

Empleabilidad de los egresados y egresadas de la Universidad Central del Este de las promociones 2012 al 2014

Juana C. Florentino Guridis¹

¹ Maestría en Educación Superior mención Docencia. Universidad Central del Este. San Pedro de Macorís, República Dominicana. juanacarolinaf@hotmail.com

Recibido: 10 may. 2016 Aceptado: 6 jun. 2016

RESUMEN

Se presentan los principales hallazgos del estudio del nivel de empleabilidad realizado a los egresados de la universidad Central del Este de las promociones 2012 al 2014. La investigación incluyó una encuesta a través de la cual se logró dar seguimiento a 256 egresados, de un universo de 3,285 personas. Se analizaron factores concernientes a la situación laboral, satisfacción del programa académico recibido, vinculación de los egresados con su alma mater, tiempo transcurrido para obtener su primer empleo en el área que se graduó y evaluación de la universidad por los egresados. Los resultados de la investigación revelan que existe un alto nivel de correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral y lo impartido a través de los planes de estudios por la universidad. Tal afirmación se corrobora cuando el 64.1% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron mucho o lo utilizaban siempre para su desempeño laboral óptimo. Asimismo, la investigación también demuestra que un alto porcentaje un 62.1% de los egresados están laborando en el área que estudiaron. La gran mayoría de los encuestados un 68.4% laboran para el sector privado y para un gran porcentaje de los egresados les tomó entre seis meses y dos años obtener su primer empleo. En ese orden de ideas, la preocupación por el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados debe ser uno de los objetivos principales de la universidad; ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas.

PALABRAS CLAVE: Empleabilidad; Egresados; Plan de estudios; Laborando

ABSTRACT

The main findings of the study about the level of employability made to graduates of Universidad Central del Este promotions 2012 to 2014 are presented in this article. This research included a survey through which it was possible to track 256 graduates, from a universe of 3,285 people. Factors concerning the employment status were analyzed as well as those related to satisfaction of the academic program received, the entailment between graduates and their alma mater, and the time it has taken graduates to get their first job in the area they majored, and the way graduates evaluate the university. The research results reveal that there is a high level of correspondence between the field of occupation and the content taught by the university through the curriculum. This can be corroborated when 64.1% of respondents stated that the knowledge they got at the university served much or is always in use for an optimal job performance. In addition, this research shows that 62.1% of graduates are working in the field they studied. The vast majority of respondents -68.4%- work for the private sector and a large percentage of graduates spent between six months to two years to get their first job. In that vein, concerns about the employability of graduates should be one of the main objectives of the university; this means that when restructuring the curriculum, in the diagnostic phase, the views and suggestions emitted by leaders and managers of private or public organizations should be taken into account.

KEYWORDS: Employability; Graduates; Curriculum; Working

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca analizar y diagnosticar el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de la Universidad Central del Este y ver la facilidad de estos para obtener empleos. Para ello, se ha utilizado como

método de investigación la recolección de datos, aplicando una encuesta a través de un cuestionario de valores de construcción propia a todos los egresados de la Universidad Central del Este que se graduaron entre los años 2012 al 2014.

La presente investigación tuvo como propósito central obtener información primaria para verificar las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados de la Universidad Central del Este ya que a los estudiantes de las instituciones de educación superior les interesa obtener un empleo al finalizar su programa académico. Estos resultados servirán de insumo para retroalimentar de información el diseño de los planes de estudio que la universidad realiza con regularidad, y potencializar las competencias de los próximos egresados con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes concordantes con la demanda laboral.

Las universidades ayudan en el desarrollo de los individuos y tienen la responsabilidad de proporcionar educación para mejorar la calidad de vida de sus egresados. Aunque el futuro laboral de los titulados no es únicamente compromiso del sistema educativo, se afirma que la empleabilidad es al sistema educativo y a las universidades lo que el empleo es al mercado laboral y a las empresas. Desde la perspectiva de las universidades, fomentar el empleo significa formar titulados que sean hábiles y capaces de funcionar adecuadamente en el ámbito profesional, así como comprender los efectos que este objetivo tiene sobre todas las áreas de la vida universitaria en cuanto a la provisión de servicios educativos.

Según Hernández C. (2014), la empleabilidad ha sido definida como un conjunto de características individuales, destrezas, actitudes, valores y atributos personales que incrementan las posibilidades de las personas para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional y personal, lo cual les beneficia a ellas, a la economía, y a la sociedad en general.

