



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL
LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL.**

Autora: Lcda. María Rivas

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Post-Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Educativa.

Bárbula, Noviembre 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL
LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL.**

Trabajo de Grado como requisito para optar al título de Magíster en
Investigación Educativa

Autora: **Lcda. María Rivas**
C.I. V-8.025.032
Tutor: **MSc Clemente Osorio**
C.I. V-12.430.913

Bárbula, Noviembre 2018



MAESTRIA

ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Investigación Educativa** en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL**, realizado bajo la línea de investigación: *Curriculo, Pedagogía y Didáctica*, presentado por la ciudadana **MIRIAN RIVAS**, cédula de identidad N° **8.025.032**, elaborado bajo la dirección del Tutor Prof. **Clemente Osorio**, cédula de identidad N° **12.430.913**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los Veinte (20) días del mes de Noviembre de dos mil dieciocho.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Investigación Educativa

Prof. Luis Guanipa
Coordinadora del Programa



... *La Universidad Efectiva*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudio de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MSc. CLEMENTE OSORIO**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-12.430.913** en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN**, presentado por la ciudadana: **MARÍA CHIQUINQUIRA RIVAS URBINA**, titular de la cédula de identidad N° **V-8.025.032**, para optar al título de: **MAGISTER EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los diez (10) días de noviembre del año dos mil dieciocho.

Msc. Clemente Osorio

C.I. V- 12.430.913



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudio de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MSc. CLEMENTE OSORIO**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-12.430.913**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL**, presentado por la ciudadana: **MARÍA CHIQUINQUIRA RIVAS URBINA**, titular de la cédula de identidad N° **V-8.025.032**, para optar al título de: **MAGISTER EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los diez (10) días de noviembre del año dos mil dieciocho.

Msc. Clemente Osorio

C.I. V- 12.430.913



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: **MARÍA CHIQUINQUIRA RIVAS URBINA.**

Cédula de identidad: **Nº V-8.025.032**

Correo electrónico de la participante: vicenantonio14@gmail.com

Tutor (a): **MSc. CLEMENTE OSORIO**

Cédula de identidad: **Nº V-12.430.913**

Título tentativo del Trabajo: **LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL.**

Línea de Investigación: **Currículo, Pedagogía y Didáctica.**

Temática: **El Currículo y la Formación Profesional.**

Sesión	Fecha	Hora	Asunto tratado	Observación
1	12/01/16	10: am	Revisión del proyecto.	Consolidación
2	8/02/16	1: pm	Revisión Capítulo I	Consolidación
3	10/03/16	3: pm	Revisión del Capítulo II	Consolidación
4	06/04/16	11: am	Operacionalización de la variable	Consolidación
5	11/05/16	9: am	Revisión del Capítulo III	Consolidación
6	22/11/16	2: pm	Revisión del Instrumento	Consolidación
7	09/05/17	9: am	Revisión del Capítulo IV	Consolidación
9	18/11/17	10: am	Revisión Final	Consolidación
10	19/05/18	1: pm	Elaboración informe final	Consolidación
11	10/11/18	2:30 pm	Revisión final	Consolidación

Título definitivo: LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría en Investigación Educativa antes mencionada.

Tutor:

MSc Clemente Osorio
C.I. V-12. 430.913

Participante:

Lcda. María Ch. Rivas
C.I. V- 8.025.032



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL**, presentado por la ciudadana: **MARÍA CHIQUINQUIRA RIVAS URBINA**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-8.025.032**, y asesorada por el Tutor: **MSc. CLEMENTE OSORIO**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-N° 12.430.913**, para optar al Título de: **MAGISTER EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:_____.

Nombres y Apellidos de Jurados:	Cédula	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula, Noviembre 2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pp.
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	5
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos	12
Justificación	13
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	15
Bases Teóricas	20
Bases legales	44
Operacionalización de las variables	46

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque metodológico	47
Tipo de Investigación	48
Diseño de la Investigación	49
Población y Muestra	50
Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	52
Validez y Confiabilidad	53-54

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Presentación de los resultados	57
Conclusiones	95
Recomendaciones	98
Referencias	99
Anexos	107

LISTA DE CUADROS

Cuadro		pp.
1	Competencias laborales del Licenciado en Gestión Social Operacionalización de las variables	46
2	Titulados del Programa de Grado Formación Social 2010 2015	50
3	Muestra de titulados del programa de Gestión Social UBV - sede Barinas	52
4	Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad	56
5	Titulados/as por Año de Graduación	58
6	Estudios posgraduales concluidos	60
7	Competencias y destrezas profesionales	62
8	Situación laboral actual	65
9	Tiempo de búsqueda de empleo	67
10	Vías de Acceso al primer empleo	69
11	Tiempo de experiencia Laboral Formal	71
12	Años laborando dentro de la institución	73
13	Trabaja en lo que fue formado	75
14	El trabajo desde que se graduó como licenciado en Gestión Social, es el mismo	77
15	Determinación de la formación recibida para conseguir empleo	78
16	Cargo que desempeñan	79
17	Lugar de trabajo	81

Cuadro		pp.
18	Sector económico	83
19	Actividad económica	85
20	Ingreso mensual	86
21	Tipo de contrato	88
22	Tiempo dedicado a la actividad laboral	89
23	Aspectos que valora del trabajo	91
24	Valoración de la satisfacción laboral	93

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		pp.
1	Herramientas de trabajo utilizadas para el estudio de los/as titulados/as en Gestión Social	53
2	Año de graduación	58
3	Estudios Posgraduales concluidos	60
4	Competencias y destrezas profesionales	63
5	Situación laboral actual	65
6	Tiempo de búsqueda de empleo	67
7	Vías de Acceso al primer trabajo	69
8	Tiempo de experiencia Laboral Formal	71
9	Años laborando dentro de la institución	73
10	Trabaja en lo que fue formado	75
11	Trabaja desde que se graduó como licenciado en Gestión Social, en lo mismo	77
12	Determinación de la formación recibida para conseguir empleo	78
13	Cargo que desempeñan	79
14	Lugar de trabajo	82

Gráfico		pp.
15	Sector económico	83
16	Actividad económica según sectores de empleo ...	85
17	Ingreso mensual	86
18	Tipo de contrato	88
19	Tiempo dedicado a la actividad laboral	90
20	Aspectos que valora del trabajo	91
21	Valoración de la satisfacción laboral	93

LISTA DE ANEXOS

Anexo		pp.
1	Cuestionario dirigido a los/as titulados/as en Gestión Social de la Universidad Bolivariana de Venezuela, UBV- sede Barinas, Cohortes 2010- 2015	107
2	Validación de expertos	112
3	Matriz de confiabilidad	114



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN**



**LA INSERCIÓN LABORAL Y EL PERFIL PROFESIONAL DEL
LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL DEL DESARROLLO LOCAL**

Autora: María Ch. Rivas U.
Tutor: MSc. Clemente Osorio
Año: 2018

RESUMEN

La presente investigación analiza el proceso de inserción laboral de los/as titulados/as del Programa de Formación de Grado Gestión Social de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), sede Barinas, con base en el perfil profesional; el estudio se guió por el enfoque de competencias laborales. Este estudio es de tipo descriptivo, de corte transversal, en la modalidad de campo. La población fue de 618 y una muestra probabilística de 237 titulados/as, egresados(as) durante los periodos del 2010 al 2015. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario de 22 ítems, con cinco alternativas de respuesta, validado por tres (3) expertos. La confiabilidad se calculó mediante la fórmula de Alpha se Cronbach, su resultado fue de 0,95 considerado altamente confiable. Los datos se analizaron de forma porcentual a través de la estadística descriptiva, mediante cuadros de frecuencia y gráficos. Entre los resultados tenemos: el 61,61%(146) de los Gestores sociales están laborando tanto en el sector público 49,36% (117) como el privado 6,75% (16). De igual manera, el 24,47% (58) se desempeña en actividades que corresponden o son afines a la profesión. Por último, hay un porcentaje muy alto 73,83%(175) que considera la formación recibida en la Universidad de mucha utilidad y les parece adecuada, sin embargo muestran insatisfacción con el trabajo actual 51,05% (121), y con las expectativas de alcanzar el reconocimiento profesional 54% (128).

Palabras clave: Inserción Laboral, perfil profesional, competencia laboral.

Línea de Investigación: Currículo, Pedagogía y Didáctica.

Temática: El currículo y la Formación Profesional.

Subtemática: La Formación Profesional, el estudio de los profesionales, el seguimiento de los egresados, perfil de carrera.

Área Prioritaria de la UC: Educación

Área Prioritaria de la FACE: Investigación Educativa



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN**



**LABOR INSERTION AND THE PROFESSIONAL PROFILE OF THE
LICENCIER (A) IN SOCIAL MANAGEMENT OF LOCAL DEVELOPMENT**

Author: María Ch. Rivas U.
Tutor: MSc. Clemente Osorio
Year: 2018

ABSTRACT

The present investigation analyzes the labor insertion process of the graduates of the social management degree training program of the Bolivarian University of Venezuela (UBV), Barinas headquarters, based on the professional profile; the study will be guided by the labor competencies approach. This study is of descriptive type, of cross section, in the modality of field. The population was 618 and a probabilistic sample of 237 graduates, during the periods from 2010 to 2015. To collect the information, the survey technique was used, through the application of a 22 items questionnaire, with five response alternatives, validated by three (3) experts. Reliability was calculated using the formula of alpha se cronbach, its result was 0.95 considered highly reliable. The data were analyzed in a percentage way through descriptive statistics, using frequency tables and graphs. Among the results we have: 61,61%(146) of social managers are working in both the public sector 49,36% (117) and the private sector 6,75% (16). Similarly, 24,47% (58) work in activities that correspond or are related to the profession. Finally, there is a very high percentage of 73,83% (175) that considers the training received at the finally, there is a very high percentage of 73,83% (175) that considers the training received at the university to be very useful and seems appropriate, without showing dissatisfaction with the current work 51,05% (121), and with the expectations of achieving professional recognition 54% (128).

Key words: labor insertion, professional profile, labor competency.

Research Line: Curriculum, Pedagogy and Didactics.

Thematic: The curriculum and Vocational Training.

Sub-theme: Vocational Training, the study of professionals, monitoring of graduates, career profile.

Priority Area of the UC: Education

Priority Area of the FACE: Educational Research.

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas que se viene discutiendo, en las últimas décadas, en el mundo académico es la falta de capacidad de inserción laboral de los/las titulados/as universitarios en el campo laboral. Por titulados/as universitarios se distingue a todo aquel individuo que ha dado cumplimiento al plan de estudios y que haya egresado de la licenciatura, independientemente de que trabaje o no como profesional.

Desde la década de 1970, con la crisis estructural del empleo, no suele producirse una transición directa de la universidad al trabajo, sino más bien una transición a la vida activa, entendiendo ésta como una serie de itinerarios sucesivos de periodos empleo/desempleo y formación complementaria acumulativa, hasta encontrar un trabajo acorde con las expectativas y el perfil de los individuos (Salas, 2003, p. 28).

Para Figueroa (2002) las principales patologías actuales de los mercados de trabajo (desempleo y precariedad) no se pueden entender sin tener en cuenta la modernización neoliberal, que dio nacimiento a un nuevo modelo productivo, y planteó la primacía del factor conocimiento, como el condicionante por excelencia del progreso socio-económico (pp. 2-4). Concretamente, este nuevo paradigma establece una relación estrecha entre formación-empleo; la educación pasa a ser considerada como el principal factor explicativo del crecimiento de la riqueza de los países, es decir, se visualizan las expectativas sociales futuras de los individuos en relación con la formación y el aparato productivo de la economía.

Estos cambios han implicado un desafío y una exigencia importante para el sistema educativo universitario, le plantea la necesidad de incorporar nuevos paradigmas educativos, nuevas habilidades y capacidades a los individuos para que respondan a las exigencias del campo de trabajo, porque las compatibilidades entre los requisitos de los puestos de trabajo, las

competencias en las que se forman los profesionales y las aspiraciones percibidas de estos no han avanzado al mismo ritmo. Esa descompensación supone sin duda un problema, no solo para los/as titulados/as, sino para el conjunto de la sociedad, que invierte muchos recursos en elevar el grado de la educación de sus ciudadanos.

En el marco de estas transformaciones, en las tres últimas décadas, en el ámbito internacional se vienen desarrollando diversas investigaciones y proyectos orientados al seguimiento de los profesionales. Esencialmente centrados no solo en la calidad del proceso educativo, sino que se empieza a mirar con más detención hacia el proceso de inserción laboral, con el propósito de contar con un panorama de la situación ocupacional de los universitarios.

Este tema se ha estudiado desde diferentes disciplinas académicas tales como: la economía, la psicología, ciencias políticas, ciencias de la educación, entre otras. Sin embargo, en Venezuela hay pocos estudios de inserción laboral, y están referidos mayormente a las personas con discapacidad, lo que origina como consecuencia un desconocimiento del proceso de inserción laboral de los titulados universitarios.

Con fundamento en estas inquietudes surgió el interés por analizar el proceso de inserción laboral de los/as titulados/as del Programa de Formación de Grado Gestión Social (PFG.GS) de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), sede Barinas con base en el perfil profesional, para lo cual se ofrecen datos, desagregados por aspectos tales como: formación profesional, competencias, condiciones laborales, tipo de empleador, satisfacción.

En el Capítulo I se abordan las particularidades de la problemática de la inserción laboral y el contexto en el que se enmarca, del mismo modo, se plantean los objetivos, las preguntas que direccionan la investigación y se

manifiesta la conveniencia, y los aspectos que le otorgan relevancia a este estudio.

En el capítulo II, se presentan algunas investigaciones nacionales e internacionales que dan cuenta de estudios anteriores, con interesantes resultados y conclusiones que han dado luces a este trabajo, igualmente, se exponen las teorías que sustentan la investigación y se hace referencia a los principales conceptos y aspectos legales que sirven de fundamento a la misma.

El Capítulo III, como en toda investigación enmarcada dentro del paradigma cuantitativo, se presenta una descripción detallada de la estrategia metodológica utilizada, entre ellas, el tipo de investigación, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y la confiabilidad.

En el capítulo IV, se desarrolla el análisis e interpretación de los datos a través de tablas y gráficos para facilitar su revisión y comprensión, además se incluyen las principales conclusiones y recomendaciones del estudio. Finalmente, se hace una relación de las referencias bibliográficas, así como los anexos, que sirvieron de fundamento al presente trabajo de investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

La colocación de los titulados universitarios en el campo laboral se ha vuelto, en estas últimas décadas, inextricablemente compleja. Las percepciones y opiniones sobre las conexiones entre la educación universitaria y el mundo del trabajo indican no solo la dificultad de inserción laboral que estos encuentran, sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo.

Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, como resultado del modelo de desarrollo socio-técnico capitalista que rige la lógica mundial; en consecuencia el mundo de hoy nos plantea cambios sin precedentes en la distribución ocupacional de la fuerza laboral, y por tanto nuevas exigencias en las relaciones entre educación y trabajo. A juicio de Mora (1997)

La sociedad nacional se ve gradualmente sustituida por la sociedad global y la era industrial por la era del conocimiento, y como síntesis modélica de globalización y conocimiento instantáneo internet y todos los nuevos mecanismos de información que lleva aparejados (p. 129).

Estos cambios de la estructura económica repercuten sobre la organización del trabajo y sobre las necesidades de cualificación de la mano de obra, al modificar los requisitos de las competencias y habilidades para ocupar los puestos en el trabajo, situación que le plantea nuevas exigencias a la educación universitaria dado que debe hacer frente a imponentes

desafíos, ha de emprender la transformación, para proporcionar las destrezas necesarias a la fuerza de trabajo, de modo que esta pueda responder con rapidez y adecuadamente a los cambios del contexto. Según Romero (2000) La educación responde siempre a un modelo de sociedad, ha recibido influencia directa de las transformaciones por las que pasa el mundo (p. 1).

La nueva estructura del trabajo, en la actual sociedad del conocimiento y la información, abren oportunidades laborales, pero al mismo tiempo son anuladas otras posibilidades, generando escasez de puestos de trabajo y, por consiguiente, un incremento del desempleo o subempleo que afecta especialmente a los titulados que pretenden insertarse laboral y socialmente. Además, esa situación ha dado lugar a que se mantenga una serie de distorsiones en el mercado laboral, como son la ocupación de puestos que no requieren de estudios universitarios, baja coincidencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad y las funciones que desempeñan, así como bajos niveles salariales.

Burgos y López (2010) en su estudio sobre la situación del campo laboral del titulado universitario refieren que las reglas del juego en el mercado de trabajo en las últimas décadas han variado, como resultado de la expansión y transformación constante del sistema de producción capitalista, situación que ha afectado las oportunidades de los egresados universitarios para insertarse en dicho mercado de acuerdo a sus aspiraciones, y agrega que:

(.) las tasas de crecimiento de la economía mundial (...) han sido relativamente bajas, con la consiguiente incapacidad del mercado laboral de absorber a las personas que año con año demandan ingresar en él, incluyendo a los egresados de educación superior (p. 6).

En tal sentido, los informes de los organismos internacionales (como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), entre otras, constituyen ejemplo del interés por impulsar a las universidades a adoptar una nueva postura, la sociedad del conocimiento. En la cita siguiente este razonamiento es muy claro:

(...) en un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad (UNESCO, 1998, p. 9).

Según se ha citado, estos organismos hacen recomendaciones para la ejecución de políticas de estado orientadas a la reforma educativa, tales como: nueva oferta formativa, los cambios en la desregulación en la administración, financiación del sistema educativo, y el cambio en el énfasis discursivo (de la igualdad de oportunidades a la calidad de la educación), entre otros.

Sobre la labor de la universidad en formar el profesional, en los últimos años tal encargo se ha multiplicado con la creación de nuevas universidades y la ampliación de la oferta académica. Cambios que han incidido sobre todos los sectores, de manera positiva y otras no tan favorables. El creciente acceso de los estudios universitarios a un amplio espectro de la sociedad ha generado mayores niveles de educación en los ciudadanos, pero a la vez, existe una mayor competencia para su inserción laboral debido al creciente incremento de la oferta de titulados universitarios. En efecto, estar en posesión de un título de enseñanza universitaria dista

mucho de garantizar per se la adecuada inserción en el campo laboral y la consecución de un trabajo acorde con la titulación.

América Latina, durante los últimos trece años (2000 y 2013) ha experimentando progresos importantes en términos de su desarrollo global y crecimiento económico, lo cual generó un contexto más favorable para el avance en la lucha contra la pobreza y en la atención a las políticas educativas, tal como lo refiere el Reporte Regional de Revisión de la Educación para Todos al 2015, de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OREALC/UNESCO, 2015, p. 18).

Uno de los principales logros es el aumento de las oportunidades de acceso a la enseñanza universitaria, al ampliarse las oportunidades educativas, tal como lo indica el mayor número de estudiantes matriculados, "(...) el acceso a la educación superior creció a un ritmo comparativamente fuerte (en promedio 2230 estudiantes por cada 100.000 habitantes en el año 2000 y 3428 en el año 2013)" (OREALC/UNESCO, 2015, p. 23) aproximadamente, lo cual representó un incremento de poco más del 54% en este tiempo.

Esto evidencia el avance en el cumplimiento del derecho al acceso de la educación y apunta a una atenuación de la desigualdad intergeneracional en educación en la región. No obstante a estos logros, el mercado de trabajo no presenta en los últimos años un incremento de la demanda laboral, muy por el contrario en estos años se ha experimentado un retroceso significativo, al registrarse tasas de desempleo marcadamente superiores a las de la década anterior, afectando de este modo la posibilidad de la población económicamente activa de emplearse en ocupaciones acordes con una formación. "La tasa de desempleo urbano ha registrado períodos de aumento en escenarios de bajo crecimiento (1996-1997 y 2001-2003) o contracción

(2009), pero el alza de 2016 supera a cualquier otro incremento previo (CEPAL/OIT, 2017, p. 7).

La educación venezolana no escapa a tal realidad, máxime al tomar en cuenta los cambios que se han producido en los últimos años, especialmente a nivel de educación universitaria, mediante un proceso de descentralización de la educación, expresada en la implementación de la universalización y municipalización como principales estrategias. De hecho el Ministerio de Educación Universitaria ha creado nuevas universidades, ampliando la oferta académica, incrementando la matrícula de las Universidades públicas, y se ha atendido a esa vasta población estudiantil que egresa del Nivel de Educación Media, diversificada y profesional. Aunado, a la creación de nuevas carreras y la masificación de algunas ya existentes.

Este aumento de la matrícula universitaria tuvo impacto en materia de democratización. Según datos del Ministerio del Poder Popular Para la Educación Universitaria, a partir del 2010 se crearon 12 universidades politécnicas territoriales, y en los últimos 20 años se han creado 33 universidades, 3.681 carreras con 2.157.908 estudiantes de pregrado, 875 postgrados con 52.619 estudiantes. El total de la matrícula universitaria se incrementó en un 20%, a partir del año 2000, pasando del 15% en 1980 a más de un 35% en el umbral del siglo XXI, y el número de titulados hasta el año 2015 superó los 11.000. (Ministerio del Poder Popular de Planificación, 2015, p. 41)

Si bien esta masificación de la educación facilitó la incorporación de amplios sectores con un estatus socio-económico deprimido, y posibilitó una cierta movilidad social, al mismo tiempo esta movilidad se ha visto constreñida por el sistema económico, pues, estas mejoras todavía son frágiles, y es preciso señalar que el crecimiento de la economía nacional no

es el resultado de una transformación en la estructura del proceso productivo, que promuevan el crecimiento y el empleo, sino la transferencia de recursos de la renta petrolera a los sectores menos favorecidos de la sociedad.

Teniendo en cuenta que la inserción y encuadramiento profesional ulterior de los titulados universitarios suele ser inextricablemente compleja, mucho más si se da una expansión demasiado rápida del número de universitarios, tal como ha pasado en Venezuela durante las últimas décadas, o porque el mercado no es capaz de integrar a todo un colectivo coextenso, se corre el riesgo de una inserción laboral precaria para estos profesionales, al ocupar puestos de un menor nivel jerárquico que el que correspondería teóricamente, a los grados de escolaridad que ellos cursaron.

