del proyecto de graduación corresponderá al autor o autores, sin perjuicio de lo cual la ESPOL recibe en este acto una licencia gratuita de plazo indefinido para el uso no comercial y comercial de la obra con facultad de sublicenciar, incluyendo la autorización para su divulgación, así como para la creación y uso de obras derivadas. En el caso de usos comerciales se respetará el porcentaje de participación en beneficios que corresponda a favor del autor o autores.

La titularidad total y exclusiva sobre los derechos patrimoniales de patente de invención, modelo de utilidad, diseño industrial, secreto industrial, software o información no divulgada que corresponda o pueda corresponder respecto de cualquier investigación, desarrollo tecnológico o invención realizada por mí/nosotros durante el desarrollo del proyecto de graduación, pertenecerán de forma total, exclusiva e indivisible a la ESPOL, sin perjuicio del porcentaje que me/nos corresponda de los beneficios económicos que la ESPOL reciba por la explotación de mi/nuestra innovación, de ser el caso.

En los casos donde la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la ESPOL comunique a los autores que existe una innovación potencialmente patentable sobre los resultados del proyecto de graduación, no se realizará publicación o divulgación alguna, sin la autorización expresa y previa de la ESPOL.

Guayaquil, 30 de Mayo del 2025.


Doménica Silva


Kristell Rosales

Evaluadores

MBA. Ivonne Martin

Profesor de Materia

Yolanda Viviana Borja Ligua

Tutor de Proyecto

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar los criterios laborales que priorizan los jóvenes recién graduados de la ESPOL, mediante un estudio exploratorio, para el diseño de propuestas estratégicas que fortalezcan la inserción laboral con acciones dirigidas desde el Decanato de Vinculación. Las estrategias actuales no alcanzan el impacto esperado debido a un conocimiento limitado de las verdaderas necesidades y expectativas de los graduados. Existe la necesidad de diseñar propuestas alineadas con las nuevas generaciones para elevar la tasa de empleabilidad y contribuir al posicionamiento institucional. Se utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa, acompañada del proceso de Design Thinking. Se aplicaron entrevistas exploratorias y a profundidad, un grupo focal, y una encuesta a graduados de la ESPOL del año 2024 de entre las 34 carreras de la universidad. Asimismo, se emplearon herramientas de análisis como FODA, matriz impacto-dificultad y validaciones con actores internos y externos de la universidad. Los resultados indicaron que factores como el sueldo, la oportunidad de crecimiento profesional y la ubicación son primordiales para los graduados al evaluar y rechazar ofertas laborales. También se reveló que la baja participación de los estudiantes en actividades enfocadas en mejorar la empleabilidad se debe a una desconexión comunicacional entre el Decanato de Vinculación, las facultades y los propios estudiantes. Se concluye que la línea estratégica a aplicar debe estar enfocada en fortalecer la comunicación, más aún deben tomar en consideración las condiciones actuales del mercado laboral ecuatoriano. La inserción laboral de los graduados depende tanto de factores externos del mercado como de una gestión universitaria más adaptativa y comunicativa. Hay que fortalecer su coordinación con las carreras, mejorar la difusión de servicios y aplicar estrategias diferenciadas que respondan a las particularidades de cada facultad para fomentar una empleabilidad más efectiva.

Palabras clave: empleabilidad, inserción laboral, jóvenes graduados, estrategias universitarias, comunicación.

Abstract

The objective of this research is to analyze the employment criteria prioritized by recent graduates from ESPOL through an exploratory study, aimed at designing strategic proposals to strengthen labor market insertion with actions led by the Office of Outreach and Engagement. Current strategies have not achieved the expected impact due to limited knowledge of the real needs and expectations of graduates. There is a pressing need to design proposals aligned with new generations in order to increase employability rates and contribute to institutional positioning. A mixed methodology combining qualitative and quantitative approaches was employed, supported by the Design Thinking process. Exploratory and in-depth interviews, a focus group, and a survey of 2024 ESPOL graduates across the university's 34 programs were conducted. Analytical tools such as SWOT, impact-difficulty matrix, and validations with both internal and external stakeholders were also applied. The results indicated that salary, professional growth opportunities, and location are decisive factors for graduates when evaluating and rejecting job offers. Moreover, the low participation of students in employability-oriented activities was found to stem from a communication gap between the Office of Outreach, faculties, and students themselves. It is concluded that the strategic line to be applied must focus on strengthening communication, while also considering the current conditions of the Ecuadorian labor market. The labor insertion of graduates depends not only on external market factors but also on a more adaptive and communicative university management. Strengthening coordination with academic programs, improving the dissemination of services, and implementing differentiated strategies tailored to the specificities of each faculty are essential to foster more effective employability.

Keywords: *employability, labor market insertion, young graduates, university strategies, communication.*

Índice general

Evaluadores	7
Resumen	8
<i>Abstract</i>	9
Índice general	10
Índice de figuras	14
Índice de tablas.....	15
Capítulo 1	16
1.1 Introducción	17
1.2 Descripción del Problema	18
1.3 Justificación del Problema	18
1.4 Objetivos	19
<i>1.4.1 Objetivo general</i>	19
<i>1.4.2 Objetivos específicos</i>	19
1.5 Marco teórico	19
<i>1.5.1 Universidad y su rol en la empleabilidad</i>	20
<i>1.5.2 Expectativas laborales y el cambio generacional</i>	21
<i>1.5.3 Panorama del mercado laboral actual en Ecuador</i>	22
Capítulo 2	24
2. Metodología	25
2.1 Design Thinking	26
2.2 Mapa de actores	26
2.3 Análisis FODA	27
2.4 Entrevistas no estructuradas.....	27
2.5 Satura y Agrupa	28
2.6 Enfoque de la investigación	28
<i>2.6.1 Componente cualitativo</i>	28

2.6.2 Componente cuantitativo	29
2.7 Lluvia de ideas	30
2.8 Matriz Impacto-Dificultad	30
2.9 Elaboración del prototipo.....	31
2.10 Validación de prototipo	32
2.11 Matriz Feedback	32
Capítulo 3	34
3. Resultados y análisis	35
3.1 Design Thinking	35
3.2 Mapa de actores	35
3.3 Análisis FODA	37
3.4 Entrevistas no estructuradas.....	37
3.5 Satura y Agrupa	39
3.6 Enfoque de la investigación	43
3.6.1 Componente cualitativo	43
3.6.2 Componente cuantitativo	48
3.7 Lluvia de ideas	51
3.8 Matriz Impacto-dificultad	54
3.9 Elaboración del prototipo.....	56
3.10 Validación del prototipo	56
3.11 Matriz Feedback	57
Capítulo 4	59
4.1 Conclusiones y recomendaciones.....	60
4.1.1 Conclusiones	60
4.1.2 Recomendaciones	61
Referencias.....	63
Apéndice A Entrevistas exploratorias	65

Apéndice B Entrevistas a profundidad.....	133
Apéndice C Grupo focal con graduados de distintas facultades	173
Apéndice D Links.....	183
Apéndice E Figuras y resultados de encuesta	184
Apéndice F Validaciones del prototipo	199
Apéndice G Prototipo final	205

ABREVIATURAS

CEPROEM Centro de promoción y empleo

ESPOL Escuela Superior Politécnica del Litoral

Índice de figuras

Figura 1 Matriz Impacto - Dificultad	31
Figura 2 Matriz de Retroalimentación (feedback)	33
Figura 3 Mapa de actores	35
Figura 4 FODA del Decanato de Vinculación	37
Figura 5 Sección 1 del Satura y Agrupa.....	40
Figura 6 Sección 2 del Satura y Agrupa.....	41
Figura 7 Sección 3 del Satura y Agrupa.....	42
Figura 8 Sección 4 del Satura y Agrupa.....	43
Figura 9 Matriz Impacto-dificultad	54
Figura 10 Matriz Feedback	58
Figura 11 Pregunta 4 de encuesta.....	184
Figura 12 Pregunta 5 de encuesta.....	185
Figura 13 Pregunta 6 de encuesta.....	185
Figura 14 Pregunta 7 de encuesta.....	186
Figura 15 Pregunta 8 de encuesta.....	187
Figura 16 Pregunta 9 de encuesta.....	187
Figura 17 Pregunta 10 de encuesta.....	188
Figura 18 Pregunta 11 de encuesta.....	189
Figura 19 Pregunta 12 de encuesta.....	189
Figura 20 Pregunta 13 de encuesta.....	190
Figura 21 Pregunta 14 de encuesta.....	191
Figura 22 Pregunta 15 de encuesta.....	191
Figura 23 Pregunta 16 de encuesta.....	192
Figura 24 Pregunta 17 de encuesta.....	193
Figura 25 Pregunta 18 de encuesta.....	193
Figura 26 Pregunta 19 de encuesta.....	194
Figura 27 Pregunta 20 de encuesta.....	195
Figura 28 Pregunta 21 de encuesta.....	196
Figura 29 Pregunta 22 de encuesta.....	196
Figura 30 Pregunta 23 de encuesta.....	197
Figura 31 Pregunta 24 de encuesta.....	198

Índice de tablas

Tabla 1 Comentarios de entrevistas exploratorias.....	38
Tabla 2 Comentarios de entrevistas a profundidad	43
Tabla 3 Comentarios de los participantes del grupo focal	46
Tabla 4 Comentarios recolectados de la pregunta 25 de la encuesta	50
Tabla 5 Validación #1 del prototipo.....	199
Tabla 6 Validación #2 del prototipo.....	200
Tabla 7 Validación #3 del prototipo.....	201
Tabla 8 Validación #4 del prototipo.....	201
Tabla 9 Validación #5 del prototipo.....	202
Tabla 10 Validación #6 del prototipo.....	203
Tabla 11 Validación #7 del prototipo.....	204

Capítulo 1

1.1 Introducción

En un panorama cada vez más cambiante para el mercado laboral, cuestiones como la empleabilidad y la inserción laboral representan un desafío para las instituciones de educación superior. Al mismo tiempo, las expectativas de las nuevas generaciones de jóvenes graduados obligan a revisar cuáles son los aspectos más relevantes que consideran al momento de buscar un empleo. La vinculación de las ofertas laborales del mercado y las nuevas expectativas de los graduados resulta fundamental para asegurar la pertinencia de las estrategias de vinculación universidad-empresa.

En el caso de la ESPOL, el Decanato de Vinculación actúa como el “vínculo oficial entre la oferta de profesionales y estudiantes politécnicos y la demanda de talento humano de las instituciones públicas y privadas del país” (ESPOL, s.f.). Como parte de sus funciones, esta unidad propone estrategias para facilitar la inserción laboral de los estudiantes. No obstante, persisten dificultades para garantizar una empleabilidad efectiva entre sus graduados. Estas dificultades pueden deberse, en parte, a una comprensión limitada de los criterios que los jóvenes priorizan al momento de considerar una oferta de trabajo. Por ello, comprender las motivaciones, intereses y factores que influyen en la toma de decisiones laborales de los egresados se convierte en una necesidad clave para diseñar acciones más eficaces desde el ámbito universitario.

En este contexto, el presente proyecto busca analizar los factores más importantes que consideran los jóvenes graduados al momento de buscar empleo, con el objetivo de fortalecer el vínculo entre la universidad y el mercado laboral. Esto permitirá generar insumos valiosos para la formulación de estrategias más alineadas con sus aspiraciones, lo cual contribuirá a una inserción laboral más efectiva. Asimismo, se espera que los hallazgos del estudio sirvan como base para el diseño de estrategias innovadoras de mejora continua, susceptibles de ser aplicadas por el Decanato de Vinculación, con el fin de mejorar los indicadores institucionales de empleabilidad.

1.2 Descripción del Problema

Pese a los esfuerzos institucionales del Decanato de Vinculación por facilitar la transición al mundo laboral, los jóvenes recién graduados de la ESPOL enfrentan dificultades al momento de encontrar empleo. Uno de los principales conflictos radica en la demanda y la oferta de empleo; que no siempre cumple las expectativas de los graduados. El no conocer lo que verdaderamente necesita el estudiante hace que las estrategias del Decanato no sean lo suficientemente impactantes para ellos, lo que resulta en graduados universitarios con criterios laborales más exigentes y por consiguiente un direccionamiento incorrecto a las empresas en las que desean laborar. Esta problemática sugiere la necesidad de analizar profundamente los nuevos criterios de valoración laboral de los jóvenes y repensar las estrategias de vinculación universidad-empresa para fomentar una inserción laboral más efectiva y alineada con las aspiraciones de las nuevas generaciones.

1.3 Justificación del Problema

La inserción laboral de los jóvenes recién graduados se ha vuelto una preocupación mayor para la ESPOL, por lo que resulta fundamental analizar qué priorizan hoy en día los jóvenes al buscar empleo. Esto permitirá al Decanato de Vinculación (unidad encargada de la empleabilidad en la universidad) comprender esta brecha y diseñar estrategias más efectivas de inserción laboral, que beneficien tanto a los profesionales y estudiantes politécnicos como a las instituciones públicas y privadas del país.

El estudio permitirá un mejor posicionamiento de los estudiantes en el mercado laboral, así como un incremento en su tasa de empleabilidad y en la permanencia de los graduados en las empresas con las que fueron vinculados a través de la ESPOL. Además, mejorar el indicador de empleabilidad ayudará al Decanato de Vinculación a contribuir a que la universidad se siga situando entre los primeros puestos de rankings nacionales e internacionales.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar los criterios laborales que priorizan los jóvenes recién graduados de la ESPOL al momento de buscar empleo, mediante un estudio exploratorio de enfoque cualitativo y cuantitativo para el diseño de propuestas estratégicas que fortalezcan la inserción laboral con acciones dirigidas desde el Decanato de Vinculación.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Identificar los factores que los jóvenes recién graduados de la ESPOL consideran esenciales al momento de aceptar una oferta laboral, para la comprensión de sus expectativas laborales.
2. Analizar las razones por las cuales los graduados rechazan ofertas de empleo que no se ajustan a sus criterios, para la visualización de las discrepancias entre sus prioridades y las condiciones del mercado laboral.
3. Proponer líneas estratégicas que respondan a las prioridades detectadas en los jóvenes, para la contribución a una inserción laboral más efectiva desde el Decanato de Vinculación.

1.5 Marco teórico

La inserción laboral de los jóvenes graduados universitarios es un fenómeno complejo que involucra múltiples factores. Para comprenderlo a profundidad, es necesario analizar no solo el rol que desempeña la universidad en la formación de profesionales empleables, sino también las nuevas expectativas laborales generadas por los cambios generacionales y las condiciones actuales del mercado de trabajo. En este sentido, el presente marco teórico se estructura en tres ejes complementarios. Esta estructura permite contextualizar de forma integral el problema de investigación y sentar las bases teóricas para el análisis de la relación entre los graduados de la ESPOL y su inserción laboral en el contexto contemporáneo.

1.5.1 Universidad y su rol en la empleabilidad

La empleabilidad puede entenderse como “el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el.” (Campos Ríos, 2003). En relación con esto, la investigación de Schartinger, como se citó en Gavilánez y Fernández 2015, menciona que los lazos entre la educación de nivel superior y el mundo laboral son importantes desde dos perspectivas. En dichas perspectivas, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir competencias y habilidades potencialmente importantes para su uso en el mercado laboral. Es decir que la universidad no solo proporciona conocimiento sobre dichas herramientas y normas, sino que los prepara para cuestionarse constantemente sobre dichas herramientas y normas establecidas en la sociedad (Álvarez Gavilanes & Romero Fernández, 2015).

Considerando acciones específicas, en su estudio Gadivia y Santibañez (2024) indican que:

El talento transformador se relaciona con la creación de espacios, como *webinars*, charlas, *hackathons* y retos, donde los estudiantes tienen la oportunidad de interactuar directamente con representantes de las organizaciones. Estos espacios no están limitados a cursos específicos y se comunican abiertamente a través de diversos medios, permitiendo a los alumnos decidir su participación de manera voluntaria. Este enfoque busca enriquecer la formación académica del estudiante al proporcionar experiencias prácticas y una visión más cercana de la realidad en la que se desenvolverá en el futuro. (p. 54)

Para el presente año, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024) proyectaba una tasa de crecimiento del 2.6% América del Sur, 2.9% en Centroamérica y un 2.6% en el Caribe, sin incluir a Guyana. Bajo este contexto, existirá un bajo ritmo en la creación de nuevos empleos, una elevada informalidad en los trabajos y significativas brechas de género en los mercados laborales latinoamericanos. Estos datos revelan que la esperanza de que

la educación superior representa una palanca que garantiza la empleabilidad y el acceso al mercado laboral se ha desvanecido en las últimas décadas.

Debido a esto, la sociedad en general necesita no solo evaluar los aspectos de la formación de sus profesionales en sus sistemas educativos, sino evaluar el impacto de éstos en los terrenos económico, social y político y dotarlos de mejores posibilidades de desarrollo personal y profesional, para promover un desarrollo local y sustentable (Delgado et al., 2021) que permitirá a los graduados universitarios a explotar sus habilidades en el mundo laboral.

1.5.2 Expectativas laborales y el cambio generacional

El cambio generacional se conoce por ser la conducta individual, que, acompañada con eventos externos, cambia la manera de habitar y relacionarse con el entorno. Como se menciona en diversos estudios, “han identificado categorías generacionales como los son los *Baby Boomers*, Generación X, *Millennials* y Generación Z, cada una de ellas han sido caracterizadas con relación a sus comportamientos, ideales, y época en la que se desenvuelven” (Garavito et al., 2022, pág. 3).

Por otro lado, para Gamboa et al. (2021) “las expectativas laborales se refieren de manera general, a las proyecciones ocupacionales que a mediano o largo plazo tienen los estudiantes universitarios”. Tomando ambos conceptos se entiende entonces que, la expectativa laboral podría variar según la generación. Apoyando esta idea, autores como Satizabal et al. (2023) revelan en su estudio que:

Las y los jóvenes universitarios entrevistados dicen preferir trabajos inestables, con ingresos volátiles, pero que les permitan crear, crecer y aportar significativamente al mundo. Esta preferencia se impone frente a la opción de tener trabajos tranquilos y estables, con prestaciones sociales y buen salario. Al indagar por la relación salario vs. tiempo libre, las y los jóvenes dicen preferir trabajos con sueldos entre los estándares promedio del mercado pero que les permitan tener suficiente tiempo libre. (págs. 9-10)

Mientras, en la investigación de (Almeida Guzmán, 2012) menciona lo siguiente:

Generaciones como los Baby Boomers suelen seguir activas dentro del mercado laboral y conviven a diario con las generaciones más jóvenes. La gran mayoría han buscado “estabilidad de trabajo”, encontrado una buena compañía, permaneciendo en ella y haciendo su carrera profesional dentro de la misma empresa, considerándose inclusive responsables de la misma. La empresa ha definido su vida laboral, siguiendo el modelo de “empleo para toda la vida”, por lo que demuestran lealtad hacia la organización y “viven para trabajar”, han ascendido dentro de la misma compañía, buscando permanencia y realización. (pág. 21)

Sumándose, Cedillo et al. (2025) concluyen en su estudio que las distintas generaciones valoran de manera diferente aspectos como el salario emocional; lo que resulta en enfoques diversos a la expectativa laboral. Tanto los Millennials como la Generación Z tienden a enfocarse en lograr un balance entre su vida personal y profesional, priorizando la flexibilidad y las oportunidades de crecimiento. En contraste, las generaciones anteriores como los Baby Boomers y la Generación X otorgan mayor importancia a la seguridad y estabilidad laboral, adoptando una visión más conservadora en la planificación de sus carreras.

1.5.3 Panorama del mercado laboral actual en Ecuador

El estudio del mercado laboral es una temática de permanente actualidad, dado que permite comprender las dinámicas económicas, sociales y tecnológicas que determinan la empleabilidad de los profesionales (Yépez et al., 2025). En relación con esto, la investigación de Townsend menciona como la constante evolución de los sectores productivos, impulsada principalmente por la globalización y los avances tecnológicos, genera transformaciones en los perfiles profesionales que demanda el mercado laboral (como se citó en Yépez et al., 2025).

Lo que define al mercado laboral para Quiñónez et al. (2024) es: “una dinámica orientada por los indicadores de desempleo, salarios reales, tasa de ocupación, sector informal,

particularmente desde los estudios del empleo, se aborda el tema de la calidad, bajo una diversidad de caracterizaciones, que mediante condiciones inadecuadas del mercado laboral logra establecer indicadores de calidad del empleo”. Según el mismo autor, la conducta del mercado laboral ecuatoriano está acarreado por indicadores como el subempleo. Que a su vez se encuentra determinado por el empleo a tiempo parcial, sueldos inferiores al mínimo y el inadecuado aprovechamiento de las capacidades y beneficios de los trabajadores (Quiñónez et al., 2024).

En el caso de los jóvenes, un estudio elaborado por Children International y Empleo Joven Ecuador (Salazar et al., 2025) revela que, más del 50 % de no percibe ingresos, demora ocho meses conseguir empleo y tener educación superior no garantiza mejores oportunidades laborales ni salarios, lo que evidencia una crisis de empleabilidad y alta dependencia económica juvenil en Ecuador.

Sumado a esto, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) indica que el subempleo afecta al 24,5 % de la PEA (población económicamente activa), con informalidad del 58 %, reflejo de empleo parcial, salarios insuficientes y poca protección social.

En este contexto, para (Villarreal Carrasco & Villarreal Terán, 2024) la situación es especialmente preocupante, ya que la falta de normativas eficaces y la alta presencia de empleos informales intensifican las brechas sociales y económicas. Por tanto, garantizar oportunidades laborales para los jóvenes no solo representa un compromiso legal, sino también una medida esencial para impulsar un crecimiento equitativo y sostenible.

Capítulo 2

2. Metodología

Autores como Toursinov (2023) mencionan que una investigación exploratoria se realiza cuando hay poca información disponible sobre el tema en cuestión, cuya finalidad suele ser obtener una comprensión inicial del tema y generar ideas para futuras investigaciones. Si bien es cierto existe literatura sobre los criterios de evaluación que tienen los graduados al buscar empleo, esta información no es abundante en el contexto ecuatoriano, ni tampoco en un contexto postpandemia donde cambiaron tanto los hábitos de consumo, el estilo de vida, manera de laborar los ecuatorianos, entre otros. Este factor, y la naturaleza abierta y flexible de este tipo de investigación, permitió analizar de primera mano los criterios laborales que priorizan los jóvenes graduados de la ESPOL.

Esta investigación exploratoria siguió un enfoque de metodología mixta, ya que se emplearon métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar información. Un enfoque mixto o complementario dentro de una investigación significa la combinación de tanto métodos cuantitativos basados en la recopilación de datos numéricos, como en cualitativos centrados en la recolección de datos descriptivos y subjetivos (Faneite, 2023). El combinar y complementar ambos enfoques permitió cumplir con los objetivos específicos del proyecto. La parte cuantitativa se utilizó para lograr los objetivos específicos 1 y 2, ya que se necesitó recopilar patrones de comportamiento y tendencias de los graduados. Por otro lado, la parte cualitativa se utilizó para lograr el objetivo específico 3, en donde se necesitó conocer las percepciones y realidades tanto de nuestro cliente como de todos los actores involucrados; con el objetivo de proponer soluciones reales a la problemática. La parte cuantitativa y cualitativa de la investigación se complementan, porque de esta manera se pudo abordar la visión de todo el entorno relacionado a la problemática y obtener toda la información necesaria para la elaboración del prototipo final.

Además, se complementó mediante el uso del Design Thinking. Esta metodología ayudó a que la solución se centre en el usuario y que de respuestas a las necesidades de este.

2.1 Design Thinking

Para Urroz (2018), el Design Thinking se define como:

Una metodología de diseño centrada en el usuario, colaborativa, que se basa en la empatía, que, apuesta por la elaboración de prototipos para contrastar su efectividad, que no sigue un proceso lineal de pensamiento y que propugna la colaboración de diversos ámbitos para encontrar la mejor solución (Pág. 2)

Este proceso se caracteriza por contar con cinco etapas que se conocen como: empatizar, definir, idear, prototipar y validar. En la etapa de empatizar, se buscó conocer y conectar con el usuario, así como se definió el entorno alrededor de la problemática. En la etapa de definir, se usaron distintas herramientas como el satura y agrupa para analizar información, entrevistas a profundidad, encuestas y grupos focales; además de definir aspectos como población y muestra. En la etapa de idear, se realizó una lluvia de ideas con la información que se recopiló de los instrumentos utilizados para formular posibles soluciones, que luego serían analizadas en una matriz impacto-dificultad para evaluar su viabilidad. En la etapa de prototipar, se realizó un bosquejo de la solución final. Por último, en la etapa de validación se puso a prueba el prototipo elaborado en los distintos actores involucrados.

Esta metodología permitió, mediante el uso de distintas herramientas mencionadas en cada etapa, el analizar los criterios laborales que priorizan los jóvenes recién graduados de la ESPOL al momento de buscar empleo. Además, se pudo comprender las preocupaciones y necesidades reales por cubrir de nuestro cliente, el Decanato de Vinculación.

2.2 Mapa de actores

Como parte de la primera etapa “empatizar”, se identificaron a todos los actores involucrados dentro de la problemática planteada. Estos actores se dividieron en internos y

externos. Siendo los actores internos aquellos involucrados directamente con el tema de empleabilidad e inserción laboral en la ESPOL. Los actores externos, por otro lado, ayudaron a tener una visión más profunda de la problemática.

Actores internos:

- Distintas unidades de la ESPOL: Dirección de Acreditación y Rankings (DAR), Gerencia de Relaciones Externas (RELEX), Alumni ESPOL, Decanato de Vinculación y Coordinación de Carreras.

- Graduados de las distintas facultades

Actores externos:

- Empresas privadas
- Otras universidades del país
- Estudiantes por graduarse de las distintas facultades
- Instituciones gubernamentales

2.3 Análisis FODA

El análisis FODA permite a los administradores comprender el contexto que rodea a la organización, identificar sus componentes, interrelacionar y evaluar de qué manera podrían influir en su rendimiento (Ramírez Rojas, 2009). Con el uso de esta herramienta, se buscó analizar el entorno externo e interno del cliente. Internamente se encontraron las principales fortalezas y debilidades del Decanato de Vinculación, relacionadas a la experiencia, servicios y responsabilidades encargadas. Externamente se encontraron las diferentes oportunidades y amenazas del cambiante mundo laboral en un contexto ecuatoriano. Relacionar ambos entornos sirvió como insumo inicial clave para las siguientes etapas.

2.4 Entrevistas no estructuradas

Se realizaron entrevistas exploratorias y no estructuradas a la mayoría de los actores identificados previamente. Este tipo de entrevistas se caracterizan por no seguir un guion de

preguntas estrictas, lo que favorece a tener puntos de vista espontáneos y temas conceptos y/o definiciones que no se habían considerado antes. Las preguntas que se realizaron abordaron temáticas correspondientes al mundo laboral, criterios de evaluación de ofertas laborales y el rol del decanato de vinculación en la universidad. Cada actor proporcionó su perspectiva a las temáticas planteadas, además de permitir descubrir dimensiones nuevas sobre el problema que no se consideraron inicialmente. Además de servir como diagnóstico inicial, las entrevistas ayudaron a diseñar mejores instrumentos posteriores de recolección de información.

2.5 Satura y Agrupa

Entrando a la etapa de “definir”, se recopiló toda información relevante obtenida de las entrevistas no estructuradas a los actores involucrados. Esta información se sintetizó para poder ser analizada utilizando la aplicación *Miro*, formando grupos por afinidad. De cada grupo se lograron formular diversos hallazgos o “*insights*” sobre las temáticas que rodean la problemática como: factores determinantes al aceptar o rechazar una oferta laboral, expectativas de los graduados, brechas entre universidad y mercado laboral y limitaciones en los servicios del Decanato.

Esta técnica fue clave para pasar del diagnóstico a la definición precisa del problema. Además, ayudó a estructurar la encuesta de manera coherente y alineada con las preocupaciones reales de los estudiantes.

2.6 Enfoque de la investigación

2.6.1 Componente cualitativo

Entrevistas a profundidad. Se realizaron entrevistas a profundidad a actores clave en el proyecto. Al recopilar la información, se pudo profundizar en las percepciones e ideas de mejora. Estas entrevistas se aplicaron a nuestro cliente y a coordinadores de carrera. Todos aportaron sus puntos de vista en lo que corresponde al tema de empleabilidad dentro de la universidad.

Grupo focal. Específicamente para recolectar información acerca de la percepción que tienen los graduados sobre el Decanato de Vinculación y los servicios para la mejora de inserción laboral que este ofrece. Se decidió realizar un grupo focal con seis graduados de distintas carreras. Tuvieron la oportunidad de discutir su experiencia con los servicios de inserción laboral y sus expectativas respecto a la transición al mercado laboral.

2.6.2 Componente cuantitativo

Población y muestra. La población que se decidió usar fue la de los graduados de la ESPOL del 2024, la cual incluye a ambos periodos académicos (PAO I y PAO II); siendo el número total 1319. Esta población permitió tener un alcance mayor ya que facilitó la recolección de información actualizada. Fue necesario delimitar la población, porque un tamaño más grande hubiera representado una complicación, debido a que el contacto con graduados de promociones pasadas requiere mayor logística y tiempo que la presente investigación no nos permitía.

El tipo de muestreo seleccionado fue el no probabilístico por voluntariado, ya que los encuestados fueron los graduados que estuvieron disponibles para realizar la encuesta. Se usó debido a la limitación de tiempo y acceso total a la población. Aunque no es representativo estadísticamente, permite identificar tendencias y percepciones generales.

Para calcular la muestra se utilizó el software *Raosoft* con un nivel de confianza estándar del 95% y un margen de error del 5%. La herramienta indicó que la muestra para realizar la encuesta fue de 298.

Encuesta. La encuesta que se realizó a la muestra sugerida constó de 24 preguntas cerradas y de opción múltiple más 1 pregunta abierta, divididas en siete secciones. Y se incluyeron temas como la empleabilidad de los graduados, los criterios de evaluación para aceptar o rechazar una oferta laboral, y el uso de los servicios de Decanato de Vinculación. Esto permitió elaborar un perfil profesional de los graduados de la ESPOL y conocer su comportamiento.

2.7 Lluvia de ideas

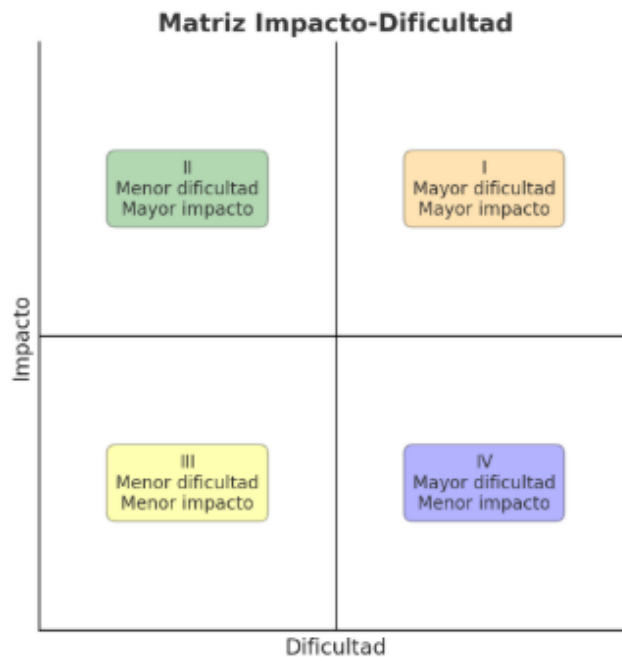
A partir de todas las herramientas utilizadas, tanto cualitativas como cuantitativas, incluyendo las entrevistas exploratorias no estructuradas, las entrevistas a profundidad, el grupo focal y la encuesta realizada; se generó una diversa cantidad de ideas. Ideas que recogen una visión integral de todos los actores involucrados, y que aportaron para formular el prototipo inicial.

2.8 Matriz Impacto-Dificultad

Continuando con la etapa de “idear” del Design Thinking, se utilizó la matriz impacto-dificultad. Esta herramienta permitió clasificar los resultados de la lluvia de ideas. La matriz clasifica las ideas en cuatro cuadrantes y dos ejes (x, y), como se puede visualizar en la figura 1. El eje y (sentido vertical) indica el impacto de la idea y el eje x indica la dificultad de esta. El primer cuadrante muestra aquellas ideas de mayor dificultad e impacto; el segundo cuadrante las de baja dificultad y mayor impacto, el tercer cuadrante aquellas ideas de baja dificultad e impacto; y el último cuadrante de alta dificultad y bajo impacto. El fin del uso de esta matriz fue escoger aquellas ideas que lleven a una solución viable, ya que la solución que se propuso a la problemática debió ser no solamente creativa, si no también efectiva de implementar.

Figura 1

Matriz Impacto - Dificultad



Nota. Figura elaborada con Inteligencia Artificial.

2.9 Elaboración del prototipo

Con las ideas más viables de la matriz impacto-dificultad y herramientas utilizadas previamente, el prototipo elaborado fue un informe diagnóstico y propuesta de mejora estratégica que identifique los factores clave que influyen en la decisión de los jóvenes recién graduados de la ESPOL al momento de aceptar o rechazar ofertas laborales. En este informe se incluyó un diagnóstico detallado de los resultados obtenidos en las encuestas, entrevistas a profundidad y focus group. Luego, se presentó un perfil del joven profesional de la ESPOL, en el que también se realiza un análisis comparativo entre lo que esperan los graduados y lo que ofrecen las empresas. Por último, se añadió una guía estratégica de con propuestas de mejora para el Decanato de Vinculación.

Este prototipo supone una solución alineada a nuestro cliente, al mismo tiempo validando la perspectiva de los otros actores involucrados como los graduados y demás unidades de la ESPOL que se articulan para tratar temas sobre empleabilidad.

2.10 Validación de prototipo

Se realizó la validación del prototipo descrito en la sección anterior, con 6 actores y más el cliente. Para este proceso se envió el documento que constituye el prototipo para que pudiese ser detenidamente leído y revisado. Se pidieron comentarios, ideas y opiniones a los actores de manera escrita. Se pidió también que aquellos comentarios fuesen clasificados en: (1) aspectos positivos o que se deberían mantener, (2) aspectos negativos o que se deberían cambiar, (3) dudas o interrogantes y (4) aspectos que se pueden añadir para mejorar el prototipo. Conocer la perspectiva de los usuarios ayudó a obtener una visión más realista de la solución planteada.

2.11 Matriz Feedback

La siguiente matriz se compuso de la retroalimentación como resultado de la validación del prototipo por parte de los actores, como se visualiza en la figura X. Se clasificaron en cuatro cuadrantes las opiniones, comentarios e impresiones de la solución planteada. En el primer cuadrante (representado por el signo menos) se ubicaron aquellos comentarios negativos o aspectos que según los validadores debieron cambiarse, que no tuvieron relevancia o no iban acorde al problema. En el cuadrante superior izquierdo (representado por el signo positivo), se pusieron todos los comentarios buenos y aspectos a mantener del prototipo. El cuadrante inferior izquierdo (representado por un signo de interrogación), se compuso de aquellas interrogantes y/o aspectos que no quedaron claros a los actores. El último cuadrante inferior derecho (representado por un foco), se ubicaron ideas que pudieron aportar a la mejora del prototipo.

Figura 2

Matriz de Retroalimentación (feedback)

Matriz de Retroalimentación



Nota. Figura elaborada con Inteligencia Artificial.

Capítulo 3

3. Resultados y análisis

3.1 Design Thinking

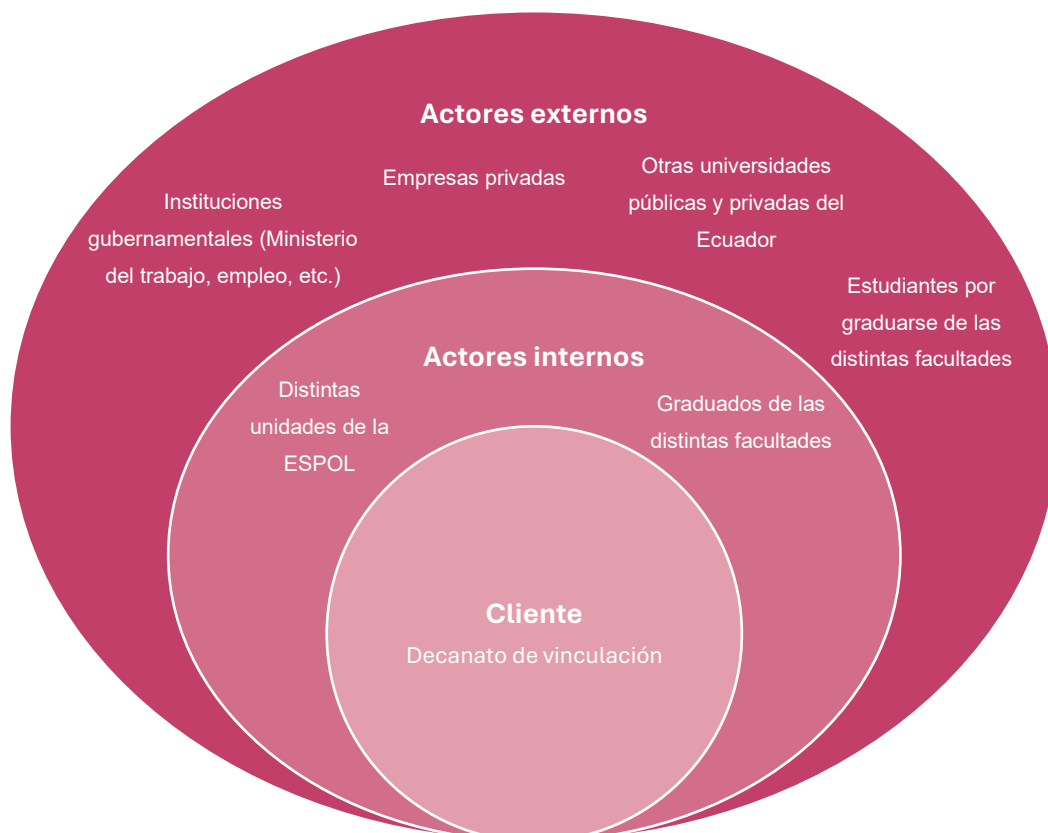
Por medio de la metodología Design Thinking, se tuvo un análisis adecuado y completo sobre los distintos criterios laborales que priorizan los jóvenes graduados de la ESPOL al momento de buscar empleo, obteniendo resultados representativos. Por medio de los cinco pasos mencionados en el capítulo anterior, se pudieron diseñar estrategias adecuadas alineadas a las necesidades de nuestro cliente e implementar una solución real en el prototipo final

3.2 Mapa de actores

La Figura 3 presenta a todos los actores involucrados en la problemática, tanto internos como externos.

Figura 3

Mapa de actores



Nota. Elaboración propia.

Actores internos:

Decanato de Vinculación

- Bryan Molina: analista de empleabilidad

Distintas unidades de ESPOL:

Dirección de Acreditación y Rankings (DAR)

- Miguel Briones: analista de rankings y acreditaciones.
- Anabel Bernabé: analista de seguimiento a graduados.

Gerencia de Relaciones Externas (RELEX)

- María Fernanda Suarez: coordinadora de movilidad y convenios internacionales

Coordinación de Carreras

- Peter Olaya: coordinador de carrera de geología.
- María Fernanda Salas: coordinador de carrera de turismo.

Graduados de las distintas facultades

- Kenia Rosales: graduada de producción para medios de comunicación.
- Marcelo Silva: graduado de ingeniería en telecomunicaciones,

Actores externos:

Empresas privadas

- María José Callejas: consultora externa y head-hunter de Multitrabajos.

Reclutadora con más de 15 años de experiencia.

Otras universidades del país

• Angeline Sabando: graduada de arquitectura en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Estudiante por graduarse de las distintas facultades

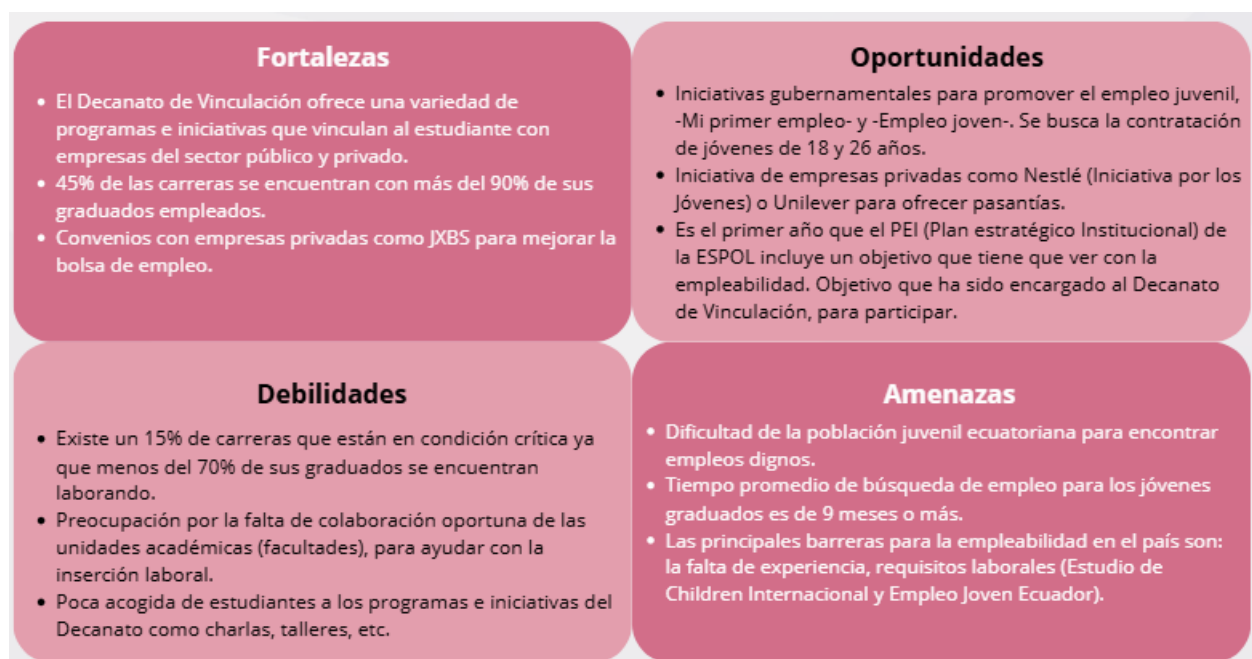
- Talía Campos: estudiante de ingeniería industrial

3.3 Análisis FODA

Para una comprensión completa del entorno interno y externo del cliente, se utilizó el análisis FODA para identificar las principales fortalezas y oportunidades del Decanato de Vinculación, en donde se destacan la variedad de programas e iniciativas formuladas por el Decanato, así como las distintas iniciativas gubernamentales y de empresas privadas enfocadas a contratar graduados universitarios. Por otro lado, se identificó que el Decanato enfrenta debilidades como varias carreras en riesgo por un bajo número de graduados laborando o amenazas como las barreras para la empleabilidad encabezadas por la falta de experiencia en los graduados. Los principales resultados son presentados en la Figura 4 a continuación.

Figura 4

FODA del Decanato de Vinculación



Nota. Elaboración propia.

3.4 Entrevistas no estructuradas

La información proveniente de las entrevistas no estructuradas se organizó en la Tabla 1. A cada actor se le asignó un color representativo, que sirvió para diferenciarlos en la herramienta de Satura y Agrupa para posteriormente recopilarlos en entorno a las distintas secciones.

Tabla 1 Comentarios de entrevistas exploratorias

Comentarios de los actores entrevistados

Actores	Ideas más relevantes
Bryan Molina	El entrevistado destaca que el principal desafío es lograr que los estudiantes utilicen los servicios de empleabilidad desde etapas tempranas. Considera que las carreras deben involucrarse más en atraer al sector empresarial, mientras el Decanato proporciona soporte institucional. Señala que las empresas priorizan habilidades blandas y flexibilidad horaria sobre la experiencia técnica, y que los graduados necesitan mejorar comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, además de ajustar expectativas laborales más realistas.
Kennia Rosales	El entrevistado considera que las charlas del CEPROEM son tradicionales y sugiere incluir expertos de la industria y formación práctica sobre el mercado laboral. Opina que las ofertas laborales suelen ser poco atractivas por bajos sueldos, largas jornadas y altas exigencias, lo que genera rotación. Critica que muchas empresas buscan recién graduados con experiencia para pagarles el mínimo y señala que en su carrera aún falta reconocimiento empresarial.
Thalía Campos	Percibe al Decanato solo como un medio para convalidar prácticas y considera que, aunque ESPOL es buena, la transición a la industria es difícil. Critica los bajos salarios, la poca flexibilidad y la inseguridad de algunas ofertas, además de la alta exigencia de experiencia incluso para pasantías. Destaca la importancia de las habilidades blandas, poco potenciadas por la universidad, y menciona que los contactos de ESPOL pueden facilitar oportunidades como pasantías.
DAR	Menciona que Decanato de Vinculación lidera el plan de empleabilidad, apoyando a coordinadores y enfocándose en carreras con baja salida laboral. La empleabilidad se mide con diversos indicadores y se mantiene sobre el 85%. Se han implementado mejoras como el Dashboard, aunque persisten retos en comunicación y en dar mayor visibilidad a la bolsa de empleo y convenios. Algunas carreras logran rápida inserción laboral, mientras otras enfrentan largos periodos sin empleo.
María José Callejas	Menciona que suele fijarse en tres cosas durante las entrevistas: Perfil técnico, habilidades blandas, y en que la persona pueda hacer conexión con la cultura organizacional.
RELEX	Reconoce que, para la creación de convenios en la universidad, siempre tiene que haber una motivación por escrito. Menciona que tiene que haber un sustento de que una unidad o áreas de ESPOL van a trabajar, un plan previsto, y revisar si existen antecedentes con esa institución específica.

Angeline Sabando	Sostiene que el mundo laboral es una competencia. Sugiere que suele ser difícil para aquellos jóvenes que recién empiezan y no tienen conexiones en el mundo laboral. Además, menciona que el principal aspecto que se fija al momento de buscar empleo es la ubicación y el factor movilidad.
Marcelo Silva	Identifica que el problema que tienen los profesionales una vez que se gradúan, es que no tienen la oportunidad de conseguir un trabajo de lo que estudiaron durante su carrera. Critica que lo peor que puede haber es un profesional recién graduado que sabe que no tiene experiencia laboral y no quiere aprender.

Nota. Elaboración propia.

3.5 Satura y Agrupa

Por medio de la herramienta Satura y Agrupa, se pudieron identificar y recolectar varias ideas desde la perspectiva de todos los actores involucrados. Estas ideas fueron agrupadas en cuatro secciones, cada una relacionadas con la problemática, en donde se revelaron los principales insights de la investigación. Como se relató en la metodología, se utilizó la aplicación Miro para organizar la información. En la sección de Apéndice D, se encuentra el link donde se puede visualizar de manera clara cada parte.

La primera sección, que trata sobre las Percepciones Institucionales sobre la Empleabilidad en ESPOL: Fortalezas, Desafíos y Oportunidades de Mejora, nos indicó que:

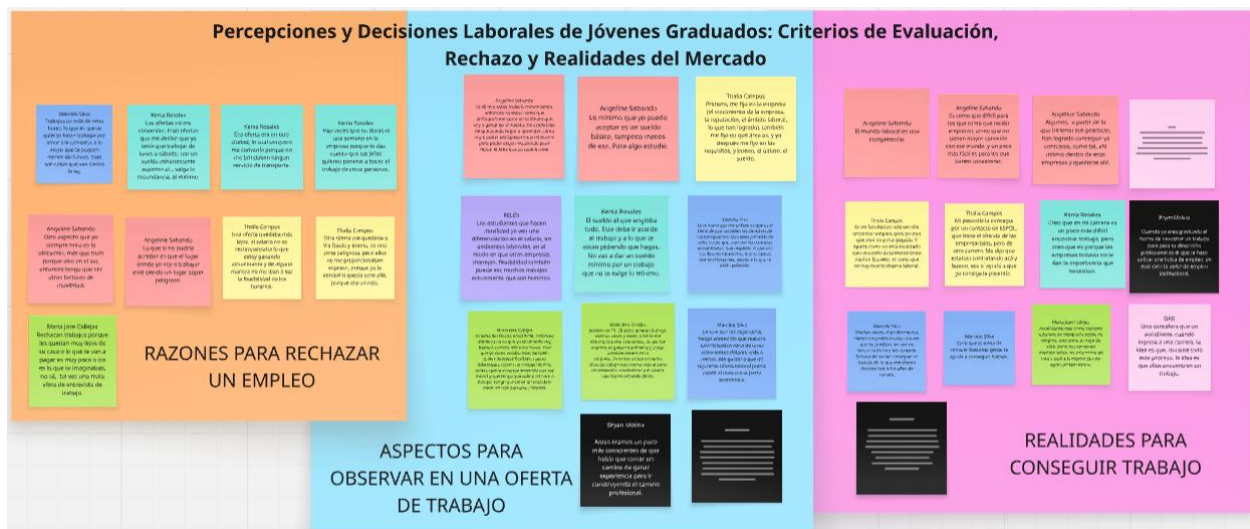
- El Decanato es percibido como útil por quienes acceden a sus servicios, pero existe un gran reto de difusión y participación estudiantil.
- Las actividades del CEPROEM tienden a enfocarse en perfiles tradicionales, poco adaptados a las nuevas carreras o sectores emergentes.
- La articulación entre carreras, coordinadores y el Decanato es aún débil. Se requiere una mayor cultura de corresponsabilidad institucional. Se debe también mejorar la comunicación entre los distintos departamentos de ESPOL.
- Herramientas como el Dashboard y planes de mejora buscan profesionalizar la gestión de empleabilidad, aunque todavía enfrentan retos de comunicación interna.

- El rechazo a ofertas laborales suele estar ligado a condiciones inadecuadas como horarios excesivos, ubicaciones peligrosas, falta de transporte o remuneración insuficiente.
- El salario no es el único criterio: los jóvenes priorizan aspectos como flexibilidad, aprendizaje, balance vida-trabajo y respeto a derechos laborales.
- La flexibilidad y el salario emocional ganan terreno como factores determinantes para aceptar un empleo.
- Muchos jóvenes priorizan el crecimiento profesional y la experiencia por encima del salario en sus primeros años laborales.

- La distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, y la percepción de inseguridad en ciertas zonas, son barreras importantes para aceptar una oferta.
- La experiencia universitaria o las pasantías previas son clave para obtener el primer empleo, y el *networking* resulta fundamental en muchas carreras.
- Hay una percepción generalizada de que el mercado es desigual: ciertas carreras tienen más oportunidades que otras, y el acceso depende también de contactos personales.

Figura 6

Sección 2 del Satura y Agrupa



Nota. Elaboración propia.