El mercado laboral se ha transformado a un ritmo superior al que la sociedad es capaz de incorporar cambios. Sin embargo, el proceso de búsqueda de empleo radica en hallar un trabajo que cumpla los objetivos profesionales y una remuneración adecuada al puesto y a su estilo de vida. Los egresados universitarios hallan dificultades para insertarse en dicho mercado de acuerdo a sus aspiraciones. Además, la inserción laboral de los graduados universitarios se ha ido complejizando a medida que los profesionales dejaron de ser una minoría de privilegio.

Con el propósito de validar nuestro planteamiento fue necesario revisar la información que proviene de fuentes secundarias. Los comentarios de los siguientes autores que realizaron investigaciones similares o afines nos sirven en esta ocasión.

En el año 2014, Mazara, M. realizó un estudio donde evaluó los niveles de competencia y capacidad de inserción laboral en egresados de la carrera de bioanálisis de la Universidad Central del Este, en el periodo 2010-2013. Según el estudio, un 82.71% estaba laborando, mientras que un 17.28% de los egresados estaba desempleado, por otro lado un 69.13% de los encuestados laboraban para el sector privado y otro 13.58% estaba empleado en el sector público. Un 95.6% de los encuestados no tenían ninguna vinculación con su alma mater contra un 4.94% que sí tenía vinculación con la universidad, un 69.4% de los encuestados trabaja en empresa privada y con puestos fijos.

Otra investigación que nos gustaría citar fue la realizada en el año 2006, por Cáceres, E.; aquí se realizó un estudio de seguimiento a egresados y egresadas con honores académicos del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) 1998-2004. El estudio reveló que el 92% de todos los egresados se encontraban empleados, resultando la tasa de desempleo de los mismos muy baja en comparación con la media nacional al 2004, que ascendía según fuentes oficiales, a 18.4%. Según los hallazgos el sector privado contrata la mayor cantidad de sus egresados con honores (72%); no obstante el sector público sigue siendo una importante fuente de generación de empleos (21%). Un 4% labora en instituciones sin fines de lucro e igual proporción de manera independiente.

Según un artículo escrito por María Marta Formichella M. y London S. (2012) la palabra empleabilidad proviene de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad). Las primeras publicaciones en la que se usó la palabra empleabilidad surgieron en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo, entre ellos los minusválidos. Luego, la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en el según la definición de De Grip, Van Loo y Sanders 1999).

Por otro lado, ya para la década de los setenta, la palabra empleabilidad era utilizada en Europa, al discutirse la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, revelándose que existe un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reinsertarse al mercado laboral (Pérez 2005a). La palabra empleabilidad ha sido definida por varios autores. Para algunos la empleabilidad es actualmente entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico, a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos 2002). Una definición más amplia, citada por Pedro Weinberg (2004, s. p.), la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. Fundipe (1999) divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona: actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso. Seguridad y competencia emocional del empleado: capacidad para interactuar con los demás. Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

Schultz (1960 y 1961) concluye que las diferencias en educación ocasionan diferencias positivas en los niveles de salario. Explicita que los gastos para mejorar capacidades y aptitudes humanas aumentan la productividad del esfuerzo de trabajo y generan un mayor valor de retorno, siendo los jóvenes quienes poseen incentivos más altos para realizar esta inversión. Según Becker (1983), los trabajadores aumentan su productividad apropiándose de nuevas habilidades y perfeccionando, por medio de su trabajo, las que ya poseían.

El término competencia se ha desarrollado desde la década de los veinte en diferentes parte del mundo, principalmente en Inglaterra, Alemania, Australia, Estados Unidos y Argentina (Huerta, Pérez & Castellanos, 2000). De igual forma, según su origen gramatical, la competencia nace del verbo 'competere', que significa 'pertenecer a' o 'incumbir', lo que da lugar al sustantivo competencia, y al adjetivo competente para indicar apto o adecuado. De lo anterior se entiende entonces que la competencia podría ser un sinónimo de habilidad, aptitud, destreza, dominio, atribución, disposición o idoneidad, con la consigna de que sea demostrable en un contexto. (Del Pino, 1997).

En la década de los años sesenta, McClelland (1973) da la pauta para el uso del constructo en contextos laborales a partir de la caracterización de niveles de desempeño en los puestos de trabajo asociados a los comportamientos individuales y a la disposición que el individuo tenga para realizar todas las actividades necesarias.

Se han elaborado diversas clasificaciones y tipologías que categorizan las competencias para puntualizar diferencias y una posible complementariedad entre sí. Spencer y Spencer (1993) proponen la existencia de cinco tipos de competencias.

