

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO**

**CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR - CEPIES**



**MERCADO DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES
TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
PÚBLICA DE EL ALTO
(Estudio realizado en el área social)**

**Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en
Educación Superior
Mención: Gestión y Administración Universitaria**

**POR: JUANA VALERIA COCHI COCHI
TUTOR: Ph. D. JAIME VARGAS CONDORI**

**LA PAZ - BOLIVIA
Febrero, 2020**

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

VICERRECTORADO

CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

Tesis de Maestría:

**MERCADO DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES
TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
PÚBLICA DE EL ALTO
(Estudio realizado en el área social)**

Para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior,
Mención: Gestión y Administración Universitaria, del Postulante:

MAESTRANTE: LIC. JUANA VALERIA COCHI COCHI

Nota Numeral:

Nota Literal:

Significado de Calificación:

Director CEPIES:

Sub Director CEPIES:.....

Tutor:

Tribunal:

Tribunal:

La Paz,.....de..... de 2020

Escala de Calificación para programas Postgraduales Según el Reglamento para la elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior CEPIES: a) Summa cum laude (91-100) Rendimiento Excelente; b) Magna cum laude (83-90) Rendimiento Muy Bueno; c) Cum laude (75-82) Rendimiento Bueno; d) Rite (66-74) Rendimiento Suficiente; e) (0-65) Insuficiente.

Dedicatoria:

A mi familia, mis amigas, mis amigos y todas aquellas personas que de una u otra manera me alientan a lograr mis sueños.

Agradecimientos:

En forma especial quiero expresar mi agradecimiento:

- ✓ Al Ph.D. Jaime Vargas, por la seriedad y la responsabilidad en el asesoramiento de la presente tesis,
- ✓ A los Tribunales de la Tesis Ph.D. Marcelino Zabala y M.Sc. René Llapacu por sus precisas observaciones que contribuyeron a mejorar la presente investigación,
- ✓ A mis amigos y colegas: Joaquín Saravia, Mauricio Camacho e Ismael Quispe, por su apoyo constante en la realización en ésta investigación, quiénes asimismo día a día posibilitan el diálogo y la reflexión sobre los problemas académicos y sociales,
- ✓ Y en forma muy especial agradecer a todas y todos los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto por permitirme recabar la información necesaria para la presente investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen 1

Summary 3

Introducción..... 5

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1. MARCO GENERAL

1.1. Delimitación del área temática, temporal y espacial..... 10

1.2. Justificación..... 10

1.3. Planteamiento del problema..... 12

 1.3.1. Preguntas de investigación..... 21

 1.3.1.1. *Pregunta central*..... 21

 1.3.1.2 *Preguntas específicas*..... 21

1.4. Objetivos..... 22

 1.4.1. Objetivo general..... 22

 1.4.2. Objetivos específicos..... 22

1.5. Hipótesis de trabajo..... 23

1.6. Operacionalización de variables..... 23

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte..... 26

 2.1.1. Sobre la inserción laboral..... 26

 2.1.2. Sobre las condiciones de trabajo..... 33

2.2. Marco conceptual.....	38
2.2.1. Inserción laboral	39
2.2.2. Condiciones laborales.....	39
2.2.2.1. <i>Las condiciones laborales objetivas.</i>	39
2.2.2.2. <i>Las condiciones laborales subjetivas.</i>	39
2.2.3. Acción social.....	40
2.2.4. Empleo	41
2.2.5. Mercado de trabajo	42

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación.....	43
3.2. Tipo de estudio.....	43
3.3. Métodos de investigación	44
3.3.1. Métodos teóricos.....	44
3.3.2. Métodos prácticos o empíricos.....	44
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	45
3.5. Población y muestra	46
3.5.1. Población.....	46
3.5.2. Muestra	46

CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL

4.1. El escenario del estudio	49
4.2. Características socio- demográficas	49
4.3. El nivel de pobreza.....	50
4.4. La economía.....	51

4.5. Marco institucional de la UPEA	51
4.5.1. El encargo social de la UPEA	52
4.5.2. La misión	52
4.5.3. Los fines.....	53
4.5.4. Los objetivos	54
4.5.5. Interacción con la sociedad	54

CAPÍTULO 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Datos generales de los profesionales titulados del área social	56
5.1.1. Carreras a las que pertenecen los entrevistados	56
5.1.2. Sexo de los entrevistados	58
5.1.3. Estado civil.....	59
5.1.4. Edad de los entrevistados.....	61
5.1.5. Lugar de nacimiento	62
5.1.6. Grado académico	63
5.1.7. Años que demoro para obtener el título de licenciatura después del egreso .	64
5.2. Acciones sociales de los profesionales en ejercicio laboral para encontrar empleo.....	67
5.2.1. Carrera y medios utilizados para encontrar empleo	67
5.2.2. Carrera e instituciones consultadas con fines de encontrar empleo	70
5.2.3. Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo	71
5.2.4. Carrera y tiempo de búsqueda de empleo	73
5.3. Inserción laboral de los profesionales en ejercicio laboral.....	76

5.3.1. Carrera e institución donde trabaja actualmente	76
5.3.2. Carrera y cargo que ocupa en la institución de trabajo.....	78
5.3.3 Carrera y forma de ingreso al actual trabajo	80
5.3.4. Carrera y pruebas de admisión.....	82
5.3.5. Requisitos para ingresar al trabajo según sexo.....	83
5.3.6 Grado académico y experiencia laboral.....	85
5.3.7 Carrera y modalidad de contrato	86
5.3.8. Carrera y tiempo de trabajo en la institución	88
5.3.9 Carrera y problemas para encontrar empleo	89
5.3.10. Lugar de nacimiento y problemas para encontrar empleo.....	92
5.4. Condiciones laborales de los profesionales en ejercicio laboral	94
5.4.1. Condiciones laborales objetivas.....	94
5.4.1.1. <i>Tiempo de contrato en la institución de trabajo.....</i>	<i>95</i>
5.4.1.2. <i>Horas de trabajo según sexo.....</i>	<i>97</i>
5.4.1.3. <i>Nivel salarial según sexo.....</i>	<i>100</i>
5.4.1.4. <i>Nivel salarial según grado académico.....</i>	<i>103</i>
5.4.1.5. <i>Tipo de contrato y beneficios sociales.....</i>	<i>104</i>
5.4.2. Condiciones laborales subjetivas.....	106
5.4.2.1. <i>Carrera y cuanto le ayudó lo aprendido en la Universidad.....</i>	<i>107</i>
5.4.2.2. <i>Carrera y nivel de satisfacción laboral.....</i>	<i>110</i>
5.4.2.3. <i>Nivel de satisfacción laboral y grado académico.....</i>	<i>111</i>
5.4.2.4. <i>Trato recibido de sus compañeros según sexo.....</i>	<i>113</i>
5.4.2.5. <i>Trato recibido por su jefe según sexo.....</i>	<i>115</i>

5.4.2.6. Equidad en el lugar de trabajo según sexo.....	116
5.4.2.7. Reconocimiento a su trabajo según la carrera.....	118
5.4.2.8. Aspectos que le agrada más de su trabajo según carrera.....	120
5.5. Acciones sociales de los profesionales aspirantes para encontrar empleo.....	121
5.5.1. Carrera y medios utilizados para encontrar empleo.....	121
5.5.2. Medios utilizados para encontrar empleo según sexo.....	123
5.5.3. Carrera y criterios para seleccionar instituciones en las que estaría interesado trabajar.....	125
5.5.4. Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro del empleo.....	127
5.5.5. Aspectos que potencia más para el logro de empleo según sexo.....	128
5.6. Inserción laboral de los profesionales aspirantes a empleo.....	130
5.6.1. Carrera e instituciones a las que acudió con fines de encontrar empleo.....	130
5.6.2. Experiencia laboral antes de postular al puesto según grado académico.....	132
5.6.3. Requisitos exigidos para ingresar al trabajo según sexo.....	133
5.6.4. Carrera y problemas para encontrar empleo.....	135
5.6.5. Problemas para encontrar empleo según sexo.....	137
5.6.6. Problemas para encontrar empleo según la edad.....	138
5.6.7. Carrera y calificación de formación recibida en la universidad	140
5.6.8. Carrera y ayuda de la malla curricular para encontrar trabajo.....	142
5.6.9. Carrera y está pensando en otras opciones.....	144
5.7. Comprobación de la hipótesis según los resultados de la investigación.....	145

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	147
6.1.1. Acciones sociales o medios de inserción laboral que utilizan los profesionales en ejercicio laboral.....	147
6.1.2. Principales problemas que enfrentan los profesionales en ejercicio laboral al momento de lograr empleo.....	148
6.1.3. Condiciones de trabajo de los profesionales en ejercicio laboral	149
6.1.4. Acciones sociales o medios de inserción laboral que utilizan los profesionales aspirantes a empleo	150
6.1.5. Principales problemas que enfrentan los profesionales aspirantes a empleo en el momento de búsqueda de empleo.....	151
6.2 Recomendaciones	152

CAPÍTULO 7. PROPUESTA

7.1. Introducción.....	154
7.2. Justificación.....	155
7.3. Objetivos.....	155
7.3.1. Objetivo general.....	155
7.3.2. Objetivos específicos.....	155
7.4. Estrategias.....	156
7.5. Plan operativo.....	157
7.6. Principios.....	157
7.6.1. Principio de la asequibilidad.....	164
7.6.2. Principios de la sistematicidad.....	164

7.6.3. Vinculación de la teoría con la practica.....	165
7.7. Factibilidad.....	165
7.7.1.Factibilidad institucional.....	165
7.7.2. Factibilidad económica.....	165
7.7.3. Factibilidad social.....	166
8. Bibliografía.....	168
9. Anexos.....	178
- Encuesta para titulados en ejercicio profesional del área social de la UPEA	
- Encuesta para titulados aspirantes de trabajo del área social de la UPEA	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población y tamaño de la muestra.....	47
Tabla N° 2 Titulados en ejercicio profesional y aspirantes a empleo.....	56
Tabla N° 3 Carrera y medios utilizados para encontrar empleo.....	68
Tabla N°4 Carrera e instituciones consultadas con fines de encontrar trabajo.....	70
Tabla N° 5 Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo.....	72
Tabla N° 6 Carrera y tiempo de búsqueda de empleo.....	74
Tabla N° 7 Carrera e institución donde trabaja actualmente.....	77
Tabla N° 8 Carrera y forma de ingreso al actual trabajo.....	79
Tabla N° 9 Carrera y problemas para encontrar empleo.....	81
Tabla N° 10 Carrera y cargo que ocupa en la institución.....	82
Tabla N° 11 Carrera y tiempo que trabaja en la institución.....	84
Tabla N° 12 Carrera y pruebas de admisión.....	88
Tabla N° 13 Institución de trabajo y tiempo de contrato.....	90
Tabla N° 14 Requisitos para ingresar al trabajo según sexo.....	93
Tabla N° 15 Lugar de nacimiento y problemas para encontrar empleo.....	96
Tabla N° 16 Tipo de contrato y beneficios sociales.....	105
Tabla N° 17 Carrera y reconocimiento a su trabajo.....	119
Tabla N° 18 Carrera y que le agrada más de su trabajo.....	120
Tabla N° 19 Carrera y medios utilizados para encontrar empleo.....	122
Tabla N° 20 Carrera e instituciones a las que acudió con fines de encontrar empleo...	131
Tabla N° 21 Carrera y problemas para encontrar empleo.....	136

Tabla N° 22 Edad y problemas para encontrar empleo..... 139

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Sexo del entrevistado.....	57
Gráfico N° 2 Estado civil del entrevistado	58
Gráfico N° 3 Edad del entrevistado	60
Gráfico N° 4 Lugar de nacimiento – departamento	61
Gráfico N° 5 Grado académico.....	63
Gráfico N° 6 Años que demoró en titularse	64
Gráfico N° 7 Pruebas de admisión para el ingreso al actual trabajo según sexo.....	79
Gráfico N° 8 Grado académico y experiencia laboral.....	81
Gráfico N° 9 Carrera y modalidad de contrato	83
Gráfico N° 10 Horas de trabajo según sexo	95
Gráfico N° 11 Nivel salarial según sexo	97
Gráfico N° 12 Grado académico y experiencia laboral antes de ingresar al trabajo	99
Gráfico N° 13 Carrera y nivel salarial.....	104
Gráfico N° 14 Grado académico y nivel salarial.....	106
Gráfico N° 15 Carrera y cuanto le ayudó lo aprendido en la Universidad.....	111
Gráfico N° 16 Carrera y nivel de satisfacción laboral.....	113
Gráfico N° 17 Grado académico y nivel de satisfacción laboral.....	115
Gráfico N° 18 Trato recibido de sus compañeros según sexo	117
Gráfico N° 19 Trato recibido por su jefe según sexo.....	118
Gráfico N° 20 Equidad en el lugar de trabajo según sexo.....	120
Gráfico N° 21 Medios utilizados para encontrar empleo según sexo.....	127
Gráfico N° 22 Carrera y criterios para seleccionar instituciones en las que estaría	

interesado trabajar.....	129
Gráfico N° 23 Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo	130
Gráfico N° 24 Aspectos que potencia más para el logro de empleo según sexo.....	132
Gráfico N° 25 Grado académico y experiencia laboral antes de postular al puesto ..	135
Gráfico N° 26 Requisitos para ingresar al trabajo según sexo	137
Gráfico N° 27 Problemas para encontrar empleo según sexo	140
Gráfico N° 28 Carrera y calificación de formación recibida en la UPEA	144
Gráfico N° 29 Carrera y le ayuda la malla curricular para encontrar trabajo.....	146
Gráfico N 30 Carrera y está pensando en otras opciones	147

Resumen

El estudio sobre el mercado de trabajo de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto (UPEA), da cuenta de las estrategias de inserción laboral a los que más recurren los profesionales para encontrar empleo y caracteriza al mismo tiempo las condiciones objetivas y subjetivas en que realizan sus actividades laborales. Para este propósito se tomaron en cuenta a dos grupos poblacionales: a) Los profesionales en ejercicio laboral y b) Los profesionales aspirantes a empleo (quienes no lograron insertarse laboralmente, pero buscaron trabajo). Con ambos grupos se analizó la demanda de empleo y solamente con el primer grupo se indagó sobre las condiciones de trabajo. Ésta es la idea general de la investigación. La tarea es tanto más urgente cuanto mayor es cada vez la cantidad de profesionales formados en esta Universidad de los cuales poco se sabe sobre su paradero laboral y el aporte social brindado a la colectividad como reza en su estatuto. La información utilizada para cumplir aquel objetivo procedió de la aplicación de encuestas y entrevistas no estructuradas a los profesionales del área social de la generación titulada a partir del año 2009 al 2016.

Las principales conclusiones del estudio, arrojan datos por demás sugestivos que guardan relación con la presencia mayoritaria de profesionales insertos laboralmente como docentes, directores de carrera o administrativos en la misma universidad; no se advierte una participación plena de los titulados en el mercado laboral competitivo aunque es cierto también que algunos profesionales trabajan en otro tipo de instituciones, se trata de un grupo reducido.

Los resultados logrados podrán convertirse en insumos para la actualización teórica y metodológica de las mallas curriculares de las distintas carreras del área social de la Universidad Pública de El Alto y para proponer al mismo tiempo un diseño de estrategias de empleabilidad, así como tener un conocimiento más claro y completo del campo laboral profesional de los titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

Palabras claves: Inserción laboral – Condiciones laborales – Acción social – Mercado laboral

Summary

The study on the labor market of qualified professionals in the social area of the Public University of El Alto (UPEA), gives an account of the strategies of labor insertion to which professionals most resort to find employment and at the same time characterizes the conditions objective and subjective in which they carry out their work activities. For this purpose, two population groups were taken into account: a) Professionals in labor practice and b) Professionals aspiring to work (who did not manage to enter labor, but sought work). With both groups, the demand for employment was analyzed and only with the first group was the work conditions investigated. This is the general idea of the investigation. The task is all the more urgent as the number of professionals trained in this University is increasing, of which little is known about their work whereabouts and the social contribution provided to the community as stated in their statute. The information used to fulfill that objective came from the application of unstructured surveys and interviews to professionals in the social area of the generation entitled from 2009 to 2016.

The main conclusions of the study show data for other suggestions that are related to the majority presence of professionally inserted professionals such as teachers, career directors or administrators in the same university; The full participation of graduates in the competitive labor market is not noticed, although it is also true that some professionals work in other types of institutions, it is a small group.

The results achieved may become inputs for the theoretical and methodological updating of the curricular meshes of the different careers of the social area of the Public

University of El Alto and to propose at the same time a design of employability strategies, as well as having more knowledge clear and complete of the professional labor field of the graduates of the social area of the Public University of El Alto.

Keywords: Labor insertion - Labor conditions - Social action - Labor market

Introducción

La presente investigación aborda la inserción laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto (UPEA). A este concepto acompañan otros cuya finalidad es mostrar un panorama más completo del trabajo desempeñado por ellos, de esta manera, tanto las estrategias de acción social o medios de inserción laboral como las condiciones de trabajo, constituyen la estructura conceptual con la cual se desarrolla el estudio.

La inserción laboral profesional, en un momento en que existe un elevado porcentaje de desempleo ilustrado en Bolivia, implica hacer mención a las diferentes estrategias que los titulados del área social utilizan para garantizar la obtención de empleo. Ciertamente, la tarea no es nada fácil tomando en cuenta que las primeras generaciones de profesionales de la UPEA recién inician su experiencia en cuanto a inserción laboral, a la cual se debe añadir el poco conocimiento que se tiene en el mercado de trabajo sobre el perfil y formación académica de los mismos. Esta es la razón por la que se hace perentorio conocer dichas estrategias encaminadas a acceder al empleo.

El concepto de acción social se presta para caracterizar las estrategias o recursos que utilizan los titulados para garantizar su empleo. No podía ser de otra manera, puesto que en ellos descansa el interés y la decisión de hacerlo; en otros países esta responsabilidad corre por cuenta de las mismas universidades a través de sus políticas de empleabilidad con el fin de colocar sus recursos humanos en el mercado de trabajo.

Pero, es insuficiente conocer sólo los procesos de inserción laboral, es necesario también conocer las condiciones de trabajo de los profesionales titulados del área social

de la UPEA. Utilizar este concepto de condiciones de trabajo en su generalidad hubiera resultado poco provechoso si no se consideraba la decisión de desglosarlo en dos ámbitos, así, se puede hablar de las *condiciones objetivas* y las *condiciones subjetivas* de trabajo en las que realizan sus actividades laborales los titulados del área social. Las primeras refieren a aspectos como jornada laboral, sueldo, tipo de contrato, capacitación, entre otros; las segundas aluden a la satisfacción, trato, equidad y otros aspectos percibidos durante la estadía laboral.

El interés por conocer la realidad laboral de los profesionales constituye una preocupación personal y también institucional. A través de las experiencias laborales personales, las carreras y la misma universidad tienen la oportunidad de apreciar y evaluar la formación académica que están ofreciendo a sus estudiantes. Varias carreras ya cuentan con el egreso de sus primeras promociones, pero poco se sabe sobre el destino laboral de ellas; urge por tanto realizar diagnósticos, planes sobre perfiles profesionales y nichos de mercados laborales.

Conocer dónde se encuentran los recursos humanos formados en la Universidad Pública de El Alto y cuál es su desempeño laboral en el mercado de trabajo ofrecerá una valiosa información para saber si existe o no una correspondencia entre demanda laboral y oferta académica, además de esto, resultaría un importante medio para fines de eventuales ajustes de la malla curricular y formación continua de posgrado. A esto habría que añadir la necesidad de saber si la formación académica está respondiendo también a la demanda social, tal cual señala los principios del Estatuto de la Universidad Pública de El Alto.

Con todo esto, los directamente beneficiarios son también los profesionales, quienes actualmente se encuentran amenazados por el desempleo. El conocimiento sobre las demandas institucionales del mercado laboral y la correspondencia académica a ellas, permitirá una adecuación óptima que podría traducirse en la consecución de empleos.

Por eso, emprender la presente investigación, constituye desde un principio un desafío, pero también una oportunidad de ofrecer un aporte científico al respecto.

Metodológicamente, las técnicas utilizadas para obtener la información deseada fueron la encuesta semiestructurada y la entrevista no estructurada. Para ello se tomó en cuenta a profesionales en ejercicio laboral y profesionales aspirantes de empleo de las seis carreras del área social de la UPEA: Comunicación Social, Trabajo Social, Sociología, Ciencias del Desarrollo, Historia y Lingüística e Idiomas. La identificación y ubicación de los casos seleccionados no fue tarea fácil, tomando en cuenta que los egresados de la universidad rompen prácticamente sus lazos con la universidad al momento de graduarse. Para salvar esta situación, se acudió a la información académica existente en la secretaría de Kardex de cada carrera y se apeló a la técnica de la bola de nieve con el fin de que los profesionales encuestados puedan dar información de otros. Al final, se logró cubrir esforzadamente al total de 72 profesionales de la población seleccionada para el caso.

La información obtenida se distribuyó en los bloques temáticos especificados en los objetivos, vale decir, acciones sociales estratégicas para la búsqueda de empleo, inserción laboral y condiciones laborales. A continuación, se pasa a describir el contenido de cada uno de los capítulos del documento.

El primer capítulo, contiene el marco general de la investigación a partir de la delimitación del área temática, temporal y espacial, la justificación, el planteamiento del problema con su pregunta central y sus preguntas específicas de investigación, el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis de trabajo y la operacionalización de variables.

El *segundo capítulo*, engloba el estado del arte, sobre la inserción laboral y las condiciones de trabajo; y el marco conceptual que aborda las categorías de inserción laboral, condiciones laborales tanto objetivas como subjetivas, la acción social, el empleo y mercado de trabajo.

El *tercer capítulo*, consigna el abordaje del marco metodológico en el que se consideró el carácter del enfoque, el tipo de estudio, los métodos utilizados, las técnicas de recolección de información, la población y la muestra.

El *cuarto capítulo*, considera el marco contextual que se desagrega en el escenario del estudio, características socio- demográficas, el nivel de pobreza, la economía y el marco institucional de la Universidad Pública de El Alto.

El quinto capítulo, incluye la presentación de resultados acerca de los datos generales de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto, las acciones sociales estratégicas que realizaron para encontrar empleo, el proceso de inserción laboral por el que transitaron y las condiciones laborales objetivas y subjetivas en que realizan su trabajo profesional.

En el *sexto capítulo*, se hallan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Y finalmente en el *séptimo capítulo* se presenta una propuesta de estrategias académicas e institucionales que permitan de manera más asequible la inserción laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

CAPÍTULO 1. MARCO GENERAL

1.1. Delimitación del área temática, temporal y espacial

Tomando en cuenta el amplio panorama del mercado de trabajo de los profesionales, la investigación se enmarcó en la especificidad de las estrategias de inserción laboral y las condiciones objetivas y subjetivas en que realizan su trabajo los profesionales del área social de la Universidad Pública de El Alto. Su abordaje se focalizó en su situación actual transversal, tomando en cuenta a la generación titulada a partir de la gestión 2009 al 2016. Para este propósito se trabajó con profesionales en ejercicio laboral y profesionales aspirantes a empleo. Con ambos grupos se analizó la demanda de empleo y sólo con el primero se indagó sobre las condiciones de trabajo.

1.2. Justificación

La Universidad Pública de El Alto (UPEA), a diferencia de otras universidades, exhibe un sello *sui generis* en su fundación, pues no sólo nació en su momento como una demanda académica de los jóvenes alteños, sino también como una reivindicación social enarbolada por la población de la ciudad de El Alto, ansiosa de contar con una universidad propia y con profesionales egresados de la misma, que pudieran contribuir en su desarrollo.

Sin embargo, el destino de la UPEA ha estado marcado por una crónica ingobernabilidad y débil institucionalidad que contribuyó a experimentar fugaces gestiones de las máximas autoridades ejecutivas e incumplimiento de normativas internas. Las consecuencias de esta situación pueden verificarse fácilmente en la

coyuntura actual; su crisis económica y la dudosa calidad académica que le atribuyen las autoridades gubernamentales y una parte de la sociedad, la colocan en un status académico de incertidumbre.

A pesar que ya se graduaron varias generaciones de profesionales, poco se sabe sobre el destino de los recursos humanos formados en la UPEA. La misma Universidad carece de información sobre su paradero laboral y su aporte social brindado a la colectividad en la satisfacción de necesidades sociales y demandas institucionales como reza su estatuto.

En un momento en que aparecen voces cuestionadoras al rol de la UPEA, la información y conocimiento sobre estos aspectos resultan de perentoria necesidad, no sólo para efectos de planificación académica, sino para cumplir con una responsabilidad social y ética.

Con este trabajo se pretende llenar el vacío existente sobre la temática laboral de los profesionales de la Universidad Pública de El Alto y las condiciones en las cuales realizan su trabajo. Su conocimiento será importante para introducir posibles ajustes o no a los planes académicos de las diferentes carreras, y en el presente caso, de aquéllas que pertenecen al área social.

El aporte directo del trabajo está asociado al conocimiento focalizado del mercado de trabajo profesional local, tanto en su oferta y demanda, así como de las condiciones laborales que les ofrecen, información que fácilmente podrá servir a objetivos de la planificación académica y políticas de empleabilidad profesional. Su utilidad redundará directamente sobre los actuales estudiantes, cuyo indudable objetivo es materializar sus conocimientos académicos en un destino laboral profesional. Indirectamente, los

resultados podrán ser volcados a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje al interior de las aulas.

1.3. Planteamiento del problema

De acuerdo al ex ministro de Economía, Mario Guillen, la Universidad Pública de El Alto (UPEA) alcanzó al 2018 a 42.343 estudiantes. Guillen, M. (27 de mayo de 2018). Imágenes de Erbol. *Erbol digital*.

En sus 16 años ha logrado consolidar 35 carreras profesionales a través del crecimiento estudiantil notoriamente ascendente en cada gestión. ABC la UPEA (28 de agosto de 2017). Recuperado de <https://upea.reyqui.com/2016/09/las-35-carreras-que-tiene-la-upea.html>.

El crecimiento poblacional según el CEUB es de 6 mil estudiantes por año, estos datos son los más altos en comparación de otras universidades, en el fondo esto no significa otra cosa que una paulatina credibilidad ganada en los jóvenes alteños que vinieron depositando su futuro profesional en esta universidad. Desde un punto de vista social y académico, el hecho de que la ciudad de El Alto cuente con su universidad ha exhortado la idea de que sus recursos humanos coadyuven a que “los obreros y sectores sociales populares asuman la necesidad histórica de la transformación de las estructuras sociales, económicas y políticas de nuestro país” (Estatuto Orgánico. UPEA, 2007, p.15). Los discursos institucionales de la UPEA siempre se han ido en esta dirección.

Ahora, desde el punto de vista económico, la Universidad ha tropezado sistemáticamente con problemas presupuestarios, a tal grado que se han tornado crónicos por su recurrencia en cada gestión. “Mientras que universidades como la Mayor de San

Andrés recibe un monto de 779.4 millones de bolivianos, la Gabriel René Moreno 729.9 millones de bolivianos, la Universidad Pública de El Alto apenas recibe como presupuesto de 220.0 millones de bolivianos” (CEUB, 2017 op.cit. por Ramiro Limachi, 2018, p.2). En el tema de recaudación de recursos propios la Gabriel René Moreno de Santa Cruz, genera 304 millones de bolivianos, la Mayor de San Andrés 164 millones de bolivianos y la UPEA 16 millones de bolivianos”. Moreno, K. (16 de junio de 2018). ¿Qué muestra el presupuesto 2018 de la UPEA? *Los Tiempos Digital*; en consecuencia, este presupuesto, ha sido motivo de conflicto permanente entre autoridades de Gobierno y autoridades de la Universidad Pública de El Alto. Mientras las primeras solicitan transparencia en el manejo de fondos, la segunda alega insuficiencia. Independientemente de la legitimidad de los argumentos de uno u otro lado, lo cierto es que el económico es uno de los factores que está afectando ostensiblemente la institucionalidad de la UPEA. Esta es una de sus debilidades.

Pero existe otro aspecto, escasamente conocido o tratado en esferas de dirección académica, es la calidad de la formación de los recursos humanos -más allá del discurso de la excelencia académica- y su inserción en el mercado laboral. Se sabe sobre el crecimiento de la matriculación y titulación, pero se sabe poco sobre el destino, inserción y desempeño laboral de los profesionales titulados de la UPEA. ¿Se cumplen los fines y objetivos sociales y académicos estipulados en su Estatuto? Responder a esta pregunta es de perentoria necesidad en un momento en el que el gobierno adopta una postura económica invariable hacia la UPEA y cuando una parte de la sociedad se muestra suspicaz con respecto a ella. Pero también es una prioridad impostergable conocer la situación laboral de los profesionales, tomando en cuenta de forma general

que “el 47% de los egresados de las universidades de Bolivia no consigue trabajo en los primeros 18 meses, y la mitad de ellos sí lo hace después de ese tiempo, según el CEDLA y un estudio sobre empleabilidad realizado por la Fundación para la Producción. FUNDAPRO (26 de junio de 2015). Recuperado de <https://www.paginasiete.bo/sociedad/2015/6/26/egresados-demora-meses-obtener-trabajo-61175.html>. Como los estudios sobre la Universidad Pública de El Alto en este sentido son prácticamente inexistentes, conocer su realidad arrojará información valiosa para sus objetivos académicos.

Si ese es el panorama en general, ¿cómo será el mercado de trabajo para los profesionales de la Universidad Pública de El Alto? Con la finalidad de perfilar mejor el problema, se realizó una consulta preliminar a autoridades de la universidad y de las distintas carreras del área social en los últimos meses del 2018. A continuación, se ofrece la sistematización de los rasgos más relevantes de sus opiniones.

Comencemos con el tema de la *inserción laboral* de los profesionales de la Universidad Pública de El Alto, sobre la cual existe escasa información o lo poco que se sabe está relacionado con la idea de una incipiente inserción sujeta exclusivamente a la responsabilidad individual de los profesionales, “...cada uno se busca un empleo y muy pocos están ejerciendo la profesión en una institución pública o privada.” (I. Quispe, comunicación personal, 23 de noviembre de 2018).

La información más reiterada y ratificada por autoridades de las Carreras del área social de la UPEA apunta a que una buena parte de sus profesionales confirman a la misma Universidad como el espacio de su estadía, ya no como estudiantes, sino como docentes. Los siguientes testimonios constituyen la prueba de ello:

- *“La mayoría está pensando en asumir un reto de la docencia universitaria aquí en la universidad o en las sedes. O están esperando una oportunidad en alguna gobernación o un municipio”* (I. Quispe, comunicación personal, 23 de noviembre de 2018).

- *“Se ha abierto en la carrera de lingüística, el departamento de idiomas, y como es grande, la misma institución requiere profesionales de la carrera. Incluso el instituto de investigaciones también necesita profesionales y como no hay muchos lingüistas, muchos de los titulados tuvieron que quedarse como docentes”* (V.H. Kana, comunicación personal, 21 de noviembre 2018).

- *“Lo que he podido analizar es que la mayoría de nuestros profesionales están en nuestra propia universidad”* (G. Apaza, comunicación personal, 20 de noviembre de 2018).

- *“Actualmente la carrera cuenta con 4 titulados que están ejerciendo como docentes en la misma carrera, tenemos otros 4 más que están directamente en las alcaldías, la gobernación y en los ministerios. También otros titulados están ejerciendo su profesión de manera independiente y/o en Fundaciones de forma particular* (G. Apaza, comunicación personal, 20 de noviembre 2018).

Otra parte de los titulados -no muy grande- se encuentra trabajando en instituciones públicas, aunque las referencias tampoco son certeras.

“En la carrera de Trabajo Social apenas un 3% de las tituladas están ubicados en algunas instituciones públicas; en privadas no hay mucha información. Tengo conocimiento que sólo 10 tituladas están trabajando en proyectos. En desarrollo comunitario es donde más trabajan, incluso tengo referencias de que más de 20

egresadas también están incursionado en este rubro del desarrollo comunitario. Del resto de las tituladas no se conoce nada” (L. León, comunicación personal, 10 de noviembre de 2018).

- “De la información que tenemos sobre el destino de los titulados hay un porcentaje que está en los medios de comunicación, otros en instituciones públicas en la parte de comunicación institucional; algunos otros en los municipios rurales con el tema de proyectos. Otros en el ministerio de justicia en el área de comunicación institucional y algunos creo que están en la docencia esos datos conozco” (R. Limachi, comunicación personal, 05 de noviembre 2018).

En consecuencia, los datos que se tiene son insuficientes para contar con un conocimiento cabal de la inserción laboral, excepto en el caso de quienes trabajan en la docencia dentro de la misma UPEA. De todos modos, se desconocen las razones por las cuales decidieron optar por la docencia, así como se ignoran las experiencias de inserción laboral de quienes se encuentran en instituciones públicas y privadas. Las estrategias de acción social que despliegan los titulados de la UPEA podrán arrojar esclarecedores sobre su modo de inserción laboral.

Con respecto a la relación entre el Plan Académico y las posibilidades de encontrar empleo, en general las autoridades de la UPEA tampoco ofrecen una información clara, aunque puede observarse dos corrientes de opinión: una, que reconoce la necesidad imperiosa de evaluar las mallas curriculares del área social, y, otra, que es optimista en cuanto a los logros positivos generados por las mismas. Veamos cada una de esas

corrientes apelando a los testimonios de las autoridades. Comencemos con la posición crítica.