La tercera sección, sobre el Perfil Profesional y Vinculación con el Sector Empresarial: Desafíos para la Inserción Laboral desde la Relación Universidad–Empresa, indica que:

- Muchas empresas priorizan habilidades blandas, actitud y adaptación cultural por encima de conocimientos técnicos al momento de contratar.
- Existen empresas con culturas más formativas que otras, lo que influye en cómo tratan a los jóvenes talentos.
- Factores subjetivos como “caer bien” o “conectar con el jefe” son decisivos.
- El “ego politécnico” puede jugar en contra: algunos jóvenes tienen expectativas desalineadas respecto a su posición inicial en el mercado.

- Las habilidades blandas más demandadas son: comunicación efectiva, liderazgo y trabajo en equipo, pero se percibe que ESPOL no las desarrolla lo suficiente.
- El éxito de nuevas plataformas como JXBS depende de que las empresas realmente migren sus procesos a esta herramienta institucional.
- Las empresas demandan mayor flexibilidad horaria para recibir a estudiantes en prácticas, pero muchas aún desconocen cómo vincularse institucionalmente con ESPOL.
- La firma de convenios requiere motivación y planificación desde las unidades académicas, lo que no siempre ocurre de forma articulada.

Figura 7

Sección 3 del Satura y Agrupa



Nota. Elaboración propia.

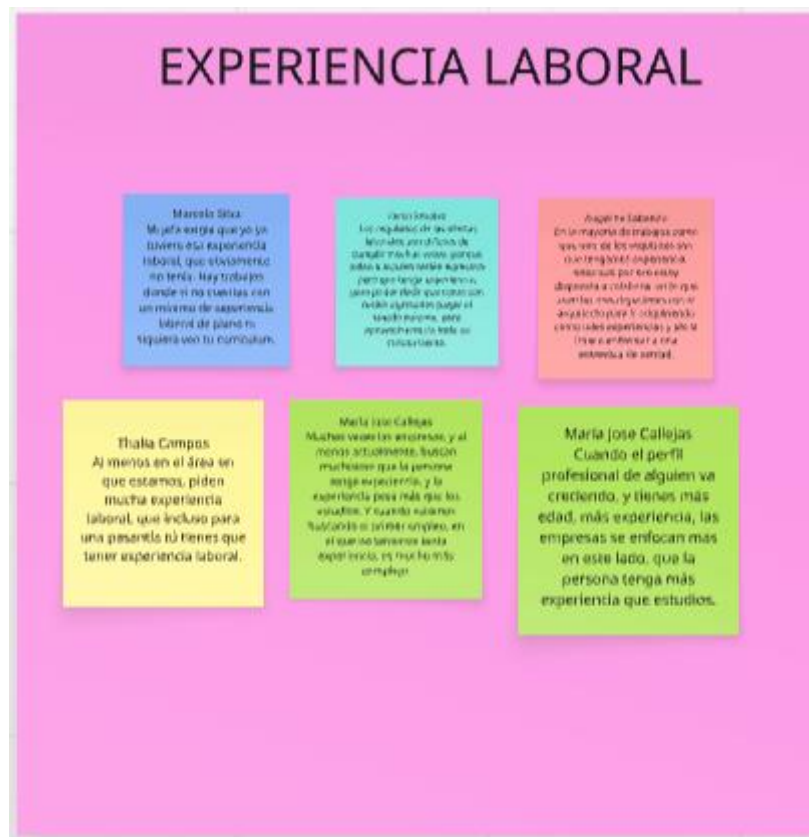
Por último, la cuarta sección habla netamente sobre la experiencia laboral. Esta presenta las siguientes revelaciones:

- Existe una contradicción estructural: se exige experiencia a jóvenes recién graduados, lo cual impide su inserción laboral.
- Las empresas aprovechan la inexperiencia para ofrecer sueldos bajos, pero exigen altos niveles de conocimiento técnico.
- Incluso para pasantías, en algunas carreras se exige experiencia previa, lo que vuelve inaccesibles muchas oportunidades formativas.

- Los estudiantes están dispuestos a participar en actividades extracurriculares para “simular” experiencia y ganar ventaja en entrevistas.
- A medida que crecen en edad, los profesionales ven cómo las empresas privilegian la experiencia real sobre el nivel académico.
- La transición universidad–mercado laboral está fracturada por expectativas desalineadas: se entrena para lo técnico, pero se exige práctica.

Figura 8

Sección 4 del Satura y Agrupa



Nota. Elaboración propia.

3.6 Enfoque de la investigación

3.6.1 Componente cualitativo

Entrevistas a profundidad.

Tabla 2 Comentarios de entrevistas a profundidad

Comentarios de los actores internos entrevistados a profundidad.

Entrevistas a profundidad de las partes interesadas internas

Coordinador de la carrera de Geología de la ESPOL

Peter Olaya

El coordinador de la carrera de Geología reconoció el interés por parte de ESPOL en que se deben de incrementar los indicadores de empleabilidad de los graduados.

Destacó una de las propuestas de plan de mejora para la carrera de geología, enfocada en un programa de *mentoring*. Este programa involucraría a un experto de la industria que se involucre como coach personalizado para los estudiantes.

Identificó que uno de los problemas es el bajo número de estudiantes dentro de la carrera en la universidad, lo cual resulta en la complicación de que empresas mineras se interesen en las ferias laborales organizadas por la ESPOL.

Consideró importante la falta de un seguimiento y comunicación continua por parte del Decanato de Vinculación, resaltó como el Decanato de Vinculación solo muestra interés durante periodos de entrega de plan de mejora, más no en otras circunstancias.

Detalló como los coordinadores de carrera, al encargarse de múltiples actividades como dar clases o ser coordinadores de maestría, tienen limitantes respecto al tiempo para realizar todas ellas.

Mencionó lo importante que es que los estudiantes estén más preparados para manejo de softwares y conocimientos gerenciales. No obstante, recalcó que la carrera de Geología se enfoca más en trabajo práctico que en las aulas de clase; más existe el impedimento debido a la inseguridad y a la reducción del presupuesto.

Finalmente, hizo hincapié en la necesidad de mejorar las habilidades blandas de los graduados para el futuro, enfocadas también el desempeño de ellos en la parte administrativa de una empresa.

Coordinadora de la carrera de Turismo de la ESPOL

María Fernanda Salas

La coordinadora de la carrera de Turismo de la ESPOL reconoció la importancia de los esfuerzos institucionales por mejorar la empleabilidad de los graduados. Confirmó que han trabajado en una matriz de hallazgos y acciones de mejora, en respuesta a las metas propuestas por el Decanato de Vinculación, aunque consideró que la meta del 90% de empleabilidad es ambiciosa y requiere una articulación interdepartamental más amplia.

Entre los principales problemas identificados se encuentra el manejo deficiente del idioma inglés, a pesar de ser una carrera bilingüe. Aseguró que los estudiantes pueden tener certificaciones como el B2, pero no logran desempeñarse efectivamente en contextos laborales reales. Señaló que esto ha limitado su participación en procesos de reclutamiento internacionales, como en RITS o resorts en Dubái.

Asimismo, resaltó la necesidad de fortalecer habilidades blandas como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. Indicó que estas carencias han sido compartidas por otras carreras en espacios

comunes de discusión. Otra debilidad es la limitada actitud emprendedora de los estudiantes, lo cual los restringe al momento de crear sus propios negocios en el área turística. En respuesta, la carrera ha reforzado el vínculo con empleadores mediante una coordinación más cercana y personalizada de prácticas preprofesionales. Salas asumió la coordinación de prácticas y, gracias a sus contactos, se han ampliado los convenios y oportunidades, incluyendo actividades prácticas que van más allá de tareas operativas básicas.

También destacó iniciativas internas como la Escuela de Organización de Eventos y un nuevo semillero de planificación, los cuales permiten a los estudiantes explorar y definir su perfil profesional. Estas actividades han sido clave para orientar la inserción laboral y reforzar la conexión entre el perfil del graduado y las oportunidades del mercado.

Uno de los mayores obstáculos para la inserción laboral es la baja competitividad salarial en el sector turístico local, lo cual motiva a muchos estudiantes a buscar opciones como Work and Travel en el extranjero, donde reciben mejores remuneraciones.

Respecto a la articulación con el Decanato de Vinculación, mencionó que no siempre reciben retroalimentación sobre eventos como ferias laborales, lo cual limita la posibilidad de evaluar su impacto. Indicó que, a pesar de haber enviado bases de contactos a los organizadores, pocos empleadores asistieron, y falta información posterior que permita un análisis conjunto.

Consideró que uno de los grandes retos es la desarticulación de esfuerzos entre distintas unidades dentro de ESPOL. En muchos casos, los mismos empleadores son contactados por varias instancias diferentes para encuestas, ferias y comités consultivos, sin una estrategia coordinada que optimice su participación.

Además, señaló que la estructura actual —en la que un mismo docente coordina múltiples áreas— dificulta la dedicación profunda al tema de empleabilidad. Comparó esta situación con modelos anteriores donde existían coordinadores diferenciados para prácticas, vinculación y seguimiento, lo cual facilitaba un trabajo más especializado.

Finalmente, compartió que están impulsando una reforma curricular para responder mejor a las necesidades del mercado, incluyendo asignaturas relacionadas con transportación, emprendimiento y turismo digital. Esta reforma también busca fortalecer las habilidades blandas y técnicas de los estudiantes, con un enfoque integral y actualizado.

Nota. Elaboración propia.

Grupo focal. Se contó con la participación de seis graduados de las carreras de Diseño gráfico, Oceanografía, Electrónica y Automatización, y Nutrición.

Tabla 3 Comentarios de los participantes del grupo focal

Comentarios de los participantes del grupo focal

Categoría	Relato de los participantes	Análisis del grupo focal
Criterios para evaluar una oferta laboral	<p>“Lo primero que me fijo, aparte, el sueldo que ofrecen y también los beneficios, por ejemplo, los horarios, si ofrecen transporte, comida, ese tipo de cosas, seguro, etc.”</p> <p>“Yo también me fijo bastante en lo que es ubicación. No me gustaría trabajar, obviamente, en un lugar que quede lejos de mi casa porque primero”</p> <p>“Qué actividad en específico se tiene que hacer”</p>	<p>Los graduados describieron al sueldo y la ubicación como factores importantes al momento de evaluar una oferta de trabajo. Asimismo, hacen mención en que la empresa alinee sus intereses profesionales con la carga de trabajo que serán encargados, y que las mismas brinden beneficios a sus trabajadores tal como dicta la ley.</p>
Razones para definitivamente rechazar una oferta laboral	<p>“Yo creo que serían los antecedentes de ese lugar. Y claro, dependiendo en qué fase de mi carrera estoy”</p> <p>“La verdad no me gustaría hacer demasiadas horas extra, horarios rotativos. Al menos creo que esto es un poco personal porque conozco compañeros que, bastantes compañeros que sí lo hacen, pero personalmente yo no aceptaría ese tipo de trabajo”</p>	<p>Los graduados señalaron los antecedentes y reputación de la empresa como un factor que contribuye a rechazar una oferta laboral. Además, se mencionan otros factores como los horarios rotativos u horas extras. Se puede ver que los graduados tienen claros cuales serían sus no negociables para aceptar o declinar una vacante.</p>
Equilibrio entre el sueldo, el tiempo libre y las oportunidades de crecimiento profesional	<p>“Si tú te metes a ese trabajo y al final no es lo que a ti te parece, tipo, ok, es demasiado trabajo, me están haciendo, como que sí, trabajar o realizar cosas a las que yo no he estado acostumbrado, no veo como que sí, no me veo creciendo en ese puesto de trabajo, entonces yo diría que mejor claramente cambiar el trabajo”</p> <p>“Siento que sí, hay que priorizar, obviamente, ver una balanza entre lo que</p>	<p>Los graduados señalaron que debe existir un equilibrio entre el sueldo recibido, el tiempo libre y las oportunidades de crecimiento profesional; esto enfocado en que debe existir un balance entre la carga de trabajo asignada con los beneficios que tienen derecho a recibir. Teniendo claro que,</p>

	<p>uno realiza en el trabajo y lo que, pues, le están ofreciendo como un sueldo”.</p>	<p>si no se da este equilibrio, si considerasen la opción de cambiar de trabajo.</p>
Experiencia laboral	<p>“Cuando las empresas piden experiencia previa, más bien se refieren en qué rol estás desempeñado tú a lo largo de la carrera, tanto como pasante, practicante, qué experiencias has adquirido gracias a todas esas etapas de la carrera”</p> <p>“Creo que sí hay esta cierta desconexión o falta como que un poquito de realidad de cuando ellos buscan un oceanógrafo, en nuestro caso, relativamente joven, pero con tantos años de experiencia, a veces no se suele dar”</p>	<p>Los participantes mencionaron que las empresas al buscar graduados con experiencia hacen referencia al rol activo del estudiante durante su carrera.</p> <p>Los participantes también mencionaron una desconexión por parte de lo que las empresas buscan en futuros empleados con las habilidades y destrezas del perfil de un recién graduado.</p>
Sobre el Decanato de Vinculación	<p>“A parte de organizar las ferias de empleo, también tienen una página en la cual se vinculan con empresas y uno puede postular. Creo que también ayudan a organizar los currículums y todo ese tipo de servicios”.</p> <p>“Para nuestra carrera no hay como que esas vacantes, o al menos que por parte de las industrias alimentarias”</p> <p>“El par de veces que me metí a la plataforma, al menos para oceanografía, no había nada. Quizás falta de oferta.”</p> <p>“Tengo conocidos que han utilizado en este caso el CEPROEM anteriormente, y si han logrado obtener empleo en el diseño gráfico”</p> <p>“Mejorar el aspecto comunicacional también en redes sociales”</p> <p>“Se podría abrir un poco más en tema Alumni porque más se lo enfocan a estudiantes como tal”</p> <p>“Siento que a veces la feria laboral queda como una especie de publicidad para estas marcas, más que realmente una oportunidad laboral para los estudiantes.”</p>	<p>Los graduados describieron al Decanato de Vinculación como la unidad encargada de, no solo organizar las ferias de empleo, sino también del portal de empleo de la institución.</p> <p>Algunos estudiantes señalaron experiencias exitosas de otros estudiantes al utilizar el portal de empleo del Decanato.</p> <p>No obstante, se señalaron que, para ciertas carreras, no existen ofertas laborales disponibles dentro de la plataforma. También mencionaron la falta de comunicación personalizada hacia los estudiantes por medio de las redes sociales, así como las pocas ofertas de trabajo reales que asisten a la feria laboral en lugar de publicidad.</p>

“Comunicación un poco más personalizada.”

Nota. Elaboración propia.

3.6.2 Componente cuantitativo

Población y muestra. En base a la población establecida en el capítulo previo y al software *Raosoft*, se determinó que la muestra para realizar la encuesta era de 298 graduados. Sin embargo, debido a limitaciones de tiempo, se lograron aplicar únicamente 167 encuestas.

Encuesta. De las 24 preguntas que conforman la encuesta, 23 fueron de opción múltiple y 1 pregunta abierta. Las primeras 3 preguntas, (1) ¿Está de acuerdo en participar en esta encuesta?, (2) ¿Eres graduado de la ESPOL? y (3) ¿Te graduaste en el último año académico? (PAO I 2024 o PAO II 2024) corresponden al consentimiento y filtro necesario (Sección 1) para asegurar que los encuestados efectivamente cumplan con las características de la población. Por lo que se pasará a describir el contenido y resultados desde la pregunta 4 por sección a continuación.

Sección 2: Demografía.

La edad promedio de los graduados se encuentra en su mayor parte entre los 20 a 25 años. Hubo una participación equilibrada de géneros, siendo un 51% femenino y un 49% masculino, lo cual permite que las conclusiones no estén sesgadas por cuestiones de género. En cuanto a las carreras hubo variedad de respuesta. El 14% de los encuestados corresponde a la carrera de diseño gráfico, siguiendo con carreras como administración de empresa, ingeniería química y economía. La variedad de carreras (aunque en bajo porcentaje) ayuda a obtener una visión más completa de los patrones y tendencias comunes de los graduados de la ESPOL.

Sección 3: Empleabilidad

El 65% de los encuestados contestó que actualmente se encuentra trabajando, lo cual representa un panorama alentador en cuanto a la empleabilidad de los graduados. El 44% indica que lleva trabajando más de 6 meses. De ellos, el 69% dice estar trabajando en el área de su

carrera, no obstante, aún existe un porcentaje que representa un reto para garantizar que los graduados puedan crecer dentro de su profesión. El 74% afirma que este empleo actual lo consiguió sin ningún medio relacionado al Decanato de Vinculación: lo que indica un bajo alcance de los servicios del decanato y representa una oportunidad de mejora. Por otro lado, dentro del 35% que indicó que no está trabajando, un 69% confirma haber tratado usar los servicios brindados por la universidad. Los resultados pueden llevar a revisar la efectividad de los servicios brindados, junto a la promoción de estos.

Sección 4: Criterios para valorar una oferta laboral

Según la encuesta, los tres aspectos más relevantes al momento de evaluar una oferta laboral son: sueldo ofrecido por la empresa, las oportunidades de crecimiento profesional y la ubicación del trabajo.

Sección 5: Razones para rechazar ofertas laborales

Asimismo, señalan que las determinantes más importantes para rechazar una oferta laboral son: un salario ofrecido por debajo de lo esperado, jornadas exigentes superior a 8 horas laborales, y una ubicación lejana o de difícil acceso.

Sección 6: Perspectivas de los encuestados sobre los impedimentos para conseguir empleo

Para los encuestados, la falta de experiencia es uno de los principales impedimentos para conseguir un puesto de trabajo, debido a que el 41% lo considera siempre como un desafío. Por otro lado, el dominio del idioma inglés y habilidades blandas no han sido considerados como un impedimento primordial.

Sección 7: Sobre el Decanato de Vinculación (CEPROEM)

Se visualiza una preocupación, pero al mismo tiempo una oportunidad de mejora, ya que el 71% de los graduados menciona no haber participado de los servicios gestionados por el Decanato. Sin embargo, el pequeño porcentaje que alguna vez ha accedido a las actividades

propuestas por el decanato menciona haber accedido una o dos veces hace mucho tiempo. Como razón principal para no haber accedido a los servicios, el 46% indica no haber tenido conocimiento sobre los mismos. Los encuestados consideran que el mejor medio para recibir ofertas laborales, charlas o talleres es el correo institucional, seguido por WhatsApp y redes sociales.

La última pregunta de la encuesta fue abierta. Se recopilaron opiniones y perspectivas de los estudiantes sobre el Decanato de Vinculación y sus servicios, se organizaron en la siguiente tabla para exponer de mejor manera la información obtenida.

Tabla 4 Comentarios recolectados de la pregunta 25 de la encuesta

Pregunta 25: ¿Qué aspectos consideras que se podrían mejorar en el portal de trabajo de CEPROEM y en los servicios de empleabilidad de la universidad para que sean más útiles y tengan mayor acogida entre los estudiantes y graduados?

Categoría	Relato de los participantes	Análisis
Comunicación y visibilidad del portal	“Uno ni sabe que existe esa página o cómo acceder”, “Me enteré del curso un día antes, y ya empezaba al día siguiente”, “Más difusión, por ejemplo, me enteré de un curso para alumnos apenas ayer”	Muchos estudiantes desconocen la existencia del portal o no reciben a tiempo la información de actividades. Se demanda una estrategia más activa de difusión multicanal (correo, redes sociales, WhatsApp), mensajes claros y recordatorios frecuentes.
Experiencia de usuario y acceso	“La experiencia de usuario es muy cuestionable”, “El diseño no es intuitivo”, “Es muy lenta la página”, “Sería más viable una aplicación que dé acceso más rápido”	Se perciben problemas de usabilidad: interfaz poco amigable, navegación confusa y lentitud. Se sugiere una app móvil, mejoras en filtros y personalización de búsqueda para facilitar el acceso y la consulta desde distintos dispositivos.
Calidad y variedad de ofertas laborales	“Hay muchas ofertas que no tienen relación con nuestras carreras”, “Las ofertas piden mucha experiencia”, “No aparecen muchas ofertas para	Existe una desconexión entre las vacantes y los perfiles profesionales. Se reclama mayor coherencia entre las ofertas y la formación académica, inclusión de carreras menos

	todas las carreras”, “En turismo no hay ninguna oferta”	representadas y más oportunidades sin experiencia previa.
Alianzas y contacto con empresas	“Tener más convenios con empresas”, “Mayor contacto con un espectro más amplio de empresas”, “Que las empresas no pidan 3 años de experiencia para recién graduados”	Se identifican oportunidades para fortalecer alianzas estratégicas con empresas. Se solicita mayor transparencia en la información de los empleadores y ferias laborales más segmentadas por áreas o carreras.
Formación, mentoría y talleres	“Podrían dar charlas con profesionales del sector”, “Invitar a graduados a compartir sus experiencias”, “Crear un grupo de mentores”	Hay un interés significativo en recibir orientación profesional práctica y acompañamiento. Se sugiere implementar mentorías, networking, y charlas con egresados o profesionales del sector para inspirar y guiar a los estudiantes.
Seguimiento y retroalimentación	“No se sabe si la vacante sigue activa”, “No sé si me rechazaron o sigo en proceso”, “Quiero recibir retroalimentación del empleador”	Se percibe falta de claridad y seguimiento en los procesos. Los participantes desean saber el estado de su postulación y recibir comentarios o resultados, así como actualizar sus perfiles con más frecuencia para aumentar la pertinencia de las vacantes recibidas.
Recomendaciones específicas o innovadoras	“Agregar una lógica que priorice a recién graduados”, “Hacer match entre vacantes y el perfil del egresado”, “Incluir orientación laboral en materias como ARP”	Algunos comentarios proponen cambios estructurales e innovadores. Se destaca la importancia de la personalización, segmentación de usuarios y mayor articulación entre la malla curricular y los servicios de empleabilidad desde los primeros niveles.

Nota. Elaboración propia.

3.7 Lluvia de ideas

De las entrevistas a profundidad realizadas a los coordinadores de carrera y a nuestro cliente, el grupo focal y la encuesta; se pudieron recopilar las siguientes ideas que formarían parte del prototipo final. Las ideas generadas giraron en torno al eje principal de la

comunicación. Tanto del Decanato de Vinculación hacia los estudiantes, como del Decanato con las demás unidades académicas para asegurar el cumplimiento de los objetivos de empleabilidad.

- Realizar talleres de Networking para cada carrera.
- Retroalimentación constante: reportes periódicos del decanato a las carreras sobre tasas de inserción, vacantes y participación en ferias.
- Revisar que las empresas convocadas a la feria laboral tengan vacantes disponibles tanto para pasantías como puestos de trabajo fijos.
- Realizar nuevos convenios para promover vacantes para recién graduados y con menos requisitos de experiencia.
- Realizar ferias laborales mensuales enfocadas en todas las facultades.
- Mejor articulación interna entre Decanato de Vinculación, coordinaciones de carrera e Integra: unificar bases de datos, planificar ferias y encuestas en conjunto.
- Implementar un canal de WhatsApp del DV para difundir ofertas laborales, talleres y ferias laborales de forma directa.
- Actualización constante de ofertas laborales
- Asignar un presupuesto para más salidas de campo y técnicas (viáticos, convenios con empresas) de carreras específicas como geología, minas, petróleos y oceanografía.
- Publicar ofertas laborales con ubicación precisa.
- Mejorar la presencia del DV en la universidad, con charlas cortas en clases, boletines semanales, *reels* y posts en redes sociales y presencia en eventos estudiantiles.
- Revisión de que las ofertas laborales publicadas concuerden con el perfil y áreas de cada carrera
- Aumentar convenios con empresas de sectores menos representados (turismo, oceanografía, diseño, nutrición).

- Talleres prácticos en habilidades blandas (comunicación, negociación, liderazgo), obligatorios dentro de la malla (no solo extracurriculares).
- Difusión masiva de la plataforma JXBS
- Enviar vacantes y actividades personalizadas por carrera y perfil profesional.
- Añadir una pestaña o link en la app de Mi ESPOL sobre el DV, con acceso rápido a vacantes, eventos y asesorías.
- Incorporar contenido sobre empleabilidad y vida laboral en el plan de estudios desde los primeros semestres, ya sea integrándolo en asignaturas existentes como ARP, o a través de una materia obligatoria tipo "Estudios de casos en ciencias sociales". Esta materia o módulo podría incluir talleres prácticos, charlas con expertos del sector, orientación sobre el portal de empleabilidad y los servicios del decanato de vinculación, con el fin de que los estudiantes conozcan desde temprano las herramientas disponibles para su inserción laboral.
- Departamento o coordinadores exclusivos por facultad para empleabilidad (disminuir la sobrecarga actual de los coordinadores de carrera).
- Incluir seguimiento en tiempo real del estado de la postulación (ej. “recibido”, “en revisión”, “descartado”)
- Hacer la transición definitiva de CEPROEM a DV
- Proponer un curso o materia obligatoria sobre habilidades blandas.
- Charlas sectorizadas: expertos de la industria, casos de éxito y sesiones de networking desde los primeros semestres.
- Rediseñar el portal con una interfaz más amigable, filtros eficientes y alertas personalizadas de vacantes.
- Cada carrera debería armar un portafolio con las áreas, habilidades, conocimientos y empleos a los que podría acceder al estudiante.

3.8 Matriz Impacto-dificultad

Figura 9

Matriz Impacto-dificultad

Matriz de impacto-dificultad

Alto

Impacto

Bajo

Alto impacto
Baja dificultad

Alto impacto
Alta dificultad

Implementar un canal de WhatsApp del DV para difundir ofertas laborales, talleres y ferias laborales de forma directa.

Actualización constante de ofertas laborales.

Realizar talleres de networking para cada carrera.

Realizar nuevos convenios para promover vacantes para recién graduados y con menos requisitos de experiencia.

Realizar ferias laborales mensuales enfocadas en todas las facultades.

Difusión masiva de la plataforma JXBS.

Mejorar la presencia del DV en la universidad, con charlas cortas en clases, boletines semanales, reels y posts en redes sociales y presencia en eventos estudiantiles.

Mejor articulación interna entre Decanato de Vinculación, coordinaciones de carrera e Ingepi: unificar bases de datos, planificar ferias y encuestas en conjunto.

Asignar un presupuesto para más salidas de campo y técnicas (viáticos, convenios con empresas) de carreras específicas como geología, minas, macrobios y oceanografía.

Revisión de que las ofertas laborales publicadas concuerden con el perfil y áreas de cada carrera.

Retroalimentación constante: reportes periódicos del decanato a las carreras sobre tasas de inserción, vacantes y participación en ferias.

Publicar ofertas laborales con ubicación precisa.

Aumentar convenios con empresas de sectores menos representados (turismo, oceanografía, diseño, nutrición).

Añadir una pestaña o link en la app de mi espel sobre el DV, con acceso rápido a vacantes, eventos y asesorías.

Talleres prácticos en habilidades blandas (comunicación, negociación, liderazgo), obligatorios dentro de la malla (no solo extracurriculares).

Enviar vacantes y actividades personalizadas por carrera y perfil profesional.

Incluir seguimiento en tiempo real del estado de la postulación (ej. "rechazado", "en revisión", "descartado").

Incorporar contenido sobre empleabilidad y vida laboral en el plan de estudios desde los primeros semestres, ya sea integrándolo en asignaturas existentes como ABP, o a través de una materia obligatoria tipo "Estudios de casos en ciencias sociales". Esta materia o módulo podría incluir talleres prácticos, charlas con expertos del sector, orientación sobre el portal de empleabilidad y los servicios del decanato de vinculación, con el fin de que los estudiantes conozcan desde temprano las herramientas disponibles para su inserción laboral.

Revisar que las empresas convocadas a la feria laboral tengan vacantes disponibles tanto para pasantías como puestos de trabajo fijos.

Hacer la transición definitiva de CEPROEM a DV.

Departamento o coordinadores exclusivos por facultad para empleabilidad (disminuir la sobrecarga actual de los coordinadores de carrera).

Bajo impacto
Baja dificultad

Bajo impacto
Alta dificultad

Charlas sectorizadas: expertos de la industria, casos de éxito y sesiones de networking desde los primeros semestres.

Proponer un curso o materia obligatoria sobre habilidades blandas.

Rediseñar el portal con una interfaz más amigable, filtros eficientes y alertas personalizadas de vacantes.

Cada carrera debería armar un portafolio con las áreas, habilidades, conocimientos y empleos a los que podría acceder el estudiante.

Dificultad

Alto

Nota. Elaboración propia.

3.9 Elaboración del prototipo

Específicamente, el prototipo elaborado fue una guía realizada con la plataforma *Canva*. Tiene como contenido: (1) Introducción, (2) Diagnóstico general, (3) Perfil del joven profesional de la ESPOL, (4) Guía estratégica: propuestas de mejora y (5) Conclusiones y recomendaciones. El prototipo como tal se puede observar en el Apéndice G.

1. Introducción: se pone en contexto general el estudio que se realizó, quién fue nuestro cliente y los objetivos de la guía.
2. Diagnóstico general: se realizó una descripción de los hallazgos más relevantes de la encuesta y grupo focal, relacionadas con la perspectiva de los graduados con respecto a los servicios brindados por el cliente. Asimismo, se incluye un análisis de las entrevistas a coordinadores de carrera y el representante del Decanato de Vinculación.
3. Perfil del joven profesional de la ESPOL: se elaboró un perfil basado en la información recolectada, que incluye la situación de empleabilidad actual de los graduados, además de los principales factores para aceptar y rechazar una oferta laboral
4. Guía estratégica y propuesta de mejora: se elaboró una guía detallada con las posibles soluciones y estrategias que el Decanato de Vinculación podría aplicar para mejorar el problema identificado en base a la encuesta, grupo focal y entrevista a los coordinadores de carrera y a nuestro cliente.
5. Conclusiones y recomendaciones: se presentaron las conclusiones y recomendaciones que el Decanato deberá tomar a consideración al momento de aplicar la guía.

3.10 Validación del prototipo

Entre los aspectos positivos que se deberían mantener se obtuvieron comentarios relacionados a los gráficos y diagramas en el informe, los cuales son considerados el atractivo principal del prototipo. También se menciona el potencial del diseño presentado, así como “se siente la voz del estudiante” reflejada en todo el prototipo. Se recibió la especial felicitación de

nuestro cliente, el cual comentó que la manera de presentación del prototipo fue muy profesional y que “lo mantuvo enganchado”.

En cuanto a los aspectos negativos o que se deberían cambiar, se hizo mención que la introducción se sentía “muy académica y poco creativa”. Asimismo, el uso de gráficos repetitivos generaba redundancia hacia los actores. También se mencionó la falta de indicadores de calidad o de impacto causal de las iniciativas propuestas.

Una de las principales dudas que surgieron de los usuarios que validaron el prototipo es respecto a si el informe consiste únicamente en la propuesta de estrategias y más no en cómo serán ejecutadas. Si bien es cierto que el informe presenta de manera detallada las propuestas de mejora para el Decanato de Vinculación, la aplicación y alcance de estas dependerá de las acciones posteriores del Decanato.

Las sugerencias giraron en torno a la revisión de redacción y corrección de faltas gramaticales y ortográficas, así como mejorar los gráficos presentados para hacer el informe “más visual” para el cliente. También se sugirió usar la identidad gráfica de la ESPOL como son los colores, el logo, entre otros.

Se tomaron en cuenta algunos de los comentarios realizados en el conjunto de las validaciones (Apéndice F), para mejorar el prototipo. Este prototipo mejorado es el que se encuentra en el Apéndice G. Sin embargo, otros comentarios quedaron sujetos al criterio de los autores.

3.11 Matriz Feedback

A partir de los comentarios obtenidos en la validación del prototipo, por los distintos actores involucrados y el cliente, se realizó la matriz Feedback la cual se presenta a continuación:

Figura 10

Matriz Feedback

Matriz Feedback			
Aspectos positivos		Aspectos negativos o que se podrían cambiar	
<div>Se siente la voz del estudiante en el estudio.</div> <div>La información está bien organizada y estructurada.</div> <div>Las tablas y gráficos ayudan a comprender la información.</div> <div>Buen enlace entre diagnóstico y acciones concretas.</div> <div>Credibilidad al estudio realizado</div>		<div>Revisar párrafos confusos.</div> <div>Corregir faltas ortográficas.</div> <div>Especificar la fuente de citas (ej. "Encuestado, Alumni 2024") para dar más credibilidad.</div> <div>Cambiar ciertos gráficos por otros y referenciarlos</div>	
Dudas/Interrogantes		Sugerencias	
<div>¿Cómo se utilizaría en el futuro?</div> <div>¿Se quedará como informe o se convertirá en una especie de guía metodológica?</div>		<div>Dividir soluciones en categorías más claras para evitar que parezcan listas de acciones aisladas.</div> <div>Incluir un piloto de implementación con responsables, cronograma, presupuesto y gestión de riesgos.</div> <div>Mantener el enfoque de "voz del estudiante" como un insumo clave para las decisiones del decanato</div> <div>Añadir más estadísticas a manera de gráficos</div>	

Capítulo 4

4.1 Conclusiones y recomendaciones

4.1.1 Conclusiones

Luego de aplicar la metodología escogida y hacer un análisis detallado de los resultados, se concluye que:

- Los tres factores más valorados por los graduados de la ESPOL al momento de evaluar una oferta laboral son: el salario, la oportunidad de crecimiento laboral y la ubicación del trabajo.
- El salario por debajo de lo esperado, una jornada laboral superior a ocho horas sin pago de horas extras, y la ubicación lejana o de difícil acceso son no negociables que se consideran factores determinantes para rechazar definitivamente una oferta laboral.
- La línea estratégica prioritaria para el Decanato de Vinculación debe enfocarse en fortalecer la comunicación interna y externa. A nivel interno, urge mejorar la coordinación y retroalimentación con las unidades académicas para alinear acciones y responder a las necesidades específicas de cada carrera. A nivel externo, el principal reto es la baja visibilidad de los servicios, esto exige implementar canales directos y consistentes y consolidar una identidad visual clara.
- La baja participación de los estudiantes en las actividades del Decanato de Vinculación no se debe a una falta de interés, sino a una desconexión comunicacional que limita el alcance de los servicios ofrecidos.
- Existen desafíos de comunicación interna entre el Decanato y las unidades académicas para poder planificar actividades y estrategias en conjunto, que beneficien a los estudiantes.
- Es relevante el estudio realizado debido a que incluye temas pertinentes a la formación universitaria, como la empleabilidad y la inserción laboral. Además,

incluye información actualizada sobre aspectos valorados por los graduados en el mundo laboral.

- El Decanato de Vinculación, antiguamente llamado CEPROEM, se encuentra actualmente por un proceso de transición en el que ya se están implementando cambios en sus estrategias. El presente estudio ayudará a complementar dicha transición de manera efectiva.
- No se trata solamente de acciones por parte del Decanato y la ESPOL que conduzcan a un direccionamiento incorrecto o correcto de los estudiantes a las empresas. Hay que considerar factores externos y las condiciones actuales del mercado laboral ecuatoriano, como la oferta y demanda de ciertos puestos y carreras.

4.1.2 Recomendaciones

Tras culminar con la investigación realizada y haber abordado los temas que fueron considerados necesarios, se recomienda lo siguiente:

- Se sugiere realizar más entrevistas a profundidad a estudiantes y graduados de carreras con menor representación de alumnos. Al mismo tiempo, se deberían hacer estudios más a profundidad sobre la pertinencia y demanda y oferta de ciertas carreras; para comprender mejor ese panorama en específico.
- Se debería considerar un tiempo más amplio para poder aplicar la metodología escogida. Un estudio de carácter mixto (cuantitativo y cualitativo) al tener varios aspectos por analizar, demanda de más tiempo para tener el alcance deseado. En el caso específico de este estudio, haber alcanzado una muestra más amplia hubiera representado mayor variedad de respuestas.
- Se sugiere continuar realizando estudios de este tipo de manera periódica, ya que existe una constante evolución del mundo laboral; y la percepción de estudiantes

y graduados al mismo tiempo está sujeta a cambios según factores económicos, políticos y sociales.

- El Decanato de Vinculación debería continuar con su transición, y la aplicación de las líneas de acción propuestas. Pero, al mismo tiempo, debería repensar estas acciones desde un direccionamiento más adaptativo, ya que no todas las carreras enfrentan los mismos retos.
- Se debería estar en constante comunicación y actualización sobre las necesidades de la comunidad estudiantil y Alumni para que las estrategias que se propongan a futuro sean verdaderamente adaptables a las necesidades del momento. Esta información debe ser permitentemente comunicada a las demás unidades académicas para formular estrategias de manera conjunta.
- En estudios posteriores basados en este o con la misma temática, se podría continuar de manera más amplia el proceso de Design Thinking, haciendo las iteraciones necesarias para que el prototipo final contenga todas las mejoras necesarias en base a las retroalimentaciones de los actores involucrados.

Referencias

- Almeida Guzmán, M. (2012). *Trayectoria profesional de la generación de los "Baby Boomers"*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Álvarez Gavilanes, J., & Romero Fernández, A. (2015). LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDÉS, ECUADOR. *Atenas Revista Científico Pedagógica*, 4. Obtenido de LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDÉS, ECUADOR.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3.
- Cedillo Fajardo, M., Morán Vaque, M., Reinoso Llantui, M., & Arias Negrete, D. (2025). Perspectivas de las cohortes generacionales en relación a los componentes del salario emocional. Un enfoque comparativo. *Ciencia y Educación Revista Científica*, 362.
- CEPAL. (18 de Diciembre de 2024). <https://www.cepal.org/>. Obtenido de Economías de América Latina y el Caribe mantienen un bajo crecimiento y se expandirán 2,2% en 2024 y 2,4% en 2025: CEPAL: <https://www.cepal.org/es/comunicados/economias-america-latina-caribe-mantienen-un-crecimiento-se-expandiran-22-2024-24-2025>
- Delgado Brito, Y., Iñigo Bajos, E., & Sosa Castillo, A. (06 de 12 de 2021). *DIAPI Diálogos E Perspectivas Interventivas*. Obtenido de ESTUDOS DE ACOMPANHAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO. UMA VISÃO DO CONTEXTO LATINO-AMERICANO: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/dialogos/article/view/12024>
- ESPOL. (s.f.). *Quiénes somos*. Obtenido de Vinculación Espol: <https://vinculacion.espol.edu.ec/quienes-somos>
- Faneite, S. F. (13 de Julio de 2023). *Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales*. Obtenido de Revista Latinoamericana Ogmios: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- Gamboa Suarez, A., Prada Núñez, R., & Hernández Suárez, C. (2021). Expectativas laborales de estudiantes universitarios que cursan programas en el campo social. *Revista Redipe*, 1.
- Garavito Quiroga, J., Cuervo Ospina, L., & Benavides Franco, J. (2022). *Análisis de estrategias de retención laboral implementada en las empresas para suplir las expectativas de los milenials y generación Z*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Gavidia Vásquez, M., & Santibañez Celi, V. (2024). En *La incorporación de la vinculación universidad-empresa en el modelo formativo y su rol en la empleabilidad de los egresados*

- entre el 2020-2022: Análisis basado en el modelo de De Fuentes & Dutrénit aplicado a la Facultad de Gestión y Alta Dirección (págs. 54-55). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Quiñónez Cabeza, M., Quiñónez Guagua, O., & Quispe Mera, A. (2024). DESIGUALDAD SOCIAL Y SUBEMPLEO: INCIDENCIA EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR. *International Journal of Professional Business Review*, 5.
- Ramírez Rojas, J. L. (23 de Agosto de 2017). *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas*. Obtenido de UDG Virtual: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1214>
- Salazar Leiva, M., Villagomez Dueñas, M., Herrera Vivar , M., León Ortega, D., & Méndez Yazán, M. (2025). *Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador*. Quito: Herrera Vivar, Miguel Ángel.
- Satizabal Reyes, M., Unas Camelo, V., & Maca Urbano, D. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, 9.
- Toursinov, A. A. (2023). *Principios de la metodología de la investigación y redacción de tesis en las ciencias sociales*. Editorial Episteme.
- Urroz-Osés, A. (1 de Septiembre de 2018). *Diseño y desarrollo: la innovación responsable mediante el Design Thinking*. Obtenido de Cuaderno Universidad de Palermo: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/cdc/article/view/1108/948>
- Villarreal Carrasco, D., & Villarreal Terán, G. (2024). Garantía del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes en Ecuador. *Sapiens International Multidisciplinary Journal*, 15.
- Yépez Holguín, J., Faggioni Coombo, K., Ortíz Chóez, G., & Loaiza Massuh, E. (2025). Pertinencia de la oferta académica universitaria respecto al mercado laboral ecuatoriano: un análisis predictivo. *Sinergia Académica*.

Apéndice A

Entrevistas exploratorias

Bryan Molina, analista de empleabilidad del Decanato de Vinculación

A: Entrevistador

B: Entrevistado – Bryan Molina

A: Entonces ya se encuentra grabado. Muchas gracias. Bueno, para iniciar, primero quisiéramos que por favor se presente y nos indique cuál es su cargo y lo que realiza dentro del Decanato de Vinculación.

B: A ver, ahora sí, perdón chicas, estaba terminando de responder un correo. Ahora sí, empecemos, disculpe. Listo, no se preocupe.

A: Le repito de nuevo. Para empezar, quisiéramos que por favor se presente y nos indique cuál es su cargo y lo que realiza dentro del Decanato de Vinculación.

B: Listo, ¿qué tal? Mi nombre es Bryan Molina, analista del Decanato de Vinculación. Me encargo del área de empleabilidad de aquí de la oficina.

A: Listo, ahora vamos a realizarle algunas preguntas acerca del Decanato y de algunos de los departamentos que tiene. En el caso de CEPROEM, ¿Cuál es el rol que tiene CEPROEM actualmente? ¿Es un departamento dentro del Decanato o funciona más bien como bolsa de empleo? Porque entendemos que ya no es una unidad aparte.

B: Sí, tienen razón, CEPROEM como tal, el centro, desapareció hace unos años y todo lo que tiene que ver con empleabilidad pasó al Decanato de Vinculación. En ese momento, pues yo me incorporo a las actividades de empleabilidad. Yo estaba antes también en el Decanato de Vinculación cuando aún no teníamos esta función.

A: Listo, ¿y puede comentarnos un poco de cuáles son las funciones específicas de CEPROEM? ¿O qué es lo que realiza directamente esta parte de CEPROEM?

B: Ya, perfecto, del Decanato de Vinculación. Entonces, como ya CEPROEM no existe, lo que nos llamamos es el área de empleabilidad del Decanato de Vinculación. Ok, básicamente tenemos tres tareas acordes al Estatuto Orgánico de la institución y es la bolsa de empleo, número uno, la bolsa de empleo.

B: Número dos, el desarrollo de la feria laboral, que es un evento que hacemos anualmente. Y el tercero, el soporte, las asesorías, sea de forma individual o de manera colectiva, asesorías en temas de inserción laboral. Todo lo que tiene que ver con desarrollo de hoja de vida, marca personal, marca profesional, redes profesionales, entre otros.

A: Listo, ahora, queríamos preguntarle también un poco acerca de la plataforma de Jobs. Nosotros entendemos que ahora es un MOOC que se hace para los estudiantes que quieren hacer las prácticas preprofesionales. Sin embargo, conversando con otras personas de ESPOL, ¿creo que esa iniciativa nace del Decanato de Vinculación o no? ¿Cómo surgió la bolsa de empleo o el convenio con JXBS?

B: Ya, entonces, JXBS es una bolsa de empleo que está utilizando inteligencia artificial para la mejora de los procesos de selección. La mejora básicamente es en dos puntos, en ayudar a los estudiantes y graduados a que desarrollen hojas de vida efectivas que permitan transmitir el profesional que se ha desarrollado, el profesional que es el estudiante, y, por otro lado, agilizar el proceso de selección para la empresa. Para agilizar el proceso de selección a través de los datos que han ingresado los candidatos, sean estudiantes o sean graduados, en este caso lo que hace la inteligencia artificial es, si tenemos un universo de 80 posibles candidatos, te dice qué porcentajes, qué candidatos son más compatibles con la oferta que ellos publican. Supongamos, ponen un analista de marketing, me invento, entonces acorde a las habilidades, acorde a los conocimientos, acorde a la carrera, acorde a la experiencia, a los estudios, determinan qué tan compatible es una persona con el cargo, y la idea es presentarle a la empresa una preselección acorde a las personas que sean más compatibles, así como esos programas que hay, esos que hacen match entre personas

más o menos, entonces ese tipo de analogía podríamos realizar, sino que es persona versus oferta laboral.

B: Listo, y de pronto... Usted me preguntó era cómo llegamos a eso, entonces esto es una iniciativa ecuatoriana de carácter nacional que se está potenciando a través de la universidad, entonces como es una tecnología que se está implementando, que está en sus primeros pasos, llegamos a un convenio de cinco años para nosotros, en calidad de primeros usuarios, poder dar toda la retroalimentación a Jobs a cambio de que el servicio sea gratuito para nosotros durante estos cinco años, entonces bajo esos términos se acordó el convenio, bajo esos términos se acordó el convenio y pues en eso estamos trabajando, actualmente estamos en implementación, todavía estamos con estudiantes y graduados, para estudiantes es obligatorio el desarrollo de un curso, ese es el curso que ha generado ahorita un poco de controversia como cualquier cambio, ya que se está haciendo que este curso sea obligatorio previo a tomar las prácticas pre profesionales, entonces igual ha habido ciertos, como es una nueva tecnología, ha habido ciertos errores ahí al momento de implementar, que se están resolviendo en el día a día, entonces sí ha causado un poco de, como lo diríamos, un poquito de problema por decirlo así, pero los estamos resolviendo y poco a poco vamos avanzando, asimismo cuando iniciamos el tema de hacer las prácticas en un sistema, asimismo fueron días de trabajo hasta que ya se logró implementar esto y lo que queda al final es como él, como quien diría el resultado final, que es a lo que queremos llegar, que los estudiantes sepan que estos cursos son importantes para ellos, para que puedan llenar correctamente la plataforma y para que una empresa que esté interesada en ellos pueda llegar más rápidamente, entonces es todo un proceso, estamos en esta curva de aprendizaje y pues bueno estamos en, estamos en esto de poder primero trabajar con estudiantes y graduados, paso 2 va a ser trabajar con las empresas, las empresas tienen que empezar a utilizar nuestra bolsa de empleo en JXBS y ahí empezar a convocar a nuestros estudiantes graduados, esa etapa estamos por empezar, por eso

ahorita digamos los chicos recién como que están llenando su plataforma para que ya luego las empresas que tengan interés empiecen a buscar ahí a los candidatos.

A: Listo y como lo mencionaba es algo que recién se está iniciando, pero aun así muy aparte de los chicos que tienen que realizarlo por obligación, los que todavía son estudiantes y que van a hacer las prácticas, ¿se ha podido ver de pronto un poco cuál ha sido la acogida de parte de los graduados o de gente que no necesariamente tiene que hacer las prácticas, que ya ha hecho las prácticas y se les ha presentado la iniciativa, ha tenido buena acogida?

B: Sí, sí, casualmente cuando es estudiante como que el tema es un poco bajo todavía y hubo que ir por el camino de la obligatoriedad porque en realidad es una herramienta que por decirlo así no le sirve ahora para quien no quiere trabajar, hay que ser sinceros con eso, pero al momento que necesitas hacer prácticas el tema de trabajar se vuelve una obligatoriedad porque no es que la práctica 100% te la asigna la universidad sino que para buscar mejores oportunidades los estudiantes se entrevistan en diferentes empresas, entonces al momento de entrevistarse ya todas las herramientas para el nivel profesional se vuelven necesarias, entonces por eso vimos por el camino de la obligatoriedad con los estudiantes, mientras que cuando ya eres graduado el hecho de necesitar un trabajo para tu desarrollo profesional es el que te hace utilizar una bolsa de empleo, en este caso la bolsa de empleo institucional. En cuanto a ingresos ahorita te puedo decir que ya tengo unos 500 alumnos, primeros estudiantes registrados de los cuales ya 60 prácticamente me han completado todo el proceso, tanto llenar, hacer el curso como llenar la baja de vida, eso en cuanto a estudiantes.

B: En cuanto a los Alumni, o sea a los graduados, ya tengo 1.100 personas que han ingresado a la plataforma y eso que estamos en el primer año, lo único es que estas 1.100 personas todavía no me han completado el perfil como lo hace el estudiante, entonces me imagino que no completan el perfil obviamente porque este para completar el perfil tú lo completas porque ya vas a conseguir

algo y ese algo son las ofertas y como todavía no hay tantas ofertas y todavía tenemos la bolsa de empleo antigua funcionando, digamos no se ha terminado el proceso, pero yo estoy totalmente convencido de que una vez que ya cerremos la otra bolsa de empleo y las empresas empiezan a crear las oportunidades dentro de JXBS, ya eso va a ser automático el proceso ya de utilizar esa bolsa de empleo y continuar con esa actividad.

A: Listo, y continuando con el tema de estos convenios, acciones que ha hecho el decanato de vinculación sobre el tema de inserción laboral, ¿qué otras acciones o estrategias considera usted que han sido las más efectivas que han salido como iniciativas del decanato, es decir, las que han tenido buena acogida por parte de los estudiantes?

B: Ya, hablando primero de lo que me está diciendo que son de los estudiantes, las asesorías. Las asesorías son bien acogidas para los estudiantes que la reciben, o sea, yo nunca veo aquí a alguien, un estudiante que se vaya sin estar convencido de todo lo que ha recibido.

B: Aquí tenemos excelentes profesionales que imparten aquí sus conocimientos y los ayudan a mejorar su perfil profesional, entonces los estudiantes se van recontrasatisfechos con el servicio. ¿Cuál es el tema o cuál es el reto? Que el estudiante busque el servicio, porque nosotros lo compartimos por redes, a través de la FEPOL, a través de las asociaciones, con los profesores y de verdad que cuando son estudiantes como que lo primero es la universidad, lo cual está bien hasta cierto punto, pero tú estás aquí por ese camino profesional que estás buscando, entonces también en parte tienes que formar a ese profesional y conseguir esas herramientas necesarias para el desarrollo laboral. Entonces esa es la lucha, o sea, de aquí un estudiante se sale 100% satisfecho con el servicio recibido, el tema es traerlo, eso es lo que nos falta.

B: Eso en cuanto a las asesorías, el otro producto que hacemos, la Feria Laboral, también es recontrabien acogida, vamos año a año con un número de más de mil estudiantes y graduados, y ahora también tenemos otro evento que se llama Semana Empresarial, que ese no lo hacemos nosotros directamente, nos ayudamos con los coordinadores de práctica para que le lleven a los

estudiantes en una semana, en una semana tipo noviembre-diciembre, le lleven empresas que puedan hablarle de cómo dentro de esa empresa se aplican los conocimientos adquiridos. Por ejemplo, viene Anderson Tax Legal, me invento, o viene Deloitte, y le habla a Administración de Empresas cómo en estas empresas se aplican los conocimientos de Administración de Empresas o de Auditoría, dependiendo a la carrera. Y algunas empresas, aparte de eso que no es el foco del evento, también hacen procesos de selección ahí internamente, ya se llevan hojas de vida para luego también entrevistarlos.