Significa entonces, que las universidades ya no solo deben ocuparse de la calidad del proceso educativo, sino mirar hacia los resultados, es decir, qué pasa con sus egresados, para adecuar la universidad a las nuevas demandas productivas y sociales. En otras palabras la universidad debe buscar vincularse con el medio externo, comunicarse con sus egresados y titulados, para obtener información de las condiciones de empleo, desempleo, subempleo y sobre su desempeño profesional, entre otros.

Desde hace unos años, se ha empezado a estudiar y analizar la inserción laboral y profesional de los egresados universitarios, tanto en las universidades de Europa como de América Latina, en la perspectiva de retroalimentar los modelos de formación existentes. Estos estudios, se han constituido:

(...) cada vez más en una valiosa e imprescindible herramienta para aportar información relevante sobre los variados factores que influyen en el proceso de inserción laboral del egresado, que van desde aspectos personales, socio-económicos, de análisis de las

trayectorias y de su comportamiento durante su vida académica" (CINDA, 2010. p. 14).

En Venezuela, la importancia creciente de los titulados universitarios en la población activa se contrapone a la escasez de datos sobre su inserción laboral, aunque en los documentos rectores de los programas de formación de grados y la Ley Orgánica de Educación establecen la necesidad de desarrollar actividades de inserción laboral de los titulados, hay poco desarrollo teórico y metodológico para enfrentar esta tarea, y además existen pocos estudios que sirvan de antecedentes para organizar estos procesos, muy por el contrario la experiencia internacional en este sentido es mucho más rica.

Esta preocupación por aspectos relacionados con la inserción laboral de los universitarios es en la que se encuadra esta investigación, específicamente delimitado a los titulados del Programa de Formación de Grado Gestión Social de la Universidad Bolivariana de Venezuela, de la sede Barinas, municipio Barinas. Se trata de una universidad y un programa de reciente creación (2004), de alcance nacional, que desde el 2010, que sale la primera promoción de titulados/as, hasta el 2015 hay un aproximado de cinco cohortes de egresados. No obstante, el elevado número de titulados/as, el programa no ha contemplado, a la fecha, un estudio científico del gestor social, que mida e identifique claramente cuál es su ubicación profesional. En este sentido, resulta interesante analizar a siete años (7) de distancia de las primeras titulaciones, el proceso de inserción laboral de estos titulados/as, para dar cuenta del nivel de logro del perfil profesional. Porque si algo debe preocupar a una universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el talento humano formado en sus aulas.

El desarrollo de esta investigación conduce a las siguientes interrogantes:

¿Qué características presenta la inserción laboral de los/as titulado(as) en gestión social en el municipio Barinas?

¿Cómo se ha dado el proceso de inserción laboral de los titulados(as) en Gestión Social de la UBV en el municipio Barinas, con base en su perfil profesional, desde el año 2010 al 2015?.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de inserción laboral de los titulados(as) en Gestión Social del Desarrollo Local, de la Universidad Bolivariana de Venezuela, con base en los criterios que definen su perfil profesional, en el municipio Barinas.

Objetivos Específicos.

- Describir el proceso de inserción laboral de los titulados(as) en Gestión Social de la Universidad Bolivariana en el periodo 2010 - 2015.
- Determinar si los titulados/as en Gestión Social logran la inserción laboral de acuerdo con su perfil profesional.
- Identificar los diferentes campos de inserción laboral de los Gestores Sociales: funciones, ámbitos (áreas), tareas (actividad) que desempeñan.

Justificación.

La ejecución de una investigación dirigida a abordar la problemática de la inserción laboral de los/as titulados/as tiene una gran importancia, pues permite establecer un sistema de información con datos relevantes, sobre las condiciones de ocupabilidad, las competencias, su labor profesional, las valoraciones que estos hacen sobre la formación recibida, y su vinculación con el perfil establecido para este tipo de profesionales.

Partiendo del hecho que la UBV, hasta este momento, desconoce la realidad laboral, de los/as titulados/as del PFGGS, dado que es una carrera nueva, representa las cinco (5) primeras promociones y no existen estudios previos al respecto, esta investigación representa la primera que se realiza, por tanto es un aporte de relevancia ya que nos proporciona información del proceso de inserción laboral de estos profesionales, es decir, si los titulados están trabajando en aquello para lo que se han formado.

Como contribución práctica, proporciona a la UBV la posibilidad de tener a disposición datos reales sobre la inserción laboral de los profesionales de la gestión social que le permita al programa tomar decisiones sobre la conveniencia de cualquier reajuste a la propuesta de formación. Además, los hallazgos de esta investigación pueden aportar información como marco referencial para el desarrollo de futuros estudios y esta problemática no sea ignorada.

En lo que concierne a la relevancia institucional de esta investigación, es importante destacar que uno de los aportes principales del presente estudio, radica en poder contribuir al fortalecimiento del vínculo entre la institución universitaria y sus titulados/as; y a través de ellos se pueda hacer

conocer al programa de Formación de Grado las condiciones laborales encontradas en el ejercicio de la profesión del Gestor Social.

En cuanto a la relevancia social, este estudio puede contribuir a proporcionar información sobre las diferentes tareas ocupacionales de los Gestores Sociales, pues las universidades deben favorecer el desarrollo humano pero también ofrecer información fiable y clara sobre los procesos de inserción en el campo laboral de sus profesionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se realiza una descripción de los planteamientos teóricos y conceptuales que sustentan esta investigación. En particular, el estudio se enfoca al análisis de la inserción laboral y el perfil profesional de los titulados en Gestión Social, conceptualizando algunas variables que son de suma relevancia para esta investigación. Además, se presentan varios antecedentes de estudios de investigación realizados por distintos autores sobre las variables objeto de estudio.

Antecedentes de la Investigación.

Los estudios que abordan el campo laboral de los titulados universitarios a partir del análisis empírico han tenido diversos enfoques. Por un lado, una parte extensa de las investigaciones se han dirigido al análisis de las relaciones existentes entre la escolaridad y la fuerza de trabajo, otras explicaciones partieron de estimaciones de la rentabilidad económica de la escolaridad profesional, ulteriormente se tomo como referencia el enfoque de las competencias, entre otros.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizó una revisión de la información disponible, tomando como referencia el enfoque de competencias laborales. Cabe destacar, que entre las investigaciones encontradas y expuestas a continuación como antecedentes del presente estudio, ninguna corresponde o no se encuentra enmarcada dentro del tema de la inserción laboral y profesional de universitarios en gestión social, por lo

que fue necesario revisar trabajos con titulados de otras áreas, principalmente las relacionadas al sector social.

La situación descrita en el párrafo anterior enmarcará el presente trabajo como el primero en recolectar, articular y analizar el destino laboral ocupacional de los/as titulados/as de gestión social y la aplicación de los conocimientos adquiridos en su desempeño laboral. Dentro de este contexto, se presentan varios estudios, de tal forma que permita tener una explicación general de lo que se ha investigado sobre inserción laboral.

Internacionales.

Una investigación sobre esta materia fue realizada por García (2015) sobre "La inserción laboral de los egresados universitarios, con base en una Propuesta de intervención desde el Trabajo Social", la misma tuvo como objetivo analizar el fenómeno de la inserción laboral y cómo afecta a los egresados universitarios en la Universidad de Valladolid. El estudio fue de tipo cualitativo y se basa en el registro de datos provistos en encuestas por muestreo, así como también, contempla la entrevista y los grupos de discusión, por considerar estas herramientas las más acertadas para la recolección de la información de este grupo social. Dicho estudio tuvo como intencionalidad analizar el fenómeno de la inserción laboral y cómo afecta a los egresados universitarios de la Universidad de Valladolid. Todo ello con el fin de hacer hincapié en las dificultades y en el reto que supone la inserción laboral tras la finalización de los estudios universitarios.

Llegando posteriormente el autor de esta investigación a la conclusión que los índices de inserción, de la titulación de Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, para el año 2014, fueron del 69,5%, y la tasa de adecuación al puesto de trabajo fue del 78,57%, los cuales representan uno

de los más elevados de los títulos de ciencias sociales y jurídica de esta universidad. Dentro de estos 69,5% se incluyen aquellos profesionales que están ejerciendo el Trabajo Social, pero también se incluyen aquellos titulados que se encuentran sobrecualificados para sus puestos de trabajo.

Así mismo, la investigación permitió evidenciar que existen necesidades no satisfechas en relación a la inserción laboral y consideran necesario el vínculo con dependencias e instancias públicas y privadas, también expresan la importancia que exista un acompañamiento o asesoría en este periodo. La pertinencia de este antecedente para la investigación radica en que aporta conocimientos acerca de las dificultades que presentan los/as titulados/as universitarios para acceder al mundo laboral de acuerdo a su formación y aspiraciones, y tratan de dar una explicación de lo que sucede ante esta situación.

Por otra parte, Beier (2014) en su investigación titulada: "Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional, presentada ante la Universidad Nacional de Luján, Centro Regional Campana (UNLu-CRC)", contempla como objetivo Indagar la correspondencia entre el perfil de los licenciados en Comercio internacional egresados de la Universidad con la inserción laboral que han logrado, las generaciones del 2001-2013. Se trata de una investigación de tipo cualitativo, y como Instrumento se aplicó la escala tipo Likert; la muestra final para el análisis consistió en diecisiete (17) egresados, desagregada por sexo y edad. Se explora la opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida, sobre la organización académica y sobre el desempeño institucional. Los hallazgos permiten comprender que existe una percepción de subutilización de las competencias y se hace hincapié en la necesidad de articular los espacios universidad - empresa y crear políticas de incentivo para la inserción laboral de los/as titulados/as.

Esta investigación es relevante para el estudio ya que hace referencia a que la universidad prepara a los estudiantes para que tengan un buen bagaje de conocimientos, es decir, se les dota de habilidades y competencias bajo el argumento de mejorar la empleabilidad de las personas, pero la formación de competencias de las personas no siempre se transformaran en una opción real de empleo. Como bien lo refiere Cardoso "La posibilidad real de que esto se asegure como una opción real de empleo formal con las garantías sociales mínimas no es tan verificable en la realidad" (Cardoso, 2010, p. 16).

En el mismo sentido, Valle (2012), en la tesis titulada Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos", se planteó como objetivo general determinar la asociación de la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996 - 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM con los factores socio-demográficos, factores educativos relacionados al pregrado y factores de capacitación de postgrado.

El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una población de 654 egresados en odontología, y una muestra estratificada según año de egreso de 158, la información se recolecto a través de la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos indican que de los 158 encuestados el 90,51% (143 egresados) se encontraban insertados profesionalmente, y que los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores socio demográficos y los factores educacionales relacionados al pregrado.

En este estudio se halló que la calidad de la formación académica, como indicador del capital humano, no resultó significativo para la obtención de un empleo de calidad, sin embargo, el lugar de residencia y el haber realizado ayudantías durante el pregrado influyeron en la inserción profesional del egresado, mientras que haber culminado estudios de idiomas

durante el pregrado conllevó a una disminución de la ventaja del suceso; es decir, esta variable disminuyó la probabilidad de inserción profesional del egresado.

Este trabajo es útil para la investigación planteada debido a que la autora analiza los factores que facilitan y dificultan la inserción laboral de los egresados, y permite referenciar la asociación de estas variables con la inserción profesional del titulado/a desde su propio perfil.

Nacionales.

En un estudio similar Caligiore (2011), denominado Pertinencia externa. Caso de la escuela de enfermería de la Universidad de Los Andes , en el mismo se estimó evaluar la concordancia entre el perfil académico profesional establecido en la carrera de Enfermería y el perfil ocupacional existente en las instituciones donde los egresados desempeñan sus labores, como parte del proceso de actualización del plan curricular. El marco metodológico aplicado fue de carácter interpretativo mediante un estudio de caso. La información se recogió a través de una entrevista no estructurada que condujo a la comprensión interpretativa de la formación impartida a los egresados. La población estuvo conformada por egresados de la Escuela de Enfermería del período 2000-2008, los supervisores de las instituciones de salud donde laboran los egresados y los docentes de la carrera. La muestra la conforman 70 egresados y 10 supervisores, a quienes se les suministró dos cuestionarios con indicadores sobre el perfil del plan de estudios vigente.

Los resultados dan cuenta que hubo diferencia en la apreciación que tanto supervisores y egresados le confieren al perfil profesional, revelándose una discrepancia de opinión sobre las competencias que el egresado en

Enfermería debería tener. Sobre la formación impartida se evidenció que hay moderada correspondencia entre las perspectivas del sector empleador y la propuesta institucional académica, lo cual afecta la Pertinencia Externa de la carrera.

Bases teóricas.

El abordaje de la problemática de la inserción laboral, se puede realizar desde distintas perspectivas. Aquí se ha tomado el enfoque de competencias laborales, por ser un enfoque integral que nos permite observar la interacción entre los procesos educativos y el mundo laboral.

Es de hacer notar que la selección del mismo como sustrato teórico de la presente investigación obedeció a criterios de adecuación, por una parte, al área empírica delimitada y, por la otra, a la lógica de trabajo y los conceptos básicos a partir de los cuales se aborda el problema. De la misma manera, se revisaron las principales perspectivas teóricas acerca de la inserción laboral y el perfil profesional considerados relevantes para una mayor comprensión del fenómeno en estudio.

Enfoque de competencias laborales.

El enfoque de competencia laboral, tuvo sus precedentes importantes a partir de la década de los ochenta, cuando la educación comenzó a ser observada como una forma específica de capital. Es así como a partir de ese momento se busca fomentar la formación de mano de obra para hacer frente ante las demandas y expectativas del sistema educativo y productivo de la sociedad, pues es en el campo laboral, donde competirán los individuos una vez que culminen sus estudios o a veces antes.

Este enfoque se inscribe en un paradigma que coloca a las personas como el principal activo del sistema productivo, y abarca dos dimensiones: formación y mundo laboral. Además hace referencia a un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) definida sobre la acción laboral; buscando con ello formar personas con ciertas competencias que les posibilite resolver problemas de complejidad creciente, en escenarios diversos de trabajo, de manera autónoma y flexible.

En la consolidación de este enfoque han contribuido diferentes autores que han aportado a su conceptualización, entre los cuales destacan: David Mc Clelland, Mertens, Bertrand, Schwartz, Skinner, Chomsky, Catalano, Avolio de Cols y Sladogna, Tobòn, Gonzci y Athanasou, Ducci, Corvalán, Prieto, Saracho Vargas, e instituciones como el Banco Mundial (BM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), el Instituto Nacional de Empleo de España (INEM), y muchos otros(as), cuyos postulados han servido de base a varias investigaciones.

De acuerdo con Gonzi y Athanasou (citado por Irigoín y Vargas 2002) este enfoque es holístico, en el sentido que puede alimentarse de múltiples aportes disciplinares entre sí, y entre estos y diversas tendencias, como la psicología, la educativa, la funcionalista, la conductista y constructivista, e integra y relaciona varias acciones intencionales simultáneamente (atributos y tareas), y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. (p. 46).

Desde el punto de vista de esta investigación, permite enfocar el estudio de la inserción laboral a partir de las competencias laborales de los titulados, por cuanto esta perspectiva de análisis toma en consideración la

plataforma institucional del campo de trabajo y la forma en que en ese contexto la inserción laboral se utiliza como un modo de integración social a través del trabajo.

Desde esta asunción se entiende, pues, que la importancia de este enfoque estriba en que facilita su integración en un contexto socio-laboral, independientemente del nivel ocupacional en que se desempeñen; el objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para una función determinada.

Otro aspecto que deriva del enfoque de competencias y asumido en esta investigación es el referido a la compleja estructura de atributos necesarios para la inserción laboral satisfactoria, donde se combinan: conocimientos, habilidades destrezas, actitudes y valores, con las tareas a desempeñar en determinadas situaciones, como lo exigen los contextos laborales.

Concepto:

Competencia laboral:

El concepto de competencia laboral puede poseer diversas acepciones o significados, producto de las numerosas aproximaciones teóricas que ha sufrido desde el sistema educativo/formativo y el mundo laboral, entre otros, lo cual significa que si se aplica a diferentes contextos varían sus fines y objetivos. Forman parte de este conjunto las capacidades tecnológicas, el desarrollo emprendedor, las habilidades, los hábitos de cumplimiento y desempeño laboral, y la capacidad para ser reflexivo y crítico en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales.

Por supuesto, para este trabajo se precisan algunas acepciones, en los cuales se destacan autores vinculados al tema, que exponen los fundamentos centrales relacionados con las ideas de las competencias laborales. En torno a esto, un concepto generalmente aceptado es el enunciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que la define como:

(.) una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (Vargas, 2004, p. 9).

Por su parte, Tobón (2006) define a las competencias laborales como un sistema complejo de conocimientos, capacidades, destrezas, valores, actitudes y motivación que permite a cada persona resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral profesional) que demanda cada situación (p. 69).

Así mismo, se encontró el planteamiento de Catalano, Avolio de Cols y Sladogna (2004) que las definen como: el conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo con los estándares históricos y tecnológicos vigentes (p. 39).

En esta línea, otra aportación es la realizada por Cardoso (2010), que considera a las competencias laborales como: (.) el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyen al desempeño efectivo en una ocupación en el mercado laboral (p. 8).

Luego de analizar diversas fuentes nos unimos a la aportación realizada por González y Larraín (2005), quienes argumentan que, las competencias laborales: Son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo (p. 32).

De las acepciones antes descritas, podemos deducir que las competencias laborales comprenden o concatenan un conjunto de conocimientos y saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales; porque las carreras universitarias no sólo dependen de las demandas laborales, sino también de las tendencias nacionales e internacionales de la profesión.

Cuadro 1

Competencias laborales del Licenciado(a) en Gestión Social.

HACER	HACER
<ul style="list-style-type: none"> Planifica, diseña y ejecuta programas y proyectos de investigación acción participativa. (Proyecto, teorías y práctica de la gestión III) 	<ul style="list-style-type: none"> Maneja herramientas de informática para la Gestión Social (Herramientas de Informática)
<ul style="list-style-type: none"> Analiza teorías. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica y socializa estrategias de participación comunitaria. (Proyecto)
<ul style="list-style-type: none"> Construye y utiliza metodologías de investigación participativas. 	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza herramientas básicas de computación.
<ul style="list-style-type: none"> Elabora presupuesto participativo. (Presupuesto Participativo) 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica dinámicas de grupo. (Psicología social)
<ul style="list-style-type: none"> Planifica, diseña y aplica técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación (Proyecto, teoría y práctica de la gestión III) 	<ul style="list-style-type: none"> Crea y emplea la cartografía social. (Cartografía social)
<ul style="list-style-type: none"> Aplica técnicas de procesamiento de información. (Proyecto) 	<ul style="list-style-type: none"> Maneja un idioma instrumental. (Idioma)
<ul style="list-style-type: none"> Aplica técnicas de análisis de información. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza información socio-demográfica.
<ul style="list-style-type: none"> Aplica técnicas y estrategias de planificación participativa. (Proyecto, Teoría y práctica de la planificación, indicadores de la gestión política). 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica y socializa técnicas de organización y sistematización de ideas, planes, resultados, etc. (mapas conceptuales, mentales y sociales. Proyecto, presupuesto)
<ul style="list-style-type: none"> Planifica, diseña, desarrolla y evalúa proyectos comunitarios. (Proyectos) 	

Fuente: Documento conceptual del PFG. Gestión social (p. 33)

Tipos de competencias laborales.

Las categorizaciones de las competencias laborales quedan sintetizadas por Corvalán y Hawes (2010) de la siguiente forma:

Competencias Básicas:

Por lo general, están referida a las capacidades previas y necesarias para desarrollarse con eficacia en los diversos contextos tanto sociales como laborales , que normalmente se adquieren en la formación básica y permiten el ingreso al trabajo. Por ejemplo: procesamiento de información, interpretación, argumentación y comprensión.

Competencias genéricas:

Se refieren a las competencias que requiere la persona como exigencia mínima. Las mismas no están ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, ni a la complejidad de la tarea, pero habilitan a las personas para desempeñarse en cualquier cargo o puesto de trabajo de manera apropiada.

Estas competencias se aprenden en la educación por programas educativos y de capacitación, así como en el centro de trabajo; las mismas constituyen un eje transversal que debe estar presente de forma permanente en todo perfil profesional, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, auto liderazgo, reflexión entre otras.

Competencias específicas:

Se refieren a aquellas competencias que están asociadas a las ocupaciones propias de cada profesión. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes particulares, siendo

necesarias para desarrollar funciones y trabajos relativos a las diferentes áreas o puesto de trabajo (CONOCER, 2002, p. 47).

Según lo refiere París (2014) Estas se logran a través de procesos específicos, que se aprenden en programas de formación profesional o educación superior. Tienen un alto grado de especialización (p. 77).

Programa de Formación de Grado Gestión Social del Desarrollo Local.

La Universidad Bolivariana de Venezuela nace por decreto presidencial N° 2537 el 18 de julio de 2003 con la activación del programa de Formación de Grado Gestión Social para el Desarrollo Local, entre otros. Cabe acotar que este programa es construido sobre la base de concepciones como: lo Ínter y transdisciplinar del conocimiento; al carácter flexible e integrador de las unidades curriculares; la vinculación del programa con el desarrollo integral del país y la identidad del egresado como profesional con la república, tales principios se ven materializados en su diseño curricular.

Se trata de un programa de formación de grado cuyo propósito es contribuir con los procesos de desarrollo social, local y comunitario, y así generar nuevos conocimientos colectivos que permitan la transformación de los espacios comunitarios en interacción con la realidad local, regional, nacional y mundial, que fortalezca y den cabida a la participación soberana en pro del desarrollo endógeno sustentable. (Padrino, 2007, p. 7)

Este programa tiene la finalidad de fortalecer el proceso de participación y organización popular en y desde las comunidades, así como contribuir con la formación de un ciudadano- profesional sensibilizado, con vocación para el trabajo comunitario, la investigación participativa, con competencias para articular, diseñar y desarrollar políticas, planes y

proyectos que deriven en la construcción y mejora de las comunidades. El programa ha tenido la misma área geográfica de influencia que la UBV, es decir, se desarrolla en todo el país, tiene una duración de diez semestres en horario nocturno y fin de semana y ocho semestres diurnos.