- *“Las carreras tienen que ver en sus jornadas académicas o en momentos del rediseño curricular incorporar materias que les permitan entrar al mercado laboral. Por ejemplo el tema de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos es prioridad en este momento”* (I. Quispe, comunicación personal, 23 de noviembre de 2018).

- *“Lamentablemente en la carrera desde el 2012 no hemos comenzado todavía a hacer un análisis crítico de la malla, y bueno, hay todavía las jornadas académicas que según la normativa del CEUB establece que cada 10 años se pueda hacer alguna modificación* (G. Apaza, comunicación personal, 20 de noviembre de 2018).

- *“Ninguna malla curricular responde al mercado laboral, habría que analizarlo en base a la nueva Constitución Política del Estado. Pero también para cambiar necesitamos medios y no tenemos esos medios que nos permitan hacer esos cambios”* (L. León, comunicación personal, 10 de noviembre de 2018).

Si en las tres declaraciones se acepta el escaso tratamiento y reflexión que está mereciendo las mallas curriculares, ciertamente es de prever que su impacto en el mercado de trabajo sea más desconocido, de ahí que este punto sea una de las aristas del problema de la presente investigación.

En cuanto a las posturas optimistas, las siguientes declaraciones fungen como sus respaldos.

- *“Tenemos ventajas en relación a las otras universidades. Nosotros hemos aprendido claramente el aymara porque somos aymara-hablantes y eso resulta más fácil y sencillo. También hemos aprendido el inglés. Entonces mis compañeros y yo sabemos hablar inglés, aymara y castellano a la vez, esa es nuestra ventaja”* (V.H. Kana, comunicación personal, 21 de noviembre de 2018).

- *“En estos dos últimos años de mi gestión he podido ver que sí responde (...) El plan académico como tal abre una posibilidad diversa, no solamente para los periodistas sino también para los comunicadores sociales”* (R. Limachi, comunicación personal, 05 de noviembre de 2018).

Puede notarse que ciertas carreras del área social gozan de algunas ventajas comparativas con relación al resto, es el caso de Lingüística e Idiomas, aunque aclarando que las mismas proceden de la condición étnica de la población, cuya lengua originaria es el idioma aymara, por cuya razón la facilidad de ponerla en práctica no es atribuible exclusivamente a factores académicos. A esto debe añadirse el contexto político actual, donde se exalta y recupera las lenguas originarias, generando de esta manera una visible demanda social. Sin embargo, con todo, se carece de datos concretos que esclarezca más el comportamiento del mercado laboral extra académico.

En el caso de Comunicación Social ocurre lo propio, Las apreciaciones vertidas son de carácter personal que requieren ser completadas con estudios específicos. Como este aspecto permanece aún desconocido, el presente trabajo se encargará de reservarle un capítulo específico.

Con la finalidad de encontrar otras vetas problemáticas, se sondeó en las entrevistas preliminares problemas en general percibidos por las autoridades del área social. Los

resultados arrojados aluden aspectos adicionales que permiten vislumbrar mejor el comportamiento del mercado de trabajo para los profesionales de la UPEA. Veamos.

- *“La imagen que se ha mostrado de la UPEA es errónea también porque el gobierno se ha encargado de mostrar una imagen negativa de nuestra universidad”* (L. León, comunicación personal, 10 de noviembre de 2018).

- *“Hay estudiantes con habilidades, con ciertas aptitudes y competencias que muchas veces, se han visto frenados y la queja ha sido mayor por la mala imagen institucional de la UPEA de manera global. Preferían de otras universidades y no de la UPEA por los problemas que atraviesa la UPEA”* (R. Limachi, comunicación personal, 05 de noviembre de 2018).

- *“La UPEA está estigmatizada y eso no debería existir porque en Lingüística hemos visto que en cualquier momento nos llaman para trabajar; no somos como las otras carreras. Los titulados y egresados trabajan y son conocidos a nivel internacional, A ellos los llaman porque son digamos referentes internacionales”*. (V.H. Kana, comunicación personal, 21 de noviembre de 2018).

Un aspecto sugestivo de estudio para explicar la dinámica de la inserción laboral está asociado a la imagen pública de la UPEA, que -a decir de los consultados- se halla deteriorada, lo que estaría redundando negativamente en la contratación de profesionales de esta Universidad. Será importante ratificar esta percepción con la población objeto de estudio además del tipo de acciones asumidas para encontrar empleo a pesar de esta situación.

Otro rasgo que destaca es el predominio de la enseñanza teórica que no condice con el mercado laboral que requiere intervenciones prácticas o en su defecto solicita experiencia laboral. La competencia en ese caso es desfavorable para la UPEA por el escaso reconocimiento público que tienen sus incipientes carreras.

- *“A veces los docentes hacemos conocer la parte teórica pero casi nunca hablamos de la parte práctica, de cómo van a encarar la práctica”* (D. Chuquimia, comunicación personal, 15 de noviembre de 2018).

- *“No. No están preparados, hay un porcentaje mínimo que podemos decir que si están preparados porque vienen a la universidad con una idea más sana de prepararse para ser mejores”* (L. León, comunicación personal, 10 de noviembre de 2018).

Los frecuentes sobresaltos presupuestarios y la inestabilidad política no han permitido a la UPEA tejer redes interinstitucionales que pudiese servir de palancas para promover inserción y experiencia laboral. A decir de sus autoridades, se carece de acciones destinadas a establecer vínculos interinstitucionales.

“Los problemas que la carrera tiene, es que no hemos tenido una buena relación interinstitucional tanto con el sector público o con las instituciones privadas” (G. Apaza, comunicación personal, 20 de noviembre de 2018).

Como se puede ver, el acceso a empleo para los profesionales de la UPEA se halla supeditado a diversos factores. Prácticamente el profesional titulado no cuenta con ningún tipo de apoyo por parte de sus carreras y de la misma Universidad, por lo que éste acceso recae en manos casi exclusivamente de la responsabilidad individual. Resta saber las estrategias o medios y acciones que éste emprende para conducirse en el

mercado de trabajo y realizarse profesionalmente, y este es precisamente uno de los objetivos del presente estudio. A continuación, se formularán las principales preguntas que guiaron el mismo.

1.3.1. Preguntas de investigación

1.3.1.1. Pregunta central

¿Cuáles son las estrategias de acción social o medios más óptimos a los que recurren los titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto entre los años 2009 y 2016 para insertarse laboralmente y aceptar las condiciones de trabajo?

1.3.1.2 Preguntas específicas

¿Cuáles son los tipos de acción social o medios más óptimos de inserción laboral utilizados por los profesionales titulados del área social?

¿Cuáles son los principales problemas que los profesionales titulados del área social enfrentan a la hora de la obtención de empleo profesional?

¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los profesionales titulados del área social en el mercado laboral?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer las estrategias de acción social o medios más óptimos a los que recurren los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto entre los años 2009 al 2016 para lograr su inserción laboral y caracterizar sus condiciones laborales en el mercado de trabajo.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Conocer los tipos de acción social o medios más óptimos de inserción laboral que utilizan los profesionales titulados del área social.

b) Identificar los principales problemas que los profesionales titulados del área social enfrentan al momento de lograr empleo.

c) Caracterizar las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo de los profesionales titulados del área social en el mercado laboral.

d) Proponer un plan de estrategias académicas e institucionales de empleabilidad para facilitar la inserción laboral de los graduados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

1.5. Hipótesis de trabajo

Tomando en cuenta el escaso bagaje bibliográfico y la limitada información existente en cuanto a inserción laboral de los profesionales titulados de la Universidad Pública de El Alto, se optó por plantear simplemente una hipótesis de trabajo, que sirvió como fundamento para el desarrollo de la investigación.

Hi. Las estrategias de acción social o medios más óptimos a los que recurren los titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto entre el 2009 y 2016 para insertarse laboralmente y aceptar las condiciones de trabajo están relacionadas con un tipo de acción social individual y racional.

1.6. Operacionalización de variables

Se operacionalizaron las siguientes variables centrales de la investigación: Acción social individual y racional, Inserción laboral y condiciones laborales objetivas y subjetivas, a partir de los cuales se elaboró el contenido de la encuesta que fue aplicada a la población de estudio.

Variables/Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Índices
1. Acción social individual y racional Acción individual estratégica y de cálculo orientada a la consecución de un empleo para lo cual se apelan a los medios más óptimos con el fin de responder a las exigencias de las instituciones demandantes y sobrellevar la competencia laboral.	1. Búsqueda de Fuentes de información para el acceso a un empleo 2. Elección de instituciones contratantes 3. Habilidades más optimizadas para lograr empleo	1.1. Fuentes 2.1. Instituciones 3.1. Habilidades	a) Periódicos b) Amigos c) Pasantías a) Públicas b) Privadas a) Académicos b) Sociales c) Experiencia laboral

<p>2. Inserción laboral</p> <p>Contratación efectiva de servicios profesionales por parte de una institución pública o privada en sujeción a requisitos laborales, económicos y temporales establecidos por ellas.</p>	<p>1. Modalidad de contratación</p> <p>2. Pruebas de admisión</p> <p>3. Requisitos de Contratación</p> <p>4. Problemas de inserción</p>	<p>1.1. Contrato</p> <p>2.1. Pruebas</p> <p>3.1. Requisitos</p> <p>4.1. Problemas</p>	<p>a) Escrito b) Verbal</p> <p>a) Entrevista b) Currículum c) Recomendación</p> <p>a) Experiencia b) Teóricos c) Competencias técnicas d) Competencias personales</p> <p>a) Políticos b) Competencia c) Preferencias</p>
<p>2. Condiciones laborales Objetivas</p> <p>Conjunto de características materiales socio-económicas y jurídicas bajo las cuales realizan su actividad laboral los profesionales del área social a través de un esfuerzo físico y mental. Aquí caben también elementos como el equipamiento, entrenamiento e instrumentos que coadyuvan al cumplimiento eficiente de las tareas laborales.</p>	<p>1. Condición laboral</p> <p>2. Lugar de trabajo</p> <p>3. Jornada laboral</p> <p>4. Tiempo de trabajo</p> <p>4. Nivel salarial</p> <p>5. Capacitación recibida</p> <p>6. Otorgación de seguridad social y beneficios</p> <p>7. Riesgos de trabajo</p>	<p>4.1. Condición</p> <p>2.1. Lugar</p> <p>3.1. Horas</p> <p>3.1. Tiempo</p> <p>4.1. Salario</p> <p>5.1. Capacitación</p> <p>6.1. Tipo de beneficio</p> <p>7.1. Riesgos</p>	<p>a) Independiente b) Dependiente</p> <p>a) Rural b) Urbana</p> <p>a) Menos de 8 horas b) 8 horas c) 10 horas d) 11 horas</p> <p>a) Un año b) Dos años c) Tres años d) Cuatro años</p> <p>a) 3500-7000 b) 7000-10.500 c) 10.500-14000</p> <p>a) Permanente b) Poco frecuente c) No existe</p> <p>a) Salud b) Seguro c) Aguinaldo d) Horas extras</p> <p>a) Integridad física b) Salud c) Accidentes</p>

<p>3. Condiciones laborales subjetivas.</p> <p>Conjunto de emociones, sentimientos y experiencias internas que se desprenden de la percepción y evaluación de los trabajadores sobre las condiciones laborales objetivas y las relaciones sociales que se dan en ellas entre contratantes y compañeros de trabajo.</p>	1.Nivel de satisfacción con la institución	1.1. Satisfacción	a) Alta b) Media c) Baja
	2.Nivel de satisfacción con compañeros	2.1. Satisfacción	a) Alta b) Media c) Baja
	3.Nivel de satisfacción con los jefes	3.1. Satisfacción	a) Alta b) Media c) Baja
	4. Nivel de comunicación	4.1.Comunicación	a) Buena b) regular c) Mala
	5. Nivel de protección y apoyo	5.1. Protección	a) Alta b) Media c) Baja
	6. Tipo de trato recibido	6.1. Trato	a) Buena b) regular c) Mala
	7.Nivel de reconocimientos	7.1.Reconocimientos	a) Aprecio b) Equidad c) Oportunidad

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

Existen dos ejes temáticos centrales que estructuran la investigación, ellos son inserción laboral y condiciones de trabajo, de aquí emanan otras referencias temáticas que serán tratadas como conceptos complementarios. Por el momento, en este punto se hace menester un balance teórico para ubicar en el acervo de conocimientos existentes el presente objeto de estudio.

2.1.1. Sobre la inserción laboral

Al respecto existe importante producción bibliográfica internacional. En el ámbito nacional la producción no pasa de modesta, en especial aquél material ligado a la inserción laboral profesional.

En el *contexto internacional* destaca el estudio de Pérez (2015), quien considera a la inserción laboral de los recién graduados como un proceso complejo y muy dependiente de la evolución del mercado laboral. La estadía laboral está caracterizada por los siguientes rasgos: menor estabilidad del empleo, mayor precariedad laboral, aumento de la competitividad y mayores exigencias de cualificación para el desempeño de puestos, entre otros. También destaca otras exigencias -además de la titulación- como el manejo de idiomas, cursos de post grado, conocimientos de informática y toda una serie de competencias y habilidades prácticas.

Consiguientemente, la simple titulación ya no es suficiente para integrarse laboralmente, pues el mercado laboral en la actualidad exige el desarrollo de otras habilidades complementarias al desempeño óptimo del profesional. En otras palabras:

“las empresas necesitan a profesionales altamente cualificados, pero también a personas formadas en todos los ámbitos del individuo, es decir, personas tanto psíquica, física como socialmente saludables. También son imprescindibles altas dosis de motivación para estar en un proceso de formación continua para ser capaces de adaptarse a los continuos cambios a los que nos expone la sociedad actual” (Campos, 2008, p.9).

Este fue un punto importante a indagar en el caso de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

En la actualidad, muchas empresas demandan a los postulantes aptitudes profesionales idóneas, pero también condiciones físicas, mentales y sociales saludables para el desempeño laboral eficiente y productivo de los trabajadores. A la par, corre una exigencia de permanente actualización profesional, al margen de la simple posesión del empleo que no es una garantía total. Los postulantes a un puesto de trabajo tienen que estar predispuestos a una educación permanente, porque:

“las nuevas tendencias en el mercado laboral indican que para el desarrollo de la inserción laboral y tener oportunidades de mejorar la calidad de vida, los trabajadores deberán renovar su stock de conocimientos y habilidades más de una vez durante la vida laboral” (Soto, cit. por Gómez, 2017, p.16).

En este entendido todos los datos apuntan que “para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades” (Ordoñez, 2011, p.2).

Consiguientemente, la pregunta que emerge es si las personas que se gradúan de las universidades bolivianas, y concretamente de la Universidad Pública de El Alto, cuentan con esas cualidades que propician una inserción laboral rápida, independientemente del título obtenido, que, dicho sea de paso, es más fácil lograrlo a diferencia de anteriores años. Según Oliván (2010), el ingreso a las universidades se está democratizando, multiplicando paulatinamente el número de titulados universitarios; sin embargo, a pesar de las frecuentes situaciones de movilidad en el empleo, el título universitario por sí solo no garantiza ni la estabilidad en el empleo ni la actualización del conocimiento. Es aquí que comienzan las críticas a la universidad, definida en ocasiones como *‘fábrica de parados’*, debido a que el mercado de trabajo ya no tiene una capacidad inmediata de absorber a todos los titulados en puestos de trabajo adecuados. Se acusa a la universidad de su alejamiento con respecto a la sociedad y de ofrecer titulados que no siempre responden a las demandas del tejido socio productivo. En el presente estudio será importante conocer cuál es la realidad de los profesionales del área social al respecto.

Por su parte, Mungaray (2019) expresa que el mercado de trabajo profesional es por naturaleza imperfecta, en la medida en que los estudiantes, como demandantes de un empleo profesional, y los empleadores como oferentes de empleos profesionales, si bien se relacionan entre ellos en el mercado, delatan dificultades en la identificación de las necesidades de los empleadores y las características de los demandantes que egresan de las instituciones de educación superior.

Asimismo, cuando se estudia la inserción laboral de graduados de distintas disciplinas, se hace evidente los problemas que enfrentan los profesionales. Rodríguez (2011) argumenta que no puede afirmarse con certeza que estudiar una determinada carrera conduce necesariamente al éxito o al desempleo. En un estudio realizado en México por el mismo autor, verificó que en el mercado laboral hay carreras como las de Educación con tasas de desocupación muy baja, una alta proporción de personas que trabajan menos de 35 horas a la semana. Aceptar esta situación depende de las decisiones personales. Las estrategias que se adoptan para acceder al empleo obedecen a múltiples factores: la flexibilidad de horarios, las posibilidades del ejercicio liberal y las diferencias por sexo y edad.

Rodríguez (2011), continúa explicando que las carreras del grupo de Arquitectura y Diseño son las que presentan una mayor incorporación al ejercicio profesional, posteriormente figuran las Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales, Ciencias Químicas, Economía, Administración de Empresas y Contaduría. Los que cursaron Agronomía y Disciplinas Humanísticas, tienen ciertas dificultades para insertarse laboralmente. Los que estudiaron Arte tienen menos oportunidades de trabajar en lo que aprendieron, este grupo presenta el mayor nivel de desempleo. Los dos últimos lugares de la lista corresponden a los egresados de Ciencias Biológicas y Atmosféricas, así como a los de Educación. En ambos casos, se puede afirmar que existe una subutilización de los recursos humanos; esto ocurre cuando los profesionistas trabajan sólo tiempos parciales.

En lo que atañe a la cuestión de género, se:

“presenta un excelente compendio de información sobre los factores que impiden el avance hacia la incorporación equitativa de las mujeres en una gran

cantidad de situaciones, la mayoría relacionadas con el mundo laboral. Discute, por ejemplo, los esquemas mentales que establecen asociaciones entre el género y determinadas capacidades y atributos. Uno de sus capítulos más interesantes habla de la evaluación del desempeño (real o potencial, como sería en una situación de búsqueda de empleo) de mujeres y hombres. Consistentemente, los hombres se benefician de un bono por el simple hecho de ser varones. Las mujeres, en cambio, son castigadas y se les resta puntos por el simple hecho de ser mujeres” (Valian, cit. por Anderson, 2014, p.22).

Este aspecto será interesante indagar para el caso del área social de la Universidad Pública de El Alto, tomando en cuenta que varias carreras cobijadas en ella poseen alta composición femenina.

En el *ámbito nacional*, los estudios sobre inserción laboral profesional son esporádicos e incipientes, se mencionan aquéllos que mantienen una relación con el tema en estudio. Comencemos con Gallardo (2016), quien menciona que una característica del mercado de trabajo boliviano en particular -y de las economías latinoamericanas en general- es la persistencia de graves problemas de inserción laboral -sobre todo de los jóvenes- y por ello se presentan elevadas tasas de desempleo y alta precariedad laboral (alta rotación entre el empleo/desempleo, acceso principalmente a puestos de trabajo en sectores de baja productividad). Esta situación es motivo de preocupación, tanto de las autoridades públicas como de la sociedad, por razones económicas y sociales.

Por su lado, Gonzáles (2014) observa que existe un divorcio entre la formación profesional y el mercado de trabajo. Igualmente, hay una distancia considerable entre el

tipo de empresas que predominan en Bolivia y la oferta académica de universidades públicas y privadas que forman el mayor número de profesionales en carreras tradicionales como Medicina, Trabajo Social y Derecho. El mercado privilegia una mayor apertura de los empleadores para contratar jóvenes profesionales. Hay una oferta de trabajo para jóvenes “con experiencia”, no así para noveles profesionales que necesitan trabajar.

Apelando a un artículo publicado en el Periódico La Razón (28 de abril de 2013), a continuación, se presentan valiosos puntos de vista de diferentes especialistas sobre la inserción laboral profesional. Por ejemplo, Edgar Toro menciona que tener una formación académica no garantiza la inserción laboral. Cada año egresan y/o se titulan 170.000 universitarios en Bolivia, el 47% no consigue un empleo. Los profesionales hacen pasantías por un certificado que engrose su currículum y experiencia laboral. Este hecho fue confirmado por el Director General de Planificación del Ministerio de Trabajo, José Ballesteros Coca, quien va más allá al afirmar que “quienes cuentan con mayor grado de formación académica, contradictoriamente, son los que enfrentan mayores dificultades para una adecuada inserción laboral” Toro, E. (28 de abril de 2013) Cada vez son más los profesionales jóvenes sin trabajo. *La Razón digital*.

Por otro lado, Rodolfo Eróstegui, Director del Centro de Apoyo al Desarrollo Laboral (Labor) subraya que los profesionales, al no poder conseguir una contratación, optan por hacer una pasantía gratuita en cualquier institución sólo para obtener un certificado que acredite que prestó servicios y, por tanto, demostrar que posee un plus para “internarse” al mercado laboral. Generalmente este servicio laboral tiene un carácter gratuito y

constituye “la principal forma de explotación laboral que están adoptando las firmas privadas y públicas”.

Un trabajo muy cercano al enfoque que aquí se presenta ha sido producido por Marcos Paz (2010) en la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA, tiene que ver con la inserción laboral y la demanda profesional. Según él, existe un “rezago académico en todas las carreras, ya sea por la lenta actualización del docente, por la falta de motivación de los estudiantes o por las débiles actuaciones institucionales” (p.118) que dificulta la obtención de empleos.

Otro trabajo más específico fue realizado por Saravia (2016b), quien toma como caso a la Carrera de Trabajo Social. Al analizar el tema de la inserción laboral identifica que los medios más usuales para encontrar empleo son la participación en convocatorias públicas, invitaciones directas, nexos de amistad, pasantías, nexos políticos e iniciativas personales independientes.

En otro estudio, Saravia (2016a) confirma en buena medida aquellos medios de inserción, pero esta vez para el caso de sociólogos de la UMSA y de la UPEA. Los medios más comunes para encontrar empleo son: convocatorias públicas, nexos políticos, recomendaciones y nexos de amistad. Adicionalmente, ofrece un dato interesante respecto a los problemas que hallan estos profesionales a la hora de ingresar al mercado de trabajo, ellos son la competencia profesional, politización de cargos, falta de experiencia y la falta de especialización, entre los más importantes.

Sin duda, tanto las estrategias de inserción laboral como los problemas detectados para la obtención de empleo, serán el punto de comparación para estudiar las mismas situaciones en nuestra población de estudio.

Adicionalmente, otros autores introducen la perspectiva de género para ver su utilidad práctica en los procesos de inserción laboral. Los resultados muestran que las mujeres por ser tales tropiezan con dificultades en este proceso,

“a pesar de diversos programas y políticas de inserción de la mujer a diversos ámbitos...la discriminación en el entorno laboral, económico, social sigue siendo un fenómeno cotidiano, universal y por tanto, es necesario hablar de igualdad de oportunidades. De hecho, se produce una discriminación cada vez que se rechaza para un puesto de dirección a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior a una mujer con la misma productividad de un hombre o cuando se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer, entre un sinfín de discriminaciones” (Delgado, 2017, p. 98). En consecuencia, al margen de obstáculos prácticos, las mujeres enfrentan trabas derivadas de su situación de género.

Todo el bagaje de conocimientos presentados servirá de base para abordar este punto en el presente estudio.

2.1.2. Sobre las condiciones de trabajo

Una evaluación sobre la calidad de los recursos humanos formados en la UPEA no podría prescindir del conocimiento sobre las condiciones laborales en que desarrollan su trabajo, habida cuenta de las diferentes promociones tituladas de esta universidad. En consecuencia, no sólo interesa *cómo se insertan* laboralmente, sino *cómo son sus condiciones de trabajo*.

En principio es pertinente explicar que las condiciones laborales:

“Se definen en el cruce entre el funcionamiento del mercado de trabajo y la organización social. Como es el caso para el conjunto de las y los trabajadores, sus remuneraciones y condiciones de trabajo dependen de sus calificaciones, experiencia y demás dimensiones tradicionalmente asociadas con la ‘productividad’ del trabajo, las regulaciones laborales existentes, el grado de sindicalización, e incluso de la valoración de su trabajo y de qué cuidado realizan quienes ejercen estas ocupaciones, son todas dimensiones que contribuyen a explicar su situación” (Esquivel y Pereyra, 2017, p.3).

Pero una cosa es definir las condiciones laborales en su sentido lato, su profundización requiere identificar otras aristas para comprenderlas mejor, una de ella es su calidad. Comencemos analizando a la misma universidad y cómo dentro de ella se fue gestando la disminución de las condiciones laborales. LLamovatte y Wischnevsky (2011) sostienen que el deterioro de las condiciones de trabajo ha sido estudiado en todo el mundo. A partir de la década del 70, aunque con una aceleración notable desde la década del 80, se han registrado descensos en los niveles salariales y deterioro en los ámbitos laborales de los académicos. En Estados Unidos de Norteamérica y en Europa, se fueron contrayendo los salarios, debido en gran medida a la retracción financiera que recortó la renovación de equipos y la infraestructura universitaria en general, posibilidades de viajes de los académicos, reemplazo del personal que se alejaba de sus puestos, disminución de la cantidad de profesores de tiempo completo reemplazándolos por profesores a tiempo parcial y disminución de la cantidad de alumnos becados de tiempo completo.

Las consecuencias inadecuadas de las condiciones laborales son esbozadas por Granero, Blanch y Ochoa (2018), quienes afirman que las condiciones laborales de los profesionales han experimentado profundas transformaciones a la par de los cambios generales operados en el mundo del trabajo. En general, la literatura científica ha analizado su impacto sobre el bienestar y el rendimiento profesional, así como sus múltiples efectos colaterales sobre la salud ocupacional y la calidad del servicio prestado. Estos aparecen como una espiral negativa de presión asistencial, escasez de personal, sobrecarga de tarea, déficit de tiempo para ejecutarla completamente bien, estrés, absentismo, rotación, abandono del centro de trabajo y abandono de la profesión.

En el *contexto latinoamericano*, Canales, Valenzuela y Paravic (2016) señalan que el contexto laboral de los profesionales evidencia principalmente problemáticas relacionadas con condiciones laborales marcadas por la presencia de riesgos de tipo psicosocial, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y carga psicológica a causa del manejo de situaciones críticas. Dicha situación se torna crítica si se considera que los efectos de estos ambientes laborales sobre la salud del personal han sido escasamente estudiados. Además, un estudio realizado en la Universidad de Concepción (Chile) plantea que algunas de las formas de trabajo y contratación terminan repercutiendo en la salud física y mental de dichos profesionales, afectando la calidad de la atención brindada y repercutiendo en la atención del usuario.

En Colombia las condiciones de trabajo “tradicionalmente, se han considerado desde las estructuras de la legislación laboral en el cubrimiento de estos cuatro componentes: a) La seguridad social integral (salud, pensión y riesgos

profesionales), contemplada en la Ley 100 de 1993, b) las prestaciones sociales y el derecho a las vacaciones, c) los entornos o ambientes laborales seguros, y d) el desarrollo personal y social de los trabajadores. Como se aprecia, las Condiciones de Trabajo son un concepto complejo y dinámico que involucra diversos aspectos del contexto laboral, organizacional, de la seguridad social y de su bienestar, además de los sistemas de contratación, que es un aspecto importante en la organización laboral” (Zapata y Zapata, 2014, p.213).

En Chile, las condiciones de trabajo identificadas refieren a la:

“sobrecarga laboral, carencia de insumos o mala calidad de estos, salarios insatisfactorios y número de profesionales inadecuados a la demanda. Respecto a su relación con la calidad del cuidado: falta de tiempo para comunicarse con los pacientes, para educarlos, delegación del cuidado, improvisación e interrupción del cuidado. En cuanto a la salud física y mental del profesional en medicina, se reportó: estrés, insatisfacción laboral y dolores corporales” (Luengo Y Sanhueza, 2016, p.1).

En este contexto, para que los profesionales puedan contar con condiciones laborales adecuadas:

“deben superar cuatro formas de exclusión: la exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina, remarca los cambios en los últimos años y concluye resaltando tres retos:

enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo” (Weller, 2011, p.32).

Para González (2006), una buena condición laboral debe tener como objetivo central el incremento de la calidad de vida laboral. El autor propone factores que, aunque no son presentados como un estándar de medición, son muy relevantes en el análisis del logro de una satisfactoria calidad de vida laboral:

- Eliminación de cualquier clase de discriminación, con primacía de los méritos.
- Respeto a la dignidad individual, no maltrato.
- Libertad de determinar la labor según aspiraciones, vocación, capacidad y conocimientos.
- Seguridad en el empleo y oportunidad de ascenso.
- Sindicalización.
- Salario justo.
- Calificación profesional y cultural.
- Continuidad del proceso laboral.
- Seguridad y salud.
- Reconocimiento moral y material oportuno y público de los resultados alcanzados.
- Posibilidad de participación en decisiones.
- Clima laboral armónico.
- Condiciones laborales adecuadas.

- Realización de actividades culturales, recreativas y deportivas.

En el *ámbito nacional*:

“Los estándares de protección de la salud y seguridad de los trabajadores bolivianos son mal aplicados. Lo anterior explica además que, a pesar de que la ley contempla la penalización por faltas, la aplicación no es efectiva. Por otro lado, las penalizaciones son insuficientes para desalentar las violaciones. Alrededor de 66% de los bolivianos empleados trabajan más de 40 horas por semana, y más de un tercio trabaja más de 50 horas por semana” (Consejo Sindical Danés, 2016, p.7).

Entonces, las condiciones laborales o de trabajo no son las adecuadas en muchos países, ni siquiera en aquellos que se denominan desarrollados. En Latinoamérica y en Bolivia también se presentan deficiencias en las condiciones laborales, las mismas se reflejan en excesivas horas de trabajo, ambientes insalubres, violación de las normas de trabajo, carencia de seguro social, entre otros.

2.2. Marco conceptual

En este punto se definen los conceptos centrales con los cuales se abordan e interpretan los datos. La definición asumirá un carácter operativo, toda vez que sus consideraciones teóricas ya fueron tratadas en el anterior punto, por lo que sólo conviene recoger de ellas los rasgos más importantes para expresarlas ahora conceptualmente

2.2.1. Inserción laboral

Se entenderá como la contratación efectiva de servicios profesionales por parte de una institución pública o privada en sujeción a requisitos laborales, económicos y temporales establecidos por ellas. Esta inserción laboral es la consecuencia también de la acción individual estratégica orientada a la consecución de un empleo para lo cual se apelan a los medios más óptimos con el fin de responder a las exigencias de las instituciones demandantes.

2.2.2. Condiciones laborales

Las condiciones laborales se reflejan a partir de dos dimensiones: las objetivas y las subjetivas.

2.2.2.1. Las condiciones laborales objetivas.

Se entienden como las características materiales socio-económicas y jurídicas bajo las cuales realizan su actividad laboral los profesionales del área social a través de un esfuerzo físico y mental. Aquí caben también elementos como el equipamiento, entrenamiento e instrumentos que coadyuvan al cumplimiento eficiente de las tareas laborales.

2.2.2.2. Las condiciones laborales subjetivas.

Representan el conjunto de emociones, sentimientos y experiencias internas que se desprenden de la percepción y evaluación de los trabajadores sobre las condiciones laborales objetivas y las

relaciones sociales que se dan en ellas entre contratantes y compañeros de trabajo.

Las condiciones subjetivas constituyen un equivalente de *calidad de vida laboral*, que son alusiones al hecho de vivir y experimentar el trabajo (satisfacción, identificación, compromiso, solidaridad, comprensión, etc.). En la tesis, la dimensión subjetiva será evaluada a partir de las a) percepciones sobre el lugar de trabajo, b) percepciones sobre los jefes y c) percepciones sobre los compañeros de trabajo.

2.2.3. Acción social

Este concepto servirá para dar cuenta de las estrategias utilizadas por los titulados de la UPEA con el fin de encontrar empleo. Estas estrategias están vinculadas a un tipo de acción social que los aspirantes a empleo ponen en práctica para lograr su objetivo. En el mercado de trabajo las acciones sociales tienden a ser predominantemente racionales, toda vez que los actores requieren recurrir a los medios más óptimos para alcanzar sus objetivos. En vista que la información de las ex autoridades de carrera de la UPEA sobre el destino laboral de los talentos humanos formados en ella es limitada, no queda más que recurrir a las experiencias individuales de los titulados con el fin de conocer esa realidad.

En consecuencia y para fines del estudio, se distingue al concepto de *acción social individual racional* asociada a *finés*. Este tipo de acción -como dice Weber (2002)- está “determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres, utilizando esas expectativas como "condiciones" o "medios" para el logro de *finés* propios racionalmente sopesados y perseguidos” (p. 20).

En el presente trabajo la acción social se traducirá entonces en aquella conducta racional desplegada por los titulados de la UPEA con el fin de insertarse laboralmente buscando y seleccionando en este proceso los medios o condiciones que mejor respondan a este propósito. La optimización de estos medios es sumamente importante, tomando en cuenta que la obtención de empleo recae bajo la responsabilidad exclusiva de los mismos titulados al no contar las carreras ni la misma universidad con políticas de empleabilidad.

2.2.4. Empleo

Considerando que una de las cuestiones apunta a conocer el logro de empleo, analizarlo permitirá conocer mejor, tanto el proceso de inserción laboral como de las condiciones laborales de los profesionales del área social. Sin embargo, es necesario distinguir las diferencias entre *trabajo* y *empleo*.