A: Listo, y pasando al tema de la empleabilidad laboral, nos puede comentar un poco acerca de lo que se ha conversado del decanato con aquellas facultades que tienen carreras con baja tasa de empleabilidad. Por ejemplo, en el Excel que usted nos pasó, nos dimos cuenta de que, por ejemplo, hay cuatro carreras de FICCT, Geología, Ingeniería Civil, Minas y Petróleo, que están entre las más bajas en empleabilidad. Entonces, ¿qué es lo que se conversó un poco en este caso con los coordinadores de seguimiento de esas facultades o con las autoridades de esas facultades?

B: Sí, a ver, primero que nada, la empleabilidad, por como quien dice, solicitud de toda la comunidad politécnica, tanto estudiantes, graduados, profesores y stakeholders, se puso en el plan estratégico que empezó el 2024, se puso la empleabilidad como un objetivo estratégico de la institución.

B: ¿Cuál es ese objetivo estratégico? Que al menos el 90 por ciento de los recién graduados al 2027 tengan empleo. Entonces, con ese objetivo vamos bajando poco a poco al nivel operativo y ese objetivo fue asignado al decanato de vinculación. Entonces, anualmente tenemos que ver con las carreras cómo mejorar su empleabilidad y la herramienta que estamos utilizando es el plan de mejora, seguimiento y evaluación de la empleabilidad.

B: El 2024 capacitamos un poco del tema, 2025 ya les estamos pidiendo planes a cada una de las carreras de qué es lo que van a hacer para mejorar su empleabilidad, porque nosotros como decanato de vinculación damos las herramientas de manera institucional, pero el que sabe el día a

día de cómo mejorar la empleabilidad de esos chicos deberían ser las carreras. Entonces, ellos también en estos planes deberían proponer cómo piensan atraer más al sector empresarial hacia sus estudiantes. La forma que les hemos comentado es, ok, no vas a tener solo ofertas laborales, pero sí puedes hacer eventos que atraigan a las empresas y conozcan lo que hacen los estudiantes.

B: Puede ser la misma materia integradora que sea con empresas y casos reales, puede ser proyectos de curso donde invitas a empresas a que presenten casos, pueden ser visitas técnicas, o sea, todo evento que te acerca al sector laboral te da más presencia con esas empresas. Entonces eso es lo que básicamente deberían concretarse en los planes y eso nos hemos dado cuenta en el día a día de aquí, de la oficina. Lo que también podemos acotar ahí es que las carreras ahorita se han ido un poco por el lado de, ok, el comité consultivo que realicé me dijo que tengo que mejorar la comunicación efectiva, entonces su plan de mejora es ver en qué materias puedo mejorar la comunicación efectiva de los estudiantes, eso en resumen, lo cual no está mal, pero sí necesitamos de los planes, de lo poco que hemos revisado, ver que potencien esas actividades que dije al inicio un poco más, potencien esas actividades que me acerquen verdaderamente a la industria, eso es lo que vamos a recomendar.

B: Ahorita estoy recogiendo todos los planes, pero ya más o menos voy viendo esa tendencia de lo que quieren hacer y para un primer ejercicio está bien, pero para un 2026 se va a potenciar y recomendar con más fuerza que hagan más actividades con la industria.

A: Listo, muchas gracias. Ahora mi compañera va a continuar con el resto de las preguntas.

A: Continuando con la entrevista, quisiera que por favor nos puede comentar un poco acerca de alguno de los convenios más importantes que tenga actualmente el decanato de vinculación con empresas de cualquier sector del país.

B: Ahí sí me tomó lección de examen final, por ahí tema de examen final, pues a ver, el principal convenio que yo tengo ahorita manejando como institución, como universidad, es el de JXBS, porque se nos está dando cinco años de un tema que es la inteligencia artificial dentro de una bolsa

de empleo, que si bien es cierto tiene todavía oportunidades de mejora y que estamos en esta etapa de transición, es creo que lo más importante que manejamos como decanato. De ahí cuando me pregunta con respecto a otras instituciones, yo diría tener estos convenios con las empresas TOC para el desarrollo de prácticas, pero eso ya no manejamos directamente nosotros como decanato, sino las unidades académicas que ponen los practicantes y pasantes.

B: Déjenme ver, podría ver, así como las empresas más importantes, den un segundito, den un segundo por favor. Estaba abriendo la bolsa de empleo, pero está tímido ahorita, denme un segundo. A ver, a nivel prácticas, de las empresas más importantes que tenemos, por ejemplo, es con la dirección de las fuerzas armadas, eso es uno de los convenios que más lleva estudiantes, la dirección de las fuerzas armadas, Training Food Center, Solinal School, que también lleva bastantes estudiantes, Grupo Sedeño, que es una camaronera, Hangarroa, el Hotel Windam, Banco de Guayaquil, que es otra que también trabaja con nosotros.

B: Eso en cuanto a nivel prácticas, en cuanto a nivel de bolsa de empleo, déjenme ver rapidito quiénes son esos que publican más ofertas. Tenemos aquí, por ejemplo, a NIRSA, Industrial Santa Priscila, Cónsul 7, Grupasa, por ahí está la, por ahí déjenme ver, Consultop, FADESA, y así en esas empresas de manera general. Y de ahí también está PwC Asesores, por supuesto, entre otras. Esas, así como las que más nos piden estudiantes.

A: Ok, listo. En su experiencia en el decanato de vinculación, ¿qué es lo que están buscando actualmente las empresas al momento de contratar? O sea, ¿podría explicarnos un poco más? Porque en el correo electrónico mencionó algo sobre eso. ¿Será que se puede explayar más en ese tema?

B: Ya no recuerdo ahorita exactamente lo que puse en el correo. Sí, no, no importa, pero dígalos, o sea, contesta. A breve rasgo, es que digo, no, no estoy seguro si es lo mismo del correo, pero a breve rasgo lo que pide la empresa es el desarrollo de habilidades blandas.

B: O sea, aquí el estudiante de SPOL es muy bueno a nivel técnico. Tenemos todos los conocimientos para cubrir un cargo, pero ¿qué nos falta? Y parece mentira. La comunicación efectiva, el trabajo en equipo y temas de liderazgo.

B: Entonces muchas veces podemos tener una competencia dura, no voy a decir que nos ganan porque no siempre es así, una competencia dura con otras universidades que como que sí tienen estas habilidades claramente desarrolladas. Entonces puede haber incluso empresas que pesa más el tema del desarrollo de la habilidad blanda porque dicen de la parte técnica yo lo termino de formar acá en base a lo que yo necesito, que ya el estudiante tiene las bases correctas, pero como necesito algo más específico para mi giro de negocio no me preocupo por ese lado porque a fin de cuentas yo empresa tengo que capacitar a ese estudiante, pero sí me interesa que ese estudiante primero que nada sepa presentarse, que pueda comunicarse y que pueda liderar las tareas. Entonces eso es lo primerito, eso es lo que ahorita se ve esa tendencia, es como el primer filtro que hace talento humano y si se ve que el estudiante no va a tener un desempeño adecuado en ese aspecto probablemente esa sea una carta para como que no considerarlo para el proceso como tal.

B: Entonces por ahí es creo que la primera tendencia y es lo que siempre nos comunican por acá, eso en cuanto a habilidades blandas. Otro tema que las empresas también nos han dicho es el tema cuando es estudiante flexibilidad horaria, porque no puedes tener experiencia como estudiante la vas a ganar, pero dicen necesito tener esa flexibilidad para que el estudiante pueda venir acá dentro de las horas laborales, pero ahí viene la contraposición porque si bien es cierto se necesita tener esa flexibilidad, pero también se ha visto un poco, no hay una estadística marcada, pero sí ciertos casos que se ve la baja del nivel académico del estudiante cuando ya está trabajando. Entonces es parte y parte, está ganando experiencia, pero a cambio de bajar su tema académico y hay que ver porque si bien es cierto la parte académica es la que te forma, es la que te da la parte técnica por decirlo así, pero como ya lo vimos no lo es todo y también requieres esa parte de habilidades blandas.

B: Eso podríamos decir y ahora también dependiendo los objetivos del estudiante. ¿Por qué? Porque si el estudiante quiere una beca en el extranjero o quiere alguna oportunidad adicional para estudios en posgrados, ahí sí pesa la parte académica y entonces la empiezas a descuidar por ganar experiencia profesional, por eso les digo que es de parte y parte, tampoco se puede descuidar lo académico obviamente.

A: Ok, listo, la siguiente pregunta es ¿qué diferencia ha notado entre lo que buscan los estudiantes ahora en un empleo con las promociones pasadas dentro de la escuela?

B: Uy, ahí me la puso difícil. A ver, yo diría como representante de los estudiantes antiguos de SPOL, por decirlo así, podríamos decir que antes éramos un poco más conscientes de que había que tomar un camino de ganar experiencia para ir construyendo el camino profesional, diría yo. O sea, sí también como politécnicos había también un tema de, dicen por ahí, el ego politécnico y creíamos que íbamos de una a salir a gerenciar a un puesto de dirección y no es así. Uno tiene que primero empezar en actividades, a conocer el giro de negocio, empezar como quizás coordinador, analista de hecho es el primer cargo que deberíamos siempre hacer con ciencia y como que había una facilidad antes de a pesar de ese ego que les comenté, había esa facilidad y comprensión de, no, primero tengo que empezar en estos puestos bajos e ir escalando y desarrollando mi camino profesional.

B: Yo creo que ahora eso cuesta un poquito más entenderlo y ahí está cierto punto un poco de frustración, más que todo frustración, no digo que no lo acepten, pero si hay como un tema de frustración al no salir directamente a esos puestos. Eso en cuanto a esa parte, veo que los estudiantes ahora sopesan más el hecho de la flexibilidad que tenga la empresa, el hecho de los beneficios, es decir, si ven que va a demandar más de ocho horas, por ejemplo, y no va a haber remuneración, si se pesa antes de, veo que también ven los tipos de actividades que van a realizar, o sea, hay un poco más de calificación hacia lo que le va a brindar la empresa. O sea, yo profesional te doy mis conocimientos, pero tú qué me das, entonces antes sí, para qué, les diría que no se veía

eso, si me tocaba ir a Quito a ganar experiencia me iba, pero ahorita se sopesa más ese tipo de cuestiones, lo cual está bien porque como profesional me hago valer de lo que estoy aportando a la empresa.

A: Y la última pregunta ya para terminar es, ¿por qué cree usted que alguna de las iniciativas que realiza el decanato de vinculación, como las charlas o los talleres, no tienen tanta acogida con los estudiantes? Como mencionamos en la primera ronda que tuvimos, es que ustedes proporcionan varias herramientas pero que muchas veces los estudiantes no las toman en consideración.

B: Sí, yo creo que aquí, bueno, hay varias razones. Primero pensaba que era netamente el tema de difusión, pero la verdad no va solo por ahí.

B: Este, como les decía, primero creo que el más grande es el interés que actualmente tiene la comunidad con respecto a estos temas. Como les decía, a nivel estudiantil, y me incluyo, creo que en ese momento lo que pensábamos era únicamente pasar una materia más en el hecho de formarme profesionalmente y adquirir herramientas que me permitan destacar en el mundo profesional. Creo que esa es la principal causa.

B: Entonces para combatir eso, ahí viene la causa número dos, deberíamos ahora sí trabajar la parte publicitaria y atacarlo de esa manera. Actualmente no es suficiente. Creo yo que falta un apoyo, por decirlo así, a nivel de las unidades académicas de, ok, están estas herramientas, difundamos a través de las de las materias, difundamos a través de los coordinadores de carrera, dentro de alguna materia pongamos como obligatorio acceder a algún curso dentro de dentro del CEPROEN, o no necesariamente solo CEPROEN, quizás en LinkedIn Learning, no lo sé, pero de alguna manera demostrarle al estudiante que es necesario ese tipo de actividades para su formación profesional.

B: Eso quizás falta un poquito, un poquito más de fuerza desde las unidades académicas.

A: Listo, muchas gracias. Con eso hemos terminado la parte de la entrevista.

Miguel Briones y Anabel Bernabé, analistas de la Dirección de Acreditación y Ranking (DAR)

A: Entrevistador

B: Miguel Briones

C: Anabel Bernabé

A: Ahora sí, esta es la entrevista con la Dirección de Acreditaciones y Rankings.

A: Vamos a entrevistar a dos personas. ¿Me puede indicar por favor cuáles son sus nombres y qué es lo que usted realiza actualmente en el DAR?

B: Hola, mi nombre es Miguel y estoy en la parte de Rankings y también de Acreditaciones.

C: Hola, mi nombre es Anabel Bernabé y yo estoy encargada de la parte de Seguimiento de Graduados de aquí de la Universidad.

A: Muchísimas gracias. Quiero recalcar que cualquier información que se dé para aquí en la entrevista será utilizada anualmente para fines académicos, en este caso de mi proyecto de materia integradora.

A: Para explicarles un poco, el tema que yo estoy tratando dentro de mi proyecto es sobre la empleabilidad y la inserción laboral dentro aquí de ESPOL. Estamos trabajando con el Decanato de Vinculación, que es el sponsor en realidad de mi proyecto. Lo que nosotros vamos a investigar exactamente es qué factores evalúan hoy en día los jóvenes en el momento de buscar un empleo, porque justamente desde la parte del Decanato de Vinculación se ha visto que la tasa de empleabilidad ha bajado un poco, entonces esa parte aquí se quiere mejorar.

A: Y para eso estamos entrevistando a diferentes actores de las distintas unidades de ESPOL. La primera pregunta que tenía para hacerles es, ¿qué tipo de información se recopila actualmente sobre el seguimiento a graduados generalmente?

C: La información personal, la situación laboral, la académica y de otros intereses. Está dividida por secciones y también la de emprendimiento.

A: ¿Y cuáles son los principales hallazgos o tendencias que se han identificado respecto a la inserción laboral de los graduados en las últimas encuestas que se han realizado?

B: Nosotros como departamento lo que hacemos es hacer el levantamiento de información a través del coordinador del seguimiento a graduados. Una vez que la información llega a su fin, o sea, tenemos como una meta de tasa de respuestas que deben llegar a las carreras. Esa meta una vez que ya se llega, pues nosotros lo que hacemos es procesarla y nosotros le proporcionamos al coordinador de carrera y también del seguimiento a graduados ese insumo para que ellos puedan usar esa información para mejorar, a plantear acciones de mejora relacionadas al tema.

B: Nosotros como tal no le decimos a la carrera, mira, esto tienes. Nosotros lo que hacemos es hacer acompañamientos. Estos acompañamientos vienen dados en diferentes formas.

B: Una de ellas, por ejemplo, ahora último hubo un taller que está liderando el decanato de vinculación que es relacionado al tema de la empleabilidad. Entonces nosotros estamos presentes, creamos awareness de la importancia de la herramienta porque al fin del día somos los encargados de esta información institucional. Y los coordinadores es quien tiene que identificar hallazgos, patrones, cosas que deben considerar la carrera en sus planes de estudio, en su malla o en sus diferentes aspectos relacionados al mismo.

B: Entonces en síntesis nosotros no presentamos hallazgos, más bien nosotros lo que hacemos es desarrollar el insumo que necesitan las carreras para que ellos hagan los hallazgos.

A: Entonces desde el DAR no se proponen específicamente estrategias o acciones.

B: Nosotros lo que hacemos son acciones para mejorar el tema de la tasa de respuesta. Por ejemplo, una de las estrategias que hemos planteado. Por ejemplo, ahorita estamos trabajando relacionado al tema de...o sea, hay varias aristas. Por ejemplo, uno de este tema es relacionado al tema de la

difusión de la información de la encuesta. La importancia del segmento grabado, estamos trabajando con un plan de comunicaciones.

B: Y también tenemos otro lado que es a nivel de POAS. Hemos establecido indicadores, metas. Porque antes, digamos, como te digo, todo el mundo debía cumplir la meta.

B: Pero ahorita lo institucionalizamos a través de la Gerencia de Planificación Estratégica, donde ahí cada unidad y cada carrera va a tener que cumplir una meta mínima. De tasa de respuesta. Cosa que, o sea, hacemos mucha más presión para que cumpla con el objetivo. Y bueno, hay otras acciones. Hemos trabajado el tema del Dashboard. Y es algo que, digamos, es algo que recién se va... Creo que es una herramienta totalmente nueva en este sentido, porque ¿qué pasaba anteriormente? Nosotros lo que hacíamos era elaborar informes. Eran PowerPoints donde presentábamos los datos tabulados para las carreras. Y esa información nosotros la presentábamos. Mira, esto de aquí, salen los resultados de la encuesta. Estas fueron las cifras.

B: Y este insumo nosotros le proporcionábamos al coordinador. Pero ¿qué pasa? Tú sabes que los PDFs se pierden, los Links se pueden romper. Y pasaron sin número de cosas. Entonces, todo eso ya se canalizó a través de una plataforma donde el coordinador tiene acceso y puede ver la información en cualquier momento del día. Y también les va a permitir llevar a esa trazabilidad. ¿Por qué? Porque anteriormente nosotros mandábamos la foto de la encuesta de seguimiento grabado. Por ejemplo, 2024. Y creo que en algunas ocasiones también hacíamos comparativas 2024-2023. Pero acá vamos a ver comparativas desde los primeritos, o sea, desde el 2020. Vamos a ver toda una trazabilidad histórica de la encuesta con los datos consolidados, agrupados.

A: ¿Y se podría decir que la tasa de respuesta ha cambiado a través de los años? Es decir, ¿ahora es mayor que antes o antes era mayor que ahora?

C: O sea, con los datos que se recopiló en la última data, sí había aumentado. Sí mejoró.

B: Hay un tema detrás, que es el tema de que, si bien es cierto, la tasa de respuesta que nosotros proponemos por temas de rankings es 25%. Ya que, si bien es cierto, si se cumple, pero veamos hasta qué nivel se cumple. ¿Por qué?

B: ¿Qué pasa? Lo que sucede es que nosotros tenemos fechas. Fecha de inicio, fecha de fin.

B: Y ya la fecha de fin estamos literalmente como que al vuelo diciéndole a los coordinadores por favor ayúdenos con esto. Y esto es un trabajo literalmente que viene con tiempo. Y logramos las tasas de respuestas a veces con un tiempo extra.

C: Así es. Porque en el tiempo que decimos no cumplimos.

B: No cumplimos. Entonces ahí, cuando ya estamos en la fecha límite, ahí acudimos nosotros con las autoridades. Entonces las autoridades ahí hacen más presión y comienzan un poco más a sacar más respuestas y todo esto.

B: Entonces este proceso, si bien es cierto, cumplimos con la meta, pero con circunstancias, creo que siempre se da esa circunstancia, como que, con estos tiempos extras, ¿verdad?

C: Para que cumplan.

B: Donde todos podamos cumplir. Ahora este trabajo también se está haciendo tanto en grado y posgrado. En posgrado también tenemos ahorita esas cuestiones.

B: Y de manera general, el tema de la tasa de respuesta actualmente creemos que va a ser mucho más. Vamos a cumplir de mejor forma debido a que vamos a tener respuestas hasta diciembre del 2025. Porque es el cierre del POD.

B: Como todas las unidades académicas tienen que presentar la rendición a finales de año, entonces van a tener que cumplir esas tasas de respuestas en su momento. Entonces creemos que con eso también se garantiza que vamos, o sea, se va a tener la información como que a la fecha de la encuesta de seguimiento de la Bada.

A: Listo. Otra pregunta es desde la unidad del DAR. ¿Cómo impacta la empleabilidad de los graduados en el posicionamiento de la universidad en los rankings nacionales o internacionales?

B: Nosotros tenemos varios rankings en los que la SPOL participa. Uno de ellos en el cual la ESPOL pone mucho foco es el ranking QS. El ranking QS es un ranking que evalúa a las universidades en diferentes aspectos.

B: Investigación, docencia, internacionalización. Bueno, también hay otros enfoques relacionados a ambientales, como sostenibilidad. En temas de investigación pues hay, bueno, es tema de literalmente la contribución que hacen los investigadores de SPOL.

B: En la parte de docencia pues aquí donde literalmente hay indicadores relacionados a temas de estudiantes, temas de profesores-estudiantes, temas de intercambio que realizan los estudiantes. De aquí, ¿verdad? Del cambio académico. Y vienen también temas de empleabilidad. Aquí los que nos pide el ranking son los resultados de la encuesta del último año, donde nos piden la tasa de respuesta. Ellos tienen una cota del 25%. Nos piden también el tema de cuántos es la tasa de empleabilidad de la ESPOL. Nos piden también el tema de las cifras de los que están empleados, los que no están empleados, los que no están disponibles. Y también nos piden la mediana salarial.

B: Digamos que son algunos datos que nos piden de esa información. Nosotros sacamos toda esa información a través de la encuesta y eso nosotros lo reportamos en el mes de febrero de cada año, que es donde se cierra, digamos, se manda la información para que el ranking nos clasifique.

A: Una cosa que añadir, sobre cuál es el impacto que tiene la empleabilidad de los graduados en el posicionamiento de la universidad en los rankings nacionales e internacionales.

C: Sí, es bastante, porque con toda esa información que nosotros recopilamos de la encuesta, ahí podemos dar los resultados y podemos darnos cuenta de si ha mejorado la tasa, si ha bajado.

A: Y también, dentro del proceso de seguimiento de graduados, ¿ustedes han podido detectar alguna diferencia entre las carreras o las facultades, entre la facilidad que tienen los chicos al momento de encontrar empleo? ¿Hay diferencias abismales o pocas entre carreras, entre facultades?

C: Si. Ahí nos podemos dar cuenta de cuáles son las carreras que logran conseguir más rápido empleo, quiénes no. Entonces, mediante esa encuesta, sí podemos detectar esa información.

B: ¿Me repite la pregunta?

A: Que, si se han podido detectar diferencias entre las carreras o facultades, entre la facilidad que tienen los chicos al momento de encontrar empleo, o si se encuentran empleadas algunas carreras o facultades más que otras.

B: A ver, ¿se encuentran facilidades?

A: Sí, o sea, en el tema de empleabilidad, si hay más tasas de empleabilidad. ¿Qué carreras consiguen más rápido empleo? Exactamente.

B: Nosotros tenemos varios indicadores relacionados.

C: Que dice en qué tiempo consiguió el primer empleo. Y ahí podemos ver que hay carreras que lo han conseguido antes de graduarse, en seis meses, que es rápido. Y así mismo podemos ver otras que ya tienen bastante tiempo y todavía no están trabajando.

B: Nosotros tenemos varios indicadores relacionados al tema de la empleabilidad. Como dijo Anabelita, nuestra encuesta tiene varios ejes. Uno de ellos es el tema de la empleabilidad, otro de emprendimiento, otro de formación académica y otros intereses.

B: La parte de empleabilidad está compuesta por varios indicadores, más allá de solamente preguntarle al estudiante si trabaja o no. Tiene temas de los cargos, tiene el tema de las empresas donde labora, el rol en el que se desempeña, temas de habilidades que está desarrollando durante el trabajo, el salario que está recibiendo. Y hay un conjunto de otros indicadores que nos permite identificar el impacto que tiene la carrera en el mercado. Nosotros sabemos cuáles son las carreras que tienen mayor salida laboral frente a otras que tienen dificultades. A esas otras que tienen dificultades se les da foco. Y nosotros lo que hacemos es algo transversal. Nosotros le pasamos la info a los coordinadores, lo que te mencioné al principio, de que ellos reciben la data para que se lo revisen. También trabajamos con la parte del vicerrectorado, donde también nos piden esa

información. Ellos ven justamente este tema de la empleabilidad porque tú sabes que nosotros tenemos una meta. Nuestra meta para el 2027 es que todas las carreras tengan una tasa de empleabilidad del 90%. Entonces eso de ahí es a priori un objetivo estratégico que se debe cumplir. Entonces ese ejercicio de identificar estas carreras que estén por debajo de ese umbral, ya varios departamentos involucrados, por ejemplo, en este caso vinculación, han estado también trabajando en esta parte. Pero como te digo, nuestro foco, nuestra función es más que todo acompañamiento. Nosotros no le decimos al coordinador qué hacer. Nosotros damos asesoramiento y ellos nos dicen el qué y el cómo. Nosotros acompañamos en ese proceso. Ok.

A: ¿Y las estrategias en este caso que se formulan en las distintas unidades, carreras o facultades, ¿pasan de pronto por algún punto de revisión aquí con el DAR o es netamente solamente ellos se dedican a hacer sus estrategias y sus acciones de mejora?

B: ¿Me repite nada más?

A: Es decir, como mencionó, aquí en el DAR lo que se hace es un acompañamiento, ¿verdad? Entonces, las acciones de mejora, las estrategias que decida cada carrera, cada facultad para mejorar, en este caso, el tema de empleabilidad de los graduados con ellos, ¿esas estrategias que ellos plantean pasan en algún momento por alguna revisión de aquí del DAR?

B: Ese tema se llama el plan de mejora. Actualmente el término plan ya lo vamos un poco también a sacar en el mindset de los demás coordinadores, porque detrás existe como que mira, tengo que hacer un plan de esto, un plan de esto, yo no doy planes. Y el concepto que le estamos dando ahora se llama acciones de mejora, porque el plan detrás es el plan de empleabilidad que lo está liderando el decanato de vinculación.

Y ese plan contempla todas estas acciones que nosotros damos soporte al coordinador en este proceso, en los diferentes procesos. ¿La idea cuál es? La idea en general es que ahorita esas acciones están siendo canalizadas por vinculación. Entonces, las acciones de que deben mejorar

las carreras en tema de seguimiento a graduados. Una vez que hacen, son un conjunto de talleres en el decanato de vinculación. Una vez que terminen de hacer ese acompañamiento que hacen con las carreras, pasa por un proceso de revisión por las autoridades. En este caso, el subdecano. Y luego pasa por una revisión por nosotros. Entonces nosotros también hacemos feedback de esas acciones. Nosotros, digamos cuando nosotros nos metemos, como que más a lleno, a fondo, a como que ver uno a uno las cosas que han escrito los programas, o sea, cada una de las carreras y los programas, ya es en cara a la acreditación. ¿Ya? Porque nosotros tenemos que validar que el informe de autoestudio que las carreras realizan esté correctamente alineado con los estándares, que sea consistente, que no existan ambigüedades. O sea, todo un conjunto de elementos que permita el valor externo hacer esta revisión de información y les permita poder hacer la visita in situ. Porque nosotros enviamos al autoestudio y ellos dicen, ¿sabes qué? Este autoestudio no está acto todavía, no nos vienen a visitar.

B: Entonces nosotros nos inmiscuimos más en este proceso de revisión de las acciones y todo, ya es más en cara a la acreditación. Y como a priori, en general, nosotros siempre hemos pedido este proceso, o sea, siempre se ha hecho este proceso de una vez pasando los datos, danos, ¿verdad? Tu plan de mejora, ¿no? Como un ejercicio de mejora continua, ¿no? A través de información nosotros generamos hallazgos y generamos acciones para mejorar. Y ese insumo pasa por nosotros y, bueno, ahí un poco con Anabelita se nos hace la revisión y así mismo. Y en la otra corrida, pues, hacemos todas estas retroalimentaciones que se han dado. Eso es histórico. Ahorita, tal cual, quien nos lidera es el decanato de vinculación. Todo el pitch de la mejora.

A: Listo. ¿Algo que añadir?

C: No, ya digo todo.

A: Listo. La última pregunta sería, ¿hay algo que ustedes consideren importante mencionar sobre el proceso de empleabilidad o sobre cómo ESPOL puede fortalecer la transición de los estudiantes al mundo laboral?

B: Ya, mira, un poco el tema de la empleabilidad. Esto es algo, yo creo que esto es un proceso articulado de diferentes áreas. Entre ellos está el coordinador que es el coordinador de carrera, que es el encargado cuando el chico entra como cuando el chico sale. Todo este proceso. Nosotros, comunidades de soportes, somos varias. Uno de ellos es la bolsa de empleo, que es de vinculación. La otra es Alumni, que es de RELEX. Y nosotros, como DAR, seguimiento a graduados. Esto es en cara a los graduados. Entonces, nosotros como seguimiento a graduados, nos hacemos el tema de conocer cómo se encuentran los graduados. Levantar esta información. Pasamos esa info a los coordinadores. CEPROEM qué hacen. Ellos articulan con diferentes empresas, hacen acciones para crear estos espacios donde la comunidad pueda insertarse. Por ejemplo, estas ferias de empleo que hacen ellos. Feria laboral, todo eso. Alumni son el encargado de generar el *engagement*, de que los graduados sigan apegándose a los pueblos, sigan comunicándose en los pueblos. Entonces, yo les llamo la Santa Trinidad, la Virgen María, el Santo Espíritu. Porque literalmente, uno sin otro, pero de la otra forma, hemos estado haciendo acciones que nos permitan alinearnos. Alinearnos y salir con procesos mucho más robustos, más fuertes, y con acciones mucho más contundentes. Porque, como te digo, todo es un proceso que se ha... No digo que somos perfectos y que es lindo todo. Pero ha venido un proceso de dar acompañamiento a las carreras que tienen baja empleabilidad. O sea, todo detrás, este proceso sí ha venido mejorándose, de manera general, desde nuestra perspectiva.

B: Claro, habrá cositas que habría que mejorar, temas de comunicación, que es algo que literalmente en todos lados, en todos los procesos de sport, la comunicación es algo que ha venido mejorando. Porque, como te digo, pasa que muchas veces la información solo llega a ciertos niveles, pero no llega a otros niveles más. Entonces, sí, como te digo, de manera general, sí, los procesos de empleabilidad se han venido... O sea, los procesos se han venido mejorando. La casa de empleabilidad también, de manera histórica, ha tenido una fluctuación drástica. O sea, siempre se han mantenido niveles por arriba del 85, el 85% a nivel institucional.

B: Así que, en ese sentido, es bueno. Ahora, a nivel de carrera, es donde hay que meter mucho foco, porque sí, hay carreras que están bien bajas en temas de empleabilidad, donde hay que darle mayor asistencia, donde hay que aplicar acciones de manera urgente, porque, o sea, uno considera que un estudiante, cuando ingresa a una carrera, la idea es que, durante todo este proceso, la idea es que ellos encuentren un trabajo. Entonces, no es así, por ejemplo, tener carreras que la salida de la barra no tiene. Entonces, las autoridades se han planteado también como que hacer acciones para remediar estas cuestiones. Las decisiones que dan son inherentes a nosotros. Nosotros solamente hacemos levantamiento de información y darles ese insumo a las carreras y acompañarlos.

C: Sí, nosotros solamente hacemos eso de ayuno, de acompañar en el plan de mejora de la información.

A: Y otra pregunta que me surgió ahorita. ¿Consideran ustedes que también el tema de empleabilidad de ciertas carreras, que, también conversando con Bryan, él ya nos entregó incluso algunas datas de las carreras específicas que están pasando por este problema de condición crítica de empleabilidad, ¿tiene que ver también con la situación del país actualmente o es netamente algo de la carrera? Porque entre las datas que Bryan nos entregó, algunas carreras, por ejemplo, digamos, en oceanografía, petróleo, ingeniería civil, tienen baja empleabilidad. O sea, de cada carrera, de cada facultad, ¿tiene que ver también con el hecho de que en el país en realidad no existe tanta oferta laboral para esas carreras en específico? ¿Podrían decir que hay una relación ahí?

C: Yo creería que sí. Bueno, sí, de esas carreras no hay muchas ofertas tampoco. Porque incluso, como Bryan te ha de haber dicho, las ofertas laborales que ellos mencionan, no hay. Son bajas. Bajas para las de electricidad, para las de economía, pero para esas carreras que tú mencionaste, no hay.

B: Me repite la pregunta.

A: Que si consideran también que tiene que ver un poco la situación de la oferta laboral en el país con esas carreras en específico que después no tienen una baja tasa de empleabilidad como había indicado en el caso específico de algunas carreras, por ejemplo, en oceanografía, petróleo o ingeniería civil, incluso que la oferta laboral en sí tampoco es mucha para esas carreras. Entonces hay que tomar en cuenta eso mucho más allá de todo el esfuerzo o todas las estrategias que proporcionan las unidades académicas.

B: Ya, habría que ver que dicen los datos relacionados a esto. Muchas veces los coordinadores hacen planteamientos en base a comentarios de personas de esa naturaleza, pero los datos también es algo fundamental para poder hacer estas decisiones fundamentadas. Con respecto al tema de las diferentes, o sea, la poca oferta que existe, si es que vinculación te dice, si en este caso mencionó que existía algún, pocas de la bolsa de empleo, pocas ofertas, eso quiere decir que muy probablemente habría que trabajar en qué cosas, temas de convenios con empresas, ¿verdad?

B: Porque detrás existen, porque ESPOL trabaja con convenios, y muchas veces, a veces el tema de las empresas que conocen a ESPOL, porque, mira, te lo pongo muy sencilla, yo tengo personas que conozco que dicen que ESPOL es privada, que no saben que es pública, entonces muchas veces las empresas desconocen de los mecanismos que pueden unirse con las universidades, entonces, y literalmente crean espacios, se explica, crean sus mismas plataformas, y te voy a poner el caso de un ejemplo que está haciendo FIEC, FIEC está trabajando de manera muy articulada con la parte de diferentes compañías, en la cual crean como que la cantera de estudiantes para empresas específicas, una de ellas, por ejemplo, es Banco Guayaquil, ellos tienen, hay un simulador, un aula invertida, donde están personas de la empresa de la FIEC, entonces, como te digo, todo esto de aquí habría que revisar, no lo veo más que, o sea, no quita el hecho de que efectivamente capaz muchas plazas laborales relacionadas a cierto mercado hayan desaparecido por temas de la IA o por cualquier otro factor externo que no podamos controlar, pero debemos siempre tener en cuenta sí que me dicen tenemos pocas ¿cómo se llama esto? pocas postulaciones

de empresas para ofertas, para esperantes, yo miraría temas de convenios, cómo está la carrera en función de los convenios, cuáles son las áreas, hay un tema, la revisión de las áreas que están, Todas esas cosas tiene que la carrera revisar y trabajar con información. No es simplemente, ah ya, no tengo y me quedo con los brazos cruzados. Y así.

C: También que conozcan, que las empresas conozcan más sobre la bolsa de empleo que tiene aquí ESPOL.

B: Bolsa de empleo. Inclusive asimismo promocionar a los graduados. Nosotros no promocionamos, sino que hay otras unidades detrás. Pero como te digo, todo habría que ver los datos. No te podría dar un mensaje detrás sin poder ver esa información. Esa es mi reflexión.

A: Listo, con eso ha terminado la entrevista. Muchas gracias por participar.

María Fernanda Suárez, coordinadora de Movilidad y Convenios Internacionales de la Gerencia de Relaciones Externas y Vinculación Corporativa (RELEX)

A: Entrevistador

B: Entrevistada - María Fernanda Suárez

A: Muchas gracias por aceptar esta entrevista, para empezar, quisiera que por favor nos comente sus nombres y cuál es su cargo aquí en las Relaciones Externas.

B: Mi nombre es María Fernanda Suárez, soy la Coordinadora de Movilidad y Convenios Internacionales. La Gerencia de Relaciones Externas y Vinculación Corporativa, digamos que tiene varias aristas, una de ellas es Relaciones Internacionales, pero también Relaciones Institucionales, es decir, a nivel nacional, Gobierno Corporativo, que es a través de las dependencias de las empresas públicas, etc. De ESPOL, entonces Relaciones Internacionales, como te digo, es una de las aristas de la gerencia en esa parte del trabajo.

A: Listo, como le comentaba con anterioridad a Jackie, nuestro trabajo antes se trata sobre empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes graduados, entonces por eso como parte de los actores más no directos, directos para nuestra investigación, sí estamos haciendo entrevistas a algunas unidades de ESPOL. Entonces bueno, para empezar, la primera pregunta que tengo para ustedes, ¿cómo considera que los programas de movilidad internacional contribuyen al desarrollo profesional de los estudiantes?

B: Bueno, yo creo que empieza por la parte académica, justamente nuestro programa de intercambio académico de movilidad, los estudiantes lo realizan cuando están cursando todavía su carrera, entonces sobre todo dependiendo del tipo de programa, de carrera o de posgrado que estén realizando, al hacer una movilidad, así sea virtual o presencial, mucho más también, tienen la oportunidad de ver diferentes tipos de enseñanza, diferentes tipos de colaboraciones, sobre todo networking con otros docentes, con otros investigadores, en laboratorios, en instituciones externas, entonces sí considero que uno complementa su formación académica y también ven

otro aspecto laboral que no lo ven acá en Ecuador, que no lo pueden palpar estando, digamos, únicamente en el entorno local, en Guayaquil, entonces sí, de lo que hemos visto muchos estudiantes que han regresado pues incluso vienen tal vez pensando en un plan, una vez que conocen otras oportunidades o que han visto otros modos en los que su carrera se implementa o técnicas de trabajo, etc., sí amplía los horizontes y digamos que las metas a futuro que ellos tienen al momento de que ya se gradúen de SPOL.

A: Listo, y aquí dentro del departamento, ¿existen mecanismos de seguimiento sobre el impacto que tiene la experiencia internacional en el proceso de inserción laboral de los graduados?

B: Yo creería que no, eso sería más a través de bolsa de empleo, sí. Antes estaba ligado a la parte de Alumni, pero bueno, es ahora una parte como que independiente, pero de la parte de relaciones internacionales como que específicamente no.

A: Ok, y ¿han percibido que los estudiantes que regresan de estos intercambios académicos o movilidad, pasantías internacionales, tienen expectativas laborales diferente respecto, por ejemplo, salario, tipo de empresa, cultura organizacional?

B: Sí, sí, sí, claro que sí, justamente lo que decía antes, ellos ya estar en un entorno diferente, pueden ver en sus carreras, sus programas, ya sean ingenierías o licenciaturas, pues cómo se aplican o en qué pueden trabajar en otros aspectos y claramente pues no ya ven una diferenciación en el salario, en ambientes laborales, en el modo en que otras empresas manejan, flexibilidad también puede ser, muchos trabajos actualmente que son remotos, entonces sí vienen con una perspectiva muy diferente de cómo se maneja acá en Guayaquil, en Ecuador, y sí hemos notado como esa motivación de ya ir a mirar a tal vez, no solo en el país en donde hicieron su intercambio, su movilidad, sino como ya expandir a donde más podrían buscar oportunidades y de hecho muchos regresan con esta expectativa también de buscar hacer un posgrado, si son estudiantes de grado, hacer un posgrado en el exterior y ya empezar desde ahí como su

especialización y su carrera laboral en esa región a donde ellos hayan ido su movilidad, entonces sí, definitivamente sí.

A: ¿Y desde su perspectiva o existe de pronto alguna data que diga si los estudiantes que han hecho movilidad o pasantías internacionalmente tienen más posibilidad de encontrar empleo acá?

B: Data específica no, pero desde el área de graduados sí hay y con calidad de hecho, hacen una encuesta de grabados, entonces sí hay esa data de donde ellos están laburando, entonces sí se podría como sacar esos parámetros, pero sí es información que la saca calidad, que la recopila de los grabados y Alumni sí tienen acceso a esa información, entonces sí se puede ver ese tipo de información, sobre todo para recopilar la información de donde ellos están, en que hay muchos que ya salen a vivir a otro lado y están trabajando en otra parte, entonces sí está levantada esa información laboral.

A: Listo, desde su perspectiva, ¿qué valoran más los estudiantes al momento de aplicar a los programas internacionales? ¿Puede ser el prestigio de la universidad extranjera, la experiencia cultural o más bien las oportunidades laborales que les pueden surgir a futuro por hacer esa movilidad internacional?

B: No puedo decir que todos van directamente a pensar en el futuro laboral, pero sí es algo que tratamos de motivar en ellos, que de hecho es uno de los objetivos, que ellos vean que esa movilidad o ese intercambio no es solo una estancia temporal, en la que van por unos meses o participan en actividades virtuales por unos meses y se acabó, sino más bien tratamos de que piensen en que eso va a ayudarles a su expediente académico, a su currículum, y que vean a mirar a futuro, ya sea por un posgrado, ya sea por programas a veces cortos internacionales, o ya sea por una experiencia tal vez más profesional que les lleve a otras oportunidades laborales. Entonces, muchos no lo ven como primera estancia, como esto me puede servir en un futuro, pero tratamos de que lo vean de esa manera, que piensen a futuro.

B: Si bien es cierto, las movilidades y los intercambios son temporales, meses dependiendo del tipo de actividad, o semestre o un año completo, pero regresan a culminar su carrera y obtener su título en ESPOL, pero siempre pueden hacer planes o después de que se gradúen, volver ya sea al país o a la región en la que hicieron su intercambio.

A: Entonces, ¿estas experiencias internacionales influyen en que los graduados busquen empleo fuera del país?

B: Sí, realmente sí hemos visto como a su retorno sobre todo y escuchando sus experiencias, que ya apuntan más a empezar su carrera profesional afuera. De hecho, algunas de las actividades que difundimos son pasantías, por ejemplo, virtuales que ofrecen organismos, no solamente universidades, organismos internacionales y ya muchos estudiantes empiezan por allí, buscando hacer una pasantía y ya luego incluso por ahí hemos escuchado estudiantes que sí, les han dicho, bueno, con no tener dudas podemos hablar de ofertas laborales.

B: Entonces, sí, ellos ya tratan de apuntar como a oportunidades internacionales, una vez que han tenido sobre todo esa experiencia, pierden ese miedo, esa desconfianza a veces que tienen ellos mismos en no saber cómo se van a desempeñar afuera. Entonces, sí es un primer paso importante el poder conectar con otras personas afuera, cómo perder ese primer miedo inicial de cómo es lo que va a ir, sobre todo si es presencial y tienen que ser dependientes obligatoriamente, ir a desempeñarse por su cuenta porque no hay, si bien es cierto, sus padres, la oficina y la institución de destino, siempre estamos al pendiente pues de cómo está, del rendimiento académico, de su seguridad y todo el tema, es igual estar solo, es igual tomar decisiones por su cuenta, tiene que ser responsable con sus estudios y con sus decisiones personales. Entonces, sí, como ya vienen con otra perspectiva y confían en sus propias capacidades en poder tal vez aplicar, tal vez irse a aplicar oportunidades laborales afuera.

A: Listo. Y ¿existe actualmente alguna estrategia de coordinación entre la Gerencia de Relaciones Internacionales y de pronto el Decanato de Vinculación para alinear los convenios y

los programas de movilidad con las demandas del mercado laboral? Con las demandas del mercado laboral.

B: Actualmente no hay, la mayoría de los convenios para, por ejemplo, para pasantías y prácticas que son las que regula el Decanato de Vinculación realmente son nacionales.

B: Entonces, bueno, ahí ellos sí podrían hablar un poco más sobre tal vez los parámetros que ellos revisan con empresas. Sobre todo, nuestros convenios son con universidades y hay algunos con organismos y algunos puntuales con empresas, pero son más con universidades. Entonces, más vale ese tipo de convenios que ya casi no son de pasantías sino de movilidad o intercambio.

B: Los estudiantes en la parte laboral lo aprovechan en cuanto a pasantías. Más que intercambio, que es ir a tomar cursos, asignaturas. Más como pasantías, a veces en laboratorios o en la misma universidad que tengan chance de hacerlo. Pero sí, eso, sobre todo.

A: Listo. Y ¿cómo se seleccionan las universidades o las instituciones con las que desde Relaciones Internacionales la SPOL crea convenios? ¿Qué clase de criterios se selecciona? ¿De pronto hay algún criterio relacionado con empleabilidad o vinculación con empresas? ¿O son más bien otras cosas las que buscan cuando se hacen convenios con las otras universidades?

B: Bueno, principalmente siempre tiene que haber la motivación de una unidad académica.

Porque, primero, siempre tiene que haber una motivación por escrito. Bueno, hay un proceso interno justamente para la suscripción de convenios nacionales e internacionales, ¿no? Y los de pasantías y prácticas que los regula el decreto de vinculación. Pero hay un proceso en el que hay un documento de motivación formal de una unidad o centro de SPOL que motive ese convenio.

B: Porque tiene que haber un sustento de que una unidad va a trabajar y que tiene un plan previsto o un objetivo y hay antecedentes con esa institución específica. Sea universidad, sea organismo, sea empresa. Entonces, queda el sustento de en qué áreas de ESPOL va a beneficiar.

B: Tal vez qué unidades van a participar o áreas vulnerables o diferentes estrategias que vayan a tener para trabajar en ese convenio. Entonces, la idea es que ya haya unos antecedentes de qué

tipo de proyecto, qué tipo de programa o qué tipo de actividad de cooperación se van a realizar nacional o internacionalmente con ese convenio. Cuando se trata de parte académica, sobre todo en intercambio y movilidad puntualmente, que, si revisamos la parte técnica acá, porque en esta gerencia manejamos los procesos de movilidad, si verificamos obviamente que tenga las unidades afines a las áreas de conocimiento de SPOL, pues obviamente para que nuestros estudiantes puedan aprovechar.

B: Y lo que buscamos es que siempre sean convenios a nivel institucional para que todos los estudiantes de todas las facultades puedan aplicar o hacer actividades a través del convenio que no beneficie solo a un centro o a una unidad en específico, a menos que sea un proyecto puntual. Y, por supuesto, también cómo está en temas de acreditaciones, de rankings, si vemos un panorama general de la universidad, porque, bueno, también tenemos que buscar los pares que vayan de acuerdo con la excelencia académica, pues no que tenemos en SPOL a través de nuestras acreditaciones y rankings y posicionamientos. Entonces, sí, te podría decir que depende del tipo de actividad que se tiene previsto para el convenio, pero no nacen simplemente de la nada, como de firmamos un convenio y luego vemos qué hacemos.

B: Más bien hay antecedentes, hay previstos actividades o proyectos o programas y en eso se basa. Entonces, sí, habría que, como te digo, tal vez empatar un poco con las empresas específicamente, que son más los que se firman por pasantías y prácticas con decanato de vinculación, pero cuando surgen es justamente para que los estudiantes hagan sus pasantías y prácticas y ya luego pues tal vez les surjan oportunidades laborales a ellos. Ok, listo.

A: Y como última pregunta tengo, ¿qué cambios o mejoras considera usted necesarios en los programas de movilidad internacional para que se aporte más directamente al tema de la inserción laboral de los estudiantes?

B: En los programas de movilidad... déjame pensar.

A: O también puede ser que ese no sea directamente uno de los objetivos, en realidad, de la gerencia de relaciones internacionales.

B: Sí, realmente no podemos realmente difundir o alentar a que los estudiantes apliquen para directamente tener, por ejemplo, una plaza laboral, una oferta laboral. Realmente el objetivo es que ellos hagan una estancia académica y sí, obviamente, explicamos los beneficios y tratamos de que ellos entiendan qué es lo que en su futuro profesional y laboral puede implicar. Pero más bien no queremos trastornar la idea que un estudiante piense estamos aquí para ayudarte a migrar o etcétera, ¿no? Sobre todo, hablando en la parte internacional, como te digo, de mi lado. Ya en la parte nacional obviamente es otra historia, pero es un poco delicado por temas legales, procedimientos de visas, estancias, o sea, ya la parte migratoria relacionada a parte de relaciones internacionales es más complicada.

B: Entonces sí tratamos de tener bastante cuidado en cómo los estudiantes entiendan la experiencia. Nuestro alcance llega a la parte académica y, bueno, como te digo, no es como que directamente ofrecemos plazas o les podemos decir vas a hacer esta estancia y vas a obtener tal beneficio, si bien es cierto que los programas pueden tener o pueden derivarse a que tengan luego en un futuro ofertas o beneficios en su ámbito laboral. Por ejemplo, hay un programa en la Facultad de Ciencias de la Tierra colaborativo con una maestría en una universidad en Estados Unidos.

B: Entonces al momento que los estudiantes aplican el programa, hacen su maestría, al combinar la maestría como parte de las regulaciones legales en Estados Unidos, ellos pueden tener un tiempo, unos años para trabajar en ese país, pero ya son disposiciones de país por país. No es como que directamente, digamos, nuestro objetivo es que los estudiantes vayan y trabajen, pero sí hay programas que les pueden derivar a tener esas oportunidades. Entonces sí, cambios como tal, no te diría que en este momento como podemos recomendar hacerlo, es una cuestión bastante de regulaciones extranjeras.

B: Obviamente nuestro alcance como institución pública, una universidad pues tiene sus limitaciones, pero por supuesto siempre que hay oportunidades desde la parte internacional o de pasantías o de tal vez como que esos primeros contactos con instituciones, organismos que les permita a los chicos luego poder tener una oferta laboral, por supuesto siempre las difundimos. Ya sea que embajadas nos envíen, organismos nos envíen, etc. Pues ellos ya tienen luego ese trabajo de tal vez aplicar, hacer esa pasantía, hacer esa estancia, y ya que en ellos y en su rendimiento luego tal vez obtener una oferta laboral, ¿verdad? Pero sí, eso te podría decir.

A: Listo, muchas gracias por la entrevista.

Kennia Rosales, Alumni 2024 de producción para medios de comunicación.

A: Entrevistador

B: Entrevistada - Kennia Rosales

A: Hola Kennia, buenas tardes, gracias por acompañarnos en esta entrevista. Para empezar, ¿estás de acuerdo en que podemos grabar la entrevista?

B: Por supuesto. Muchas gracias.

A: Cabe recalcar también que el uso de toda la información que nos proporciones en esta entrevista no estructurada será únicamente utilizado para fines académicos. La primera pregunta que tenemos para ti es... Bueno, para empezar, primero quisiéramos que te presentes, nos digas tus nombres, qué estudiaste y hace cuánto tiempo te graduaste.

B: Ok, mi nombre es Kennia Rosales, me gradué hace un par de meses, sería... unos 7 meses, me gradué hace unos 7 meses y yo estudié Producción para Medios de Comunicación en la ESPOL.

A: Ok, ¿y actualmente te encuentras laborando?

B: Así es.

A: ¿Cuánto tiempo te tomó encontrar tu primer trabajo?

B: Me tomó... unos 5 meses.

A: Ok. ¿Alrededor de cuántas ofertas laborales revisaste o rechazaste, si se le puede llamar así, antes de aceptar tu primer empleo en el que estás ahora?

B: ¿En cuántas apliqué? En muchas, la verdad.

A: No necesitamos un número exacto, solo saber si fueron muchas, fueron pocas...

B: Por eso, fueron muchas. En cuántas apliqué, fueron muchas. En cuántas rechacé, ahí sí fueron unas 3 o 4, creo, sí.