Gestión social del Desarrollo Local.

Gestión Social.

De acuerdo a la definición expresa en el documento conceptual del PFGGS de la UBV, el término de gestión social, se refiere a la construcción de diversos espacios destinados a la interacción social y a la superación de problemas u obstáculos que se presentan en las comunidades. Desde esta concepción se asume la Gestión de Proyectos comunitarios, como un mecanismo para administrar y organizar los recursos de que disponen las comunidades, mediante acciones programadas.

De igual manera, Roo (2011) explica que la Gestión Social es una profesión de accionar permanente con la comunidad, y comprende una gran diversidad de propósitos: apoyar a las comunidades a identificar situaciones-problemas con mucha conciencia, esfuerzo, recursos y voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente; promover la autodeterminación; asesorar y orientar a individuos, familias y grupos, entre otros (p. 77)

Por su parte, Mora (2007), afirma que la gestión social es una disciplina que facilita el desarrollo de la ciudadanía, que propugna la creación de una cultura de corresponsabilidad, de aceptación de la diferencia, del diálogo, de la información, la formación, y la aplicación del conocimiento para el progreso, el desarrollo, la inclusión social y la transformación (pp. 27-28).

Esta disciplina cuenta con un cuerpo sistemático y metódico de teorías, técnicas, estrategias y acciones-reflexión y sistematización fundamentada, si bien en valores y principios universales, en una cultura de servicio a la humanidad de la que emana su autoridad ética, intelectual, instrumental y política históricamente construida y socialmente reconocido.

Fundamentos del Programa Gestión Social de la UBV.

Tres son los ejes centrales en los que se fundamenta el Programa de Formación de Grado Gestión Social del Desarrollo Local. A continuación se expone la concepción de cada uno de ellos:

A) El ámbito de lo comunitario: es concebido como un espacio para la vinculación de los estudiantes en su abordaje a la comunidad, en su condición de investigadores-planificadores de la realidad. Pero a su vez, constituye el medio para impulsar los programas y las políticas de lo local comunitario.

B) El enfoque andragógico: tiene como asidero la reflexión sobre la educación, la escuela y las diversas formas en que puede relacionarse el estudiante con su contexto. Así mismo, plantea la revisión de los elementos estructurales de la realidad social, del ser humano, de lo metódico, del conocimiento, de la verdad y del sujeto. Esta nueva manera de asumir la educación se sustenta en una visión historiada, es decir, se asume como una relación dinámica y múltiple, caracterizada por la diversidad y en la aceptación de la pluralidad como un valor insustituible en los espacios educativos.

C) El enfoque didáctico: este programa de formación se enmarca en una interpretación socio - crítica del desarrollo de la educación,

considerando los procesos sociales como procesos históricos, inscritos en lo diverso de la práctica social. El mismo incluye los siguientes principios: aprender a aprender y desaprender, aprender haciendo, la investigación-acción, aprendizaje por proyecto, y como elemento central la dimensión humana.

Bajo este enfoque la educación se expresa como acontecimiento no solo individual sino cultural, social, colectivo, lo que supone el desarrollo de saberes y prácticas de reflexión orientadas al desentrañamiento de las formas inscritas en los contextos de complejas relaciones de poder. Por ello, la formación del ciudadano profesional se centra en los procesos de organización y participación a lo interno de su comunidad para propiciar el fortalecimiento del Estado de Derecho.

Perfil Profesional del Gestor Social.

El concepto de Perfil profesional

Teniendo en cuenta que en la literatura consultada existe una diversidad de definiciones sobre el perfil profesional, la autora de esta investigación comparte las consideraciones ofrecidas por Hawes (2010) quien expresa que este: describe el desempeño esperado de un [titulado], certificado por la institución en términos de las habilidades logradas en el proceso formativo, representando el compromiso social de la institución en el logro de las competencias, adquiridas en el curso de un itinerario formativo o plan de formación (p. 19).

En el mismo orden de ideas, García (citado en Liudmila Valle, 2012) define al perfil profesional como la descripción minuciosa de todas las tareas, deberes, riesgos, obligaciones y responsabilidades que conlleva un puesto de trabajo así como los requisitos exigidos a la persona profesional que pretenda desarrollar ese trabajo (p. 30).

En este mismo contexto, Díaz-Barriga (2011) refiere que el perfil profesional se crea con base a las necesidades que tratará de solucionar el profesional, en el potencial del mercado ocupacional, en el análisis de disciplinas que pueden aportar elementos para solucionar los problemas y en la investigación de las instituciones acerca de las actividades a realizar (p. 98).

Las definiciones anteriores se complementan con lo expuesto por Quiroz y Aguilar (2014), quienes expresan que el perfil profesional se enfoca básicamente en aquellas características que le permitirán al titulado insertarse en el ámbito laboral y asumir en cualquier contexto social y económico los diferentes retos que se le pueden presentar en el futuro (p. 72).

Como puede colegirse los autores anteriores coinciden, aunque con diferentes estilos en su abordaje, en que el perfil profesional no atañe sólo a la formación, sino que incluye también a las habilidades y competencias para alcanzar la inserción, es decir, no hace sino certificar el grado en profundidad de los conocimientos, adquiridos durante el proceso educativo, y el dominio de las acciones propias de sus funciones.

Entre las principales dimensiones del perfil profesional tenemos:

- a) **La Dimensión de "formación profesional"**: implica la apropiación de contenidos específicos (teóricos y prácticos) a fin de preparar al titulado para que se desempeñe laboralmente en un contexto social y

económico que le corresponda a esa misma profesión (Teichler, 2001, p. 26). Esta dimensión es quizás la más privilegiada por el sistema universitario, toda vez que se la considera la base para todos los demás componentes del perfil.

b) La Dimensión Competencias: representan un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que son adquiridas mediante la educación superior, y se les atribuye la importancia de facilitar la transición de los/as titulados/as al mundo del trabajo, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo (Teichler, 2001, p. 26).

Perfil profesional del Gestor Social del Desarrollo Local

El documento del Programa de Formación de Grado Gestión Social (2005), establece que el gestor social es un profesional dinámico, integro, crítico, reflexivo, que puede desarrollar la formación universitaria recibida y desplegar un amplio abanico de conocimientos científico-técnicos sólidos, que le hace capaz de analizar y comprender los diversos campos de la cultura local, regional, nacional y continental, partiendo de una noción de la cultura como proceso histórico complejo (p. 22).

El perfil profesional de la Gestión Social contempla la capacidad de investigar, diagnosticar, planificar, diseñar y desarrollar políticas, programas y evaluar diversos proyectos en los ámbitos donde interviene, ya sea en las organizaciones comunales u otros campos profesionales. También, posee conocimientos para evaluar los problemas ecológicos en contextos socio-culturales locales y habilidades para interpretar los códigos comunicacionales de la dinámica social actual.

Según el documento del Programa de Formación de Grado Gestión Social (PFGGS), el Licenciado en Gestión Social del Desarrollo Local posee las siguientes competencias:

1. Promueve y difunde el acervo histórico, social y pluricultural venezolano y latinoamericano.
2. Maneja las bases teórico-prácticas sobre lo Local, Regional, Nacional y Global, el desarrollo endógeno y la planificación.
3. Investiga y difunde el saber popular de las comunidades y encauza su reconocimiento, como forma de lucha contra toda discriminación, estigmatización y exclusión social.
4. Conoce las bases jurídicas y metodológicas respecto de lo Local, que sustentan el derecho a la participación y organización, establecidas en el ordenamiento jurídico venezolano y actúa en consecuencia con ello.
5. Articula y aplica en lo Local los lineamientos generales contemplados en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y los principios fundamentales expuestos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
6. Elabora y ejecuta actividades y estrategias formativas con énfasis en la educación popular, en la práctica de la comunicación participativa y en la construcción de experiencias organizativas, basados en el principio de justicia social y en la concepción del

desarrollo endógeno, participativo y sustentable.

7. Aplica de manera crítica y comparativa los enfoques, modelos y formas del conocimiento para la generación de nuevas manifestaciones de creación intelectual.
8. Genera iniciativas para refundar las relaciones entre la nueva ciudadanía, la democracia participativa y la nueva institucionalidad del Estado (p. 14).

Campo laboral del Gestor Social.

Los licenciados(as) en Gestión Social, puede emplearse, en instituciones públicas y privadas, en comunidades, redes, organizaciones sociales, organismos y organizaciones nacionales e internacionales y centros de investigaciones. Y puede desempeñarse en múltiples ámbitos de trabajo (recursos humanos, educación, intervención, mediación, investigación, salud, trabajo social, entre otros) (PFGGS. p.26).

Estos profesionales se caracterizan por:

1. Su contribución a las prácticas del desarrollo económico y social en las comunidades.
2. Tienen como base el principio de justicia social y la concepción del desarrollo endógeno, participativo y sustentable.
3. Como principios éticos se fundamentan en valores como el

compromiso, la solidaridad, la responsabilidad y el respeto por el servicio público en el ejercicio de sus funciones, entre otros.

Objetivos del Perfil Académico Profesional del PFG. Gestión Social.

El Perfil Académico Profesional del PFG. Gestión Social establecido en el plan de estudios vigente, presenta los siguientes objetivos:

- Propiciarán la organización y participación de las comunidades en interacción con organismos gubernamentales y no gubernamentales, para incrementar el desarrollo endógeno y la transformación social, en función de las demandas de la población.

- Fomentaran procesos y prácticas que faciliten la creación de la nueva institucionalidad del aparato estatal con énfasis en la participación ciudadana y el control social de la gestión pública.

- Generaran procesos dirigidos a la construcción de conocimientos colectivos sobre la realidad de los estados, municipios y parroquias, para impulsar así el nuevo modelo productivo nacional y el desarrollo endógeno.

- Propiciarán situaciones de aprendizaje dirigidos a fortalecer el nuevo paradigma ecológico, desarrollo sustentable y sostenible. (PFGGS. p. 9)

Inserción Laboral.

Concepto de Inserción Laboral

La inserción en el campo laboral, es un fenómeno social relativamente reciente, ya que el crecimiento y diferenciación del mismo empiezan a cobrar fuerza durante la década del setenta, una vez que los Estados de Bienestar presentaron los primeros síntomas de agotamiento, situación que limitaba las oportunidades al empleo. Se trata del pasaje del pleno empleo a una época de bajo empleo, es decir, el proceso de empleo deja de ser automático, ahora el equilibrio se daba de otra manera, y se convierte en un proceso complejo.

Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba, por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee, el proceso es mucho más extendido en el tiempo, en el que se alternan períodos de desocupación o de empleos precarios, antes de una cierta estabilización en el empleo, si es que ésta llega (Jacinto, 2000, p. 69).

La Inserción Laboral es un hecho en sí, de logro de un trabajo, que está condicionado a múltiples y variables factores como son: el nivel educativo formal, la edad, las aptitudes mentales, la experiencia relacionada con el puesto, entre otros, pero que dadas las características del mercado laboral, requiere necesariamente de un proceso previo, no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más amplio y más o menos lento (Martínez, 2003, pp. 232-234).

Vernières (citado por Donoso y Figuera 2007) por su parte, refiere que hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la

realización de un proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo (p. 110).

Sin embargo, se podría añadir un aspecto más al propio concepto de inserción, éste no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla.

Así mismo, desde una concepción general, Chiavenato (1999), considera que esta apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, entre otros). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresas, que resulta educativo para la persona (pp. 180-181).

Glosando a García y Gutiérrez (1996), La inserción laboral (...) [es] el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos (p. 269), donde se evidencia las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo, y donde se conjugan hoy una multiplicación de transiciones, de pasajes del empleo al desempleo, y viceversa, del empleo a la inactividad, y aún pasajes del empleo a otro empleo de diferentes condiciones y niveles de precariedad, afectando directamente la dinámica del ciclo de vida de los individuos

Antecedentes históricos de la inserción laboral.

Los estudios sobre los procesos de inserción al trabajo de los profesionales egresados de las universidades tiene un camino bastante avanzado en el mundo, cuya existencia suele rastrearse desde los primeros

años de la década del setenta, en los países industrializados, derivado de las transformaciones del mercado de trabajo y de la crisis de su modelo de organización, que dieron origen a una nueva forma de funcionamiento de la economía mundial.

Donde comenzaron a gestarse los primeros estudios fue en Europa, como una herramienta para aportar información relevante sobre los variados factores que influyen en dicho proceso. En este ámbito, se puede citar diversas experiencias; por ejemplo, en Italia desde 1994 funciona el Consorcio Interuniversitario Alma Laurea dirigido por la Universidad de Bolonia, el cual tiene como propósito brindar la oportunidad de ingreso de los graduados al campo laboral, mediante la articulación entre las universidades y las empresas.

Posteriormente, en los años 1998-1999, se desarrolló el proyecto: Careers After Graduation An European Research Study (CHEERS), en el cual participaron once (11) países europeos (Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido, Noruega y la República Checa) y Japón. Como principal resultado del este estudio se creó una base teórico-conceptual y metodológica para el registro sistematizado, de los egresados respecto de la profesión estudiada y la inserción laboral (Mora, G. 2010. p. 199).

En el año 2004, surgió el proyecto REFLEX (El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento), el cual recoge la opinión de 4.787 de egresados universitarios que tenían cuatro años de haber culminado la carrera. Consistió en un estudio que analiza la relación entre estudios universitarios e inserción laboral.

Más recientemente, el Proyecto: El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento (PROFLEX) del año 2006. Es un programa de cooperación entre instituciones de educación superior de la Unión Europea y

de América Latina, en el mismo participan once países de ambos continentes, y tiene como propósito establecer una comparación entre las trayectorias laborales de egresados universitarios de los países latinoamericanos participantes en el proyecto PROFLEX y los países europeos que participaron en los proyectos anteriores CHEERS y REFLEX (Mora G., 2010, p. 154).

A nivel latinoamericano, países como Argentina a través de la CONEAU, de la CNA en Colombia, del SINEAES de Costa Rica, Chile con la creación de la CNAP y posteriormente de la CNA, y México impulsaron el estudio de seguimiento de egresados con el propósito de conocer: si los egresados se encuentran ejerciendo la profesión, el nivel de ingresos, si están aplicando de modo adecuado los conocimientos adquiridos, si ocupan puestos idóneos, sector en que se ubican, así como cuales de éstas licenciaturas tienen un mercado de trabajo saturado, y si están contribuyendo a un desarrollo positivo del estado. Utilizaron para ello la propuesta que hiciera en 1998 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Valenti y Varela, 2003, p. 18).

Posteriormente en 1992, nuevamente la Dirección General de planeación, realiza un estudio de egresados que incluye cinco generaciones, desde 1983 a 1987 de 10 programas educativos: Licenciado en derecho, Contador público, Ingeniero civil, Ingeniero mecánico electricista. Ingeniero topógrafo y geodesta, Ingeniero bioquímico con especialidad en alimentos, Químico farmacéutico biólogo, Médico cirujano, Cirujano dentista, Licenciado en ciencias políticas y administración pública. El objetivo era conocer el desempeño laboral de egresados de las diversas licenciaturas en el período 1983-1987, obteniendo al mismo tiempo información útil para valorar los resultados de los programas educativos, instalaciones físicas, servicios educativos de apoyo y otros, que servirán para realizar los ajustes necesarios en los procesos educativos de la Universidad.

A partir del año 1987, el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica (CONARE), han realizado en forma periódica estudios de carácter institucional en los cuales se analiza la situación laboral de los graduados de las diversas instituciones estatales.

Por otra parte, el Proyecto Tuning (2004/2007) incluyó un estudio para establecer la importancia de las competencias transversales y las competencias específicas de las distintas áreas disciplinarias, en opinión de egresados y empleadores. Centrado fundamentalmente en dos aspectos: el grado de importancia de cada competencia, y el grado de logro alcanzado en el desarrollo de dicha competencia, como resultado de haber cursado un programa universitario (p. 155)

Todas estas iniciativas muestran un alto grado de heterogeneidad, pues, existen múltiples factores de carácter social, académicos, laborales y personales que pueden repercutir en las oportunidades para obtener un empleo al titularse.

Bases Legales.

De particular interés, para el soporte del marco teórico, la presente investigación se sustenta desde un punto vista legal en los siguientes instrumentos jurídicos: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Educación (2009), y el Plan de Desarrollo Social y Económico de la Nación 2013 - 2019, donde podemos encontrar una serie de artículos que se relacionan con el tema de la inserción laboral.

Entre los fundamentos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), referidos al trabajo, el Estado queda comprometido con ser instrumento y facilitador para alcanzar los fines conducentes al desarrollo que los ciudadanos aspiran asegurando calidad de vida digna. El trabajo en

particular es reconocido como hecho social que goza de la protección del Estado (Art. 89), establece además en el Art. 12, que todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en la misma Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social .

En los referidos artículos se consagra al trabajo como un derecho fundamental del venezolano y adecuado a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación. Además es responsabilidad del Estado, ofertar una política de actualización, formación y capacitación de calidad permanente, y sostenida, cuando la situación lo requiera.

Por su parte, entre los fundamentos de la Ley Orgánica de educación (2009), se pueden mencionar las siguientes: Capítulo I, Art. 5, el cual establece que entre las competencias del estado docente esta:

3. Planificar, ejecutar, coordinar políticas y programas:

- a. Promover el desarrollo pleno del ser humano y su incorporación al trabajo productivo, cooperativo y liberador.

- b. Propiciar la inserción productiva de egresados(as) universitarias en correspondencia con las prioridades del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2009, p. 5).

Seguidamente en el Capítulo II, Art. 15, Ordinal 6 de la Ley, refiere que entre los fines de la educación está el Formar en, por y para el trabajo liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo

humanístico, científico y tecnológico, vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable (p. 12).

Estos artículos son relevantes para el estudio, ya que el Estado debe promover a través de los responsables de impartir el proceso educativo una formación de calidad, que permita al profesional dominio sobre los conocimientos propios de la realidad contextual, del trabajo, de las formas de organización del trabajo, de los agentes sociales, de la movilidad laboral, entre otros. Y finalmente de supremo interés para el desarrollo de esta investigación, se encuentra el Plan de Desarrollo Social y Económico de la Nación 2013 - 2019, el cual indica que:

La mayor pertinencia social de la educación superior consiste en que las funciones de docencia, investigación y extensión, los programas y actividades, satisfagan las demandas de la sociedad y estén vinculados con los programas de desarrollo económico, social, cultural y regional (p. 94).

Este artículo guarda relación con la investigación, en cuanto a lo señalado por la ley a que se debe orientar para apoyar el desarrollo de los profesionales y mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.

Cuadro 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Perfil profesional del Gestor Social.	Formación profesional	Año de graduación	1
		Utilidad de la formación	11
		Estudios posgraduales	2
	Competencias Laborales	Transferencia de conocimientos	3.1, 3.8, 3.9, 3.10. 3.13 y 3.14
		Trabajo en equipo	
		Uso de tecnologías de la información	3.3
		Uso de técnicas y estrategias de planificación participativa.	3.5 y 3.7
		Construcción de Relaciones interpersonales	3.11 y 3.12
		Planifica, diseña, desarrolla y evalúa proyectos comunitarios	3.2
		Uso de técnicas de análisis y procesamiento de información.	3.4 y 3.6
Inserción laboral	Condiciones laborales	Situación laboral actual	4 - 4..1
		Búsqueda de trabajo	5
		Vía de acceso al primer trabajo .	6
		Cargos desempeñados	10
		Tiempo de actividad laboral	7 - 8
		Cargo o puesto que ocupa	12 - 13
		Relación de trabajo con estudios	9
		Jornada laboral	19
		Contrato laboral	18
		Ingreso mensual	17
	Tipo de empleador	Tipo de institución	15
		Domicilio de la institución	14
		Ámbito laboral	16
	Satisfacción	Perspectivas laborales	20
		Valoración de información recibida	21
Nivel de satisfacción laboral		22	

Fuente: Rivas (2016)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se resumen las principales herramientas metodológicas utilizadas en esta investigación, describiendo en primer lugar el enfoque metodológico, el tipo de investigación, su diseño, la unidad de análisis, la población y la muestra. Posteriormente se describen las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. Finalmente, se plantea la estrategia de análisis estadístico de los datos: la confiabilidad, validez y análisis de la información, para poder determinar el estado actual del problema objeto de estudio.

Enfoque metodológico.

Por la diversidad de aspectos que interfieren en el proceso de inserción laboral de los titulados universitarios, y la ausencia de datos relevantes sobre el tema, el enfoque en que se orienta la investigación es de tipo cuantitativo. Según Sabino (2002) la investigación cuantitativa se refiere a aquello que se estudia, de la cosa o problema sobre la cual deseamos saber algo, por lo tanto intenta obtener conocimientos que concuerden con la realidad del objeto, que lo describa o explique tal como es y no como nosotros desearíamos que fuese (p. 24).

Tomando en cuenta que para el caso en estudio, el proceso de referencia que lo enmarca -inserción laboral de los titulados universitarios en Venezuela- es de corta data, se considero pertinente utilizar la mediación numérica y la estadística, para contestar las preguntas de investigación, y de esta manera poder describir de forma amplia las variables que incurren en dicho proceso, tal como se plantean en la realidad.

Tipo de investigación.

Considerando el objetivo planteado se ha definido esta investigación de tipo descriptiva enmarcada en lo que Arias (2012) denomina: Estudios de medición de variables independientes, porque lo que se busca es la caracterización del hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de conocer, describir y analizar, las variables de la población en estudio, sin establecer relaciones entre ellas, es decir cada variable se analiza de forma autónoma e independiente, sin formular hipótesis (p. 25).

En correspondencia con este planteamiento Hernández (2014) hace referencia a que:

No, no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho (p. 104).