Sobre el trabajo, son varias las disciplinas que se ocupan del trabajo, lo hace la economía con el término *economía de trabajo* y la *estadística mediante* el registro de fluctuaciones del empleo. En este estudio se apelará a un uso más social y sociológico al considerar el empleo como una *construcción social* (Maruani, 2009).

¿En qué consiste el enfoque social del empleo?: consiste en el estudio de las modalidades de acceso y salidas del mercado de trabajo. Como dice Maruani, el problema del acceso al mercado de trabajo es una de las claves para comprender su carácter social. El empleo es social en la medida que sus ofertantes despliegan acciones específicas para encontrarlo al igual que los demandantes para reclutar trabajadores bajo condiciones que más les favorezcan.

Pero aquí es necesaria una distinción entre trabajo y empleo de acuerdo a los requerimientos de la tesis. El *trabajo* es entendido como la actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de condiciones bajo las cuales se lleva a cabo la misma. El *empleo*, es definido como el conjunto de modalidades de acceso y salidas del mercado de trabajo donde los actores intervinientes (empleados y empleadores) orientan una intención o interés. El trabajo encierra las condiciones de la actividad laboral, el empleo supone el hecho de tener un trabajo (Maruani, 2009, p.10). En la tesis es igualmente importante tanto el ingreso de las personas a las instituciones como a las condiciones en que trabajan en ellas.

2.2.5. Mercado de trabajo

Se entiende como mercado laboral a la interacción entre oferta y demanda de puestos de trabajo, esto es, la oferta de servicios laborales por parte de los titulados del área social de la UPEA y la demanda de servicios profesionales por parte de instituciones públicas y privadas, sin que esto exima a algunos profesionales que pudieran optar por trabajar de forma independiente. Para evaluar la actividad del profesional en el mercado de trabajo, se la asociará a normativas laborales vigentes, perfil académico pertinente y medios de trabajo ofrecidos.

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuanti-cualitativo. Se generaron datos cuantitativos mediante la encuesta para conocer los tópicos de la investigación: acciones sociales estratégicas de inserción laboral, problemas de inserción laboral y las condiciones laborales objetivas y subjetivas, mismos que fueron explicados estadísticamente para establecer sus patrones de comportamiento.

Adicionalmente se apeló a la información cualitativa proveniente de algunas entrevistas no estructuradas a profesionales *aspirantes a empleo y profesionales en ejercicio laboral* sobre los problemas de inserción laboral y las condiciones laborales en las cuales se desempeñan.

3.2. Tipo de estudio

El estudio inicialmente fue exploratorio y luego descriptivo. Tomando en cuenta que todavía no existe estudios previos sobre el rol de profesionales de la UPEA en el mercado de trabajo, en el estudio sólo se efectuó un proceso exploratorio y descriptivo tanto de los procesos de inserción laboral como de sus condiciones de trabajo, sin tener la obligación de establecer una relación causal entre ambos, probablemente sean los resultados que posteriormente induzcan o no proponer algunas relaciones causales que podrían constituirse en vetas de futuras investigaciones.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Métodos teóricos

El abordaje y el tratamiento del tema demandaron la puesta en acción de los siguientes métodos teóricos:

✓ *Deductivo*: Porque partimos de las referencias teóricas sobre el mercado de trabajo, la inserción laboral y las condiciones objetivas y subjetivas en que desempeñan su trabajo los profesionales titulados del área social de la UPEA.

✓ *Inductivo*: Porque partimos de las situaciones laborales específicas de los profesionales de la UPEA para luego hacer una síntesis de los mismos.

✓ *Analítico y sintético*: Porque realizamos las descomposiciones de sus unidades mínimas tanto de las variables de inserción laboral como de las condiciones laborales para luego hacer una síntesis de los mismos en los procesos de análisis de la investigación.

3.3.2. Métodos prácticos o empíricos

Los métodos prácticos o empíricos utilizados fueron:

✓ *La revisión documental*: porque permitió consultar documentos oficiales de la Universidad Pública de El Alto y las distintas carreras del área social en cuanto a Estatutos, Reglamentos Académicos, Mallas curriculares y Registro de estudiantes egresados y graduados en las distintas unidades de Kardex sin

los cuales no hubiera sido posible el desenvolvimiento del proceso investigativo en los cuales se ubica el objeto de investigación.

- ✓ *La observación:* porque permitió llevar a cabo el control de las actividades que realizaban los profesionales titulados del área social de la UPEA especialmente en la fase diagnóstica de la investigación y la fase de constatación de la efectividad del resultado propuesto en la investigación. Este método permitió también monitorear las actitudes que tenían los profesionales titulados del área social de la UPEA al momento de su inserción laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas aplicadas para obtener la información primaria fueron la encuesta semiestructurada mediante el diseño de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas y la entrevista no estructurada. Los datos cuantitativos acopiados fueron procesados mediante procedimientos estadísticos. Y los datos cualitativos fueron procesados y ordenados directamente para la interpretación de los resultados.

El cuestionario fue el instrumento que consto de 36 preguntas que indagaron los aspectos demográficos, las acciones sociales de inserción laboral, los problemas de inserción laboral y las condiciones laborales. La validez del instrumento de recolección de datos se estableció a través de la prueba piloto realizada a 6 profesionales de la UPEA, lo cual permitió hacer ajustes en cuanto a las preguntas formuladas y a las variables consideradas en los instrumentos de investigación.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población a investigar estuvo compuesta por 151 profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto, de las Carreras de Ciencias de la Comunicación Social, Historia, Lingüística, Sociología, Trabajo Social y Ciencias del Desarrollo, las cuales obtuvieron sus títulos de licenciatura en los períodos del 2009 al 2016. La carrera de Psicología que también pertenece al área social no fue considerada en el estudio porque a la fecha no cuenta con profesionales graduados.

3.5.2. Muestra.

Por las características particulares de la investigación y la difícil accesibilidad a la población de estudio, se determinó realizar dos tipos de muestra, uno probabilístico-estratificado para los profesionales en ejercicio laboral y otro no probabilístico – convencional para los aspirantes a empleo.

Para determinar el tamaño de la muestra probabilística, se recurrió al uso un Software de Cálculo de la muestra (Casal Software Research, 2018) considerando los siguientes valores:

VARIABLE	VALOR	CUADRADO	DEFINICIÓN	RANGO
Universo	151		Población objeto de estudio	Mayor de 0
Certeza	95%		Grado de confianza	0% - 100%
Certeza / 2	0,4750	<== Buscar	Área a buscar en Tabla "Z"	
Z	1,96	3,842	Valor Z (Curva Normal Standard)	0.00 - 3.09
Error	5%	0,0025	Máximo error esperado	
P	0,5		Probabilidad a favor	0,0 - 0,999
Q	0,5		Probabilidad en contra	q = (1 - p)

(Cálculo de la muestra-Casal Software Research)

Calculo de la Muestra

Fórmula 4 para Pequeñas muestras

$p \times (1 - p)$	100
E x E	

n'	61
$1 + (n' / N)$	

(Cálculo de la muestra-Casal Software Research)

Teniendo como resultado una muestra de 61 profesionales del área social

Tabla 1

Población y tamaño de la muestra

Nº	Carreras	Población Graduada del 2009 Al 2016	Muestra Estratificada
1	Ciencias de la Comunicación Social	36	14
2	Ciencias del Desarrollo	10	4
3	Historia	2	1
4	Lingüística e idiomas	26	11
5	Sociología	13	5
6	Trabajo Social	64	26
7	Psicología	-	-
	Total	151	61

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en Kardex de las carreras del área social de la UPEA, marzo de 2018

Para la muestra no probabilística - convencional de *profesionales aspirantes a empleo* se determinó delimitar un grupo representativo de once profesionales titulados de algunas de las carreras del área social de la UPEA. Llegando a demarcar un total de 72 profesionales como muestra total del estudio.

La identificación y ubicación de los casos seleccionados no fue tarea fácil, tomando en cuenta que muchos de los graduados de la universidad rompen prácticamente sus lazos con la universidad al momento de titularse.

Para salvar esta situación, se apeló a la técnica de la *bola de nieve* con el fin de que los profesionales encuestados puedan dar información de otros logrando cubrir el total de la población seleccionada para el caso.

La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera personal y directa con los profesionales titulados del área social de la UPEA visitando sus fuentes laborales, y otros pocos, los del interior, fueron aplicados utilizando la nueva tecnología de comunicación como es el WhatsApp que hoy se ha convertido en una red social que no solo admite mensajes de texto sino conversaciones telefónicas y video llamadas de larga distancia.

Los criterios para elegir el grupo muestral fueron:

- a) Ser profesional titulado del área social de la UPEA
- b) Ser profesional titulado en la generación del 2009 al 2016
- c) Ser profesional en ejercicio laboral
- d) Ser profesional aspirante a empleo.

CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL

4.1. El escenario del estudio

Caracterizar el escenario de estudio es importante para la presente investigación, no sólo porque es trascendente conocer el espacio socio-económico en el cual se encuentra la UPEA, sino porque es en este lugar donde se llevó a cabo la formación académica de los estudiantes, y con esto se pretende saber cómo ésta condición influye en los procesos de inserción laboral. Bajo una lógica relacional, se podría pensar que los profesionales titulados de la UPEA tendrían más oportunidades de encontrar trabajo en su unidad geográfica, es decir, en la ciudad de El Alto, habida cuenta las numerosas necesidades y demandas sociales existentes en esta ciudad. Veremos si esta presunción se cumple o si las oportunidades laborales se extienden más allá de este ámbito geográfico.

La historia de la UPEA adquiere una impronta especial cuando se la compara con el nacimiento de otras universidades de nuestro país. Su creación precisamente llama la atención por el hecho de haber sido producto de movilizaciones sociales y demanda de toda una ciudad. Fue alentada por la profunda idea de contar con una institución propia de Educación Superior cuyos profesionales estuvieran al servicio de su población. Por esta razón, no podría soslayarse los rasgos más sobresalientes de esta ciudad que a continuación se describen

4.2. Características socio- demográficas

Según el INE (2012), El Alto se ha alimentado demográficamente de incesantes migraciones, el 83,4% son emigrantes de toda la vida y provinieron de diferentes

municipios del departamento de La Paz, le sigue el departamento de Oruro (6,2%) y Potosí (4,4%).

Las proyecciones al 2017 proporcionaban a la ciudad de El Alto una población de 912.000 habitantes. En sus inicios contenía a una población eminentemente joven, pero con el pasar de los años la población adulta ha comenzado a ser cada vez más numerosa (Guía de la ciudad de El Alto, 2017, p. 5).

Desde el punto de vista de género, el 51,3% de la población está constituida por mujeres y el 48,7% por hombres.

En cuanto al estado civil, los solteros encabezan el primer lugar (40,4%), luego los casados (37,6%), concubinos o convivientes (15,5%), viudos (3, 4%), separados (2,3%) y divorciados (0,8%). Los datos generales muestran una fuerte cohesión social basada en la conformación de los lazos familiares.

4.3. El nivel de pobreza

El cambio positivo que la ciudad de El Alto ha logrado en los últimos quince años, se refleja en el paso de un porcentaje de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del 66,9% en el año 2001 a 36% en el 2012; esto significa que este porcentaje de pobres que existen en la ciudad de El Alto (300.390 habitantes), no cuentan con las condiciones apropiadas en servicios básicos, saneamiento, educación y acceso a la salud (Guía de la Ciudad de El Alto, 2017, p.7).

4.4. La economía.

Con base al Censo 2012 se puede determinar que la ciudad de El Alto tiene a un 78,9% de su población en edad de trabajar, en tanto que el 21,1% se encuentra dentro la población en Edad de No Trabajar. La Población Económicamente Activa (PEA) alcanza a 387. 546 personas, la inactiva representa a 280.985 personas. De las personas ocupadas, el 38.8% se dedica al comercio, transporte y almacenes, le sigue otros servicios con 27.3% e industria y manufactura con 20,8%. En porcentajes menores del diez por ciento se encuentran los rubros de la construcción con el 9.9%, minería-hidrocarburos con el 9.0% y la agricultura, ganadería, caza, pesca con el 2.6%.

En conclusión, a pesar del mejoramiento de los índices de desarrollo (social y económico), la ciudad de El Alto continúa mostrando rezagos sociales, lo que la muestra todavía como un escenario propicio para la intervención de profesionales, en especial del área social, con el propósito de coadyuvar en el mejoramiento de las condiciones de vida de su población.

4.5. Marco institucional de la UPEA

Describir las características institucionales constituye un elemento fundamental toda vez que en ellas se prescriben los objetivos y misión de la universidad con relación a los recursos humanos formados en sus aulas, los cuales a su vez tendrían que reflejarse en su desempeño laboral y profesional. Conocer este aspecto es importante porque permitirá determinar -en opinión de los profesionales insertos en el mercado laboral- si los objetivos institucionales se han plasmado en su formación profesional y, por ende, en su atención a las necesidades sociales y demandas institucionales.

Para contar con un perfil institucional básico, pero claro, se acudió al Estatuto Orgánico de la UPEA, de él se extrajeron los elementos más útiles acordes a ese fin; no se realizó un análisis de contenido de todo el Estatuto, sino sólo de aquéllos artículos pertinentes al tema de investigación.

4.5.1. El encargo social de la UPEA

De acuerdo al Estatuto, el *encargo social* “se sintetiza en que la UPEA debe detectar, analizar y resolver científicamente los problemas políticos, económicos y sociales de su pueblo en su vínculo estrecho entre universidad y sociedad” (Estatuto orgánico de la UPEA, s.a. p.5). Sería fundamental conocer los resultados de este encargo social en voz de las autoridades universitarias y de los representantes de la misma sociedad, al fin y al cabo, una forma de medir los mismos es a través del aporte profesional de las actividades laborales de los recursos humanos y de la interacción entre Universidad y sociedad local.

4.5.2. La misión

En el Artículo 5 del Estatuto se menciona que la misión de la UPEA es “Formar profesionales integrales altamente calificados en todas las disciplinas del conocimiento científico-tecnológico, con conciencia crítica y reflexiva; capaz de crear, adaptar y transformar la realidad en que vive; desarrollar la investigación productiva para fomentar el desarrollo local, regional y nacional para que responda al encargo social y las necesidades de las nacionalidades de manera eficiente y oportuna hacia la transformación revolucionaria de la sociedad” (p.7).

De igual manera, se requirió conocer las opiniones de los actores sociales y académicos involucrados en la concreción de la misión. Para este fin, los mismos profesionales consultados fueron fuente primordial de información para evaluar la misión institucional.

Artículo 12. Planificación y coordinación interinstitucional y con la sociedad. Inciso 3. “La integración de la Universidad con la sociedad boliviana y la planificación de la política universitaria a los intereses y necesidades del pueblo boliviano”.

4.5.3. Los fines

Respecto a los fines, en el artículo 21 se apuntan los siguientes de manera textual:

- 1) “Contribuir a la creación de una consciencia nacional, partiendo del conocimiento de la realidad de: sometimientos, opresión y explotación del país, en la perspectiva de su integración y de libre determinación nacional.
- 2) Formar profesionales con una concepción crítica, contra la dominación hegemónica para el logro del poder político “de” y “para” las mayorías nacionales.
- 3) Desarrollar y difundir ciencia, tecnología y cultura dentro y fuera de la universidad.
- 4) Identificar el que hacer científico-cultural con los intereses populares integrándose a ellos en la lucha por la liberación nacional” (p.14).

Los fines de la UPEA resultan más complejos que los de otras universidades que hacen hincapié solamente en la formación académica. La UPEA orienta sus fines

hacia tres ámbitos: a) el académico, b) el social y c) el político, por lo mismo, su evaluación también es más exigente, tomando en cuenta que ello implica considerar su impacto en beneficio de su población destinataria.

4.5.4. Los objetivos

Los objetivos que corren paralelo a los fines, en el artículo 22 señalan textualmente:

“2. Orientar, realizar y promover la investigación en todos los campos del conocimiento, conforme a la priorización de problemas de la realidad boliviana”.

“7. Generar ingresos a partir de las actividades productivas materiales e intelectuales” (p.15).

Si los objetivos resaltan aquellos aspectos en la formación de recursos humanos, ciertamente será ineludible conocer su materialización en la actividad laboral de los profesionales.

4.5.5. Interacción con la sociedad

Si hay algo que resalta con mayor nitidez en el perfil institucional de la UPEA es su declaración de principios sociales en favor de la sociedad local, en especial de la población a la cual se aprecia de “oprimidos”, por esto mismo sus profesionales tendrían que ser evaluados también en este ámbito y no sólo en el académico. En consecuencia, mientras los objetivos académicos tendrían que ser evaluados en el mercado de trabajo, los sociales y políticos tendrían que ser evaluados mediante indicadores de cantidad y

calidad correspondientes a los beneficios recibidos por parte de la población local y de los sectores populares.

De acuerdo al Estatuto y el artículo 23, la Universidad Pública de El Alto:

“1) Se integra a la sociedad a través de: planes, programas y proyectos de carácter multidisciplinario e interdisciplinario.

2) Adquiere un compromiso con el desarrollo socio-económico del país para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes, contribuyendo al desarrollo local y departamental con un sentido de integración nacional.

3) La coordinación inter-institucional debe cumplir acuerdo y convenios.

4) Contribuye a que los obreros y sectores sociales populares asuman la necesidad histórica de la transformación de las estructuras sociales, económicas y políticas de nuestro país.

5) Orienta la actividad científica y cultural en relación con las necesidades de los trabajadores, e integran las políticas académicas e institucionales con las tareas orgánicas de los mismos.

6) Promueve una intensa y estrecha interacción con los sectores de la sociedad que le han creado, particularmente con los sectores sociales más oprimidos.

Entre otras, hay otras pero estas son importantes “(p.15).

En consideración a todo lo anterior, no existen en el Estatuto artículos específicos que hagan mención a la inserción laboral ni políticas de empleabilidad, se hace énfasis más bien en objetivos declarativos, como dando por hecho que la inserción es una realidad. Sin embargo, el presente estudio tomó en cuenta primordialmente este segundo asunto y secundariamente el primer aspecto.

CAPÍTULO 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los datos que se presentan a continuación representan el total de dos grupos de estudio que se tomaron en cuenta para la investigación.

Sobre un general de 72 personas, 61 casos pertenecen a “*titulados en ejercicio profesional*” y 11 casos a “*titulados aspirantes a empleo*”. En consecuencia, la interpretación de la información sobre los datos generales de los profesionales del área social que se presenta, considera ese total en términos porcentuales a través del uso de gráficas. Posteriormente, se efectúa una interpretación separada, según los dos grupos mencionados.

5.1. Datos generales de los profesionales titulados del área social

5.1.1. Carreras a las que pertenecen los entrevistados

Inicialmente se verá a qué carrera o qué profesión tienen los entrevistados de la investigación.

Tabla 2

Titulados en ejercicio profesional y aspirantes a empleo

Carreras del Área Social	Titulados en Ejercicio Profesional	Titulados Aspirantes a Empleo	N°	%
COMUNICACIÓN SOCIAL	14	3	17	24
CIENCIAS DEL DESARROLLO	5	1	6	8
HISTORIA	3	0	3	4
LINGÜÍSTICA E IDIOMAS	11	0	11	15
SOCIOLOGÍA	7	0	7	10
TRABAJO SOCIAL	21	7	28	39
TOTAL	61	11	72	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Los datos muestran que un poco más de la tercera parte de la población pertenece a la carrera de Trabajo Social (39%). La mayoría de ellos son profesionales en ejercicio laboral y un porcentaje también significativo muestra que son profesionales aspirantes a empleo. Casi la cuarta parte de la población pertenece a Comunicación Social (24%). Y como en el caso anterior, los profesionales titulados en ejercicio laboral conforman la mayor parte y los aspirantes a empleo la menor proporción.

Estos datos permiten presumir que estas dos carreras cuentan con mayor cantidad de estudiantes y la consecuente titulación en mayor proporción respecto a otras carreras. Asimismo muestran también que cuentan con profesionales titulados que no lograron insertarse en espacios laborales constituyendo así el grupo poblacional de aspirantes a empleo con mayores porcentajes.

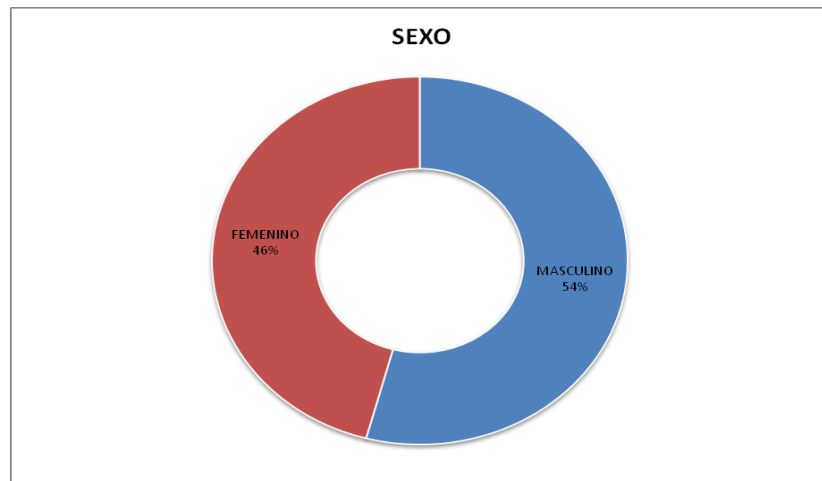
El resto de la población, está compuesto enteramente por titulados en ejercicio profesional correspondientes a las carreras de Lingüística e idiomas, Sociología, Ciencias del Desarrollo e Historia que tienen poca representatividad en la población de estudio.

En términos generales los titulados en ejercicio profesional poseen mayores porcentajes. Y los titulados aspirantes a empleo cuentan con porcentajes menores. En consecuencia se puede afirmar que muchos de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) se encuentran insertos en espacios laborales.

5.1.2. Sexo de los entrevistados

A continuación, se esclarece si existe predominio de varones o mujeres en el total de la población graduada en el área social de la UPEA.

Gráfico 1



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

El gráfico evidencia que el sexo masculino constituye un grupo relativamente mayoritario de la población (54%) en relación al sexo femenino que tiene un porcentaje algo menor (46%). Por lo que se establece que existe muy poca diferencia entre la cantidad de mujeres y varones graduados del área social que están preparados para el campo laboral profesional.

Sin embargo aún no existe equidad de género con relación a la inserción plena de la mujer al mundo laboral, este fenómeno no ocurre solamente a nivel nacional sino a nivel global, pero cada vez más nos acercamos a lo que anhelan ciertas activistas “La tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la primera década del

siglo XXI, pero no lo suficiente: para alcanzar el objetivo fijado por la Unión Europea para 2020 este crecimiento debe elevarse hasta el 75%” (Blanco, 2013, p.147).

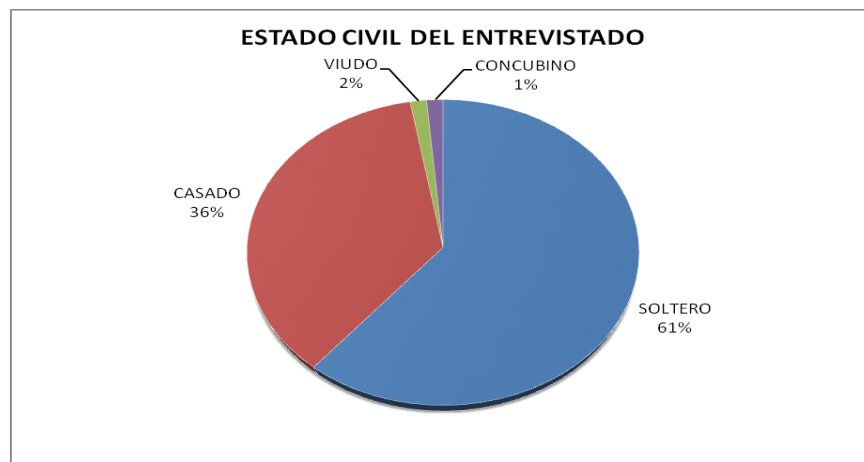
Entonces la incursión plena de la mujer al ámbito laboral es todavía una tarea pendiente pero con gran avance por la cantidad de profesionales mujeres que se gradúan.

5.1.3. Estado civil

Desde el punto de vista sociológico, se dice que el estatus de una persona casada muestra una mayor estabilidad emotiva, lo que, presumiblemente, puede repercutir en la estabilidad laboral.

Veamos que dicen los resultados al respecto:

Gráfico 2



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Los datos muestran que existe un predominio de personas solteras (61%) en relación a las personas casadas (36%) en el grupo poblacional de los profesionales titulados del área social. Situación que da cuenta que muchos de los graduados han tenido una

dedicación casi exclusiva al estudio sin tener mayores responsabilidades familiares.

Según expertos sobre el tema se sostiene que:

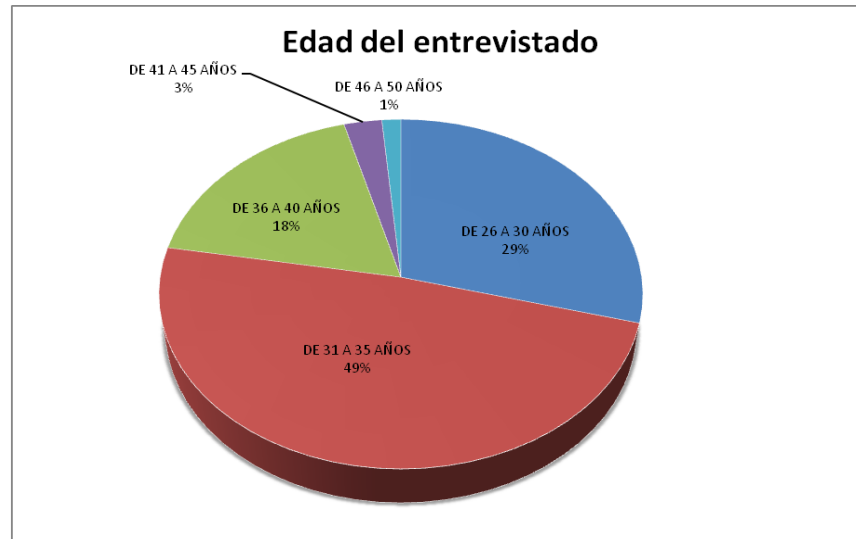
“...las personas solteras tienen mayores facilidades de encontrar un puesto de trabajo antes que las personas casadas”. Sin embargo “Gina Patricia Suárez, psicóloga y especialista en Recursos Humanos, comenta que todas las personas independientemente de su estado civil pueden ser candidatos potenciales para cargos ejecutivos y de gran responsabilidad, y son múltiples variables las que entran en juego a la hora de seleccionar el trabajador idóneo para un cargo gerencial. Por consiguiente *expresa* que en algunas ocasiones ser casado o soltero es un plus. Las personas con hijos pueden tender a ser más estables y a dudar al momento de hacer un cambio laboral o renunciar por la necesidad financiera que tienen. Pero cuando el cargo implica viajar mucho, o trabajar largas jornadas es más cómodo que una persona soltera y sin hijos se adapte al mismo. Cada caso es particular y diferente”. Suarez, G. (19 de mayo de 2017). Ayuda la estabilidad personal y familiar a conseguir empleo? Recuperado de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/ayuda-la-estabilidad-personal-y-familiar-conseguir-empleo>).

Entonces se infiere que los profesionales titulados del área social por su condición de personas solteras pueden incorporarse en diversos ámbitos laborales.

5.1.4. Edad de los entrevistados

La edad se ha convertido en uno de los principales motivos de discriminación en el ámbito laboral en todo el mundo, generando situaciones pre juiciosas para acceder o extinguir una relación laboral.

Gráfico 3



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

En los datos se observa claramente que existe predominio de adultos jóvenes que representan casi la mitad de los entrevistados (49%). El segundo grupo, que también se adscribe son los jóvenes que sobrepasan ligeramente a más de la cuarta parte de los entrevistados (29%). Hora bien, sumados ambos porcentajes (78%) se infiere que la población adulta - joven y joven del area social estan preparados para incursionar en los ambitos laborales.

En consecuencia, en la población entrevistada se evidencia una mayor cantidad de profesionales titulados que pertenecen al grupo etario de adultos – jóvenes de 31 a 35 años de edad, jóvenes de 26 a 30 años y un escaso grupo de adultos de 36 años adelante.

5.1.5. Lugar de nacimiento

Desde hace mucho tiempo atrás la ciudad de El Alto se convirtió en cosmopolita y ello propició que en numerosas actividades económicas y profesionales estén involucrados individuos de distintas partes de nuestro país.

El siguiente gráfico refrenda la anterior apreciación.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Aunque la tendencia es que los profesionales propenden a trabajar en su lugar de origen, no es menos cierto que algunos profesionales, sobre todo los jóvenes “consideren, además definir qué actividades realizar y dónde desarrollarlas, pues existe la posibilidad de movilidad geográfica al interior del país o al extranjero.” (Chacaltana y Ruiz, 2011, p.297).

Al comparar los datos, en el gráfico anterior que ilustra los lugares de origen de los profesionales del área social, se puede apreciar que existe amplio predominio de profesionales paceños y alteños en la población entrevistada (93%). En segunda

ubicación se encuentran los profesionales oriundos de Cochabamba (3%). En tercer lugar, se sitúan orureños (2%). Y finalmente, con porcentajes muy bajos, se posicionan tarijeños y potosinos (1%).

Por tanto, se pone en evidencia que profesionales nacidos en el departamento de La Paz componen la mayoría de la población de estudio. Muy pocos profesionales nacieron en el interior del país Oruro, Cochabamba, Potosí y Tarija.

Del porcentaje de población nacida en el departamento de La Paz, el 54% corresponde a la ciudad de El Alto y el 10% a la ciudad de La Paz.

En lo que respecta al origen provincial de los entrevistados, se presenta un abigarrado comportamiento por tanto cerca al 30% provienen de distintas provincias tales como Pacajes (7%), Omasuyos (5%). Los Andes, Loayza, Camacho, Muñecas, Franz Tamayo e Ingavi; en los seis casos el porcentaje es igual (3%). Poquísimas personas, que componen la población, provienen de las provincias de Oruro, Cochabamba y Tarija. Los porcentajes son similares (2%).

Entonces se infiere que el lugar de nacimiento de los profesionales titulados del área social de la UPEA, mayoritariamente corresponde a la ciudad de El Alto, provincia Murillo del Departamento de La Paz, con presencia minoritaria de nacimientos de la ciudad de La Paz y sus diferentes provincias.

5.1.6. Grado académico

A continuación, se analizará el grado académico que tienen las personas encuestadas.

Gráfico 5



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

El gráfico señala, de manera fehaciente, que el grado académico predominante en los profesionales del área social es el de licenciatura porque tiene una significancia de casi el cien por ciento (96%).

Muy pocos entrevistados, menos de la quinta parte, poseen masterado (4%). Esta diferencia significativa entraña un aparente conformismo de ciertos licenciados que no buscan la maestría o doctorado con miras a potenciar sus cualificaciones, con el agregado de incrementar el sueldo, entre otros beneficios. En el mundo laboral sumamente competitivo de hoy el grado de licenciatura no es suficiente para insertarse fácilmente en el mundo del trabajo.

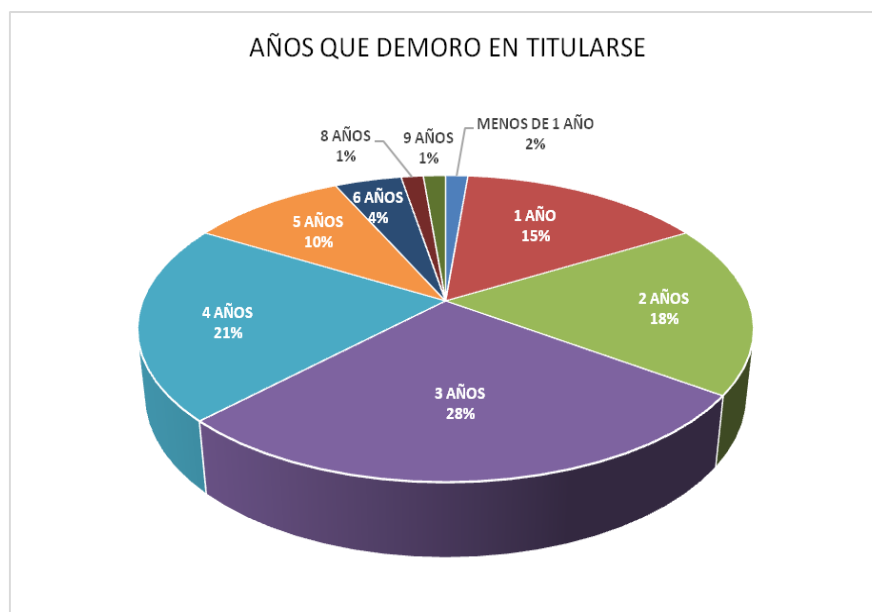
5.1.7. Años que demoro para obtener el título de licenciatura después del egreso

Por diversos motivos algunos egresados de las diferentes carreras pueden demorar muchos años para obtener la licenciatura y a otros les lleva poco tiempo lograr este propósito. Por lo demás:

“Es de entender la importancia que tiene para toda universidad que sus estudiantes egresen, en tiempo y forma, con su título profesional correspondiente. La universidad como institución certificada que brinda servicios educativos de calidad debe contar con programas educativos acreditados y mantener un adecuado índice de eficiencia terminal. Sólo así rinde cuentas claras a la sociedad puesto que cabe esperar que los titulados universitarios constituyan un colectivo privilegiado dada su capacitación especializada orientada a un ámbito específico de la actividad profesional” (Op. Cit.:119).