La primera es la motivación, entendida como los intereses que una persona considera o desea consistentemente; así, dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros; la segunda hace referencia a las características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información; la tercera es el concepto propio o concepto de uno mismo que está relacionado con las actitudes, valores o imagen propia de una persona; la cuarta es el conocimiento que se refiere a la información que una persona posee sobre áreas específicas y la quinta se refiere a la habilidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Por otro lado, Agut y Grau (2001) han planteado cuatro categorías de acuerdo con los elementos que constituyen una competencia a fin de orientar su conceptualización: conducta, conocimientos, habilidades, y otras características individuales.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar a modo diagnóstico el nivel de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Universidad Central del Este.

Objetivos específicos

- Verificar si los egresados laboran en el área en que se titularon.
- Determinar si la formación académica ofrecida por la universidad ha sido útil en su vida laboral.

VARIABLES

Las variables e indicadores identificados para la presente investigación fueron los siguientes:

Las variables dependientes son:

- Nivel de empleabilidad de los egresados de la Universidad Central del Este.
- Comunicación entre la universidad y sus egresados.

Variables independientes:

- Cantidad de tiempo transcurrido para obtener el primer empleo en el área que estudió.
- Satisfacción de los egresados con la formación académica recibida.
- Calidad programa educativo.

MÉTODO Y RESULTADOS

Se trató de una investigación de tipo exploratorio, descriptivo por encuesta. Cuyo objetivo fue determinar el grado de empleabilidad que presentaron los graduados de la Universidad Central del Este entre los años 2012 al 2014, y establecer si la universidad estaba preparando graduandos con las competencias necesarias para desenvolverse en el mundo laboral.

La Universidad Central del Este graduó entre los años 2012 al 2014 a 3,285 estudiantes los cuales constituyeron el universo, para obtener la muestra de este estudio se utilizó la fórmula ofrecida por la página web de investigación de mercado INDEMER. Fuente: <http://www.colombiamercadeo.com/documentos-de-aprendizaje/4-documentos-para-aprendizaje/50-calcule-su-muestra-gratuitamente.html>. Dada la escasez de recursos para el levantamiento de información, así como la imposibilidad de realizar encuestas de la manera tradicional dada la desagregación espacial de la población, se aprovechó la información existente en la base de datos de los egresados para contactarlos por la vía electrónica, pero muchos de los datos no estaban actualizados o los egresados no poseían correos electrónicos. Al empezar la encuesta tratamos de obtener una muestra de 609 personas, pero luego de transcurrir dos meses y ver que no teníamos más respuestas de los egresados, nos vimos en la necesidad de reducir la muestra a 256 graduados, lo que nos llevó a tener un 90% de nivel de confianza y un 5% de estimación de error. No se empleó un método de selección estandarizado, dejando a los encuestados la libertad de responder el cuestionario sin ser obligados a ello, para garantizar la sinceridad y detalle de las informaciones recibida

Se realizó una encuesta a través de un cuestionario de valores de construcción propia a los egresados de la Universidad Central del Este entre los años 2012 al 2014. El mismo estuvo conformado por preguntas abiertas y cerradas, donde el encuestado tenía que responder las preguntas obligatoriamente para poder seguir llenando el cuestionario, esto nos permitió asegurarnos de que todos los cuestionados respondieran todas las preguntas. La encuesta tardó dos meses en realizarse y para ello se empleó la página web de encuesta Survey Monkey. Link para la encuesta <https://es.surveymonkey.com/r/RR6JF2F>. La encuesta fue enviada por el departamento de egresados a los correos electrónicos de todos los graduados entre los años 2012 al 2014. El correo electrónico fue enviado a todos los titulados entre esos años para asegurarnos de que fuera respondido lo más posible. Al mismo tiempo el departamento de egresados publicó en su cuenta de facebook la encuesta, para que sus egresados entraran y la llenaran.

Esta investigación estuvo encaminada a recoger información sobre la opinión que manifestaron los egresados sobre su situación laboral. Como forma de ayudar a la universidad actualizando la información de sus titulados, a todos los encuestados se les pidió que de forma voluntaria facilitaran su nombre, teléfono y correo electrónico para de esta forma la universidad pueda tener un contacto más íntimo con sus egresados. A los participantes se les solicitó su participación voluntaria y anónima en esta investigación y se les informó que podían abandonar la encuesta en el momento que ellos lo decidieran.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El gráfico número 1 nos muestra la distribución de la muestra según las edades. El 91.8% pertenece a las edades comprendidas entre 20 a 30 años, mientras que de 31 a 40 años se presentó una participación de 4.3%. Tanto en las edades de 41 a 50 años y más de 50 años el porcentaje fue de un 2%. Esto nos lleva a deducir que los egresados de la Universidad Central del Este son jóvenes y rondan mayormente las edades entre 20 a 30 años.