La investigación es descriptiva porque no puede ser de otro modo. Los materiales son todavía demasiado poco numerosos para permitir intentos de explicación válidas, pues de efectuarse no podrían ser considerados seriamente. Es preciso comprender claramente que las investigaciones de este tipo tienen enorme importancia porque sólo ellas permiten alcanzar después un estadio superior (...) (Tamayo, 2003, p. 114).

Diseño de la investigación.

El diseño se refiere, desde la perspectiva de Hurtado (2007), a los aspectos operativos de la investigación (p. 148). Para el desarrollo de esta investigación, se procedió a diseñarla de acuerdo con la estructura de la misma, ubicándola dentro del diseño de campo, de corte transversal. El diseño de campo permite, según Sabino (1992/2002), asegurar las condiciones en las cuales se han de recoger los datos y revisar o modificar si surgieran dudas acerca de la calidad de los mismos (p. 73).

Es una investigación de tipo transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento e implicó una única medición, por cuanto el objetivo principal era describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, de la población objeto de estudio.

Unidad de análisis.

A partir del planteamiento del problema de esta investigación, se estableció que la unidad de análisis estaría compuesta por los titulados(as) del Programa de Formación de Grado Gestión Social, sede Barinas, municipio Barinas.

Población y Muestra

Población.

La población es considerada por Palella y Martins (2012) como (.) el conjunto finito o infinito de elementos, Personas o cosas Pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible (p. 105). Para los efectos de este estudio, la población la componen todos aquellos

titulados(as) en Gestión Social de la UBV - sede Barinas, egresados entre los años 2010 al 2015, que son elegibles para participar en el estudio, y que ascendieron a un total de 618 personas. Los datos se solicitaron a la Coordinación de Ingreso Prosección y Egreso Estudiantil (CIPEE).

Cuadro 3

Titulados del PFG. Gestión Social 2010-2015

AÑO DE GRADUACIÓN	Nº DE TITULADOS
2010	51
2011	78
2012	120
2013	174
2014	90
2015	105
TOTAL	618

Fuente: CIPEE. 2016

Muestra.

En el enfoque cuantitativo Una muestra es una parte que se selecciona de una población para someterla a análisis (Levine, 2014, p. 8). En la orientación de la investigación el criterio que se utilizó para la selección de la muestra fueron los/as titulados(as) del Programa de Formación de Grado Gestión Social del municipio Barinas, mediante un muestreo aleatorio simple, a fin de que todos los/as titulados(as) tuvieran la

probabilidad de integrar la misma, y conforme al estadístico para los caso de poblaciones finitas menores de 100.000.

$$n = \frac{z^2 \cdot (p \cdot q) N}{e^2(N - 1) + z^2(p \cdot q)}$$

N = Total de la población = 618

n = tamaño de la muestra

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 - p (si p = 50 %, q = 50 %)

q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

e = error máximo= 5% = 0.05

z=95% = 1,96

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,50 \times 0,50) 618}{(0,05)^2(618 - 1) + (1,96)^2(0,50 \times 0,50)}$$

$$n = \frac{(3,84) \cdot (0,25) 618}{1,54 + 0,96}$$

$$n = \frac{593,5}{2,50} = 237$$

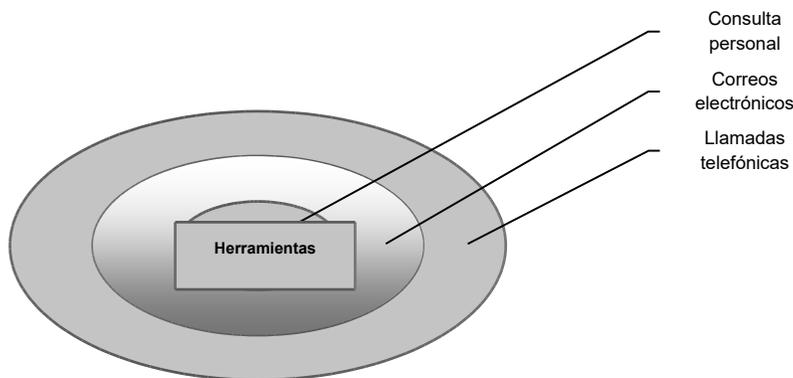
La muestra quedó conformada por 237 titulados(as) en Gestión Social, cifra que representa un porcentaje del (38%) del total de la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de los datos.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, al respecto Arias (2012) la define (.) como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular (p. 72), permitiendo a su vez el análisis cuantitativo de los datos y sus respectivas conclusiones.

El Instrumento utilizado para el estudio es el cuestionario, y el mismo se elaboró a partir de la Operacionalización de las variables. La elección de este instrumento se sustentó en el carácter descriptivo del trabajo y los objetivos que se plantea, resulta ser una herramienta adecuada para obtener la información que se buscaba en un número relativamente alto de casos.

Gráfico 1. Herramientas de trabajo a utilizadas para el estudio de los/as titulados/as en Gestión Social.



Fuente: propia.

Para la aplicación del cuestionario, se utilizaron diferentes herramientas que contribuyan al contacto con los(as) titulado (as).

Como se puede apreciar, en la gráfica (1), se utilizaron tres tipos de herramientas para contactar a los titulados(as). Inicialmente la consulta personal, otro medio fue el correo electrónico, por ser un medio de fácil acceso, a la vez que permite reducir los costos. Para garantizar la gestión del cuestionario y su correcta implementación se implementó un recordatorio vía telefónica a aquellos titulados(as) que después de determinado tiempo no respondieron al cuestionario por correo electrónico.

Validez

La validez (.) es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (Hernández, 2014, p. 200). En lo referente a la presente investigación se aplicó el Método de Agregados Individuales: el cual consiste en solicitar a cada experto que dé una estimación directa de los ítems del instrumento.

Validez del instrumento.

El cuestionario se envió vía correo electrónica a tres (3) experto(a) para su validación:

Milver Colmenares (Coordinador del Programa de Formación Gestión Social de la UBV sede Barinas)

María Teresa Borrego (Docente del Programa de Formación Comunicación Social UBV Barinas)

Emilia Rodríguez (Docente de la Universidad Pedagógica Libertador (UPEL- Barinas).

Este panel de expertos revisó de manera independiente el propósito de la prueba (objetivos), la pertinencia de los ítems, la claridad y la coherencia en la redacción de las ideas expresadas en el cuestionario.

Posteriormente se recogieron y analizaron los instrumentos de validación y evaluaron las sugerencias generales que emitieron los mismos.

Confiabilidad.

Una vez diseñado el cuestionario definitivo se procedió a la realización de la experiencia piloto (con características homogéneas a la del estudio), entre un grupo reducido de titulados(as), con el objetivo de determinar la confiabilidad del instrumento. Este procedimiento permitió realizar las correcciones y modificaciones pertinentes a los fines de la investigación. La prueba piloto (.) consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de casos para probar su pertinencia y eficacia (.) (Hernández, 2014, p. 210).

Para estimar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems se considero la medida de consistencia interna denominada coeficiente Alfa de Cronbach, por ser el adecuado para instrumentos con alternativas de respuestas múltiples o policotómicas, como las escalas tipo Likert que se le aplicò al instrumento.

Fórmula: Coeficiente Alfa de Cronbach.

$$r_t = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum V_i^2}{V_T} \right]$$
$$r_t = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i^2}{V_T^2} \right)$$

Donde:

r_t = Coeficiente de confiabilidad

n = número de ítems del instrumento

Vt = Varianza total

Vi = Varianzas individuales

Así:

$$r_t = \frac{18}{18 - 1} \left[\frac{1 - \frac{49,82}{542}}{1} \right]$$

$$r_t = 0,95$$

Con la finalidad de conocer si la medición era confiable, se interpreto de acuerdo con el siguiente cuadro diseñado por Ruiz.

Cuadro 4

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2006, p. 12)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

A continuación se presentan los resultados empíricos obtenidos con la aplicación de la encuesta a una muestra representativa de 237 titulados(as) egresados en los períodos 2010 al 2015, del Programa de Formación de Grado Gestión Social (PFGGS), en el municipio Barinas. El propósito es ofrecer una visión global de diferentes aspectos que caracterizan su inserción en el campo laboral, de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores especificados en la tabla de Operacionalización, referidas a: la formación profesional de los titulados, las competencias y a la inserción laboral de estos.

El análisis se realizó de forma porcentual y a través de la estadística descriptiva, organizando, codificando y tabulando los datos obtenidos, mediante cuadros de frecuencia y gráficos. Según Tamayo (2009) el análisis permitirá la reducción y síntesis de los datos (p. 193) y las tablas o cuadros su organización. En tanto algunos de los indicadores e ítems se reagruparon de dos o tres en cada cuadro y gráfico para facilitar su lectura y comprensión, estos a su vez se relacionaron y contrastaron con el basamento epistemológico o teórico, para la sustentación y extracción de conclusiones y recomendaciones.

Ciertamente, es conveniente señalar que para que la representatividad de la muestra no se vea afectada no se excluye la opción «no contesta», por considerarla respuesta no válida, sino que se incluye este ítem para no distorsionar la muestra ni la forma de la distribución de la totalidad de los datos, debido a que esta respuesta corresponde a los que no trabajan.

CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS TITULADOS DE LA UBV - MUNICIPIO BARINAS, PERIODO 2010 2015.

El análisis de la situación laboral de los titulados/as de la UBV - Barinas, período 2010-2015 incluye el análisis de variables relativas al perfil profesional, a la inserción y la valoración de la profesión.

a. Formación Profesional.

Cuadro 5

Distribución de titulados/as por Año de Graduación.

AÑO	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
2010	48	20%
2011	8	3%
2012	67	28%
2013	39	16%
2014	44	18%
2015	36	15%
TOTAL	237	100%

Fuente: Coordinación de Ingreso Prosecución y Egreso Estudiantil (CIPEE) UBV, 2016- Barinas.

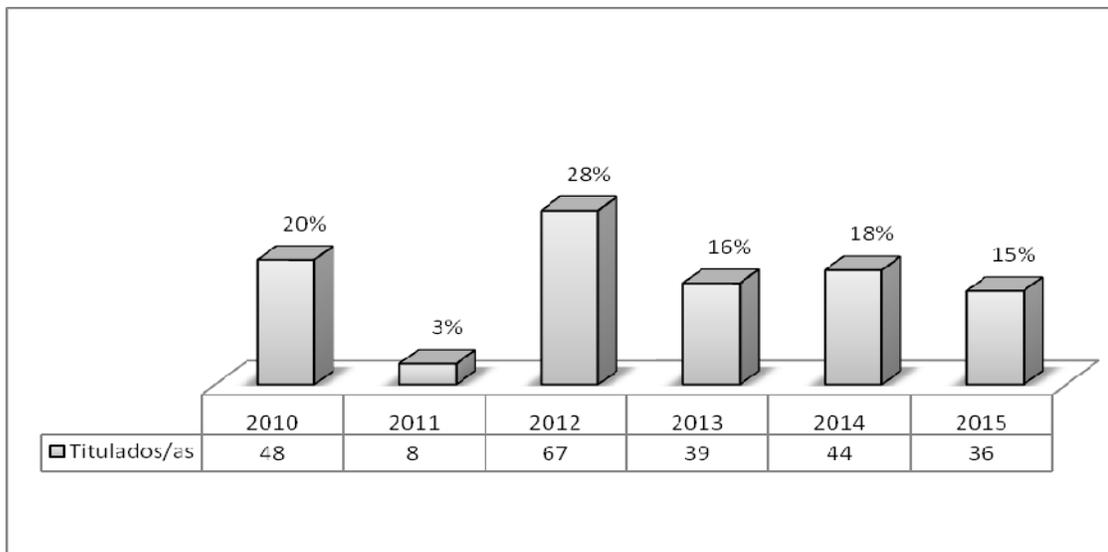


Gráfico 2. Titulados/as por años de graduación

Interpretación:

En referencia a los años de graduación de los Gestores Sociales, se evidencia que el grueso de la muestra 100%, tiene menos de diez años de haberse titulado, lo cual indica que su egreso de la licenciatura es relativamente reciente. Si se distingue la información por años, se aprecia que el 23% de los encuestados posee entre 6 y 7 años de haberse titulado, un 44% tiene entre 4 a 5 años; mientras que un 33% se tituló hace aproximadamente 2 a 3 años.

Analizando año por año, vemos que el número de titulados/as presenta un ritmo de crecimiento variado, alternando años de ascenso y años de descenso. Se observa que la mayor proporción de la muestra se tituló entre el 2012 y el 2013 (105), seguido de los que egresaron en los años 2014 al 2015 (80). La menor proporción fue de titulados en el período 2010 y 2011(23%), esto tal vez se deba a que en el período estudiado el programa de formación estaba iniciándose a nivel universitario.

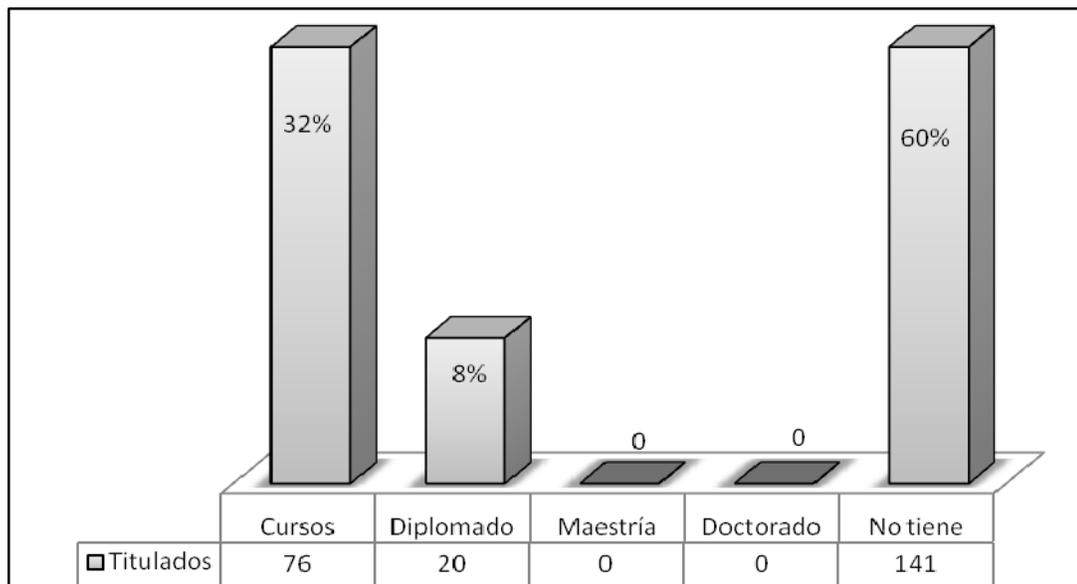
Se puede agregar a lo precedente, que los/las titulados representados en esta muestra están referidos principalmente a las cohorte de licenciados/as en Gestión Social con ingreso en los años 2005 2010, y que obtuvieron su título profesional entre los años 2010 al 2015. Cabe señalar que se tomó la cohorte de inicio del año 2005 debido a que en ese año se da comienzo al Programa de Formación de grado Gestión Social (PFGGS).

Cuadro 6

Estudios Posgraduales concluidos

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Cursos de Formación	76	32%
Diplomado	20	8%
Maestría	0	0%
Doctorado	0	0%
No tiene	141	60%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Grafica 3. Estudios Posgraduales concluidos

Interpretación:

El nivel de estudios de los Gestores Sociales no es demasiado alentador, pues la gran mayoría de los titulados/as no poseen formación en postgrado (100%). Del total de participantes en la muestra (237), tenemos que solo un 40% (96) de quienes respondieron la encuesta tienen estudios

de actualización. De estos últimos, únicamente el 32% (76) tienen cursos de formación, y un 8% (20) Diplomados. El 60% (141) restante no se ha actualizado, hasta ahora tienen únicamente estudios de licenciatura. A pesar de que la UBV ofrece cursos, diplomados, y estudios de postgrados: especialización, maestrías y doctorados en las áreas de interés de los profesionales, con deseos de continuar su proceso de formación, lo cual representa una oportunidad para complementar la formación de pregrado.

La dinámica laboral actual exige cada vez más a los titulados una formación permanente, a asumir nuevos conocimientos, para poder responder a los retos del campo de trabajo de la sociedad del conocimiento. Como lo afirma Pallán, la educación continua mediante cursos de actualización y diplomados cobra cada vez más relevancia dentro del sector productivo (Pallán, 1997, p. 75). Significa entonces que es necesario que busquen renovar sus aprendizajes ya que los cambios son muy rápidos, por los impactos sociales de la revolución científico-tecnológica que están ocurriendo en el mundo.

Al respecto, un estudio de la Universidad Eloy Alfaro de Malabé (2006) refiere que: En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones (p. 10)

Cabe señalar, que los estudios universitarios le otorgan a los/as titulados/as un campo más amplio de conocimiento, así como ciertas competencias que contribuyen a incrementar sus posibilidades laborales.

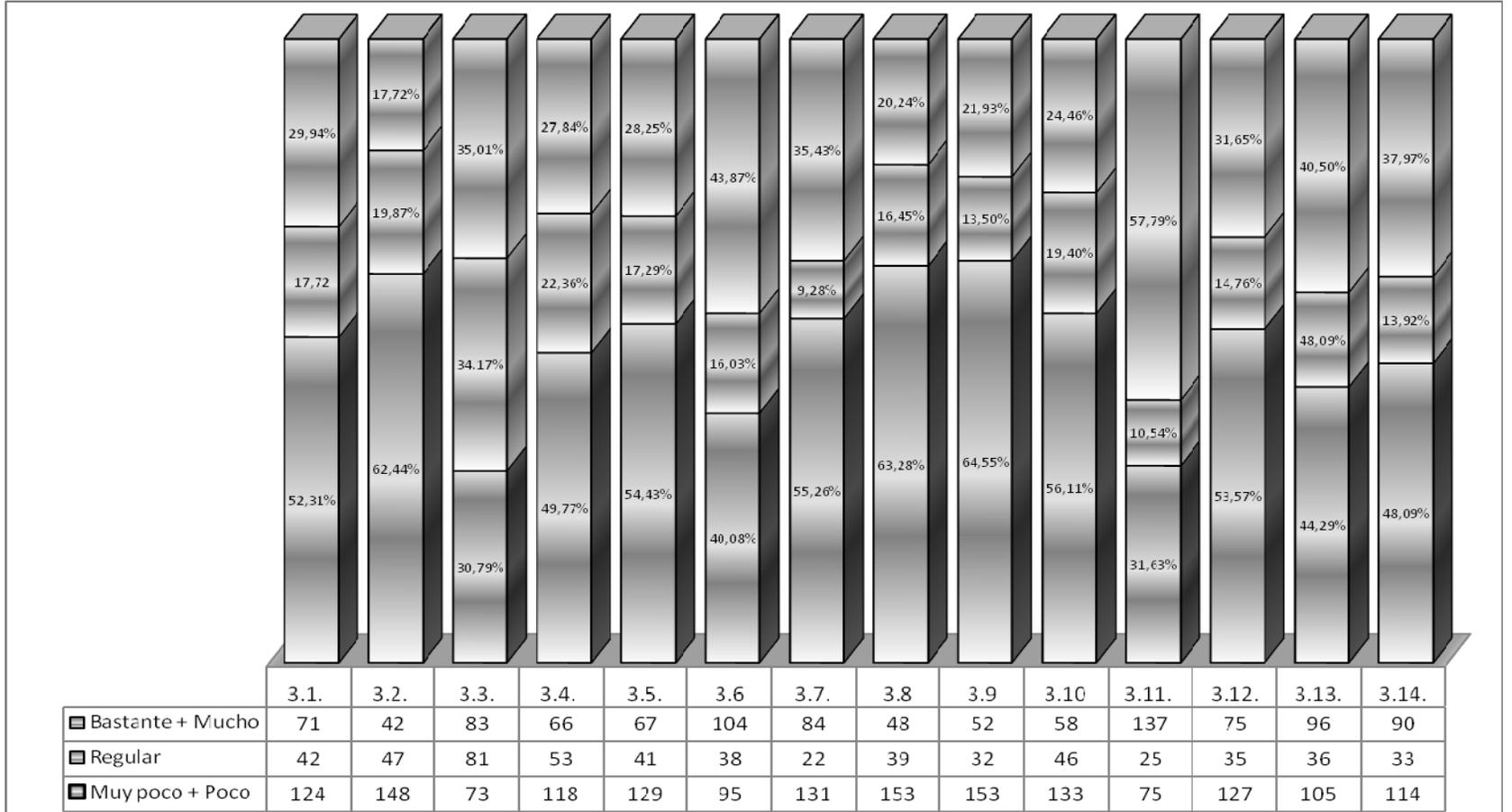
b) Competencias Laborales.

Cuadro 7

Competencias y destrezas profesionales.