El siguiente gráfico será de mucha utilidad para descubrir este comportamiento.

Gráfico 6



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Por los resultados advertimos que a muchas profesionales del area social les toma mucho tiempo obtener la titulación. Los motivos pueden estar relacionados con aspectos

laborales, la burocracia de la universidad, carencia de dinero para solventar los gastos, falta de tiempo, entre los motivos principales.

Obtener la titulación después de tres, cuatro, cinco o seis años conlleva muchas desventajas, obviamente.

En el gráfico se puede apreciar dos datos extremos muy llamativos: algunas personas que conforman un grupo sumamente pequeño se titularon al cabo de nueve años y otro grupo minoritario obtuvo su titulación en menos de un año.

Por consiguiente, la titulación en tiempo breve es posible si existe la predisposición para ello, caso contrario, como expresa el gráfico, la titulación puede prolongarse mucho tiempo.

En consecuencia, la mayoría de los egresados demoran 3 y 4 años para obtener la titulación. Al segundo grupo mayoritario le tomó 1 y 2 años conseguir su objetivo. El tercer grupo consigue su propósito luego de 5 y 6 años.

La obtención de un título universitario es un acontecimiento que tiene una relevancia en el ámbito personal para cada uno de los nuevos profesionistas formados en nuestra universidad, así como para la sociedad, que recibe personas preparadas para atender los problemas sociales de nuestro país.

Es importante conocer el año en que se titularon las personas egresadas porque “hay que analizar la importancia que tiene el título universitario en la inmersión del campo laboral del egresado, ya que sin dicha la cédula profesional no podría aspirar con total seguridad a mejores oportunidades de vida tanto económica como profesionalmente”. (Rodríguez, 2014, p.118).

5.2. Acciones sociales de los profesionales en ejercicio laboral para encontrar empleo

Para ingresar al mundo laboral los profesionales tienen que buscar algunas estrategias y recurrir a personas conocidas, familiares, consultar avisos publicitarios, u otros medios. En este sentido Pelayo (2012) manifiesta que ingresar al mundo laboral supone delinear ciertas estrategias que faciliten la obtención de un empleo. Al buscar un trabajo existen dos elementos cruciales, uno es encontrar una vacante y otro es utilizar todos los recursos posibles por ingresar a él. Por otro lado, el capital humano, las recomendaciones y las competencias profesionales son cruciales al momento de buscar trabajo.

Veamos cuáles son los resultados al respecto.

5.2.1. Carrera y medios utilizados para encontrar empleo

Ciertamente los profesionales tienen que recurrir a varios medios para poder insertarse laboralmente:

“La hipótesis central es que los canales de búsqueda de empleo son esenciales en la duración del desempleo e inducen diferentes comportamientos de sus demandantes. Los tipos de canales son: *a) informales*, que surgen de interacciones no reguladas a través de redes caracterizadas por asimetrías de información (p. ej. ayuda o información de familiares, amigos y colegas); *b) informales moderados o gestiones individuales ante los empleadores*, como llevar la hoja de vida directamente a las empresas; en este caso, el aspirante suele tener información privilegiada, pero ésta no basta para conseguir el empleo y se

debe someter a la selección de la empresa, y c) *formales o formas de vinculación reguladas* a las que tienen acceso todas las personas que cumplen los requisitos; pueden ser privados, como las agencias de contratación temporal, o públicos, como los Centros de Información para el Empleo, o de otra clase tales como los: avisos clasificados, convocatorias, Internet, etc. Los canales formales no tienen barreras a la entrada de diferentes requisitos establecidos y su costo directo: clasificados, formularios o acceso a Internet” (Viáfara y Uribe, 2009, p.140).

La siguiente tabla ayudará a establecer qué medios utilizaron los profesionales del área social para poder insertarse laboralmente.

Tabla 3

Carrera y medios utilizados para encontrar empleo

Medios Utilizados	Carrera						Total General
	Ciencias del Desarrollo	Comunicación Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Trabajo Social	Sociología	
Amigos	1%	10%		7%	10%	3%	31%
Convocatorias Públicas	5%	7%	5%	8%	8%	3%	36%
Docentes		2%		2%	3%	2%	8%
Internet/Redes Sociales		5%		2%	10%	3%	20%
Nexos políticos	2%				3%		5%
Total General	8%	23%	5%	18%	34%	11%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área de Ciencias Sociales de la UPEA. 2019

Un poco más de la cuarta parte de la población (36%) encontró trabajo a través de convocatorias públicas que comprende avisos de trabajo en periódicos principalmente, pues, “las ofertas de empleo publicadas en prensa son una fuente de información básica,

un recurso imprescindible en toda clase de orientación ocupacional” (Aznar, 2001, p.178).

El segundo grupo de profesionales recurrieron a las relaciones de amistad para poder insertarse laboralmente (31%).

En el mundo laboral es una condición sine qua non contar con capital social que se traduce en una mayor posibilidad de inserción laboral en menor tiempo; aquellas personas que no cuentan con “contactos”, enfrentan mayores dificultades al momento de encontrar empleo (...) hoy en día es necesario tener contactos, contar con el apoyo de alguien para poder acomodarte dentro de algún trabajo” (Quiroz y Aguilar, 2014, p.87).

El tercer grupo mayoritario acudió al internet y a las redes sociales (20%). Indudablemente las redes sociales en el presente están jugando un papel muy importante en diversas actividades sociales y se presume que, en el futuro, el papel que jugará para poder encontrar una fuente de trabajo será aún más significativo.

En los resultados resalta también que la carrera de Trabajo Social apela con mayor asiduidad a las redes sociales y amigos para poder encontrar trabajo; el porcentaje es idéntico para ambas opciones (10%). En tanto que la carrera de Comunicación Social se inclina preferentemente por acudir a “amigos” para insertarse laboralmente (10%).

Otro dato que se observa en el cuadro guarda referencia con la escasa inclinación por optar como medio facilitador para encontrar trabajo a “docentes” y “nexos políticos” que no representan ni la décima parte de la población.

Entonces, los medios a los cuales recurren con mayor insistencia los profesionales son; convocatorias públicas, amigos (capital social) y redes sociales. Según el sexo, los profesionales varones apelan en mayor proporción a las convocatorias públicas internet

y redes sociales, nexos políticos y recomendación de docentes. El sexo femenino recurre en mayor proporción a los amigos. Para García (2009) la mayoría de las personas encuentran su empleo gracias a sus amigos y conocidos situación importante que da cuenta de la influencia de los contactos sociales en las trayectorias laborales y desde luego, en el primer empleo.

5.2.2. Carrera e instituciones consultadas con fines de encontrar empleo

Ciertamente, para poder encontrar trabajo, los profesionales tienen que averiguar las instituciones que requieren sus servicios. Muchas veces este cometido puede demandar mucho tiempo. Los datos de la siguiente tabla esclarecerá cuáles son las instituciones más consultadas y las menos consultadas con fines de encontrar empleo.

Tabla 4

Carrera e instituciones consultadas con fines de encontrar empleo

Institución	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Alcaldía	5%				1%	8%	14%
Empresa privada		5%		2%	2%		9%
Fundaciones / ONGs		3%	2%	2%	3%	16%	26%
Gobernación					2%	2%	4%
Medios de comunic.		10%					10%
Ministerios						7%	7%
Universidades	2%		3%	15%	3%		23%
Todas	1%	3%					4%
Ninguna		1%				2%	3%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA, 2019

En los datos advertimos que la mayoría (26%) de los profesionales optó por buscar empleo en Fundaciones y/o ONGs, otros prefirieron acudir a las Instituciones Públicas como alcaldías, Gobernaciones y Ministerios (25%) y muchos también buscaron empleo en Instituciones de Educación Superior, vale decir, universidades (23%). Lo que indica que los ámbitos preferidos de trabajo son estas entidades. Esta referencia coincide con la apreciación que hace uno de los entrevistados:

- “La mayoría está pensando en asumir un reto en la docencia universitaria aquí en la universidad, en las Sedes o están esperando una oportunidad en alguna gobernación o un municipio” (I. Quispe 23, comunicación personal, de noviembre de 2018).

Los profesionales de Lingüística e Idiomas, Historia y Sociología son los que en mayor medida consideraron trabajar en las universidades.

De manera escueta se puede señalar que la mayoría de los profesionales de Trabajo Social acuden preferencialmente a tres tipos de instituciones: Fundaciones y/o ONG's, Alcaldías, específicamente en las unidades de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia o SLIMs, y a las Gobernaciones, en las unidades de Gestión Social. Comunicación Social prefirió los Medios de Comunicación y Empresas Privadas.

5.2.3. Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo

Muchos empleadores buscan profesionales que tengan determinadas habilidades conceptuales, trabajo en equipo y administración del tiempo. Estas habilidades

contribuyen a lograr el cumplimiento de los planes estratégicos establecidos por las empresas.

Veamos ahora cuáles son los aspectos prevalentes que potencian los profesionales que facilita la obtención de empleo.

Tabla 5

Carrera y aspectos que potencia más para el logro de empleo

Aspecto que potencia	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Conocimiento de Idiomas	2%			10%	2%	1%	15%
Cursos de actualización			1%	2%	1%	2%	6%
Cursos de Postgrado	3%	9%	2%		5%	7%	26%
Experiencia laboral	3%	13%	2%	7%	3%	25%	53%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Predominantemente son dos aspectos los que buscan potenciar los profesionales del área social: la experiencia laboral (53%) y los cursos de postgrado (26%). En el entendido que los empleadores eligen preferentemente a profesionales que cuentan con experiencia laboral y mayor cualificación.

El conocimiento de idiomas y cursos de actualización no tienen mucha notoriedad, 15% y 6%, respectivamente. Salvo para la carrera de lingüística.

Por otro lado, se debe mencionar que los profesionales de Trabajo Social son quienes potencian con mayor preferencia la experiencia laboral (25%). En contraparte los profesionales de Historia no fomentan mucho la experiencia laboral (2%).

Llamativamente, los profesionales de Comunicación Social no consideran un segundo idioma como un elemento esencial para el logro del empleo.

Entonces, el mercado de trabajo aprecia, en grado superlativo, que los profesionales del área social de la UPEA cuenten con experiencia laboral, cursos de postgrado y el conocimiento de idiomas, aunque este último no es valorado significativamente.

En este entendido los profesionales tienen que estar predispuestos a elevar sus cualificaciones porque los empleadores buscan personas dispuestas a demostrar sus capacidades en ejercicios prácticos.

Un hecho que es digno a relevarse es que ambos sexos consideran que la experiencia laboral (73%) es clave para el logro del empleo. El sexo femenino (55%) inclina sus esfuerzos en incrementar ésta cualidad y el sexo masculino prefiere dedicar sus esfuerzos en realizar cursos de actualizaciones (18%).

5.2.4. Carrera y tiempo de búsqueda de empleo

Ahora se analizará el tiempo que demoraron los profesionales del área para poder obtener un empleo, habida cuenta que, en la actual coyuntura, se presenta una competencia muy reñida, especialmente en carreras como Comunicación Social y Trabajo Social. Según Alemán (2009), cuanto más tiempo pase el universitario en paro, más aumentan las probabilidades de permanecer en dicha situación de inactividad.

Ahora se comprobará si la apreciación de Alemán es válida en el presente estudio.

Tabla 6

Carrera y tiempo de búsqueda de empleo

Tiempo de Búsqueda	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
2 años	3%	2%	1%	2%		7%	15%
3 o más años		3%		2%			5%
Un año	3%	1%	2%	3%	5%	5%	19%
Menos de un año	2%	16%	2%	12%	6%	23%	61%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Según los resultados se refleja que más de la mitad de los profesionales lograron insertarse laboralmente en menos de un año (61%). Esta ocurrencia puede estar relacionada con el capital social que contaban estos profesionales merced al cual tejieron una serie de contactos que facilitaron la inserción laboral.

De la misma manera, es pertinente señalar que casi la quinta parte de la población consiguió encontrar empleo en un año (19%). Indudablemente este grupo probablemente no tenía un buen capital social y tampoco contaba con nexos apropiados que pudieran facilitar la consecución de empleo.

Otro grupo de profesionales de las diferentes carreras demoraron dos años para conseguir empleo (15%). Pocos tardaron 3 años o más para insertarse en el mercado laboral. Aunque los porcentajes de estos dos grupos son muy bajos no deja de llamar la atención el tiempo prolongado que demoraron para encontrar trabajo. Los motivos pueden estar centrados en una carencia casi absoluta de redes personales, desconocimiento de las redes sociales y los mínimos espacios laborales que existen en Bolivia.

Por otro lado, merced a que las mujeres se sumaron al mundo laboral y muchas leyes las amparan al respecto, tanto mujeres como varones deberían contar con las mismas oportunidades de encontrar trabajo; sin embargo, ambos sexos enfrentan problemas al buscar un empleo porque “buscar trabajo es un trabajo”.

“Esta afirmación, que se repite con frecuencia entre profesionales, se convierte en una máxima determinante en el grado de inserción alcanzado para los demandantes de empleo en un escenario socio-económico como el actual. Y es que, el afrontamiento de un proceso de búsqueda activa de empleo podría ser comparado, en muchos casos, como un empleo en sí mismo. (Valero, 2012, p.8).

Según los resultados del estudio, casi la mitad de la población correspondiente al sexo femenino (46%) se inserta rápidamente, en menos de un año, al mundo laboral. A otra quinta parte del sexo femenino les tomó más de un año para empezar a trabajar (18%).

Respecto al sexo masculino, todos se insertaron laboralmente en menos de un año (36%). Un grupo mayoritario de este grupo lo hizo en menos de seis meses (18%).

En suma, más de la mitad de la población de ambos sexos consiguió trabajo en menos de seis meses, dato que merece ser remarcado porque a pesar de la competencia y otros avatares, estos profesionales se insertaron laboralmente de forma rápida, pero también se debe remarcar que, algunas mujeres, demoraron más de un año para encontrar trabajo. De alguna manera, los datos desmienten la elucubración de Valero, porque los datos demuestran que el sexo femenino, mayoritariamente, obtiene trabajo en el lapso de un año más o menos. En contraparte en el mismo lapso, una cantidad menor de varones se inserta laboralmente.

5.3. Inserción laboral de los profesionales en ejercicio laboral

Evidentemente, los jóvenes que obtienen su titulación profesional buscan incorporarse al mundo laboral lo más antes posible. En muchos casos los profesionales, recién titulados, descubren que carecen de ciertas aptitudes que incide en un bajo rendimiento. De esta manera:

“se reconoce que no todos los empleos ofrecen las mismas condiciones y que por tanto los empleados tampoco son iguales, lo cual exige que la vinculación laboral de un individuo reúna las condiciones necesarias para desempeñar la actividad que a fin de cuenta le permita a la empresa obtener la máxima utilidad marginal. El empleador contratará hasta que el ingreso marginal de un nuevo empleado iguale el costo causado, el cual se traduce en el salario que debe pagarle y los trabajadores negociaran el conjunto de horas de trabajo en las cuales desea ponerse a disposición del empleador para producir” (Gómez, 2017, p.9).

5.3.1. Carrera e institución donde trabaja actualmente

A continuación, se determinará en qué tipo de instituciones están trabajando los profesionales de las distintas carreras de estudio.

Tabla 7

Carrera e institución donde trabaja actualmente

Institución donde trabaja	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Agencia Estatal		5%				2%	7%
Consultora Privada				2%		3%	5%
Cotel						2%	2%
Gob. Deptal.						3%	3%
Ministerios			2%			3%	5%
Municipio		2%				8%	10%
ONGs				2%		4%	6%
Poder Legislativo		2%					2%
Policía						2%	2%
Universidad Pública	8%	13%	3%	15%	11%	8%	58%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Los datos resaltan notoriamente que las universidades públicas se constituyen como una gran fuente laboral (58%) para los profesionales de las distintas carreras del área social. Es decir, más de la mitad de la población actualmente está trabajando en universidades públicas. Los municipios también son instituciones donde decantan mayoritariamente los profesionales consignados en el estudio (10%).

Pocos profesionales señalan trabajar en instituciones como Agencia estatal, Ministerios u ONG's. También es llamativo que poquísimos profesionales encuentran trabajo en instituciones como la Policía, Cotel y Poder legislativo; en los tres casos el porcentaje es semejante (2%).

De una u otra manera, los profesionales de la carrera de Trabajo Social se encuentran trabajando mayoritariamente en diversas instituciones, excepto en el poder legislativo (35%). Dos son las instituciones que demandan en mayor medida el servicio de

Trabajadores Sociales: Municipios y Universidades Públicas. En ambos casos el porcentaje es similar (8%).

Las ONG's, las Consultoras Privadas, Gobiernos Departamentales y Ministerios, no son muy apetecidos por los profesionales o bien el ingreso es muy difícil y conlleva requisitos muy exigentes.

Por lo tanto, a juzgar por los resultados, el mercado laboral para Trabajo Social se presenta muy auspicioso porque gran cantidad de los profesionales se encuentran trabajando en el sector público; lo que implica que la existencia de demanda laboral de Trabajadores Sociales es consistente. Comunicación Social es también una carrera que tiene demanda laboral, aunque no en el mismo grado de Trabajo Social. Es pertinente recalcar que algunas carreras. Ciencias del Desarrollo, Historia, Lingüística e idiomas y Sociología enfrentan problemas para poder insertarse laboralmente en otros espacios laborales que no sean los de la universidad, este detalle conduce a la conclusión de que existe un exiguo mercado laboral para estos profesionales.

5.3.2. Carrera y cargo que ocupa en la institución

Evidentemente, el cargo que ocupa un profesional, en una institución, depende de muchas cualidades: experiencia, especialización, cursos de actualización, entre otros. Los siguientes datos de la tabla permiten desentrañar cuales son los cargos más prevalentes que desempeñan los profesionales de las diferentes carreras del área social.

Tabla 8

Carrera y cargo que ocupa en la institución

Cargo que ocupa	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Auxiliar oficina		3%			1%	7%	11%
Capacitador		3%					3%
Consultor en comunicación		7%					7%
Director	1%	3%		3%			7%
Docente	7%	5%	5%	16%	10%	4%	46%
Prof. en Trabajo Social						23%	23%
Responsable de proyectos		1%				1%	3%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi la mitad de los profesionales fungen como *docentes* (46%), *directores de carrera* (7%) y *auxiliares de oficina* (5%) en la institución donde prestan sus servicios. Estos datos reafirman lo que mencionaron algunos entrevistados en sentido de que los profesionales titulados de la UPEA tienen como principal opción permanecer en la misma universidad, pero en calidad de docentes, directores de carrera o administrativos.

La cuarta parte de la población se desempeña como profesional en Trabajo Social desarrollando actividades propias de la disciplina (23%) y una mínima parte de la población (7%) presta labores como auxiliares de oficina.

Los directores de carrera son profesionales que pertenecen a las carreras de Comunicación Social, Lingüística e Idiomas y Ciencias del Desarrollo. Los profesionales de Comunicación Social desempeñan cargos propios de la disciplina en medios de comunicación y en los gobiernos municipales principalmente.

Muy pocos profesionales son capacitadores y responsables de proyectos a juzgar por los porcentajes muy bajos.

De manera conclusiva se puede manifestar que, el cargo de mayor preponderancia está relacionado con la docencia; todas las carreras se encuentran involucradas en este cargo en menor o mayor medida.

Cabe resaltar que un poco más de la décima parte de los profesionales trabajan como auxiliares de oficina. ¿Cómo explicar éste fenómeno? ¿Quizá ante la escasez de trabajo, algunos profesionales optan por aceptar un puesto alternativo a su disciplina? Por el análisis de los datos realizado se advierte que gran parte de las personas que refieren trabajar como auxiliares de oficina están desarrollando funciones propias de un cargo administrativo en la misma UPEA.

5.3.3. Carrera y forma de ingreso al actual trabajo

Indudablemente, existen muchas formas para poder insertarse laboralmente, algunos estudios mencionan que existen “tres mecanismos coincidentes 1ro. Acudir directamente al lugar de trabajo, 2do. Por medio de familiares, amigos o conocidos y por medio del Internet” (Mendez, Sanchez y Castro, 2017, p.3).

Con la ayuda de los siguientes datos se podrá establecer la manera en que los profesionales de estudio lograron ingresar a sus actuales trabajos.

Tabla 9

Carrera y forma de ingreso al actual trabajo

Forma de ingreso	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Ayuda de amigos	2%	3%			1%	4%	10%
Contactos políticos		1%				5%	6%
Convocatoria	5%	15%	3%	8%	3%	23%	57%
Invitación directa	1%	1%		5%	5%		12%
Recomendación		2%	2%	6%	2%	3%	15%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población consiguió insertarse laboralmente gracias a las convocatorias públicas (57%). Este dato simplemente ratifica lo que se mencionó anteriormente con respecto a las convocatorias públicas como un medio idóneo, práctico y tradicional para encontrar trabajo.

La segunda manera de poder obtener empleo está relacionada con la recomendación (15%). La tercera con la invitación directa (12%) y la cuarta manera más recurrida para poder encontrar trabajo es por intermediación de amigos (10%). A este respecto también ya se mencionó, la importancia de contar con una red de amigos que faciliten la inserción laboral, es lo que se conoce como capital social.

Solamente dos carreras utilizan contactos políticos para poder encontrar trabajo Comunicación Social y Trabajo Social con porcentajes de 1% y 5% respectivamente.

Entonces, en el mundo laboral profesional del área social, de manera preferente, las distintas carreras apelan a las convocatorias públicas para poder insertarse laboralmente.

La segunda forma para poder ingresar a trabajar son las recomendaciones y las invitaciones directas. Por otro lado, los amigos (capital social) también son un medio idóneo para conseguir trabajo. Los contactos políticos no son de mucha preponderancia.

5.3.4. Carrera y pruebas de admisión

En una empresa formal, el contrato de personal constituye un paso determinante para garantizar la incursión de los trabajadores que se desea. Existen diversos métodos y técnicas que permiten la selección de los más adecuados, las entrevistas suelen ser una de las técnicas más usadas, y en ellas la aplicación de técnicas como la entrevista inicial, exámenes psicométricos, psicotécnicos, exámenes de área, entre otros. Se puede agregar que, “se utilizan diferentes tipos de pruebas de evaluación: Pruebas de conocimientos específicos, tests psicológicos, entrevistas, muestras de trabajo, pruebas situacionales, dinámicas de grupo, etc.” (Castaño, López y Zamora, 2011, p.27).

Los datos de la siguiente tabla serán de utilidad para descubrir las pruebas más utilizadas.

Tabla 10

Carrera y pruebas de admisión

Pruebas de admisión	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Entrevista	1%	5%	3%	3%	2%	5%	19%
Examen		13%	2%	5%	5%	25%	50%
Ninguna		1%		3%	1%	2%	7%
Prueba bio-psicosocial	7%	3%		8%	3%	3%	24%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

La mitad de la población de estudio tuvo que realizar una prueba de examen para ser admitida (50%). Los profesionales de Trabajo Social fueron sometidos a esta prueba en mayor medida (25%). Sociología tiene un porcentaje bajo en esta opción (2%).

Casi la cuarta parte de la población tuvo que someterse a pruebas bio-psisociales (25%). Todas las carreras presentan porcentajes por debajo de diez. Y un 19% fueron entrevistados antes de ser contratados.

Para redondear este acápite se puede indicar que la prueba más recurrente es el examen. La segunda prueba más utilizada es la bio-psicosocial y la entrevista también es un recurso al que apelan los contratantes, pero no con mucha asiduidad.

A un porcentaje muy bajo de profesionales, de las distintas carreras, no se les demanda la realización de ninguna prueba y son los que acceden a los cargos vía invitaciones directas.

5.3.5. Requisitos para ingresar al trabajo según sexo

Como se mencionó en un acápite anterior, las instituciones contratantes exigen una serie de requisitos a los solicitantes de empleo, pero ¿las exigencias serán las mismas para ambos sexos o existirá benevolencia hacia alguno de ellos? La interrogante será absuelta a continuación.

Tabla 11

Requisitos para ingresar al trabajo según sexo

Requisitos exigidos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Certificados de experiencia	18%	37%	55%
Otros	18%		18%
Recomendaciones	18%		18%
Título Profesional	9%		9%
Total general	63%	37%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

A más de la mitad de profesionales de ambos sexos se les solicitó certificados de experiencia de trabajo (55%). La exigencia recayó en mayor medida en el sexo masculino y en el sexo femenino la exigencia fue en menor magnitud. Nuevamente la experiencia laboral se nombra como una condición muy importante para poder conseguir empleo.

Las recomendaciones no son muy requeridas y recayeron únicamente en el sexo femenino (18%) De igual manera, la presentación de título profesional recayó solamente en el sexo femenino (9%).

Entonces, el requisito más requerido de parte de los contratantes es el certificado de experiencia laboral; la carencia de este documento, indudablemente, implica que se cierran las puertas para un eventual trabajo. Las recomendaciones también se constituyen en un requisito ineludible, aunque en menor cuantía. La presentación de título profesional no es muy frecuente.

Para cerrar este acápite, notoriamente resalta que al sexo femenino se le demanda el cumplimiento de mayores requisitos.

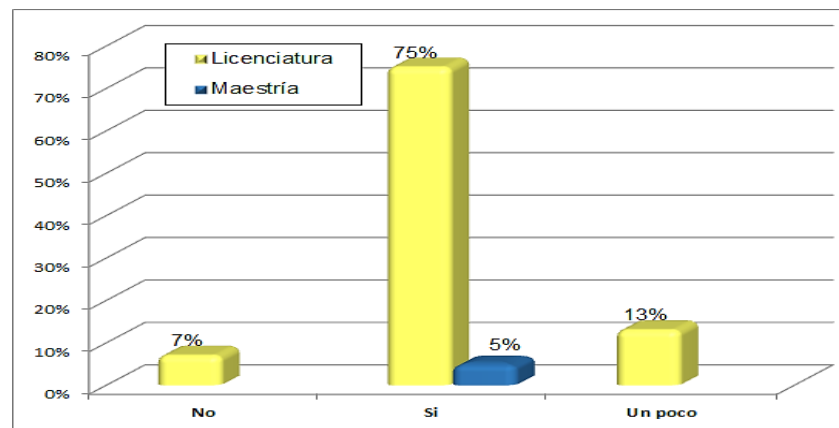
5.3.6. Grado académico y experiencia laboral

Ahora se verá el grado académico y la experiencia laboral con la que cuentan los profesionales de las carreras, habida cuenta que:

“el incremento de la competitividad de las empresas induce a que muchas minimicen sus riesgos contratando sólo trabajadores que han tenido experiencia práctica en el rubro. Lo anterior implica una permanente discriminación negativa en contra de los jóvenes, aun cuando tengan más alta escolaridad que los adultos. Ya que su “saber hacer” está aún poco desarrollado. Ni siquiera el diferencial de salarios entre jóvenes y adultos permite compensar desde el punto de vista del empresario, la falta de experiencia, ya sea porque no tienen tiempo para capacitarlos en la propia empresa, o bien porque no existe una adecuada oferta de centros e instituciones de capacitación laboral en la mayor parte de los países de América Latina” (Schkolnik, 2005, p.14).

Gráfico 7

Grado académico y experiencia laboral



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Exactamente las tres terceras partes de la población contaban con experiencia previa antes de ingresar en sus espacios laborales (80%). Este hecho es plausible porque resalta que los profesionales se esmeran para tener y acumular experiencia de trabajo. Un poco más de la décima parte de la población tenía muy poca experiencia previa (13%). De algún modo algunos profesionales se esfuerzan por acumular experiencia de trabajo.

Otro grupo minoritario de profesionales no contaba con experiencia laboral (7%). Ciertamente, estos profesionales tropezaron con ciertas dificultades para poder insertarse laboralmente, porque la experiencia laboral se cuenta entre uno de los principales requisitos que solicitan los empleadores.

Consecuentemente, el mercado laboral propende aceptar preferentemente a profesionales que cuentan con experiencia laboral previa. Aquellos profesionales que tienen poca y ninguna experiencia laboral no son muy favorecidos.

También se deduce que muchos profesionales que tienen simplemente el grado académico de licenciatura son los más experimentados (75%). Especialmente en el área de auxiliorias de docencia, para los que trabajan como docentes en las diferentes carreras del área social de la UPEA.

5.3.7. Carrera y modalidad de contrato

En el mundo laboral se presenta diferentes modalidades de contratos, contratos verbales y/o escritos. Sin embargo, priman los contratos escritos para todos los efectos que puedan tener tanto sobre los contratantes como para los contratados. En tal virtud, la Ley General del Trabajo a la letra señala:

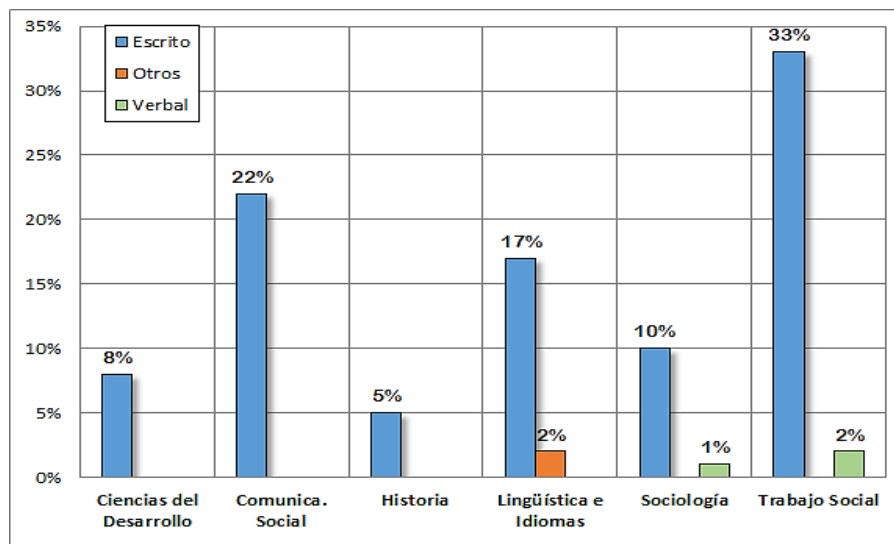
“El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad”.

(Fuente: Ley General del Trabajo, Título II, Capítulo I, Artículo 6°, 2000, p.10).

Los siguientes datos permitirán echar luces sobre el tipo de contrato que suscribieron los profesionales del área social que consiguieron un puesto de trabajo.

Gráfico 8

Carrera y modalidad de contrato



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Por los datos obtenidos se advierte que el 95% de los profesionales del área social suscribieron contratos por escrito, situación que evita que se presente problemas entre empleado y empleador. El contrato verbal u otro tipo de contrato no tiene mucha

preeminencia porque que figura con un porcentaje sumamente bajo (3% y 2% respectivamente).

5.3.8. Carrera y tiempo de trabajo en la institución

No es muy aventurado afirmar que, si un empleado desempeña sus labores con eficiencia, responsabilidad y diligencia, obtendrá el beneplácito de sus empleadores quienes pretenderán conservarlo por el mayor tiempo posible.

Veamos que dicen los resultados al respecto:

Tabla 12

Carrera y tiempo que trabaja en la institución

Tiempo de trabajo en institución	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
5 a más años	3%	10%	1%	5%	3%	11%	33%
3 a 4 años	3%	5%	2%	3%	5%	12%	30%
1 a 2 años		3%		8%	3%	5%	19%
1 a 6 meses	2%	4%	2%	3%		7%	18%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la cuarta parte de la población se encuentra trabajando en las mismas instituciones por más de cinco años (33%). Los Trabajadores Sociales y los Comunicadores Sociales son quienes tienen los porcentajes más altos en este tiempo de trabajo; las otras carreras tienen porcentajes bajos. Este dato implica que los profesionales de estas carreras están realizando una eficiente tarea lo cual se refleja en los años de servicio.

Otro conjunto de profesionales trabaja en la misma institución de 3 a 4 años y constituyen más de la cuarta parte de la población (30%). Trabajo Social lidera este intervalo (12%). Las demás carreras presentan porcentajes bajos. Este grupo de trabajadores sociales ciertamente está llevando a cabo un trabajo eximio en las instituciones donde prestan servicios y, como el caso anterior, se refleja en la prolongada permanencia en las instituciones.

En el intervalo de 1 a 2 años, casi la quinta parte de los profesionales trabaja en la misma institución (19%). Lingüística e Idiomas marcha a la vanguardia (8%); Comunicación social y Sociología tienen porcentajes bajos. El corto tiempo de permanencia puede tener relación con el tipo de contrato.

En el intervalo de 1 a 6 meses, todas las carreras, excepto Sociología, tienen porcentajes bajos y, como en el caso anterior la breve permanencia puede estar relacionado con la modalidad de contrato, tipo y tiempo de contrato.

De acuerdo a los datos los profesionales de Trabajo Social se encuentran trabajado en la misma institución por mucho tiempo; al igual que comunicación Social y Lingüística e Idiomas. Los profesionales de las otras carreras no permanecen mucho tiempo en las instituciones.