A: Ok. ¿Por qué rechazaste dichas ofertas?

B: Porque la verdad eran ofertas que no me convenían. O sea, ¿y a qué me refiero con que no me convenían? A que, por ejemplo, eran ofertas que me decían que yo tenía que trabajar de lunes a sábado, por un sueldo mínimamente superior al... valga la redundancia, al mínimo. El sueldo mínimo creo que ahorita está en 450, si no me equivoco.

B: Y debía trabajar de lunes a sábado, más de la jornada de 8 horas, por un sueldo de 500 dólares, así, 540. Entonces, como que no me convenía mucho eso. Otro lo rechacé porque era algo similar, o sea, esta vez sí era de lunes a viernes, dije que no lo haría de oficina, pero bueno, por mi carrera, que es Producción para Medios de Comunicación, y acá tenemos una frase que es que los eventos pueden suceder en cualquier momento. Eso yo lo entiendo, que como, digamos, profesionales de producción audiovisual, a veces hay que cubrir eventos que suceden en los fines de semana, o que suceden ya en la noche.

B: Pero en ese caso, para mí parecer, el empleador debería ofrecer una forma de recuperar ese tiempo, como, por ejemplo, yo qué sé, si tuve que cubrir un evento el sábado porque ya fue así, o pagarme las horas extra, o sea, pagarme como horas extra, o darme libre, por ejemplo, un día lunes, o un martes, así. Pero en este trabajo, por ejemplo, era en horario de oficina, diciendo que a veces se iba a extender, a veces —entre paréntesis, casi siempre— se iba a extender hasta las... yo qué sé, 7 de la noche, por “a veces motivo”. Y aparte, por ejemplo, ese era en otra ciudad, tampoco me convenía. Otro, porque eran empresas medio... parecían empresas medio turbias, ya. O sea, que no parecían muy regularizadas, y eso, pues, a veces a uno le da desconfianza. Igual, y más aun siendo empresa... ¿cómo es?... que parecía que no estaba regularizada, tras eso me hacían trabajar más de las 8 horas laborables, y así, por un sueldo que, como les digo, era el mínimo, o sea, 50 dólares más del mínimo, pero eso se gasta así, súper, súper, súper, súper rápido, ¿no? Entonces, eso más que nada.

A: Aquí has mencionado algunas variables por las que te tocó declinar algunas ofertas de empleo. Veo que has mencionado el plano económico, el plano de la imagen de la empresa,

también el plano de, sí, qué tan lejos te queda la empresa de tu domicilio. ¿Cuál de todas las variables que has mencionado dirías tú que es la más importante para ti al momento de aceptar o rechazar alguna oferta de trabajo? Entendiéndose que, claro, no es la única, pero sí una de las principales. ¿Y por qué?

B: Más que nada sería el sueldo, porque creo que es lo que engloba a lo demás. Porque como lo decían antes, por un sueldo mínimo —que, corríjanme si estoy mal, pero creo yo que son 450 ahorita—, por un sueldo mínimo uno espera que el trabajo sea de lunes a viernes, 8 horas a la semana, de 9 de la mañana a 5 de la tarde, o bueno, en otro horario, pero 8 horas, ¿no? O sea, en total 40 horas semanales.

B: Eso es lo que uno espera por el sueldo mínimo. Pero hay trabajos que, como te digo, me dicen que tengo que trabajar el fin de semana también, que la verdad no me hubiera importado, pero si el trabajo, el sueldo fuera mejor, ¿ya? O sea, si tuviera un poco más de dinero, si es que tal vez me pagaran esas horas extra, porque también, según... así mismo, según tengo entendido, las horas extra se pagan más, o sea, más que lo que tú pagas por horas de trabajo normales.

B: Entonces, sí. O sea, yo creo que... Y también el sueldo también engloba lo de que me queda lejos de mi lugar de domicilio, porque si yo, por ejemplo, vivo lejos de mi trabajo, pero el sueldo es bueno, que yo me pueda costear el taxi todos los días, no me importaría. La verdad, que esté lejos, porque sé que mi sueldo me permite ir en un transporte cómodo. Por ejemplo, en este trabajo que te digo que era en otra ciudad, no es que era en una ciudad así que quedaba, uy, que cuatro horas, no. Era una ciudad que quedaba a una hora, digamos, de una hora a una hora y media en bus. Pero los buses son peligrosos, más que nada los interprovinciales, ¿no? Pero si yo, mi sueldo me hubiera permitido tomar un taxi todos los días, tipo de ida y vuelta, no me hubiera importado escogerlo porque ya pues iba en taxi.

B: Pero sí, yo diría que es el sueldo el que engloba todo. Yo creo que el sueldo debe ir acorde al trabajo y a lo que te están pidiendo que hagas. No vas a dar un sueldo mínimo por un trabajo que no te exige lo mínimo.

B: O que no, que solo de lunes a viernes, pero que sea una jornada de 10 horas. Asimismo, por un sueldo muy, muy, muy, muy, muy bajo. O hay veces que no duras ni una semana en la empresa porque te das cuenta de que tus jefes quieren ponerte a hacer el trabajo de cinco personas y ese tipo de cosas. O sea, creo que eso también es algo que afecta.

B: Como digo, yo postulé a algunos trabajos cuando recién salí, y aunque de muchos no me llamaron (me llamaron menos del 50% de las ofertas a las que postulé), de los que sí me llamaron y me hicieron una entrevista, los tuve que terminar rechazando por eso: porque eran circunstancias explotables. Gracias a Dios, a la vida, yo podía darme ese lujo, como quien dice, de rechazarlos, más que nada porque no estoy casada, no tengo hijos, no tengo ninguna responsabilidad bajo de mí, y bueno, mi mamá me sigue apoyando. Pero eso también creo que es un factor.

B: Entonces, resumiéndote mis respuestas en esta pregunta:

B: Uno, sí creo que en mi carrera es un poco más difícil encontrar trabajo, pero creo que es porque las empresas todavía no le dan la importancia que necesitan.

B: Dos, sí creo que hay una falta de ofertas laborales. ¿Por qué será? No lo sé. Mi teoría es que hay veces que no quieren acoger gente nueva porque tienen poca experiencia. Eso es otra cosa que te iba a decir, me acordé: que hay muchas ofertas que te piden... no quieren principiantes. O sea, sí quieren recién graduados, pero que tengan cinco años de experiencia. Entonces eso también es un poco extraño porque, como recién graduado, ¿cómo voy a tener cinco años de experiencia? O sea, es como que quieren alguien que ya tenga tiempo trabajando en la industria, pero que al mismo tiempo sea recién egresado. Así. Entonces los requisitos de las ofertas laborales son difíciles de cumplir muchas veces, porque piden a alguien recién egresado pero que

tenga experiencia, para poder decir que como son recién egresados pagar el sueldo mínimo, pero aprovecharse de todo su conocimiento, etc.

B: Y por último también, los beneficios que ofrecen —entre esos está el sueldo— no compensan la carga laboral que te están pidiendo.

A: Ok, muchas gracias. Ahora, hablando un poco sobre el rol que tuvo la universidad en el ámbito laboral, ¿conoces tal vez cuál es el Decanato de Vinculación en la ESPOL?

B: El de las prácticas profesionales, creo yo en parte, sí.

A: ¿Pero conoces más a profundidad también de qué otras cosas se encarga el Decanato de Vinculación en tu ex alma mater, la ESPOL?

B: No sé si es que ellos eran los que organizaban la feria laboral exactamente.

A: Ya. ¿Ellos tienen un CEPROEM también? ¿Sabes de qué se dedica el departamento de CEPROEM?

B: Según tengo entendido, es el que ofrece justamente estas ofertas laborales. Tengo entendido también que por la ESPOL hay una plataforma donde tú puedes subir tu CV y ver si es que hay ofertas. Algo así como Multitrabajos, pero de la ESPOL.

A: ¿Entiendes que es como una bolsa de empleo, por eso como Multitrabajos?

B: Ok.

A: ¿Alguna vez asististe o escuchaste acerca de las charlas, talleres u otras iniciativas de CEPROEM y el Decanato de Vinculación? Por ejemplo, esas charlas donde te ayudaban a armar tu CV. ¿O alguna vez utilizaste alguno de los servicios de CEPROEM? Por ejemplo, para ayudarte a armar tu CV o hacer algún simulacro de entrevista.

B: No, pero sí tengo razones por que no fui. O sea, las escuché, pero no las usé. Y es que, desde mi perspectiva, la imagen que me daban todas esas charlas del CEPROEM —de que “te ayudamos a construir tu CV, te ayudamos a construir tu bolsa de empleo”— eran muy enfocadas a carreras tradicionales, a donde tú vas con un CV más tradicional. Por ejemplo, de tu carrera:

Administración de Empresas, que les importa mucho el CV y todo eso, y la presentación. O hasta de alguna Ingeniería. O sea, son carreras en las que la forma en que se hacen los C.V. y las entrevistas no han cambiado mucho. Pero la verdad, desde la imagen que me dan (no puedo decir si era a ciencia cierta porque nunca fui, pero nunca fui porque la imagen que me daban era de que era algo muy general), para mi carrera y en general para todas las carreras de FATCOM — que es de la facultad donde yo vengo— los consejos tradicionales no servían mucho, con todo respeto.

B: Porque acá, por ejemplo, yo sabía que, si me iban a decir “no, es que tienes que armar tu CV así, tienes que tener una foto profesional, tienes que ajustar tu CV para el puesto que estás pidiendo”, pero nunca te iban a hablar del portafolio que tenías que tener. Porque digamos, de nuevo, para una carrera un poco más tradicional como la tuya, que es Administración de Empresas, tú no tienes un portafolio que presentar. Tú tienes que presentar en dónde trabajaste, cuál es tu experiencia: decir “yo trabajé en tal empresa, yo hice esta cosa en tal empresa”. Pero no es que tienes que presentar algo físico.

B: Acá, en mi facultad sí. En mis carreras de mi facultad tienes que —más que de dónde estudiaste o de dónde trabajaste— ellos quieren ver qué es lo que has hecho. Por ejemplo, yo que estudié Producción Audiovisual: qué cortos hice desde mi época en la universidad, qué cuentas de redes sociales manejé, qué videos hice, a cuántas áreas nomás me dediqué. O sea, además del CV tradicional que uno debe tener (que ni siquiera tampoco es un CV tan tradicional, porque así mismo como postulación en una carrera creativa no siempre quieren un CV que se vea... si has escuchado ese modelo tipo Harvard CV, que es uno muy básico, muy básico, que dicen a veces “entre más básico mejor”), pues eso no aplica a mi carrera. Porque a veces quieren, no que tu CV esté echando colores, pero sí que se note algo un poquito más creativo.

B: Por ser de una facultad y de una carrera creativa, te piden, aparte de eso como te digo, el portafolio. En el caso de los de Producción Audiovisual, te piden lo que se llama —es usual en

esta industria— un reel audiovisual, que es como un video de un minuto, máximo dos, donde hagas un resumen de todos tus trabajos. A mostrar las mejores partes, como para que quien te vaya a contratar visualmente sepa qué es lo que está contratando.

B: Aparte también te piden esto —y bueno, esto no me lo enseñaron en la universidad, lo descubrí mientras estaba postulando a empleos—: tener una página web donde puedas mostrar tus trabajos ya de más longitud, o sea, donde los puedas mostrar completos. También es chévere que lo tengas.

B: Eso es algo que, por ejemplo, yo sabía que a mí no me lo iban a decir en esas charlas del CEPROEM. No me iban a hablar del reel audiovisual, no me iban a hablar de cómo crear la página web para yo poder exponer mis trabajos. En el caso de los de Diseño Gráfico, que también eran de mi facultad, su portafolio eran sus piezas gráficas también, y eso tampoco era algo que me iba a decir el CEPROEM. No es que “tienes que tener tu portafolio listo”, y todo eso.

B: En cuanto a las entrevistas, asimismo, no me daban la sensación o la imagen de que me iban a ayudar para mi carrera. Ya en resumen sería eso. O sea, que nunca fui a ninguna de esas charlas. Sabía que existían, pero nunca fui porque su imagen no me transmitía, no me daba la sensación de que me iban a ayudar a mí, a lo que yo sentía que iba a perder mi tiempo, porque lo que me iban a decir es algo que ya me han dicho y que no era enfocado en mi carrera, en donde yo quería aplicar.

B: Yo no quería escuchar más consejos generales, que son los mismos que puedes encontrar en internet. Porque si los hubiera querido escuchar, los hubiera buscado en internet. Quería que me ayudaran con cosas un poco más personalizadas. Por ejemplo, si me hubieran dicho que una charla era que iban a traer a un experto de mi industria, en la que yo estoy, para que él nos diera consejos al momento de aplicar al mercado laboral, ahí sí hubiera ido de ley. Porque yo sabía

que, al ser un experto en mi industria, él iba a saber cosas que de verdad me iban a servir a mí, a mi carrera.

B: Pero si era una charla general del CEPROEM que decía “arma tu CV así” o “tips para una entrevista”, la verdad no iba a ir, porque lo mismo que me iban a decir ellos estaba en internet, y en el momento que lo necesitara iba a ir a internet a buscarlo. Lo que yo al menos esperaba como estudiante en ese tiempo, como te digo, era algo más personalizado. Que no necesariamente era personalizado solo para mí, con que me hubieran traído un experto en mi industria me hubiera bastado. Con que hubieran cogido algún profesor de mi facultad que sea experto en la industria, o sea, que antes de ser profesor haya tenido una carrera en esto y que él nos diera una charla enfocada en cómo conseguir empleo, también hubiera ido. Pero sinceramente no fui, fue por esa razón.

A: ¿Qué tanto cumplen las expectativas que tenías sobre tu primer trabajo cuando saliste de la universidad, el lugar en el que te encuentras trabajando ahorita?

B: Ya. Primero, antes de hablar de eso... ¿no vas a poner mi nombre en tu tesis o sí? ¿Vas a poner mi nombre y mi apellido?

A: Tú te presentaste. ¿Dónde tienes que decir la empresa?

B: Ya, como todo trabajador por contrato, preferiría que, si puedes no poner mi nombre, no lo pongas. La empresa no te la puedo decir por motivos de seguridad. Pero, a ver, ¿qué tan satisfecha estoy con respecto a mi primer empleo? Debo decir que yo lo tomé en primer lugar porque cumplía con lo que yo quería. En teoría, era un trabajo de lunes a viernes de ocho horas laborables, ¿no? Y me dijeron que, o sea, sí me dijeron desde un inicio que tal vez algún sábado tenga que trabajar, pero que no era siempre.

B: Por mi carrera de producción audiovisual, yo ya sabía que eso podía pasar —que de vez en cuando, por los eventos y todo eso, había que hacer algo fuera del trabajo. Ahora, una de las cosas que a mí no me explicaron antes de aceptar el trabajo —sí me lo mandaron ya después,

cuando acepté la propuesta, antes de firmar el contrato— fue que yo también entendí cuando me entrevistaron y me dijeron los requisitos, que eran solamente ocho horas laborables, lo que tú entiendes como un trabajo de 9 a 5, ¿verdad? Pero ya entrando a la empresa me dicen que no, que yo tengo que laborar cada día ocho horas con cuarenta y cinco minutos, pero que esos cuarenta y cinco minutos no cuentan como hora de trabajo porque son mis horas de almuerzo. Y yo... la verdad, yo pensaba que la media hora, 45 minutos, lo que sea que tú tengas de almuerzo estaba incluido dentro de tus ocho horas laborables. Dentro de tus 9 a 5. Pero no, salgo 5:45. Lo cual, a mí no me parece.

B: Igual tomé el empleo porque, aunque no me parecía, la verdad, la oferta era lo mejor que podía tener en ese momento. Después de haber pasado por varias entrevistas en donde, como te expliqué, la empresa no estaba regularizada, querían hacerme trabajar de lunes a sábado por un sueldo... una miseria. Esa era una pequeña cosa que no me gustaba, pero no la iba a rechazar tampoco por eso. La verdad, era lo mejor que podía obtener en ese momento.

B: En cuanto al sueldo, la verdad, para mis estándares es algo bajo, pero tampoco es que está fuera de la ley. Creo que lo compensa el hecho de que, por ejemplo, yo gano un poco más que el sueldo mínimo, pero te afilian al seguro social. No es que yo quería estar afiliada al seguro social, pero digamos... lo compensan ahí. Creo que en Navidad te dan un bono o algo así, y también en algún momento te dan el décimo. Esa parte no entiendo muy bien cómo funciona, pero sé que te la dan, y tienes como que todos estos beneficios de ley. O sea, es un sueldo bajo, pero que te dan todos estos beneficios de ley, entonces como que lo compensa, ¿no?

B: En cuanto al ambiente laboral, la verdad, es un ambiente cordial. O sea, no puedo decir que somos todos amigos, pero sí es un ambiente cordial, amable. No es que te disgusta trabajar ahí. Obviamente, a veces surgen... no riñas, sino pequeños desacuerdos, pero creo que eso surge en todos los equipos. Entonces no voy a decir “es un infierno trabajar ahí”, no. La verdad es un ambiente bastante cordial.

Sin embargo, algo que sí he notado, ya llevo tres meses trabajando en esa empresa, es que sí hay una brecha en el trabajo que te hace formar como grupos dentro de la organización. Y creo que no es algo que pase solo en la empresa donde yo estoy, sino que es algo que puede pasar de manera general. Y es que yo siento que se han hecho como que dos grupos en el trabajo, dependiendo de... no tanto de la edad, sino de tu experiencia social, algo así.

B: ¿A qué me refiero? Te voy a explicar. En mi trabajo se han hecho como dos grupos de con quién juntarse de manera más personal, como quien dice con los que vas a almorzar. En ese sentido, es un poco más como en el colegio, que te juntabas con los que más... no necesariamente eran tus amigos, pero los que más te agradaban, ¿no? Entonces, cuando es en ese tipo de actividades un poco más sociales en el trabajo —porque al final, aunque no seamos amigos, sí tenemos interacciones más allá del trabajo, un poco más sociales porque paso 8 horas con 45 minutos al día con esa gente de lunes a viernes— entonces es natural que las relaciones que tengamos a veces se salgan de lo laboral y pasen a ser un poco más sociales. Sin embargo, en esos momentos sociales, yo he notado que en mi trabajo se separan. De un lado, digamos, los mayores... y de otro lado, los jóvenes.

B: ...O sea, si solo hacía lo mínimo para pasar, no tendría nada para mostrar ahora.

A: Entonces, ¿consideras que parte de la preparación depende también del estudiante?

B: Sí. Hay cosas que la universidad no te va a dar, y ahí depende de ti aprovechar el tiempo. Yo trataba de hacer que cada trabajo o tarea me sirviera después para buscar trabajo. Si mandaban hacer un cortometraje, lo hacía como si fuera para mostrarlo a alguien que me iba a contratar, no solo para sacar la nota.

A: ¿Y eso crees que te ayudó a encontrar tu actual trabajo?

B: Sí. Cuando fui a entrevistas, nunca me preguntaron de qué universidad era. Ni siquiera sabían. Me preguntaron solo si había estudiado en una universidad, y fue más como para conversar. Creo que el nombre de ESPOLO solo haría una diferencia si estás compitiendo con alguien muy

parecido a ti, con un CV y experiencia igual, y que estudiaron en distintas universidades. Ahí tal vez el nombre pese un poco. Pero en general, no.

A: ¿Hay algo que crees que debería mejorar la universidad para apoyar más la inserción laboral?

B: Sí. Debería haber materias que enseñen cómo funciona realmente la industria. Tenemos una que se llama Legislación, que nos habla de leyes, derechos de autor y todo eso. Pero yo creo que debería haber una que enseñe cómo es el entorno laboral en medios. Por ejemplo, me enteré de que necesitábamos saber hacer un reloj audiovisual porque un profesor lo incluyó en su materia, aunque no era parte del contenido. ¿Por qué algo tan importante no está en el plan de estudios?

A: Gracias por todo eso. Ahora, para cerrar, me gustaría saber si el trabajo en el que estás actualmente cumple con tus expectativas para un primer empleo. ¿Qué tan satisfecha te sientes, considerando no solo el salario, sino también el ambiente laboral, el horario, etc.?

B: Primero, ¿vas a poner mi nombre en tu tesis?

A: No, tranquila. Todo será anónimo.

B: Ya. Bueno, el trabajo que tengo ahora lo acepté porque cumplía, en teoría, con lo que yo buscaba: de lunes a viernes, ocho horas. Me dijeron que tal vez algún sábado tendría que trabajar, pero que no era común. Yo ya sabía que en esta industria podía pasar eso. El problema fue que, cuando ya acepté la oferta y me mandaron el contrato, me dijeron que en realidad eran ocho horas con 45 minutos diarios, y esos 45 minutos no cuentan como hora laboral porque son mi tiempo de almuerzo. O sea, entro a las 9 y salgo 5:45. Eso no me pareció, pero igual lo acepté porque, entre todas las opciones que tenía, era la mejor.

B: En cuanto al sueldo, está un poco por encima del básico. No es mucho, pero te afilian al IESS, te dan décimos, bonos... o sea, cumple con lo legal. En ambiente laboral, es cordial. No somos todos amigos, pero sí es un lugar amable para trabajar. A veces hay desacuerdos, pero nada grave.

B: El grupo de los mayores son aquellos que tienen 30 o más, o están casados, y entonces ¿qué pasa? Que empiezan a hablar de cosas más adultas, como, yo qué sé, que se hicieron una operación estética, o que ya les duele la rodilla, la espalda, que fueron al médico, que les cae mal la leche entera, ese tipo de cosas. O que su esposo hizo tal cosa, su esposa está tal... y todo eso. Cosas que, por ejemplo, cuando yo era nueva, me querían como que integrar a ese grupo, pero a mí no me interesaban, porque tengo 22 años, soltera y sin hijos. Entonces, por otro lado, está el grupo de los jóvenes, se podría decir, en los que ninguno pasa de los 30, todos están en sus 20, ninguno está casado, ninguno tiene hijos, y hablan de cosas más de jóvenes, como la nueva película que se estrenó, o que tal influencer hizo tal cosa, o que ahorita está tal cosa en tendencia, o que me gusta este libro... o sea, son cosas más como de jóvenes.

B: Y entonces, como te explico, en las cosas laborales, pero sociales también, se han hecho como esos grupos que se separan. Lo cual yo a veces siento que sí influye en lo laboral, porque, por ejemplo, cuando hacen viajes de trabajo, se invitan solamente entre las personas como que, de su grupo, con las que vayan a disfrutar más ese viaje de trabajo. O en el momento de hacer alguna invitación a un evento del trabajo, o algo extra, que se salga de la oficina... como te digo, de manera general podría parecer que no afecta, pero sí afecta al final.

B: Porque, por ejemplo, en esos eventos, a veces suelen haber oportunidades para que tú crezcas en el trabajo. En esos viajes laborales, también tienes la oportunidad de juntarte con gente con la que se expanda tu networking o ese tipo de cosas. O sea, son oportunidades que se ofrecen — como quien dice— a todos los trabajadores, pero terminas escogiendo a quienes vayan en tu círculo social. Y si hay esa separación dentro del área de trabajo, sí creo que a algunos les llegue a afectar, ¿no?

B: Pero, por otro lado, está bien. O sea, no es el trabajo que yo hubiera deseado tener, pero tampoco está mal, ¿no? Es algo que, como quien dice, dentro de las expectativas, era algo que yo esperaba obtener. No era algo que quería obtener, pero sí me lo esperaba.

A: Listo, Karina, muchas gracias por tu aporte a la evaluación de información para nuestro proyecto de materia integradora.

B: Gracias a ti.

Marcelo Silva, Alumni 2023 de ingeniería en telecomunicaciones.

A: Entrevistador

B: Entrevistado - Marcelo Silva

A: Okey, Marcelo. Primero, a ver, tengo que preguntarte, me dejas grabar la... Te voy a entrevistar para mi proyecto de materia integradora y quiero pedirte permiso para grabar.

B: Adelante.

A: Por si no sabías, mi proyecto de materia integradora trata sobre la inserción laboral de los estudiantes graduados de ESPOL. Y en este caso, te quiero entrevistar a ti por ser un ex graduado. Alguien que se graduó de ESPOL, que tiene años de haberte graduado.

B: Un exalumno.

A: Eso, un exalumno. Okey. Primero, ¿cuánto tiempo te tomó encontrar tu primer trabajo? Después de, ya sea antes y después de haberte graduado.

B: Bueno, verás. Mi primera experiencia laboral fue con el tema de las pasantías. Tuve la oportunidad de encontrar unas pasantías en Huawei que son bastante similares a lo que sería un trabajo real, al menos las que yo tuve, porque mi área era bastante de ir a, digamos, a campo, lo que son... Bueno, primero que nada, yo estudié ingeniería en telemática, me gradué de eso de ahí. Y en lo que era el área que estaba, que, en el área de TIC, había que ir bastante a lo que son radio bases y hacer algunos trabajos, hacer acompañamiento. Entonces, se podría decir que mi primera experiencia laboral fue antes de lo que fue la materia integradora, porque como tú ya sabrás, hay que hacer las pasantías antes de. Y una vez que estaba realizando la tesis, de hecho, un mes antes de empezar con ese tema, encontré lo que fue el trabajo en el que estoy actualmente, que ya llevo tres años trabajando ahí.

A: Y para recalcar, el trabajo que conseguiste para la pasantía fue a través de ESPOL, ¿verdad?

B: Sí, correcto, fue a través de ESPOL.

A: Okey. ¿Alrededor de cuántas ofertas laborales has rechazado? ¿O sea, antes de encontrar este empleo que tú dices un mes antes de empezar la materia integradora? ¿Tuviste que rechazar alguna oferta de trabajo? Y si es así, ¿cuántas fueron? ¿Cómo fue?

B: Normalmente, no tuve que postular a tantas porque tenía un conocido que me ayudó a poder ingresar, un conocido de mi papá. Entonces, eso facilita muchas cosas. Creo que el tema de conocer bastante gente es algo que te ayuda mucho a conseguir trabajo. Y realmente, como tal, no he tenido más ofertas laborales, tampoco he buscado, aunque sí siento que me gustaría, porque uno siempre quiere crecer y postular a tener mejores oportunidades y lo que son mejores salarios.

A: Okey. Retomando la pregunta, en la situación de que tuvieras que buscar una oferta laboral en alguna plataforma de empleo, ¿qué es lo que tú buscarías en dicha oferta laboral? O ¿Qué es lo primero que te enfocas?

B: Bueno, lo primero que me enfoco y que es algo que se ha visto bastante como memes en redes sociales, es el tema de que respeten los derechos de los trabajadores, que sería eso: Que sean jornadas de ocho horas, que sean con horas extras remuneradas, que respeten lo que son tus días de vacaciones, que el salario que te ofrecen sea acorde a lo que te están pidiendo. Por ejemplo, por darte un ejemplo, a lo que son los ingenieros, tengo entendido que nuestro salario básico sería de unos ochocientos dólares, más o menos. Entonces, sí me gustaría que mi siguiente oferta laboral pueda cubrir al menos esa parte económica. Y entre otras cosas, que sea en lo posible, que yo pueda trabajar de lo que estudié. Muchas veces, el problema que tienen los profesionales una vez que se gradúan, es que no tienen la dicha o no tienen la fortuna de poder conseguir un trabajo donde puedan trabajar, valga la redundancia, de lo que estudiaron durante todos los años de carrera.

A: Ya. Okey, la siguiente pregunta dice: ¿En qué fue lo primero que pensaste cuando decidiste buscar un empleo? Digamos, por lo que yo sé, que tu contrato con Huawei se terminó y ahí ya no

estabas. Entonces, cuando quisiste buscar empleo después de eso, ¿qué fue lo primero que pensaste? O sea, que: Quiero un trabajo de tal cosa o necesito que tenga tal cosa.

B: Bueno, al ser tan joven, porque ya mi segunda experiencia laboral fue con 21 años y unos cuantos meses, no había pasado mucho, de que había cumplido 21 años, es sobre todo el tema de la experiencia laboral, algo que me di bastante cuenta cuando fui a hacer las pasantías en Huawei, es que mi jefa exigía que yo ya tuviera esa experiencia, que obviamente no tenía, porque era mi primera experiencia, pero que sé que hay tipos de trabajos donde a lo mejor la remuneración no es tan buena, pero te tienen más paciencia, te motivan a que aprendas más, aprendes bastante en lo que es el día a día, por cosas que te tengo que hacer muy repetitivas, digamos. Y eso, sobre todo lo que es la experiencia laboral, que siento que sí la puedo conseguir bastante bien en el trabajo en el que estoy. He aprendido mucho.

A: ¿Y tú consideras que eso de la experiencia laboral es como que puede ser un limitante para los jóvenes graduados que buscan empleo?

B: Sí, por supuesto, porque entre otras cosas hay trabajos donde si no cuentas con un mínimo de experiencia laboral de plano ni siquiera ven tu currículum. Hay otros en los que a lo mejor no te piden mucha, pero les gustaría ver tu predisposición por aprender. Lo peor que puede haber es un profesional recién graduado que sabe que no tiene experiencia laboral y no quiere aprender.

Porque he visto muchos casos de personas que piensan que con lo que estudiaron, ya se las saben todas y quieren empezar a ganar mil dólares, mil quinientos, y así no funciona el mundo real.

A: O sea, ¿se podría decir que tú crees que los jóvenes deberían tener como que un equilibrio? O sea, ser conscientes de que, si no tienen experiencia, tampoco pueden aspirar a un sueldo de, como tú dices, 1000 dólares y llegar aquí a ser gerente. O sea, tienes que tener los pies en la tierra. ¿Qué es lo que quieres buscar el trabajo?

B: Por supuesto, porque yo considero que... O sea, es verdad que hay ciertas condiciones que no se deberían permitir, como, por ejemplo, trabajos de más de ocho horas, lo que es que te quieran

hacer trabajar por amor a la camiseta, a lo mejor que te pague menos del básico. Esas son cosas que van contra la ley. Pero sí creo que uno al inicio tiene que poner un pie un poquito sobre la tierra y decir: Bueno, realmente no sé muchas cosas, o sea, no tengo la experiencia, no sé qué voy a hacer y debo sacrificarme, por así decirlo, un poco los primeros años hasta que ya tengamos una cierta experiencia y ya pueda ir buscando lo que era mi objetivo inicial, cuando no hace trabajo ya de mejor remuneración, a lo mejor ya con otro tipo de ambiente laboral, quizás, sin tanto estrés, cosas así.

A: Listo, Muchas gracias por la entrevista.

María José Callejas, experta en reclutamiento y talento humano en empresas privadas.

A: Entrevistador

B: Entrevistada - María José Callejas

A: Ok, gracias. Muchas gracias. Antes de iniciar la entrevista queríamos recalcar que cualquier información que se dé va a ser netamente para fines académicos, en este caso nuestro proyecto de tesis.

A: Ahora para iniciar, queríamos pedirle que por favor se presente, nos diga más o menos cuál ha sido su trayectoria y a qué se dedica exactamente usted.

B: Ya, mi nombre es María José Callejas, tengo 38 años, soy guayaquileña y tengo 14 años de experiencia laboral en el área de recursos humanos. He trabajado en empresas nacionales y en empresas multinacionales, he trabajado mucho en el tema de selección, mucho, mucho, mucho, durante casi 10 años estuve al 100% en cada selección, trabajé en Corporación El Rosado como jefe de selección de las líneas de entretenimiento, que son Supercines y todas las marcas que tienen restaurantes.

B: Actualmente trabajo de manera independiente, trabajo como mentora de empleabilidad, que básicamente es como ayudar a las personas a que puedan mejorar su perfil profesional, y trabajo como consultora externa y *head-hunter* de una multinacional que se llama Multitrabajos, en donde pues hago procesos de selección y *hunteo* para los clientes que tienen ellos. A eso me dedico actualmente. Y bueno, ya saben, hago contenido para las redes, doy capacitaciones cuando me invitan a darla, y eso, eso por ahí, más o menos.

A: Listo, muchas gracias. Ahora, para adentrarnos un poco en el tema de nuestro proyecto, nosotras estamos trabajando el tema de empleabilidad de inserción laboral en jóvenes universitarios, específicamente en nuestro proyecto nosotros vamos a analizar cuáles son las nuevas expectativas o los factores que consideran más clave los jóvenes al momento de elegir un trabajo. Entonces ahí vamos a estar haciendo un par de preguntas exploratorias, usted puede

decirnos tranquilamente, explayarse, si desea, no hay ningún problema, mientras más información nosotras tengamos, sería lo mejor.

A: Entonces, la primera pregunta para usted sería, a lo largo de su trayectoria, ¿cuántas de las personas en las que se entrevistan en las empresas suelen ser personas graduadas o por graduarse? Es decir, que de pronto no tengan mucho tiempo en el mercado laboral, ni mucha experiencia tampoco.

B: Ok, es que son dos cosas diferentes. Muchas veces las empresas, y al menos actualmente, buscan muchísimo que la persona tenga experiencia, y la experiencia pesa más que los estudios. Y cuando estamos buscando el primer empleo, en el que no tenemos tanta experiencia, es mucho más complejo. Al menos que entres a una empresa, como yo trabajé en Corporación El Rosado, y todo lo que contratamos eran personas que estaban estudiando. Entonces yo te puedo decir que, en esos 10 años de experiencia en temas de contratación, del 100%, el 70% eran personas que estudiaban, y que estaban en proceso de incorporación, o que estaban en estudios, porque esa operatividad lo permitía.

B: Sin embargo, cuando el perfil profesional de alguien va creciendo, y tienes más edad, más experiencia, las empresas se enfocan más en este lado, que la persona tenga más experiencia que estudios probablemente, o que sea a la par. Pero, así como decirte un número exacto, exacto, exacto, depende mucho de la empresa, y del sector, y de la persona que estén requiriendo para el cargo.

A: No, sí, está perfecto, es lo que queremos saber, es más un aproximado, como nos acaba de decir, alrededor del 70, con eso tenemos.

B: Y hay trabajos, perdón que te interrumpa, hay trabajos, o hay empresas que tienen esta cultura, que usualmente son las empresas en las que, no sé, McDonald's, se me ocurre también, que también contrata jóvenes que están estudiando, y que tienen la cultura de poder contratar personas en estas primeras etapas. Pero si yo estoy requiriendo un perfil, como, por ejemplo, en

una de las empresas en las que trabajo ahora, todos los perfiles son un poco más altos, entonces ahí yo necesito que la persona tenga experiencia, y que tenga estudios, y ahí para mí contratar es como 100% con estas dos cosas que se deben cumplir. No puedo contratar a personas que no tengan experiencia, o que recién estén empezando.

B: Pero depende mucho de la cultura organizacional, y de cómo las empresas también hagan su levantamiento. Realmente el tema de contratación es un mundo, nada es blanco y negro.

A: Ok, listo. Y generalmente cuando ustedes los reclutadores buscan a alguien para contratar en una empresa, muy aparte de la parte profesional y de la parte técnica, que en sí debe tener una persona para que pueda estar en un trabajo, ¿qué es lo que se suele buscar hoy en día? Muy aparte del perfil técnico.

B: Cuando yo entrevisto me fijo en tres cosas. Perfil técnico, que es como que ya lo vi en la hoja de vida y lo cito, en habilidades blandas, que son todas aquellas cosas que no podemos palpar, pero que en la entrevista las podemos hacer ciertas preguntas, y ahí se hace un tipo de entrevistas que son las preguntas por, o las entrevistas por competencias o por incidentes críticos, que es estas preguntas que hacemos para poder corroborar que el candidato tiene ciertas competencias en habilidades blandas, y me fijo en que la persona pueda hacer más o esa conexión con la cultura organizacional.

B: ¿Qué es la cultura? La filosofía, los valores, las políticas, los reglamentos, es como la personalidad de la empresa, más o menos. Entonces, al menos yo sí me fijo como que tenga la parte técnica, pero las habilidades blandas son súper bien valoradas hoy en día. ¿Ustedes estudian recursos humanos? Sí, también.

A: Bueno, fue una de las materias que estudié durante la carrera.

B: ¿Y qué estudian? Perdón, recuerdenme.

A: Administración de empresas.

B: Ah, perfecto. Yo también estudié administración de empresas. Entonces, una de las cosas importantes que las empresas buscan es que la persona se acople realmente a la empresa, o sea, alguien que, digamos que yo tengo todo mi equipo trabajando en equipo y viene una persona que le gusta ser un poco más individualista, entonces ya no se acopla tanto a esta cultura o a esto que yo tengo dentro de mi equipo de trabajo.

B: Y las habilidades blandas, en cuanto a temas de crecimiento profesional, se puede decir que el 90% de las probabilidades de que alguien consiga como un ascenso se deben gracias a sus habilidades blandas, que son liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa, compromiso, resolución de problemas, capacidad de análisis, pensamiento crítico. Esas pueden ser como, y van a depender mucho de, igual, del seniority que tiene la posición.

A: Listo, gracias. Y hablando un poco más de las personas que llegan en este caso para ser reclutadas, yendo más al punto de los chicos jóvenes, como nosotras, personas que de pronto recién están graduándose o van a conseguir su primer empleo, ¿qué es lo que suelen preguntar los chicos cuando están en una entrevista? Porque en las entrevistas, generalmente, casi al final está la parte de, bueno, y ahora que ya lo entrevistamos, ¿qué preguntas usted tiene para la empresa o así? ¿Qué es lo que suelen preguntar más los chicos? ¿O de pronto son tímidos y casi no preguntan mucho?

B: Sí, ciertas preguntas. Va a depender mucho de cómo el reclutador lleve a cabo su proceso de selección. Pero una de las preguntas más comunes es, ¿Cuál sería como la siguiente etapa de este proceso de selección? Pero también se preguntan temas de cómo funciona el equipo, ¿Cuál es el alcance de sus responsabilidades? Y también a veces como reclutadoras nos hacen ciertas preguntas. A mí alguna vez me preguntaron que qué era lo que más me gustaba de la empresa y por qué seguía tantos años en la misma organización. Son preguntas en las que uno como candidato también se proyecta hacia el futuro.

A: Ok, listo. Ahora mi compañera Doménica va a continuar con las siguientes preguntas.

B: ¿Voy respondiendo bien?

A: No, sí, excelente. De hecho, nos está dando... Mucha información. Por ejemplo, todas las preguntas me son súper interesantes porque yo en mi inexperiencia yo asumiría que lo primero que preguntarán un joven es, ¿cuánto va a ganar? Por ejemplo. Pero lo que usted me dice es, ¿cómo es la empresa? ¿Hasta qué punto llegan sus responsabilidades? No sé si me hubiera ocurrido a mí.

B: Claro, claro. Es que una entrevista de trabajo tiene como ciertas etapas y entonces en la primera etapa usualmente se cuenta el sueldo. No pasa siempre y aunque ustedes no lo crean, preguntar el tema salarial es una de las preguntas más complejas. Porque yo no vi una entrevista y digo, oye, disculpa, ya me explicó todo en mi entrevista, pero ¿cuánto me va a pagar? No, realmente pregunto otras cosas porque en las edades en las que uno está estudiando y que es muy jovencito y que tiene 19, 20 años, uno quiere trabajar muchas veces y dice, a mí no me importa la parte económica, lo que me importa es ganar experiencia y crecer también dentro de la empresa.

B: Entonces en los primeros años de trabajo nos motiva más el tema de desarrollo, crecimiento y el salario que hay en segundo plano.

A: La siguiente pregunta es, digamos, usted que es reclutadora, ¿ha habido alguna situación en la que un joven haya sido aceptado en un puesto pero que por ciertas circunstancias o simplemente decide rechazarlo? ¿Qué tan común es que esto pase?

B: Por supuesto es el pan nuestro de cada día. Sí existe eso. Pasa, no siempre, pero sí suele pasar que uno explica, yo siempre al inicio de una entrevista explico todo el cargo, explico las funciones que tiene, explico los requisitos, o sea, realmente explico todo y muchas veces no te conviene. O queda muy lejos de tu casa o lo que te van a pagar es muy poco o no es lo que te imaginabas, no sé, ascendiste a algo, tal vez una mala vibra de entrevista de trabajo también puede pasar o estás aplicando en otros procesos de selección y también te llamaron justo en ese

momento en el que estamos en la entrevista para que ya vayas a trabajar al otro trabajo.

Acuérdense que como siempre estamos en búsqueda activa de empleo, uno pone su hoja de vida, pone sus cartas en muchos lados, no solamente en uno y está a la espera de una oportunidad laboral.

B: Sí es bastante común que pase, o sea, bastante, bastante común. Si ustedes han visto mis vídeos en TikTok, yo por ahí suelo hablar de que cuando los candidatos me rechazan y es triste, por un lado, pero también es algo que ya uno aprende.

A: Ok, listo. ¿Usted considera que las universidades en el Ecuador o particularmente en Guayaquil preparan de manera adecuada a los jóvenes para ingresar al mundo laboral? Sí, sí creo.

B: O sea, depende de la carrera también y depende de la universidad, pero por ejemplo yo siento que como esta integración que hacen con el tema de pasantías es bastante importante, porque ahí no solamente yo tengo como la parte educativa, sino que también tengo este respaldo de la parte profesional, en el que yo ya voy a conocer cómo es el mercado laboral, qué es lo que tengo que hacer en un trabajo, o sea, creo que sí, en temas de preparación sí considero, y de hecho hay como universidades muy cotizadas, es como que a veces dicen, ay, no quiero que esta persona sea de la ESPOL, entonces uno tiene que conseguir personas y acudir como a la fuente de reclutamiento de universidades también para poder conseguir buenos postulantes, creo que sí. Todo depende de las empresas, yo me acuerdo de que alguna vez trabajé en una multinacional y me pedían personas sin experiencia para un cargo alto que sea de una universidad en específico, porque realmente las universidades se dan como este buen nombre y esta buena preparación que tienen a sus estudiantes para que obviamente puedan desempeñarse en el mundo laboral.

A: Antes que continúes, Dome, con la siguiente pregunta, justo con lo que acaba de mencionar, ¿qué tan importante o como factor de decisión en este caso para un reclutador, para una empresa, es la universidad de donde venga el estudiante? Porque, por ejemplo, digamos que, supongo, no

lo sé si es cierta, pero en el caso de que dos postulantes tengan prácticamente el mismo nivel profesional técnico en habilidades blandas, sean muy parecidos ambos, ¿ustedes toman como un factor de decisión clave el alma mater del estudiante o en realidad al momento de decidir muchas veces no importa la universidad de donde venga?

B: Ahora desde mi punto de vista y desde mi experiencia profesional, a mí no me ha pasado, es muy raro que me pase, pero no me ha pasado que me digan, no, esta persona porque es de esta universidad entra a trabajar, pero entiendo que sí hay entidades que sí lo hacen.

B: No, solo quiero que esta persona sea del ESPOL, no, solo quiero que sea de esta universidad, entiendo que sí existe, sin embargo, tampoco hay dos perfiles iguales, nunca, por lo menos en algo, por muy chiquito, se destacan. Y otra cosa es que muchas veces hay algo importante en la selección, que es qué tan bien conectas o qué tan bien le cae a la persona que te va a contratar. Y entonces ahí ya entra otro factor adicional, que ya no solamente son habilidades duras, habilidades blandas, la cultura, la universidad, sino también cómo yo como candidato conecto con esta persona que va a estar dentro de mi familia laboral.

A: Listo, y digamos que la última pregunta es que, en sus años de experiencia, usted cuál podría mencionarnos qué es el cambio o la diferencia entre la expectativa laboral de los graduados ahora o con los graduados cuando usted empezó, digamos, a trabajar como reclutadora. ¿Hay alguna diferencia bastante clara o las expectativas laborales siguen siendo las mismas a pesar de los años?

B: O sea, mira, el mundo laboral en los últimos años, y de hecho después en la pandemia, ha cambiado un montón. O sea, hay muchas cosas que se han digitalizado, procesos, empresas, y también a la vez las empresas actualmente son mucho más exigentes en sus procesos de selección. Te estoy diciendo, hace mucho cuando yo recién empecé mi primer empleo fue de, no, mañana empiezas. Y yo, pero no tengo hoja de vida. No, ya mañana tienes que estar aquí sentada empezando.

B: Entonces, para mí conseguir un primer trabajo que fue durante mi época de estudiante, fue muy fácil, porque ya casi que un día dije que necesito trabajar y el siguiente día estaba sentada trabajando. Entonces, para mí era como mi trabajo mientras que estaba estudiando, pero fue fácil. Actualmente, espérense, aquí después de eso que yo trabajé ahí, conseguí primeras pasantías ya cuando me había graduado a la universidad en talento humano. Y envié mi hoja de vida, me llamaron y después de dos días estaba trabajando. Sin tener nada de experiencia ni estar estudiando actualmente, pero hoy en día las cosas han cambiado un montón. Para hacer pasantías debo tener un documento de la universidad, para poder entrar tengo que acoplarme más y tener más y más habilidades para poder alcanzar ese trabajo que quiero también.

B: Entonces se han cambiado muchas cosas en temas de reclutamiento. Estamos viviendo un reclutamiento mucho más avanzado que el de antes. Antes no había la tecnología, todo era por el periódico. Ustedes no se van a acordar porque son muy chiquitas, pero todo se manejaba por medio del periódico y actualmente existen muchas otras cosas. Pruebas, entrevistas, assessments. Y como empresas, de hecho, han cambiado mucho como estas expectativas que tienen de los candidatos.

B: Ahora, como candidatos, creería que también ahora hay algo, no sé si ustedes han escuchado, el tema del salario emocional. Entonces ahora ya no es que yo solamente voy, trabajo, cumplo mis ocho horas, sino que yo como colaborador, también quiero horarios flexibles, quiero teletrabajo, quiero un trabajo híbrido, quiero que la empresa entienda que soy mamá y que tengo que salir a mi hora a tiempo porque también tengo que compartir tiempo, tengo que tener un equilibrio entre mi vida personal y laboral. Entonces muchas cosas, no tanto como candidatos, sino también como colaboradores de una empresa, han cambiado en cuanto a qué es lo que yo espero de una organización.

B: Y sin contar el factor que ahora en estos días nosotros seleccionamos, y una de las estrategias que utilizan las empresas es la marca empleadora, que es como toda esta reputación corporativa

que yo puedo lograr, y es una mezcla entre marketing y recursos humanos, y como yo puedo contarle al mundo que es lo que yo tengo dentro de mi empresa. Entonces han cambiado muchas cosas desde, no sé, pues, empecé hace 14 años y yo volanteaba, me iba hacia los pueblitos con unas volantes, a entregar volantes hacia todos lados para poder conseguir candidatos. Hoy en día las cosas funcionan de manera diferente.

A: Bueno, ya no tenemos más preguntas, esas serían todas. Y bueno, antes de nada, queremos agradecerle de verdad por atendernos. Es muy importante para nosotras conocer de verdad la perspectiva de profesionales que estén fuera de la universidad y que hayan trabajado en empresas privadas o que ahora sean profesionales independientes.

A: Entonces, muchas gracias. De verdad, nos ha aportado información muy, muy valiosa para nuestro proyecto.

B: Bueno, estén chicas, a la orden. Por ahí les grabé un poquito, por si se ven en Instagram en las historias, no se asusten.

A: Ah, ok. Ok.

B: Ya. Gracias a ustedes. Chao, cuidense.

A: Chao, muchas gracias.

Angeline Sabando, graduada de arquitectura en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

A: Entrevistador

B: Entrevistada - Angeline Sabando

A: Ahí estoy, ya, ahí ya estoy grabando. Muchas gracias, Angeline por estar aquí en esta entrevista con nosotras para explicarte un poco más de nuestro proyecto. Nosotras estamos averiguando cuáles son los factores que consideran los jóvenes que ya están graduados o por graduarse al momento de buscar empleo para resolver un poco el tema de la empleabilidad, especialmente en nuestra universidad.

A: Ya, entonces las preguntas que te vamos a hacer van a girar en torno a eso. Perdón, este, si tú te quieres explayar en alguna parte, hazlo nomás, o sea, mientras más información nos des, mejor, no pienses como que, no, estoy diciendo mucho, estoy hablando mucho así, no, tú expláyte lo que te quieres explayar, ya. Entonces, la primera pregunta que tenemos para ti, Angeline, es.

A: Ya, ya, primero necesito por favor, Angeline, que nos digas tus nombres, qué estudiaste y dónde estudiaste y cuándo te graduaste.

B: Mi nombre completo es Angeline Marlene Sabando Colina, estudié arquitectura en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y me gradué hace unos tres meses, digamos.

A: Ok, listo. ¿Ahora, actualmente te encuentras laborando?

B: Actualmente me encuentro colaborando en investigaciones dentro de la misma universidad, bajo contrato, o sea, para adquirir experiencia más que todo, para de ahí salir y ahí sí buscar un empleo que ya sea como que más duradero. Ok, listo.

A: ¿Podrías decir que lo que estás realizando ahora es alguna clase de pasantía o es diferente una pasantía?

B: Es diferente una pasantía. Ya, este, trabajamos como que con un contrato con uno de los profesores que yo anteriormente hice pasantías con él, entonces como que ya me voy quedando ahí mismo en ese observatorio, porque es un observatorio urbano.

A: Ah, ok.

B: Entonces ya me voy quedando ahí mismo, ya participo en investigaciones un poco más serias, ya no tanto como que actividades que él nos ponía para hacer las prácticas, las pasantías, sino que ya hay cosas ya que son relevantes, por así decirlo. Listo, Angelina. Entonces, otra pregunta que tengo para ti.

A: Actualmente te encuentras buscando trabajo, aparte de lo que estás haciendo ahorita, ¿has postulado en algunos lugares o has buscado en alguna plataforma trabajos relacionados a tu carrera?

B: Sí, he estado buscando más que todo en internet y aún no he metido carpeta, porque en la mayoría como que uno de los requisitos son que tengamos experiencia, entonces por eso mismo yo estoy ahí, ya estoy dispuesta a colaborar en lo que sean las investigaciones con el arquitecto para ir adquiriendo como tales experiencias y ahí sí irme a enfrentar a una entrevista de verdad y demostrarles que bueno, yo he hecho esto anteriormente y puedo seguir aprendiendo y como que tengo una base, porque siempre piden experiencia.

A: Ah, ok. Entonces hablando de que ya has visto de pronto algunas vacantes, no necesariamente postulado directamente, pero ya que has visto algunas vacantes en el internet, ¿qué es lo que más te llama la atención cuando ves una oferta laboral en estas plataformas? ¿O qué es lo primero que buscas en una oferta laboral cuando ves estas plataformas?

B: Independientemente del sueldo, porque todo el mundo pues como que quiere ganar algo, pues yo sé que estoy todavía comenzando, entonces no estoy como que enfocándome tanto en el dinero que voy a ganar en el sueldo, sino más bien de qué puedo llegar a aprender, cómo voy a

poder enriquecerme a mí misma para poder seguir escalando pues según el área que yo quiera irme.