ÍTEMS	MUY POCO (1)	POCO (2)	REGULAR (3)	BASTANTE (4)	MUCHO (5)
3.1. Diseña y ejecuta actividades y estrategias formativas.	112 (47,25)	12(5,06)	42(17,72)	24(10,12)	47(19,83)
3.2. Diagnostica, Planifica, Ejecuta, Evalúa y Sistematiza proyectos socio comunitarios.	127(53,58)	21(8,86)	47(19,83)	31(13,08)	11(4,64)
3.3. Maneja las herramientas de informática (correo electrónico, procesador de textos y de datos)	54(22,78)	19(8,01)	81(34,17)	56(23,62)	27(11,39)
3.4. Analiza e interpreta datos estadísticos.	94(39,66)	24(10,12)	53(22,36)	35(14,76)	31(13,08)
3.5. Propicia la participación/cogestión de las comunidades.	98(41,35)	31(13,08)	41(17,29)	37(15,61)	30(12,65)
3.6. Aplica los conocimientos teóricos/prácticos a situaciones reales del contexto laboral.	53(22,36)	42(17,72)	38(16,03)	37(15,61)	67 (28,27)
3.7. Elabora informes	107(45,14)	24(10,12)	22(9,28)	39(16,45)	45(18,98)
3.8. Facilita el auto conocimiento para llevar a cabo procesos de diagnósticos.	120(50,63)	30(12,65)	39(16,45)	33(13,92)	15(6,32)
3.9. Genera procesos dirigidos a la construcción colectiva de saberes, para impulsar el desarrollo endógeno.	132(55,69)	21(8,86)	32(13,50)	31(13,08)	21(8,86)
3.10. Desarrolla procesos de reflexión -crítica orientados a comprender los ámbitos locales.	90(37,97)	43(18,14)	46(19,40)	35(14,76)	23(9,70)
3.11. Utiliza como estrategia el diálogo con base en la comunicación participación.	45(18,98)	30(12,65)	25(10,54)	24(10,12)	113(47,67)
3.12. Establece iniciativas para fortalecer relaciones interinstitucional	108(45,56)	19(8,01)	35(14,76)	47(19,83)	28 (11,81)
3.13. Dirige o ha dirigido equipos de trabajo	92(38,81)	13(5,48)	36(15,18)	53(22,36)	43 (18,14)
3.14. Participa en ambientes de trabajo interdisciplinario	91(38,39)	23(9,70)	33(13,92)	53(22,36)	37 (15,61)

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Gráfica 4. Competencias y destreza profesionales.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados encontrados en el cuadro N° 7, se puede evidenciar que un número alto de los encuestados muy poco o poco ha tenido la oportunidad de confrontar sus conocimientos adquiridos en el desempeño laboral, así tenemos que competencias como: la capacidad de construir saberes colectivos 64,65% (153), la habilidad de diseñar y elaborar proyecto comunitarios 63,28% (153), interpretar datos estadísticos 49,77% (118), desarrollar soluciones a problemas, trabajar en equipos específicos y multidisciplinares 48,09% (114), y la habilidad para la comunicación escrita (presentación y sustentación de informes e ideas) 45,14% (207), son aspectos que los/as titulado/as han aplicado en menor medida, a su ámbito laboral. Al respecto Van Hoof y Dronkers (citado por García Vidal, 2010) señalan que no siempre se da una relación directa y exclusiva entre los estudios universitarios y las ocupaciones, pues a menudo los titulados de una carrera trabajan en una gran variedad de ocupaciones, y muchas de ellas las desempeñan titulados que han cursado estudios muy distintos (p. 35).

Cabe resaltar que sólo tres (3) son las competencias que los/as titulados (as) del PFGGS respondieron que considerablemente (bastante/mucho) incorporan en su desempeño laboral actual: la habilidad para la comunicación oral 57,79% (137), la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica 43,87% (104), y las herramientas básicas de la informática 35,01% (83).

De lo que deducimos que muchas de las tareas a desempeñar en el campo laboral serán aprendidas en el transcurso de su trayectoria laboral, no siendo necesarias en su totalidad al momento de empezar. Al respecto Corvalán (2010) manifiesta que un recién titulado posee un tipo de competencias que se asocia a las de un novato en la profesión, y que para

alcanzar un nivel mayor pueden llegar a transcurrir entre cinco y siete años de práctica profesional activa (p. 125).

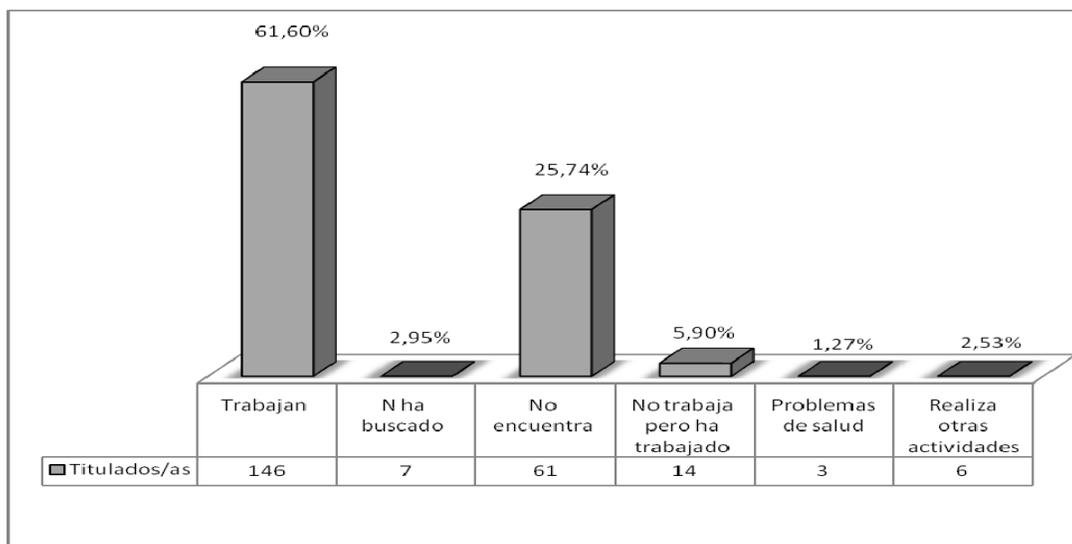
En síntesis, el Gestor Social posee un conjunto integrado y funcional de habilidades, destrezas y saberes, que le permiten ante una serie de situaciones propias del campo laboral lograr un nivel adecuado de empleabilidad e interactuar como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal.

c) Inserción Laboral.

Cuadro 8
Situación laboral actual (Ítem 4) y motivos de no laborar (Ítem 4.1)

ÍTEMS		FRECUENCIAS	PORCENTAJE%
Trabajan actualmente		146	61,60%
No trabajan	No ha buscado trabajo	7	2,95%
	No encuentra trabajo	61	25,74%
	No trabaja pero ha trabajado después de finalizado los estudios	14	5,90%
	Problemas de salud	3	1,27%
	Realiza otras actividades	6	2,53%
TOTAL		237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)



Gráfica 5. Distribución porcentual por situación laboral (Rivas, 2016) .

Interpretación:

Para conocer la situación laboral de los/as titulados/as, al momento de la entrevista, se les pregunta si actualmente están trabajando, a los que responden afirmativamente, se les considera empleados, a las que contestan negativamente, se les pregunta las razones por las cuales en ese momento no están trabajando. De estos últimos, se les considera desempleo a los que se encuentran en las categorías: no encuentra trabajo y no trabaja pero ha trabajado después de finalizado los estudios; a las demás categorías se les considera inactivos (no ha buscado trabajo, problemas de salud y realiza otras actividades).

De una muestra de 237 titulados/as de las cohortes de 2010 a la 2015, el 61,6% (146) se encuentran laborando, 31,64% (75) de ellos se declaró desempleados [dentro de este grupo un 5,90% (14) indica haber trabajado en algún momento después de su titulación, y un 6,75% (16) está en una situación, en la que no trabaja ni busca empleo]. Respecto de la condición laboral del titulados/as se estima que dos de cada cuatro egresados cuenta

con un trabajo, mientras que dos de cada cuatro está desempleado (Ver. Cuadro 8 y gráfica 5).

La situación laboral actual (Julio - Octubre de 2016) de estos titulados/as se puede calificar de aceptable, si tomamos en cuenta las dificultades del empleo a nivel mundial, donde el desempleo ha tenido un incremento en las últimas décadas. De acuerdo con la OTI (2017)

Se prevé que los niveles y tasas de desempleo mundial se mantengan elevados a corto plazo, pues la mano de obra mundial sigue creciendo (...) este aumento supone 3,4 millones más de personas desempleadas en todo el mundo, con lo cual el desempleo total superaría los 201 millones en 2017 (p. 2).

Cuadro 9

Tiempo en encontrar empleo

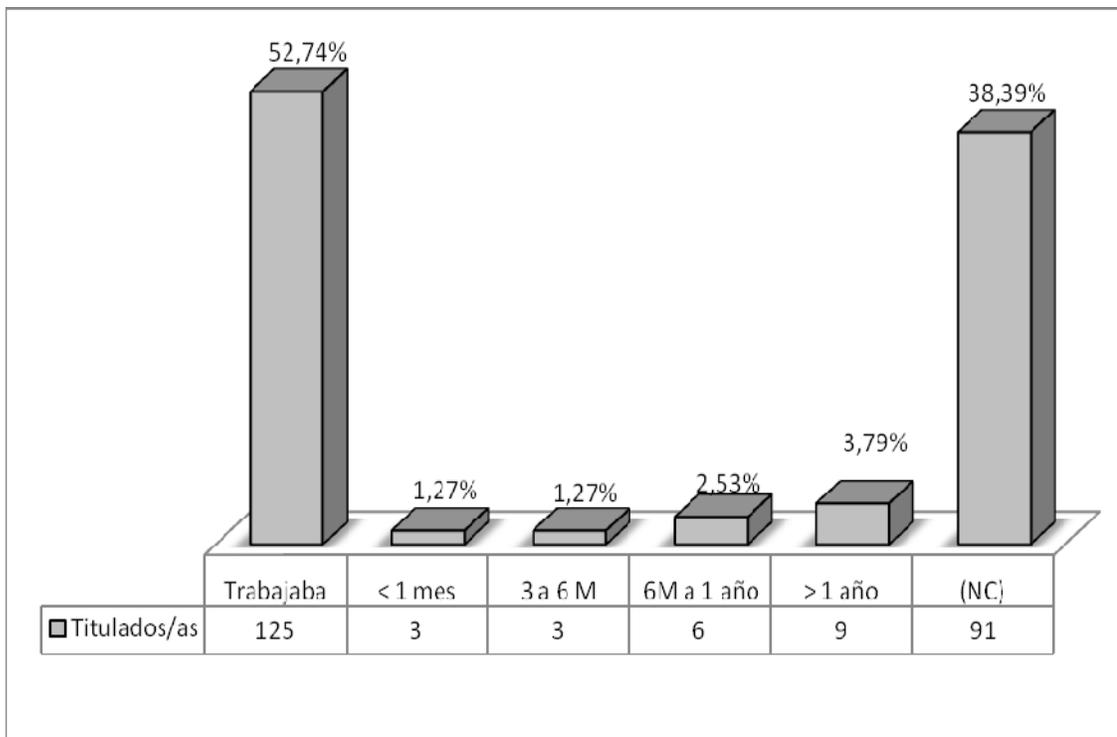
ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Trabajaba antes de acabar la Licenciatura	125	52,74%
Menos de 1 mes	3	1,27%
De 3 a 6 meses	3	1,27%
6 meses a 1 año	6	2,53%
Más de 1 año	9	3,79%
No contesta (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

Gráfica 6. tiempo de búsqueda de empleo.

Interpretación.

Al indagar sobre el tiempo que le tomo al titulado/a para insertarse en el campo laboral, observamos en la gráfica del ítem N° 6, que del 100 % de los titulados/as consultados el 61,6% (146) disponen actualmente de un empleo. Así mismo, un porcentaje alto 52,74% (125) indica que antes de concluir la licenciatura ya tenían un empleo. Otro dato importante es que, después de concluida la licenciatura, por parte de aquellos que no tenían



trabajo y lo han obtenido 5,07% (12) no supera los doce meses de búsqueda, solo un 3,79% (9) indica que lo han logrado después de un periodo superior a los 12 meses, y un 38,39% (91) no responde a la pregunta.

Podemos agregar, que el tiempo que les llevo en encontrar trabajo después de concluida la licenciatura (8,86%), está entre un (1) mes y menos de dos (2) años. Además, podemos observar que más de la mitad de los/as titulados/as ya tenían un empleo durante sus estudios.

De acuerdo, con estos resultados podemos visualizar que un poco más de la mitad de estos profesionales tiene ya una experiencia y un acerbo laboral considerable y por otro lado, existen los otros gestores/as sociales que recién comienzan a incorporarse en el ámbito laboral, es decir, están iniciando el proceso de inserción, aprendiendo y ganando experiencia, conocimientos que de seguro influirán en los posteriores logros del desempeño laboral.

Cuadro 10

Vías de acceso al primer trabajo

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Concurso público	17	7,17%
Recomendaciones	60	25,31%
Nombramiento Directo	13	5,5%
Anuncio en prensa	11	4,64%
Internet	0	0%
Otros	45	18,98%
No contesta (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

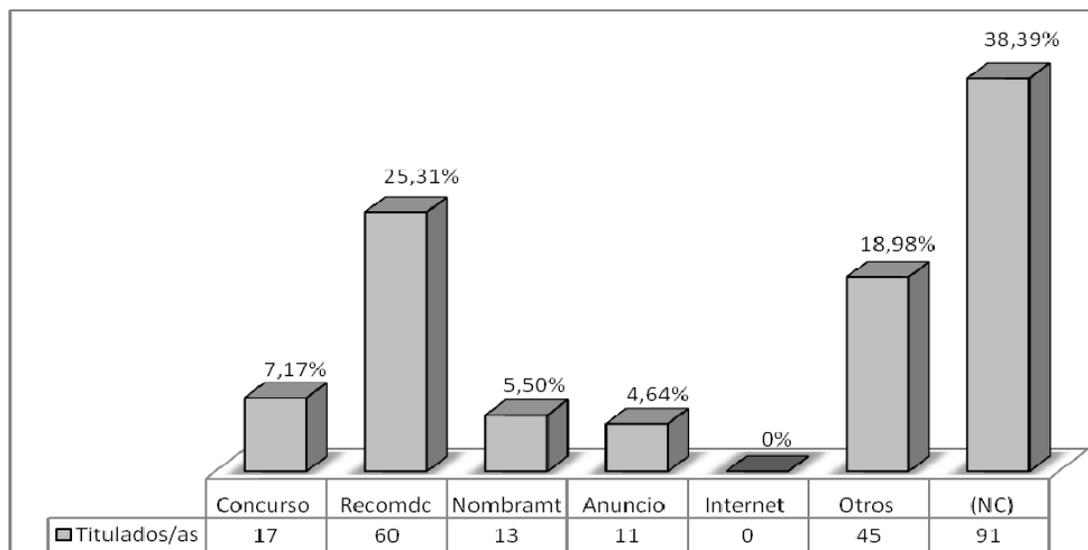


Gráfico 7. Vías de Acceso al primer trabajo.

Interpretación.

Cuando se revisa los métodos de búsqueda de empleo más utilizados, por los titulados/as consultados, se observa una diversidad a la hora de la inserción al campo laboral, de tal manera que figuran procedimientos como las recomendaciones (amigos, familiares, conocidos) con el 25,31% (60). La otra fuente de búsqueda y pesquisa de trabajo fue el concurso público 7,17% (17), otra de las vías es por nombramiento directo 5,5%(13), así como la información adquirida por medio de anuncios publicitarios el 4,64% (11). Mientras que el 18,98% (45) refieren que ha sido a través de otros medios. El otro 38,4% (91) restante no dio respuesta.

Destaca la gráfica anterior que la vía mayoritaria de acceso al empleo corresponde a las recomendaciones. También se observa que estos titulados/as no hacen uso de una herramienta tan importante como el internet (0%). En este contexto de transformaciones las herramientas tecnológicas se convierten en un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo, de ahí la importancia de tenerlas en cuenta como vías para acceder a un empleo.

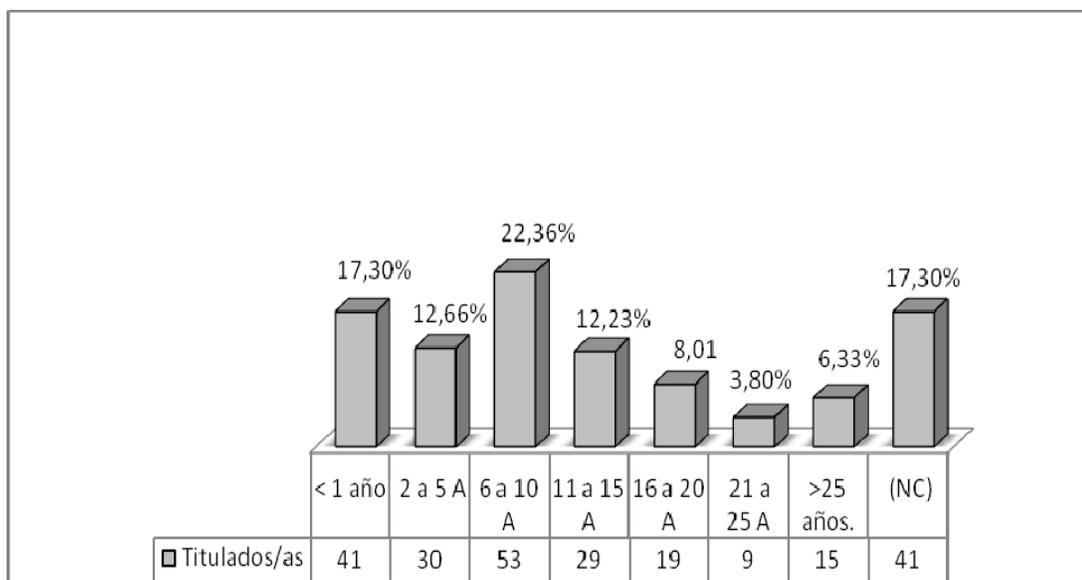
Hoy en día, en un mundo globalizado y cada vez más tecnificado, se privilegia el uso y aplicación de la tecnología para atraer, motivar y retener a los profesionales más valiosos para las instituciones y organizaciones, así, el trabajador debe hacer uso de la misma para tener una mayor visualización de las posibilidades profesionales que se le brindan.

Cuadro 11

Tiempo de experiencia Laboral Formal

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Menos de 1 año	41	17,3%
2 a 5 años	30	12,66%
6 a 10 años	53	22,36%
11 a 15 años	29	12,23%
16 a 20 años	19	8,01%
21 a 25 años	9	3,80%
Más de 25 años.	15	6,33%
No contestan (NC)	41	17,3%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Gráfica 8. Tiempo de experiencia laboral

Interpretación.

Se puede observar en las respuestas al ítem N° 10 que la mayoría de los/as titulados/as consultados 22,36% (53) tienen de seis a diez años de experiencia laboral. Solo un 17,3% (41) tiene menos de un año de experiencia laboral formal, son noveles en sus puestos de trabajo. Las opciones intermedias resultaron con un 12,66% (30) entre dos y cinco años, mientras que el 12,23% (29) tienen entre doce y quince años de experiencia, el 8,01% (19) tiene de dieciséis a veinte años laborando, el 3,80% (9) tiene entre veintiuno y veinticinco años de experiencia laboral formal y el 6,33% (15) que tienen más de veinticinco años de experiencia laboral. Para finalizar, se representa el último grupo que no contestaron la pregunta [que suman un 17,3 (41)] .

Sintetizando los datos de este ítem e integrando en una misma categoría a los titulados que tienen menos de un año a cinco años de experiencia laboral, en otra categoría a los que tiene entre seis y quince años, y finalmente a los que tienen entre dieciséis y más de veinticinco años laborando, podemos considerar a los primeros de poseer una corta experiencia, a los segundo de mediana experiencia, y a la última categoría de larga experiencia.

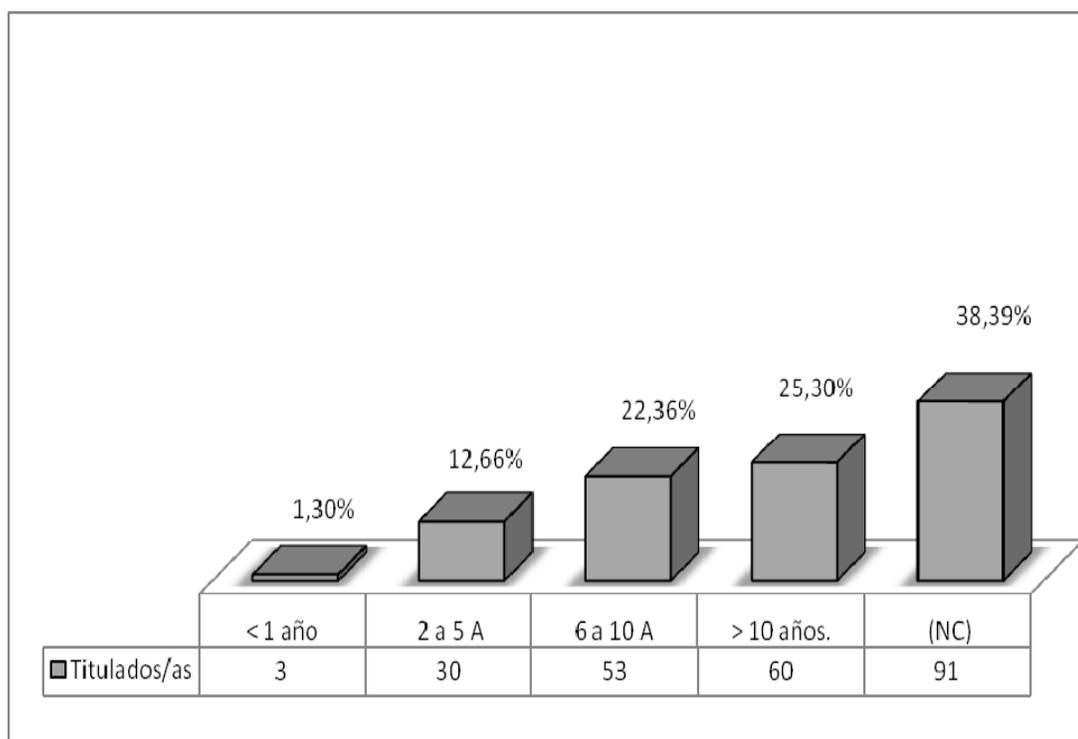
Por otro lado, tenemos que el 17,3% (41) no cuentan con ninguna experiencia laboral, esto implica que tienen que aplazar otras etapas en su proyección socio-laboral y personal, por no contar con un puesto de trabajo y de un sueldo, viéndose afectada su estabilidad y seguridad económica

Cuadro 12

Años laborando dentro de la institución

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Menos de 1 año	3	1,3%
2 a 5 años	30	12,66%
6 a 10 años	53	22,36%
Más de 10 años.	60	25,3%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100,00%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Gráfica 9. Años laborando dentro de la institución.

Interpretación.