5.3.9 Carrera y problemas para encontrar empleo

Al respecto Salgado (2005) menciona que cada día más jóvenes salen del sistema educativo universitario dispuestos a encontrar un empleo acorde a sus niveles de estudio y se encuentran con serias dificultades en esa tarea. Son varios los factores que se conjugan para contribuir a esta situación. Por una parte, afecta la situación general del

mercado de trabajo y por otra, la competencia de personas con niveles educativos superiores con las de niveles inferiores para los mismos empleos.

Los datos de la siguiente tabla permiten descubrir los problemas que enfrentan los profesionales de las diferentes carreras para poder encontrar una fuente laboral.

Tabla 13

Carrera y problemas para encontrar empleo

Problemas	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Competencia profesional	5%	5%	1%	2%		2%	15%
Edad		1%				2%	3%
Falta de especialidad	1%	2%		1%	2%	5%	11%
Falta de experiencia		6%	2%	7%	1%	8%	24%
Politización de cargos	2%	8%	2%	7%	8%	18%	45%
Prestigio U.P.E.A.				2%			2%
Total general	8%	22%	5%	19%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi la mitad de los profesionales tienen dificultades para encontrar trabajo debido a que muchos cargos disponibles se encuentran politizados (45%). He aquí que se presenta un problema exógeno que no tiene relación directa con el mundo laboral y que obedece a estrategias políticas para captar simpatizantes con un determinado partido político.

El segundo problema que se presenta en el camino de los profesionales es la falta de experiencia (24%). Problema que es recurrente en todas las carreras, en todas las edades y en todo tiempo.

El tercer problema más recurrente está relacionado con la competencia profesional (15%) y la carencia de especialidad (11%). Ambos problemas afligen a los profesionales en menor medida.

La edad y el prestigio de la UPEA, entendidos como problemas, se presentan simplemente en dos carreras: Comunicación Social y Lingüística e idiomas respectivamente con porcentajes sumamente bajos. A la animadversión de muchas opiniones en sentido del poco prestigio académico de la UPEA, se debe señalar que su incidencia es mínima a la hora de encontrar trabajo; de la misma manera la edad no es un óbice infranqueable que impida la inserción laboral.

También cabe mencionar que las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social son las que enfrentan mayor número de problemas relacionados principalmente con la politización de los cargos y la falta de experiencia. Los mismos recaen mayormente en profesionales del sexo masculino y en menor incidencia en el sexo femenino. Aunque no deja de ser preocupante esos problemas.

Entonces, el principal problema que enfrentan los profesionales de las distintas carreras es la politización de los cargos. La falta de experiencia, carencia de competencia profesional y falta de especialidad inciden en menor medida. La edad y el prestigio de la UPEA no tienen mucha relevancia. Sin embargo muchos avisos de requerimiento de profesionales que figuran en los diferentes medios de prensa enfatizan que los postulantes deben ser preferiblemente jóvenes, contar con experiencia laboral, y otros requisitos. Al respecto se evidencia, con el estudio, que el mercado laboral inclina su preferencia por contratar profesionales adultos jóvenes de 31 a 35 años (47%) y jóvenes

de 25 a 30 años (30%) probablemente por el menor costo que implica contratarlos. Los adultos y adultos mayores tienen muy pocas oportunidades de conseguir empleo.

5.3.10. Lugar de nacimiento y problemas para encontrar empleo

En algunas circunstancias el lugar de nacimiento puede influir en la inserción laboral por diversas causas:

“empero, el contexto actual se nos presenta marcado por el fenómeno de la globalización, que entendemos aquí como la circulación de información de forma inmediata y a escala planetaria, derivada de los modernos sistemas de comunicación, y que redundan en una imposición de los patrones culturales del primer mundo en las realidades locales. Frente a ello, resulta complicado separar lo rural de lo urbano, ya que los intercambios que existen entre ambos fenómenos se han vuelto mucho más estrechos y simétricos, producto de la activa circulación de información y de la imposición o reinterpretación de patrones culturales globales, y por ello exógenos, en las realidades locales” (Olivares, 2005, p.8).

Ahora se verá si el lugar de nacimiento influye para poder encontrar trabajo y cuáles son los problemas que se presentan a los profesionales.

Tabla 14

Lugar de nacimiento y problemas para encontrar empleo

Provincia	Problema principal para encontrar empleo						Total
	Competencia profesional	Edad	Falta de especialidad	Falta de experiencia	Politización de cargos	Prestigio U.P.E.A.	
Camacho			2%	2%			4%
Cochabamba	2%						2%
Franz Tamayo				2%	2%		4%
Ingavi				1%	2%		3%
La Paz	3%			2%	3%	2%	10%
Loayza					3%		3%
Los Andes					3%		3%
Muñecas				2%	1%		3%
Murillo	8%	3%	7%	11%	25%		54%
Omasuyos			2%	2%	2%		6%
Oruro				1%			1%
Pacajes	1%		1%		3%		5%
Tarija				2%			2%
Total general	14%	3%	12%	25%	44%	2%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

El mayor problema que enfrentan los profesionales nacidos en las provincias citadas es la politización de los cargos (44%). Los profesionales nacidos en la provincia Murillo son los más afectados por esta circunstancia.

El segundo problema en importancia guarda relación con la falta de experiencia y, nuevamente, los profesionales nacidos en la provincia Murillo son los más damnificados por esta carencia. Los profesionales en las demás provincias son perjudicados en menor medida. Los problemas que se presentan con porcentajes aproximados son: competencia profesional y falta de especialidad.

La edad y el prestigio de la UPEA no son problemas muy relevantes porque figuran con porcentajes muy bajos.

Desde otra perspectiva se advierte que los profesionales que nacieron en la provincia Murillo, ciudad de El Alto y La Paz, afrontan mayores problemas (54%). Una lectura a grosso modo indicaría que los profesionales oriundos de esta región tienen muy bajas cualificaciones y los profesionales de las otras provincias óptimas cualificaciones en virtud a los porcentajes.

A manera de conclusión, se puede manifestar que la politización de cargos es el principal problema que enfrentan los profesionales independientemente de sus lugares de nacimiento. El segundo problema, en orden de importancia, es la falta de experiencia. Posteriormente figuran la competencia profesional, falta de especialidad y el prestigio de la UPEA, pero de manera poco significativa.

5.4. Condiciones laborales de los profesionales en ejercicio laboral

Actualmente existen muchas definiciones sobre este concepto, pero de manera resumida se puede mencionar que, las condiciones de trabajo son aquellas circunstancias que influyen en el trabajo de las personas y que tienen que ver con las horas de trabajo, el tipo de contrato, remuneraciones, la higiene, seguridad social, ambiente apropiado, sindicalización entre otros. Para el abordaje de estos aspectos se consideró dos puntos de vista: condiciones laborales objetivas y condiciones laborales subjetivas.

5.4.1. Condiciones laborales objetivas

Todo tipo de trabajo implica una serie de riesgos que pueden ser físicos o psicológicos; en ese sentido en principio es pertinente explicar que las condiciones laborales objetivas son las características materiales socioeconómicas y jurídicas bajo las

cuales realizan sus actividades laborales los profesionales del área social a través de un esfuerzo físico y mental. Aquí caben también elementos como equipamiento, entrenamiento e instrumentos que coadyuven al cumplimiento efectivo de las tareas laborales.

Veamos que reflejan los resultados:

5.4.1.1. Tiempo de contrato en la institución de trabajo

Indudablemente, se presentan muchos tipos de contratos que estipulan una serie de regulaciones entre las cuales destaca el tiempo de contrato laboral. Al respecto la Ley General del Trabajo dispone:

“Disposiciones Generales Artículo 12º- El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio” (Ley General del Trabajo, capítulo I, 2000, p.2).

En el siguiente gráfico dilucidamos cuáles son las instituciones que prefieren realizar contratos de trabajo a largo y corto plazo:

Tabla 15

Tiempo de contrato en la institución de trabajo

Institución	Menos de 3 meses	Renovable cada 3 meses	Hasta 6 meses	Un año	Más de un año	Indefinido	Total
Agencia Estatal Consultora Privada			1%	5%			6%
Cotel		2%		3%			5%
Gob. Deptal.	2%	2%					4%
Ministerios	2%			1%		2%	5%
Municipio	2%	2%		2%	3%	2%	11%
ONGs	1%			1%	2%		4%
Poder Legislativo		1%	2%				3%
Policía					2%		2%
Universidad Pública			23%	25%	8%	3%	59%
Total general	7%	7%	26%	38%	15%	7%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de los profesionales trabajan en una Universidad Pública (59%), tales como la Universidad Pública de El Alto (UPEA) y/o en la Universidad Indígena de Bolivia (UNIBOL). El contrato más usual que se realiza es de un año (25%). El segundo tipo de contrato es hasta seis meses es decir de un semestre (23%). Pocos profesionales realizan contratos de más de un año (8%)”.

Muy pocos sujetos de la población cuentan con contratos indefinidos (3%). Por los datos se deduce que los profesionales que trabajan en universidades públicas no tienen la garantía de prestar sus servicios por un tiempo prologado, especialmente los que trabajan en la UPEA ya que sus normativas estatutarias no lo permiten.

Un poco menos de la quinceava parte de la población trabaja en Agencia Estatal (6%). Pocos tienen contrato por un año (5%) Y muy pocos hicieron contrato de hasta seis meses (1%). Como en el caso anterior, los profesionales se desenvuelven bajo el

manto de la incertidumbre porque no saben si sus contratos serán renovados o serán despedidos.

Para redondear éste acápite, se debe relieves que el contrato más recurrente es el de un año (38%). El segundo tipo de contrato, en orden descendente, es hasta seis meses (26%). El contrato de más de un año representa un porcentaje bajo (15%). El contrato renovable cada tres meses e indefinido no son muy frecuentes (7%). Es sumamente llamativo que no existan contratos de trabajo de más de dos años. También resalta que las instituciones públicas son las que se inclinan por realizar contratos de trabajo por tiempo prolongado y también por tiempos cortos.

Según el sexo de los profesionales y los consiguientes tiempos de contratos laborales, es pertinente mencionar que el sexo masculino es el más beneficiado con todos los tipos de contratos (57%). El sexo femenino es menos beneficiado (43%). También se observa que los tipos de contrato más predominantes, en ambos sexos y en orden de importancia, son: un año, hasta seis meses y más de un año. Los contratos menos frecuentes en los dos sexos son: indefinido y renovable cada tres meses.

5.4.1.2. Horas de trabajo según sexo

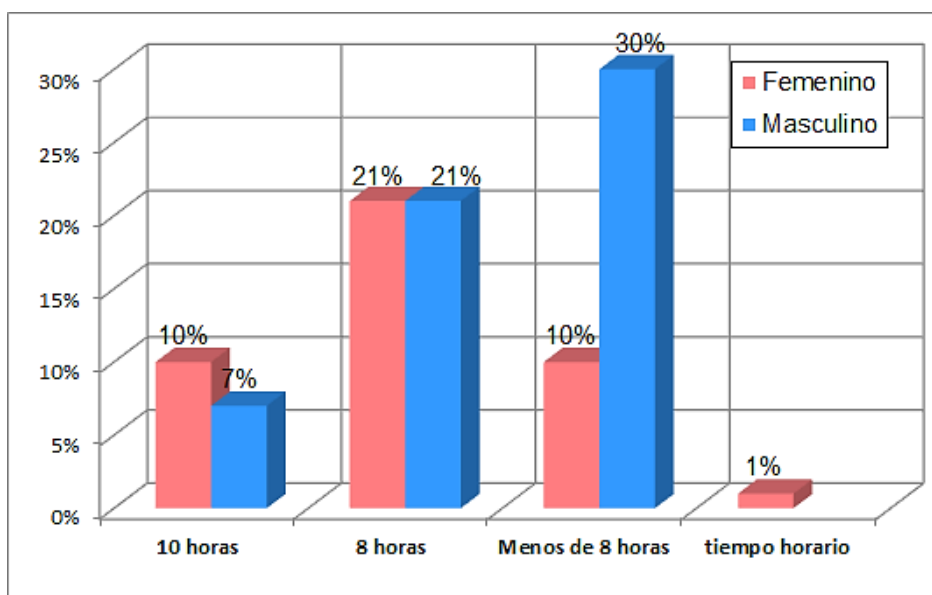
Según la ley del Trabajo, el horario establecido legalmente es de ocho horas; sin embargo, según las particularidades de trabajo de las instituciones, los horarios se tornan flexibles y pueden oscilar entre más y menos tiempo de trabajo, pues algunos jefes de recursos humanos ignoran o fingen ignorar lo que prescribe la Ley General del Trabajo en el capítulo III: DE LA JORNADA DE TRABAJO.

“ARTICULO 46° La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas” (Ley General del Trabajo, 2000, p.6).

El gráfico que figura a continuación da referencia para poder indagar si existe una homogenización de horarios para ambos sexos o, por el contrario, los horarios de trabajo difieren para ambos sexos.

Gráfico 9

Horas de trabajo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

La mayoría de los profesionales de ambos sexos trabajan las ocho horas establecidas por la Ley del Trabajo (42%). El porcentaje en ambos sexos es igual.

Consiguientemente, muchas instituciones acatan las disposiciones emanadas por la Ley General del Trabajo.

Otro grupo mayoritario de profesionales trabaja menos de ocho horas (40%). El sexo masculino tiene mayor porcentaje en esta modalidad de trabajo y el sexo femenino tiene porcentaje menor. Situación que puede deberse a que estén ocupando el cargo de docentes.

Casi la quinta parte de los profesionales trabajan diez horas (17%). El sexo femenino se distingue por un porcentaje mayor en este horario. En el sexo masculino se aprecia un porcentaje es menor. Presumiblemente, existe un acuerdo de las partes para que el trabajo se prolongue más allá de las ocho horas establecidas legalmente; caso contrario, existiría una sobreexplotación del trabajador.

Muy pocas personas trabajan a Tiempo Horario y solo el sexo femenino se desempeña en este horario de trabajo (1%). Como se puede observar, poquísimos profesionales aceptan esta modalidad de horario laboral.

En consecuencia, las horas de trabajo más prevalecientes son las de ocho horas y menos de ocho horas. El horario de diez horas no es muy frecuente. La modalidad de tiempo horario definitivamente cuenta con muy pocos adherentes (1%). También es menester puntualizar, con atención a la suma de todos los porcentajes, que el sexo masculino trabaja más horas que el sexo femenino (58%). Las horas de trabajo del sexo femenino es levemente menor (42%).

5.4.1.3. Nivel salarial según sexo

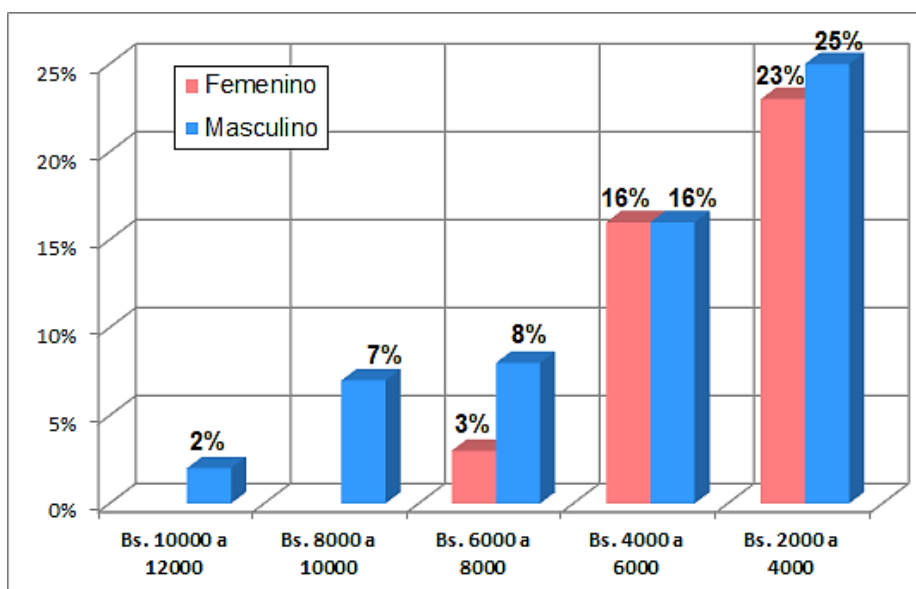
En la actualidad, muchos colectivos femeninos denuncian que existe una diferenciación de salarios:

“Si se pretende alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente, es fundamental la eliminación de la discriminación en la remuneración. No cabe esperar mejoras en la situación económica de la mujer -y de otro colectivo objeto de discriminación- mientras el mercado de trabajo recompense su tiempo en menor medida que el del grupo dominante. En este sentido, la OIT redactó un convenio en 1951 sobre ‘la igualdad de remuneración’ (...). Este convenio, aún hoy, sigue siendo el que mayor número de ratificaciones anuales motiva; y es cierto que la disparidad de ingresos ha venido reduciéndose en casi todas partes. No obstante, continúa (González, 2004, p.10).

Consiguientemente, estos colectivos feministas están luchando para que los salarios sean iguales para hombres y mujeres. Con ayuda de los datos consignados en el siguiente gráfico se podrá descubrir si, evidentemente, las mujeres perciben un menor salario.

Gráfico 10

Nivel salarial según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Los profesionales que se encuentran incluidos en el intervalo de nivel salarial Bs. 2000 a Bs. 4000 se constituyen casi en la mitad de la población (48%). Este intervalo salarial tiene como punto de referencia el salario mínimo vital que es de 2.121,8 Bs.

El siguiente nivel salarial con mayor incidencia es el de Bs. 4000 a Bs. 6000 (32%). En este nivel salarial ambos sexos tienen el mismo porcentaje. Este intervalo salarial se aleja notoriamente hasta duplicar y triplicar el salario mínimo vital y presumiblemente los profesionales que perciben estos montos tienen una cualificación alta.

En el tercer nivel salarial que abarca el intervalo de Bs. 6000 a Bs. 8000 se encuentran un poco más de la décima parte de la población (11%). El sexo masculino tiene un porcentaje mayor y el sexo femenino tiene un porcentaje menor.

En el intervalo de nivel salarial 8000 a 10000 figura solamente el sexo masculino (7%). En el nivel salarial más más alto, 10000 a 12000, destaca únicamente el sexo masculino (2%). Nótese que cuadriplican y quintuplican el salario mínimo vital.

Concluyendo; los salarios más bajos representan mayores porcentajes, en contraste los salarios altos tienen porcentajes muy bajos y se encuentran monopolizados exclusivamente por el sexo masculino. Otro detalle que resalta en el cuadro está referido a que el sexo masculino aparece en todos los niveles salariales y el sexo femenino solamente en tres niveles salariales. También se observa un dato peculiar: la suma de porcentajes de los niveles salariales del sexo masculino representa a más de la mitad de la población (58%). En contrapartida el porcentaje total de los niveles salariales del sexo femenino es menor (42%). Consiguientemente, el sexo masculino gana más que el sexo femenino y se confirma que:

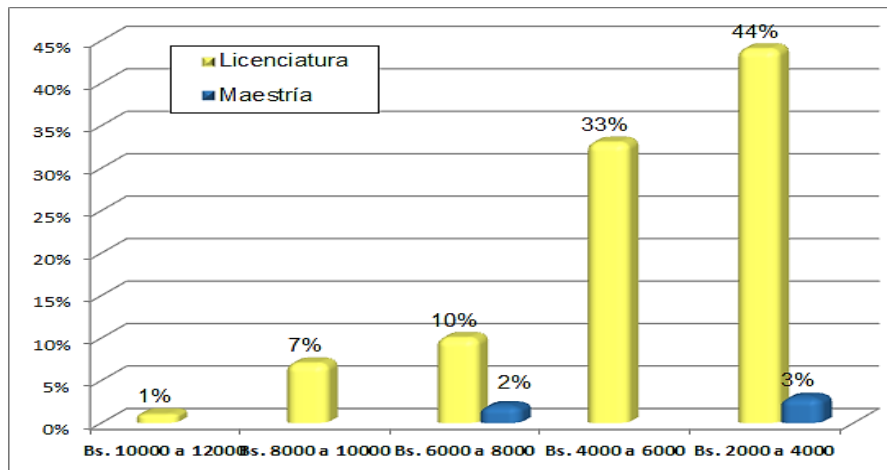
“la desigualdad de salarios entre ambos géneros está muy presente, aun cuando las mujeres tienen el mismo o mayor grado escolar y universitario que los hombres, que cuentan con las mismas capacidades y hasta con la misma experiencia laboral o que se encuentran en el mismo puesto de trabajo. Cabe aclarar que hay mujeres que ganan más que los hombres, pero es un mínimo porcentaje, y también esto depende del sector y de las actividades que realicen” (García, 2008, p.12).

5.4.1.4. Nivel salarial según grado académico

¿El grado académico será relevante para poder conseguir un mayor monto salarial? El gráfico que se presenta a continuación se constituye en una valiosa referencia para poder esclarecer la interrogante.

Gráfico 11

Nivel salarial según el grado académico



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

En el gráfico se puede apreciar que los profesionales con grado académico de licenciatura figuran en todos los niveles salariales y representan casi al cien por ciento de la población (95%). Como en el anterior gráfico el nivel salarial basado en el salario mínimo vital tienen mayor preponderancia (44%). No puede pasar desapercibido el hecho de que algunos profesionales con grado de maestría figuren en este nivel salarial, pues se supone que los cursos de post grado añaden un plus de prestigio merecedor de un tratamiento salarial más alto. Sin embargo esa referencia no es aplicable al caso, debido a que las maestrías obtenidas por los profesionales que trabajan en la UPEA solo

son considerados como parte de los requisitos para la obtención de puntajes mayores en los concursos de meritos de postulaciones a docencia y no así para el nivel salarial.

El segundo nivel salarial que tiene mayor porcentaje es el de 4000 a 6000 (33%). Estos dos niveles salariales no se alejan demasiado del salario mínimo vital y debe a ello su recurrencia mayor.

En contrapartida, los niveles salariales que se alejan mucho de la referencia salarial determinada por la norma tiene una aplicación en pocos profesionales; sumando porcentajes de licenciados y profesionales con maestría se aproxima el 20%.

De modo que, la mayoría de licenciados como profesionales con grado de maestría perciben salarios iguales o levemente superiores al salario mínimo vital (47%). En contraste, los salarios altos tienen porcentajes muy bajos y se encuentran monopolizados exclusivamente por profesionales con grado de licenciatura. Otro detalle que resalta en el cuadro está referido a que el grado académico de licenciatura aparece en todos los niveles salariales y maestría simplemente en dos intervalos salariales.

5.4.1.5. Tipo de contrato y beneficios sociales

Casi todos los contratos de un trabajo formal consignan una serie de beneficios sociales que pueden abarcar muchos o pocos aspectos según el tiempo y modalidad de contrato.

Los siguientes datos permitirán esclarecer los beneficios sociales con respecto al tipo de contrato.

Tabla 16

Tipo de contrato y beneficios sociales

Beneficios	Tipo de contrato						Total
	Menos de 3 meses	Renovable cada 3 meses	Hasta 6 meses	Un año	Más de un año	Indefinido	
Aguinaldo			3%	2%	2%	1%	8%
Aguinaldo, Bono				2%			2%
Bono, Refrigerio		2%					2%
Ninguno	5%	5%		8%			18%
Seguro				1%			1%
Seguro, Aguinaldo			13%	11%		2%	26%
Seguro, Aguinaldo, Bono			7%	7%	2%	2%	18%
Seguro, Aguinaldo, Bono, Otros			1%				1%
Seguro, Aguinaldo, Natalidad, Bono				1%	5%		6%
Seguro, Aguinaldo, Natalidad, Bono, Refrigerio				3%	3%		6%
Seguro, Aguinaldo, Natalidad, Refrigerio	2%				1%	2%	5%
Seguro, Aguinaldo, Refrigerio				1%			1%
Seguro, Bono					2%		2%
Seguro, Refrigerio			2%	2%			4%
Total general	7%	7%	26%	38%	15%	7%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

El primer detalle que resalta en los resultados es el hecho de que, en alguna medida, todos los profesionales, independientemente del tiempo de contrato, se favorecen con algún tipo de beneficio social.

De manera puntual se puede manifestar que los profesionales que realizaron contratos por el lapso de un año cuentan con mayor cantidad de beneficios (38%). Los profesionales que tienen contrato de hasta seis meses también cuentan con varios beneficios, aunque no en la misma cantidad del primer caso (26%). Aquellos profesionales que suscribieron contratos de menos de tres meses e indefinido solo recibe determinados beneficios sociales.

También se advierte que los beneficios que tienen mayor recurrencia son: seguro y aguinaldo. Asimismo, el beneficio social que figura con más insistencia en todas las categorías es el seguro.

Es pertinente mencionar que un poco más de la décima parte de la población se beneficia con cinco tipos de beneficios sociales, a saber: seguro, aguinaldo, natalidad, bono y refrigerio. Consiguientemente, las instituciones en las que prestan servicios se esmeran para que sus trabajadores disfruten de satisfacción laboral. Los profesionales con todos estos beneficios rubricaron contratos de un año y más de un año.

Un dato que llama la atención se refiere a que casi la quinta parte de la población no se beneficia con ningún tipo de beneficio social, entonces estos profesionales se encuentran en un tipo de empleo precario que sucede especialmente en los municipios rurales.

Un pequeño grupo de profesionales accede a otro tipo de beneficios sociales que, supuestamente, se pactó entre partes.

Consecuentemente los beneficios más recurrentes y en mayor porcentaje son: seguro y aguinaldo. Los demás tipos de beneficios se presentan con porcentajes muy bajos que oscilan en tres porcentajes: 3%, 2%.

5.4.2. Condiciones Laborales Subjetivas

Existen ciertos factores de tipo subjetivo que influyen para que los trabajadores realicen sus tareas de manera óptima y, al mismo tiempo, estimulen el grado de satisfacción laboral. En este sentido Pulido y Noriega (2003) manifiestan que dentro del campo de la subjetividad en el trabajo se consideran cuatro elementos fundamentales: la

valoración que el trabajador hace de su actividad y las condiciones en las cuales se desarrolla ésta; la forma en que percibe si hay satisfacción o no en función de lo que hace en su actividad productiva; cómo valoran sus tareas en relación a si éstas tienen control o carecen de él; y si cuenta con apoyo social dentro del trabajo para afrontar las situaciones que se le presentan, solidaridad de los compañeros y la valoración positiva de los jefes por el trabajo desempeñado, entre otros.

5.4.2.1. Carrera y cuanto le ayudó lo aprendido en la universidad

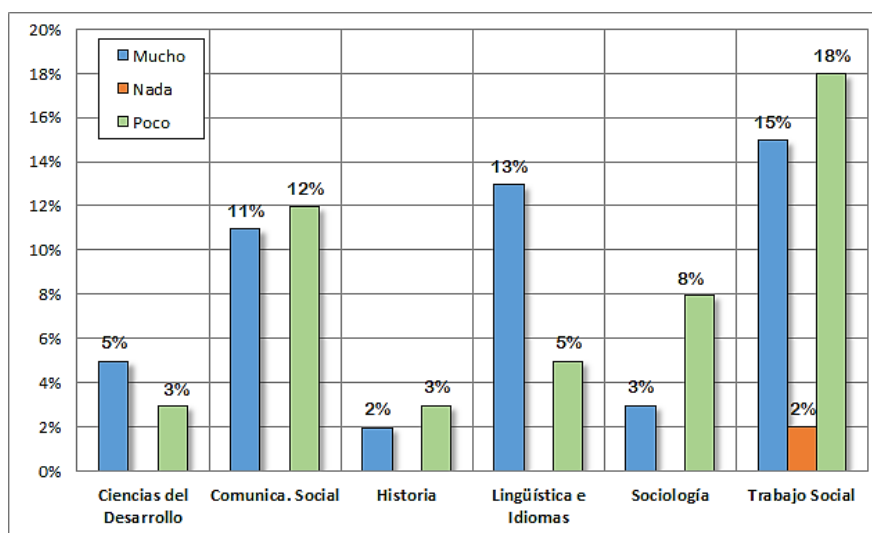
El comportamiento de los mercados de trabajo en general, se encuentra lejos de poder considerarse como homogéneo, en tal sentido:

“la demanda de profesionales desde el mercado laboral es una las formas que determina la pertinencia de la educación superior. En otras palabras, la vinculación de profesionales en el mercado laboral da cuenta de si los programas académicos están respondiendo a las necesidades de las organizaciones privadas y públicas en un contexto determinado, y también indica que acciones de mejoramiento se pueden emprender en dichos programas” (Upegui, 2016, p.4).

El siguiente gráfico se constituirá en un valioso soporte para establecer si los contenidos académicos del área social están acordes con las demandas del mercado laboral.

Gráfico 12

Carrera y cuanto le ayudó lo aprendido en la universidad



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi la mitad de la población, compuesta por todas las carreras, menciona que lo aprendido en la universidad fue de mucha ayuda. Consiguientemente las materias están acordes a las necesidades que demanda el mercado laboral.

La otra casi mitad de la población, compuesta también por todas las carreras, sostiene que le sirvió de muy poco lo aprendido en la universidad. De la afirmación se desprende que algunas materias están desactualizadas o definitivamente no tienen aplicación práctica por su anacronismo.

Únicamente algunos profesionales de Trabajo Social sostienen que lo aprendido en la universidad no les sirvió de nada. Tal como lo advertimos en el siguiente testimonio:

“Lo aprendido no estaba acorde a la realidad, no nos enseñan cómo se trabaja en los SLMs, DNA, en parte administrativa de Salud” (M. Humerez, comunicación personal, 05 de mayo de 19)

A juzgar por los datos, se presenta una dicotomía singular porque casi la mitad de los profesionales afirma que lo aprendido en la universidad les sirvió de mucho la otra casi mitad de la población afirma que les sirvió de poco. Un reducido número de profesionales mencionan que lo aprendido en la universidad “no les sirvió de nada”.

“Contrastando con esta evaluación satisfactoria, los discursos de los titulados de universidades con mediana y baja selectividad apuntan a deficiencias formativas, en lo que respecta a la adquisición de herramientas prácticas para el ejercicio laboral y al bajo desarrollo técnico de las habilidades. No obstante, ello, esta postura es matizada en alguna medida por una valoración positiva sobre la adquisición de habilidades sociales y emocionales para enfrentar el mundo laboral” (González, Sandoval, et.al. 2018, p.23).

En cuanto a las opiniones por sexo tanto el femenino como el masculino mencionan que lo aprendido en la universidad les sirvió de mucho (49%). Por otro lado, ambos sexos expresan que lo aprendido en la universidad les sirvió poco (49%). Esta disparidad contradictoria de criterios evidencia que un sector de los profesionales, ante ciertas exigencias del mercado laboral, no pudo responder adecuadamente y descubrió la carencia de ciertos conocimientos que no supo impartir la universidad.

Sin embargo, otras mujeres expresan su desencanto al mencionar que lo aprendido en la universidad no les sirvió de nada; es decir la opinión negativa prevalece sobre la positiva por un mínimo margen.

5.4.2.2. Carrera y nivel de satisfacción laboral

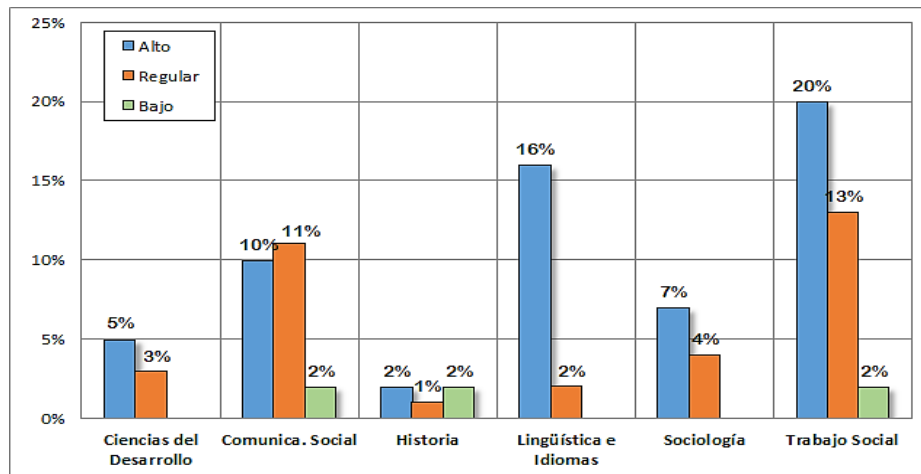
La satisfacción es elemento a destacar en el estado subjetivo de los trabajadores, su existencia no sólo genera compromiso con la empresa, sino también mayor rendimiento. Si no es así, cualquier persona que desempeña algún trabajo como subordinado, con el tiempo llegará a preguntarse si no estaría mejor en otro tipo de trabajo en el cual quizá pueda ganar más, recibir un mejor trato, etc. Cabe añadir que:

“para maximizar (explícitamente) la motivación, satisfacción y productividad de los trabajadores e (implícitamente) sus propios resultados, la empresa o institución debe utilizar todos los recursos disponibles para evitar problemas e incertidumbres profesionales. El desarrollo de carrera es fundamental tanto para el empleado como para la empresa; por ello, ambas partes deben colaborar y responsabilizarse de su diseño, desarrollo y control” (Fernández, 2012, p. 13).