B: Por ahora me estoy yendo al lado urbanismo, por eso que los que yo más he encontrado en internet han sido plazas de trabajo, pero en diseño. Y tanto como que yo no me quiero ir tanto a ese lado, sino que estoy viendo a ver si aparece algún tipo de vacante para irme a este ámbito urbanista, no tanto diseño, pero es lo que más encuentro en internet.

A: Ok, listo. Entonces me comentaste del sueldo, dirías tú que, para ti, en tu caso específico, ¿es el criterio principal que tú miras en una oferta o hay algo más que te interese? ¿Cuáles dirías tú que son las variables más importantes para ti al momento de buscar un empleo? Aparte del salario, o si consideras que el salario es lo primerito que tú piensas, que dices, por ejemplo, si no es mínimo el sueldo básico, yo no lo cojo. Así, ¿cómo es en ese aspecto para ti?

B: Claro, sí. Lo mínimo que yo puedo aceptar es un sueldo básico, tampoco menos de eso. Para algo estudié, para algo no se estudia, pues para obtener algo, no que nos den menos el sueldo básico. Tampoco puedo esperar mucho, porque así mismo, como dije, estoy recién empezando. También lo que yo, otro aspecto que yo siempre miro es la ubicación, más que todo porque vivo en el sur, entonces tengo que ver otros factores de movilidad.

B: ¿Cómo puedo llegar a ese lugar? Si yo puedo, como tal, así decir, voy a llegar temprano, si hay tráfico, si de repente pasa algún transporte público por allá, o si no pasa, ¿cómo es la seguridad, más que todo, del sector? Y que todo quede como tal dentro de Guayaquil, no más lejos, porque he visto plazas de trabajo que inclusive en Quito, pero no, o sea, siempre lo busco aquí mismo en Guayaquil, que sea fácil de llegar, y más que todo ahora la seguridad, que es un aspecto muy importante.

A: Ok, y si alguna de las variables que has mencionado no se cumplen, o no se cumplen totalmente con tu expectativa, ¿qué tan dispuesta estarías tú a, como quien dice, a ser más

flexible o más, este, cómo te digo, que haga que tú puedas aceptar el trabajo, pese a que alguna de tus no negociables no se cumpla, digamos.

B: O sea, yo podría, bueno, sí podría estar cediendo en cuanto, como que decir así, estoy como a dos horas, a una hora, yo podría acceder a eso. Lo que sí no podría acceder es que el lugar donde yo voy a trabajar esté siendo un lugar súper peligroso.

A: Ok, eso. Ahora Doménica va a continuar con las siguientes preguntas.

A: Ok, ok, bueno Angelín, ¿consideras tú que para los que se gradúan de tu carrera, es decir, de arquitectura, es fácil o difícil conseguir empleo? Que, comparado con otras carreras, tipo con amigos que tengas ahora.

B: Bueno, comparando con mis compañeros que he escuchado, algunos, como que a partir de lo que hicieron sus prácticas, han logrado conseguir ya contratos, como tal, ahí mismo dentro de esas empresas y quedarse ahí. Otros no, pues ya se termina sus pasantías y se van.

B: Y hay otros que tienen facilidad porque ya tienen una familia, que ya es también así mismo, como que van en ese ámbito de la construcción, entonces ingresan a sus empresas familiares. Y otros que no tienen nada, nada de conexión, como en mi caso, pues que nos toca aventurarnos más e ir viendo qué es lo que hay, qué es lo que está disponible en el mundo laboral actualmente. Entonces es como que difícil para los que como que recién empiezan, como que no tienen mayor conexión con ese mundo, y un poco más fácil son los que tienen conexiones, con una familia de arquitectos. Entonces eso depende, y también depende de las conexiones que uno se va haciendo también durante la carrera.

A: ¿Qué cambió en tu expectativa sobre cómo iba a ser trabajar? Es decir, cuando tú recién estabas estudiando, ¿qué pensabas que sería la vida laboral? ¿Ha cambiado algo, como piensas ahora, o ha cumplido tus expectativas en la vida laboral o no?

B: Yo siempre fui consciente de que una vez que saliera al colegio, ingresar allá a la universidad iba a cambiar, como que ya no depender tanto de mamá, papá, sino que ya uno mismo ya va

buscando soluciones a sus propios problemas, por así decir. Y en cuanto al trabajo, pues obviamente sí, yo ya era consciente de que es algo no fácil ni difícil, y depende como tal de lo que uno encuentre.

B: Ya hay veces que he visto personas que bueno, se quedan en sus trabajos años y no han buscado escalar, porque también es difícil, y el mundo laboral como tal, dentro de la arquitectura es súper difícil, porque yo me sentía con mis compañeros como una competencia, ¿quién presenta el mejor proyecto? Y eso nos lo decían nuestros profesores, es así, ustedes van a competir, y esto es difícil, porque hay personas que, Wow, lo hacen, tú crees que lo hacen mucho mejor que tú, y es como una competencia, literalmente. Y así también es el mundo laboral, acá en nuestro caso de arquitectura, es una competencia, ¿quién te presenta el mejor proyecto en caso de que te dediques a diseño? O también urbanismo, a veces hacen esos concursos que hace el municipio, y también así mismo, ¿quién lo hace mejor? Así que sí es difícil, o sea, dependiendo.

A: Ok, como última pregunta, quiero saber, en el caso de la católica, ¿tú sientes que la universidad te preparó para el mundo laboral? Es decir, ¿en tu universidad hay algún decanato de vinculación con trabajo o alguna bolsa de empleo?

B: No, no lo hay, simplemente hacen conexiones para cuando uno va a hacer prácticas, pasantías nada más, y bueno, ahí te desean suerte, pues si le caíste bien al jefe, capaz te da un contrato indefinido para que ya te quedes trabajar ahí, y si no, pues no, y eso fue todo, con tal de que cumples tus prácticas y ya, pero de en cuanto a trabajo, no, no te guían en nada, simplemente pues allá eso ya depende de ti.

A: Ok, entonces, con esto quiero creer que no hay tipo ferias de empleo, ni charlas como cómo prepararte para el mundo laboral.

B: Existen ferias de empleo, como que una vez al año creo que lo hacen, pero eso más se centra como que en la medicina, en los de abogados. Ok, en otras carreras.

B: Y hay poco para arquitectura, hay poco para arquitectura.

A: Ok, bueno, eso sería todo, Angeline. Ok, muchas, muchas gracias por ayudarnos con estas preguntas, que de hecho nos van a servir bastante para continuar con nuestro proyecto.

B: Me alegra entonces que se haya ayudado.

Talía Campos, estudiante de ingeniería industrial de la ESPOL.

A: Entrevistador

B: Entrevistada - Talía Campos

A: Ahí ya me encuentro grabando. Ahora Talía, te vamos a hacer una serie de preguntas que van a servir para nuestro proyecto de materia integradora. Me presento nuevamente, yo soy Kristell Rosales y mi compañera es Doménica Silva, ambas somos estudiantes de administración de empresas.

A: Ahora, para empezar la entrevista, te vamos a pedir que por favor te presentes y nos digas qué carrera estudias y en qué facultad.

B: Ya, a ver, me llamo Talía Campos, estoy en noveno semestre de ingeniería industrial, bueno en la ESPOL, yo soy de FINCP, y ya el siguiente semestre ya es mi último semestre.

A: Listo, ahora te vamos a hacer un par de preguntas relacionadas un poco a la empleabilidad y la expectativa laboral. ¿La primera pregunta que tenemos para ti es, en el momento te encuentras trabajando?

B: Sí, actualmente estoy haciendo pasantías en el área de procesos de producción en Adelca, Milagro.

A: Ok, listo. Ahora, alrededor de cuánto tiempo te tomó encontrar esta, tu primera pasantía, o entre comillas, como se puede decir, tu primer trabajo. ¿Lo buscaste tú, fue a través de algún vínculo de ESPOL?

B: Bueno, me tomó como dos meses, la verdad, porque como estábamos en semestre, que el semestre pasado, pues las empresas o bien me rechazaban o bien no me daban respuesta, entonces sí me desesperé un poco y bueno, cómo lo conseguí, fue por un contacto de ESPOL, que tienen el vínculo de las empresariales, pero de otra carrera, me dijo que estaban contratando acá y bueno, eso sí ayudó a que yo consiga la pasantía.

A: Listo. Mencionando que, por supuesto, también en otros lados, alrededor de cuántas ofertas laborales rechazaste, si es que pasó en su momento.

B: ¿Cómo? O sea, ellos me rechazaron, O yo lo rechacé.

A: ¿Tú rechazaste en algún momento alguna propuesta laboral?

B: Ah, ya. Bueno, en esa época que te digo que fue finalizando el semestre pasado, que fue por enero, no, no rechacé, pero actualmente que desde el mes pasado sí me ha tocado rechazar dos propuestas. La una pues era de una empresa distribuidora de medicamentos y la otra una empresa que se encargaba de instalar instalaciones eléctricas, así hacia mantenimientos eléctricos.

Entonces sí, sí me tocó rechazar.

A: ¿Y por qué rechazaste estas ofertas?

B: Ya, a ver, la de los medicamentos fue porque, bueno, me quedaba más lejos, el salario no se recompensaba lo que estoy ganando actualmente y de alguna manera no me iban a dar la flexibilidad de los horarios que actualmente me está dando Adelca, entonces por eso la rechacé. Y lo otro de, bueno, de la empresa de, digamos, de cableado, por así decirlo, de electricidad electrónica, fue por la... estaba lejos, yo vivo en Milagro, entonces me quedaba a Vía Daule y bueno, es una zona peligrosa, pero ellos no me proporcionaban expreso, porque yo la verdad sí quería irme allá, porque era un reto, era algo, bueno, algo de producción, pero algo nuevo, ya orientado a la industria de la electricidad que, bueno, no la manejamos tanto en industrial, sólo vemos una materia de electricidad. Entonces, más que todo por eso la rechacé, ellos se adaptaron a mis horarios, incluso me dijeron que vamos a pagar un proporcional a las horas que trabajen, va a ser el salario más básico, pero eso, eso pasó.

A: Listo. Otra pregunta para ti es, ¿qué es lo que te llama la atención cuando ves una oferta laboral en alguna plataforma de empleo, ya sea el link en que trabajas o en la propia bolsa de empleo de ESPOL? ¿Qué es lo primero que tú buscas en una oferta de trabajo?

B: Bueno, primero, me fijo en la empresa, la verdad, me fijo en la empresa, también me fijo en qué área es, y ya después me fijo en los requisitos, y bueno, el último, el sueldo. Listo. Pero sí me interesa que paguen, eso sí me interesa.

A: Ok. ¿Y qué fue lo primero que pensaste cuando decidiste buscar esta tu primera pasantía? Es decir, por ejemplo, ¿por qué buscar una pasantía ahora que aún te encuentras estudiando y no esperar, como hacen algunos estudiantes, al finalizar la carrera para recién buscar un trabajo? ¿Qué fue lo que más te motivó a buscar un trabajo pasantía aun estudiando?

B: Bueno, justo en la época que te cuento, en enero de este año, pues ya vienen las vacaciones largas, entonces quería aprovecharlas porque otra forma era irme a Urcantral, pero no, no quería trabajar y ahí respondiendo por qué, porque actualmente, al menos en el área en que estamos, de Ingeniería, Administración y Economía, no sé si te has dado cuenta, pero piden mucha experiencia laboral, que incluso para una pasantía, para aplicar una pasantía, tú tienes que tener experiencia laboral, entonces eso es muy valorado, y yo quería experiencia laboral, y bueno, quiero más, o sea, termino mi pasantía y quiero otras.

A: Perfecto, muchas gracias. Ahora el siguiente bloque de las preguntas se las va a realizar mi compañera.

A: Primero quiero retomar una de tus respuestas de la pregunta anterior, y es cuando tú dijiste que te enfocas en la empresa en la que te está, que está ofertando el empleo, ¿te refieres a tipo la reputación de la empresa?

B: Sí, claro, es decir, yo creo que el sueño de todo industrial es trabajar en una multinacional, así, entonces sí, me enfoco mucho en la empresa, el crecimiento de la empresa, la reputación, el ámbito laboral, lo que han logrado, etcétera.

A: Listo, ahora la siguiente pregunta, ¿consideras tú que para los que se graduaron de tu carrera, es más difícil o más fácil encontrar empleos, comparado con otras carreras de la misma facultad, o incluso con otras carreras de la escuela?

B: A ver, con mi facultad yo creo que sí es un chance más sencillo, pero yo creo que está muy mal pagado, sí, porque al menos para Mecatrónica sí es bastante difícil conseguir trabajo, porque las industrias te dicen, no, es que tú no eres solo mecánico, queremos alguien que solo sea mecánico, o tú no eres solo electrónico, queremos alguien que sea solo electrónico, entonces en esa parte sufren un poco de marginación, y aparte como no está explotado este mercado de la Mecatrónica aquí en Ecuador, es como que no hay mucho chance laboral en ese sentido, porque si te fijas en las ofertas de empleo, no es como que pongan ingeniero, mecatrónico, mecánico, electrónico, o carreras afines, no, es como la Mecatrónica la deja en muy pocas ofertas laborales, orientadas a ese perfil, dice ahí Mecatrónica, entonces sí considero que en industrial sí tenemos más chance para para entrar a las industrias, sin embargo pues la paga al menos al inicio es un poco baja, sí.

A: Ok, listo, ¿qué tanto tú consideras que la ESPOL te preparó para la vida laboral?

B: Yo creo que sí, la ESPOL hace su esfuerzo, es muy buena universidad, claro está, pero sí, cuando uno llega a la industria sí es un cambio bastante fuerte, porque tienes que aplicar todo lo que te enseñan en la teoría, en la práctica, y a veces no están así como dice el papel, también, bueno, salvo que es un puesto muy técnico, se debe tener habilidades blandas, se debe tratar con las personas, y cada persona es un mundo diferente, entonces yo creo que sí, sí prepara, pero falta ese complemento de la ESPOL, falta explotar eso.

A: Talía, ¿de qué sociedad tú conoces lo que es el decanato de vinculación?

B: Sí, pero no, muy poco.

A: Ok, entonces asumo que no has usado algunos servicios para vincularte con alguna empresa o cosas así.

B: No, salvo para, bueno, supongo que está para convalidar las prácticas, no, para eso, solo para eso.

A: Ok, y nuestra última pregunta, ¿tú consideras que tu trabajo actual cumple con las expectativas que tenías al momento de buscar empleo? O cuando recién, recién empezaste a buscar empleo.

B: Sí, sí, la verdad que sí, sí me gustaría quizá un poco más de sueldo, pero considerando la flexibilidad que me dan, lo que he aprendido, el ambiente laboral, la oportunidad de crecimiento, todo eso, me siento bastante bien como estoy ahora, bueno, hasta que termine mi pasantía, sí.
¿Sigue respondiendo tu pregunta?

A: Sí. Ok, ¿de qué sociedad? ¿Puedo preguntarte de cuánto tiempo es tu pasantía?

B: Son seis meses, yo comencé en febrero y ya la termino en agosto.

A: Ok, y de ahí tienes pensado buscar otro empleo, si ya permanente o continuar con pasantías.

B: Bueno, sí me gustaría un empleo como ingeniero, pero si no, pues seguiré buscando pasantías.

A: Ok, listo, muchísimas gracias, Talía, por ayudarnos con nuestras preguntas, nos ha ayudado bastante sobre todo por el hecho de que tenemos una carrera completamente distinta a la nuestra.

B: Bueno, no tan distinta, yo creo que sí nos complementamos un poquito, sí hay temas que ustedes ven y nosotros no.

A: No, muchas gracias por invitarme y por tenerme, y espero haberles podido ayudar en su materia integradora.

Apéndice B

Entrevistas a profundidad

Peter Olaya, coordinador de la carrera de Geología.

A: Entrevistador

B: Peter Olaya

B: Entre tres, cuatro o cinco personas en los últimos años y en la encuesta, pues, si no contesta uno, no contesta dos, ya te representa un gran impacto en la respuesta, o sea, si tuvieras una tasa de respuesta del 70%, pues a lo mejor son dos o tres de 20, o sea, de 20 que no respondieron.

Entonces, hay que ver, es por los dos lados. Esa es una de las complicaciones. Bueno, no sé.

A: No, no, listo. Ya comencé a grabar. Bueno, y dándole el contexto de mi proyecto integrado, la primera pregunta, o más bien para que nos converse un poco, es sobre si se ha conversado en este caso, ya sea el de Canal de Vinculación o parte de autoridades de más arriba de la ESPOL, sobre el objetivo institucional de que para el 2027 se espera que todas las carreras tiendan con más del 90% de los graduados.

B: Que cuenten.

A: Que todas las carreras para el 2027 tengan más del 90% de los graduados empleados. ¿Eso se ha conversado con coordinadores?

B: Hubo una presentación sobre los indicadores, y los indicadores efectivamente dicen que tenemos que incrementar en un porcentaje el número de graduados que acceden a una plaza laboral. Se supone que estamos trabajando en el plan de mejora de las carreras enfocadas en empleabilidad para mejorar justamente esa tasa de empleabilidad. O sea, si ha habido conversaciones sobre lo que se espera, pues no.

A: Listo. Y hablando sobre el plan de mejora que también Brian nos mencionó, que las carreras son en realidad las encargadas de cada una de elaborar su propio plan de mejora. En el caso de la

carrera de geología, ¿qué es lo que se ha planteado en este plan de mejora con respecto a empleabilidad?

B: Con respecto a empleabilidad, bueno, hemos tocado varias aristas. Una sobre todo es, por ejemplo, el acceso a este programa de mentoring, que nosotros no lo estábamos implementando. Nos parece una muy buena oportunidad, porque básicamente es este programa donde un experto de la industria hace de mentores o como de coaching personalizado con los estudiantes.

B: Eso le acercaría un poco más al contacto con la industria. Otro inconveniente que solemos tener es con las prácticas, porque la mayoría de las plazas de empleo normalmente son bajo esta modalidad, donde tienes que estar en campo 21-7 o 14-14, o que te exigen que de alguna manera que los chicos estén más de tres meses o seis meses en su periodo de prácticas y ellos se desfasarían con sus actividades académicas normales. Es buenas conversaciones sobre todo para ver cómo se modificaría esa parte de las prácticas, porque tendrían un mejor acercamiento.

B: Eso por ahora. Hay otras actividades que son un poco más indirectas, porque igual hay, por ejemplo, lo que las empresas siempre piden es que los chicos estén adaptados, por ejemplo, en el uso del software especializado. Pero eso implica, por ejemplo, contratación del software, de las licencias y todas estas cosas. Pero algo de modificación de malla, para que los chicos sepan un poco más de esto. Algo de habilidades blandas, habilidades gerenciales. Entonces hay que impactar de manera indirecta, no tan directa como el contacto con la empresa, pero por ahí se va a ir atacando.

A: Y se han planteado de pronto otras acciones para acercar a los chicos del sector empresarial, por ejemplo, participaciones más directas de empresas que tengan que ver con la carrera de geología, por ejemplo, en actividades como la feria laboral o, digamos, actividades en las que personas del sector privado vengan y con los chicos que se llevan quieren trabajar, aspectos de materia integradora. ¿Se ha pensado algo?

B: Sí, o sea, sí se lo ha pensado. ¿Sabes cuál es nuestro gran problema? Justamente el número de estudiantes. Hay requerimientos. Por ejemplo, aquí en Guayaquil, las empresas, sobre todo lo que hay es más empresa pública. Te voy hablando, por ejemplo, de los municipios, los GATS, Segurep, la Secretaría de Defendería, justamente requiere chicos aquí. Las privadas, las petroleras y las grandes mineras no están aquí en Guayaquil. O sea, o están en la parte del oriente o están en la parte de Zamora, en la parte del sur del país. Y normalmente, o sea, para un día de feria laboral ellos no te vienen.

B: O sea, toda la logística que tienen que hacer para un día, pues, no compensa. Sin embargo, hay actividades, por ejemplo, anuales, dependiendo de los días, pero en el sector minero, la semana pasada tuvimos la Expo Minos, donde todas las grandes mineras se reúnen en un centro de convenciones y los chicos pueden participar. Es más, la oportunidad ahí para los chicos está latente, porque están por empezar dos construcciones mineras y todos salen bien con los impuestos que tienen que pagar las mineras.

B: Y van a requerir, van a requerir. Pero el acercamiento, el posible acercamiento hay. Nosotros yendo a los lugares donde se promocionan, es un poco más difícil que estas grandes empresas se peguen todo el viaje dependiendo del evento.

B: Normalmente, ¿qué pasa en la feria laboral? Son días concentrados, a veces presentaciones de 20 minutos. ¿Te imaginas hacer venir una empresa del oriente todo el viaje, todo el traqueteo para acá para 20 minutos de...? O sea, es más efectivo que nosotros vayamos a un congreso donde ellos están reunidos y tienen tres días de exposiciones y conferencias donde los chicos pueden conocerse, la van a conocerse ahí. O sea, localmente sí, te digo, localmente no son las privadas, son las públicas las que estamos acá. Bueno, también tenemos, por ejemplo, los Holcim y todo esto que siempre están requiriendo. ¿Cuál es otro problema?

B: Que existe el requerimiento para responder. Necesitamos pasantes en Holcim para exploración, pero no tenemos estudiantes. Ahorita estamos con una tasa de ingresos súper baja y

los chicos de último nivel, solo por comentar, este semestre solo un estudiante va a salir a la clase. Solo uno. Y el siguiente semestre probablemente sea otro más si es que hay. Porque depende si es que pasa todas sus materias, ahora bien, si termina sus prácticas, y podría.

B: Entonces puede haber el requerimiento de la empresa, pero no tenemos el recurso para atender ese requerimiento. Entonces ahí es el otro problema. Que al final dices, claro, tú vienes a la empresa y ¿cuántos se van a agradecer este año? Dos personas. Entonces es un poco complicado también.

A: ¿Y qué tan probable? Bueno, en este caso como son dos chicos, porque hay otras facultades que se gradúan 300 personas al año, pero en este caso como son dos chicos, ¿se ha hecho de pronto el acercamiento de estos chicos al sector empresarial, en este caso sea público, privado, digamos? Estos chicos, o bueno, el chico que se va a graduar, ¿de pronto ustedes saben si él ya ha conseguido una plaza de empleo o se encuentra trabajando, no trabajando?

B: No, todavía no sé cuándo trabaja, no estoy estudiando. Pero el acercamiento que tenía es con sus prácticas. Él hizo sus prácticas en una empresa minera, ahora en las vacaciones, y esta otra chica también hizo sus prácticas en cambio en una empresa pública.

B: Estuvo en el municipio, en Seguro EP, haciendo sus prácticas. Tienen el acercamiento, pero al final... Miro, por ejemplo, el semestre pasado, que hubo una chica que hizo su tema de materia integradora con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Azuay. Ella se fue a Azuay, hizo todo su juicio y levantamiento, vino a exponer, quedó como finalista del 5-Minute Pitch. La empresa vino a ver los resultados, el jurado las felicitó, que es bueno, para la Secretaría le interesa el producto. Sin embargo, no tienen la plaza como para contratar. O sea, tienen el acercamiento, aún es sin el trabajo, pero al momento de... o sea, nos interesa que sigas, pero ahora no tenemos la vacante para ofrecerlo.

A: ¿Podría considerar usted que ese sería también uno de los problemas, digamos, de los graduados, en este caso en la carrera de Geología, que la oferta laboral, según su experiencia, es un poco escasa? ¿O en realidad sí está?

B: O sea, depende. Escasa no es tan escasa, sino que es más en otros lugares. Si los chicos están dispuestos a irse al oriente, con la A-21-7, es la posibilidad. Ahora, sobre todo con la apertura de la parte de las minas en construcción, posiblemente a finales de año, pues van a requerir personal, efectivamente. Digo, demanda, por ejemplo, de prácticas hay, pero al final, exactamente, que puedan ocupar esa plaza, y al final...

A: Listo. Y, en este caso, conversando con los chicos, los que están por graduarse, o los chicos, los pocos chicos que están, en este caso, ya mitad de semestre, mitad de año para graduarse, ¿se han conversado con ellos sobre cuáles son los aspectos más importantes que ellos consideran en el momento de evaluar la oferta laboral? En este caso usted ha mencionado que muchos ven lo de la ubicación del trabajo.

B: Bien, tenemos el caso, por ejemplo, digo, ¿cuántos casos puntuales? Porque te decía, uno o dos casos representa, en esta ética te representa bastante, de que surge la oferta laboral para una chica que se vaya a Cuenca, pero la chica, en este caso, ya es madre, y tiene a dos bebés pequeños. Entonces, no iba a dejar a su familia solamente...

B: O sea, tendría que pensarlo muy bien. Entonces, son casos muy puntuales. Digo, que puede ser representativo o no, dependiendo de cómo lo veas. Pero, por ejemplo, hay gente que sí no tiene problema en movilizarse. Entonces, es bastante puntual en este caso. Conversando, algunos están optando, en realidad, en prepararse o en irse a estudiar de otros lados.

B: Entonces, todavía no están pensando, tal vez, aún como no se da la situación para el trabajo ideal, por ejemplo, de cárcel en Guayaquil, por decirlo de alguna manera. Entonces, ¿qué tal si hago mi maestría o qué tal si me voy a estudiar afuera? Entonces, esa es una segunda opción.

B: No necesariamente entran a trabajar de uno, sino que tal vez optan por alguna beca que les permita hacer su máster o su doctorado, inclusive, fuera del país, y se dedican allá. Tenemos el caso, justamente, de chicos que están trabajando en España, que están trabajando en Canadá, que se fueron y están en otros lados. Y, justamente, a veces perdemos el contacto justamente porque ya se fueron del país. Algunos compondrían, otros no, pero algunos están estudiando su maestría, su cuarto nivel, por fuera.

A: Listo. Y hablando un poco sobre la relación con el decanato de vinculación, ¿cómo es el aspecto de la comunicación? ¿Es constante, no está ahora en cara a una nueva acreditación? ¿Cuáles son las retroalimentaciones más grandes que se han tenido del decanato? ¿O, por otro lado, la comunicación es escasa?

B: O sea, ¿sabes? Es por tiempos. Es parcial. Porque comunicación constante tuvimos, por ejemplo, en el periodo de entrega del plan de mejora. Y también dentro de cada facultad hay un coordinador de seguimiento graduado, por ejemplo, para saber en el momento de las encuestas. Tenemos cuando son la organización de las peleas laborales. Pero, así como un seguimiento continuo y comunicación continua, yo sí creería que necesitamos una mejora en este aspecto, porque digamos que son muy puntuales. Para algún regreso muy puntual no es algo constante. Pero también entiendo que es la dinámica de cada departamento.

A: Y hablando un poco de la comunicación y la parte operativa del ESPOL, conversando con la profesora de materia integradora, que ella también justo es encargada de la parte de empleabilidad, pero en este caso de la FCSH, ella nos comentaba que muchas veces tanto los coordinadores de carrera como seguimiento graduado tienen un poco de limitaciones por cuestiones de tiempo, porque justo muchos de los profesores que son tanto coordinadores de varias cosas, también de clases y aparte son, por ejemplo, coordinadores de maestría y de otras cosas. Entonces ella nos comentaba que, por ejemplo, en instituciones privadas, en universidades privadas hay todo un departamento solo encargado de eso. Entonces, ¿cree que eso también

limita un poco tener la comunicación constante o aparte realizar asuntos sobre los planes de mejora?

B: Completamente de acuerdo. Todo lo que nombraste, yo le hago todo eso. Aparte de la coordinación de carrera, estamos con el tema de dar clases. Y sí ha habido días en que nos hemos tenido que dividir quién asiste a una cosa, quién asiste a otra. Siempre que aprendo con el coordinador de acreditación en este caso. Pero hay días en que tenemos dos o tres rutinas al mismo tiempo. Y, por ejemplo, este año especialmente ha sido un poco duro, con el tema de reforma curricular, con el tema del plan de mejora continuo de las carreras, con el tema de la visita de acreditación. Casi todo se está dando en paralelo. Entonces, si ha habido que terminas de armar una cosa, llega otra. Entonces, el tiempo que le deberías invertir para el seguimiento es un poco escaso. O sea, con la mano en el corazón, si considero que la estructura donde tienes todo un departamento te sea a cargo netamente de eso, pues sería bastante efectiva, diría yo. A mi modo de ver.

A: Listo. Y, bueno, Bryan comentaba que existe algo que se llama comité consultivo. Bueno, aparte que nos puede explicar un poquito más sobre ese asunto, porque cuando lo conversamos con Bryan de pronto nos puede explicar un poco. ¿Qué es lo que les ha dicho el comité consultivo acerca de las carreras o los temas sobre los estudiantes?

B: O sea, el comité consultivo básicamente es un comité que se arma y se reúne anualmente. Sobre todo, su objetivo es el dar soporte y apoyo a las carreras en temas justamente de empleabilidad o cómo están, por ejemplo, los resultados de aprendizaje de las carreras, del perfil profesional, para que todo vaya encaminado y la carrera se mantenga actualizada. Entonces está conformada por personas de la industria, personas también de la empresa privada, de la empresa pública, Alumni con cierto tiempo ya de expertise.

B: Y se reúnen y conversan sobre la carrera en sí. En nuestra última reunión del comité consultivo, que fue en febrero de este año, 2025, lo que se conversaba es que la empresa requiere

que el estudiante sea capaz de adaptarse a los cambios. Con todo este ingreso súbito de la inteligencia artificial y el software que procesa grandes cantidades de información, ellos sugieren que el chico sea capaz de adaptarse a eso.

B: Entonces tendremos que tener una línea que se enfoque un poco más en la programación y en el manejo del software, sin perder el concentrado de los conocimientos técnicos, pero que se adapte. Otra sugerencia fue enfocar un poco más en temas gerenciales. ¿Para qué?

B: Para que los chicos, en este caso, graduados de geología, sean capaces de alcanzar estos puestos grandes de toma de decisiones. Vamos hablando de la gerencia, por ejemplo, de alguno de los puestos del municipio, o de la gestión de riesgos, que sea un poco más de toma de poder, más que técnico. Entonces nos pidieron incluir esta parte de decisiones gerenciales, esta parte de administración, dentro de la malla de los estudiantes. Más prácticas, en realidad ellos buscan que los chicos tengan más prácticas, más salidas de campo. Una cosa... Voy a compararlo un poco con lo que pasaba hace aproximadamente 20 años.

B: Estábamos hablando de la transición entre cual fue pública y privada. Hace tiempo, no sé si el contexto se sepa, pero un geólogo básicamente es un explorador. Mucha de su experiencia la hace, no en oficina, la hace saliendo al campo, recogiendo las rocas, las muestras, recogiendo, ensuciándose. Por eso esas jornadas, 20 días afuera, 7 días libres. Lo que pasamos es buscar. Y por ende es fundamental que los chicos adquieran experiencia, no dentro de las aulas, sino que también fuera. En ese tiempo, al ser privada, los chicos contaban, por ejemplo, con viáticos para sus salidas. Si tú tenías una salida de campo de una materia en específica y necesitabas ir, por ejemplo, a Loja, entonces había como apoyar a los chicos para que pudieran permanecer 3, 4, 5 días en campo en Loja. Actualmente, como pasamos a publicar, no hay ese apoyo. Los hijos no tienen viáticos, evidentemente. Entonces, organizamos la salida de campo. Sí, la ESPOL nos ayuda con el bus, está muy bien. Pero, chicos, ya saben que yo no creo que no vaya porque me toca pagarme el hotel, me toca pagarme la alimentación, y no todos tienen los recursos para

hacerlo. Entonces, sí es una debilidad que de alguna manera vemos. Y, en parte, los chicos deberían también, o nosotros como docentes también deberíamos enfocarlos o tratar de ayudarlos en que ellos organicen, desde la asociación de estudiantes, eventos, cursos, que puedan cobrar y armar el fondo para que ellos puedan salir.

B: Sin embargo, hacer tan poco se nos limita un poco. Pensaría que por ahí puede hacer algo, aunque de verdad deberíamos trabajar más con ellos para que generen sus propios fondos, para que puedan salir. Pero antes había un poco más de apoyo en ese sentido.

B: Y lo que piden las empresas es que se incremente la parte práctica en campo. Para que ellos vayan a un lugar, dices, te dejo en este punto, mapearme esto, te recojo al otro lado en dos días. Esa parte es un factor que es el que se ha perdido.

B: También por temas de inseguridad. Ahora si lo dejamos solo y nos dejamos a otro lado para que mapeen, empezamos para que no les pase nada. No podemos dejarlos todo el tiempo en esa situación.

B: Pero sí es algo que yo considero que nos ha afectado la reducción del presupuesto, sobre todo. En sí ya somos una de las carreras más caras, por ser poquitos estudiantes. Entonces tampoco podemos extralimitarnos con esa parte.

A: ¿Se han hecho algunas acciones de acercamiento para los estudiantes que están todavía en el colegio y se están por graduar? Que vean un poco acerca de lo que es la carrera de geología y tengan el acercamiento a la carrera, a la facultad.

B: Sí y no. Digo sí porque, no sé si lo sepan, pero eso lo manejo a gerencia de comunicación. Entonces existe un catálogo de talleres por facultades y por carreras donde los colegios son capaces de seleccionar de qué facultad, qué taller quieren para que se conozca la carrera. Y también estamos acompañando a la gerencia de comunicación a estas ferias de los colegios donde los invitan para hacer promoción de las carreras. Sin embargo, es una promoción genérica para toda SPOL. Se promocionan las 32 carreras que existen. Sí que quisiéramos intervenir un

poco mejor en los colegios si nos dieran la libertad y el permiso para hacer talleres un poco más específicos de la carrera. Sin embargo, por lo menos en lo que es Guayaquil, no podemos sin la venia de gerencia de comunicación. Está tan ligado a esa manera de cómo se maneja.

B: Si yo quiero ir, por ejemplo, de aquí al Colegio Aguirre a hacer un taller de geología y yo tengo el contacto con el director, no puedo. Tengo que tener la opinión de gerencia de comunicación. Entonces, es el colegio el que elige el taller que quieren presentarse. Depende de la demanda. Sin embargo, cuando hay más oportunidades, tenemos la visita de colegios que organizan visitas acá a la facultad y a todo el campus. Y si quieren conocer una carrera específica, pues hacemos recorridos por laboratorios y todo esto. Algo que teníamos hace dos años que no se renovó porque es un poco extraño. La organización es la de... Ay, se me pasa el nombre. Era una exposición de FICET, una casa abierta donde se invitaba justamente a los colegios se invitaba a las empresas que hicieron toda una casa abierta aquí solamente de la facultad y la gente venía y conocía un poco más de las carreras. Pero esa limitación es un poco ahí. Siempre tenemos que estar con la venia de... Y lo entiendo, de gerencia de comunicación. Sobre todo, para los de guayas. Sobre todo, para los de guayas.

A: Listo. Y conversando un poco de nuevo, aunque ya lo mencionó un poco, sobre la relación con el decanato de vinculación. ¿Cuál ha sido la retroalimentación más grande que han recibido de ellos en reuniones previas?

B: O sea, como reuniones, digo, como son temas puntuales. Por ejemplo, cuando trabajamos esto del plan de mejora, toda la parte de las correcciones, la observación principal fue que enfoquemos el plan no solo en actividades extracurriculares, porque es verdad que tú puedes organizar, por ejemplo, charlas externas, profesionales, pero eso es una actividad extra que le da a los chicos que puedan participar, que no es una obligatoriedad. Sino que nos enfocamos un poco más en actividades que se puedan hacer dentro de lo académico, dentro de malla, dentro de

una materia, para que todos tengan la oportunidad de aprovechar. Eso de ahí te podría decir, en ese seguimiento del plan.

A: Listo. Y hablando un poco más sobre los estudiantes, considero que no es la primera vez que se escucha que no solamente hablan de la Facultad de FICSETE, sino de todas las facultades. Y dentro de las investigaciones que hemos hecho, mi compañera y yo, en este caso específico, para nuestro proyecto de materia integradora, hemos visto que, por parte del sector empresarial y gente externa, se dice mucho que los estudiantes de aquí, de la universidad en sí, de conocimientos técnicos, son los mejores en el campo. Pero hablando sobre habilidades blandas, justamente como usted mencionaba, comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, les falta un poco a los chicos. ¿Considera usted que, en este caso, para los estudiantes específicos de la carrera de geología, quizás haya sido un impedimento de pronto o un factor a considerar para el hecho también de que de pronto los chicos, como usted mencionaba, no puedan asistir a puestos más gerenciales o conseguir alguna oferta laboral?

B: Definitivamente las habilidades blandas, por decirle blandas, porque es un nombre como tradicionalmente los conocemos, se impactan mucho. Un chico un poco más desenvuelto, capaz de adaptarse, es la parte que te comentaba, que la empresa pide adaptabilidad. O sea, que sea capaz de responder en cualquier puesto, pero es capaz de gerenciar, de llevar una reunión sin trabarse, sin tener el miedo, sobre todo perdiendo esa inseguridad que tiene. Que sea algo que les falta a los chicos sentirse preparados. Yo creo que es un honor que a todos de alguna manera le pasa cuando ya te gradúes y decís, ahora sí, ya sé hacer esto, y te toca reemplazar la realidad, pues, hay que ver. Sí, entrenando un poco estas habilidades esenciales, sí se podría causar un mayor impacto en la empresa. Pero todo tiene que ver con el desempeño que tenga el chico con la empresa, en sus prácticas, sobre todo donde más lo observan. O inclusive en ponencias, que participen más en ponencias, en moratorias, y ese tipo de actividades que a veces están un poco

limitadas, por ejemplo, solo en la parte de comunicación. Por decir, a pesar de que dentro de las materias uno hace exposiciones, tiene toda la iniciativa del 5-Minute Pitch, y todo eso.

B: Pero, por ejemplo, no sé si que sea tan efectivo. Esta iniciativa del 5-Minute Pitch me parece buena, sin embargo, los chicos le ven como una obligatoriedad más. Entonces, es como que...

Tú estás en materia integrada, no sé cómo lo ves tú. Pero, por lo menos al ser pocos, dicen que hacen lo justo y lo medido, tal vez para pasar y no destacar tanto, porque si no saben que tienen que traer a trabajo adicional en el 5-Minute Pitch. Digo que es bueno, porque es una buena oportunidad para entrenarte en comunicación, para destacar tu proyecto, para que sepas ver tu producto, pero estamos llegando mal, porque los estudiantes lo ven como algo obligado. O sea, que no lo necesita hacer, no le ponen el empeño o las ganas que deberían. No hay una motivación real. Entonces, y por el lado de que sí que valga puntos es un acto final, no creo que sea la manera de motivarlo. Acá se ofrecen premios que no tienen efectivo, pero descuentos o módulos de maestría. Está bien, pero aún no siento que llegamos a la raíz del asunto. Al chico tiene que nacerle, decir yo quiero ser un buen comunicador, yo quiero vender mi proyecto, yo quiero ser capaz. Pero si lo estamos viendo como una materia, algo que tiene que ser, y es una obligación, dudo que sea muy efectivo.

A: Listo, ingeniero. Muchas gracias. Y con eso hemos llegado a la parte final de la entrevista. Antes que nada, agradecerle, porque como le comentaba, nosotros le escribimos a algunos coordinadores, pero entendemos que, por cuestiones de tiempo, de ocupaciones, son pocos los que en realidad nos han contestado. Y si tiene algún comentario final para decir acerca del tema, inserción laboral, empleabilidad.

B: O sea, sí nos toca trabajar fuerte en este tema. Nos toca trabajar fuerte, sobre todo, yo creería, ponernos un poco más, menos técnico. La universidad, ¿cuál es la misión como tal universidad? Es una formación integral, formar seres humanos que sean capaces o sean competentes en ciertas áreas. Podemos tener la parte de las competencias, incluso está en la reforma, que estamos

trabajando justamente en la parte técnica, pero tal vez estamos descuidando la parte humana, la parte de cómo te conectas con las otras personas, la parte de cómo te comunicas, cómo te relacionas. Y tal vez como universidad deberíamos trabajar un poco en eso. Porque si tú trabajas en lo humano, naturalmente las esenciales van a salir. Pero si tratamos de encajar lo esencial como una obligación, entonces no sé si va a encajar al final. Desde mi modo de ver, eso tiene que nacer. Tú tienes que ver por qué yo quiero comunicarme bien, por qué yo quiero vender mi producto, por qué yo quiero destacar en este asunto. ¿Te podría decir eso?

A: Listo. Muchas gracias, ingeniero.

María Fernanda Salas, coordinadora de la carrera de Turismo.

A: Entrevistador

B: Ma. Fernanda Salas

A: Ahí ya se encuentra grabando. Para empezar, ¿podría por favor comentarnos sus nombres, sus apellidos y su puesto encargado, en este caso en la carrera de turismo?

B: Yo soy María Fernanda Salas Puente, mi cargo es una coordinación académica de la carrera.

A: Listo, muchas gracias. Ahora, comentando un poco sobre lo que le decía sobre nuestro proyecto integrador, nuestro sponsor es el decanato de vinculación, la unidad encargada hace poco tiempo se le ha asignado el tema de empleabilidad, inserción laboral, etc. Entonces, a ellos se les ha encargado el objetivo institucional de que todas las carreras para el 2027 cuenten con más del 90% de sus graduados empleados. ¿De pronto ese objetivo institucional ha sido comentado con ustedes los coordinadores de carrera en reuniones?

B: Bueno, hemos tenido talleres sobre este tema de empleabilidad, hemos desarrollado una matriz que nos permitía entender cuáles serán los hallazgos, que se ha encontrado en informes anteriores, comités consultivos, un poco encuestas de seguimiento y demás. Y así nos permitió incorporar acciones de mejora, ponerlas en marcha una vez aprobada la matriz que está enviada al decanato de vinculación y en función de esto, pues un poco ajustar temas que tengan que ver con la propuesta de formación, probablemente, o habilidades, conocimientos que van a tener nuestros graduados para que se pueda incorporar de una mejor manera el mercado laboral.

B: Entonces, tenemos el conocimiento, o sea, hemos hecho esa matriz, hemos trabajado. El decanato de vinculación alguna vez vino a nuestra facultad y nos propuso ciertos indicadores.

Nosotros le pusimos sobre la mesa que probablemente es una meta muy ambiciosa y no depende solamente de una coordinación de carrera o de, en este caso, se pueden hacer algunas cosas, pero debemos trabajar de manera articulada con el decanato de vinculación justamente para lograr esta empleabilidad que deseamos.

B: Entonces, si es cierto la meta es ambiciosa, considero que hay algunos autores que participan, no solamente una coordinación de carrera, yo entiendo que después de hacer ustedes el levantamiento pueden ver que hay otros autores que tributarían a probablemente cumplir este indicador, que aun así me parece uno de los ambiciosos.

A: Ok, y entre esos hallazgos que se han encontrado, ¿pueden mencionar algunos y cómo estos colaboran al plan de mejora que se está haciendo desde la coordinación de la carrera de bilingüe?

B: Bueno, le comento breves rasgos, mis hallazgos, porque hasta que mi computadora se ponga en marcha. Tenemos nuestro hallazgo principal es el manejo del idioma. Nuestra carrera, a diferencia de todas las carreras de todo ESPOL, de las 33 carreras que tiene ESPOL, nuestra carrera es bilingüe, o sea es mandatorio que nuestro estudiante hable inglés. Ese para nosotros es un inconveniente.

B: Cuando el estudiante puede tener su certificado de B2, pero cuando tiene que hablar, entender o desempeñarse un cargo que tenga que manejarlo en inglés, pues hay problemas, o sea tenemos inconvenientes. Hemos tenido reclutamientos para RITS, hemos tenido reclutamientos también para resorts en Dubái y tenemos esa retroalimentación. La retroalimentación es, sí, de los postulantes, la última que tuvimos para RITS-Carton teníamos cuatro postulantes, de los cuales un postulante accedió al programa y tres postulantes no accedieron por razones varias.

B: Entonces yo fue un poco más allá, le consulté al reclutador qué fue lo que sucedió. Me dicen que todo está bien, pero el manejo del idioma es mandatorio y ellos tienen muy buen perfil, habilidades, conocimientos para desempeñarse en jefaturas, probablemente supervisiones, pero si es que no manejan el idioma, no pueden tener ese cargo. Entonces no pueden ser un supervisor de alimentos y bebidas, hablando de una de las áreas, y van a ser un capitán, o sea van a trabajar en el operativo.

B: Entonces ya no es tan, ya no suena muy mucho, no suena muy bien para el profesional y pues necesita mejorar. Ese hemos visto como uno de los problemas. Otro es el desarrollo de

habilidades esenciales, sus habilidades de comunicación, habilidades de liderazgo, de trabajo en equipo, de escucha activa.

B: No solamente mi carrera tenía este problema con estas habilidades, porque hemos compartido con todas y pues teníamos en todas las carreras apareció esta necesidad. Teníamos problemas en habilidades de comunicación, comunicación en español, o sea cuando tenemos que redactar un correo, cuando tiene que comunicarse, también a llegar a acuerdos después de una negociación. Eso era muy importante, es muy importante para nosotros este tema de llegar a acuerdos de negociación y nos decía nuestro comité y esto también pues teníamos un par de falencias.

B: Y este otro que aparecía es, si bien es cierto, nuestros estudiantes, nosotros en la carrera tenemos tres ejes. Planificación, que usualmente trabaja con consultorías o gobiernos autónomos descentralizados, sector público y muy poco trabajo en el sector privado. Tenemos operación, que son todas las operadoras mayoristas, agencia de hotelería, alimentos y bebidas, que tienen que ver con restauración y tenemos toda esta parte de turismo de negocios, congresos, eventos y demás.

B: Entonces nosotros tenemos los tres ejes, éramos reconocidos por el eje de planificación y ahora pues nuestros estudiantes tienen el mundo de todos los ejes para poderlos, para poder hacer la elección cuando van avanzando su currículo y después insertarse. Ahora el inconveniente que hay es que si bien es cierto nosotros les formamos para pertenecer a uno de esos ejes o elegir alguno, probablemente no son emprendedores, no tienen estas ideas de negocio que les permitan ser sus propios jefes. Entonces esa era una debilidad que también nuestro comité consultivo pues dijo que sus estudiantes son muy buenos, siempre están muy concentrados, son proactivos, son, aquí está el promedio y los suyos son mucho mejores, pero no son tan proactivos para llegar a tener una idea de negocio que les permita pues consolidar su pequeño emprendimiento y después que ese emprendimiento pueda escalar.

B: Entonces esa era una de las debilidades también que teníamos que reforzar y eso es lo que yo recuerdo que hemos puesto en el plan de mejoras. Si bien es cierto lo sacamos, vimos las más importantes porque había algunas, vimos las más importantes son cuatro o cinco y teníamos las acciones correctivas, los correctivos que vamos a tomar para que probablemente mejoren nuestro desempeño.

A: Listo, entonces me corrige si lo estoy entendiendo mal, pero en las acciones del plan de mejora entonces está más enfocado a que el estudiante venga con su propiedad de negocio y se le fundamenta y si era mucho más que acercar al sector empresarial, en este caso a las empresas privadas o públicas al estudiante, ¿es así o también se han hecho acciones para poder atraer a empresas a los estudiantes?

B: Sabe que ahora que lo recuerdo es otra de los hallazgos que, si bien es cierto, yo le acabo de explicar que tenemos tres perfiles y además tres ejes, nuestros empleadores probablemente no conocen que tenemos tres ejes y como nuestros estudiantes son reconocidos en uno de los ejes, no entienden que los otros ejes también están totalmente, tienen habilidades y conocimientos para trabajar en estos ejes, entonces nos encargamos un poco de hacer los acercamientos.

B: Una de las mejoras ha sido que nosotros centralizamos como facultad e integra, este departamento se encarga de prácticas preprofesionales y bueno pasantías, tenemos otro que se encarga de vinculación y este integra tiene una coordinadora que tramita convenios, revisa cargas de tutores y demás para todas las carreras. Vimos que hay probablemente una oportunidad de mejorar un poco estos procesos y de acercar a la empresa con nuestros estudiantes y yo tomé una coordinación para mi carrera de prácticas preprofesionales, entonces ahora mi coordinadora de prácticas preprofesionales docente, mi carrera, con quien nosotros tenemos, porque nosotros hemos trabajado en el sector, hemos trabajado en operaciones y demás, con quien tenemos este acercamiento, pues es mucho más fácil llamarlo desconociéndolo a quien está en el cargo que nos puede ayudar a este acercamiento y pedirle firmar un convenio y gestionarlo de manera

mucho más cercana, entonces eso es lo que hemos hecho ahora, tenemos más convenios firmados, tenemos otras formas de ver este tipo de prácticas, entonces si bien es cierto, va a prácticas en un establecimiento de alimentos y bebidas, pero no solamente va a servir una mesa, se va a estar en toda la parte del back office de la operación y en toda la parte del front, en la parte de hospitalidad, entonces eso lo logramos a través de los convenios y con los contactos, un poco aclarando el portafolio que tenemos. Esto nos ha servido como, si bien es cierto, será nuestro hallazgo, nuestra opción de mejora es que la empresa conozca qué es lo que hacen nuestros graduados, no digan, ah no, es que ellos trabajan en alcaldías, municipios, prefecturas, no, pues también te pueden trabajar en esta área del front desk en una recepción de un hotel, entonces entendamos todo el espectro y eso nos hemos encargado con paso a paso de poder un poco enfocarlos y tener otros acercamientos, estamos planificando puestas reclutadoras, cruceros y demás, o sea, hemos abierto un poco el portafolio de cuáles son los posibles empleadores de nuestros estudiantes. Listo, y otra situación que nos comentaba justamente nuestra profesora de matrícula integradora es la misma Ivonne Pazmiño, coordinadora del departamento de Integra, ella nos decía que a veces los chicos de turismo, no se sabe por qué, pero que haciendo investigación un poco, ellos terminan graduándose pero no trabajan, muchas veces en cosas que no tienen nada que ver con turismo, ni siquiera en ninguno de los tres ejes, ese problema, ¿podría decir que es algo focalizado en ciertos estudiantes o se ha visto ya un patrón en ciertos chicos?