En el gráfico 2 está referido a medir la proporción de egresados que respondieron la encuesta por sexo. De los 256 encuestados el 59.0% pertenecieron al sexo femenino y el 41.0% perteneció al sexo masculino.

Otro aspecto de interés investigado estuvo referido a conocer a cuales promociones pertenecían los egresados comprendidas entre el 2012 al 2014. Siendo los años 2013 y 2014 los más concurridos, con un porcentaje de 33.6%, por otro lado del año 2012 respondió la encuesta un 32.8%. Con esto podemos ver que en todos los años de graduados las respuestas a la encuesta fueron parecidas o igual. Gráfico número 3.

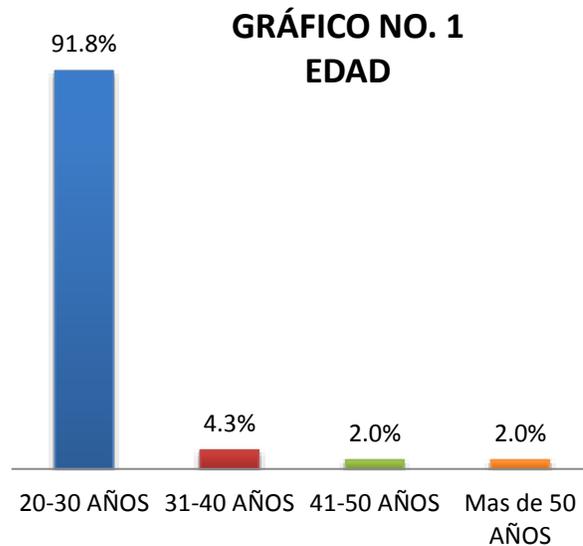


GRÁFICO NO. 2
SEXO DE LOS EGRESADOS

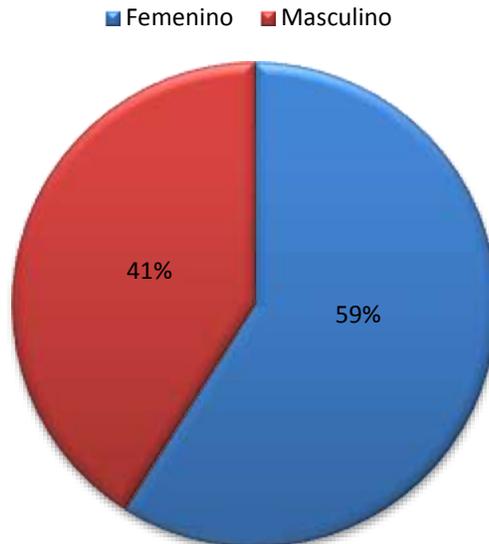
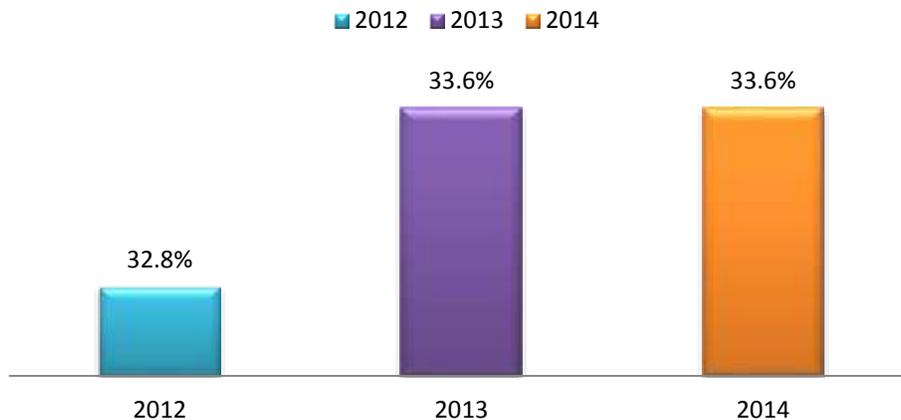