Según el cuadro N° 12, el mayor número de titulados/as 25,3% (60), que contestaron la pregunta de años de trabajo dentro de la institución, manifiestan tener más de diez años de antigüedad. Le sigue con 22,36% (53), los que tienen entre seis y diez años de antigüedad, y un 12,66% (30) señala que tiene de dos a cinco años de labores en la institución, solo un 1,3% (3) tiene menos de un año de laborando, para el 38.39% (91) no aplica la pregunta.

Si atendemos al interior de estos porcentajes, se observa que alrededor de un 60,61% de los titulados/as, tienen una antigüedad en el trabajo actual aproximada entre uno y más de diez años. Finalmente, podemos agregar que la mayoría estos titulados/as ya han adoptado una postura o se encuentran en el proceso de establecer los patrones o paradigmas bajo los cuales laboran, lo que les lleva a disfrutar de cierta autonomía basada en la estabilidad del puesto de trabajo y de un sueldo que les permite cierta seguridad.

Solo un 38,39% (41) aun no inicia el ejercicio de su actividad laboral, esto desemboca en la ausencia de perspectivas de mejora y la imposibilidad de acumular experiencia y conocimientos que le posibilite una inserción laboral estable.

Cuadro 13

Trabaja en lo que fue formado

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Actividad que corresponde	31	13,08%
Actividad afín	27	11,39%
Actividad lejana a la propia	88	37,13%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).

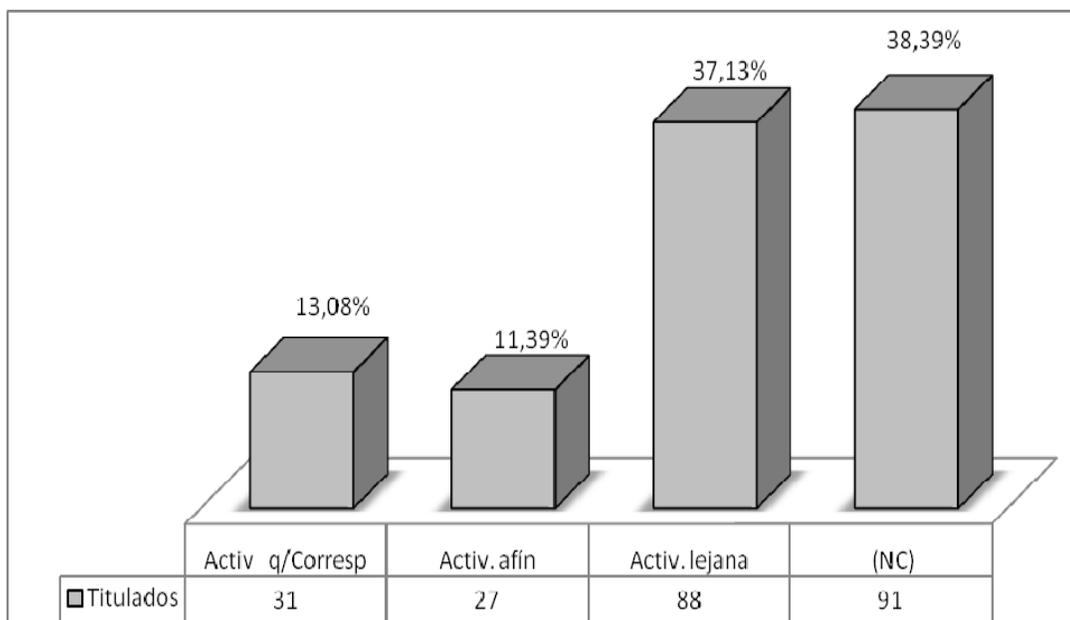


Gráfico 10. Trabaja en lo que fue formado

Interpretación.

Tal como muestra la gráfica N° 10 , la proporción de quienes si trabajan en ocupaciones acorde y afines con la formación universitaria recibida representan apenas el 24,47% (58), en tanto, el 37,13% (88) de los consultados manifiesta estar laborando en actividades que no se corresponden con el campo académico donde se formó, el resto de los consultados 38,39% (91) no respondió a esta pregunta, representando a aquellos que no trabajan.

En cuanto a los resultados, la simple observación del gráfico N° 10 nos indica que la mayor proporción de los consultados que están laborando se desempeñan en empleos que no se corresponden a su titulación 37,13% (88). Esto tal vez se deba a que la gran mayoría de los/as titulados/as tropiezan con grandes vicisitudes en el proceso de inserción al campo laboral, y como estrategia optan por aceptar un trabajo que no corresponda con la formación recibida, al ser la única oportunidad que visualizan en lo inmediato, ya sea porque realmente no existen oportunidades laborales, se encuentren estables en su trabajo actual, o evitar otro tipo de inconvenientes (desplazamientos largos, cambio de domicilio, otros). Este tipo de dificultades incide muchas veces en la devaluación de las certificaciones y en una inadecuada remuneración.

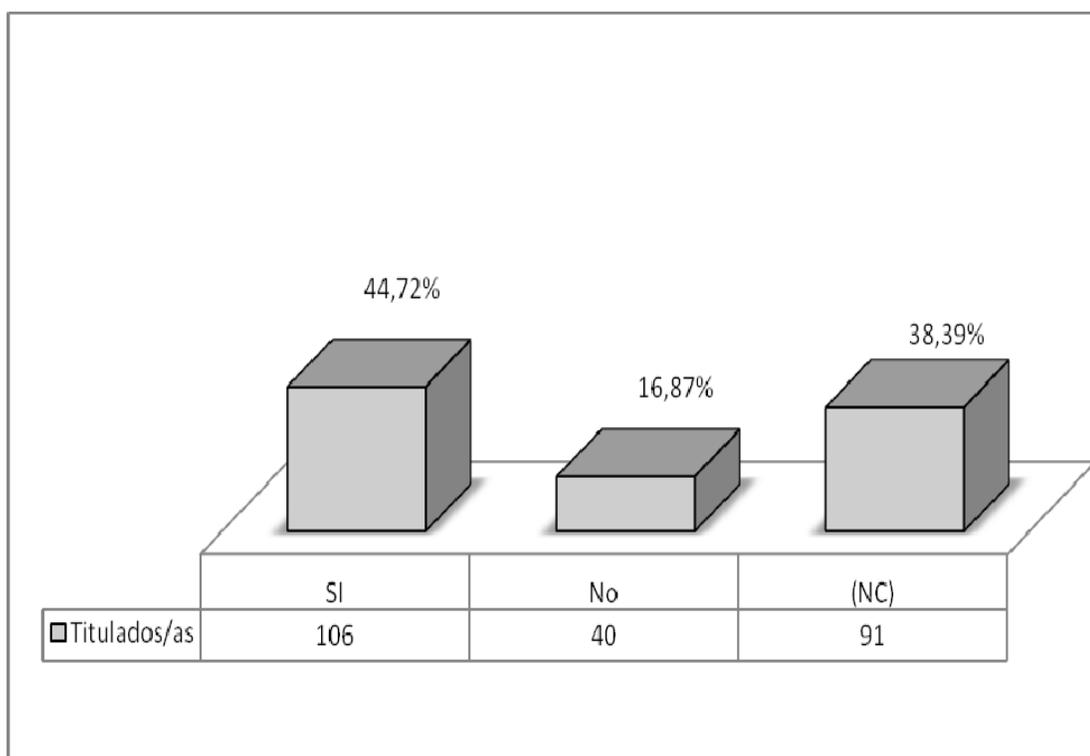
Observando la respuesta brinda por los consultados se podría decir que el problema no es ya la inserción laboral, sino el mercado de trabajo específico para estos licenciados.

Cuadro 14

Permanencia en el trabajo, o cambió al titularse.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	106	44,72%
No	40	16,87%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)



Gráfica 11. Permanece en el Trabajo, o cambió al titularse.

Interpretación.

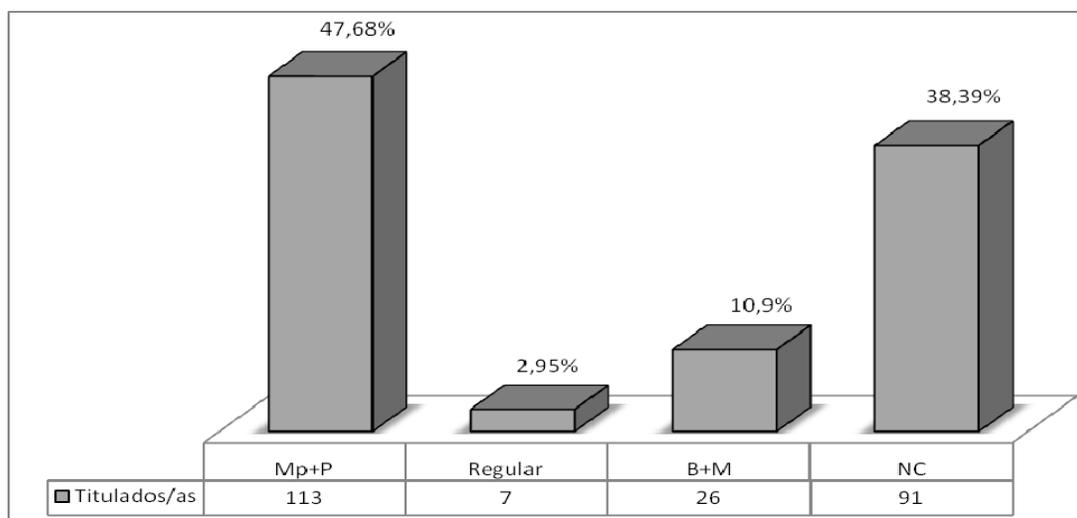
Entre los resultados más importantes obtenidos se advierte que la mayoría de titulados/as ocupados, el 44,72 (106)% ha permanecido en su trabajo inicial, mientras que el restante 16,87% (40) se ha cambiado de empleo, y para el 38,39% no aplica la pregunta. A la luz de estos resultados se puede estatuir que la movilidad ocupacional de los/as titulados/as es lenta, y esto puede estar vinculado, presumiblemente, al deterioro del campo laboral en razón de la crisis económica.

Cuadro 15

Fue determinante la formación recibida para conseguir su empleo.

ÍTEM	FRECUENCIA						TOTAL
	Muy Poco	Poco	Regular	Bastante	Mucho	NC	
11. Fue determinante la formación recibida para conseguir su empleo.	106 (44,73%)	7 (2,95%)	7 (2,95%)	8 (3,38%)	18 (7,59)	91 (38,39)	237 (100%)

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Gráfica 12. Fue determinante la formación recibida para conseguir su empleo.

Interpretación.

Como puede apreciarse en la información contenida en el cuadro N° 15, el 47,68% (113) de los consultados creen que la información que recibió en su pregrado influyó muy poco o poco para su inserción laboral actual. Solo un 10,97% (26) consideran que los conocimientos adquiridos en el pregrado le ayudó bastante o mucho en su incorporación al ámbito laboral, y un 38,39% no ha contestado la pregunta, representando a aquellos que no trabajan.

Teniendo en cuenta los datos antes expuestos, podemos agregar, que aun cuando el título de pregrado no representa un factor de alta incidencia para acceder al campo laboral de estos profesionales, sin embargo, proporciona ciertas ventajas con respecto a los que carecen de ellos, e incrementa las perspectivas de largo plazo respecto del mejoramiento y la movilidad ocupacional.

Es fundamental señalar que, para que se de la vinculación entre el campo laboral y las profesiones, debe existir un objetivo común en el cual los esfuerzos y los puntos de vistas de las partes se complementen, y actúen en consecuencia en función a los requerimientos de la sociedad, como fin último.

Cuadro 16

Distribución de los/as titulados/as según el cargo que desempeñan.

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Trabajador Social	9	3,80%
Promotores	39	16,46%
Docente	6	2,53%
Secretarias	7	2,95%
Asistente	9	3,80%
Coordinador	8	3,38%
Productor	3	1,27%
Comerciante	9	3,80%
Supervisor	2	0,84%
Obreros	13	5,49%
Planificador 1	3	1,27%
Otros	38	16,03%
No contesta (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

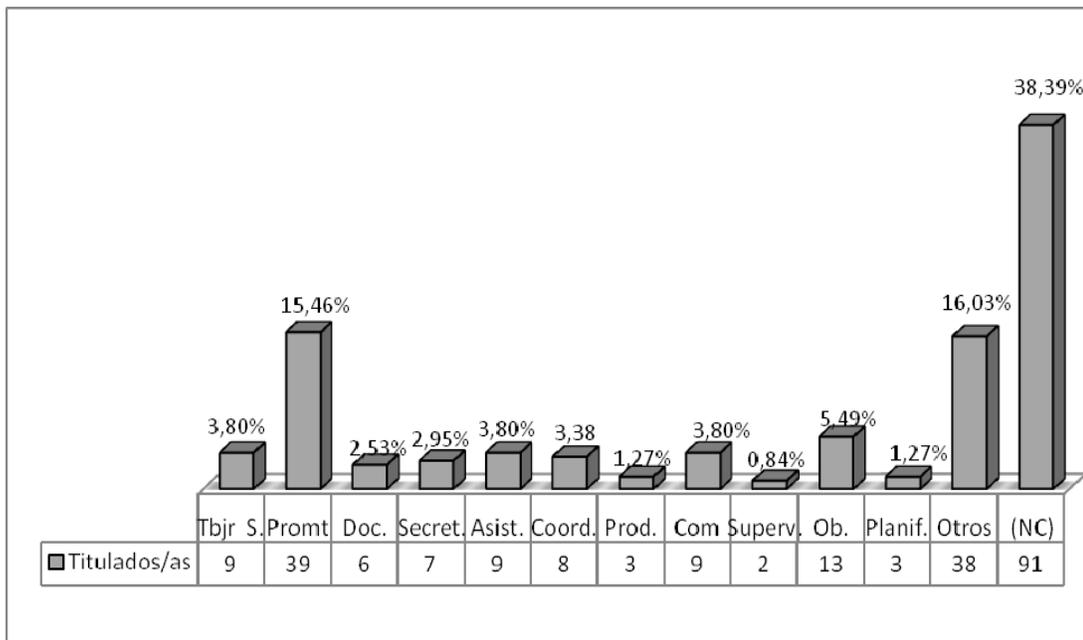


Gráfico 13. Cargo que desempeñan

Interpretación:

El cuadro N° 16, refleja una dispersión en la tipología de puestos laborales que ocupan en este momento los titulados en gestión social. Por un lado, destacamos que el mayor porcentaje 16,46% de los titulados están ejerciendo funciones relacionadas con la promoción, seguido de un 16,03% que se desempeñan en ocupaciones de naturaleza elemental , [como empleados de oficina, peluquería, operadores, dependientes o vendedores poco cualificados(otros puestos)], un 5,49% trabajan como obreros, el 3,80% lo hace en funciones comerciales, un 3,80% realiza su actividad en funciones de asistente, otros 3,80% se desempeña como trabajador social, el 3,38% lo hace en funciones de coordinador, un 2,95% se desempeña como secretarias, un 2,53% se desempeña como docente en el ámbito educativo, el 1,27% trabaja como productor, un 1,27% se desempeña en funciones de planificador en el ámbito de salud, así como un 0,84% en funciones de supervisión y un 38,39% que no brinda respuesta a la pregunta.

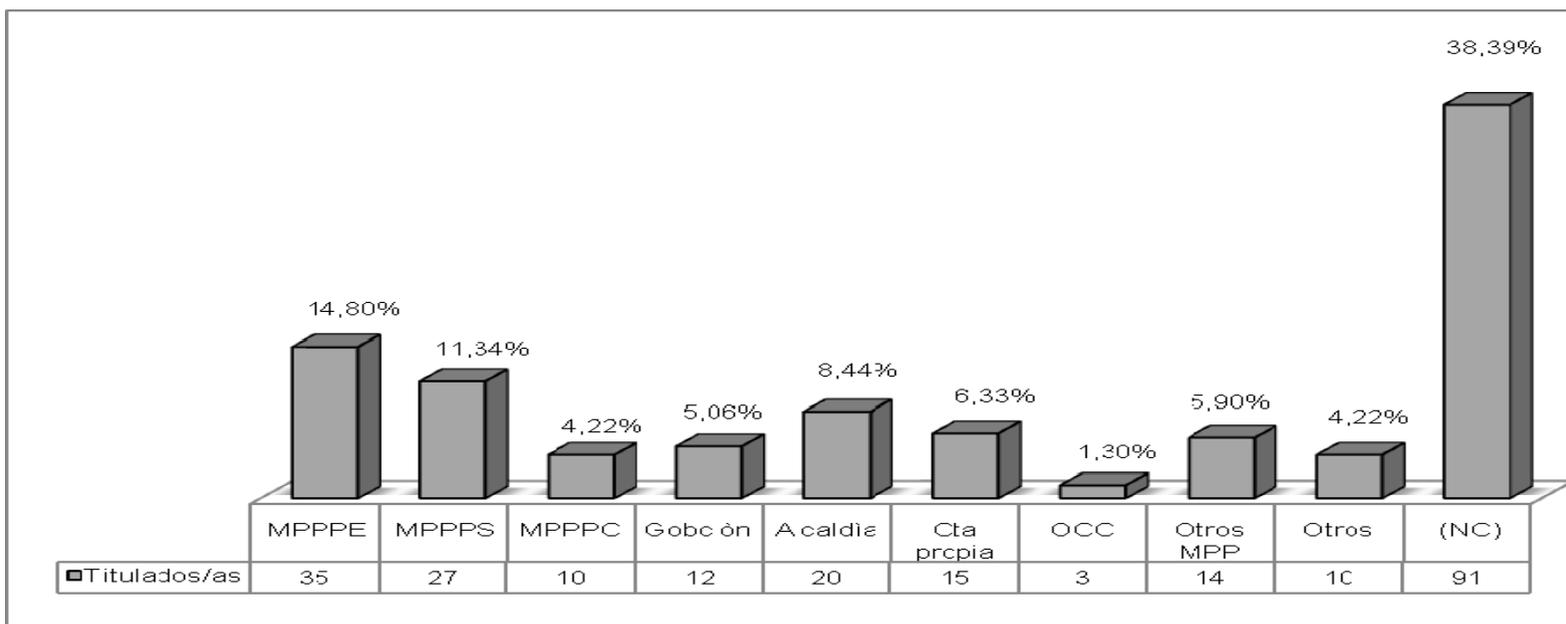
El párrafo anterior permite determinar que del total de titulados que se encuentran laboralmente activos al momento de la consulta 61,60% (146), casi el 32,08% de los titulados ocupan un empleo que se corresponde con la de un licenciado, de los cuales un 24,91 % corresponde con su cualificación o ha funciones afines. Mientras que el 29,52 % ocupan un empleo que no corresponde a su nivel de formación. Mientras que el 4,22% de los empleos conllevan una posición jerárquica con mando. En su mayoría, los/as titulados/as ocupados son asalariados, es decir, en promedio, 8 de cada 10 dependen de un patrón.

Cuadro 17

Lugar de trabajo

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ministerio del PPP la educación	35	14,8%
Ministerio de justicia	2	0.84%
Ministerio de salud	27	11,34%
Ministerio de agricultura y tierra	2	0.84%
Ministerio del PP las comunas	10	4,22%
Ministerio de energía y Minas	2	0.84%
Gobernación	12	5,06%
Alcaldía	20	8,44%
Cuenta propia	15	6,33%
Organización campesina	3	1,3%
Banca Privada	2	0.84%
Otros Ministerios	6	2,52%
Otros	10	4,22%
No contesta (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)



Gráfica 14. Lugar de trabajo

Interpretación.

Entre los campos laborales en donde tienen mayor presencia los titulados formados en la UBV, periodo 2010-2015, son: con un 35,4%, [Ministerios: Educación (14,8%), Salud (11,34%), y Comunas (4,22%)], los menores porcentajes corresponden a otros ministerios 2,52%. Estos ministerios son las dependencias donde se ubica la mayor proporción de titulados/as. El otro 8,44%, lo hace en dependencias como la alcaldía del municipio Barinas y otro 5,06% en la Gobernación del estado. Los que laboran por cuenta propia representan apenas el 6,33%, un 1,3% en organizaciones campesinas y un 0,84% en la banca privada. y Otros representan el 4,22%, y un 38,39% restante no contestan (NC) a esta pregunta, que corresponden a los que al momento de la consulta no están laborando

Cuadro 18

Distribución de los/as titulados/as según sector laboral

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Pública	117	49,36%
Privada	16	6,75%
Cuenta propia	13	5,5%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).

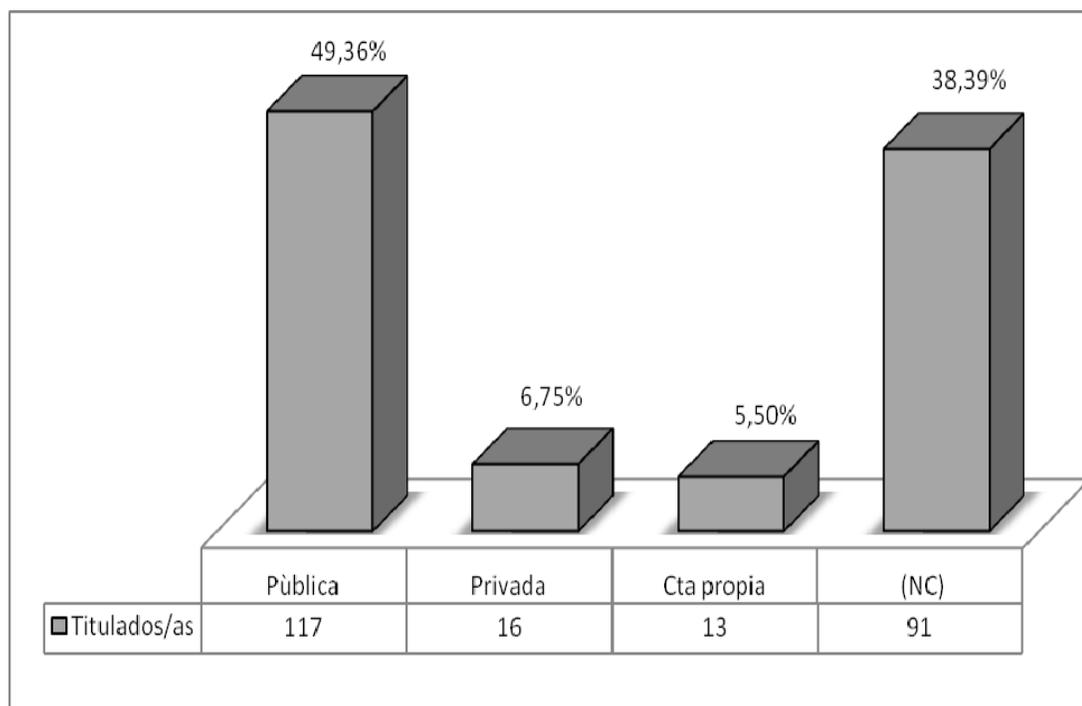


Gráfico 15. Titulados/as según sector laboral.