Veamos cual es la situación en este aspecto específico en los profesionales en ejercicio.

Gráfico 13

Carrera y nivel de satisfacción laboral



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población afirma que tienen una satisfacción laboral alta (60%). Un poco más de la tercera parte de los profesionales manifiesta que tiene una satisfacción laboral regular (34%). Entonces, “esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud...se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él” (Hannoun, 2011, p.17).

Solamente algunos profesionales pertenecientes a las carreras de Comunicación social, Historia y Trabajo Social dicen tener satisfacción laboral baja; en los tres casos el porcentaje es el mismo (2%).

Entonces, la mayoría de los profesionales de las seis carreras tiene una aceptable satisfacción laboral que oscila entre regular y alto (94%). Muy pocos profesionales dicen tener satisfacción laboral baja por la politización de los cargos y por el poco apoyo que les brindan según el siguiente caso:

“No hay apoyo de las autoridades en el municipio, no hay los medios para realizar las funciones de trabajo. En el municipio los comunarios ejercen el trabajo del Trabajador Social el cargo ya está politizado”. (L. Alarcón, comunicación personal, 05 de mayo de 19)

5.4.2.3. Nivel de satisfacción laboral y grado académico

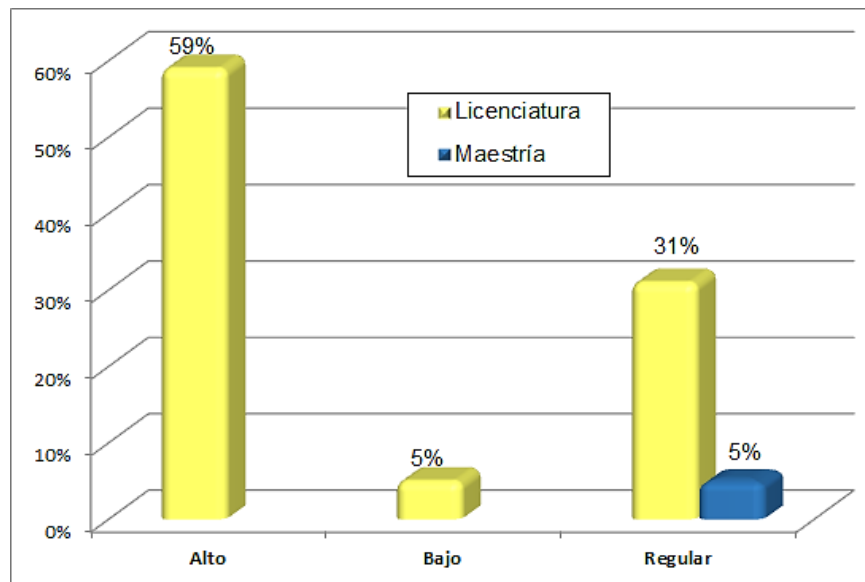
En el anterior gráfico se constató cuáles son las carreras con mayor grado de satisfacción laboral. Al respecto García y Martínez (2016) sostienen que actualmente, aspectos como la calidad de vida y la satisfacción laboral, son muy importantes dada la coexistencia. En este sentido, la medición de la satisfacción laboral, es un proceso indispensable, ya que diferentes investigaciones han determinado que es fundamental

para el efectivo desempeño del personal, puesto que las organizaciones se integran por personas que pasan gran parte de su tiempo desempeñando un puesto de trabajo que debe generar satisfacción con el fin de que se tenga una repercusión positiva en aspectos tales como: la productividad, la estabilidad, el compromiso, el clima laboral, entre otros.

Ahora se analizará si el grado académico influye o no en la satisfacción laboral.

Gráfico 14

Nivel de satisfacción laboral y grado académico



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

La mayoría de los licenciados mencionan que tienen satisfacción laboral alta (59%). Probablemente, este grupo de profesionales trabajan en un clima laboral muy agradable, recibe un tratamiento salarial apropiado y tienen reconocimiento de sus compañeros y jefes. Un poco más de la tercera parte de los licenciados tienen una satisfacción laboral que oscila entre lo regular y bajo; supuestamente el clima laboral no es bueno, existe mucha presión, el sueldo no les satisface, etc.

Todos los profesionales con grado de maestría tienen una satisfacción laboral regular. Las causas pueden ser similares al caso de los licenciados con satisfacción baja y regular.

5.4.2.4. Trato recibido de sus compañeros según sexo

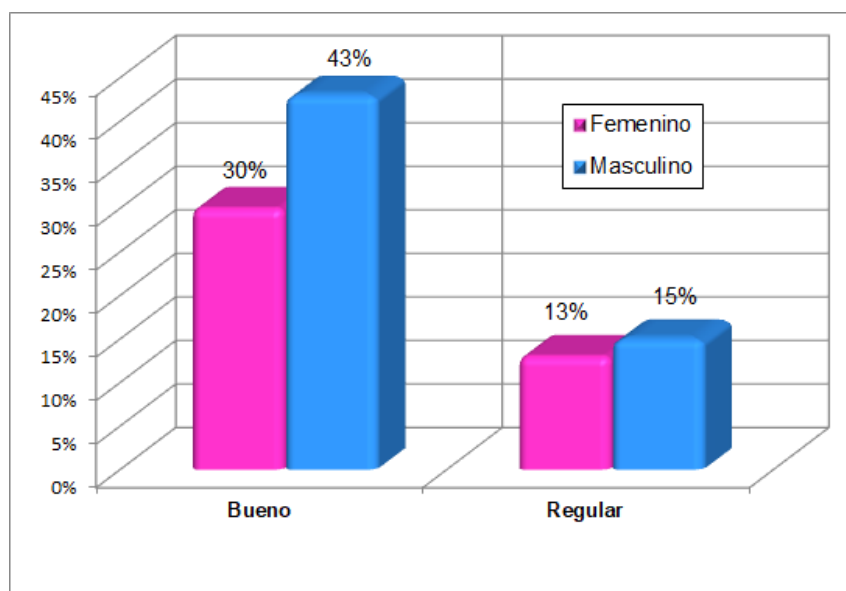
Sin lugar a dudas, un ambiente laboral agradable en el que prima un trato cordial entre los compañeros y los contratantes redundará en un buen desempeño laboral; en contraparte:

“el acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral (...), un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación” (Camacho y Mayorga, 2017, p.163).

En atención a ello, seguidamente se podrá descubrir si las personas encuestadas, de ambos sexos, reciben un buen trato de sus compañeros.

Gráfico 15

Trato recibido de sus compañeros según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

De manera general, ambos sexos reciben un trato bueno (73%). Sin embargo, el sexo masculino es mayoritariamente quien se hace acreedor a este tipo de afecto. En el sexo femenino el porcentaje es menor.

Un poco más de la cuarta parte de la población recibe un trato regular (28%). El sexo masculino es objeto de este tipo de trato en mayor medida y en el sexo femenino en menor medida.

Por todo lo mencionado, ambos sexos predominantemente reciben un trato aceptable de sus compañeros que se bifurca en bueno y regular. Nadie mencionó un trato excelente. También se debe resaltar que ningún profesional recibe un mal trato.

5.4.2.5. *Trato recibido por su jefe según sexo*

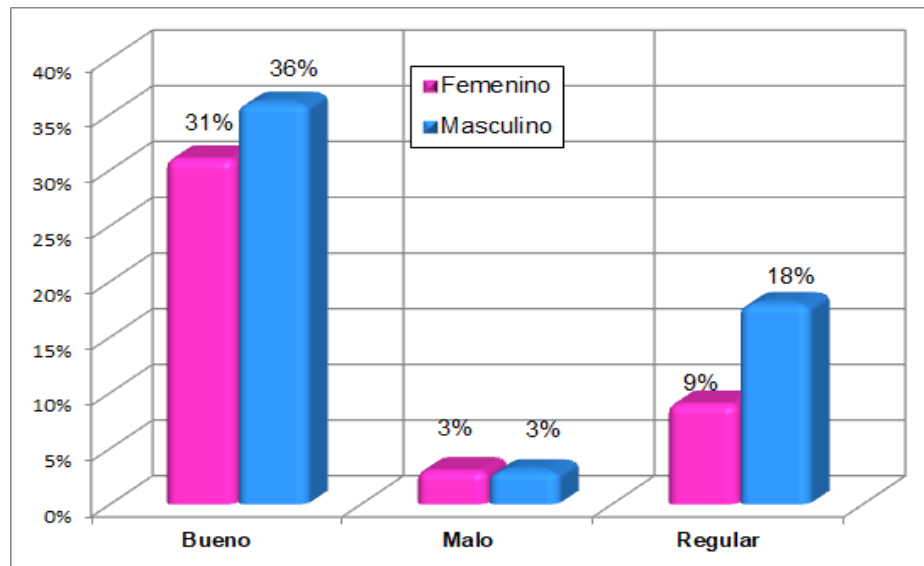
La falta de iniciativa de los jefes para acercarse a los empleados puede dar lugar a la presencia de estancos en la empresa, por un lado está la empresa y por otro lado los trabajadores, no se sabe que:

“las actividades de relaciones con los empleados pretende crear una atmósfera de confianza, respeto y consideración, y buscar mayor eficacia organizacional a través de la remoción de barreras que impiden la plena participación de los empleados y el cumplimiento de sus políticas organizacionales” (Chiavenato, 2002, p.364).

¿Los jefes brindarán el mismo trato a hombres y mujeres? ¿o por el contrario se presentará un trato diferenciado? El gráfico que se observa a continuación será de suma utilidad para responder las interrogantes.

Gráfico 16

Trato recibido por su jefe según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población integrada por ambos sexos recibe, en términos generales, un trato aceptable que alterna entre bueno y regular (94%). En el sexo masculino se aprecia con mayor frecuencia el buen trato y en el sexo femenino la frecuencia es menor.

Muy pocos profesionales de los dos sexos reciben mal trato de parte de sus jefes (6%).

A resultas de los datos, se deduce que la mayoría de los profesionales de los dos sexos reciben buen trato de su jefe y, más de la cuarta parte de ellos, reciben un trato regular; es decir, existe un buen ambiente de trabajo. Muy pocos profesionales de ambos sexos son blanco de un mal trato que invitan a reflexionar en que “la condición humana en el trabajo necesita no sólo de pago puntual, sino también de estímulos emocionales. “Los sistemas de recompensas o premios o sanciones constituyen los factores básicos que inducen a las personas a trabajar en favor de la organización” (Chiavenato, op. cit.p.260).

5.4.2.6. Equidad en el lugar de trabajo según sexo

Indudablemente para determinar si una empresa o institución es justa con el empleado priman muchas variables que pueden traducirse en el buen trato, buen sueldo, buen ambiente de trabajo, etc. En realidad, puede presentarse una especie de cuadro de situación por el cual una persona puede definir la equidad de acuerdo a sus propios intereses.

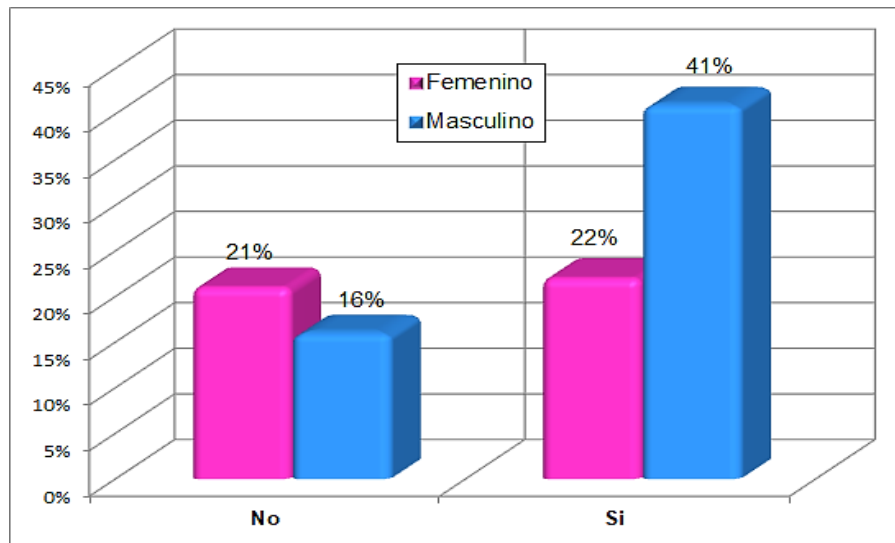
Entonces cabe puntualizar que:

“desde esta perspectiva, el paradigma contemporáneo de las relaciones laborales no es extensible a ambos sexos. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres, por un lado, y la inactividad económica de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, por otro lado, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro lado. Para lograr que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo (tareas de cuidado), mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como el doméstico” (Yañez, 1999, p.12)

El gráfico refrendará o desmentirá tal enunciado.

Gráfico 17

Equidad en el lugar de trabajo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Un poco más de la tercera parte de la población masculina señala que sí, existe equidad en el lugar de trabajo (41%). Un poco más de la décima parte de los varones mencionan que no existe equidad.

Con respecto al sexo femenino, resalta una opinión dividida en porcentajes casi similares.

Merced a los datos, se puede anotar que en el lugar de trabajo reina un ambiente predominantemente de equidad, pero también en algunos lugares de trabajo se presenta aún una moderada carencia de ésta:

“Por estas razones se viene manejando crecientemente en las relaciones de trabajo el concepto de “acción positiva” con el fin de corregir las situaciones de discriminación o de desigualdad de oportunidades de trabajo. La acción positiva consiste en un tratamiento formalmente desigual destinado a beneficiar a un colectivo históricamente discriminado o desfavorecido, para garantizarle una auténtica situación de igualdad en relación con otros colectivos” (Casanova, 2003, p.33).

5.4.2.7. Reconocimiento a su trabajo según carrera

Seguidamente se interpretará la información que proporciona la siguiente tabla con relación al reconocimiento o valoración que dispensa el jefe a sus trabajadores porque, sin duda, a las personas les agrada que se valore su trabajo. Este reconocimiento debería realizarse sin discriminaciones y sin favoritismos en razón a que:

“se pudo apreciar que un índice muy sensible es el del apoyo social, ya que mostró notables diferencias entre aquellos trabajadores que lo tienen y los que

no, es decir, aquéllos en los que sus compañeros de trabajo son solidarios y valoran lo que hacen y también en los que sus jefes consideran que las tareas que lleva a cabo el trabajador son importantes” (Pulido y Noriega, 2003, p.6).

Ahora se analizará la presente tabla que contiene datos muy útiles al efecto.

Tabla 17

Reconocimiento a su trabajo según carrera

Reconocimiento laboral	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunica. Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Si	2%	11%	2%	7%	1%	18%	41%
Un poco	5%	8%		1%	10%	5%	29%
No	1%	4%	3%	10%		12%	30%
Total general	8%	23%	5%	18%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

En la tabla se observa que la mayoría de los profesionales recibe reconocimiento en menor o menor cuantía (70%).

Se advierte que las carreras que reciben mayor reconocimiento son aquellas que interactúan con personas. En cambio, las carreras que no interactúan frecuentemente con personas reciben muy poco reconocimiento.

Por ende, casi a la mitad de la población de profesionales, sí, se les reconoce apropiadamente el trabajo y esto implica un incentivo para una mejor performance laboral. A más de la cuarta parte de los profesionales de las distintas carreras se reconoce solamente un poco por la labor desempeñada. Casi a la tercera parte de la población no se les reconoce el trabajo.

5.4.2.8. Aspectos que le agrada más de su trabajo según carrera

Ciertamente, toda profesión ofrece ciertas particularidades que son del agrado del profesional.

Con la ayuda de la siguiente tabla se podrá descubrir cuáles son aquellas cualidades que agradan en mayor grado a los profesionales con empleo.

Tabla 18

Aspectos que le agrada más de su trabajo según carrera

Agrada	Carrera						Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunicación Social	Historia	Lingüística e Idiomas	Sociología	Trabajo Social	
Ambiente laboral		3%					3%
Aporte profesional		2%					2%
Aprendizaje		1%	1%				2%
Ayuda a familias		2%		2%		8%	12%
Conocer culturas				2%		2%	4%
Dar conocimiento	3%	3%		11%		3%	20%
Formación					3%	2%	5%
Hacer lo que gusta		2%					2%
Interacción social	2%	5%	2%	2%	3%	5%	19%
Satisfacción de uno						5%	5%
Tiempo libre					3%	3%	6%
Toma de decisiones	2%	2%					4%
Trabajo en equipo		2%		1%	2%	5%	10%
NR	1%	1%	2%			2%	6%
Total general	8%	23%	5%	18%	11%	35%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

En la tabla destaca que, a los profesionales de las diferentes carreras lo que más les agrada es dar conocimiento (20%). Las carreras de Trabajo Social, Lingüística e Idiomas, Comunicación Social y Ciencias del Desarrollo se manifiestan mayoritariamente en este sentido.

Otra actividad que agrada en mayor medida es la interacción social (19%). Prácticamente todas las carreras son de esta opinión.

Otras actividades que realizan con gusto los profesionales es ayudar a las familias, trabajo en equipo, ambiente laboral, aporte profesional, aprendizaje, conocer culturas, formación hacer lo que le gusta, satisfacción de uno, tiempo libre y toma de decisiones. Todas estas preferencias cuentan con porcentajes bajos.

Consiguientemente, son muchas facetas del trabajo que agradan a los profesionales de las diversas carreras, pero resaltan cuatro aspectos: dar conocimiento, interacción social, ayudar a familias y el trabajo en equipo.

5.5. Acciones sociales de los profesionales aspirantes para encontrar empleo

Seguidamente, se analizará a qué tipo de estrategias sociales recurren los aspirantes a empleo. A este respecto Golpe (2015) menciona que encontrar trabajo se constituye en una prueba muy difícil para una persona, dado que la imposibilidad de acceso a él influiría negativamente en la formación de su identidad e impide su independización, realización personal e integración social, repercutiendo directamente en su proyecto de vida.

5.5.1. Carrera y medios utilizados para encontrar empleo

Ciertamente, para poder encontrar una fuente laboral, cualquier tipo de trabajador tiene que recurrir a diversas instancias porque:

“los mercados de trabajo son, esencialmente, mercados de emparejamientos en los cuales ambas partes buscan la mejor pareja. Los modelos estándar del

mercado de trabajo se centran en las características individuales, como por ejemplo los niveles de capital humano, pero normalmente descuidan las características del grupo, como los contactos sociales entre los agentes del mercado. Sin embargo, numerosos estudios empíricos muestran que muchos trabajadores deben su situación laboral actual, en gran parte, a su red de contactos sociales” (Calvó-Armengol, 2006, p.2)

Seguidamente se descubrirá a qué medios apelan los aspirantes para poder incluirse laboralmente.

Tabla 19

Carrera y medios utilizados para encontrar empleo

Medios usados	Carrera			Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunicación Social	Trabajo Social	
Amigos		9%	18%	27%
Familiares			9%	9%
Internet			9%	9%
Nexos político			9%	9%
Prensa	9%	9%	18%	36%
Todos		10%		10%
Total general	9%	28%	63%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Un poco más de la tercera parte de los aspirantes acuden a la prensa para poder insertarse laboralmente (36%). Esta preferencia tradicional conlleva muchas ventajas porque los aspirantes tienen el privilegio de elegir un puesto de trabajo que se adecúe a sus expectativas en cuanto a la distancia del lugar de trabajo, las horas de trabajo, el salario que ofrecen entre otros.

Un poco más de la cuarta parte de los aspirantes apelan a los amigos para encontrar trabajo (27%). En el mundo laboral es muy importante contar con capital social porque

nos permite acceder a información laboral muy valiosa, inclusive, se puede acceder al segmento del “mercado laboral sumergido”, que se trasmite solamente de boca en boca.

La décima parte de la población que está conformada exclusivamente por aspirantes de a la carrera de Comunicación Social recurre a todas las opciones para poder encontrar una fuente de empleo (10%). Ciertamente, para poder insertarse laboralmente, muchos profesionales recurren a todos los medios posibles para lograr su propósito.

Algunos aspirantes de la carrera de Trabajo Social recurren a familiares, internet y nexos políticos en procura de insertarse laboralmente. A este respecto, Weller citado por Gutierrez (2018) menciona que la inserción laboral es un factor para el desarrollo de los jóvenes, dado a que facilita la incorporación de grupos juveniles por medio de redes sociales u organizaciones sin fines de lucro. Es decir que por medio de las redes sociales se pueden vincular a los jóvenes con organizaciones que propongan acciones que puedan tener impacto en el futuro de cada uno de ellos.

De manera que los aspirantes recurren, en mayor medida, a la prensa, amigos y a todas las opciones en procura de obtener empleo. Los familiares, internet y nexos políticos son poco utilizados.

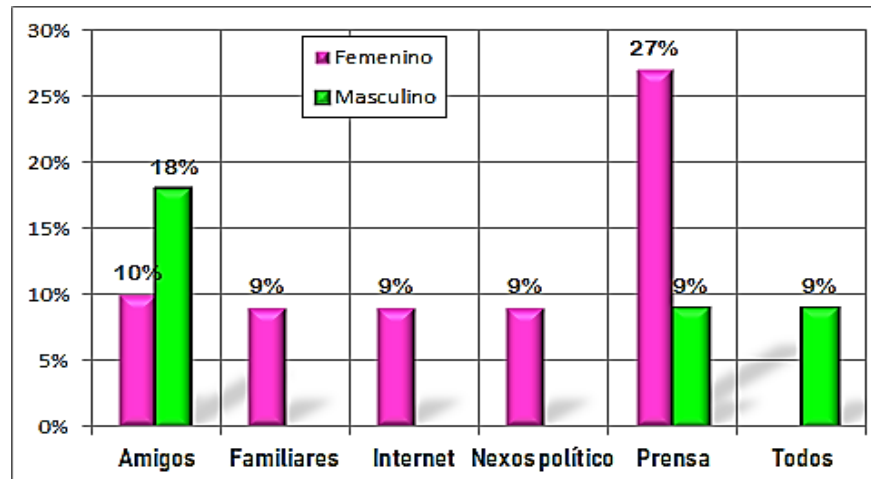
5.5.2. Medios utilizados para encontrar empleo según sexo

Este punto mostrará a los profesionales como actores que buscan contactos sociales con la finalidad de consumir su inserción laboral dentro de una situación configurada por la existencia de un mercado de trabajo. ¿Tanto varones como mujeres acudirán a los mismos medios para poder encontrar trabajo?

El gráfico consignado a continuación será de gran ayuda para responder la interrogante.

Gráfico 19

Medios utilizados para encontrar empleo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Los aspirantes de ambos sexos acuden, preferentemente, a la prensa para poder insertarse laboralmente (36%). Como se mencionó anteriormente, este medio es muy recurrido por la efectividad y ventajas que ofrece; además es tradicional.

Un poco más de la cuarta parte de los aspirantes apelan a los amigos para encontrar trabajo (28%). Como se puede ver en el gráfico los trabajadores reciben ayuda de amigos en un porcentaje relativamente alto. Es decir, estos trabajadores cuentan con un importante respaldo humano que les facilita su empleo:

“Este agregado de recursos actuales o potenciales generados en la pertenencia a un grupo social se lo denomina capital social. El mismo se origina en el conjunto de asociaciones horizontales y verticales entre personas

u organizaciones sociales por medio de la conformación de diversos tipos de lazos y niveles de compromiso” (Romero, Rocha y Nina, 2013, p. 1).

Otro grupo, que constituye también un poco más de la cuarta parte de la población, está integrado solamente por el sexo femenino que recurre a tres medios para buscar empleo: familiares, internet y nexos políticos, cada una de las opciones tienen igual porcentaje (9%).

Algunos aspirantes del sexo masculino recurren a todas las opciones en procura de insertarse laboralmente (9%).

Consiguientemente, la prensa y amigos son los medios más utilizados por los aspirantes de ambos sexos. Los otros medios: familiares, internet, nexos políticos son utilizados en menor medida.

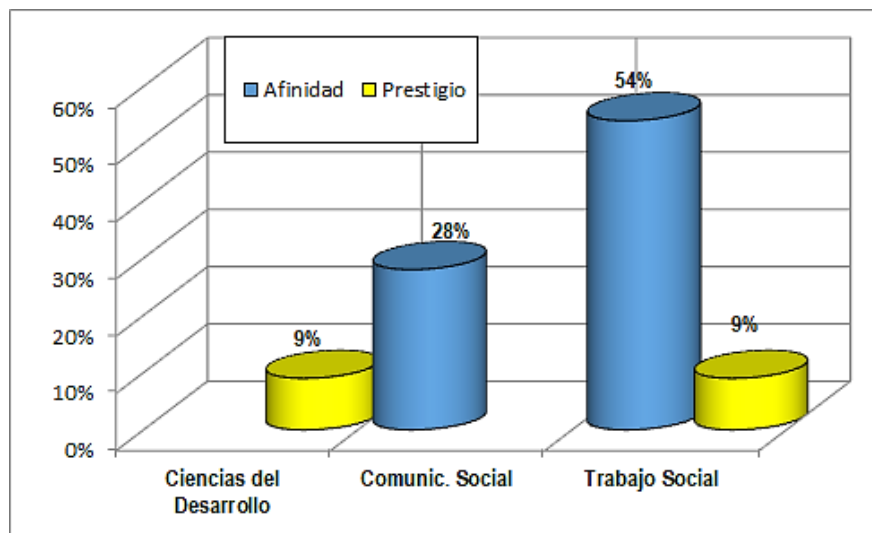
5.5.3. Carrera y criterios para seleccionar instituciones en las que estaría interesado trabajar

El sueño de cualquier profesional es trabajar en alguna institución donde pueda desempeñarse de buen grado y, a su vez, la institución colme todas las expectativas objetivas y subjetivas; sin embargo, “los resultados de las entrevistas muestran que los sujetos evalúan sus puestos laborales con criterios muy variables, así como los factores que hacen a una trayectoria parecer exitosa” (Maza, 2013, p.133).

El gráfico que figura a continuación permitirá descubrir las motivaciones que guían a los profesionales a momentos de elegir la institución donde le gustaría trabajar.

Gráfico 20

Carrera y criterios para seleccionar instituciones en las que estaría interesado trabajar



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de las tres cuartas partes de la población prefiere trabajar en una institución que tenga afinidad con sus intereses (8%).

Casi la quinta parte de la población, en la que concurren solamente los aspirantes de Trabajo Social y Ciencias del desarrollo, prefieren trabajar en una institución de prestigio; ambas carreras coinciden en los porcentajes (9%).

Entonces, la mayoría de los aspirantes preferentemente desean trabajar en instituciones que tengan afinidad con sus intereses y muy pocos buscan trabajar en una institución de prestigio.

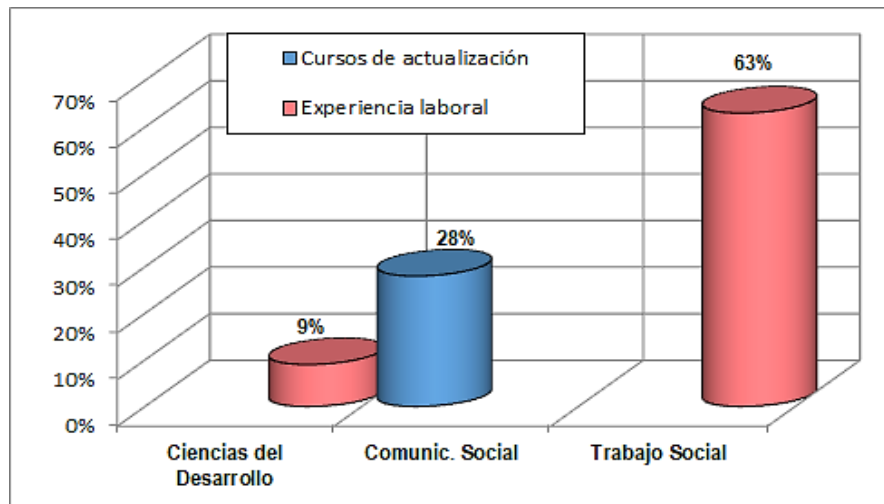
5.5.4. Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo

Cualquier empleador busca un trabajador que tenga una excelente cualificación. Muchas personas que buscan trabajo están conscientes de este aspecto y buscan, con denuedo, optimizar sus habilidades. Alba (1996), por su parte, también afirma que la inexperiencia laboral es un obstáculo para aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral, que deben competir con quienes sí la tienen y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores, quienes consideran la experiencia laboral en áreas específicas como garantía de los conocimientos ya adquiridos por el trabajador.

A continuación, se verá las fortalezas de los aspirantes a un empleo.

Gráfico 21

Carrera y aspectos de su perfil profesional que potencia más para el logro de empleo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi las tres cuartas partes de la población potencian la experiencia laboral para poder ingresar al campo laboral (72%). Inclusive las personas menos avisadas saben que los empleadores valoran en gran medida la experiencia de un postulante a un puesto de trabajo; este conocimiento impele a los aspirantes a un puesto de trabajo incrementar la experiencia laboral de una u otra manera.

Un poco más de la cuarta parte de la población, integrado exclusivamente por aspirantes de Comunicación Social, recurren a cursos de actualización con miras a poder tener mayores posibilidades de encontrar trabajo (28%). Otra cualificación que ponderan los empleadores es, sin duda alguna, la actualización de conocimientos de los postulantes.

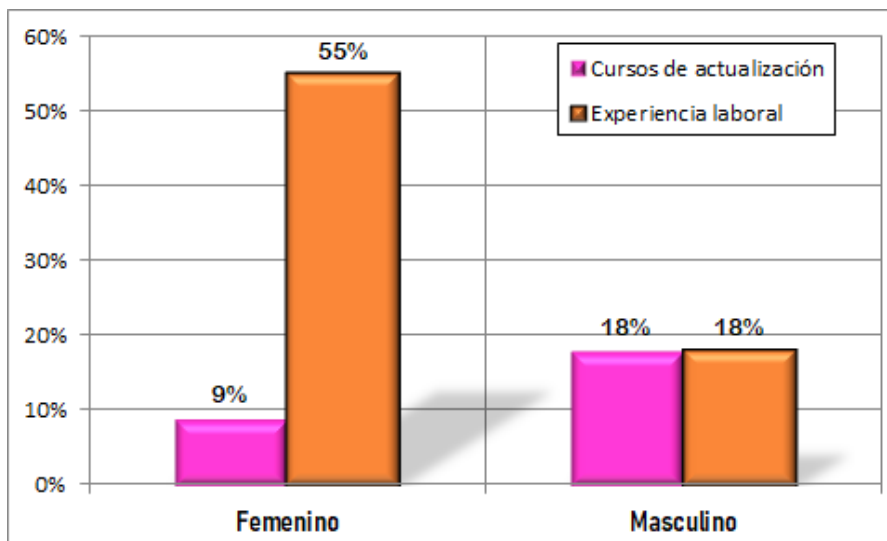
Por consiguiente, el aspecto que más fortalecen los aspirantes en el afán de conseguir empleo es la experiencia laboral. Los cursos de actualización no tienen mucha predicación.

5.5.5. Aspectos que potencia más para el logro de empleo según sexo

Ahora, es pertinente conocer si ambos sexos dedican en la misma medida, los afanes para potenciar sus destrezas.

Gráfico 22

Aspectos que potencia más para el logro de empleo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi las tres cuartas partes de la población se esfuerza por contar con más experiencia laboral para poder encontrar con mayor facilidad ((73%). El sexo femenino se preocupa más por este aspecto y el sexo masculino lo hace en menor medida.

Un poco más de la cuarta parte de la población menciona que participa de cursos de actualización (27%). El sexo masculino es más practicante de cursos de actualización y el sexo femenino no se siente muy atraído por este aspecto.

En efecto, todos los aspirantes a encontrar una fuente laboral se preocupan por mejorar sus aptitudes Una parte de ellos buscan adquirir mayor experiencia profesional y otros participan de cursos de actualización, pero es el sexo masculino quién se esfuerza más para incrementar su eficiencia (64%).

5.6. Inserción laboral de los profesionales aspirantes a empleo

Es una verdad incontrastable que los profesionales recién egresados de las universidades buscan integrarse lo más antes posible al mercado laboral, en este sentido:

“el análisis, que se basa en los datos obtenidos en una encuesta de redes personales, muestra que el peso de los contactos en la inserción laboral de los jóvenes es mayor que el señalado en estudios precedentes y que es una característica estructural del mercado de trabajo estudiado. El uso de contactos para acceder al empleo tiene un peso importante antes y durante el periodo de crisis, en categorías profesionales altas y bajas, aunque está asociado a las formas más inestables de empleo. Los resultados señalan que movilizar ‘pocos’ y ‘buenos’ contactos se asocia a la obtención de mejores empleos” (Vachiano, Martí, et.al., 2018, p.1)

5.6.1. Carrera e instituciones a las que acudió con fines de encontrar empleo

En verdad, para poder encontrar trabajo, los profesionales tienen que averiguar las instituciones que requieren sus servicios. En muchas ocasiones el intento puede demandar mucho tiempo. Los siguientes datos desvelarán cuales son las instituciones más consultadas y las menos consultadas.