GRÁFICO NO. 3
AÑO DE GRADUACIÓN



A través del estudio se logró dar seguimiento a egresados académicos de cada una de las 27 carreras que componen la oferta académica a nivel de grado de la Universidad Central del Este; siendo las más frecuentes en la muestra: Ingeniería civil con un 14.1%, derecho con un 9%, administración Empresas 8.6%, le sigue odontología con 7.8%, arquitectura con 7.4%, contabilidad con 7.0%, medicina con 6.6%, hotelería y turismo 6.3%, ingeniería industrial e ingeniería electromecánica tuvieron el mismo porcentaje de 5.9%, y mercadeo con 5.1, por otro lado las carreras que recibieron menos respuestas a la encuesta fueron bioanálisis 3.9%, farmacia e ingeniería en sistemas con 3.1%, psicología clínica con 2.7%, enfermería y psicología industrial 1.2%, al mismo tiempo educación secundaria en letras, educación secundaria en educación física, psicología educativa y matemáticas respondió solo un 0.4%, entre las carreras que no respondieron a la encuesta están educación secundaria en biología y química, educación secundaria en sociales, educación secundaria en informática, educación primaria primer ciclo, educación primaria segundo ciclo en lengua española y ciencias naturales, educación primaria: segundo ciclo en matemática y ciencias naturales y por ultimo medicina veterinaria. Según respuestas del departamento de egresados las carreras

de pedagogía y enfermería los egresados no cuentan con correos electrónicos activos para poder ser contactados. Por eso la baja incidencia de respuesta a la encuesta sobre estas carreras. Gráfico Número 4.

GRÁFICO NO. 4 CARRERA CURSADAS POR LOS EGRESADOS

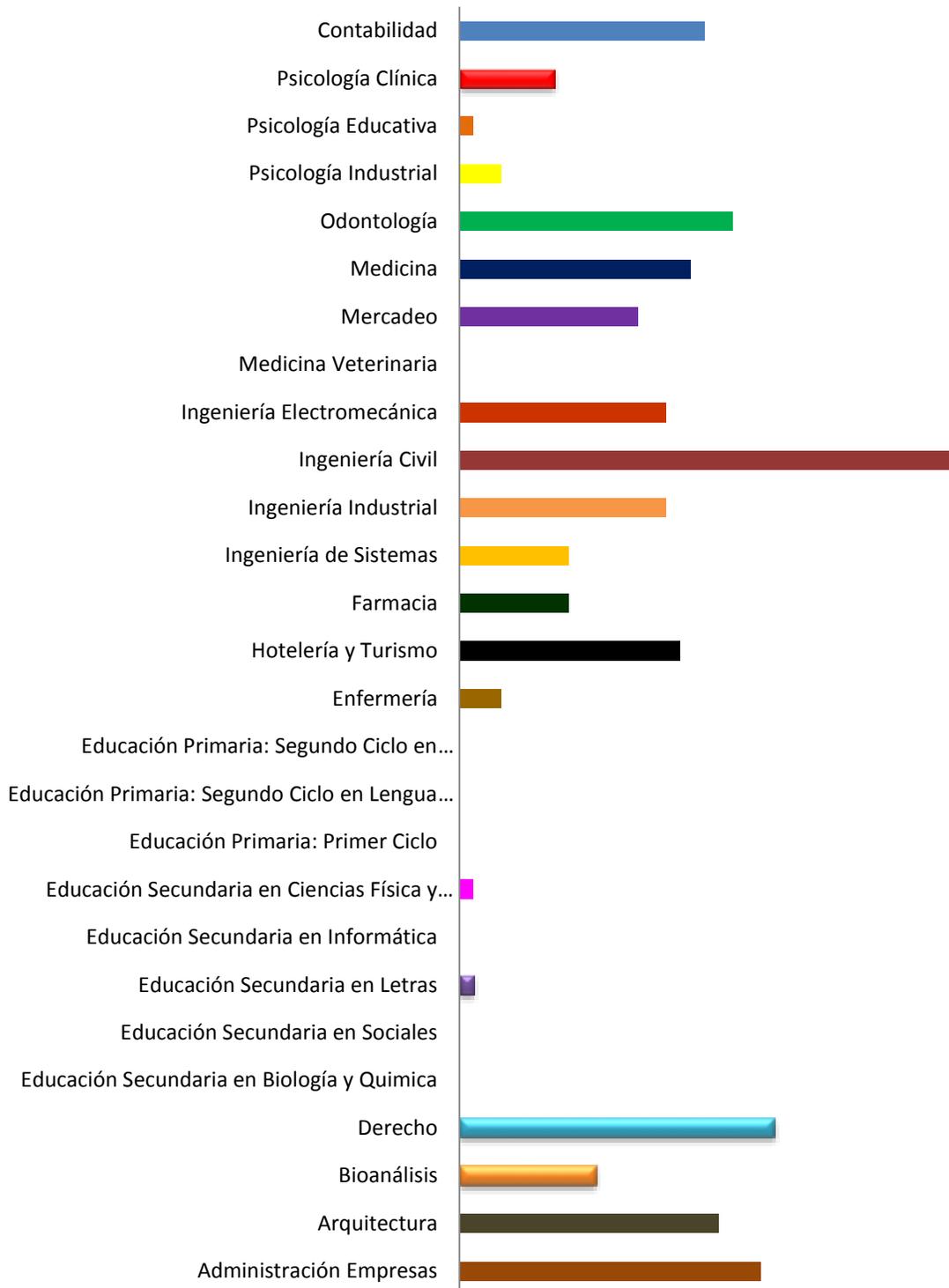
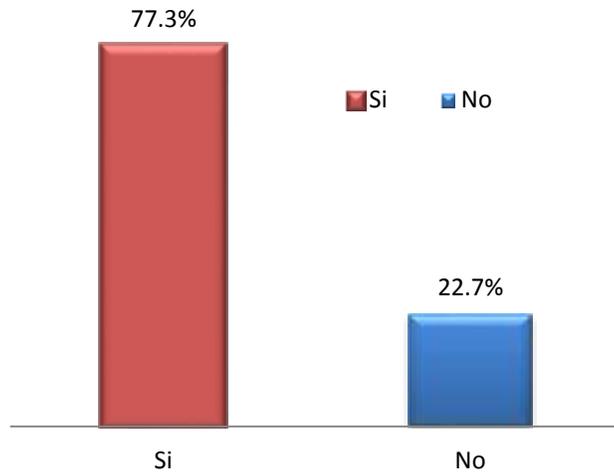