Interpretación

En cuanto al lugar de desempeño laboral, se estima que del total de titulados/as consultados que si trabajan 61,61%, un 49,36% (117) declaró que lo hace en una dependencia que pertenece al sector público, siendo este sector el de mayor captación de profesionales en Gestión Social, con una diferencia considerable respecto al número de titulados/as que laboran en instituciones del sector privado de la economía con el 6,75% (16) de los encuestados, y un 5,5% (13) se encuentran laborando de forma independiente (no asalariados) . El 38,39% (91) no contesto la pregunta. (Ver cuadro 18). Como puede observarse, de los titulados en gestión social que están laborando el 56,11% son asalariados, es decir, en promedio 5 de cada 10 titulados se desempeña en una relación de dependencia (dependen de un patrón).

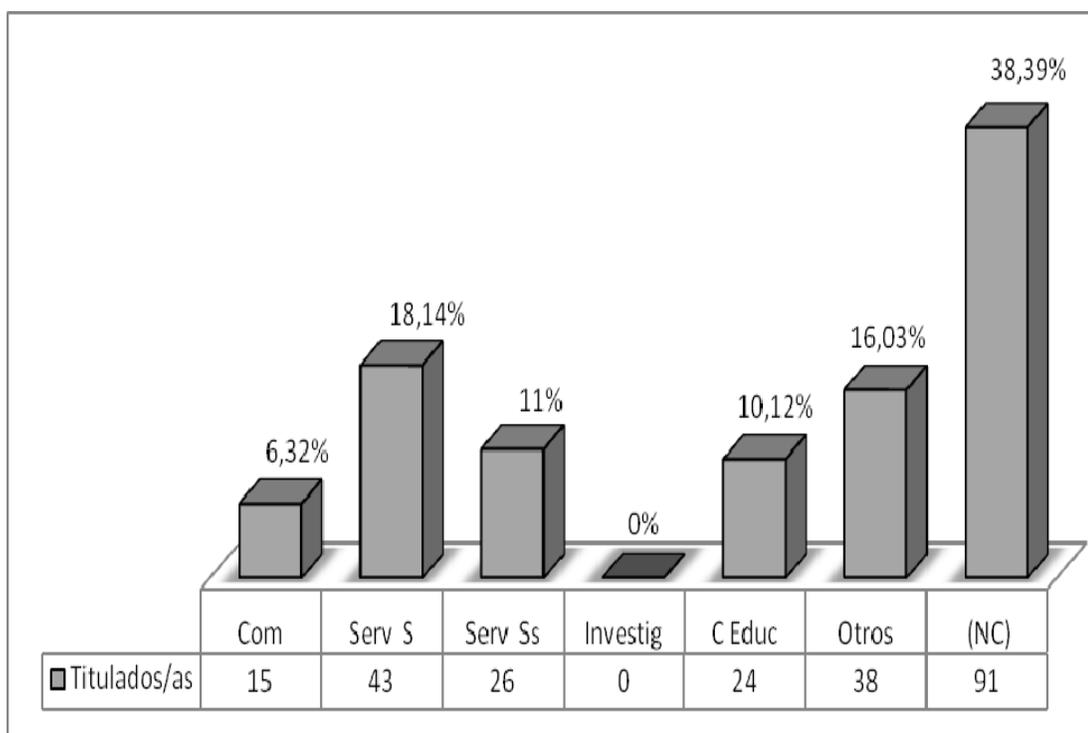
Para finalizar, observamos el reducido peso del sector privado frente al público, resultado que podría explicarse por dos razones. En primer lugar, porque haya un posible desconocimiento de la labor que realizan estos profesionales, entonces esto retrasa el acceso al empleo privado. En segundo lugar, por la contracción que presenta el sector privado en la generación de empleo.

Cuadro 19

Distribución de los titulados por actividad económica, sectores de empleo

ÍTEMES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Comercio	15	6,32%
Servicios sociales	43	18,14%
Servicios de Salud	26	11%
Investigación	0	0%
Centros educativos	24	10,12%
Otros	38	16,03%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).



Gráfica 16. Ámbito de trabajo

Interpretación.

En la figura 16, podemos observar los cinco principales sectores que definen el campo de trabajo en los que se desempeñan las/os titulados(as) universitarios en gestión social en los periodos analizados: la mayoría se encuentran laborando, en los servicios sociales 18,14% (43), seguida de los servicios de salud con un 11% (26), centros educativos el 10,12% (24), y el 6,32% (15) en el comercio. El 16,03% (38) de los titulados trabaja en otros ámbitos (ventas, servicios técnicos, servicio doméstico, agrícola, entre otros). El restante 38,39% (91) no contestó la pregunta.

Cuadro 20

Distribución de los/as titulados/as ocupados, según ingreso mensual

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mínimo Integral	78	32,91
Hasta 2 salarios mínimos	60	25,31
Más de dos salarios mínimos	8	3,37
No contestan (NC)	91	38,39
TOTAL	237	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

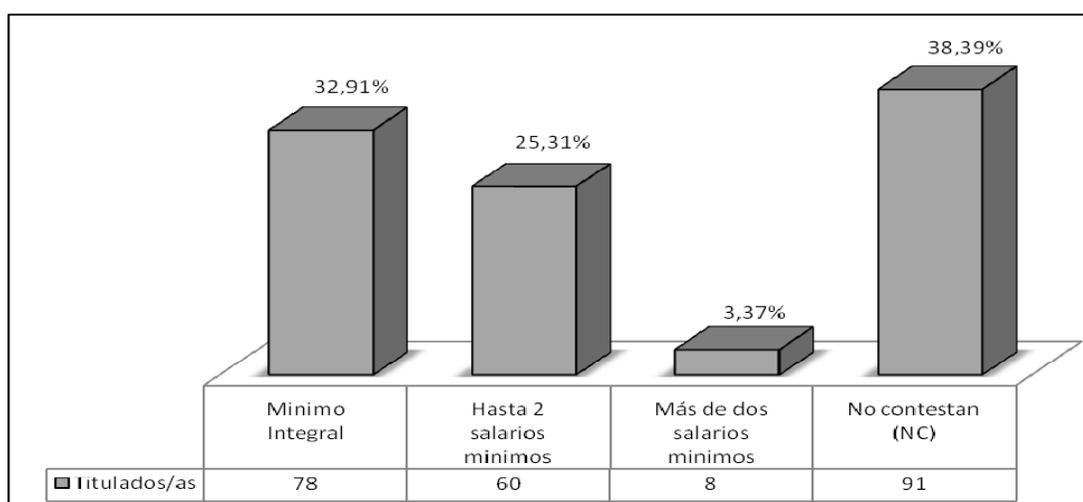


Gráfico 17. Ingresos mensuales

Interpretación.

El ingreso mensual de los/as titulados/as que se encuentran laborando se ubica mayoritariamente en un salario mínimo representando el 32,91% (78). Luego se ubica otra parte considerable de 25,31% (60) que reciben hasta dos salarios mínimos; solo el 3,37% (8) de los consultados, percibe más de dos salarios mínimos, y un 38,39% (91) no contestaron la pregunta, afirman que no tienen un trabajo remunerado en el momento de la realización de la encuesta.

Como se puede apreciar en la gráfica N° 17, un poco más de la mitad 58,22% de los titulados en Gestión Social, perciben un ingreso mensual entre uno y dos salarios mínimos, son pocos los que cuentan con ingresos superiores a los dos salarios mínimos. Esta condición de honorarios no les brinda la estabilidad para proyectarse laboralmente. Podemos pensar que para una persona sola, sin familia, es un sueldo adecuado, pero si se tiene familia e hijos, este salario solo alcanza para subsistir. Por ejemplo, seguir estudios de postgrados se hace inviable con ese nivel de sueldo.

Por otro lado, al distinguir entre trabajadores del sector formal entre público y privado, no se observaron cambios sustanciales en cuanto a remuneración, pues Independientemente del sector donde laboran los egresados, ambos están regidos por las mismas tablas salariales.

Cuadro 21

Tipo de contrato

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Fijo	74	31,23%
Temporal	7	2,95%
Contratado	52	21,94%
Cuenta propia	13	5,5%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

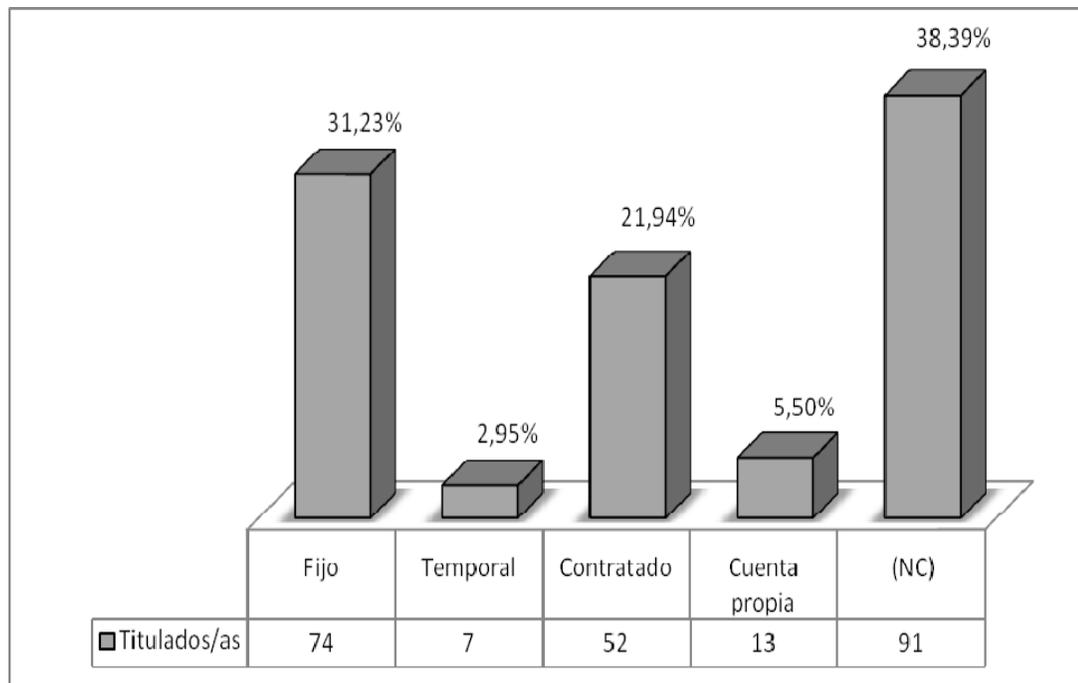


Gráfico 18. Tipo de contrato

Interpretación.

Respecto al tipo de contrato se advierte, en el gráfico 18, que el 31,23% (74) de los titulados(as) que trabajan tienen un puesto fijo. Con contrato indefinido el 21,94% (52), logrando mantener un flujo de ingresos permanente. El resto están con un contrato temporal 2,95% (7). Los que laboran por cuenta propia representan el 5,5% (13). El restante 38,39% no contestaron la pregunta.

Por otra parte, es reseñable anotar que estos datos nos sugieren, por un lado, que la mayoría de los/as titulados/as que están laborando (53,17%) cuenta con mayor estabilidad laboral y protección en términos de salud y pensiones. Por el otro, existe un 8,45% de los/as titulados/as que se desempeñan en ocupaciones que no cuentan con contratos, que regulen la relación de trabajo, podrían algunos de ellos verse afectados en cuanto a su protección laboral, vale decir, sin derecho a salud, previsión social, vacaciones pagadas, sindicalización y una serie de otros derechos que definen al trabajo decente.

Del análisis anterior existen algunas cuestiones que pueden ser rescatables, en términos positivos, como es el que el proceso inserción laboral aunque no es del todo estable, les permite a estos titulados/as, con contratos laborales temporales, adquirir herramientas y competencias que les vas dando experiencia para desenvolverse laboralmente. En tal sentido Fournet (citado por Pelayo M., 2012) plantea que (.) la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento (p. 352).

Cuadro 22

Tiempo dedicado a la actividad laboral

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	129	54,43%
Medio tiempo	15	6,33%
Tiempo ocasional	2	0,84%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)

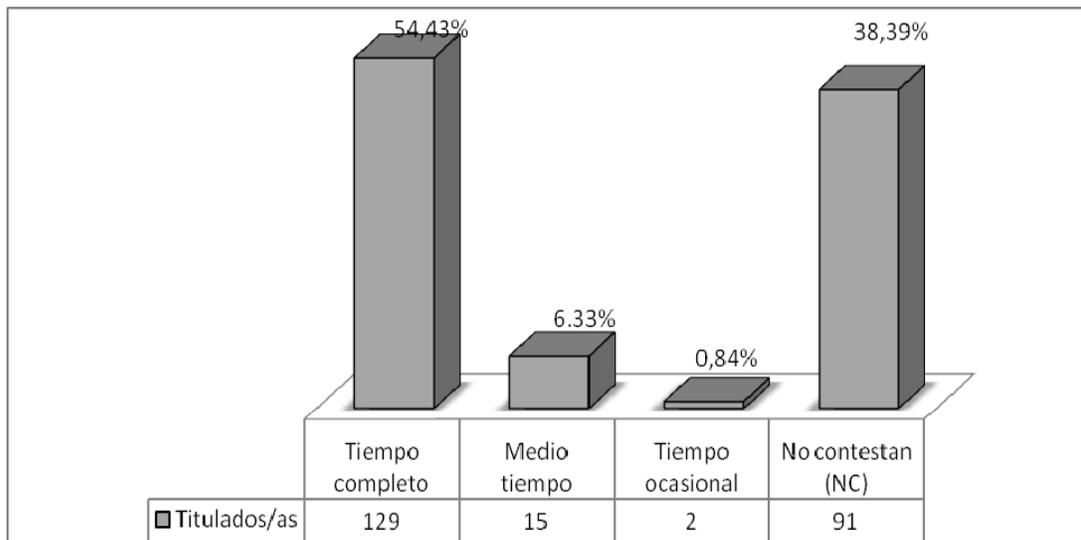


Gráfico 19. Tiempo dedicado a la actividad laboral.

Interpretación.

En relación al tiempo dedicado a la actividad laboral tenemos que la mayoría de los(as) titulado/as 54,43% (129) tienen una jornada laboral de tiempo completo, treinta y seis (36) horas a la semana, tal y como se observa en el cuadro 22, mientras que un 6,33% (15) trabaja a medio tiempo, algo más de 20 horas a la semana. Solo un porcentaje muy reducido 0,84% (2) ejerce su trabajo en tiempo ocasional. El otro 38,39% no ofrece respuesta.

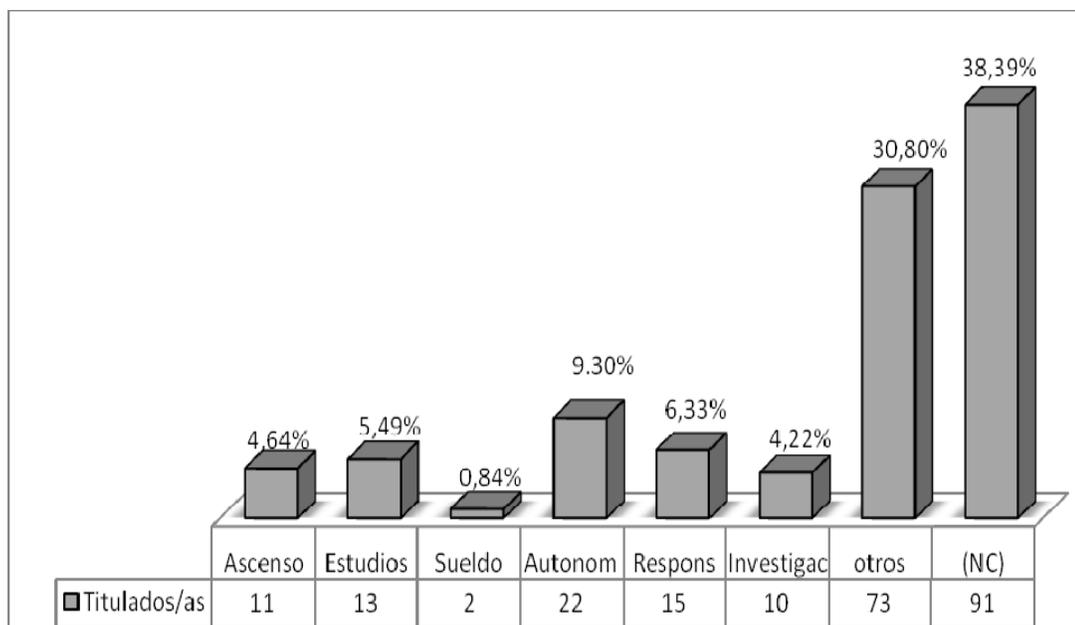
C. Satisfacción.

Cuadro 23

Aspectos que valora del trabajo.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Ascenso o promoción	11	4,64%
Continuar estudios	13	5,49%
Buen sueldo	2	0,84%
Autonomía	22	9,3%
Nuevas responsabilidades	15	6,33%
Investigación	10	4,22%
otros	73	30,80%
No contestan (NC)	91	38,39%
TOTAL	237	100%

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016)



Grafica 20. Aspectos que valora del trabajo

Interpretación.

Como se puede observar en el cuadro N° 23, un porcentaje muy importante de la muestra 30,80% (73) se inclina por la opción otros, por no encontrar una opción dentro de las alternativas de la pregunta que fuese adecuada a sus aspiraciones. Por su parte, un 9,3% (22), refiere que la autonomía que tiene para realizar el trabajo es lo que más valora de su ámbito laboral, mientras que para el 5,49% (13) lo que más valora es poder continuar estudiando, lograr un ascenso 4,64 (11) y el que se le brinde oportunidades para participar en la investigación del ámbito comunitario 4,22% (10). La buena remuneración fue la alternativa menos estimada por los consultados, solo el 0,84% (2) de los/as titulados/as optó por ella. Así como un 38,39% no contestaron a la pregunta.

De acuerdo, con los resultados obtenidos, nos permite indicar que aparentemente el tener responsabilidades de trabajo, la autonomía y continuar estudios son los aspectos que más valoran los/as titulados/as, por ser los datos más representativos de la muestra. Sin embargo, no podríamos generalizar tal afirmación ya que el 78,89% está en otra posición.

Con respecto a lo que valora del trabajo, los/as titulados/as le otorgan mayor valoración a la Autonomía, definida según el Diccionario de la Real Academia española (2006) como Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie (p. 84), y su importancia deriva en que permite el desarrollo profesional y humano.

Cuadro 24

Valoración de la satisfacción laboral

ÍTEMS	Muy Poco	Poco	Regular	Bastante	Mucho
20. Qué tanto valora la información recibida.	0	0	2 (0,84%)	60 (25,31%)	175 (73,83%)
21. Se siente satisfecho con su trabajo actual	121 (51,05)	13 (5,48)	35 (14,76%)	29 (12,23%)	39 (16,45%)
22. Qué tanto ha mejorado sus expectativas de desarrollo profesional al concluir la licenciatura en Gestión Social.	128 (54%)	14 (5,90%)	22 (9,28%)	34 (14,34%)	39 (16,45%)

Fuente: encuesta aplicada a los titulados en Gestión Social (Rivas, 2016).

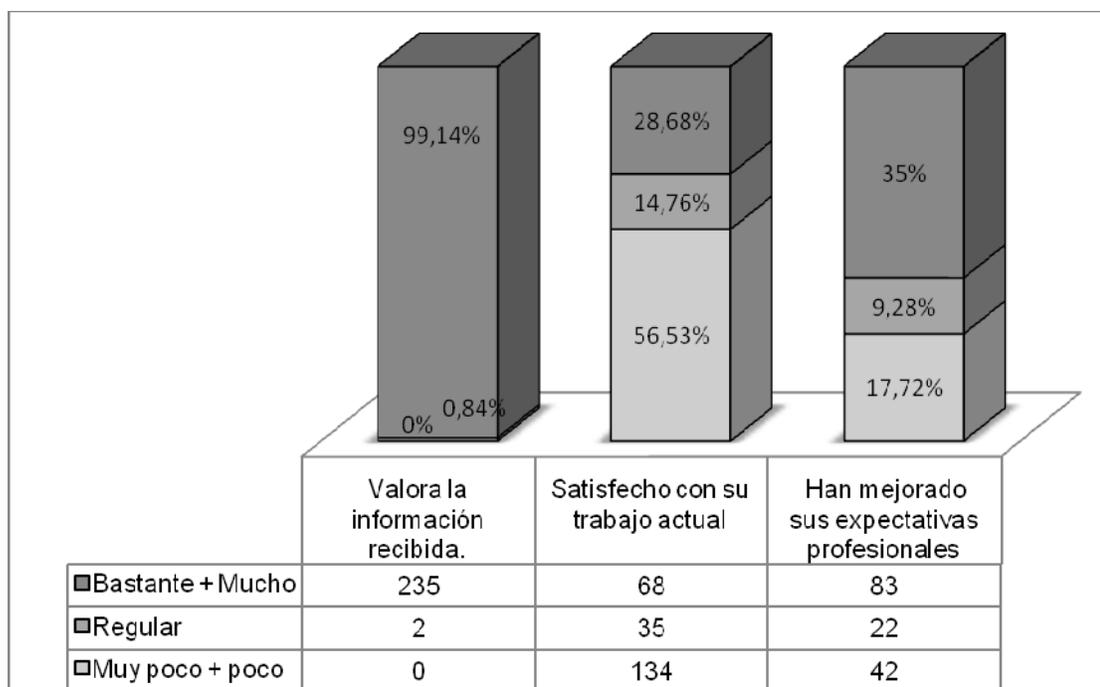


Gráfico 21. Satisfacción con el trabajo

Interpretación.