B: Pienso que el problema es anterior, o sea, podríamos hablar de, hay un, o sea, hay algo muy marcado en nuestra actividad, en el turismo que es antes de pandemia y después de, entonces es muy marcado, nuestros estudiantes después de tratan de abrirse camino en espacios que tengan que ver con la actividad y la actividad es muy diversa, o sea, estos temas de servicio al cliente, de tráfico en motel, en aeropuertos, counters y demás, todo eso tiene que ver con turismo, también atención, supervisión, establecimientos de restauración, o sea, restaurantes, cadenas de restaurantes y demás, tiene que ver con turismo, toda la parte de habitaciones y pisos, áreas

públicas, coordinación de eventos, todo eso tiene que ver con turismo, entonces lo que nosotros hacemos es brindarles un poco más de perspectiva, o sea, si bien en cierto ustedes son profesionales en el área, deben saber que tienen todo esto para, y lo que hacemos es tratar de orientarlos, nosotros tenemos, es reciente, pero desde el 2003 tenemos una escuela de organización integral de eventos, tiene que ver con organización de eventos, coordinación de los mismos y ejecución de eventos que tienen, un componente de servicio y un componente de alimentos y bebidas, entonces trabajamos con todas las facultades, esto ayuda a que el estudiante que siente cierta afinidad por operación, mucho más del área de alimentos y bebidas, encuentre su lugar, y cuando ya encuentre su lugar, nosotros perfilamos y dado los contactos que tenemos, inclusive se hace un poco más fácil ubicarlos, entonces ellos ya con esta experiencia práctica previa, lo que buscan es, me gustó esto, entiendo que puedo buscar y cuando salgo al mercado laboral, sé un poco por donde debo ir, esta escuela de organización de eventos es uno de los proyectos, apareció ahora un semillero de planificación que es totalmente diferente del área de operación de alimentos al área de planificación, entonces ya sé que me gusta el semillero, las actividades, entonces yo puedo buscar empleo en estos espacios, planificación, consultorías, gobiernos autónomos, prefecturas, nosotros lo que aquí les estamos brindando es un poco, tienen todas estas opciones, miren cuál es afín a ustedes y continúen, yo no sé si es que somos, no creo que seamos la única carrera que tenemos, pero estos, esta escuela, este semillero, va muy aparte a nuestros clubes, entonces no es parte de los clubes, es parte de estos proyectos académicos que les ayudan un poco a situarse en tiempo y espacio y decir, esto es lo mío o puede ser que esto nunca quiero para mi vida, entonces yo ya lo probé, no es, busco otro espacio, entonces nos ha servido para que ellos un poco entiendan a dónde van, no participan todos, pero cuando hacemos reclutamiento tratamos de llegar a todos para que sepan qué hace el semillero, qué hace la escuela y un poco me interesa, puedo encontrar un camino, eso es lo que hemos hecho y ahora pues tratan de trabajar en, o sea, lo que entendemos después de los últimos, de la revisión de los

últimos informes es que trabajan en el área y como les decía, servicio al cliente, puede ser, depende mucho, yo trabajo en servicio al cliente de aeropuerto y puede ser que yo declare como mi cargo de servicio al cliente, pero tiene mucho que ver con mi carrera, eso justamente yo le decía en el informe, tenemos que ir mucho más allá, por eso pues Lina, Lina Enriquez, que es la profesora coordinadora de turismo, de prácticas profesionales, ella llega, ok, ¿dónde estaba? servicio al cliente, ¿dónde? No es lo mismo servicio al cliente en una boutique que servicio al cliente en aeropuertos, era de aeropuertos, tiene mucho que ver con su carrera, si es que me dicen, no, es que estoy en transportes o en transfer, tiene mucho que ver con su carrera, toda la parte de logística, toda la cercanía que puede tener con turistas, excursionistas, visitantes, entonces está relacionado a su carrera, un poco buscarle dónde está la relación y por dónde puede ir ampliando.

A: Listo, y siguiendo sobre las retroalimentaciones que han recibido de pronto de los estudiantes, conversando con otros coordinadores de carreras, nos han dicho que muchas veces la dificultad para encontrar ofertas laborales en estudiantes no tiene que ver con su conocimiento técnico, con las habilidades en sí, sino que otros aspectos, por ejemplo, los salarios ofrecidos o las ubicaciones de los trabajos, en el caso de los estudiantes en la carrera de turismo, ¿qué es lo que más se han dado cuenta que es como un impedimento, un deal breaker para los estudiantes que dicen, por esta razón, aunque me gusta el trabajo, no puedo trabajar aquí?

B: Mire que es un problema, yo creo que es generalizado para nuestra carrera, los salarios no son competitivos y ese es un problema, por eso nuestros estudiantes, justamente ayer nos estaban presentando este tema de Work and Travel y cuántos de nuestros estudiantes acceden a este programa, cuántos viajan, cuáles son los resultados y nosotros dentro de TOEXPORT, la facultad es la que más estudiantes tienen estos programas y nuestra carrera en particular es la carrera con más estudiantes que hacen pasantías o hacen este programa de Work and Travel y en función de esto entendemos que a pesar de que probablemente la actividad que está haciendo no

está enfocada 100% en sus conocimientos técnicos y demás, el salario es competitivo, entonces es bastante atractivo, lo que no sucede acá entonces cuando hacen contrastan, bueno yo estaba de supervisora del área de servicio en este resort y yo que se me pagaban por hora 25 dólares, no va a suceder aquí, no va a suceder pues probablemente gane el básico más del 10% de él, entonces eso hace que al ver que no es competitivo y probablemente en otro espacio puede tener un salario mejor, deje su perfil para buscar una mejor oportunidad laboral en función de lo que va a percibir mensualmente, eso sí, o sea eso sí pasa y no solamente en el turismo y las actividades que tienen que ver con turismo. Es lamentable, pero eso sucede en nuestro medio.

A: Listo y volviendo un poco al tema de la relación con el decanato de vinculación, por ejemplo, en la última feria laboral que fue la semana pasada o la semana pasada si no me equivoco, ¿la carrera de turismo tuvo participación dentro de las empresas que participaron en la feria laboral?

B: Yo le mentiría si le puedo decir que yo me di una vuelta por la feria, le comento que la escuela de eventos tuvo el servicio de la feria, entonces ellos manejaron el servicio, alimentación y demás, pero yo personalmente no revisé, entiendo que no sé quiénes estuvieron porque no tengo algún informe que me diga esos estuvieron, tal vez no es que yo pueda estar aquí esperando sentada que me llegue el informe, probablemente debía hacer el acercamiento y revisar, pero lo que me ha pasado para esta feria de vinculación en los primeros meses del año me llegó un correo tanto de vinculación cuando hace su feria de vinculación como cuando Yvonne ha hecho ferias internas de empleabilidad y me dice a quién quiere que invite, entonces yo me pongo súper creativa, digo quiero que invite a esto y yo voy un poco más allá, como a veces fueron parte de nuestros contactos porque como le cuento una vez hemos trabajado en operación y obviamente le quedan los contactos, entonces estos son los números, estos son los cargos, estos son los correos, pero si yo le estoy sincera de los 12 que hemos pasado, uno ha estado, entonces es como ok, ya te di todo el insumo, porque no están aquí los empleadores.

B: Le pusimos un poco más de ganas a la feria interna que hizo Yvonne algún rato, pero a esta yo también le compartí la misma base, le compartí a Brian, me parece que él derivó el correo y entiendo que estuvieron un par de hoteles que casi siempre están, que tienen convenio con nosotros o tal vez uno, pero no sé quién más estuvo. De mis estudiantes no he escuchado demasiado, nosotros tenemos como referencia estudiantes de la escuela del semillero que están súper cercanos y que les preguntamos qué tal la feria, sí, me di una vuelta, no, no sé, no me gustaría sinceramente tener información, o sea qué pasó antes en la feria anterior, cómo contrastamos la información con esta, quiénes fueron, o sea un poco el comportamiento para todos estar articulados, tal vez ese esfuerzo estar ese articulado de las coordinaciones y eso hace que probablemente hablemos de idiomas diferentes. Cuando me parece súper interesante la feria, pero no tengo información, vi, sé de la feria, pero porque teníamos el servicio de alimentación, no sé si sea de todas las coordinaciones, tal vez no, pero yo sé porque tenía y cuando fui vi un par de caras conocidas y dije creo que es de lo que puedo reconocer, parece que son hoteles, pero no tengo nada que me pueda decir, así fue la feria.

A: Y también mencionaba un poco de para cumplir estos objetivos que, bueno, en realidad viene desde el plan operativo de la escuela y fue encargado en el decanato de vinculación, no solamente como usted dice, ese objetivo se va a cumplir con una coordinación de carrera y ni siquiera solamente con el decanato de vinculación por sí mismo. ¿Qué otros actores usted considera o cómo diría usted que debería mejorar la comunicación o la articulación para que capaz el objetivo no se cumpla al 100% pero quizá a un 70% 80%?

B: Considero que a veces existen esos esfuerzos desarticulados y decanato de vinculación tampoco puede tener todo a sus espaldas, pero mire, nosotros se me ocurre a veces consideramos empleadores para que contesten encuestas del ranking web, perdón, cuesta, entonces lo que hacemos es revisamos quiénes estaban, revisamos cuáles son los perfiles que pueden ser los próximos, los perfiles deseables para que respondan a esta encuesta y participen todo el proceso,

el rectorado emite un correo, el empleador le dice sí, ok, voy a contestar y con esto, con esta participación pues pasa al ranking y al ranking le deriva la encuesta y la persona contesta, entonces nosotros tenemos que hacer el acercamiento, pero es un poco desarticulado porque esto lo maneja, era la Secretaría Técnica Académica y ahora pues no, no es Secretaría Técnica Académica, ahora es el Seguramiento, Dirección de Acreditación y Ranking, el DAR, entonces ahora lo maneja el DAR, esta parte, y son los mismos empleadores que probablemente son los que se pidieron que traigan a sus empresas o negocios a la feria de empleabilidad, son los mismos que participan en nuestro comité consultivo, entonces son los mismos y son tres acercamientos diferentes, entonces podría ser que haya un acercamiento conjunto que sea mucho más óptimo para que estén dentro del comité, para que, como, no sé si un portafolio, no sé si algún acercamiento que digan, bueno, esta carrera tiene esto, tú participas, estás dentro del comité consultivo, vamos a tener una feria de empleabilidad en julio y necesitas traer a tu empresa, van a ser estos días y también te van a enviar una encuesta y también cuando vas a tener, en función de que tienes convenio, vas a tener practicantes y también puedes tener pasantes, las figuras son diferentes y si es que tienes un espacio, puedes comunicarte aquí que te puede reclutar un perfil para lo que tú necesites, o sea, hacer como un esfuerzo en conjunto, porque cada uno se acerca de manera diferente, entonces usualmente recae en el coordinador de carreras que tiene que comunicar, pero también el empleador, y lo entiendo perfectamente, no, contesta la encuesta y luego no ven a la feria, luego al comité, entonces es como mucha presión en diferentes tiempos de diferentes, o sea, de diferentes direcciones, decanatos y demás.

B: Yo siento que ese es uno de los factores. El otro puede ser que, si bien es cierto, nosotros trabajamos, yo no trabajo sola para este tema, trabajo con mi coordinadora de prácticas, trabajo con mis profesores, justamente a ver quién nos puede contratarle, pues a tú conoces agencias, cuántas personas están trabajando en agencias, cuántos estudiantes, dame el contacto,

busquemos, acércate el contacto, revisa que conteste la encuesta, entonces vamos siguiendo paso a paso.

B: Cuando terminamos esto y ya cumplimos, y sí cumplieron con el número de contactos, no hay un feedback, no existe eso, vuelve la información. Lo mismo nos pasa con las encuestas, por ejemplo, usted me decía, tenemos las del 2023, los graduados del 2023 que se encuestó el 2024, se mandó una base de datos abierta, entonces puede ser que yo llamé a esa graduada y también la llamó al otro profesor y también la llamó al otro profesor y la graduada, pero ya contesté la encuesta y no era del 2023, era del 2022, entonces no sé si es que se filtra esa base de datos, si es que se pasa, cuál es el objetivo de esa base de datos, o sea, cuáles son los estudiantes objetivos de esa base de datos, porque cuando nos pasaron para la encuesta, la última que Yvonne nos ponía, por favor, necesito más encuestas, que llenen más encuestas, perfecto, pero también veía estudiantes con matrícula de 2018, 2017, 2015, 2008, o sea, no es a dónde vamos, si es que íbamos a los graduados del 2023, estos son, comuníquense con estos graduados, entonces lo que yo suelo hacer es cuando me deriva en la base un poco filtro por años de matrícula y entiendo cuáles debían graduarse en el 2023 y separamos, por orden alfabético tú te encargas profesor uno de los, de la A la D, y así nos organizamos para no repetir, porque es del mismo graduado que yo tuve el acercamiento, y ese es un retrabajo, que probablemente si es que la base viene filtrada y está un poco más organizado, probablemente tendremos más respuestas y las que necesitamos de las personas que necesitamos, eso yo lo veo que es información desarticulada, cómo arribamos en diferentes tiempos, y que no hay este feedback, esta información, Ivonne nos pasa sus informes, pero el Decanato de vinculación, por ejemplo, la plena empleabilidad, lo que le dije, no tenemos información, yo sé que fue reciente, pero no hay esta información de retroalimentación, que sería súper importante para entender cómo nuestra participación activa y atenta, si va a tributar a que nuestros estudiantes tengan un empleo, nuestro porcentaje, o lo que nos propone, pues, sea el adecuado.

A: Listo, y como última consulta, nos acaba de mencionar muchas de las acciones que realizan no solo los coordinadores de carreras, sino también otros profesores involucrados en la parte de empleabilidad o seguimiento a graduados en encuestas, etcétera. ¿Considera usted que al ser la ESPOL una institución pública, a diferencia de instituciones privadas, que de pronto tienen un departamento con personas solo-encargadas por facultad para temas de seguimiento a graduados en empleabilidad o instrucción laboral, ¿es una limitación para la ESPOL que sea una persona la que tenga que hacer varias cosas, en este caso, por ejemplo, usted que aparte de ser coordinadora, también es profesora y organiza además otras actividades dentro de la ESPOL? ¿Es una limitación, o sea, o es de pronto una dificultad de estar pendiente de tantos asuntos?

B: Sabe que es una limitación que a veces no le hace concentrarse como, yo no me concentro como me gustaría concentrarme, entonces probablemente, dado la experiencia, el acercamiento que yo tengo a otras operaciones, me encantaría ir y decir, ah, te acuerdas, o sea, no te acuerdas de mí, pero podemos firmar un convenio, ¿qué te parece? ¿Cuántas plazas tienes?

B: Me gustaría, pero por todo el tiempo, un poco, actividades, no, yo veo que tengo esa limitante, entonces yo derivo a mi coordinadora de vinculación, pero a mi coordinadora de prácticas profesionales, perdón, no la conocen en el tema en hotelería o en alimentos y bebidas como pueden conocer a mí, pero ella le conoce en otros espacios, entonces a veces tratamos de centralizar en mis conocidos, tus conocidos, tratemos de acercarnos porque me conocen a mí, con todas las actividades uno se despreocupa y eso sí, yo hago, me da culpa de que uno dice, ok, es el ranking y en lugar de plantearlo con anticipación y revisarlo, no, ya me están mandando el correo, entonces voy a cumplir, pero yo entiendo que no es voy a cumplir, es mejorar el futuro del producto que nosotros sacamos, o sea, del producto estudiante de turismo, entonces, tenemos mucho compromiso en eso, pero probablemente la distribución de trabajo no sea la adecuada como usted hace la mención, y yo entiendo que probablemente nuestra facultad se maneja de una manera.

B: Nosotros venimos de otra facultad, hace ocho años estábamos en Marítima. Ahora, bueno, no recuerdo, en ese tiempo era Fimsebor. Facultad que tiene algunas carreras que no tienen mucho que ver con la nuestra, pero estábamos en esa facultad. El seguimiento de graduados, yo entiendo que se manejaba de manera diferente. O sea, la estructura por facultad entiendo que es de manera diferente.

B: Y en ese momento, de lo que yo recuerdo, teníamos para la carrera un coordinador, un coordinador de seguimiento de graduados y teníamos un coordinador de vinculación. Entonces eran tres coordinadores dentro de la carrera. Y estos coordinadores tenían ese acercamiento con, porque eran profesionales de turismo, que tenían ese acercamiento con las áreas.

B: Y yo puedo ver un poco que es lógico que suceda, porque nuestra coordinadora este momento, Ivonne de Integra, es de la carrera de Administración de Empresas y es su área fortalecida y probablemente sus contactos vengan de. Eso no quiere decir que no se ha preocupado por abrir, pero hay ciertas limitaciones que también se tiene que entender.

Arqueología funciona de la misma manera.

B: Arqueología tiene una coordinadora de vinculación. No sé si es que tienen una coordinadora de prácticas profesionales, pero son muy específicas porque, como le decía, son áreas que usted necesita tener el contacto un poco para empezar a trabajar. Entonces tal vez si la organización interna hace que probablemente no saquemos lo mejor de los contactos que tenemos, cuando existe algún reclutamiento, cuando haya este tema de correo va, correo viene, hasta cerrar un convenio.

B: Nos demoramos un poco. Nos ha pasado que a veces el correo se deriva a Integra, el correo regresa, contesta uno de los auxiliares de Integra, de los estudiantes que están haciendo prácticas, luego regresa y Ivonne vuelve a contestar, me vuelve a llegar personas, lo que quedamos. Sí, pero entonces todo ese tema de comunicación, ya sé que el correo se desvirtúa y que el convenio que va a haber no hay, o que la práctica se apruebe, no se apruebe porque se revirtió.

B: Entonces son casos aislados, pero también suele suceder. Y yo entiendo que puede ser por esta distribución del trabajo. Sí, podríamos manejarlo, yo considero, de mejor manera, probablemente revisando la planificación académica y que profesores se puedan hacer cargo un poco distribuyendo el trabajo y tal vez no centralizándolo así con una cabeza, pero distribuyéndolo para que todos ayuden a esa cabeza a cumplir sus objetivos.

A: Listo, muchas gracias. ¿Algún comentario final que tenga para hacer acerca de eso que hemos hablado, el tema de empleabilidad, inserción laboral también? ¿De pronto se le gustaría decir algo de cara a que se viene la acreditación para la facultad?

B: Sabe que nosotros, este tema de empleabilidad, nosotros trabajamos, nosotros fuimos la primera carrera que trabajamos una reforma, pero no era una reforma curricular en sí, sino una reforma de contenidos que no eran sustantivos. Es una reforma no sustantiva y estamos tratando de aprobarla desde hace dos años. Nosotros estamos claros que nuestra malla no responde a las necesidades del centro, pero estamos muy claros. Y es una malla reciente. Si usted me dice, bueno, ¿cuándo se hizo la reforma anterior? Se hizo en el 2019, 2018. ¿Luego qué pasó? 2020 se reajustó. Perfecto. Pero nos pasó tanto y nuestra actividad se ve muy comprometida por todo lo que pasa en el entorno. Entonces, hay estos problemas de seguridad, el turismo tiene algún problema. Hay este problema de pandemia, el turismo tiene algún problema. Nuestra actividad es bastante sensible. Todos los factores que ocurren en el entorno. Por eso debemos estar vigentes.

B: Entonces, desde el 2023 estamos empujando para que se haga estos cambios mínimos. Lo que nos dijo nuestra vicerrectora al final es, ya, olvídense, va a haber reforma curricular. Nosotros estamos, ya avanzamos, ya tenemos la malla curricular, ya queremos que el profesional ya esté en esto. Y esa malla curricular está enfocada a responder las necesidades que tiene. Los espacios de empleabilidad que no cubrimos, por ejemplo, transportación aérea, marítima, no cubrimos. Entonces, están las asignaturas que le permiten alrededor del turismo acceder a ese cartel. Esta parte de startups en turismo también. Con I3Lab tratamos de manejarlo de tal manera que sea un

conocimiento específico para que yo me ponga en mi propia agencia, para que yo me ponga en mi operador, o sea, para que yo sea un emprendedor en el área. Eso es lo que hemos visto y es cómo podemos responder a las necesidades desde el tema de reforma curricular. Igual, macro competencias y demás llevan enfocadas mucho más a un profesional con conocimientos y habilidades. Aparte de técnicas, con estas habilidades esenciales. Entonces, enfocamos la malla de esa manera. Ahora, hacemos lo que podemos hacer. En nuestras materias, tenemos una materia después de que termine nivel 5 va en inglés, justamente para responder. Nosotros manejamos solo los profes con una clase en inglés de la semana.

B: Entonces, entiendan, no entiendan, nos vaya bien, no nos vaya bien, por lo menos tratamos de que en el ejercicio ellos tengan el acercamiento. Entonces, tratamos de hacer ciertas contingencias que probablemente con la reforma mejore el perfil de nuestro profesional, que es donde apuntamos y podamos cubrir estos espacios que están desatendidos.

A: Listo. Muchas gracias por tu entrevista.

Bryan Molina, analista del Decanato de Vinculación / Sponsor

A: Entrevistador

B: Bryan Molina

B: Bueno, las que están ahí estarán activas el tiempo que puso la empresa. Si ellos pusieron tres meses, tú la vas a ver ahí tres meses y ahí no es que hacemos control, la verdad, de que esté activa, pero yo sé que muy probablemente la empresa en esos tres meses aún está revisando candidatos. Nosotros por defecto le damos tiempo a la empresa de un mes.

B: Entonces, los tres meses no es porque yo le pongo a la plataforma, es que la misma empresa por ahí dio clic y dijo, no, yo quiero alargar esto tres meses porque quiero conseguir muchos candidatos. Entonces, de que está disponible, está disponible. Listo.

A: Y sobre eso también, ¿cómo va a ser ahora con JXBS? Es que, Lara, Domi y yo no hemos podido entrar, al menos a mí cuando yo quiero entrar a la plataforma, la de Jobs, no me abre. No sé por qué, no sé si es mi navegador o qué. Ay, Dios mío. Ya, ok. No me abre. A mí sí me abre, pero, o sea, por lo que tengo entendido, hay que hacer un curso primero.

B: Como estudiantes, primero tienen que hacer un curso. Ustedes van a ser ese grupo de personas para el cual no es obligatorio, pero igual el sistema las toma como obligatorias. O sea, el obligatorio es antes de hacer la práctica, pero ustedes ya la hicieron.

B: Entonces, no hay cómo obligarlas. Entonces, vamos a tener más o menos unos tres semestres o cuatro semestres de personas que no fueron obligadas, no van a ingresar todavía a la plataforma sin haber terminado el curso. Pero una vez que ya se gradúen, ya pasan en cambio al otro lado.

B: Ya pasan a solo tienen que hacer el llenado del perfil y ya pueden acceder a las ofertas.

Entonces, ahorita estamos como en esa transición, por decirlo así, porque no encontramos mejor momento para obligar al estudiante a crear su perfil, sino que antes de la práctica. Ya entonces, como antes de la práctica yo necesito hacer mis prácticas, ahí les pusimos el curso.

B: Entonces, si me cachan, como que de la práctica a la integradora hay un grupo de semestres que yo todavía, por decirlo así, no pude controlar con la plataforma. Entonces, yo tengo que esperar que todas esas promociones salgan y ya va a llegar un momento que todo estudiante que ingresa, como tiene que hacer la práctica, ya ahí sí obligatoriamente tiene que hacer la plataforma, porque si no, no le dejo registrar la práctica. No sé si mis entenderán.

A: Sí, sí, sí, sí. Pero ahora, justamente como se nos hace ahorita como que complicado saber más o menos cómo funciona JXBS, de la entrevista previa que tuvimos con usted nos había comentado que, bueno, funciona más o menos como un match entre lo que la empresa quiere y las habilidades, en este caso del postulante. Jobs, por su parte, como plataforma, si realiza este seguimiento a la postulación, por ejemplo, le avisa a la persona si se ha quedado o no ha quedado o así mismo depende en este caso de la empresa.

B: O sea, JXBS funciona en este caso como la plataforma del CEPROEM de que simplemente era un primer acercamiento o se realiza otra clase de seguimiento o así. Saben que estoy pensándolo en tener una reunión con la persona, con el proveedor de Jobs, con el dueño de Jobs y ustedes para que ustedes también expresen estas ideas directo con él, para que él escuche desde el punto de vista del estudiante qué es lo que espera. Entonces, si ustedes están de acuerdo, podemos reunirnos la otra semana con él y ustedes también expresarles como estas cosas que esperan los estudiantes.

B: Podría hacerlo yo mismo, pero créanme que da mucho más valor cuando el mismo público, en este caso ustedes estudiantes, como voceras a través de su proyecto, hacen la retroalimentación y yo estoy ahí también para conversar y todo y ver como esas oportunidades de mejora.

Respondiendo a la pregunta, yo creería que ahorita todavía no está implementado eso, porque estamos como por fases. Primero implementamos la fase de que los estudiantes creen sus perfiles, eso tuvo como tres meses.

B: Hace dos semanas ya implementé que las empresas obligatoriamente tienen que poner sus ofertas allá. Ahora, el seguimiento como tal a las ofertas no lo he tocado, no lo he revisado, no te puedo asegurar si se hace exactamente lo que tú me estás indicando.

A: Sí, es que ese era uno de los puntos más, como que mencionaron full entre los comentarios de la pregunta abierta.

B: Necesitan retroalimentación, me encanta. Muy buena idea y podemos darle a Jobs para que ahí también nos dé. Ellos, en teoría, como el sistema es ágil, van a permitirse encontrar las respuestas automáticamente de cierta forma con la inteligencia artificial.

B: Y va a llegar a un punto de que, la verdad debería ser, se cierra el proceso de postulación, tiene que llegar un mensaje automático. Estimados estudiantes, se ha cerrado el proceso, muchas gracias por haber participado. ¿Al que llamaron bien y al que no también? Exactamente, o sea, eso es más que nada lo que esperan.

A: Y conversando en el grupo focal, eso decían porque no les gusta el hecho de la incertidumbre. Como saber, por ejemplo, han pasado ya dos, tres semanas, no me llaman, ¿qué fue? O sea, se cerró el proceso, no me cogieron porque no adjuntó mi currículum. Entonces, es más que nada por eso, el caso que a ellos no les gusta estar con eso de que, bueno, ¿qué pasó?

B: Muy interesante comentario, entonces vamos a conversarlo con Juan Martín, me parece interesante.

A: Listo, y otros comentarios más, ya más que nada por el hecho de carreras muy específicas. Por ejemplo, oceanografía, o minas, o geología, que también justo conversamos con Peter Olaya sobre eso. ¿Cómo se hace el tema de las vacantes para estas carreras que son como que con puntos muy específicos? Porque también decían que falta un poco más de calidad y variedad en las ofertas laborales. Porque justo en específico de más o menos estas carreras, decían que no encontraban en realidad ofertas en el portal de ese PROEM para ellos. Por ejemplo, en el grupo

focal justo tuvimos a dos chicos de oceanografía. Y decían que ellos ya habían entrado al portal de ese PROEM, pero que nunca encontraron ninguna oferta para su carrera.

B: Entonces, ¿cómo se hace en este caso para este tipo de carreras? Ya, ahí tengo una respuesta interesante y que también ustedes me ayuden a un poco comprender la situación y ver que se puede mejorar. ¿Qué es lo que sucede? Nuestro sistema está creado y tiene un soporte a demanda, por decirlo así. O sea, la empresa que está interesada ingresa ahí.

B: ¿Qué es lo que sucede? Que, por diferentes temas, que sí los vamos a topar ya mismo, estas empresas de esos sectores casi no utilizan estos medios para reclutar personal. Entonces, de oceanografía yo les podría decir quizás un DP World. Bueno, ya he conversado con DP World y ellos me dicen, no, yo no necesito actualmente a Sonora.

B: Pidieron una vez hace años puntualmente, pensé que iba a ser un requerimiento fijo, pero no. Tenemos empresas de Draga, es decir, aquellas que limpian sectores de ríos, partes de mangles, mar, etc. O sea, cuando limpian estos sedimentos, esas empresas también trabajan con Full Oceanography.

B: Pero no recibo. Una de estas, por ejemplo, es el famoso Hamdenul. El consorcio Hamdenul me solicita practicantes. Y yo sé que existen porque yo manejé en su tiempo el proceso de prácticas. Pero Hamdenul Profesionales no me pide. Y ahí yo me quedo, chuta, pero si me pides estudiantes, porque la práctica toca. Y luego ya cuando des la parte profesional, ¿qué pasa ahí? Que se queda. Y así son como sectores que no hemos pegado. Un ejemplo más cercano a ustedes, turismo.

B: Turismo casi no me piden en la plataforma. Y es como que esas empresas específicamente no ven quizás en el sistema ese mecanismo para conseguir los profesionales que ellos necesitan. Otro tema que también dice la gente por ahí, puede ser un tema de pertinencia. ¿Qué quiere decir esto? Como estamos en un sector o un área de Ecuador donde esas carreras no son solicitadas, entonces fácilmente no nos piden. Por ejemplo, petróleos. Petróleos es full en la sierra. En la

sierra hay todas las oportunidades para los estudiantes de petróleos y para esas universidades de allá. Pero acá en Guayaquil casi que no. De hecho, está Petroecuador, pero es en Santa Elena. Por acá Petroecuador casi no tenemos un contacto directo. Ahorita que estoy de profesor en EUTEC estoy dándole a un... ..de allá de Petroecuador. Y miren, los todos están, todos los escucho que son de diferentes provincias que han llegado allá a trabajar, pero no necesariamente es como su primera opción Guayaquil, es lo que les trato de decir.

B: Entonces, a veces va por un tema también del área de pertinencia. Y sí, nosotros hemos ido a estas empresas buscando que postulen, que creen estas opciones, pero luego se nos cae porque ya los chicos como que no hubo ese interés de... Yo tengo en la mente que no hay ofertas para mí, entonces ¿para qué voy a entrar? Entonces hago que postule esa empresa, y al momento que postula, Brian, pero igual los estudiantes no me están postulando, entonces lo mismo que nada. Entonces es un tema ahí que hay que seguirlo trabajando.

B: Yo veo ahí, por ejemplo, un trabajo también con las carreras. Actualmente lo he hecho yo solo, pero es como que ver... Oigan, carreras, ok, ya, yo hice mi parte, está el sistema, recomiéndenles a las empresas que son panas de ustedes que apliquen, que aquí tenemos el medio para y los estudiantes que necesitan. Y así mismo, si le recomiendas a la empresa, recomiéndale al estudiante que postule.

B: Pero ahí ¿qué pasa? El profesor me dice, pero ya, pues si le digo a la empresa que postule, al estudiante que postule, mejor los pongo en contacto directo. Y así es como que chuta, entonces quedó de la mano del profesor el contacto que se hizo ahí. Pero esa sería como la respuesta a por qué no tenemos turismo, geología, sonografía, ¿cuál es otra más? Miren, por ejemplo, acuicultura no tengo estudiantes, agrícola no tengo estudiantes, pero esas carreras aquí sí son demandadas.

B: En la bolsa de empleo a mí me piden harta acuicultura y me piden harto de agrícola y biológica, pero ¿qué tengo que decirles? No tengo ahorita postulantes, y es que no hay mucho

público, porque acuicultura hay 10, 15 graduados por año y agrícola lo mismo, 5, 6. Entonces como que esos son los retos. No, sí comprendemos, porque justamente Peter nos había dicho que en el caso de geología este semestre, por ejemplo, sólo se va a graduar un chico que está haciendo materia integradora. Dios, entonces yo ¿cómo puedo ofrecer ahí sí sólo tengo un cristiano? Entonces ahí a veces pensamos en ese proen, el seguimiento de esas personas para que consigan empleo debe ser más directo, y el más directo es que las mismas carreras, los profesores, ayudan a sus chicos con los contactos que tienen.

A: Sí, de hecho, Peter nos había dicho que eso sí se hacía solamente, como usted bien lo ha dicho también, esas oportunidades más para esas carreras específicas hay en la Amazonía o en la sierra, y que muchas veces por temas de distancia, de ubicación, incluso de presupuesto, los chicos no pueden acceder a esas.

B: Y ahí va el tema de algo que se conoce al momento que uno estudia educación superior, yo no la he estudiado, escucho a colegas hablar del tema, es el tema de la pertinencia de la carrera en un determinado sector, y funciona a través de oferta y demanda. Si una carrera no es pertinente en el área donde la están abriendo, no va a haber demanda de profesionales de esa carrera, pues en ese sector no lo están solicitando.

B: Entonces ahí se ve la importancia y por qué organismos como el Consejo de Educación Superior, les piden a las universidades, si vas a abrir carrera, que sea pertinente a tu sector, demuéstreme que hay demanda de esa carrera, porque si no hay demanda y me vas a crear demanda en el camino, es como un disparo al aire, habrá que ver si le pega o no le pega.

A: Y otra pregunta que teníamos es, ¿de pronto se realiza alguna retroalimentación a las coordinaciones de carrera o a la coordinación pertinente de cada carrera sobre su participación en las ferias laborales, sobre cuántas empresas de esa carrera vinieron, ¿cómo les fue, si reclutaron o no reclutaron, etcétera? Porque, por ejemplo, conversando con la coordinadora de turismo también, ella nos decía que, bueno, más por el lado de las prácticas, no nos mencionó tanto en el

lado del decanato de vinculación, pero sí cómo se maneja internamente en este caso de la FCSH, que, por ejemplo, la coordinadora de turismo nos decía que para las ferias internas de empleabilidad, que en este caso organizaba la Miss Ivonne Martín o así, ellas sí enviaban como que una lista de empleadores o de contactos, pero que al final, si enviaban 20, digamos, empresas o contactos, habían capaz uno o dos. Entonces, y también ella nos decía que, en el caso del FERIA Laboral, por ejemplo, que a la coordinación de carrera al menos no llega, pues no, si en la FERIA Laboral asistieron o no asistieron cuántas empresas relacionadas al sector, etcétera. Entonces, ¿cómo se realiza ese tema?

B: Ya, a ver, formalmente no se reporta a las carreras cuáles de las empresas que ellos nos hayan recomendado ingresaron. Eso sí, pero igual nosotros hacemos como una difusión general de todas las empresas que participan. O sea, indirectamente sí hay como hacer un match.

B: Entonces, por el lado de qué empresas se cogieron, eso pueden compararlo, por decirlo así, automáticamente en las carreras, aunque sí valdría un informe adicional. Ahora, con el caso puntual de turismo, es verdad, hace unos años nos enviaron una base, pero yo sí le aseguro que de esos 20 nos respondieron dos, y de esos dos vino uno, que fue el Hotel Oro Verde. El Hotel Oro Verde vino ese año, y nosotros qué chévere, qué bacán, y los chicos de turismo resulta que turismo no fue la feria.

B: Hubo dos o tres estudiantes de turismo. Entonces, es un tema que cuando se trabaja hay que trabajarlo como que, de lado y lado, tanto de empresas que vengan, perdón, como de estudiantes que participen. Entonces, sí, eso podríamos anotar igual como para decirle a las carreras un mensaje directo.

B: Estos fueron los resultados. Ahorita estamos en el proceso de seguimiento a las empresas de la feria, para preguntarles como que qué personas ha contratado. Eso demora de la feria hasta tres meses, esperamos, para luego preguntarle a la empresa, bueno, y de la feria laboral a quién contrataste, porque hay que darles tiempo a esos procesos de selección.

A: Ok, entendido. Y también, hablando sobre la feria laboral, más que nada del grupo focal y que conversamos con unos chicos graduados, nos hablaron acerca un poco de las percepciones que tenían acerca de la feria laboral. Ah, sí.

A: Tú coméntale, Doménica. Ya, sí, nos comentaron, o sea, dos cosas que me parecieron las más importantes, la primera es que normalmente la gente cuando va a la feria laboral suelen haber empresas que no tienen vacantes. O sea, van a la feria, tienen su stand, promocionan su marca, pero tú vas a ver si hay vacantes y te dicen, no, de momento no tenemos vacantes, pero puedes ver este QR y si hay, puedes ahí inscribirte y te podría estar llegando. Entonces eso puede como que desmotivar un poco a los estudiantes. Porque van a la feria, se preparan su currículum y todo, pero van y no hay puestos de trabajo. Y de hecho alguien nos comentaba en el grupo focal que se sentía más como publicidad que como una forma de buscar una oferta laboral, por ejemplo.

B: ¿Se puede saber de qué carrera era la persona? Eh, a ver.

A: La persona que realizó el comentario en específico, si no me equivoco, era de diseño gráfico. Sí, era de diseño gráfico. Los otros que estaban ahí también se unieron y dijeron como que, ajá, sí, no sé qué. Entonces, era como una percepción más o menos generalizada de eso. Más que nada, lo que decían ellos es que, si ellos van buscando una vacante, una oferta, pero me dicen, no, no tenemos en el momento, pero bueno, después si es que hay, deja tu currículum o postula después cuando tengamos.

A: Ellos lo veían como que, bueno, ¿para qué vengo entonces? Así decían. Ajá, sí. Y la otra cosa era que varios mencionaban que cuando van a la feria laboral sí hay vacantes, pero estos vacantes están más interesadas en pasantías que en un puesto de trabajo fijo.

A: Entonces, como que para las empresas resultaba más atractivo buscar, pues, estudiantes que estén en, no sé. Ajá. Que los propios alumnos. Entonces, eso también como que los desmotivaba

un poco. Entonces, por eso queríamos saber cómo que cómo se realiza el proceso para que los interesados entran a la feria laboral. Porque, bueno, al menos también nosotras nos dimos cuenta de todos los stands que visitamos que no eran todos ni la mayoría, diría yo.

A: Pero sí algunas empresas, en efecto, cuando nosotras fuimos, nos decían, por ahora no tenemos vacantes. Claro que nos explicaban un poco sobre qué hacía la empresa, qué se dedicaba. Pero, en efecto, o sea, no tenían vacantes y nos decían, no, pero pueden revisar el LinkedIn para que cuando abramos postule.

A: Entonces, por un lado, nosotras no lo vemos tan mal porque al final, bueno, son maneras en las que las empresas se dan a conocer para que se conozca, pues, no, de que están las empresas allí y que en cualquier momento se puede abrir una postulación y se puede acceder a una vacante. Pero al mismo tiempo, conversando con los chicos, nos dimos cuenta de que más bien es como desmotivante para algunos ver que, si es cierto, es una feria laboral, pero no hay vacantes. Entonces, ¿cómo se realiza ahí el proceso para que las empresas puedan estar en la feria laboral? ¿Se revisa si tienen vacantes o no tienen vacantes? ¿Cómo se hace ello?

B: Ya, hacer una segregación de realmente si la empresa tiene o no tiene vacantes puede salirse un poco de las manos de nosotros como organizadores. ¿Por qué? Porque al final del día uno ha puesto los filtros, les pregunta cuántas personas están interesadas en contratar o alguna cuestión y te pueden decir en ese rato, sí, necesitamos tantas personas. Pero llega el momento del evento y pasa lo que ustedes dicen, que hay empresas que efectivamente no tienen plazas para contratar. Entonces, podemos mejorar ese filtro un poco más el próximo año poniendo por ahí uno que otro mensaje, pero de que se ingresan empresas que al final no contratan, sí puede pasar. Es algo un poco delicado. Entonces, antes había también una feria de pasantías, por decirlo así, y también una feria laboral. Estaban divididas.

B: Ahora tenemos una sola feria y esa única feria es lo que la empresa solicite. Solicite pasantes o solicite en vez de pasantes ya un puesto. O sea, las pasantías me sirven para aquellos estudiantes de últimos niveles para que ganen experiencia.

B: Y también tenemos las empresas que sí que dan puestos laborales. Pero nuevamente, llegar a esa segregación de que la empresa quiere determinado perfil o sólo quieres pasante y si quieres pasante como que no puedes, es como un poco delicado con la empresa. Les entiendo el punto perfectamente.

B: Por eso lo que hacemos es traer la mayor cantidad de empresas posibles. Llevamos tres años con dos días. ¿Para qué? Que, si estas empresas son algunas, pues, por decirlo así, queden entre las empresas que sí me solicitan verdaderamente plazas de trabajo. O sea, y lo bueno es que ustedes mismos lo vieron y no sólo tienen el comentario del grupo focal que se realizó. Hay de todo en la misma feria. Tienes empresas que vienen por publicidad.

B: Tienes empresas que vienen con pasantía que algunos las toman para ganar experiencia en cuanto a estudiantes. Y tienes los que sí vienen con la parte laboral.

A: Listo. Por ahora eso sería... Se me olvidó algún punto más, Dome. Por ahora sería... Por ahora creo que no. De todas nuestras lluvias de ideas que teníamos. Que recolectamos tanto de las encuestas como de las entrevistas del grupo focal. No. Creo que sí ya está todo.

B: Sí. Para la próxima semana, de pronto, además de la reunión si es que se pueda también poder estar presente en esa reunión con el director de Jobs. Sería importante.

A: Probablemente jueves o viernes ya nosotras tendremos nuestro primer prototipo para poder enseñarse lo que mencionamos. Cuando recién iniciamos era un entregable, más o menos un informe con una guía de las propuestas de mejora que nosotras teníamos para el ganado de vinculación.

B: Entonces, asimismo, jueves o viernes ya nos estaríamos reuniendo de nuevo.

A: Ya. Y eso sería todo. Por ahora.

B: Ya. Cheverísimo. Entonces, tienen un gran avance. Son números interesantes a seguir revisando. Agradezco toda oportunidad de mejora. Yo sé que a algunas ahorita les dije como que no, que sí, o pasa tal cosa. Pero que eso no las detenga. Cualquier idea es bienvenida y lo importante es tener este espacio para poder analizar y poder ver qué realmente aplicamos. Ya por ahí, con las primeritas que vimos, ahí sí hay unos temas en difusión que sí tenemos que mejorar acá nosotros y ver qué podemos más agregar para que se dé conocimiento de los servicios que damos como SEPREM.

A: Antes de que terminemos, me acabo de acordar de algo. Es que también que muchos se confundían con... O sea, no saben que CEPROEM es el Decanato de Vinculación. Ya.

B: De hecho, como tal, CEPROEM no existe. Ya, en resumen.

A: Sí, pero varios nos conocen que ya no existe.

B: Exacto. Y hay que posesionar como campaña y se va a hacer una campaña interna de que somos el área de empleabilidad del Decanato de Vinculación. Ese es el nombre, por decirlo así.

B: Entonces, acá la parte comunicativa tiene que hacer ahí una campaña y que vaya de la mano con esto, de los servicios que ofrecemos en cuanto a empleabilidad.

A: Listo, ingeniero.

B: Interesante también eso de que algunos creen que todavía existe, algunos no sabían que existía, pero quieren saber qué hacía. O sea, hay de todo un poco.

A: Bueno, muchas gracias y nosotros estamos consultando por WhatsApp para que, bueno, debe ser posible, si usted va a tener la reunión con esa persona de Jobs, poder estar allí también.

Entonces, si ya tienen una fecha para esa reunión, le decimos que ahí por WhatsApp nos avise cuándo podría ser y para poder estar también.

B: Ya. Perfecto, Kristell y Doménica. Sí, yo les comento con tiempo. Puede haber una mañana, pero para mañana no va a ser ese el objetivo. La reunión con ustedes tiene otro objetivo. Creo que hay que plantear otro la próxima semana.

A: Listo, ingeniero. Muchas gracias. Que tenga buena tarde.

B: Kristell, Doménica. Muchísimas gracias por todo. Muy buenos avances y bueno, seguimos en el camino.

A: Muchísimas gracias.

Apéndice C

Grupo focal con graduados de distintas facultades

A: Entrevistadora

A: Entonces, ya comencé a grabar. Listo, entonces, puede iniciar Xiomara presentándose.

Xiomara: Hola, mi nombre es Xiomara Matías y estoy graduada de oceanografía.

A: Listo, Karen.

Karen: Hola, mi nombre es Karen Delgado y estoy graduada de Diseño Gráfico.

A: Listo, Rolando.

Rolando: Hola, ¿qué tal? Me llamo Rolando Mendieta y me gradué en Electrónica y Automatización.

Clemente: Perfecto, Clemente. Soy Clemente Yerovi, también graduado de Diseño Gráfico.

A: Listo, Isaac Macías.

Isaac: Hola, soy Isaac, soy graduado de Oceanografía.

A: Listo, muchas gracias, chicos.

A: Ahora, la primera pregunta que tengo para ustedes. Cuando buscan trabajo, independientemente si ahorita ustedes se encuentran trabajando o no, ¿qué es lo primero que se fija de una oferta laboral y por qué? Cualquiera puede levantar su mano y responder. Rolando: Bueno, yo creo que lo primero que me fijo, aparte, el sueldo que ofrecen y también los beneficios que ofrece el empleo, por ejemplo, los horarios, si ofrecen transporte, comida, ese tipo de cosas, seguro, etc.

A: Listo, Rolando, gracias. ¿Hay más que quiera dar su punto de vista acerca de esto?

Clemente: Sí, en este caso yo también me fijo bastante en lo que es ubicación. No me gustaría trabajar, obviamente, en un lugar que quede lejos de mi casa porque primero, como dijo

Rolando, hay que ver si la empresa te va a proveer un transporte y si no lo hace, es un gasto más a ese salario que te van a llegar a pagar o que te pueden llegar a pagar y decir, tengo que gastar

tanto dinero, lo cual al final sí se va acumulando, en Uber, en taxi, y obviamente es una pérdida para alguien.

A: Listo, Isaac, me parece que vas a comentar.

Isaac: Sí, un punto importante era también la ubicación, pero ya lo explicó bien Clemente, la otra es qué actividad en específico se tiene que hacer, porque a veces, por ejemplo, oceanografía quizás tiene distintos ejes, ¿no? Y te pueden pedir hacer cosas que a lo mejor no estás cómodo o no sabes exactamente cómo hacer y que quizás en un inicio no está bien especificado.

A: Listo, Karen, ¿querías mencionar algo también?

Karen: Sí, o sea, también lo que mencionan lo que es la ubicación, siento que es bastante importante. Obviamente, el salario que ofrecen, las funciones que en este caso quieren que uno cumpla, porque a veces obviamente puede ser excesivo. También, ¿qué beneficios incluyen? En el tema, por ejemplo, de beneficios de ley, alimentación, transporte.

A: Listo, Xiomara, ¿tienes algo para comentar?

Xiomara: Yo creo que la ubicación y el sueldo, porque yo vivo muy lejos, entonces hay veces que el lugar está muy lejos y el sueldo como que no representa la cobertura de lo que es mi movilización, porque hagan de cuenta que yo vivo cerca del peaje. Sí, serio, ubicación y sueldo, y lo primero, comer fijo.

A: Listo, está bien. Ahora, la siguiente pregunta es, ¿qué factores nos llevarían a rechazar un oferta laboral, incluso cuando ustedes cumplen con los requisitos para el puesto que están postulando? Es una pregunta algo parecida a la primera, pero, ya les digo, ¿qué es lo que ustedes dirían si esto pasa, sucede en la empresa? Es definitivo para mí que, aunque me guste muchísimo, yo no trabajaría allí.

Clemente: Sí, puedo empezar. Yo creo que serían los antecedentes de ese lugar. Y claro, dependiendo en qué fase de mi carrera estoy. Por ejemplo, si soy senior, quizás para ganar experiencias se puede decir que me puedo aguantar, pero si yo ya tengo cierta experiencia y me

ofertan un lugar en el que he escuchado bastantes cosas, digamos, negativas, no aceptaría en ese caso.

A: Listo. ¿Alguien más?

Rolando: Yo creo que, por ejemplo, en mi carrera es bastante común trabajar en industrias o plantas. La verdad no me gustaría hacer demasiadas horas extra, horarios rotativos. Al menos creo que esto es un poco personal porque conozco compañeros que, bastantes compañeros que sí lo hacen, pero personalmente yo no aceptaría ese tipo de trabajo con bastantes horarios rotativos, horas extra. La verdad no me gustaría.

A: Listo. Si nadie más tiene para comentar esa pregunta, podemos pasar a la siguiente. Qué sería, ¿Qué tan importante consideran que es el equilibrio entre el sueldo, el tiempo libre y las oportunidades de crecimiento profesional que les ofrece una empresa?

Clemente: Yo creo que todo eso depende. Principalmente, a ver, si tú postulas algo y te contratan, es un puesto de trabajo al que tú voluntariamente postulaste y dijiste, ok, me sirve este trabajo, creo que me puedo adaptar al nuevo ambiente, al nuevo tipo de trabajo con que vaya a laburar. Siento que no me cargan bastante, entonces por ahí sí, una persona la tendría fácil. Pero ahora, si tú te metes a ese trabajo y al final no es lo que a ti te parece, tipo, ok, es demasiado trabajo, me están haciendo, como que sí, trabajar o realizar cosas a las que yo no he estado acostumbrado, no veo como que sí, no me veo creciendo en ese puesto de trabajo, entonces yo diría que mejor claramente cambiar el trabajo, buscar otro. En este caso, de mi propia experiencia, yo sí siento que en el puesto de trabajo en el que estoy actualmente, he ido creciendo de a poco. Entonces, cada uno como que sí, lo toma a su manera y como que se socializa con el ambiente en el que está, en la oficina en este caso, y obviamente uno trata de como que sí establecer su propio territorio dentro de esa oficina, tipo, darse a conocer, dar a conocer más allá de salarios o trabajo personal, personalmente también, porque al final el trabajo se define también en el tema social, ¿no?

A: Listo, Clemente. Karen, ¿querías comentar?

Karen: Más o menos parecido a lo que dice Clemente, porque a veces obviamente priorizamos el tema de la estabilidad financiera y obviamente desempeñarnos para lo que estudiamos, pero también hay que poner límites. Por ejemplo, en mi caso, en nuestra carrera de diseño gráfico es confundido con otros roles. Por ejemplo, producción, tema de lo que es edición de videos, o también community manager, o sea, como que quieren meter todo, todo en una sola persona, y a veces no es así, por algo hay roles en este caso de trabajo. Sin embargo, siento que sí, hay que priorizar, obviamente, ver una balanza entre lo que uno realiza en el trabajo y lo que, pues, le están ofreciendo como un sueldo.

A: Listo. La siguiente pregunta que tengo para ustedes es, ¿creen que las empresas tienen expectativas realistas respecto a los graduados? Por ejemplo, sobre la experiencia que les solicitan, el nivel salarial, de pronto se han encontrado con empresas que dicen, qué sé yo, necesito que tengas mínimo dos años de experiencia, pero yo recién me gradué, o sea, ¿cómo voy a cumplir tus requisitos? Si quieres un recién grabado, pero con dos años de experiencia. Ejemplo así, o sea, ¿creen que las empresas de verdad están preparadas para recibirlos a ustedes, a los grabados, o les falta alinearse mucho más, poner los pies más sobre la tierra? Se podría decir así.

Clemente: Yo diría que, bueno, esto es algo que aprende en la carrera también, porque uno dentro de la carrera no es que se supone que vas a estudiar nada más a la universidad, aprobarías ahí, con eso ya tienes título y tienes garantizado un puesto de trabajo, especialmente en la ESPOL, que todos son de aquí de ESPOL, ¿no? Entonces, uno va a la universidad también para hacer networking, a través de compañeros, profesores, docentes, autoridades, pasantías, las prácticas preprofesionales y las comunitarias, y todo eso es experiencia. Entonces, desde mi punto de vista, yo diría que cuando las empresas piden experiencia previa, pero obviamente tienes que ser graduado con experiencia, más bien se refieren en qué rol estás desempeñado tú a

lo largo de la carrera, tanto como pasante, practicante, qué experiencias has adquirido gracias a todas esas etapas de la carrera, no solamente, ok, enfocarnos en que la empresa pide dos años de experiencia, graduados, tres años de experiencia, pero recién graduados, por ahí yo siento que va la cosa.