GRÁFICO No. 5
INCIDENCIA LABORAL DE LOS
EGRESADOS



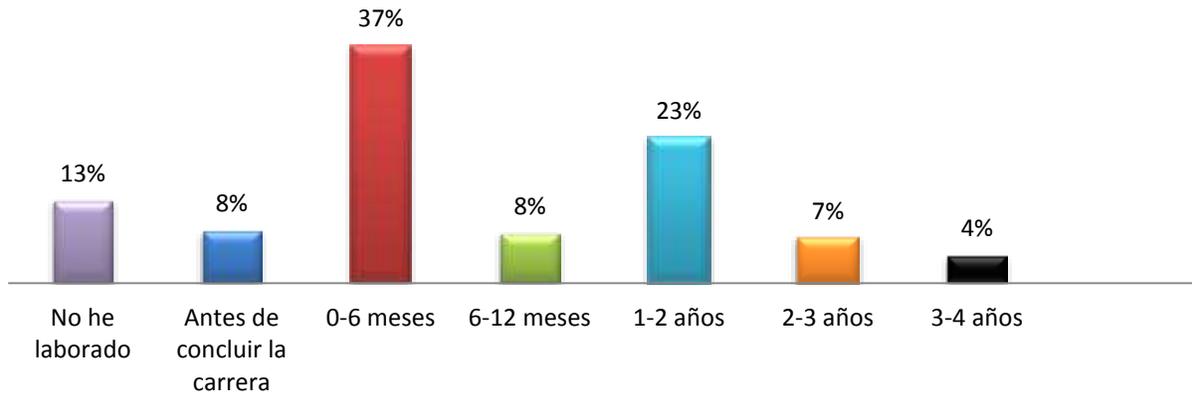
De todos los encuestados el 77.3% está laborando actualmente, mientras que el 22.7% restante no está trabajando. Lo que demuestra que el nivel de desempleo de los egresados de la Universidad Central del Este es muy bajo. Gráfico número 5.

GRÁFICO NO. 6
INDICE DE EGRESADOS QUE
LABORAN EN EL AREA QUE
ESTUDIARON



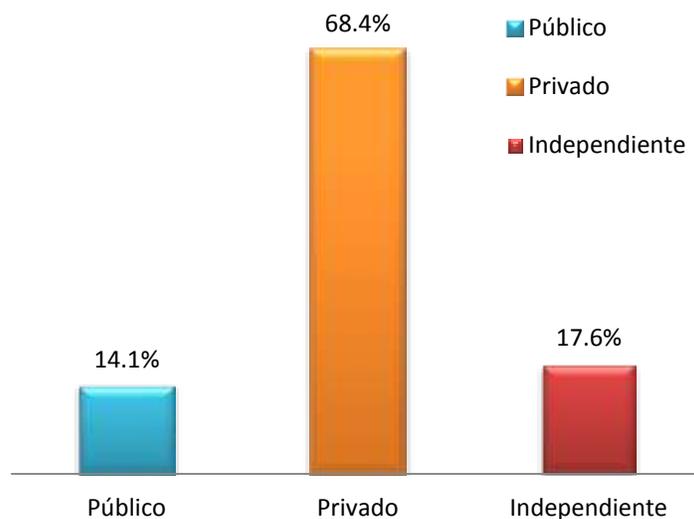
En el gráfico número 6 se presenta otro dato importante respecto a la incidencia laboral, en el área que estudiaron la mayoría de los encuestados revelan que están laborando en el área que estudiaron con un 62.1% mientras que un 37.9% no labora en el área que estudió. Con esta grafica podemos constatar que la gran mayoría de los encuestados están ejerciendo sus carreras.