Tabla 20

Carrera e instituciones a las que acudió con fines de encontrar empleo

Instituciones	Carrera			Total
	Ciencias del Desarrollo	Comunicación Social	Trabajo Social	
ALCEDIA, ONGs, FUNDACIONES			27%	27%
ALCEDIA, HOSPITALES			9%	9%
ALCALDIAS		9%		9%
CONSULTORAS, FUNDACIONES			9%	9%
CONSULTORIAS			9%	9%
GOBERNACION, MUNICIPIO, UNIVERSIDAD		9%		9%
MEDIOS DE COMUNICACIÓN		10%		10%
TODAS PUBLICAS Y PRIVADAS	9%		9%	18%
Total general	9%	28%	63%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Nótese que las instituciones más preferidas y en las cuales desean trabajar los profesionales son tres: alcaldías, ONG's y fundaciones. Las motivaciones para esta preferencia se encuentran en la nebulosa, pero presumiblemente guarda relación con la estabilidad laboral. Curiosamente todos los profesionales de trabajo Social manifiestan este interés en gran medida.

También las instituciones privadas y públicas son muy apetecidas principalmente por las carreras de ciencias del desarrollo y trabajo Social.

Los hospitales, consultoras y medios de comunicación no resultan muy atractivos casi al cincuenta por ciento de los profesionales.

El compendio del análisis es que, los aspirantes acuden preferencialmente a tres tipos de instituciones: Alcaldías, ONG's y Fundaciones. Ciertas instituciones no tienen mucha recurrencia: Hospitales, consultorías, gobernación y universidades.

5.6.2. Experiencia laboral antes de postular al puesto según grado académico

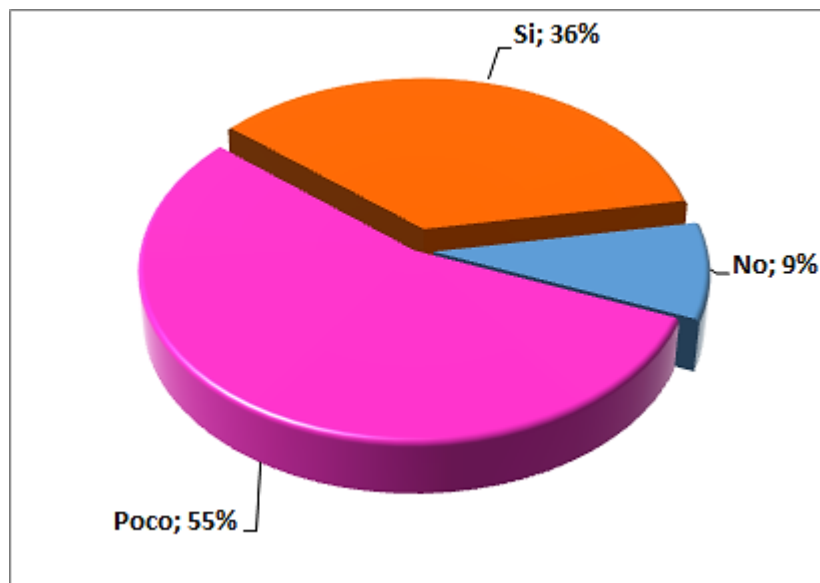
Sin lugar a dudas, la experiencia previa de trabajo es una gran ventaja para poder insertarse laboralmente:

“El mercado exige – entre otros – experiencia laboral, pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente” (Weller, 2006, p.6).

Ahora se verá cuantos aspirantes cuentan con experiencia laboral.

Gráfico 23

Grado académico y experiencia laboral antes de postular al puesto



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población tiene un poco de experiencia laboral (55%). Un poco más de la tercera parte del grupo de estudio sí tiene experiencia de trabajo (36%). Estos

dos datos refrendan lo que se mencionó anteriormente en sentido de que los profesionales tienen por objetivo primero adquirir e incrementar su experiencia laboral para una inserción pronta y efectiva.

Menos de la décima parte de los aspirantes no posee ninguna experiencia laboral. (9%).

A expensas del cuadro se deduce que casi el cien por ciento de la población cuenta con experiencia de trabajo, algunos en mayor medida y otros en menor medida, hecho que puede facilitar la inserción laboral. Solo una pequeña parte del grupo no tienen ninguna experiencia, obviamente este detalle podría constituir un óbice para encontrar trabajo de manera rápida.

5.6.3. Requisitos exigidos para ingresar al trabajo según sexo

Hoy en día las instituciones están atravesando cambios profundos que también se están produciendo en el entorno que las rodea y que obligan a estas a replantear sus estrategias tanto internas como externas y consecuentemente su modo de gestionar a su personal, de modo tal que se vuelven cada vez más exigentes con sus colaboradores. De esta manera:

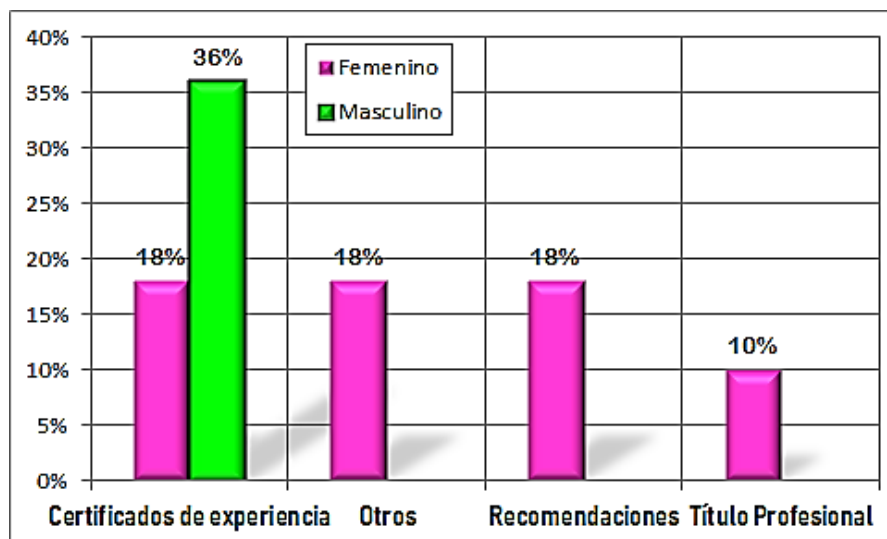
“la selección de personal es el proceso en el que cada colaborador tiene un primer contacto con la organización, en este se conocen las expectativas que tiene la empresa respecto al candidato que espera ocupar el puesto vacante, como también lo que él espera de la empresa y puesto al que aplica. El reclutamiento y selección de personal inician desde que se genera un puesto vacante en la organización y finalizan con un perfil completo de habilidades, actitudes y

competencias de cada postulante de acuerdo a lo que se requiere en el perfil del puesto” (Cancinos, 2015, p.12).

A continuación, se examinará los requisitos que se solicitan a los dos sexos, y, en qué medida, los aspirantes están en condiciones de satisfacer estas exigencias.

Gráfico 24

Requisitos exigidos para ingresar al trabajo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

A la mayoría de la población compuesta por mujeres y varones les solicitan certificados de experiencia laboral como requisito de primer orden (54%). En el sexo masculino se observa una mayor incidencia (36%). En el sexo femenino la incidencia es menor (18%).

Otro tipo de requisitos y recomendaciones son también habituales al momento de solicitar empleo; estos dos requisitos recaen solamente en el sexo femenino con idénticos porcentajes (18%).

A la décima parte de las mujeres les solicitan la presentación de título profesional (10%).

Por todo lo visto se desprende que, a la mayoría de los aspirantes a empleo les solicitan principalmente la presentación de certificados de experiencia. Los demás requisitos no presentan porcentajes muy altos. Otro detalle que resalta se relaciona con la exigencia de mayores requisitos al sexo femenino.

5.6.4. Carrera y problemas para encontrar empleo

En muchas partes del mundo encontrar trabajo supone enfrentar muchos impedimentos y, habitualmente los más afectados son los jóvenes y las personas mayores; es decir, la necesidad de insertarse laboralmente:

“ha afectado a trabajadores de todas las edades, si bien han sido los colectivos de trabajadores más jóvenes y los de más edad quienes han soportado especialmente esta medida. La tasa de recesión que vive Europa va generando tasas de desempleo cada vez más altas. Los empresarios, guiados por criterios económicos y ante la necesidad de reducir plantillas, comienzan por los trabajadores de más edad con salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa. Los procedimientos utilizados han sido variados en cada país y dentro de cada uno de éstos, acogiéndose a distintas posibilidades legales que, en muchos casos han buscado que la situación económica del trabajador de edad quede lo mejor parada posible” (Perez y Nogareda, 1999, p.2).

La siguiente tabla será de gran ayuda para poder descubrir los problemas que enfrentan los aspirantes para poder encontrar una fuente laboral.

Tabla 21

Carrera y problemas para encontrar empleo

Carrera				
Problemas	Ciencias del Desarrollo	Comunicación Social	Trabajo Social	Total
Competencia			9%	9%
Falta de experiencia		9%	9%	18%
Imagen de U.P.E.A.		9%	9%	18%
Políticos	9%	10%	36%	55%
Total general	9%	28%	63%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

El principal problema con el que tropiezan los aspirantes a un puesto de trabajo son los políticos (55%). La carrera de Trabajo Social resiente en mayor medida este problema (36%). La carrera de Comunicación Social no sufre con mucho rigor este contratiempo (10%). Ciencias del desarrollo enfrenta este problema en menor medida (9%).

Únicamente a los aspirantes de Comunicación Social y Trabajo Social se ven afectados por la falta de experiencia y la imagen de la U.P.E.A.; en ambas carreras y en ambos problemas el porcentaje es idéntico (9%).

Otro problema, de poca significancia, que se cruza solamente en el camino de los aspirantes que pertenecen a trabajo Social es la competencia profesional (9%).

Por consiguiente, El mayor problema que se presenta a los aspirantes a un puesto laboral es el político. La falta de experiencia y la imagen de la U.P.E.A. es el segundo problema en importancia y no es muy relevante. Finalmente, la competencia profesional es el tercer problema, pero tampoco es muy relevante.

5.6.5. Problemas para encontrar empleo según sexo

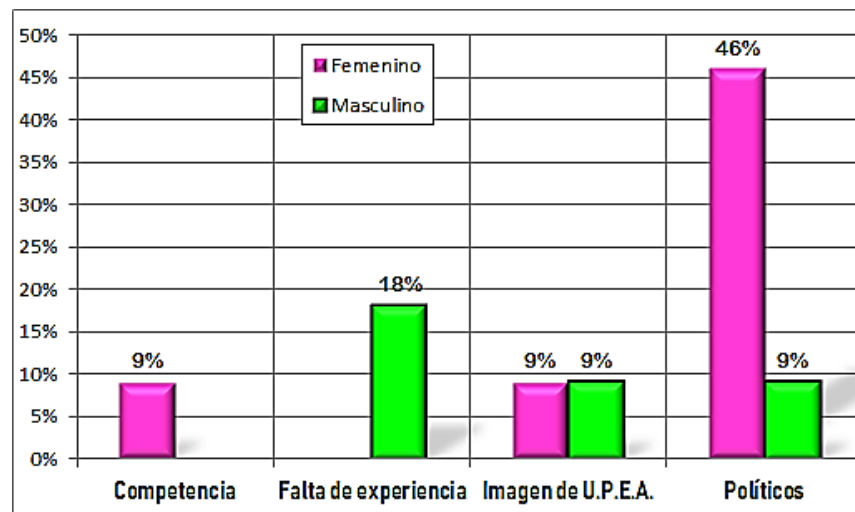
En este acápite se analizará las dificultades que afrontan los profesionales de ambos sexos para poder incluirse en el mundo laboral. Sin embargo, según estudios realizados, el sexo femenino tiene mayores dificultades para insertarse laboralmente, por lo tanto:

“se aprecia que nuestro país no ofrece oportunidades de trabajo para las mujeres jóvenes (principalmente estudiantes), relacionado en cierto sentido con factores de género estereotipados que existen en la sociedad. Esto se debe a las mayores dificultades que tienen para encontrar trabajo, el evidente desaliento que sufren cuando consiguen trabajo informal en condiciones de baja remuneración, malos tratos, horarios excesivos” (Delgado, 2017, p.106).

El análisis del siguiente gráfico refrendará o denegará la apreciación anterior.

Gráfico 25

Problemas para encontrar empleo según sexo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población enfrenta problemas políticos (55%). El sexo femenino es el más afectado por esta dificultad y el sexo masculino es menos afectado.

Otro problema que afecta a los aspirantes es la imagen de la U.P.E.A. (18%). En ambos sexos son damnificados por este problema.

Otro problema, de poca significancia, que se cruza solamente en el camino del sexo masculino es la falta de experiencia (18%).

La falta de experiencia es un problema que solamente se presenta al sexo femenino (9%).

Por consiguiente, El principal problema que se presenta a los dos sexos aspirantes a un puesto laboral es la politización de los cargos. La falta de experiencia y la imagen de la UPEA es el segundo problema en importancia y no es muy significativo. Finalmente, la competencia profesional es el tercer problema, pero tampoco es muy significativo.

6.6.6. Problemas para encontrar empleo según edad

Muchos avisos de requerimiento de profesionales subrayan que los postulantes deben ser preferiblemente jóvenes, en ese entendido:

“la edad se ha convertido en uno de los principales motivos de discriminación en el ámbito laboral en México y el resto del mundo generando situaciones discriminatorias para acceder o extinguir una relación laboral. Este tipo de discriminación, violenta el principio de igualdad y viola el principio constitucional al derecho del trabajo. Afecta a dos importantes sectores de la población: los jóvenes y las personas mayores de 38 años. Esta situación se genera en un contexto de crecimiento del desempleo que se ha venido gestando

en los últimos años contribuyendo con una serie de constantes crisis económicas, sociales y políticas. Esta lesión al derecho al trabajo, es culturalmente aceptada. Aunado a esto, el futuro envejecimiento demográfico plantea un gran reto al mercado laboral” (Aceves, Reyes y García, 2016, p.3).

A renglón seguido se verá si esta apreciación tiene sustento en la siguiente tabla.

Tabla 22

Problemas para encontrar empleo según edad

Edad	Problemas				Total
	Competencia	Falta de experiencia	Imagen de U.P.E.A.	Políticos	
28 años				18%	18%
30 años				9%	9%
31 años	9%	9%			18%
32 años		9%	9%		18%
33 años				9%	9%
34 años				9%	9%
37 años			9%		9%
42 años				9%	9%
Total General	9%	18%	18%	54%	99%

Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de la población enfrenta problemas de índole político (54%). Los profesionales que tienen 28 años son quienes tropiezan con este contratiempo en mayor medida (18%). En los profesionales de 30, 33, 34 y 42 años de edad la incidencia es menor (9%). Las edades de 32 y 37 años tienen problemas con la imagen de la U.P.E.A.: (18%). En ambas edades el porcentaje es similar (9%).

Los profesionales que tienen 31 y 32 años de edad tienen problemas de falta de experiencia (18%).

Únicamente la edad de 31 años tropieza con el problema de competencia profesional (9%).

Entonces, el problema más prominente que afecta a la mayoría de la población se relaciona con la política. La imagen de la U.P.E.A. y la falta de experiencia también afectan, pero en menor medida. La competencia profesional, como problema, tiene poca relevancia.

5.6.7. Carrera y calificación de formación recibida en la universidad

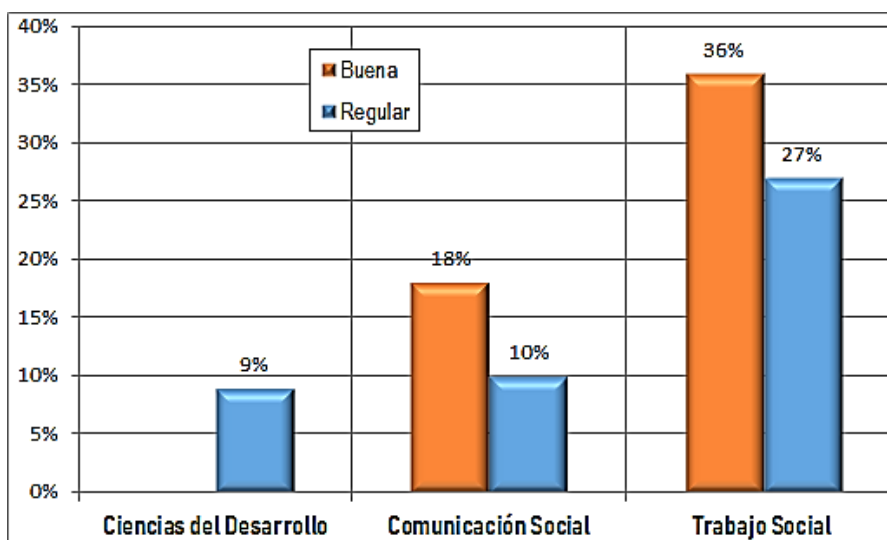
Una parte de la ciudadanía y altas autoridades del estado, sostienen que el nivel académico de la UPEA es bajo. También se puede señalar que:

“las universidades a nivel mundial no capacitan de forma pertinente a los alumnos para encarar su futura vida profesional(...), la educación está estancada, la empresa en general da la prioridad al nivel de experiencia del futuro contratado, las habilidades de una persona en su trabajo no tiene ninguna relación con las que se exigen en la universidad, las oportunidades de trabajo se las están llevando personas con habilidades para desempeñarse en el puesto, que adquirieron en la práctica y no en el aula” (Arméndariz, Vasquéz, et. al.,2016, p.55).

El siguiente gráfico desmentirá o ratificará ese concepto.

Gráfico 26

Carrera y calificación de formación recibida en la universidad



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de la mitad de los aspirantes sostienen que la formación recibida en la UPEA fue regular (54%). Trabajo Social expresa esta opinión con mayor énfasis (36%). Comunicación Social se pronuncia con menos énfasis (18%).

Un poco menos de la población señala que lo aprendido en la UPEA fue regular (46%). Mayormente Trabajo Social es de este parecer (27%). Comunicación Social apoya esta moción en regular medida (10%). Ciencias del Desarrollo está de acuerdo con esta calificación en menor medida (9%).

A resultados del análisis del cuadro, se concluye que la universidad cuenta con una aceptable opinión de parte de los aspirantes porque, las calificaciones, oscilan entre lo bueno y lo regular. No obstante, falta aún mucho para conseguir una calificación de excelencia:

“Finalmente, las instituciones universitarias enfocan su formación profesional al desarrollo de competencias cognoscitivas de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo, aun cuando esta oferta es insuficiente frente a la demanda y las expectativas de las organizaciones ya que un profesional en promedio posee un perfil educativo más alto que el requerido por las mismas empresas, así como los estándares y niveles de competencias son más enfocados al saber que al saber-hacer” (Manjarres y González, 2014, p.22)

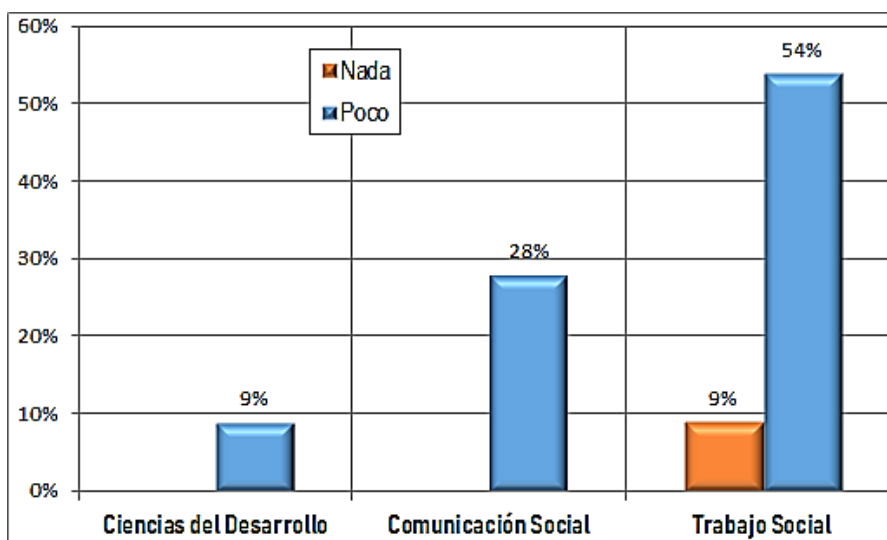
5.6.8. Carrera y ayuda de la malla curricular para encontrar trabajo

No es secreto que muchas universidades cuentan con mallas curriculares desactualizadas que inciden en el bajo rendimiento de los egresados; entonces es pertinente realizar ciertos cambios en pro de los profesionales. “Estas transformaciones, por lo tanto, adquieren significación cuando se atienden los problemas relacionados con la estructura de pregrados, tanto en sus conceptos propiamente formativos, esto es, diseño curricular, cursos remediales o programas de nivelación, planes de estudio, perfiles de egreso, ambientes de aprendizaje, entre otros, como en su duración” (Pey, Durán y Jorquera, 2012, p.11).

Este gráfico se constituirá en un valioso soporte para establecer si los contenidos académicos del área están acordes con las demandas del mercado laboral.

Gráfico 27

Carrera y ayuda de la malla curricular para encontrar trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Casi el cien por ciento de la población manifiesta que la ayuda de la malla curricular para encontrar trabajo es de poca ayuda (91%). Menos de la décima parte de la población menciona que la malla curricular no les ayudó para nada (9%).

A la luz del cuadro se desprende que las actuales mallas curriculares están desactualizadas y son anacrónicas. Esta deficiencia significa cierta dificultad para poder encontrar trabajo.

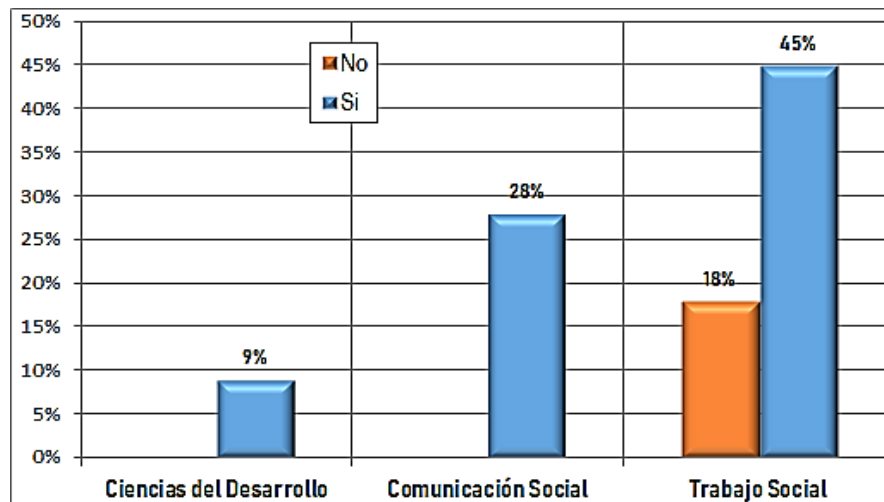
“En este entendido, es un hecho que el requerimiento de la calidad de la educación superior no se limita a asegurarla en las condiciones que han prevalecido tradicionalmente, sino que significa también introducir fuertes cambios que respondan a las dinámicas del presente y, sobre todo, anticipen los escenarios ulteriores” (op. Cit. 2012, p.11).

5.6.9. Carrera y pensamiento en otras opciones

Muchas personas de experiencia afirman que en la vida siempre se debe tener un plan B para sortear con éxito las dificultades. ¿Los aspirantes a un empleo tendrán una segunda opción?

Gráfico 28

Carrera y pensamiento en otras opciones



Fuente: Encuesta aplicada a titulados del Área Social de la UPEA. 2019

Más de las tres cuartas partes de la población se encuentra pensando en otras opciones (82%). Los aspirantes de Trabajo Social expresan esta inclinación en mayor medida. Comunicación Social lo hace moderadamente y Ciencias del desarrollo se expresa en este sentido en menor medida (9%).

Ante el panorama sombrío de no poder incluirse fácilmente en el mundo laboral muchos aspirantes piensan en buscar otras opciones. Muy pocos prefieren permanecer en el actual estado de cosas.

5.7. Comprobación de la hipótesis según los resultados de la investigación

Al culminar el análisis de los resultados se ratifica la hipótesis que se esbozó en primera instancia en sentido de que las estrategias de acción social a los que más recurren los profesionales titulados del área social de la UPEA entre el 2009 y 2016 para insertarse laboralmente y aceptar las condiciones de trabajo están relacionadas con un tipo de acción social individual y racional, es decir que los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto buscan y seleccionan medios o condiciones que mejor respondan y les convengan para encontrar empleo. Por ende el 58% de los profesionales graduados del área social prefieren prestar sus servicios en la misma universidad atraídos, quizá por la facilidad de inserción laboral, (al contar con una Resolución del Honorable Consejo Universitario (HCU) que permite a los primeros graduados insertarse laboralmente como docentes en la misma universidad), las invitaciones directas fruto del capital social con que cuentan y las ciertas ventajas académicas que ello conlleva. Otro aspecto también a considerar es la carencia de empleo para profesionales.

Cotejando los datos de los profesionales que trabajan en la universidad y los que laboran fuera de ella se observa ciertas ventajas para los primeros; por ejemplo los requisitos para ser admitidos son más flexibles (el grado de licenciatura es suficiente, no se exige especialidad). Asimismo se insertan laboralmente en menos tiempo debido a las relaciones interpersonales que tienen, las horas de trabajo son inferior a las 8 horas y en algunos casos no se enfrentan a la exigencia de certificados de trabajo. En contrapartida los profesionales que trabajan fuera del entorno universitario se encuentran sometidos a requisitos más exigentes tales como el grado de maestría, especialidad y certificados

laborales. Además los beneficios sociales son inexistentes, los horarios a veces se prolongan mas de las ocho horas establecidas legalmente, ambiente laboral desagradable y en ocasiones mal trato de parte de los contratantes.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Las conclusiones han sido realizadas de acuerdo a los objetivos planteados en la tesis, por lo tanto, es conforme a ellos las consideraciones que vienen a continuación:

6.1.1. Acciones sociales o medios más óptimos de inserción laboral que utilizan los profesionales en ejercicio laboral.

- Indiscutiblemente, la inserción laboral amerita recurrir a ciertas estrategias que permitan encontrar un puesto laboral en el menor tiempo posible. Los resultados de la investigación permiten concluir que esas estrategias a las cuales apelaron los profesionales del área social de la Universidad Pública de El Alto están concentradas en tres aspectos: las convocatorias públicas, los amigos, el internet y las redes sociales.
- *Las convocatorias públicas* emitidas en periódicos se constituyen en una importante fuente de información básica e imprescindible que ofrece a los potenciales aspirantes un puesto de trabajo y la posibilidad de elegir la fuente laboral a partir de ciertas comodidades puesto que, usualmente, en las convocatorias se menciona el lugar de trabajo, sueldo, beneficios, entre otras referencias. *Los amigos* en la actualidad se constituyen en capital social de suma importancia ya que contar con ellos posibilita la inserción laboral rápida. En el mundo laboral es una condición *sine qua non* contar con capital

social que se traduzca en una mayor posibilidad de inserción laboral en menor tiempo; aquellas personas que no cuentan con “contactos” enfrentan mayores dificultades al momento de encontrar trabajo. Finalmente *el internet y las redes sociales* también se constituyen en medios importantes para la inserción laboral. Las redes sociales actualmente están jugando un rol muy importante en el ámbito laboral y se presume que, en el futuro, el papel que representará para poder encontrar una fuente de trabajo será aún más significativo.

6.1.2. Principales problemas que enfrentan los profesionales en ejercicio laboral al momento de lograr empleo.

- El principal problema que enfrentan los profesionales titulados de las diferentes carreras del área social está relacionado con la *politización de los cargos*, es decir, una variable exógena al mercado laboral incide de sobremanera para que los profesionales no puedan insertarse rápida y fácilmente al mundo laboral.
- El segundo problema con el que tropiezan los profesionales es *la falta de experiencia*. La mayoría de los profesionales de ambos sexos carecen de este requisito y, por supuesto, este detalle se constituye en un óbice para poder conseguir un puesto de trabajo con celeridad.
- El tercer problema es la *competencia profesional y la falta de especialización*.
- Otro problema que no puede dejar de mencionarse, estriba en que *la mayoría* de los profesionales del área social circunscriben la prestación de sus servicios en la misma universidad y no amplían el abanico de sus posibilidades en otras

áreas; si bien es cierto, que algunos profesionales trabajan en otro tipo de instituciones, se trata de un grupo reducido. De los profesionales que trabajan fuera del ámbito de la universidad no se tiene mucha información. Los trabajadores sociales y los comunicadores sociales son quienes tienen los porcentajes más altos en este tiempo de trabajo, las otras carreras tienen porcentajes bajos. Este dato implica que los profesionales de estas carreras están realizando una aceptable tarea lo cual se refleja en los años de servicio que tienen de 3 a 4 años.

6.1.3. Condiciones de trabajo de los profesionales en ejercicio laboral

- En términos generales las *condiciones laborales objetivas para los que trabajan en la misma universidad* donde se formaron son buenas porque se enmarcan a las normas estipuladas en la Ley General del Trabajo con respecto al horario de trabajo, tipo de contrato, el nivel salarial y los beneficios sociales. Un dato que llama la atención se refiere a que casi la quinta parte de la población, que trabaja en instituciones públicas y privadas fuera de la universidad, no se beneficia con ningún tipo de seguro social, entonces estos profesionales se encuentran en un tipo de empleo precario.
- Las *condiciones laborales subjetivas, tanto para los que trabajan en la universidad como para los que trabajan fuera de ella*, son buenas por cuanto existe un buen clima laboral, buen nivel de satisfacción laboral, buen trato de sus jefe y compañeros de trabajo y la prevalencia de la equidad.

- La calificación que le dan a la formación en la Universidad Pública de El Alto a juzgar por los datos, se presenta una dicotomía singular en cuanto a la utilidad de lo aprendido en la universidad porque casi la mitad de los profesionales asegura que lo aprendido en la universidad les sirvió de mucho, la otra mitad de la población afirma que lo aprendido les sirvió de poco. Esta afirmación puede estar relacionada con cierto segmento laboral que demanda aptitudes y conocimientos que en la actualidad no comprende la malla curricular del área social.
- Finalmente, un reducido número de profesionales del sexo femenino sobre todo mencionan que lo aprendido en la universidad “*no les sirvió de nada*”.

6.1.4. Acciones sociales o medios de inserción laboral que utilizan los profesionales aspirantes a empleo

- Al igual que los profesionales en ejercicio laboral, los medios de inserción laboral que utilizan los profesionales aspirantes a empleo son la *prensa* y los *amigos* para poder insertarse laboralmente. Aparentemente a través del medio de prensa tienen el privilegio de elegir un puesto de trabajo que se adecúe a sus expectativas en cuanto a la distancia del lugar de trabajo, las horas de trabajo, el salario que ofrecen, entre otros aspectos laborales. La segunda opción de los *amigos* es también muy importante para encontrar empleo. En el mundo laboral contar con capital social nos permite acceder a información laboral muy valiosa.

6.1.5. Principales problemas que enfrentan los profesionales aspirantes a empleo en el momento de búsqueda de empleo.

- Los problemas centrales que afecta a la mayoría de los profesionales aspirantes a empleo, al igual que los profesionales en ejercicio laboral, e relaciona con la politización de los cargos especialmente en el caso de las mujeres,
- Por otro lado también afecta la imagen de la Universidad Publica de El Alto en el caso de varones y mujeres y la falta de experiencia que afecta más a los varones por lo que es menester señalar que los profesionales aspirantes a empleo buscan potenciar persistentemente la experiencia para lograr una rápida inserción laboral porque el mercado de trabajo demanda con insistencia que los postulantes a una fuente laboral cuenten con experiencia.
- A la mayoría de los aspirantes a empleo se les solicita principalmente la presentación de certificados de experiencia, ya que hoy en día las instituciones están atravesando cambios que obligan a reemplazar sus estrategias tanto internas como externas y consecuentemente un modo de gestionar a su personal, de tal modo que se vuelve cada vez más exigente con sus empleados. La exigencia de mayores requisitos es para el sexo femenino.
- La universidad cuenta con una aceptable opinión de parte de los aspirantes a empleo porque, las calificaciones, oscilan entre lo bueno y lo regular. No obstante, falta aún mucho para conseguir una calificación de excelencia.
- Las mallas curriculares están desactualizadas y son anacrónicas. Esta deficiencia significa cierta dificultad para encontrar empleo. Ante el panorama

de no poder incluirse fácilmente en el mundo laboral muchos aspirantes a empleo piensan en buscar otras opciones.

6.2. Recomendaciones

- Teniendo en cuenta la teoría del capital humano como eje recurrente en esta investigación, es totalmente indispensable que las personas continúen su proceso formativo de tal forma que lleguen a niveles superiores de educación que les permita innovar y generar procesos de interrelación humana más dinámica con objeto de incrementar el capital humano como un medio facilitador de inserción laboral.
- Los profesionales deben diversificar sus opciones laborales y no circunscribirse solamente a un campo laboral. Se recomienda abandonar la “zona de confort” e incursionar en sectores laborales que no son debidamente copados por los profesionales de la universidad.
- Un requisito primordial que influye de sobremanera para la inserción laboral rápida es la experiencia laboral, en consecuencia es necesario dirigir los esfuerzos personales e institucionales para conseguir este cometido a través de la realización de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para el desarrollo de prácticas pre profesionales.
- Actualizar la malla curricular es también pertinente porque algunas de las materias son anacrónicas y no tienen cabida en las exigencias laborales de la actualidad. Este factor incide en el desempeño inapropiado de los profesionales.