A: Listo. Tatiana, ¿tienes algo para comentarnos sobre esta pregunta?

Nathiana: No sé si me podrías ayudar repitiendo la pregunta.

A: Sí, claro, preguntaba si ustedes creen que las empresas tienen expectativas realistas respecto a los recién graduados en temas, por ejemplo, de experiencia solicitada, el nivel de salario que quieren ofrecerles, etcétera.

Nathiana: Bueno, en nuestro caso, yo soy de la carrera de nutrición y con el tema de salarios, es dependiendo mucho para el puesto que uno aplique, pero por lo general suele ser de 500 dólares, un poquito por arriba del saldo básico. Entonces, ya dependiendo para el puesto, hay algunos que son con horarios rotativos, si te toca hacer su alimentación. Sí, ya te toca trabajar a nivel de MSP, pero la mayoría de mis compañeros más es como que enfocados en servicio de alimentación.

A: Listo. Xiomara, ¿quisieras comentar algo sobre esta pregunta?

Xiomara: En mi caso en particular, yo he trabajado, o sea, yo brindo servicios profesionales, entonces cuando me han contactado, casi siempre me dejan escoger el sueldo y ellos lo que me dicen es, quiero que hagas esto por este tiempo y yo escojo, o sea, yo me pongo mi precio y ellos dicen sí o no. Entonces no podría opinar mucho sobre una empresa como tal.

Isaac: sí, perdón, si puedo contar algo. Mi carrera también tira un poco más a la parte científica, entonces mucha gente le gusta la parte de la industria, a otras les gusta la parte científica, pero obviamente al inicio, como mencioné antes, quizás tenemos que aceptar lo que podamos escoger. Más que nada en Oceanografía, que es algo un poco más específico y no tan nombrado como otras carreras. Y ahí a lo que iba es que sí, en los trabajos que hay, que son más conocidos, por

ejemplo, trabajar que se lleva en la Armada o en CIFEN o en algún ministerio, creo que la barra puede estar un poco alta para nosotros. Sí, los sueldos son competitivos, pero al mismo tiempo lo que piden no está tan alineado con el perfil del graduado. Entonces creo que sí hay esta cierta desconexión o falta como que un poquito de realidad de cuando ellos buscan un oceanógrafo, en nuestro caso, relativamente joven, pero con tantos años de experiencia, a veces no se suele dar. Por eso cuenta bastante lo que dijo otra Clemente, que es importante esa parte durante la vida académica, no solo estudiar, sino también aprender en su tiempo libre otras herramientas y sobre todo certificar, porque podemos decir mil cosas y mientras no tengamos una prueba de eso, igual para ellos, es como si no existiera.

A: Listo, gracias, Isaac. Ahora, la siguiente pregunta es netamente sobre los servicios que ofrece nuestro cliente, en este caso el Decanato de Vinculación.

A: Para empezar con esta sección quisiera preguntarles a todos que me digan solamente sí o no, si ustedes saben lo que es la unidad del decanato de vinculación o antes llamado CEPROEM, que es una unidad dentro de la ESPOL. ¿Conocen, o alguna vez han escuchado sobre esta unidad?

Todos: Sí.

A: Ahora, ¿me pueden decir un poco de lo que ustedes saben o conocen de los servicios o las actividades que se encarga de hacer este decanato de vinculación/CEPROEM?

Rolando: Que yo tenga entendido, aparte de organizar las ferias de empleo, también tienen una página en la cual uno puede, o sea, se vinculan con empresas y uno puede, en caso de que haya postulaciones, puede postular. Creo que también ayudan a organizar los currículums y todo ese tipo de servicios.

A: Listo, ¿alguien más?

Nathiana: En el caso de nutrición, sí hemos visto, pero como mencionaba el compañero de las ferias laborales, tengo entendido que es a través de esa plataforma que uno se registra, así es, para que te vea las empresas y todo, pero para nuestra carrera no hay como que esas vacantes, o

al menos que por parte de las industrias alimentarias, porque también nuestra rama puede ir a esa parte, por el tema de calidad o el tema de lo que es las tablas nutricionales, aplicando las normativas INE, no hay. Entonces tampoco se da como que esa oportunidad de, al menos durante la etapa universitaria, hacer al menos pasantías con industrias.

A: Ok, listo, gracias Nathiana. ¿Alguien más que quiere comentar sobre esta pregunta?

A: Entonces, bueno, como comentaban chicos, ustedes en efecto están en lo correcto. El decanato de vinculación, antes llamado CEPROEN, porque ya no se utiliza el nombre en realidad de CEPROEN, porque justamente están haciendo la transición, ahora el decanato de vinculación también se encarga de todo esto de la bolsa de empleo, como mencionaba Rolando, pero entre otras actividades que realiza el decanato de vinculación, también están asesorías para que ustedes puedan mejorar su CV, su perfil de LinkedIn, para hacer entrevistas simuladas.

A: Ahora, mi compañera Doménica va a continuar con el siguiente bloque de preguntas.

A: Gracias, Kristell.

A: Ok, continuando con las preguntas, la siguiente pregunta es que como he visto que casi que ustedes no han utilizado, no han hecho uso de los servicios del decanato de vinculación, ¿qué los ha desmotivado a no participar a estos servicios? Es decir, como menciona Nathiana, que por ejemplo en nutrición casi no hay ofertas laborales y cosas así, ¿qué me podrían comentar al respecto?

Isaac: Yo la única vez, bueno, el par de veces que me metí a la plataforma, al menos para oceanografía, no había nada. Quizás falta de oferta.

Xiomara: Ajá, justo lo que dijo Isaac, lo mismo, cuando me he metido no hay nada. O una vez me parece que me metí y aparecía claro, pero de mi carrera como tal, nada.

A: Listo, ¿alguien tiene alguna otra experiencia o desmotivación por lo que no ha utilizado los servicios del decanato de vinculación? Pueden también decir, chicos, que por ejemplo ustedes desconocían que el decanato de vinculación, aparte de ofrecerse a la feria laboral o la bolsa de

empleo, desconocían de pronto que se hacen estas asesorías, o también, por ejemplo, pueden pensar que sabiendo que se hacen estas asesorías, deciden no utilizarlas, pero eso queremos saber. Este desconocimiento, simplemente consideran que es un servicio que pronto no les vaya a ser de utilidad.

Rolando: De mi parte, o sea, sí conocía que hacían estos servicios de asesorías, como también te llevan a practicar para entrevistas. Sí, sí conocía, pero creo que por falta de tiempo o simplemente no lo sentí tan necesario como para acudir a este tipo de servicios.

Clemente: En mi caso, por ejemplo, tengo conocidos, bueno, conocidas, que han utilizado en este caso el CEPROEM anteriormente, y si han logrado obtener empleo en el diseño gráfico, todo lo relacionado al diseño gráfico, ¿no? Entre comillas. Y yo también he utilizado, sí he podido encontrar algunas ofertas de diseño gráfico en las ferias laborales también, por ejemplo, la que hubo en este último mes, también había bastantes ofertas de diseño gráfico o diseño web.

Entonces, por el lado de Fadcom más enfocado a diseño gráfico, yo siento que sí, sí ha habido ofertas, sí ha habido plazas, entre comillas, ofertadas, abiertas, y no he experimentado realmente como que un problema, un déficit de puestos ofertados.

A: Ok, listo. ¿Qué opinan ustedes de la manera en la que el Decanato de Vinculación comunica estas actividades? Con actividades me refiero a las asesorías para el currículum, mejoras de LinkedIn, ofertas laborales. ¿Ustedes cómo creen que el Decanato de Vinculación podría mejorar para que esta comunicación sea más atractiva y tenga más acogida entre los estudiantes?

Clemente: Bueno, yo considero que se deberían de seguir realizando las ferias laborales porque creo que es la primera manera, la primera causa o forma de visualizar el Decanato de Vinculación como tal, ¿no? Y qué oferta. Por ejemplo, el correo masivo de Facebook también es demasiado importante, observa, ok, el Decanato de Vinculación está ofertando tales cosas, tales charlas, capacitaciones, pasantías. Entonces, mejorar el aspecto comunicacional también en redes sociales porque más que correo masivo, correo o ferias internos, siento que también se podría

abrir un poco más en tema Alumni porque más se lo enfocan a estudiantes como tal, a lo que yo he experimentado. Y en esas ferias, por ejemplo, uno ve bastantes, bastantes estudiantes, ni siquiera son graduados todavía, todavía no son alumnos. Entonces, abrir como que sí, más oportunidades para alumnos porque en el caso de diseño gráfico son bastantes que lamentablemente todavía no han podido acceder, ni siquiera su primer trabajo por decirlo así. Entonces les toca como que sí, agarrar de cachuelo proyectos que les salgan. Eso por mi parte.

Karen: Bueno, siguiendo un poco con lo que dice Clemente, también siento que coincido con el tema de la feria laboral, sí es una herramienta, bueno, un evento bastante útil porque permite conectar y obviamente es a nivel masivo, estamos hablando de diversas áreas para diversas carreras, pero sí considero que, no sé, yo estuve bastante tiempo trabajando en biblioteca, entonces a mí me tocaba año tras año ver lo que es la feria laboral. Y siento que a veces la feria laboral queda como una especie de publicidad para estas marcas, más que realmente una oportunidad laboral para los estudiantes. Es decir, vienen con sus regalos, con sus ofertas, pero tal vez cuando un estudiante se acerca y dice, bueno, no, realmente no tenemos una plaza ahorita, pero deja nuestro currículum y más adelante lo tendremos en cuenta y cosas así. Siento que tal vez este contacto no es tan beneficioso porque hasta cierto punto queda en eso, como una especie de publicidad solamente para las marcas.

Entonces sí siento que se debería buscar algún sistema en donde realmente se sienta esa personalización. Sé que la página de, se me fue ahorita el nombre, sí tiene, como va a ir saliendo las ofertas, como menciona Clemente, afortunadamente o no, sí hay a veces ofertas laborales para nuestro campo o al menos afines A, pero hablando ya por otras carreras, siento que hace falta un poquito más de personalización.

Nathiana: Continuando con lo de Karen, ahorita que ella menciona, yo me he percatado que más bien las ferias son para los estudiantes poder realizar sus pasantías, más no para un Alumni. O sea, puede salir un Alumni favorecido, pero considero que lo pueden estar dando prioridad al

estudiante porque, seamos también realistas, ¿qué le favorece a la empresa? ¿El pagarte de manera completa el salario con los beneficios de la ley? ¿O pagar la mitad a un pasante en donde no están todos los beneficios de la ley?

A: Listo, no sé si alguien más quiera añadir algo, tipo Xiomara, Rolando, o Isaac, ¿quieren añadir algo en su caso?

Isaac: O sea, quizás una estrategia, pero asumo que por la cantidad de graduados puede llegar a ser muy engorrosa. Sería, alguien lo había mencionado, pero era una comunicación un poco más personalizada. Porque es verdad, quizás los correos masivos es la mejor forma de contactar al Alumni, en las otras redes sociales, pero uno no siempre presta atención a eso. Además, es que la frecuencia de las ferias laborales tampoco es tan alta, al menos no como quizás un graduado que aún no tiene trabajo, pues sería. Entonces, quizás, no lo sé, enviar un WhatsApp automatizado, me invento, ¿no? O una llamada podría ser mucho más eficaz. Y ya que, si la otra persona ya está trabajando, quizás declina, pero si no, se puede seguir con el proceso de contactarlo con alguna empresa o algo. Quizás el tema personalizado se podría realizar por facultad, qué sé yo, en el mes de enero para la Facultad de Ciencias de la Tierra, el mes de febrero la Facultad de Ciencias Sociales. Entonces, eso quizás se podría realizar para evitar aglomeraciones. Ok, o algo quizás, no sé si los recursos humanos alcancen, pero quizás digamos que ese programa haya un mercado por facultad o algo así, me invento. No sé si eso está implementado, pero es como una idea. De hecho, no está implementado, pero sería una muy buena idea, chicos.

A: ¿Rolando, Xiomara, tienen algo más por añadir, ya para terminar?

Xiomara: No.

Rolando: No, no de momento.

A: Listo, chicos, muchas gracias. Entonces, voy a parar la grabación ahorita y después les voy a pedir que por fin nos ayuden prendiendo la cámara solamente un ratito para hacer la captura de evidencia del grupo focal.

Apéndice D

Satura y agrupa

Link de Miro:

https://miro.com/welcomeonboard/TIA4SDNsNEZ3cTRNc3NYNUFHT3QwR2FZTDR5V0FhTW5YTFJYZHRoYnM4WkR0bkIzOHlYTFNBaC9YRDE0KzRzTnplWGhibXNVaXJTb08zRDhnWkhvcGhwODRLb0U0ZFUxeGs0cG9tQmFheGtSOVJ0eGJJbzgxMTMyaklpYWZBd0dNakdSWkpBejJWRjJhRnhhb1UwcS9BPT0hdjE=?share_link_id=252255930003

Matriz Impacto – Dificultad y Matriz de retroalimentación:

https://miro.com/welcomeonboard/WGplZkFweF10Z2ZTcGFIRUp0TU92RUZwaUJad2hrbUVQRfU4eHpZbmhYSXM1RnJ6N3JJNWJNbkhCTEt1K3Q3Skh6WkFVNjJ1b2tSdGZTN3M5MVFMWhwODRLb0U0ZFUxeGs0cG9tQmFheGx0SHM3c3lwY0k3TlFPVG5LeXpmMkxQdGo1ZEV3bUdPQWRZUHQzSGl6V2NBPT0hdjE=?share_link_id=267584447796

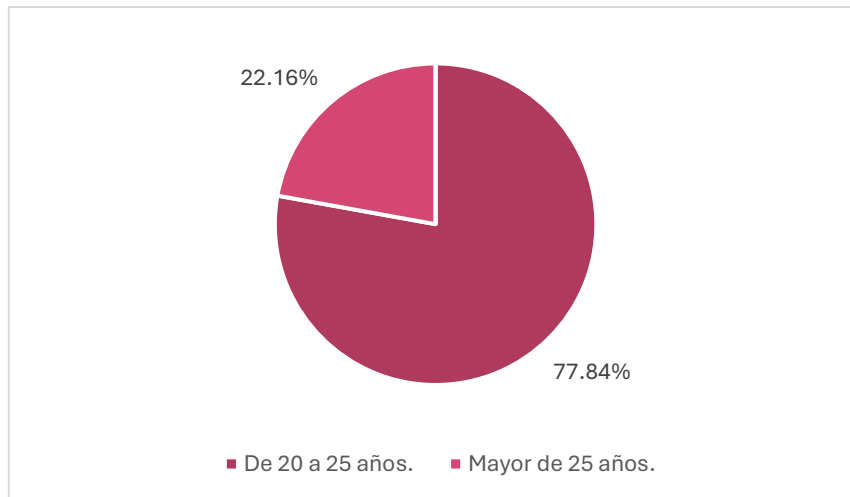
Apéndice E

Figuras y resultados de encuesta

Sección 2: Demografía

Figura 11

Pregunta 4: Edad

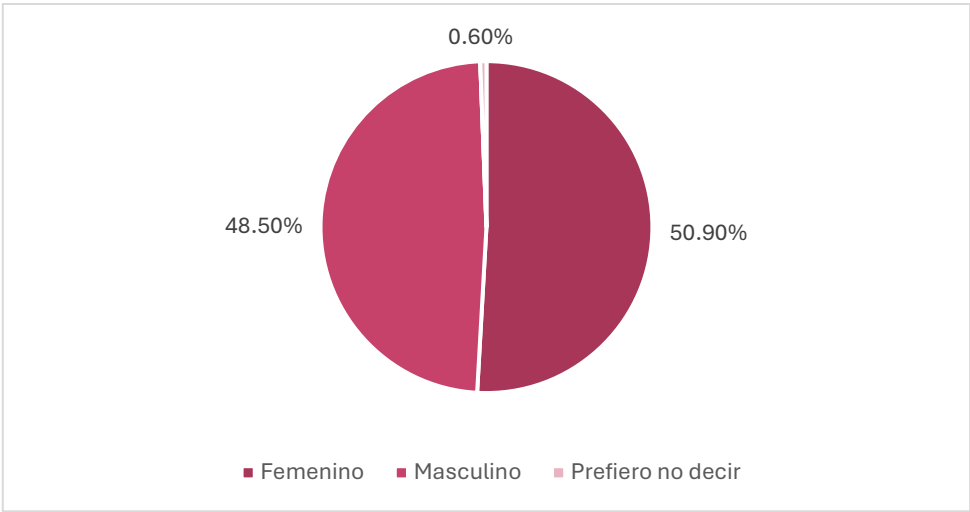


Nota. Elaboración propia.

Se observa que 78% de los graduados que respondieron la encuesta se encuentran en un rango de edad de 20 a 25 años. Mientras que una menor fracción de 22% son mayores de 25 años. Se evidencia una cohorte joven lo que podría influir sus expectativas laborales y experiencia.

Figura 12

Pregunta 5: Género

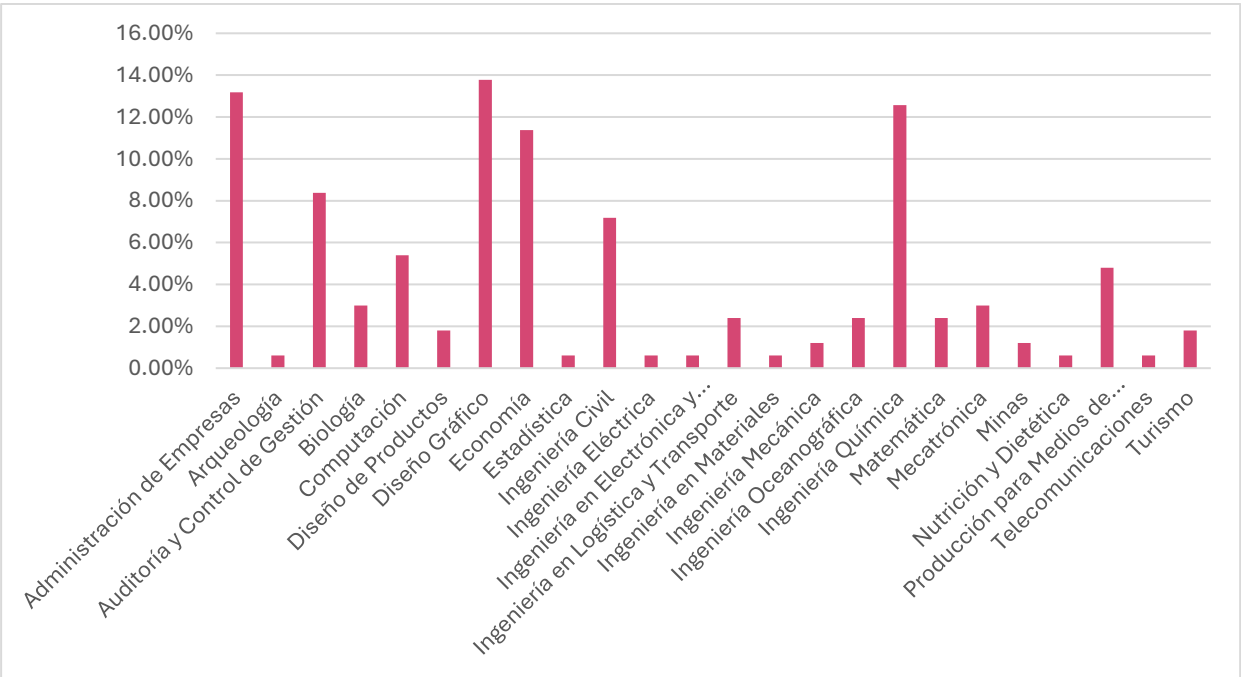


Nota. Elaboración propia.

Se puede observar una respuesta pareja de géneros a la encuesta, siendo un 51% de género femenino y 49% de género masculino. Una sola persona decidió no decir su género lo que representa solo un 0.60% de la encuesta. El equilibrio mostrado permite que las conclusiones de la encuesta no estén sesgadas por cuestiones de género.

Figura 13

Pregunta 6: Carrera de egreso



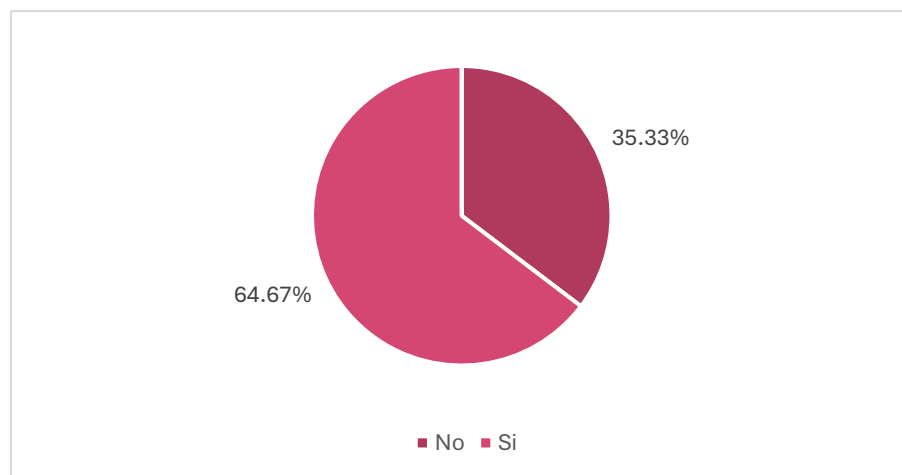
Nota. Elaboración propia.

El 14% de los encuestados dice pertenecer a la carrera de diseño gráfico, siendo esta la representación mayor de carrera. Luego puede verse que en mayor porcentaje han respondido graduados de las carreras de administración de empresas, ingeniería química, economía y auditoría y control de gestión; con 13%, 13%, 11% y 8% respectivamente. Con una menor representación están las carreras de ingeniería civil, computación y producción para medios de comunicación; con 7%, 5% y 5% respectivamente.

Sección 3: Empleabilidad

Figura 14

Pregunta 7: ¿Actualmente te encuentras trabajando?



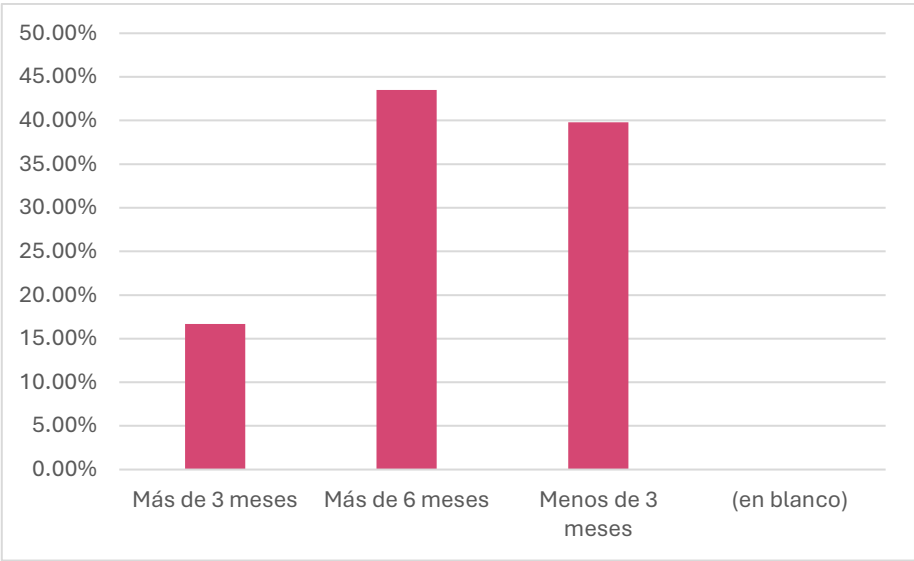
Nota. Elaboración propia.

De todas las personas que respondieron la encuesta un 65% contestaron que al momento se encuentran trabajando. Por otro lado, el 35% manifiesta que al momento de aplicarse la encuesta no se encuentra trabajando, por lo que pueden verse oportunidades de mejora para fortalecer estrategias para la inserción laboral y empleabilidad.

A los graduados que respondieron que sí se encontraban trabajando en la pregunta anterior se les desplegaron las siguientes preguntas.

Figura 15

Pregunta 8: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando?

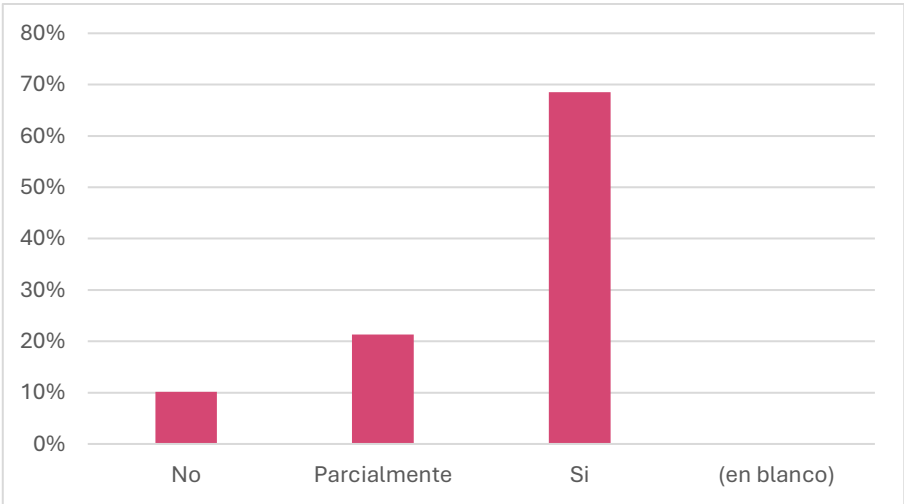


Nota. Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados dice estar trabajando ya más de seis meses, que corresponden al 44%. El 40% indica que ha estado trabajando menos de tres meses y un 17% más de tres meses. Es importante considerar aspectos como la alineación de este puesto actual con los perfiles profesionales.

Figura 16

Pregunta 9: ¿Trabajas en el área de tu carrera?

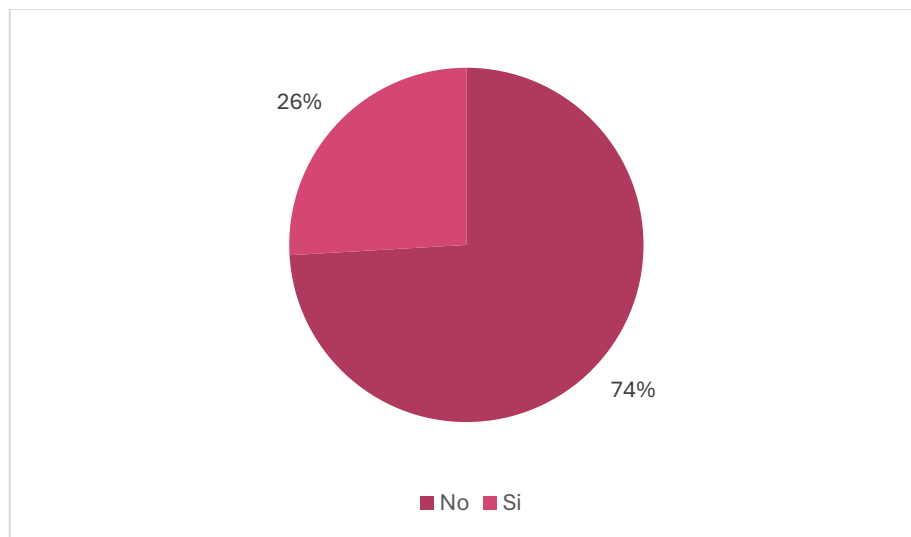


Nota. Elaboración propia.

Un 69% de graduados empleados indican que están trabajando en el área que corresponde a su carrera, un 21% dice que parcialmente, lo cual puede indicar que su trabajo podría estar relacionado, pero no directamente con la carrera que estudiaron. Por otro lado, un 10% manifiesta que, aunque trabaja, no es en algo acorde a su carrera.

Figura 17

Pregunta 10: ¿Tu empleo actual fue conseguido a través de un canal vinculado a ESPOL? (ej. CEPROEM (Decanato de Vinculación), contactos de profesores, prácticas preprofesionales, feria laboral, etc.)

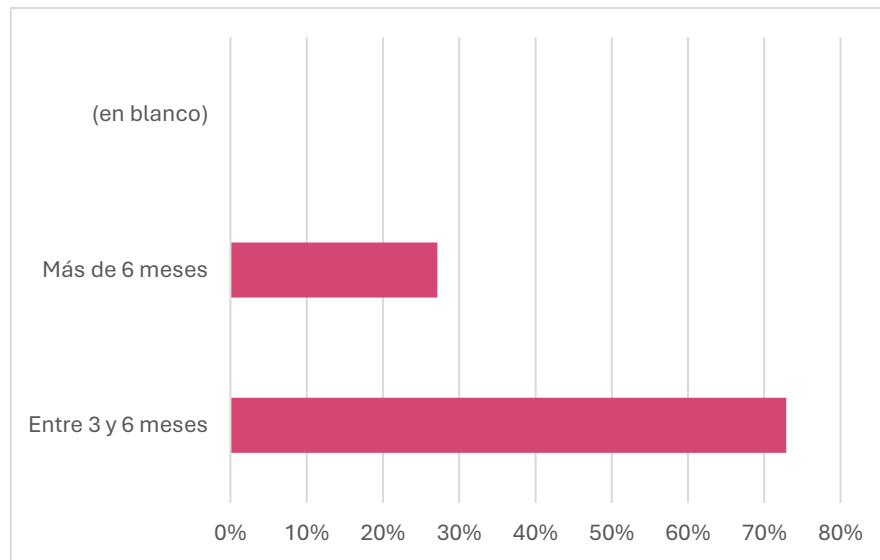


Nota. Elaboración propia.

El 74% sostiene que su empleo actual fue conseguido sin apoyo del Decanato de Vinculación, mientras que un 26% indica que sí. El bajo porcentaje indica el bajo alcance de los servicios ofrecidos, lo que debe ser prioridad de mejora por parte del Decanato de Vinculación. Para los encuestados que contestaron no en la *Pregunta 7: ¿Actualmente te encuentras trabajando?* Se les desplegaron las siguientes preguntas.

Figura 18

Pregunta 11: ¿Cuánto tiempo llevas buscando trabajo desde el momento de tu graduación?

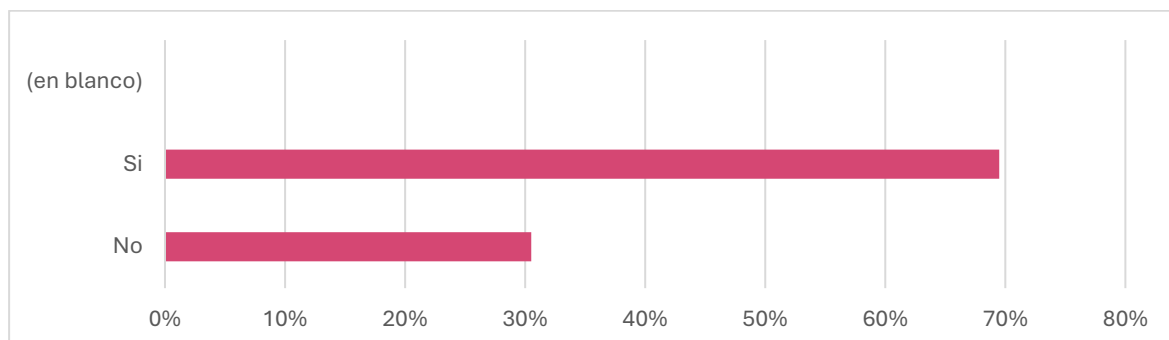


Nota. Elaboración propia.

73% dice estar buscando empleo entre 3 y 6 meses desde el momento que se graduaron, un 27% indica que su búsqueda yace más de 6 meses. Lo que sugiere una oportunidad de mejora.

Figura 19

Pregunta 12: ¿Has buscado empleo a través de un canal vinculado a ESPOL? (ej. CEPROEM (Decanato de Vinculación), contactos de profesores, prácticas preprofesionales, feria laboral, etc.)



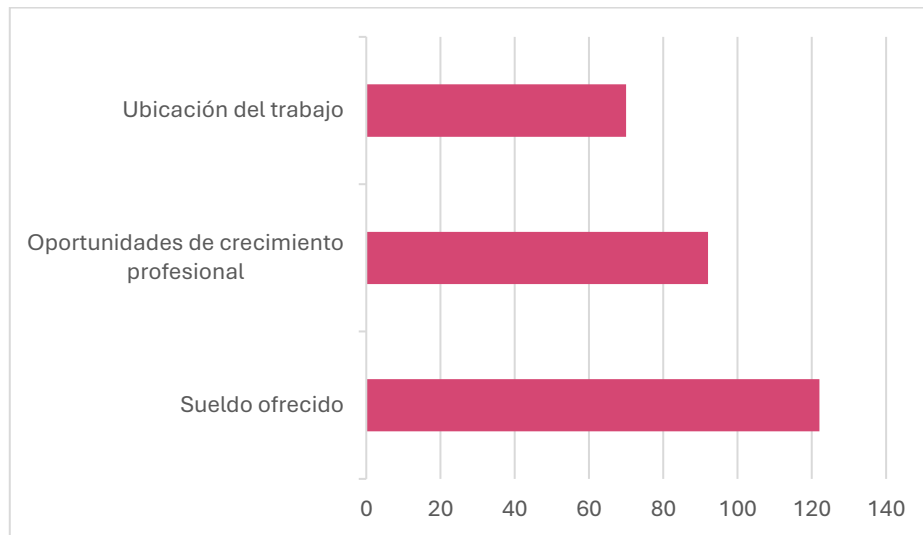
Nota. Elaboración propia.

Estos mismos estudiantes en búsqueda de empleo en un 69% han tratado de usar los servicios que ofrece la universidad, mientras que un 38% no lo ha hecho. Los resultados pueden llevar a revisar la efectividad de los servicios brindados junto a la promoción de estos.

Sección 4: Criterios para evaluar una oferta laboral

Figura 20

Pregunta 13: Escoja los tres aspectos más relevantes para usted al momento de evaluar una oferta laboral.



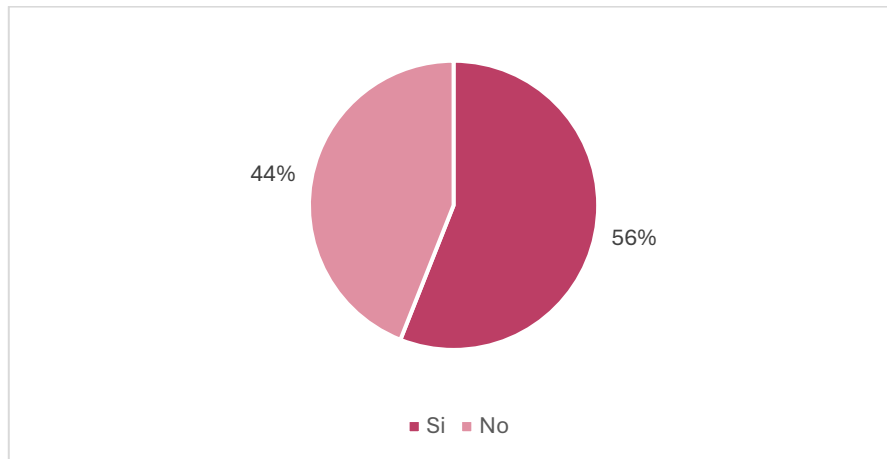
Nota. Elaboración propia.

El 24% de los graduados indica que uno de los aspectos más relevantes al momento de evaluar una oferta laboral es el sueldo ofrecido por la empresa. Asimismo, el 18% y 14% respectivamente consideran que las oportunidades de crecimiento profesional dentro de una empresa y la ubicación de esta también son factores importantes al momento de evaluar una oferta de empleo.

Sección 5: Razones para rechazar ofertas laborales

Figura 21

Pregunta 14: ¿Te ha tocado rechazar ofertas laborales en los últimos 8 meses? (independientemente si ahora estás trabajando o no)

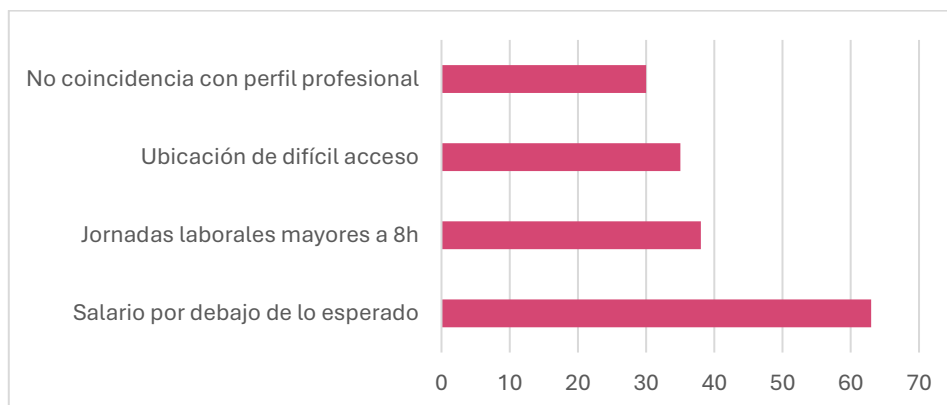


Nota. Elaboración propia.

El 56% de los graduados indica que, si ha tenido que rechazar ofertas laborales en los últimos 8 meses, independientemente de si se encuentra actualmente trabajando o no. Por otro lado, el 44% menciona que no ha rechazado ofertas. Poniendo en manifiesto que los graduados, por diversos motivos se han visto en el no aceptar ofertas de empleo.

Figura 22

Pregunta 15: Señala las 3 razones principales por las cuales has rechazado ofertas laborales.



Nota. Elaboración propia.

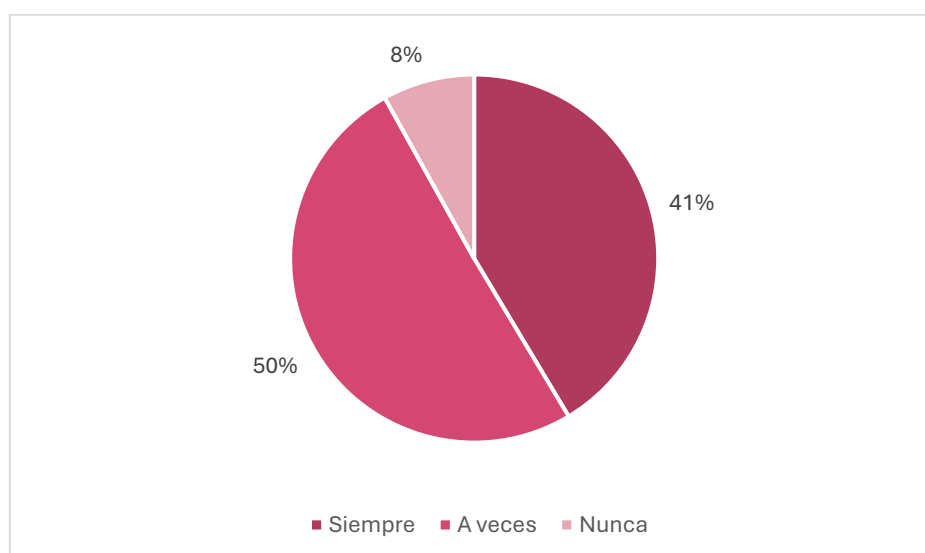
El 22% de los graduados señala que una de las principales razones por las que ha rechazado una oferta laboral es por un salario ofrecido por debajo de lo esperado. Igualmente,

otras razones por las que se rechazan ofertas de trabajo son debido a jornadas exigentes superior a 8 horas laborales (13%), ubicación lejana o de difícil acceso (12%) y que no coincidían con el perfil o intereses profesionales que estaban buscando (11%). Respaldando así la idea propuesta que la oferta y la demanda de empleo no siempre cumple las expectativas de los graduados.

Sección 6: Perspectiva de los encuestados sobre los impedimentos para conseguir empleo.

Figura 23

Pregunta 16: ¿Consideras que la falta de experiencia te ha sido impedimento para conseguir un puesto de trabajo?

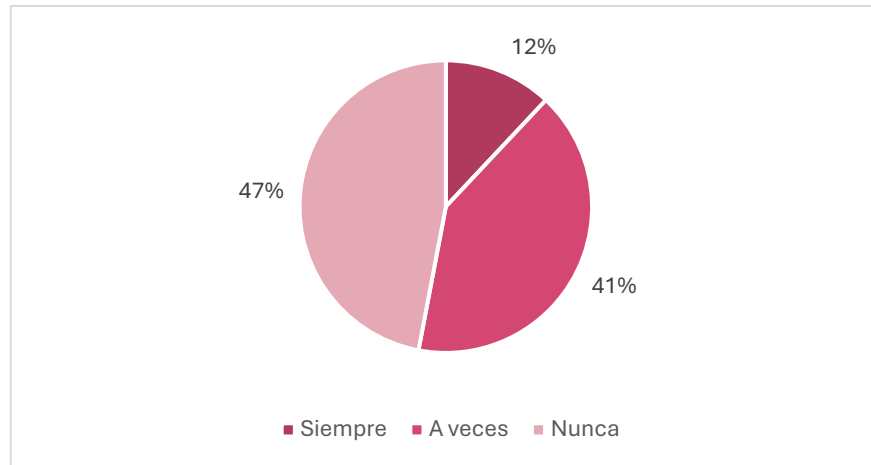


Nota. Elaboración propia.

El 50% de los graduados considera que a veces la falta de experiencia ha sido un impedimento para conseguir un puesto de trabajo. Mientras que el 41% menciona que la falta de experiencia siempre resulta un impedimento, y el 8% indica que nunca lo ha considerado un impedimento.

Figura 24

Pregunta 17: ¿Consideras que la falta de habilidades blandas (comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, etc) te ha sido impedimento para conseguir un puesto de trabajo?

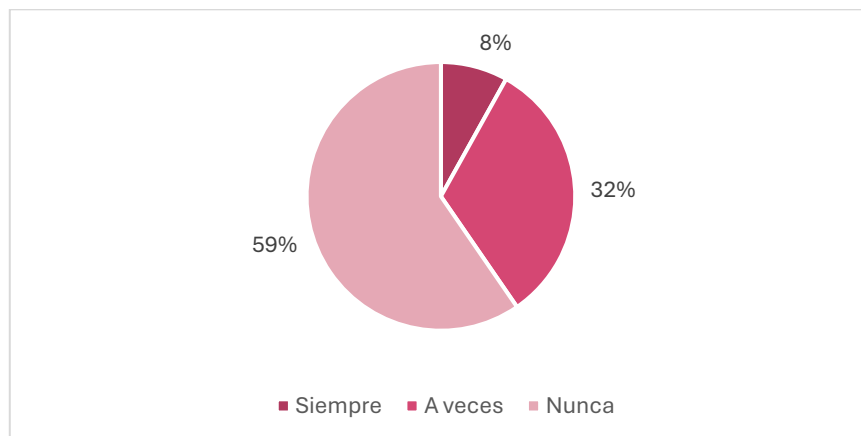


Nota. Elaboración propia.

El 47% de los graduados nunca ha considerado la falta de habilidades blandas como un impedimento para conseguir un empleo. Por otro lado, el 41% lo considera a veces como un impedimento y mientras que, el 12% señala que siempre le ocurre.

Figura 25

Pregunta 18: ¿Consideras que tu nivel de inglés te ha sido impedimento para conseguir un puesto de trabajo?

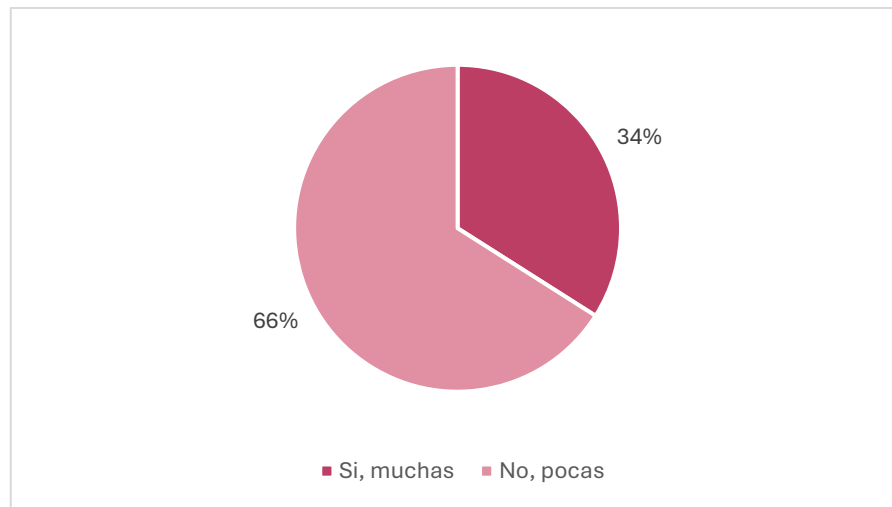


Nota. Elaboración propia.

El 59% de los graduados nunca ha considerado el nivel de inglés como un impedimento para conseguir un puesto de trabajo. Por otro lado, el 32% lo considera a veces como un impedimento; en contraste con el 8% que señala que siempre le ocurre.

Figura 26

Pregunta 19: ¿Has encontrado suficientes ofertas laborales relacionadas a tu carrera?



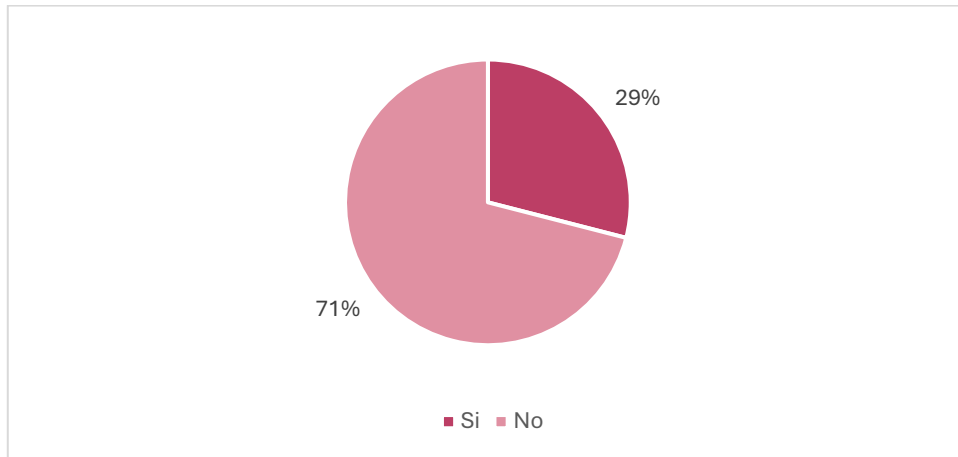
Nota. Elaboración propia.

El 66% de los graduados encuestados indica que ha encontrado pocas ofertas laborales relacionadas a la carrera que estudiaron. Mientras que el 34% menciona que si han encontrado suficientes ofertas de trabajo relacionadas. Esto pone en manifiesto uno de los factores por la que los graduados rechazan empleos que no coinciden con el perfil profesionales que estaban buscando.

Sección 7: Sobre el Decanato de Vinculación (CEPROEM)

Figura 27

Pregunta 20: ¿Has participado de los talleres, charlas, asesorías y actividades gestionadas por el Decanato de Vinculación (CEPROEM) para mejorar tu inserción laboral? (Ej. Mejorar hoja de vida, perfil de LinkedIn, bolsa de empleo, etc.)



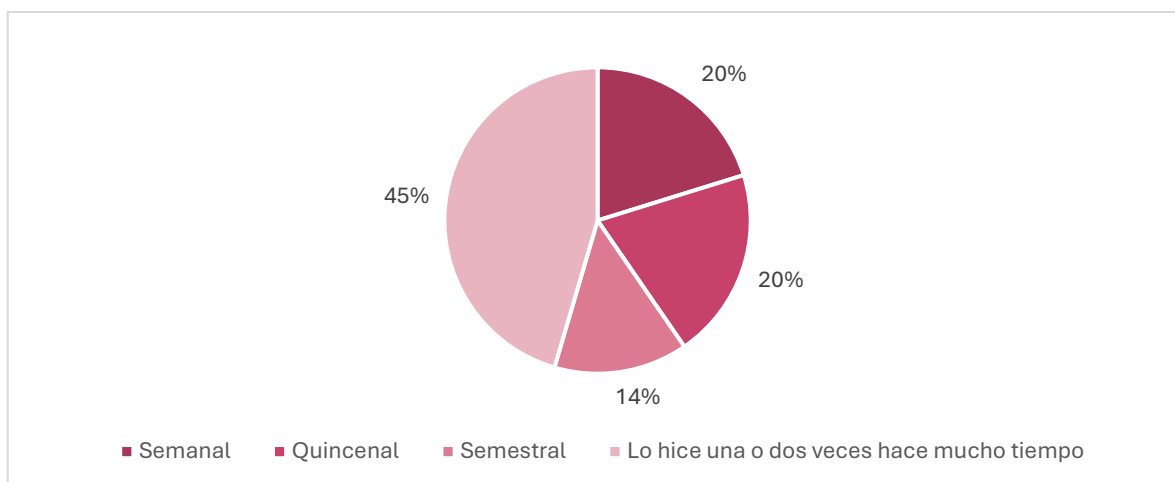
Nota. Elaboración propia.

El 71% de los graduados encuestados menciona no haber participado de los talleres, charlas, asesorías y actividades para mejorar la inserción laboral, gestionadas por Decanato de Vinculación (CEPROEM). Por otro lado, el 29% menciona si haber sido participe de dichas actividades.

Al 29% de los graduados que sí han participado de las actividades propuestas por el Decanato de Vinculación se les desplegaron las siguientes preguntas de seguimiento sobre las actividades.

Figura 28

Pregunta 21: ¿Con qué frecuencia aplicas a una vacante laboral, asistes a actividades o has usado algún servicio a través de CEPROEM (Decanato de Vinculación)?