Cuando se le preguntó a los/as titulados/as su opinión sobre la información recibida en el pregrado, un porcentaje muy alto 73,83% (175), considera que los conocimientos adquiridos han sido de mucha utilidad y les parece adecuada . Esto sugiere que este profesional está relativamente a gusto, conforme y satisfecho con el nivel de formación recibida, ya que les brinda las herramientas necesarias para poder desarrollarse laboralmente. Al respecto, García, Rodríguez y Peiró (2001) explican que la satisfacción se refiere a una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral (p. 28).

Sin embargo, la valoración con respecto a la satisfacción con el trabajo actual 51,05% (121), y las expectativas de alcanzar el reconocimiento profesional 54% (128), son aspectos en los que la mayoría de los/as titulados/as muestran gran inconformidad, es decir, están poco o muy poco satisfechos con las oportunidades que les ofrece el trabajo que actualmente desempeñan para desarrollarse profesionalmente. Atendiendo a esta valoración, podemos observar que no es tan categóricamente positiva, como la respuesta anterior, y estas expectativas aún no se cumplen a cabalidad.

En tal sentido Pulido (2002) plantea que esto se puede deber a que están trabajando en espacios laborales que no les motivan, pues, los profesionales tienden a preferir aquellos campos laborales que les den la posibilidad de desarrollar sus conocimientos y habilidades, y les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos obtenidos, sobre unas de las problemáticas relevante para las profesiones, la inserción laboral, podemos ofrecer un perfil característico de los titulados de la UBV sede Barinas:

1. Unos de los principales resultados obtenidos señala que durante el período 2010-2015, la ocupación laboral de los/as titulados/as es alta 61,6% (146), y que la misma se produce en un 52,74% (125) antes de finalizar los estudios, teniendo en cuenta que una elevada tasa de ocupación no es indicio de calidad de la inserción laboral.
2. Por otra parte, por lo que respecta al tiempo de experiencia laboral, se observa que este es formal variable. Así tenemos titulados/as con una experiencia formal de más de veinticinco años 6,33% (15), un 12,66% (30) entre dos y menos de un año, y el restante 42,76% (101) entre veintitrés y veinticinco años. Sin olvidar que toda experiencia laboral, de una forma directa o indirecta, acerca al profesional con su actividad, pues su desempeño laboral siempre está condicionado a sus intereses personales o profesión elegida.
3. En cuanto a las competencias profesionales se observa una infrautilización de las mismas. Esta situación podría atribuirse al elevado porcentaje 37,13% (88) de titulados/as desempañándose en actividades que están por debajo de su categoría profesional (subocupación), que se corresponden con el trabajo inicial, es decir, realizan actividades específicas y técnicas poco complejas que implican un bajo nivel de responsabilidad y autonomía. "Todo ello sin olvidar que el proceso educativo, por su propia naturaleza, requiere tiempo para producir resultados" (p. 262).

4. Por otra parte, se observa que no han decidido continuar con estudios Posgraduales, únicamente el 32% (76) tienen cursos de formación, y un 8% (20) Diplomados.
5. Respecto de las vías más valoradas para obtener trabajo se señalan las recomendaciones, alrededor del (25,31%) accedió al empleo a través de este medio.
6. Mientras que mayoría de los(as) titulado/as consideran que tener responsabilidades de trabajo, la autonomía y continuar estudios son los aspectos que más valoran.
7. El sector en el que mayoritariamente trabajan los/as titulados/as de Gestión social es el sector público 49,36% (117), y un 6,75% (16) el sector privado. Distribuidos en Ministerios (35,4%), Alcaldías (8,44%), Gobernación; cuenta propia (6,33%), organizaciones campesinas (1,3%); en la banca pública (0,84%), y otros (4,22%) (ventas, servicios técnicos, servicio doméstico, agrícola).
8. A mediados del año 2016, fecha en que se aplica la encuesta, más del 32,91% (78) de los titulados/as en gestión social, recibían un salario mínimo integral, solo el 3,37% (8) de los consultados, percibe más de dos salarios mínimos.
9. En lo atinente a la antigüedad el 25,3% (60) tiene más de diez años, el 22,36% (53) tienen entre seis y diez años, un 12,66% (30) tiene de dos a cinco años, y un 1,3% (3) tiene menos de un año

laborando en la misma institución. A su vez, el Universo de los que cambiaron de empleo es de un 16,87% (40) mientras que el 44,72% (106) ha permanecido en su trabajo inicial.

10. El 47,68% (113) de los consultados creen que la información que recibió en su pregrado influyó fue muy poco o poco para su inserción laboral actual. Solo un 10,97% (26) consideran que los conocimientos adquiridos en el pregrado le ayudó bastante o mucho en su incorporación al ámbito laboral.

11. En general, se puede decir que la valoración que hacen los/as titulados/as consultados, respecto del cumplimiento de las expectativas académico-ocupacionales, es variable, pues muestran satisfacción con la formación profesional adquirida 73,83% (175), no así con el trabajo actual 51,05% (121), ni con las expectativas de alcanzar el reconocimiento profesional 54% (128).

RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos, se procede a enunciar algunas recomendaciones, tanto al PFGGS como a otros investigadores.

1. Se sugiere desarrollar estudios de seguimiento y desempeño profesional a los egresados y titulados del PFGGS que permita conocer su situación laboral y al mismo tiempo retroalimentar el proceso de formación profesional.
2. Crear un servicio público de información (en línea) sobre el mercado laboral para los/as egresados/as y titulados/as del PFGGS.
3. La conformación de un instrumento estandarizado, que se aplique de manera periódica los/as egresados/as y titulados/as del PFGGS.
4. Se sugiere a la Universidad Bolivariana sede Barinas, crear una dependencia donde se lleve el seguimiento a los egresados y titulados en cuanto a inserción y desempeño laboral profesional.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación*. (6ta ed.), Caracas: Editorial Episteme
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional*. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Nacional de Luján. Argentina.
- Burgos F. y López, K. (2010). La situación del mercado de profesionistas, *Revista de Educación Superior*, Vol. XXXIX (4), pp. 19-33, México, [Documento en línea]. Consultado el 3 de Mayo de 2016 en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci_arttex8.
- Caligiore, I., (2011). *Pertinencia Externa. Caso de la escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes*. Tesis de Doctorado no publicada. ULA, Mérida.
- Cardoso, C. (2010). *Mercado Laboral y Formación por Competencias*, Colombia: [Documento en línea]. Consultado el 8 de julio 2017 en: http://www.bdigital.unal.edu.co/2148/1/MERCADO_LABORAL_Y_FORMACION_POR_COMPETENCIAS.pdf
- Catalano, Avolio de Cols y Sladogna (2004): Diseño curricular basado en Normas de Competencia Laboral. Conceptos y Orientaciones Metodológicas. Buenos Aires: [Documento en línea]. Consultado el 8 de julio 2017 en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/dis_curr/pdf/dis_curr.pdf
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (2010). *Seguimiento de egresados e inserción laboral*. 1ª ed. Chile: Colección Gestión Universitaria.
- CEPAL/OIT. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Mayo de 2017, Número 16. [Documento en línea]. Consultado el 8 de julio 2017 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_553535.pdf
- Chiavenato I, (1999). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc. Graw-Hill.

- CONOCER, (1997). *Sistema Normalizado y de Certificación de Competencias Laboral*. México. [Documento en línea]. Consultado el 5 de abril 2017 en: ingenierías.uanl.mx/7/pdf/7_Manuel_Fraustro_Conocer.pdf
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5453 (extraordinaria), Caracas 24 de marzo de 2000. Corvalán, Oscar. (2010). La profesionalización docente, condición para la carrera docente. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias*, 2(6), 124-151. [Documento en línea]. Consultado el 14 de julio 2017 en: <http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi-rJ2ul63XAhUG7iYKHfyND0wQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fdata.uta.cl%2Ffojs%2Findex.php%2Fcompetencias%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F77&usg=AOvVaw0RSYgARvYX74kae7Abc394>
- Díaz -Barriga, Á. (2011). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. México: Trillas.
- Donoso y Figueroa G. (2007). *Niveles de diagnóstico de los procesos de inserción y orientación profesional*. Informe CY D. Barcelona: Fundación CYD, 1997 254.
- Figueroa, R. (2002) *Empleo y precariedad en la sociedad de mercado*. Santiago: PREDES y FRASIS.
- García, J. M. y Gutiérrez, R. (1996). *Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: cuestiones teóricas*. Revista española de investigaciones sociológicas (REIS). Julio - septiembre, N° 75/96 pp. 269-293. Universidad de Oviedo.
- García-Montalvo, J.; Peiró, J. M^a y Soro, A. (2003). *La Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García, R., (2015). *La inserción laboral de los egresados universitarios, con base en una Propuesta de intervención desde el Trabajo Social*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Valladolid. Colombia. [Documento en línea]. Consultado el 12 de febrero 2017 en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/14943/1/TFG-G%201604.pdf>
- González, L. y Larraín, A. (2005). *Formación universitaria basada en competencias: aspectos referenciales*. Argentina. [Documento en

[línea]. Consultado el 7 de abril 2017 en:
www.ugcarmen.edu.co/documentos/cinda/gonzalez

Hawes, G. (2010). *Glosario Básico para la Modernización curricular*. Chile: Universidad de Chile.

Hernández, Fernández, Collado, y Baptista, (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística*. Caracas, Venezuela: Ediciones Quirón.

Irigoin, M.; Vargas, F (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo : Cinterfor.

Jacinto, C. (2000). Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo. *Revista de estudios de juventud*, (1), pp. 103-121. Buenos Aires: Dirección Nacional de Juventud.

Ley Orgánica de Educación (2009).Gaveta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5929, Caracas.

Levine, D., Krehbiel, T., y Berenson, M. (2014). *Estadística para Administración*. (6ta ed.) México: Pearson Educación.

Martínez , M., (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 101, (3), pp. 229-254 en, [Documento en línea]. Consultado el: 12 de marzo de 2016 en:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/43980/1/2014_Martinez_Ruiz-Callado_Practicando-la-profesion-de-sociologo.pdf

Ministerio del Poder Popular de Planificación (2015). *Revista Venezuela en Cifras*. 1º ed. Caracas Venezuela. [Documento en línea]. Consultado el: 12 de noviembre de 2016 en: www.mppp.gob.ve

Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (2015). *Memoria y Cuenta*. Tomo I. . www.mppeuct.gob.ve

Mora, J. G. (1997). Empleo y cualificación tras la educación postobligatoria, *Revista Iberoamericana de Educación*, 764, pp. 129-145.

- Mora, G., Carot J., Conchado, A. (2010). *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Mora, M. (2007). *Campo Ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)*, periodo 1997-2007.
- Mora, C. (2007) Gestión Social. [Documento en línea]. Consultado el 22 de mayo de 2016 en: <http://www.gestiopolis.com/otro/importancia-rol-yalcance-de-la-gestion-social-venezuela.htm>
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OREALC/UNESCO), 2015.
- OIT (2017). *Perspectiva sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2017 del empleo juvenil*, Ginebra. [Documento en línea]. Consultado el 22 de agosto de 2017, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf
- Padrino, M., (2007). Programa de Formación de Grado Gestión Social. 2007. Caracas. Documento mimeografiado.
- Pallán, C., y Gerardo Á., eds. (1997). *Estrategias para el impulso de la vinculación universidad empresa*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- París, G. (2014). *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional*. Tesis Doctoral. Universidad de Lleida. España. [consultado el 21 d mayo 2017] en: <http://hdl.handle.net/10803/285529>
- Parella, S. y Martins, F . (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (1ª reimpresión). Caracas: FEDUPEL
- Pelayo M., (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionales para la inserción laboral*. [Disponible en línea] <http://www.eumed.net/>
- Plan de Desarrollo Social y Económico de la Nación 2013 2019.

- Programa Gestión Social del Desarrollo Local. Universidad Bolivariana de Venezuela (2005). Documento conceptual de: Programa de Formación de Grado UBV. Ediciones Imprenta Universitaria. Caracas Venezuela.
- Proyecto de Ley Orgánica de Educación (2009).Gaveta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5929, Caracas.
- Proyecto TUNING para América Latina (2007). *Informe del Proyecto Tuning Periodo 2004/2007. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. [Disponible en línea] Consultado el 2 de febrero de 2016 en: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Pulido, G. (2002), *Preferencias ocupacionales, satisfacción laboral y sus relación con la percepción del clima organizacional*. Tesis inédita de Maestría en Psicología, Universidad de las Américas, Puebla-México.
- Quiroz y Aguilar (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la licenciatura en lengua y literatura hispánicas de la Universidad Veracruzana*. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Veracruzana. México.
- Real Academia Española (2006). Diccionario esencial de la lengua española. Madrid: Espasa Calpe.
- Romero, P. (2000). *Innovación y formación para la vida. Un panorama desde España*. Universidad de Murcia, Murcia, España.
- Roo, C., (2011). *Evaluación del programa gestión social del desarrollo local de la Universidad Bolivariana de Venezuela*. Tesis de grado. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Ruíz, C. (2006). Confiabilidad [monografía en línea]. Bolivia: Universidad Pedagógica Experimental Libertador; 2006 [consultado 2 de noviembre de 2009]. Disponible en: <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación*. Caracas Venezuela: Editorial Panapo.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas Venezuela: Editorial Panapo.

- Salas, M. (2003). *Educación superior y mercado de trabajo*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Tamaño, M., (2003) *El proceso de la investigación científica*.(4ª ed.).México: Limusa.
- Tamayo, M., (2009) *El proceso de la investigación científica*. 5ª. ed. México: Limusa.
- Teichler, U. (2001). *Presentación global del estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa*, Madrid: Consejo de Universidades, Universidad de León.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE Ediciones
- UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI. [consulta: 20 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183277e.pdf>.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (2007). *Estudio del campo ocupacional de egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997 2007*. [Disponible en línea] Consultado el 25 de noviembre de 2016 en: http://especiales.universia.net.co/laboral_empresarial/destacado/mercado-laboral-visto-desde-el-centro-de-egresados.html
- Valentí G, y Varela G. (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de Egresados*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. México.
- Valle, L. (2012). *Factores Asociados a la Inserción Profesional del Egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor San Marcos*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional San Marcos, México. [Documento en línea]. Consultado el 21 de febrero de 2016 en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4403/1/Valle_rl.pdf
- Vargas, F. (2004): *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. [Documento en línea]. Consultado el 2 de junio de 2017. Disponible en:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>

Vidal, J. (Coord. 2010). *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte. León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.

ANEXOS

ANEXO A

Fecha/ / / 2016

CUESTIONARIO

La información aquí aportada será de carácter confidencial, por lo que le conminamos a responder con veracidad cada una de las preguntas.

Las respuestas son de dos tipos:

1) de opción múltiple, marcar con una "X", y 2) escribir la respuesta directamente.

Gracias por su participación y aportes.

PARTE I.

FORMACIÓN PROFESIONAL.

1. Año de Graduación.	2010	<input type="checkbox"/>	2011	<input type="checkbox"/>	2012	<input type="checkbox"/>
	2013	<input type="checkbox"/>	2014	<input type="checkbox"/>	2015	<input type="checkbox"/>

2. ¿Tiene Estudios Postgraduados concluidos? Señale Cuales:

Cursos de Formación	<input type="checkbox"/>	Diplomado	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
Doctorado	<input type="checkbox"/>	No tiene.	<input type="checkbox"/>		

PARTE II.

COMPETENCIAS LABORALES.

3. Señale con una "X" en qué medida ha tenido la oportunidad de desarrollar las siguientes competencias laborales.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Bastante	5. Mucho	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS LABORALES									
3.1. Diseña y ejecuta actividades y estrategias formativas.									
3.2. Diagnostica, planifica, ejecuta, evalúa y sistematiza proyectos socio comunitarios.									
3.3. Maneja las herramientas de informática (correo electrónico, procesador de textos y de datos).									
3.4. Analiza e interpreta datos estadísticos									
3.5. Propicia la participación/cogestión de las comunidades.									
3.6. Aplica los conocimientos teóricos/prácticos a situaciones reales del contexto laboral.									
3.7. Elabora informes.									
3.8. Facilita el autoconocimiento para llevar a cabo procesos de diagnósticos.									
3.9. Genera procesos dirigidos a la construcción colectiva de saberes para impulsar el desarrollo endógeno.									
3.10. Desarrolla procesos de reflexión-crítica orientados a comprender los ámbitos locales.									
3.11. Utiliza como estrategias el diálogo con base en la comunicación/participación.									
3.12. Establece iniciativas para fortalecer relaciones interinstitucionales.									
3.13. Dirige o ha dirigido equipos de trabajo.									
3.14. Participa en ambientes de trabajo interdisciplinario.									

PARTE III

INSERCIÓN LABORAL:

4. ¿Cuál es su situación laboral actual?

No ha trabajado nunca	<input type="checkbox"/>	Trabaja	<input type="checkbox"/>
No trabaja pero ha trabajado después de finalizados los estudios			<input type="checkbox"/>

4.a. En caso de no trabajar ¿cuáles son los motivos?

No encuentra empleo	<input type="checkbox"/>	Problemas de salud	<input type="checkbox"/>
Realiza otras actividades	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar trabajo , luego de su Graduación ?

Trabajaba antes de acabar la Carrera	<input type="checkbox"/>	Menos de 1 mes	<input type="checkbox"/>	3 a 6 meses	<input type="checkbox"/>
6 meses a 1 año	<input type="checkbox"/>	Más de 1 año	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Cuál fue la vía de acceso al primer trabajo?

Concurso público	<input type="checkbox"/>	Recomendaciones	<input type="checkbox"/>	Nombramiento Directo	<input type="checkbox"/>
Anuncio en prensa	<input type="checkbox"/>	Internet	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

7. ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral formal?

Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	2 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>
Más de 25 años	<input type="checkbox"/>				

8. ¿Cuántos años tiene laborando dentro de la institución?

Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	2 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
Más de 10 años	<input type="checkbox"/>				

9. ¿Trabaja en lo que fue formado?

Actividad q/ corresponde	<input type="checkbox"/>	Actividad afín	<input type="checkbox"/>	Actividad lejana a la propia	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	----------------	--------------------------	------------------------------	--------------------------

10. ¿Su trabajo desde que se graduó como licenciado en Gestión Social, es el mismo?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

11. ¿Fue determinante la formación recibida en el pregrado para conseguir su empleo actual?

Muy Poco	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Bastante	<input type="checkbox"/>	Mucho	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	------	--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

12. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente?

Especifíquelo: _____

13. Lugar de trabajo: _____

14. ¿Qué tipo de institución es donde actualmente se desempeña?

Pública	<input type="checkbox"/>	Privada.	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	----------	--------------------------	-------	--------------------------

15. ¿Cuál es su ámbito de trabajo?

Comercio	<input type="checkbox"/>	Servicios sociales	<input type="checkbox"/>	Servicios de salud	<input type="checkbox"/>
Investigación	<input type="checkbox"/>	Centros educativos	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

16. ¿Cuál es su salario mensual?

Sueldo Mínimo Hasta 2 sueldos mínimos Más de 2 sueldos mínimos

17. ¿Qué tipo de contrato tiene con la institución?

Fijo Temporal Contratado

18. ¿Qué tiempo le dedica a su actividad laboral?

Tiempo completo Medio tiempo Tiempo ocasional

C. Satisfacción.

19. ¿Qué aspectos son los que más valora en su trabajo?

Ascenso o promoción Continuar Estudios Buen sueldo
Nuevas responsabilidades Autonomía Investigación
Otros

20. ¿Qué tanto valora la información recibida durante su pregrado?

Mucho Bastante Regular Poco Muy poco

21. ¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?

Mucho Bastante Regular. Poco Muy poco

22. ¿Qué tanto ha mejorado sus expectativas de desarrollo profesional al concluir la licenciatura en gestión social?

Mucho Bastante Regular Poco Muy Poco

ANEXO B

FORMATO PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

Ítem	Criterios a evaluar						Observaciones		
	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Mantenerse (M) Eliminarse (E) Modificarse (Ma)		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	M	E	Ma
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓	✓			✓
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓				✓
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓	✓	✓	✓			✓
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓	✓	✓	✓			✓
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓	✓	✓	✓			✓

ANEXO C.
Confiabilidad del Instrumento

SUJETOS	ÍTEMS																	Total (X)	Σ X ²	
	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	3,1	3,11	3,12	3.1 3	3,14	11	20	21			22
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	82	6,724
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	24	576
3	5	4	3	5	2	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	74	5,476
4	3	4	3	3	5	2	5	3	4	3	4	2	3	1	1	5	3	3	57	3,249
5	4	3	5	1	5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	71	5,041
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3	1	25	625
7	2	1	3	1	5	5	1	4	5	3	5	2	4	1	1	4	1	1	49	2,401
8	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	77	5,929
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	21	441
10	3	3	3	5	2	4	1	3	1	2	5	4	1	3	5	5	4	3	57	3,249
Total (X)	30	27	29	28	30	32	30	26	26	25	38	31	29	27	23	45	32	29	537	33,711
ΣX²	116	95	101	114	118	130	130	82	96	77	168	121	113	105	85	205	128	113	-	-
Vi²	2,88	2,45	1,88	3,95	3,11	3,06	4,44	1,6	3,15	1,61	2,62	2,76	3,21	3,56	3,23	0,27	2,84	3,21	49,82	-

$$r_t = \left(\frac{n}{n - 1} \right) * \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$$r_t = \frac{18}{18 - 1} * \frac{[1 - 48,82]}{542} = 0,95$$

rt = Coeficiente de confiabilidad

n = Número de ítems que contiene el instrumento

Vt = varianza total

Vi = varian