- Se recomienda también desarrollar un plan estratégico de acción académica e institucional para incrementar la inserción laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto a partir del fortalecimiento en la formación de los recursos humanos en diferentes especialidades del área social y el desarrollo de prácticas institucionales en el campo laboral.

CAPÍTULO 7. PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TITULADOS DEL ÁREA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

7.1. Introducción

La presente propuesta tiene por objeto diseñar una estrategia de empleabilidad a ser ejecutada por el área social de la Universidad Pública de El Alto, cuyo objetivo será facilitar e incrementar la inserción laboral de los profesionales titulados del área social, adecuando previamente las mallas curriculares para el desarrollo de nuevas competencias, fortaleciendo el nivel de preparación y formación de los talentos humanos y desarrollando prácticas para potenciar la formación académica de los profesionales titulados del área social.

7.2. Justificación

La presente propuesta responde a la necesidad de dar respuesta al problema de la reducida participación de los titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto en el mercado de trabajo competitivo, ya que 58% de los profesionales trabaja en la misma universidad desempeñando funciones de docentes, directores de carrera o personal administrativo, circunscribiendo su accionar laboral solamente a la universidad en detrimento de la diversificación laboral fuera de la universidad.

El problema de la baja inserción laboral en el mercado de trabajo externo a la UPEA se produce por la politización de los cargos públicos, la falta de experiencia, la

competencia profesional, la desactualización de las mallas curriculares y la deteriorada imagen institucional de la Universidad en menor medida.

En ese marco de consideraciones, surge la necesidad de trabajar una propuesta vinculada directamente con la parte académica e institucional de la universidad, ella está orientada a trabajar en estrategias de empleabilidad para que sus profesionales tengan una plena participación en el mercado laboral competitivo conforme a su formación disciplinar. Se pretende responder a la necesidad de desplegar acciones que permitan a los profesionales graduados de la Universidad Pública de El Alto incorporarse con mayores facilidades al mercado laboral competitivo.

7.3. Objetivos

7.3.1. Objetivo General

Implementar estrategias de acción académica institucional para incrementar la inserción laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

7.3.2. Objetivos Específicos

- a) Promover el desarrollo de nuevas competencias enmarcadas en contextos locales y nacionales.
- b) Fortalecer el nivel de preparación y formación de los talentos humanos en diferentes especialidades del área social

- c) Desarrollar prácticas para potenciar la formación académica de los profesionales titulados del área social mediante el contacto directo con el campo laboral.

7.4. Estrategias

- **Estrategia 1.** Rediseño de las mallas curriculares del área social para la formación de los talentos humanos acorde a las necesidades del mercado de trabajo actual.
- **Estrategia 2.** Implementación de cursos de posgrado diplomados, especialización, maestrías y doctorados de acuerdo a las demandas del mercado laboral
- **Estrategia 3.** Inserción laboral de estudiantes y profesionales egresados del área social previos convenios interinstitucionales. en diferentes instituciones públicas y privadas

7.5. Plan Operativo

Estrategia 1.	
Rediseño de las mallas curriculares del área social para la formación de los recursos humanos acorde a las necesidades del mercado de trabajo actual.	
Esta estrategia estará referida a ajustar, complementar o rediseñar las mallas curriculares en base a la información de la realidad del mercado laboral actual.	
Objetivos Estratégicos	Plan de Operaciones
1. Identificar las demandas emergentes en el mercado laboral actual en términos de competencias requeridas y nuevos perfiles profesionales emergentes.	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar estudios de mercado sobre la demanda laboral de profesionales en cada una de las carreras del área social.2. Realizar investigaciones sobre el nivel de inserción laboral de los egresados de las diferentes carreras del área social trascurrido un año después de su graduación.3. Realizar un estudio sobre el nivel de inserción laboral y la experiencia laboral de los graduados una vez transcurridos tres años desde su graduación

PRE DISEÑO DE OPERACIONES

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
1. Realizar estudios de mercado sobre la demanda laboral de profesionales en cada una de las carreras del área social.	Estudiantes y profesionales de las 7 carreras del área social	Estudios de mercado realizados en cada una de las 7 carreras del área social	Bs. 90.000 (Bs.15.000 para cada carrera)	5 meses	1.Conformación del equipo de docentes y estudiantes de las diferentes carreras del área social 2.Diseño y elaboración del perfil de trabajo del estudio de mercado en cada carrera del área social 3.Ejecución del trabajo de campo 4.Procesamiento de datos 5.Análisis e interpretación de datos 6.Elaboración del informe final del estudio de mercado 7.Socialización de resultados 8.Declaración de necesidad del rediseño de las mallas curriculares 9. Realización de jornadas académicas en cada carrera para el rediseño de las mallas curriculares acordes a las demandas del mercado laboral.	1.Decano del área social 2.Directores de carrera 3. Técnicos de vicerrectorado 4. Técnicos académicos del área social

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
2. Realizar investigaciones sobre el nivel de inserción laboral de los egresados de las diferentes carreras del área social trascurrido un año después de su graduación.	Estudiantes, egresados y profesionales del área social	Informes de investigaciones sobre el nivel de inserción laboral después de un año de su graduación realizada	Bs.70.000	Tres meses	<p>1.Conformación del equipo de trabajo</p> <p>2. Diseño y elaboración de los instrumentos de recolección de información acerca la situación laboral, tasa de desempleo, características del primer contrato (tiempo, parcialidad, cualificación y movilidad) y el autoempleo.</p> <p>3.Ejecución del trabajo de campo</p> <p>4.Procesamiento, análisis e interpretación de datos</p> <p>6.Elaboracion del informe final</p> <p>7. Socialización de resultados a toda la comunidad universitaria de las carreras del área social para informar sobre las tendencias probables para el futuro.</p>	<p>1.Decano del área social</p> <p>2.Directores de carrera</p> <p>3.Técnico académico del área social</p>

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
3. Realizar un estudio sobre el nivel de inserción laboral y la experiencia laboral de los graduados una vez transcurridos tres años desde su graduación	Estudiantes, egresados y profesionales del área social	Informes de estudio sobre la experiencia laboral de los profesionales titulados del área social transcurridos los tres años realizada	Bs.70.000	Tres meses	<p>1.Conformación del equipo de trabajo de las diferentes carreras del área social</p> <p>2.Diseño y elaboración del perfil de trabajo</p> <p>3.Ejecución del trabajo de campo</p> <p>4.Procesamiento de datos</p> <p>5.Analisis e interpretación de datos</p> <p>6.Elaboracion del informe final del estudio de mercado</p> <p>7.Socializacacion de resultados</p> <p>8.Realización de Foros con instituciones externas a la UPEA para saber sobre las competencias más valoradas, el déficit observado en la formación de los recursos humanos, la evolución del mercado laboral, las competencias de nueva demanda y la identificación de nuevos perfiles profesionales emergente.</p>	<p>1.Decano del área social</p> <p>2.Directores de carrera</p> <p>3.Técnico académico del área social</p> <p>4. Técnicos de vicerrectorado</p>

Estrategia 2.

Implementación de cursos de posgrado diplomados, especialización, maestrías y doctorados de acuerdo a las demandas del mercado laboral

Esta estrategia incorporará un responsable de posgrado del área social para que realice el análisis de las competencias alcanzadas por los estudiantes de pregrado, con base a la información obtenida en los estudios de la primera estrategia, con el fin de diseñar un contenido complementario de posgrado en la formación de nuevas competencias logrando alcanzar nuevos perfiles profesionales.

Objetivos Estratégicos	Plan de Acción
1. Implementar la oferta formativa de posgrado para los profesional titulados del área social con competencias de especialización, maestrías y doctorados específicos que demandan las entidades empleadoras, con la inclusión de formatos multidisciplinares que integre la participación de profesionales internos y externos a la UPEA.	<p>1. Diseñar cursos de posgrado de acuerdo a las demandas laborales actuales para la formación de competencias especializadas de diplomados, maestrías y doctorados que requieren los profesionales del área social para mejorar su desempeño profesional.</p> <p>2. Incorporar e-learning en las clases de posgrado para facilitar la formación especializada de los profesionales del área social de la UPEA.</p>

PRE DISEÑO DE OPERACIONES

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
1. Diseñar cursos de posgrado de acuerdo a las demandas laborales actuales para la formación de competencias	Profesionales titulados de las 7 carreras del área social	Ofertas de cursos de posgrado diplomados, maestrías y doctorados diseñados	Bs. 3500 (Bs.500 para cada carrera)	1 mes	<p>1. Reuniones de trabajo entre los técnicos de posgrado del área social, técnicos de posgrado de la UPEA, equipos de trabajo de los estudios de mercado realizados, Decano y Directores de carrera.</p> <p>2. Diseño y elaboración de nuevas ofertas académicas de posgrado a la</p>	<p>1. Técnicos académicos de posgrado del área social</p> <p>2. Técnicos de posgrado</p>

especializadas de diplomados, maestrías y doctorados que requieren los profesionales del área social para mejorar su desempeño profesional.		acorde a los requerimientos del mercado laboral de los profesionales del área social			especialización demandada en el mercado laboral del área social 3. Realización de la campaña publicitaria para las nuevas ofertas académicas de posgrado del área social 4.Registro del Posgrado en el CEUB 5. Realización de los curso de posgrado del área social	de la UPEA 3.Decano del área social 2.Directores de carrera
---	--	--	--	--	--	---

PRE DISEÑO DE OPERACIONES

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
2. Incorporar e-learning en las clases de posgrado para facilitar la formación especializada de los profesionales del área social de la UPEA.	Profesionales de las 7 carreras del área social	Aprendizaje electrónico online en las clases de posgrado del área social aplicado	Bs. 35.000 (Bs.5.000 para cada carrera)	12 meses	1. Convocatoria de coordinadores para llevar adelante los cursos de posgrado. 2.Selección de docentes con alta experiencia en la especialidad 3.Convocatoria para los participantes de los curso de posgrado 4. Seguimiento a los trabajos finales de los participantes del posgrado. 5.Seguimiento a las defensas de tesis	1. Coordinador de los cursos de posgrado 2.Tecnico de posgrado del área social 3. Técnico de posgrado de la UPEA

Estrategia 3.

Inserción laboral de estudiantes y profesionales egresados del área social previos

convenios interinstitucionales. en diferentes instituciones públicas y privadas

Esta estrategia consistirá en realizar prácticas pre profesionales o pasantías supervisadas por docentes académicos e institucionales en las entidades empleadoras con el fin de facilitar la inserción laboral de los estudiantes con base a convenios interinstitucionales.

Objetivos Estratégicos	Planes de Acción
1. Facilitar el acceso al programa de Prácticas Pre profesionales o pasantías en las entidades públicas, privadas o empresas a las que actualmente no se recurren. 2. Homogeneizar los procesos de gestión de las prácticas curriculares y extracurriculares y estandarización de las tutorías.	1. Elaborar Reglamentos específicos para la realización de Prácticas Pre profesionales o pasantías. 2. Elaborar Planes de Tutorización de Prácticas Pre Profesionales o pasantías.

PRE DISEÑO DE OPERACIONES

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
Elaborar Reglamentos específicos para la realización de Prácticas Pre profesionales o pasantías.	Estudiantes y egresados de las 7 carreras del área social	Reglamento de prácticas pre profesionales o pasantías para cada una de las 7 carreras del área social	Bs. 1400 (Bs.200 para cada carrera)	1 mes	1.Conformación de un equipo de trabajo compuesto por docentes y estudiantes en cada una de las carreras del área social 2.Diseño y elaboración del Reglamento de prácticas pre profesionales o pasantías 3.Socialización y aprobación del Reglamento	1.Directores de carrera 2. Técnicos académicos del área social

PRE DISEÑO DE OPERACIONES

Operaciones	Beneficiarios	Producto	Costo	Tiempo	Actividades	Responsables
Elaborar Planes de Tutorización de Prácticas Pre Profesionales o pasantías.	Estudiantes y egresados de las 7 carreras del área social	Plan de tutorización de Practicas pre profesionales o pasantías elaborada	Bs. 1400 (Bs.200 para cada carrera)	1 mes	1.Conformación de un equipo de trabajo compuesto por docentes y estudiantes de las diferentes carreras del área social 2.Diseño y elaboración del plan de tutorización de prácticas pre profesionales o pasantías 5.Socialización y aprobación del Plan de tutorización 4. Incorporación en la malla curricular	1.Directores de carrera 2. Técnicos académicos del área social

Fuente: Elaboración propia

7.6. Principios

Para lograr el cumplimiento de las estrategias de acción académica institucional e incrementar la inserción laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto que se propone como resultado principal de la investigación, se presenta a continuación los principios en los cuales se fundamenta la propuesta.

7.6.1. Principio de la asequibilidad.

Este principio es de vital importancia ya que refiere a presentar, de manera comprensiva, cada una de las partes que componen las estrategias de empleabilidad

elaborada. Se trata de establecer la claridad de la propuesta, de tal manera que se pueda garantizar una implementación efectiva de la estrategia, el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y sus líneas de acción.

7.6.2. Principio de la sistematicidad.

La importancia del cumplimiento de este principio radica en la necesidad de iniciar un trabajo que logre el cumplimiento consecutivo de las acciones que conforman la estrategia, de manera que no se produzca un distanciamiento temporal en la implementación de sus acciones. Es decir, todas las acciones estratégicas deberán complementarse consecutivamente.

7.6.3. Vinculación de la teoría con la práctica.

Este principio se basa en la vinculación de los conocimientos con la práctica. Conocimientos que se van desarrollando con las vivencias de los sujetos en estudio, desde una perspectiva práctica. El principio de referencia se dirige a destacar la importancia de tales conocimientos para enfrentar y solucionar los problemas laborales de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto.

7.7. Factibilidad

7.7.1. Factibilidad Institucional

Considerando que la realidad laboral de los profesionales titulados del área social de la Universidad Pública de El Alto constituye una preocupación

académica-institucional no solo para la autoridades universitarias sino también para toda la sociedad boliviana, es factible que las unidades anfitrionas como son Vicerrectorado de la UPEA y Decanatura del área social puedan llevar adelante la ejecución de la presente propuesta de estrategias de acción académica e institucional en el área social para incrementar la inserción laboral de los profesionales titulados y mejorar su desempeño laboral. Optimizando así la correspondencia entre la demanda laboral y la oferta académica para responder a la demanda social tal cual señala los principios del estatuto de la UPEA.

7.7.2. Factibilidad económica

Los factores económicos y financieros son esenciales no sólo para la ejecución de proyectos, en este caso para la presente propuesta de estrategias de acción académica institucional para incrementar la inserción laboral de los profesionales del área social, sino también para el funcionamiento de las instituciones. En ese entendido la propuesta requiere de un presupuesto relativamente moderado que es posible acceder en el reformulado del POA 2020 considerando los Objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) y el impacto que alcanzara en las 7 carreras del área social en un momento en que aparecen voces cuestionadoras al rol de la UPEA, por lo que resulta perentoria la necesidad de ejecutar la propuesta para mejorar la planificación académica y cumplir así con la responsabilidad social y ética que tenemos como universidad ante la sociedad.

7.7.3. Factibilidad social

Los resultados de la presente propuesta no pueden sobrevivir sin que las personas beneficiarias y las personas gestoras establezcan una relación de interés común. Esto sólo puede ser posible si los grupos beneficiarios ven reflejado en la propuesta sus prioridades, sus necesidades y valores aunque esos valores son susceptibles de cambio y perfeccionamiento además de no ser iguales para todos. En ese sentido cada carrera del área social deberá detallar y analizar al interior de su propia carrera las particularidades que tienen para realizar una apreciación adecuada sobre los aspectos laborales de sus estudiantes y graduados. Por tanto la UPEA está a la espera de contar con un impacto positivo y efectivo de la inserción laboral de sus graduados en escenarios competitivos en procura de que tengan una estabilidad laboral a través del fortaleciendo académico e institucional.

8. BIBLIOGRAFÍA

Aceves, Marisol; Reyes, José Gerardo; García y Myrna Isela (2016). *Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales*. Universidad Autónoma de Chihuahua.

Alba, A. (1996). *En busca del primer empleo: el precio de la experiencia*. Recuperado el 20- 08- 2019 de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>

Alemán, Francisco (2009). *La inserción laboral de los titulados universitarios: un análisis crítico-credencialista y consideraciones dimanantes del espacio europeo de enseñanza*. Universidad de Córdoba.

Anderson, Jeanine (2014). *Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. I.E.P. (Instituto de estudios peruanos).

Aristegui, Eufemia (2013): *La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles Profesionales*. Universidad de Deusto.

Armendáriz, Juan Francisco, Vázquez, Jorge Luis y et.al. (2016). *Perspectiva laboral de los futuros egresados de las licenciaturas de la facultad de contaduría y administración de Monclova, Coahuila*.

Aznar, Inmaculada (2001). *La formación profesional y la orientación ocupacional con la prensa*. Universidad de Granada. Comunicar.

Barbetti, Pablo Andrés (2003). *La inserción laboral de los y las jóvenes en el Gran Resistencia*. Argentina. Editorial, EUDENE (Editorial Universitaria de la Universidad nacional del Nordeste).

Battle, Silvia, Vidondo, Marcela, et. al. (2011). *La importancia de la experiencia laboral en la construcción de los proyectos futuros de los jóvenes escolarizados*. Universidad de Buenos Aires.

Blanco, María (2013). *Mujer, formación y empleo*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Calvó, Antoni (2006). *Redes sociales y mercado laboral*. Universitat Pompeu Fabra. CREI Barcelona, España.

Camacho, A. y Mayorga, D. R. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>.

Campos María del Carmen (2008). *Los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas?* Universidad de Sevilla

Canales, M. ; Vergara, S. ;Valenzuela S. y Paravic T. (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales en enfermería de Chile*. CossMark

Cancinos, Andrea María (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango, México.

Casanova, Fernando (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo. CINTERFOR.

Consejo Sindical Danés (2016). *Perfil del mercado laboral en Bolivia*. Copenhague, Dinamarca

Castaño, María Gloria; De La Merced, Gerardo y Prieto, José M^a. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal(R&S)*. Madrid.

CIDEC (1999). *Competencias profesionales*. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. Impresión: Michelena Artes Gráficas S.L. España.

Chacaltana, Juan y Ruiz, Claudia (2011). *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Perú.

Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.

Delgado, Eva Sonia (2017). *Formas de inserción laboral de mujeres estudiantes y su incidencia en la trata de personas*. Tesis, UMSA

Espinoza, Óscar, González, Luis y et.al. (2018). *Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad*. Chile.

Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca (2017). *Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas*. Scielo.

Fernández, Nicolás (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de La Rioja.

García, Yessica; Martínez María Dolores y et.al. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México*. México D.F.

García, Karina (2008). *Discriminación salarial por género en México*. Tijuana, B. C., México.

Golpe, Valentina (2015). *La experiencia laboral: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* Montevideo, Uruguay.

Gómez, Carmen Elisa (2017). *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013* Universidad Santo Tomas. Colombia.

González, Sara (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. PROFEM.

Gonzales, Ariel (2014). *Oferta de trabajo joven y el nivel salarial en Bolivia, periodo 2001 – 2012*. Tesis, UMSA.

Granados, Isabel (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología. Lima, Perú.

Granero, Alberto y Blanch, Paola (2018). *Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona*. Enfermagen.

Gutiérrez, Flor de María (2018). *Dificultades que encuentran los jóvenes del área marginal para insertarse al mercado laboral*. Universidad Rafael Landívar.

Hannoun, Georgina (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.

Huertas, María; Crespo, Josep y Pérez, Carlos (2017). *Influencia de la experiencia laboral y del entorno social próximo en las intenciones de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte*. Universidad Católica de Valencia (Spain).

Ibarra, Manuel Alejandro (2010). *La Flexibilidad Laboral Como Estrategia de Competividad y sus Efectos Sobre la Economía, la Empresa y el Mercado de Trabajo*. Universidad Autónoma bajo California.

INE, Guía de la ciudad de El Alto. (2017).

Irache, Eufemia (2013). *La insercion laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales*. Universidad de Deusto.

La Torella, Mariana (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. Universidad de Buenos Aires.

Ley General del Trabajo (2000). La Paz- Bolivia. UPS Editorial.

López, J. Ricardo (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Universidad Católica Boliviana San Pablo.Cochabamba, Bolivia.

Lomovatte, Silvia y Wischnevsky, Judith (2011). *Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90, algunos resultados de investigación*. Praxis educativa.

Luengo, Carolina y Sanhueza, Olivia (2016). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería*. Universidad de Bio Bio, Chile.

Manjarres, Benjamín y González, Alfonso (2014). *Estudio de oferta y demanda ocupacional profesional de las empresas de la provincia sabana occidente del departamento de Cundinamarca*. Barquisemeto, Venezuela.

Mannassero, María Antonia; Ramis, Carmen; Ramirez, Ethel y Guerra, Luis Eduardo (2016). *Expectativas laborales y potencial directivo en estudiantes de Licenciatura en Turismo*. España.

Maza, Octavio (2013). *El mercado de trabajo de los egresados de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Méndez, Alba Verónica; Sánchez, Edgar Eduardo y Castro David (2017). *Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano*. México D, F.

Mungaray, Alejandro (2001). *La educación superior y el mercado de trabajo profesional*. Universidad Autónoma de Baja California.

Nicolaci, Miryam (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo (C y MAT)*. Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Olivares, Lucía (2005). *¿Rurales o Urbanos? Aproximación al tipo de identidad existente entre los habitantes del sector rural – urbano de Pérez Ossa, Comuna de San Bernardo*. Santiago, Universidad de Chile.

Oliván, Carlos (2010). *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Gobierno de Aragón.

Ordóñez, Carmen (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. Alteridad.

Padilla, Jesús Adrián (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Centro Universitario de Los Altos. Mexico.

Paz, Ballivian Marcos (2010). *Inserción laboral y demanda social de estudiantes, egresados y graduados de la Facultad de Ciencias Sociales*. La Paz, Facultad de Ciencias Sociales. UMSA.

Pelayo, Betzabeth (2012). *Capital social y competencias: factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Edición electrónica <http://www.eumed.net/> Fecha de ingreso: 8- 08- 2019

Pérez, Celedocio (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Tesis. Universidad de Extremadura.

Pérez, Jesús y Nogareda, Clotilde (1999). *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, España.

Pey, Roxana, Durán, Francisco y Jorquera, Pablo (2012). *Duración de las carreras del pre grado del CRUCH*. Chile. Consejo de Rectores de las Universidades de Chile.

Pulido, Margarita y Noriega, Mariano (2003). *Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos*. Brasil, Río de Janeiro. Cad. Saúde Pública

Quiroz, Cinthya y Aguilar, Omar (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana

Reyes, Roberto; Moreno, Tania y Camacho, Minerva (2011). *Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, tabasco, México*.

Rodríguez, Addy (2014). *Factores que dificultan titularse de una universidad mexicana*. Universidad ORT Uruguay, Montevideo, Uruguay.

Rodríguez, Carlos Rafael (2011). *La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de hidalgo*. Universidad autónoma del estado de hidalgo

Romero, Daniela; Rocha, Pablo y Nina, Osvaldo (2013). *Capital social y empleo: el caso Bolivia*. INESAD.

Schkolnik, Mariana (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile. CEPAL.

Salgado, María del Carmen (2005). *Empleo y transición profesional en México*. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México

Sánchez, Edgar Eduardo y Castro, David (2017). *Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano*. Mexico D.F.

Saravia, Joaquin (2016 a). *El trabajo del sociólogo. Análisis de experiencias laborales de sociólogos egresados de la UPEA y la UMSA*. El Alto. Instituto de investigaciones Sociológicas. Carrera de Sociología

Saravia, Joaquin (2016 b) *Relación entre currículum académico, empleo profesional y desempeño laboral. Caso Carrera de Trabajo Social de la UMSA*. Tesis de maestría. Fundación Escudo.

Universidad Pública de El Alto (UPEA). (s.a.). Estatuto Orgánico. Reglamentos generales. Resoluciones del II Congreso Ordinario. El Alto.

Upegui, María Virginia (2015). *Demanda de profesionales en el mercado laboral como una aproximación a la pertinencia de la educación superior en Colombia*. Universidad Eafit. Medellín.

Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; et.al. (2018). *Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis*. Barcelona, España.

Valero, Francisco Javier (2012). *Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Universidad de España, Granada.

Viáfara, Carlos y Uribe José Ignacio (2009). *duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia*.

Weber, Max (2002). *Economía y Sociedad*. Vol I. España, Fondo de Cultura Económica.

Weller, Jürgen (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. CEPAL- Chile.

Weller, Jürgen (2011). *Panorama de las condiciones laborales en América latina*. Nueva Sociedad.

Yañez, Sonia (1999). *Consideraciones Sobre Flexibilidad Laboral Planteadas Desde Planteadas Desde una Mirada de Género*. Santiago de Chile.

Zapata, Marleny y Zapata Nora Eugenia (2014). *Condiciones de trabajo de las enfermeras y las formas de contratación en Medellín*. Colombia. Colombia rev. Univ.

MATERIAL HEMEROGRÁFICO

La Razón. Édgar Toro, 28 – 04- 2013. *Cada vez son más los profesionales jóvenes sin trabajo*. Fecha de ingreso: 4- 09- 2018.

Los Tiempos. ¿Qué muestra el presupuesto 2018 de la UPEA?.

<http://www.lostiempos.com/actualidad/opinion/20180616/columna/que-muestra-presupuesto-2018-upea>. Acceso. 4-12-2018.

DOCUMENTOS EN LINEA

47% de egresados demora más de 18 meses en obtener trabajo

<https://www.paginasiete.bo/sociedad/2015/6/26/egresados-demora-meses-obtener-trabajo-61175.html>. Acceso 12-11-2018

Las 35 carreras que tiene la UPEA. <https://upea.reyqui.com/2016/09/las-35-carreras-que-tiene-la-upea.html>. Acceso. 23-02-2019.

ANEXOS

ENCUESTA PARA TITULADOS DEL AREA SOCIAL DE LA UPEA EN EJERCICIO PROFESIONAL

Nro. de Boleta

Fecha.....

Carrera:

I. DATOS PERSONALES

1. Sexo 1) Masculino 2) Femenino
2. Estado civil 1) Soltero 2) Casado 3) Divorciado 4) Viudo
3. ¿Cuál es su grado académico? 1) Licenciado 2) Máster 3) Doctor
4. Año de egreso.....Año de titulación.....
5. Edad.....
6. Lugar de nacimiento 1) Departamento.....2) Provincia.....

II. ACCIONES SOCIALES PARA ENCONTRAR EMPLEO

7. En general ¿Qué medios utiliza para enterarse de oportunidades de empleo?
- 1) Amigos 2) Nexos políticos 3) Convocatorias públicas
 4) Docentes 5) Otros.....
8. ¿Qué instituciones ha consultado con fines de encontrar empleo?
-
9. ¿Qué aspectos de su perfil profesional potencia más para tener éxito en el logro de empleo?
- 1) Cursos de Postgrado 2) Conocimiento de idiomas
 3) Experiencia laboral 4) Otros.....

III. INSERCION LABORAL

10. ¿Cuál es el nombre y la razón social de la institución donde trabaja actualmente?
-
11. ¿En qué área trabaja?
- 1) Urbana 2) Rural 3) Urbana-interior 4) Rural-interior
12. ¿Cuál es su cargo y función en esa institución?
-

13. ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en esa Institución?

- 1) 1-6 meses 2) 1-2 años 3) 3-4 años 4) Otros.....

14. ¿Cómo ingresó a su actual trabajo?

- 1) Convocatoria 2) Ayuda de amigos 3) Ayuda de familiares
4) Recomendación 5) Contactos políticos 6) Otros.....

15. ¿Tenía alguna experiencia laboral antes de ingresar a su actual trabajo?

- 1) Si 2) No 3) Un poco

16. ¿Con qué modalidad de contrato ingresó a su actual fuente laboral?

- 1) Escrito 2) Verbal 3) Otros.....

17. ¿Qué pruebas de admisión le tomaron?

- 1) Entrevista 2) Compulsa 3) Otros.....

18. ¿Qué tipo de requisitos le exigieron para ingresar a este trabajo?

Teóricos		Técnicos	
Medios ambiente		Manejo de base de datos	
Género		Internet	
Violencia		Microsoft office	
Derechos		Elaboración de audiovisuales	
Docencia		Elaboración de POAs	
Otros		Otros	
Ninguno		Ninguno	

19. ¿En cuánto tiempo encontró su actual trabajo?

- 1) 1-6 meses 2) Un año 3) 2 años 4) Otros.....

20. En general, ¿cuál es el principal problema que tiene su profesión para encontrar empleo?

- 1) Competencia con otros profesionales 2) Falta de experiencia 3) Politización de cargos
4) Falta de especialidad 5) La edad 6) Ningún problema 7) Otros.....

IV. CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES LABORALES OBJETIVAS

21. ¿Cuál es el tiempo de contrato de su actual empleo?

- 1) Menos de 3 meses 2) 6 meses 3) Un año
4) Renovable cada 3 meses 5) Indefinido

22. ¿Cuántas horas trabaja al día?

- 1) Menos de 8 horas 2) 8 horas 3) 10 Horas

23. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

- 1) 5 días 2) 6 días 3) 6 días y medio

24. ¿Cuál es su nivel salarial?

- 1) 2.000-4.000 2) 4.000-6.000 3) 6.000-8.000
4) 8.000-10.000 5) 10.000-12.000 6) 12.000-14.000 7) 14.000-más

25. ¿Recibe capacitación en la institución donde trabaja?

- 1) Si 2) No 3) Un poco

26. ¿Qué tipo de beneficios sociales le reconocen?

- 1) Seguro 2) Aguinaldo 3) Descanso pre y postnatal
4) Bonos 5) Refrigerio 6) Otros.....

CONDICIONES LABORALES SUBJETIVAS

27. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con su trabajo?

- 1) Alto 2) Regular 3) Bajo

28. ¿Cómo califica el trato que recibe de sus compañeros de trabajo?

- 1) Bueno 2) Regular 3) Malo

29. ¿Cómo califica el trato que recibe usted de su jefe?

- 1) Bueno 2) Regular 3) Malo

30. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con su salario?

- 1) Bueno 2) Regular 3) Malo

31. ¿Considera que existe equidad en su lugar de trabajo?

- 1) Si 2) No

32. ¿Consideras que en su lugar de trabajo existe reconocimiento a su trabajo?

- 1) Si 2) No 3) Un poco

33. ¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo?

.....

35. ¿Qué es lo que más le desagrada de su trabajo?

.....

36. ¿Cuánto le ayudó lo aprendido en la universidad en su desempeño laboral?

- 1) Mucho 2) Poco 3) Nada

¿Por qué?.....

Muchas gracias por sus respuestas!!!

**ENCUESTA
PARA TITULADOS ASPIRANTES DE TRABAJO
DEL AREA SOCIAL DE LA UPEA**

Nro. de Boleta

Fecha.....

Carrera:

I. DATOS PERSONALES

1. Sexo 1) Masculino 2) Femenino
2. ¿Cuál es su estado civil? 1) Soltero 2) Casado 3) Divorciado 4) Viudo
3. ¿Cuál es su grado académico? 1) Licenciado 2) Máster 3) Doctor
4. Año de egreso.....año de titulación.....
5. Edad.....
6. Lugar de nacimiento: 1) Departamento.....2) Provincia.....

II. ACCIONES SOCIALES PARA ENCONTRAR EMPLEO

7. ¿Qué medios utiliza para enterarse de oportunidades de empleo?
 1) Amigos 2) Prensa 3) Familiares 4) Otros.....
8. ¿Bajo qué criterios selecciona las instituciones en las que estaría interesado trabajar?
 1) Afinidad temática 2) Cercanía geográfica 3) Prestigio institucional
 4) Otros.....
9. ¿Qué aspectos de su perfil profesional potencia más usted para tener éxito en el logro de empleo?
 1) Cursos de actualización 2) Experiencia laboral 3) Nexos sociales
 4) Otros.....

III. INSERCIÓN LABORAL

10. ¿A qué tipo de instituciones acudió para encontrar trabajo? (Nombrar)
.....
11. ¿En qué área se encontraba?
 1) Urbana 2) Rural
12. ¿Hace cuánto tiempo acudió a la última institución con el fin de encontrar trabajo?

.....
13. ¿Tenía alguna experiencia antes de postular a ese puesto?

- 1) Si 2) Un poco 3) No tenía

14. ¿Qué tipo de requisitos le exigieron para ingresar a este trabajo?

- 1) Título profesional 2) Certificados de experiencia 3) Recomendaciones
4) Otros.....

15. Según usted, ¿cuál es el principal problema que tiene su profesión para encontrar empleo?

- 1) Competencia 2) Falta de experiencia 3) Falta de especialidad
4) Políticos 5) La imagen de la UPEA 6) Otros.....

16. ¿Cómo califica usted la formación académica brindada en la UPEA?

- 1) Excelente 2) Buena 3) Regular 4) Mala 5) Pésima

17. ¿Cuánto le ayuda la malla curricular con la cual se formó como profesional para encontrar trabajo?

- 1) Mucho 2) Poco 3) Nada 4) NR

18. ¿Está pensando en este momento en otras opciones laborales?

- 1) Si ¿Cuál?.....
2) No

Muchas gracias por sus respuestas!!!!