GRAFICO NO. 7
TIEMPO QUE TARDARON LOS EGRESADOS EN OBTENER SU PRIMER EMPLEO EN EL ÁREA QUE ESTUDIARON



Un 37% de los encuestados obtuvo su primer empleo en el área que estudió entre 0 y 6 meses de graduarse, a un 23% le tomó entre 1 a 2 años obtener el empleo, un 13% aún no ha trabajado en el área que estudió, un 8% logró trabajar antes de graduarse y otro 8% les tomó entre 6 a 12 meses. Un 7% les tomó más tiempo, entre 2 a 3 años, mientras que un 4% tardó entre 3 a 4 años. Viendo estos resultados podemos ver que la mayoría de los egresados encuestados obtuvieron empleos entre los primeros dos años después de graduados. Gráfico número 7.

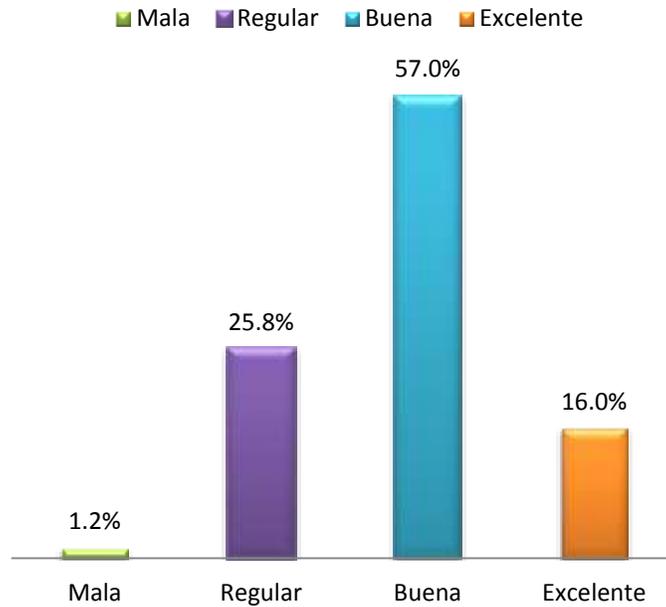
GRÁFICO NO. 8
SECTOR EN EL QUE LABORAN LOS EGRESADOS



La gran mayoría de los egresados de la Universidad Central del Este trabaja para el sector privado 68.4%, el 17.6% posee un negocio propio o independiente, y un 14.1% trabaja para el gobierno dominicano. Grafico número 8.

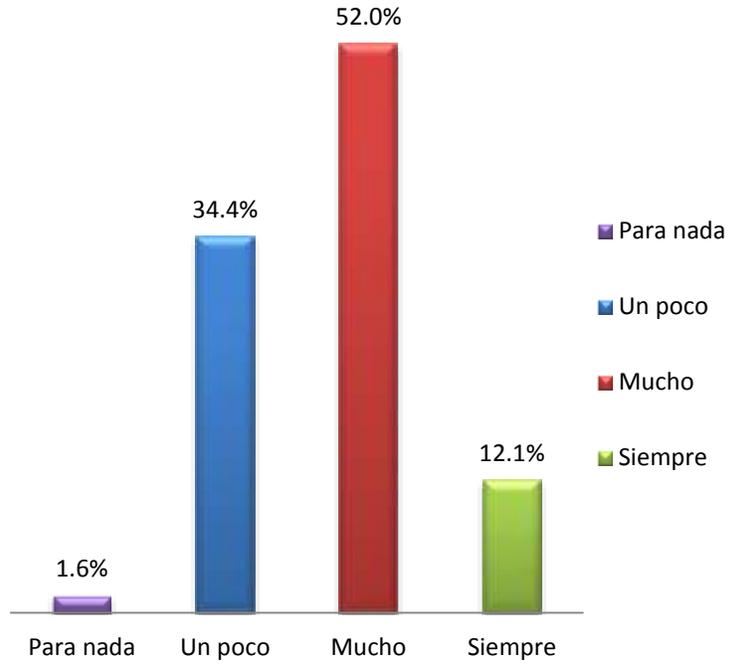
La percepción que tienen los egresados de la Universidad Central del Este es bastante positiva, como lo confirma la gráfica No. 9 donde el 57% de sus egresados consideran buena la formación recibida en la universidad, por otro lado para un 16% de los encuestados la formación fue excelente. Para un 25.8% fue regular y para un 1.2% la formación que recibió fue mala. Demostrando con esto que la gran mayoría de los encuestados está satisfechos con la formación recibida por la universidad. Gráfico número 9.