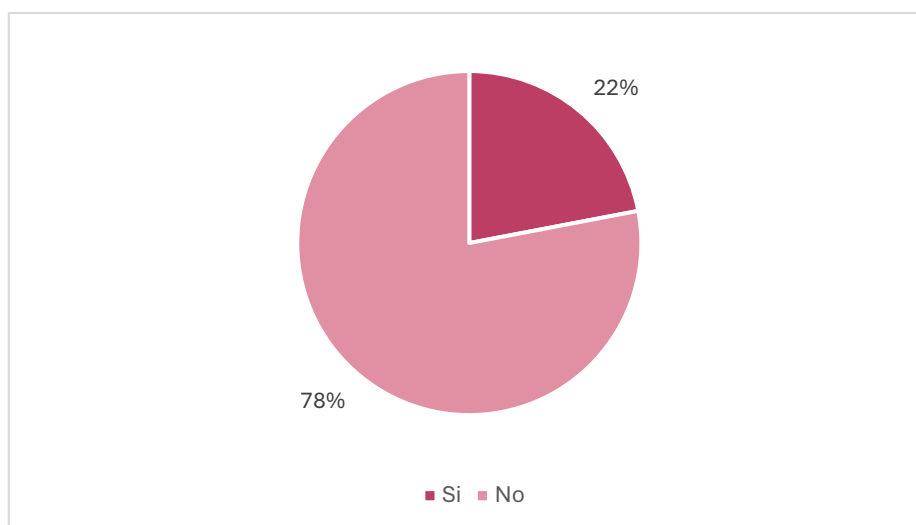


Nota. Elaboración propia.

El 45% de los graduados menciona haber aplicado o usado una o dos veces los servicios presentados por CEPROEM. Por otro lado, el 20% indica haber utilizado el servicio de manera semanal y/o quincenal; mientras que el 14% ha hecho uso de estos servicios o aplicado a una vacante laboral cada semestre.

Figura 29

Pregunta 22: ¿Recibiste retroalimentación de CEPROEM sobre la aplicación y/o actividad que realizaste?



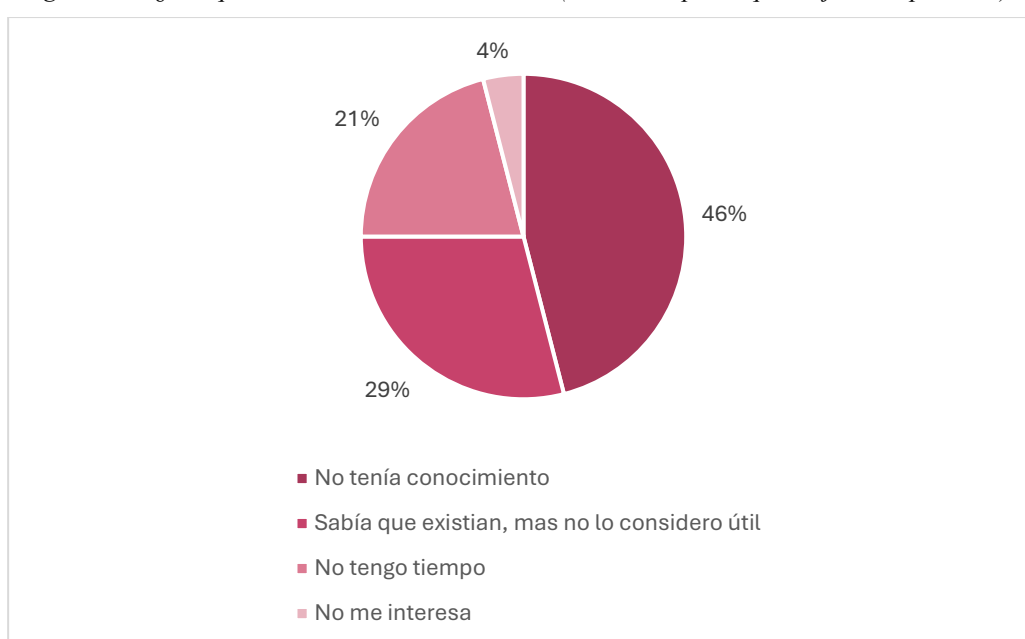
Nota. Elaboración propia.

El 78% de los graduados que han utilizado los servicios, actividades y talleres propuestos por el Decanato de Vinculación indica no haber recibido retroalimentación al finalizar el uso de estos. Por otro lado, el 22% menciona si haber recibido dicha retroalimentación.

En cambio, al 71% de graduados que no ha utilizado los servicios propuestos por CEPROEM se les desplegaron las siguientes preguntas:

Figura 30

Pregunta 23: ¿Por qué no has usado los servicios? (marca la opción que mejor te represente)

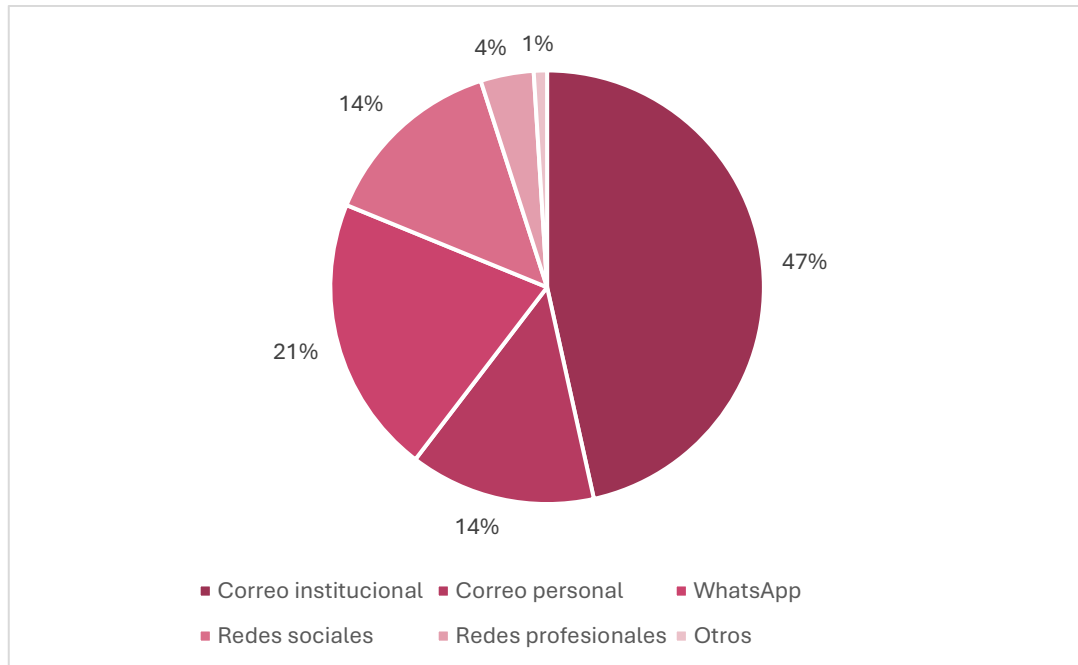


Nota. Elaboración propia.

El 46% de los graduados indica no tener conocimiento sobre los servicios brindados por el Decanato de Vinculación (CEPROEM). Por el contrario, el 29% menciona saber de la existencia de dichos servicios más no los consideraba de utilidad para su inserción laboral. Asimismo, el 21% indica no tener tiempo para acceder a estos servicios y el 4% no tiene interés en ellos.

Figura 31

Pregunta 24: ¿Si tu universidad ofrece ofertas laborales y charlas a través de que medios consideras que debe ser comunicado?



Nota. Elaboración propia.

El 47% de los graduados considera que las ofertas laborales y charlas ofertadas por la universidad deberían ser comunicadas a través del correo institucional. En cambio, el 21% considera más adecuado notificar de estas actividades por medio de un canal de difusión de WhatsApp. Asimismo, se sugirieron medios como el correo personal (14%), redes sociales como Instagram (14%) o redes profesionales como LinkedIn (4%). Existe el 1% que sugiere el uso de otros medios más no mencionan uno en particular.

Apéndice F

Validaciones del prototipo

Tabla 5 Validación #1 del prototipo

Kennia Rosales Hanna Alumni ESPOL 2024	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
<ul style="list-style-type: none">- Le gusta que el informe tenga gráficos, sobre todo el del <i>perfil del graduado de la ESPOL</i>, con los dibujitos y diagramas: lo considera la parte más atractiva.- Valora que la información es buena y útil.- Le gusta el uso de recursos gráficos y tablas (aunque el diseño de las tablas no tanto).- Reconoce que la información presentada tiene potencial de mejora para verse más relevante.	<ul style="list-style-type: none">- La introducción tiene demasiado texto, es aburrida, muy académica y poco creativa; debería ser más concreta e interesante.- Mucho texto seguido, sin diferenciación visual; se vuelve aburrido y “promedio”.- Existen errores de redacción en algunos párrafos (ejemplo: diagnóstico general con repeticiones).- Uso de gráficos repetidos (ej. sueldo, jornada, ubicación) que generan redundancia.
Dudas / interrogantes	Sugerencias
<ul style="list-style-type: none">- Se pregunta si su opinión como “usuario común” tiene tanto valor como la de expertos (ej. alguien de RR.HH. o psicología laboral).- Quiere saber si las citas directas de estudiantes se pueden usar (aunque sea de forma anónima, como “Alumni 2024”).	<ul style="list-style-type: none">- Revisar redacción y evitar repeticiones.- Hacer la introducción más corta, atractiva y creativa.- Mejorar la forma de presentar: usar subtemas, viñetas, diagramas, y más recursos gráficos.- Usar identidad gráfica de ESPOL (colores, logo, estilo visual institucional).- Evitar gráficos/tablas repetidas.- Diferenciar opiniones de estudiantes y profesionales (separar apartados).- Desarrollar más las soluciones: actualmente parecen muy generales.- Añadir datos interesantes o citas atribuidas (aunque anónimas) para dar más credibilidad.

Tabla 6 Validación #2 del prototipo

Thalía Campos Estudiante de Ingeniería Industrial de la ESPOL 2024	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
<ul style="list-style-type: none"> - El informe enlaza bien el diagnóstico con acciones concretas. - Se siente la “voz del estudiante” reflejada en todo el documento. - Se reconoce la baja visibilidad de servicios y la brecha de coordinación entre facultades y el Decanato. - Propuestas aterrizadas, de impacto rápido y sin cambios estructurales complejos. - Destaca la idea de comités por facultad como acertada y útil. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se mencionan responsables, cronograma ni presupuesto para las acciones propuestas. - No se definen indicadores de calidad para las prácticas (solo se habla de volumen). - No se explicita cómo se manejarán los datos personales/privacidad en reportes de JXBS o mensajería directa. - Falta prever cómo se medirá el impacto real de las iniciativas (impacto causal).
Dudas / interrogantes	Sugerencias
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se definirá “quién hace qué” en la implementación? - ¿Cómo garantizar la privacidad de datos al usar JXBS/mensajería? - ¿Qué mecanismos se usarán para medir el impacto de las acciones (pilotos, cohortes, etc.)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir un piloto de implementación con responsables, cronograma, presupuesto y gestión de riesgos. - Definir indicadores de calidad de las prácticas (no solo cantidad). - Curricularizar la empleabilidad con charlas/talleres obligatorios en 7.º–8.º semestre para impulsar pasantías tempranas. - Incluir un módulo de empleabilidad en el MOOC de prácticas (CV ATS, LinkedIn, entrevistas, networking, derechos laborales). - Mejorar la transparencia en la bolsa de empleo (etiquetas de sector/ubicación, estado de postulación, feedback mínimo). - Usar medición por embudo (alcance → asesorías → postulaciones → entrevistas → ofertas → colocaciones). - Implementar pilotos breves para identificar qué canales/actividades generan mayor impacto.

Tabla 7 Validación #3 del prototipo

Rolando Mendieta Alumni ESPOL 2024	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
-La información está muy bien compactada, con datos estadísticos relevantes, lo que le da credibilidad al estudio realizado. Las soluciones planteadas también son realistas y considero efectivas para el problema que se busca solucionar.	-Los gráficos que se colocaron (página 10 y 11) deberían tener título, ya que no se entiende a simple vista de qué es lo que se está hablando en aquel gráfico si no se tiene todo el contexto del texto que lo acompaña. Pero para facilitar la lectura debería incluirse título (solo tiene los ejes).
Dudas / interrogantes	Sugerencias
- ¿El proyecto abarca solo la propuesta de soluciones o estas serán ejecutadas?	-Podrían añadir más estadísticas a manera de gráficos en caso de ser posible, podría mejorar la info y hacerla más visual.

Tabla 8 Validación #4 del prototipo

Nicole Matías Alumni ESPOL 2024	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
-Me parece completo en cuanto a la información recolectada. Pero en general me pareció interesante y completo.	Si hay algo que se podría modificar sería de forma, mas no de contenido Por ejemplo, centrados, de repente redacción.
Dudas / interrogantes	Sugerencias
Lo que me genera duda es, ¿cómo se utilizaría en el futuro? ¿Se quedará como informe o se convertirá en una especie de guía metodológica?	

Tabla 9 Validación #5 del prototipo

Bryan Molina	
Cliente - Analista de empleabilidad del Decanato de Vinculación / Sponsor	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
<ul style="list-style-type: none"> - Me agrada bastante el trabajo, me agrada, como les digo, me agrada que recoge eso, recoge el sentir de ustedes como estudiantes, creo que eso es lo más importante, y se noten los datos que han recabado, en eso las felicito porque han investigado del tema y se nota. - Reconoce que el trabajo está apegado a la realidad y no se queda en lo académico. - El formato y la presentación del prototipo son muy profesionales, “engancha” y es la primera vez que reciben un resumen tan bien presentado en una integradora. - Felicitan la investigación y el esfuerzo porque se nota que hay datos bien levantados y un diagnóstico real. - Su estudio es un punto de refuerzo a las cosas que nosotros necesitamos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cambiar el gráfico de la empleabilidad según el área por carrera, porque son carreras incluso de pocas personas, no estoy seguro qué tanto te convenga dividir al estudio que estás haciendo por todas las carreras, sino como sigue siendo una visión general, quizás poner por facultad, que ya es un poco más agrupado. -Corregir un par de errores ortográficos.
Dudas / interrogantes	Sugerencias
<ul style="list-style-type: none"> -En una sección de las propuestas de mejora, especificar la responsabilidad del estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el estudio ante el equipo del Decanato para generar reflexión conjunta. - Reforzar la difusión de Jobs con gerencia de comunicaciones, idealmente semanal o al menos dos veces por semana. - Mantener el enfoque de “voz del estudiante” como un insumo clave para las decisiones del decanato.

Tabla 10 Validación #6 del prototipo

José Montesdeoca Estudiante de Administración de Empresas de la ESPOL 2024	
Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
<ul style="list-style-type: none"> - El prototipo se lo ve muy bueno, muy llamativo, los colores combinan muy bien con el diseño. - La estructura como está planteado se lo ve muy detallado. - No causa cansancio al lector porque no es mucho texto. - La temática es muy atractiva, capta la atención del lector. - Tiene lo esencial para que el estudiante pueda informarse. - Me parece muy bueno el prototipo, muy llamativo, me parece perfecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - En la página 15, la parte que dice ‘si bien es cierto, la opción más obvia...’ se podría replantear como ‘la opción más sencilla...’ para que suene mejor.
Dudas / interrogantes	Sugerencias
<ul style="list-style-type: none"> - Un politécnico no va a tener tiempo como para hacer tantas cosas, quizás sí si logra organizarse bien, pero no todo estudiante tiene una buena organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Replantear la redacción de la página 15 (“si bien es cierto, la opción más obvia...” → “la opción más sencilla...”). - Considerar el tema de tiempo/organización de los estudiantes al proponer acciones o recursos.

Tabla 11 Validación #7 del prototipo

Jhostin Flores

Estudiante de Administración de Empresas de la ESPOL 2024

Aspectos positivos	Aspectos negativos / a cambiar
<ul style="list-style-type: none"> - El documento transmite de forma clara las principales problemáticas que enfrentan los graduados. - Muy positivo que se incluyan tanto estadísticas como testimonios reales, lo que hace más creíble la propuesta. - El formato es profesional y adecuado para presentarlo ante un cliente institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay algunos apartados que siguen siendo extensos y cargados de texto, lo que dificulta la lectura rápida. - hay propuestas que suenan muy generales (ej. “usar redes sociales”) y deberían explicarse con mayor detalle.
Dudas / interrogantes	Sugerencias
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Las estrategias planteadas se van a probar en un plan piloto antes de implementarlas de forma definitiva? - Surge la duda de cómo se evaluará el éxito de las propuestas: ¿se medirán solo con encuestas de satisfacción o también con indicadores de empleabilidad? 	<ul style="list-style-type: none"> - Añadir métricas específicas para cada estrategia. - Es importante reforzar el diseño gráfico: títulos más visibles, uso de iconos y colores institucionales de ESPOL. - Incluir ejemplos prácticos o pequeños casos que muestren cómo se aplicarían las propuestas en la realidad.

Apéndice G

Prototipo Final




De la Universidad al
Mundo Laboral

ESTRATEGIAS PARA UNA VINCULACIÓN EFECTIVA





Tabla de contenidos


- 01** Introducción
 - 02** Diagnóstico general
 - 03** Perfil del joven profesional de la ESPOL
 - 04** Guía estratégica: propuestas de mejora
 - 05** Conclusiones y recomendaciones
- 

Introducción

A series of thin, yellow, wavy lines that flow from the left side of the page towards the right, creating a sense of movement and modernity.

En un contexto laboral cada vez más dinámico, la empleabilidad y la inserción profesional de los jóvenes representan un reto creciente para las universidades. Las expectativas de las nuevas generaciones, sumadas a las demandas cambiantes del mercado, exigen estrategias más pertinentes para vincular a los graduados con oportunidades laborales de calidad.

En la ESPOL, el Decanato de Vinculación es el nexo oficial entre los estudiantes y graduados y las instituciones pública o privadas, que requieren talento humano en el país. Sin embargo, persisten desafíos para asegurar una empleabilidad efectiva, en una parte por el desconocimiento de los criterios que los jóvenes priorizan al evaluar una oferta de trabajo.



Para el desarrollo de esta guía se aplicó una metodología mixta con encuestas, entrevistas y grupos focales; lo que permitió obtener una visión integral de la situación actual y formular propuestas sólidas de mejora. La idea es ofrecer al Decanato de Vinculación un insumo estratégico inicial que, basado en evidencia, fortalezca sus acciones y potencie las oportunidades de inserción laboral para los graduados de la ESPOL.

Objetivos

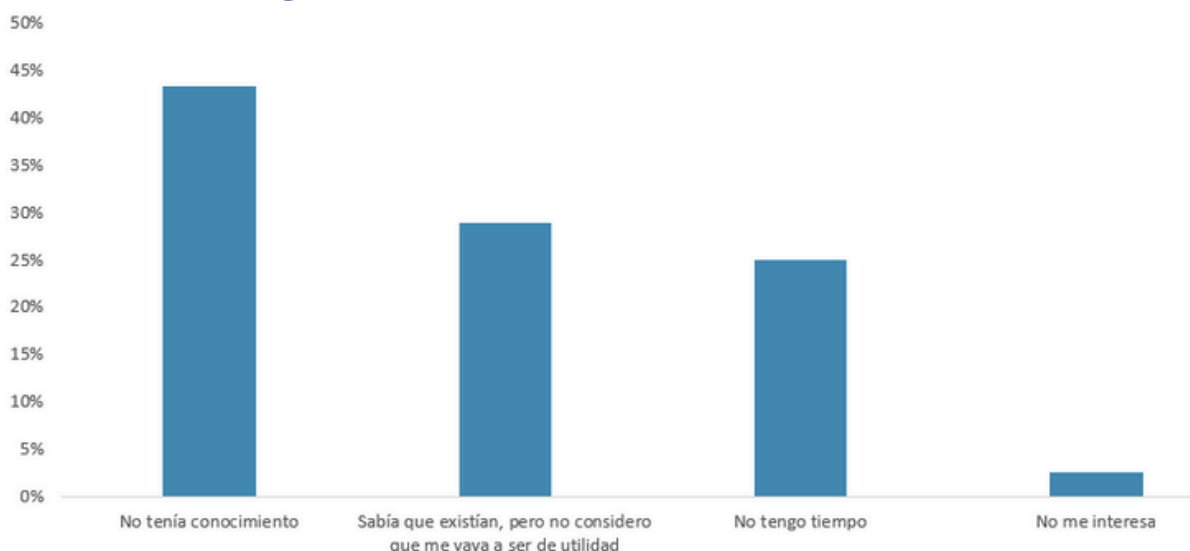
- 1.- Proporcionar un diagnóstico claro y actualizado sobre las debilidades y oportunidades de mejora en la comunicación interna y externa del Decanato de Vinculación.
- 2.- Presentar estrategias concretas y adaptables que fortalezcan la articulación entre el Decanato y las unidades académicas para potenciar la empleabilidad estudiantil.

Diagnóstico general

Entre los servicios del Decanato de Vinculación, desde su departamento de empleabilidad, antes llamado Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM) se incluyen: asesorías personalizadas para mejorar la hoja de vida, perfil de LinkedIn, simulacros de entrevistas, feria laboral y gestionar la bolsa de empleo institucional. Además de realizar distintos talleres y charlas.


A pesar de la disponibilidad de los servicios para el uso de la comunidad politécnica, estos no son aprovechados al máximo. Según los resultados de la encuesta aplicada a 167 graduados de la ESPOL del 2024, un 71% indicó no haber participado nunca de las actividades propuestas por el Decanato. De los cuales, el 46% indicó no conocer de la existencia de estos servicios (Figura 1).

Figura 1. Motivos de no uso de los servicios del Decanato



Fuente: Proyecto de tesis ADMI-1206

Este hallazgo revela la necesidad urgente de comunicación y visibilización del portal hacia la comunidad estudiantil y Alumni.




Aunque existe un pequeño porcentaje que indica si haber hecho uso de los servicios (29%) en algún momento, lo realizaron una o dos veces durante su estancia en la universidad.

Además, el 74% de los encuestados dice que su empleo actual no fue conseguido a través de un canal vinculado a la ESPOL. Lo que pone una vez más en evidencia el bajo impacto que tienen los esfuerzos de la unidad para colaborar a la inserción laboral.

“Uno ni sabe que existe esa página o cómo acceder”

Alumni ESPOL 2024

No obstante, existe un contraste interesante debido a que el 35% de los encuestados que actualmente no se encuentran trabajando, mencionan haber buscado empleo a través de algún vínculo con el Decanato.




Esto representa una oportunidad para generar un impacto significativo en aquellos jóvenes que continúan en búsqueda de un empleo.

Por otro lado, internamente también existen desafíos de comunicación entre las unidades académicas (facultades) y el Decanato de Vinculación.

Entre los hallazgos encontrados a través de las entrevistas a distintos coordinadores de carrera están: la falta de seguimiento del Decanato de Vinculación, el escaso flujo de retroalimentación sobre los resultados de la Feria Laboral, uso de la bolsa de empleo y el poco acompañamiento fuera de periodos de entrega de planes de mejora.

Así mismo, se hace mención a la limitación que existe para las carreras con baja representación estudiantil de conseguir ferias laborales o bolsas de empleo personalizadas.




Esto, junto a factores como falta de presupuesto o baja competitividad salarial, son algunas de las barreras que enfrentan los coordinadores de carrera.


Por parte del departamento de empleabilidad Decanato, se menciona que tanto las herramientas como el acompañamiento están a disponibilidad; pero son las carreras las que deberían liderar propuestas y promover activamente su uso entre los estudiantes.

Además, se expone que en algunas carreras específicas y con menor representatividad de estudiantes, el caso es más complejo. Por un lado se han enviado bases de datos con contactos empresariales para ferias laborales pero la respuesta de las empresas ha sido baja. Al mismo tiempo las pocas empresas se desmotivan al observar la baja concurrencia de estudiantes de estas carreras en la feria.

Siguiendo con el caso de estas carreras puntuales (ej. geología, minas, petróleos, nutrición, oceanografía, etc), hay que considerar también factores externos. Tanto el Decanato como las coordinaciones de carrera coinciden en que aunque haya vacantes disponibles, el número limitado de estudiantes resulta desalentador para las empresas que requieren estudiantes politécnicos.

Otro factor a considerar, es el tema de la pertinencia de las carreras en un determinado sector. Para el Decanato de Vinculación, *“si una carrera no es pertinente en el área donde la están abriendo, no va a haber demanda de profesionales de esa carrera, pues en ese sector no lo están solicitando”*. Esto nos lleva a pensar a que existe una complicación mayor, de plano estructural. Que puede ser un impedimento al momento de plantearse objetivos sobre empleabilidad a nivel institucional.






Pese a lo expuesto anteriormente, existe aún la disposición por parte de estudiantes en participar de las actividades organizadas por el Decanato; siempre y cuando sean efectivamente comunicadas y personalizadas hacia sus necesidades reales.

También se visualiza la oportunidad de mejora de la comunicación y articulación de procesos entre el área de empleabilidad del Decanato y las carreras. Requiriendo un modelo de trabajo más articulado y que contemple las realidades en particular de cada carrera.

Otros resultados de la investigación relacionados con los graduados, serán abordados y analizados en la siguiente sección: Perfil del Joven Profesional de la ESPOL.



Perfil del joven profesional de la ESPOL

Basado en encuesta aplicada a 167 graduados del 2024 (PAO I - PAO II)

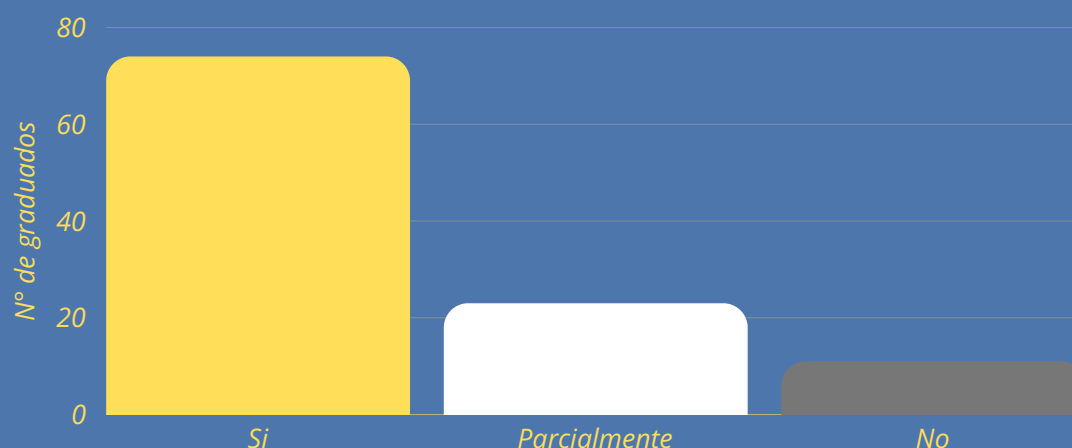
En cuanto a participación de género, el graduado politécnico promedio puede ser tanto hombre (49%) como mujer (51%). Por lo que se puede decir que sus percepciones no están sesgadas por género.

El 35% manifiesta que no se encuentra trabajando, por lo que pueden verse oportunidades de mejora para fortalecer estrategias para la inserción laboral y empleabilidad.

Más del 60% de graduados que sí se encuentra trabajando indica estar en un área relacionada a su carrera (Figura 2).



Figura 2. Pregunta: ¿Te encuentras laborando en un área relacionada a tu carrera?



Fuente: Proyecto de tesis ADMI-1206

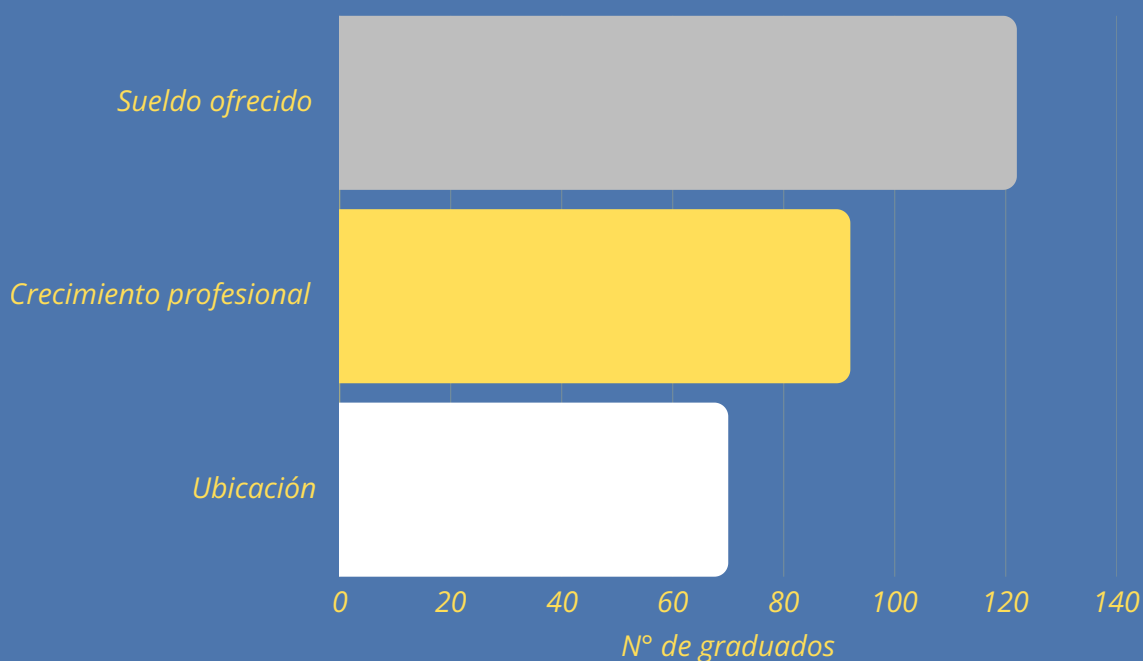
La principal motivación al momento de buscar empleo es el sueldo ofrecido, seguido de aspectos como las oportunidades de crecimiento profesional y la ubicación (Figura 3).

Se observa una expectativa laboral que gira en torno al sueldo ofrecido. Lo cual, puede deberse a la situación y contexto social, económico y político del país. Contrario al pensamiento popular, los jóvenes no buscan principalmente crecer dentro de una empresa, sino el conseguir un sueldo acorde a sus conocimientos y habilidades;

que además les permita cubrir sus necesidades.

Por otro lado, la ubicación es otro factor a considerar. En entrevistas y grupos focales se reveló que aceptar un trabajo con ubicación en zonas peligrosas o lejos de su domicilio es un no negociable rotundo.

Figura 3. Factores más valorados al momento de buscar empleo




Fuente: Proyecto de tesis ADMI-1206

De hecho, es la tercera razón por la cual los graduados rechazan ofertas laborales. Nuevamente, se ve la relación con el factor sueldo. Debido a que se mencionó que no se podía aceptar un trabajo que no compense el costo del transporte u ofreciera el beneficio de transporte por parte de la empresa hacia sus empleados (Grupo focal).

Otro factor determinante o no negociable es aceptar una jornada superior a 8 horas diarias, sin horas extras remuneradas.

Los graduados no están dispuestos a *"trabajar por amor a la camiseta"*. Así mismo, es importante para ellos que el puesto en el que vayan a desempeñarse esté relacionado con su perfil o intereses profesionales.



“(...) quieren meter todo, todo en una sola persona, (...) pero hay que poner límites”

Alumni ESPOL 2024

Para los encuestados, la falta de experiencia es uno de los principales impedimentos para conseguir un puesto de trabajo, debido a que el 41% lo considera siempre como un desafío.

Por otro lado, el dominio del idioma inglés y habilidades blandas no han sido considerados como un impedimento primordial.

Dentro de las entrevistas comentan: *“los requisitos de las ofertas laborales son difíciles de cumplir muchas veces, porque piden a alguien recién egresado pero que tenga experiencia, para poder decir que como son recién egresados pagar el sueldo mínimo, pero aprovecharse de todo su conocimiento”.*

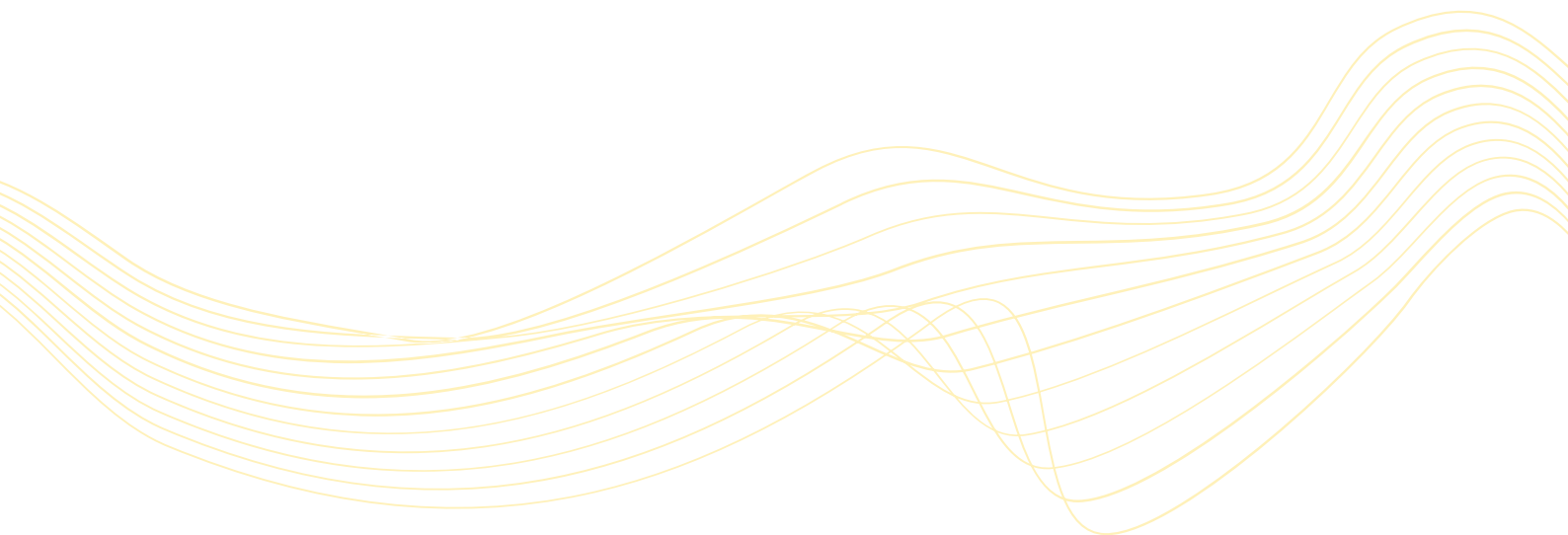
Estas prioridades expresadas por los graduados coinciden con el diagnóstico del mercado laboral nacional. Un estudio reciente del BID y el Ministerio de Trabajo revela que muchas empresas en Ecuador tienen dificultades para cubrir vacantes debido a la falta de experiencia, habilidades técnicas y desajustes entre el salario ofrecido y las expectativas de los postulantes. Esto confirma la brecha existente entre las aspiraciones de los jóvenes y las condiciones actuales del mercado laboral.

Guía estratégica: Propuestas de mejora

El principal problema detectado en base al diagnóstico realizado con la información prevista de entrevistas a profundidad, encuesta y grupo focal; tiene que ver con la **comunicación**. Comunicación del Decanato de Vinculación hacia los estudiantes y la comunicación interna del Decanato con las distintas unidades académicas.

Nos topamos en un periodo de transición y cambios, en donde CEPROEM pasará a convertirse definitivamente en el departamento de empleabilidad del Decanato de Vinculación. Además, entran en escena otros actores como la plataforma JXBS, que por un periodo establecido gestionará la bolsa de empleo dentro de la ESPOL.

Esta etapa es la oportuna para realizar cambios e implementar nuevas estrategias, las cuales de ser aplicadas de manera correcta tendrán un impacto significativo para las nuevas generaciones de estudiantes y graduados.

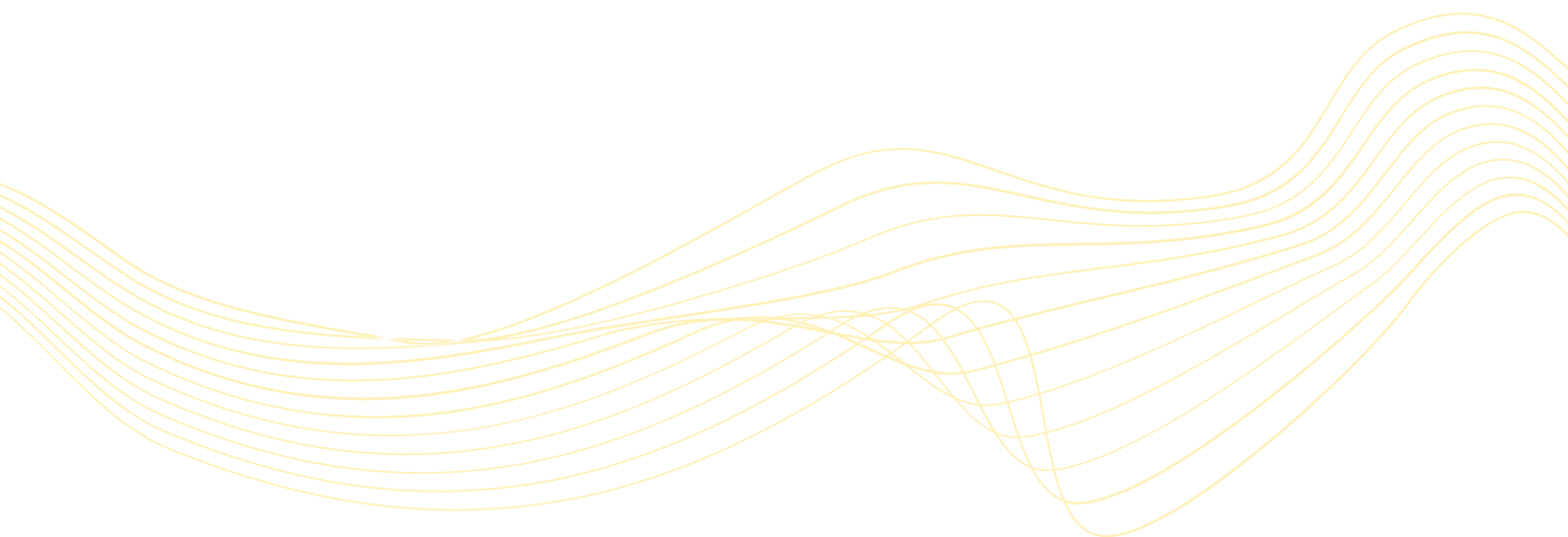


Fortalecimiento Institucional

Mejorar los procesos internos, fortalecer la coordinación entre actores clave y optimizar los canales de comunicación con la comunidad

Objetivo general:

Fortalecer los canales de comunicación interna y externa del Decanato de Vinculación con el fin de mejora de la articulación con las unidades académicas y aumento de la visibilidad y aprovechamiento de sus servicios por parte de los estudiantes.




01

Implementar nuevos canales de información



Si bien es cierto, la opción más obvia para poder enviar cualquier tipo de información podría parecer las redes sociales, es necesario que la comunidad en primer lugar sepa que existen estas redes sociales.

La encuesta reveló que los graduados prefieren recibir información sobre ofertas laborales, servicios de asesoría, charlas y talleres; a través de correo institucional (47%) y WhatsApp (21%), más que por redes sociales. Sin embargo, muchos desconocen la existencia de los canales oficiales del Decanato de Vinculación, lo que limita su alcance.



Es así que con el objetivo de aumentar la visibilidad y el alcance de la información sobre ofertas laborales, servicios de asesoría, charlas y talleres del Decanato, se propone:

- Crear un canal de difusión en WhatsApp exclusivo del Decanato, administrado por un responsable designado.
- Envío inicial masivo del enlace de acceso al canal vía correo institucional, acompañado de un mensaje atractivo y claro.
- Publicaciones programadas de ofertas, talleres y charlas (ej. mínimo 3 veces por semana).
- Posible integración del canal en la página web del Decanato y en la app Mi ESPOL.

Métricas sugeridas

- % de graduados que se unen al canal en el primer mes.
- Comparación del número de postulaciones antes y después de la implementación (por semestre).
- Comparación del número de personas que participan en servicios de asesoría, charlas y talleres antes y después de la implementación (por semestre).

Retroalimentación sobre las postulaciones



La encuesta (en su pregunta abierta) evidenció que los graduados valoran especialmente recibir retroalimentación clara sobre el estado de sus postulaciones, así como información precisa sobre la ubicación de las vacantes. La ausencia de estos elementos generaba incertidumbre y disminuía la motivación para usar la plataforma del Decanato.

Con el objetivo de optimizar la experiencia del usuario en la nueva plataforma de bolsa de empleo (JXBS), mediante comunicación clara y datos relevantes que faciliten la toma de decisiones laborales; se sugiere:

- Notificaciones automáticas en JXBS que indiquen el estado de la postulación ("Recibida", "En revisión", "No seleccionada", "Proceso finalizado").
- En caso de que la plataforma no implemente estas notificaciones, añadir un aviso visible en la página de inicio indicando:

"JXBS no se responsabiliza por notificar el estado de la postulación. El postulante deberá esperar el contacto directo de la empresa."

- Incluir la ubicación aproximada (ej. "Norte de Guayaquil", "Sector Kennedy") en las ofertas publicadas.

Métricas sugeridas


- % de vacantes con ubicación especificada.
- Reducción de quejas sobre falta de información o seguimiento (medido a través de encuestas de satisfacción).
- % de postulantes que completan el proceso de aplicación (llenado del perfil en JXBS y postulación a una vacante) después de las mejoras.

03

Realizar la transición definitiva de CEPROEM al Departamento de Empleabilidad del Decanato de Vinculación



La encuesta y el grupo focal evidenciaron que el conocimiento sobre el Departamento de Empleabilidad del Decanato de Vinculación es casi nulo. Incluso quienes lo conocen, lo asocian aún con el nombre anterior, CEPROEM, lo que genera confusión y limita la visibilidad de los servicios disponibles. Un cambio oficial y comunicacional permitiría consolidar una identidad clara para la unidad, aumentar la confianza de los usuarios y reforzar la vinculación con estudiantes y graduados.



Con el objetivo de fortalecer la identidad institucional y la visibilidad del Departamento de Empleabilidad, incrementando la participación de estudiantes y Alumni en sus programas y servicios se propone:

- Oficializar la transición de CEPROEM al Departamento de Empleabilidad del Decanato de Vinculación mediante un plan de comunicación multicanal (correo institucional, redes sociales, carteleras, página web y eventos).
- Implementar charlas cortas en clases estratégicas, boletines semanales, reels y posts en redes, protagonizados por estudiantes seleccionados con apoyo de la federación y asociaciones estudiantiles.
- Con la integración tecnológica y colaboración de la unidad correspondiente, se podría añadir en la app Mi ESPOL una pestaña exclusiva del Decanato de Vinculación con acceso rápido a: registro de asesorías, inscripción a eventos y talleres, y ofertas de empleo (integrando JXBS).
- Incluir la mención de JXBS como aliado clave del Departamento de Empleabilidad, para informar no solo acerca del cambio en la bolsa de empleo, sino también para resaltar lo importante que es el convenio del mismo con la universidad.
- Ofrecer talleres o charlas sobre expectativas salariales y la realidad del mercado laboral en el país. Teniendo en cuenta que el aspecto más valorado por los graduados es el sueldo (Figura 3). Cuánto es el sueldo que puede ganar un pasante, un puesto fijo, un practicante y así aterrizar la expectativa laboral. Así mismo motivar a los estudiantes a realizar prácticas o pasantías durante su estancia en la universidad para combatir el problema de la falta de experiencia.



Métricas sugeridas


- Alcance promedio de publicaciones, tasa de interacción en redes.
- Número de charlas impartidas por semestre y número de asistentes.
- % de estudiantes y graduados que reconocen el nombre correcto después de 6 meses (medido con encuesta rápida en eventos o redes).
- Número de accesos mensuales a la pestaña del Decanato de Vinculación y tasa de registro en actividades.

Informes periódicos de retroalimentación a las coordinaciones de carrera



Actualmente, la comunicación entre el Decanato de Vinculación y las coordinaciones de carrera sobre la participación y resultados de las actividades de empleabilidad es limitada y esporádica. Esta falta de retroalimentación dificulta que cada carrera pueda tomar decisiones estratégicas rápidas para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes.

Para fortalecer la articulación entre el Decanato de Vinculación y las coordinaciones de carrera mediante la entrega sistemática de información clave sobre empleabilidad, facilitando la toma de decisiones y la mejora continua, se recomienda:

- 
- Elaborar un reporte con retroalimentación sobre su participación en la feria laboral para cada carrera. El informe contendría: número de postulantes por carrera, empresas captadas de sus listas de contactos y seguimiento a las contrataciones efectivas. Estos reportes, les permitiría a cada carrera tomar acciones de mejora pertinentes en cuanto a mecanismos internos de empleabilidad. Por ejemplo contactarse nuevamente con empresas de su sector o en su defecto formar nuevos convenios.
 - Solicitud de informes preliminares a las coordinaciones de carrera, en especial a aquellas con un número limitado de estudiantes, con contenido como: estado laboral de sus estudiantes y graduados, necesidades y oportunidades específicas de inserción laboral. Esto evita depender exclusivamente de la encuesta anual de seguimiento a graduados, acelerando la toma de decisiones.

Métricas sugeridas

- Cantidad de coordinaciones que utilizan los reportes para implementar mejoras.
- Tiempo promedio de respuesta y actualización de datos de graduados.


Creación de un comité por Facultad



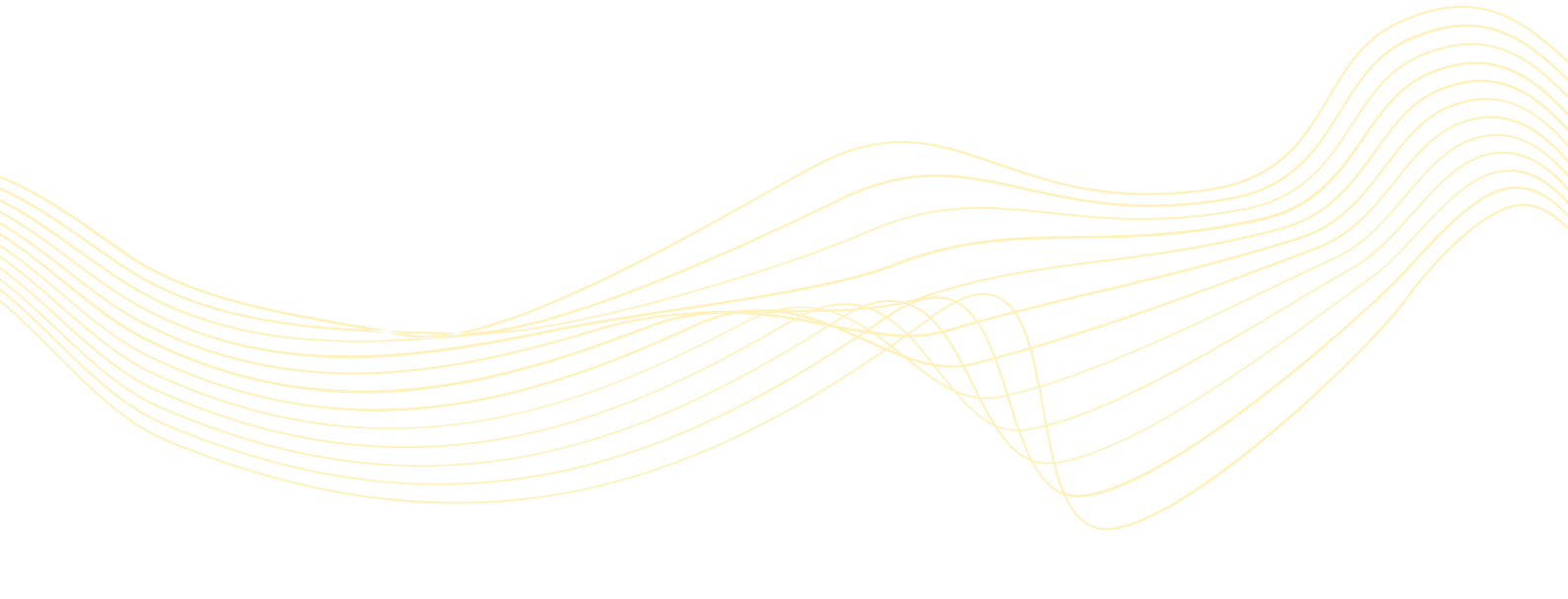
Estos comités incluirían representantes del Decanato y de cada unidad académica, para coordinar actividades conjuntas, como la gestión de vacantes especializadas por carrera.


Se propone:

- El co-diseño de la feria laboral, donde las facultades puedan proponer empresas específicas (previa retroalimentación de ferias laborales pasadas) e involucrarse en la gestión de contactos, formalizando el proceso y evitando que todo dependa informalmente de un docente.
- Además de crear espacios como ferias laborales virtuales para aquellas empresas que no están ubicadas dentro de la ciudad o que no estén acostumbradas a captar personal mediante ferias o bolsa de empleo. Estas ferias laborales virtuales, podrían ser personalizadas para cada facultad, ya que implican menos recursos que una feria presencial.

- 
- Definir roles y responsabilidades compartidas mediante protocolos internos: qué le compete al Decanato, qué corresponde a las carreras y qué a los estudiantes.
 - Capacitar a docentes y coordinadores sobre la plataforma JXBS y los servicios de empleabilidad, para que sean replicadores confiables de esta información a sus estudiantes.
 - Proponer nuevos convenios para atraer al sector empresarial. Que las empresas realicen trabajos en conjunto con estudiantes de las facultades; pueden ser casos para materias integradoras o retos. Muy similar a iniciativas de otras unidades como i3LAB.

Métrica sugerida

- Número de acciones conjuntas implementadas después de cada reunión.
 - Nivel de participación de cada facultad en el comité.
- 



Conclusiones y recomendaciones

El análisis realizado revela que la baja participación de los estudiantes en las actividades del Decanato de Vinculación no se debe a una falta de interés, sino a una desconexión comunicacional que limita el alcance de los servicios ofrecidos. Aunque existen herramientas y plataformas disponibles, el desconocimiento generalizado sobre su existencia reduce considerablemente su impacto.

Es prioritario transformar la estrategia comunicacional, utilizando canales que los estudiantes realmente consultan. Así mismo, la transición a un nuevo modelo institucional de empleabilidad debe ser acompañada de una campaña clara de identidad, donde el Departamento se posicione como un aliado confiable y visible en la vida académica y profesional del estudiante.

Por otro lado, el panorama no es desalentador, los graduados de la ESPOL en la mayoría de los casos han logrado posicionarse de manera positiva en el mundo laboral. El presente informe diagnóstico junto con las estrategias planteadas, servirán para seguir con la mejora de los procesos y asegurar el éxito de futuras generaciones en su desarrollo profesional

Por último, se sugiere repensar las acciones del Decanato desde un direccionamiento más adaptativo, ya que no todas las carreras enfrentan los mismos retos, por lo tanto, no deben recibir las mismas respuestas. Trabajar con modelos flexibles, basados en necesidades específicas, permitirá avanzar hacia una empleabilidad más eficaz y pertinente.



Elaborado por

Kristell
Rosales

krirhann@espol.edu.ec

Doménica
Silva

dmsilva@espol.edu.ec

**Estudiantes de
Administración de Empresas**

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