GRÁFICO NO. 9 PERCEPCIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UNIVERSIDAD



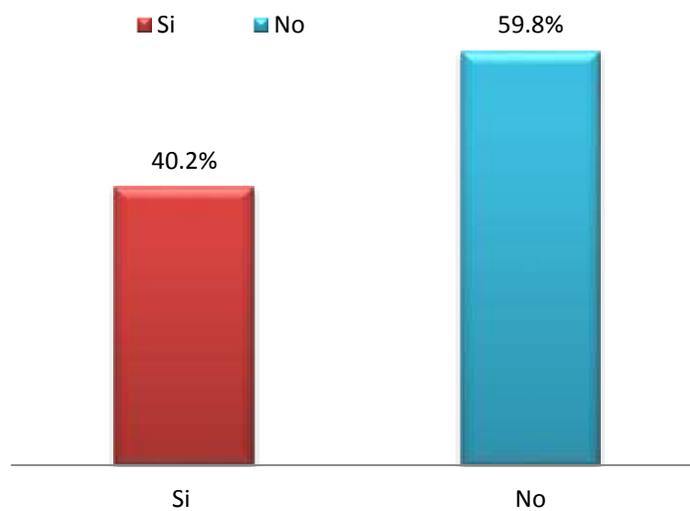
Para un 52% de los encuestados la formación recibida en la universidad fue de mucha utilidad, para un 12.1% lo que aprendieron en la universidad lo utilizan siempre en su vida laboral, mientras que un 34.4% considera que lo que aprendieron en la universidad solo les ha servido un poco en su vida laboral y solo un 1.6% de los egresados encuestados consideran que lo que aprendieron en la universidad no le ha servido para nada en su vida laboral. Gráfico número 10.

GRÁFICO No. 10
USO DE LOS CONOCIMIENTOS
RECIBIDOS EN LA UNIVERSIDAD



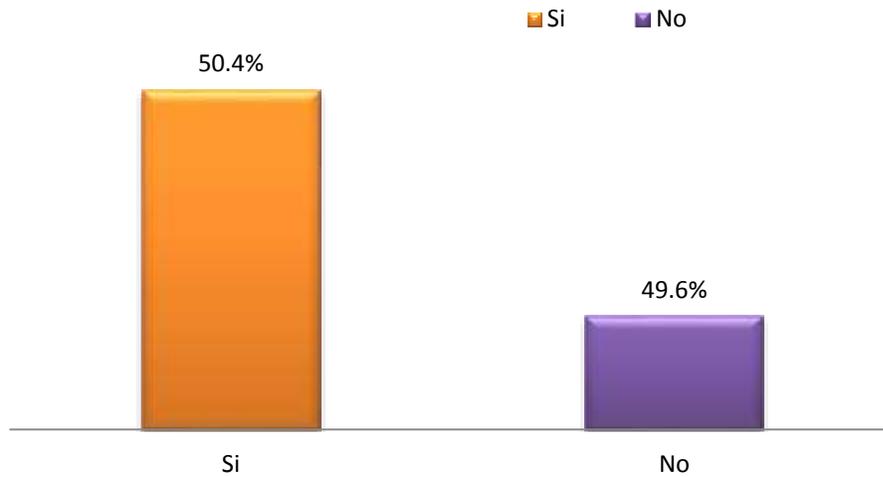
Un dato importante es que un 59.8% de los egresados no tienen ninguna relación con el departamento de egresados de la universidad, solo un 40.2% mantiene relación con el departamento de egresados. Gráfico número 11.

GRÁFICO NO. 11
RELACIÓN DE LOS EGRESADOS CON
LA UNIVERSIDAD



En el gráfico número 12 se muestra que el 50.4% de los encuestados conoce sobre las ferias de empleo que organiza la universidad, mientras que un 49% no conoce o no sabe sobre las ferias de empleo que se originan en la universidad.

GRÁFICO NO. 12 CONOCIMIENTO DE LOS EGRESADOS SOBRE FERIAS DE EMPLEO QUE ORGANIZA LA UNIVERSIDAD



DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado se presenta la discusión de los resultados, verificando los hallazgos que dan respuesta a los objetivos.

El propósito que nos hemos planteado se verifica de la siguiente manera:

Objetivo 1:

Determinar el porcentaje de egresados de la Universidad Central del Este laboralmente activos.

En la investigación se encontró que:

Los egresados de la Universidad central del Este cuentan con un alto nivel de empleabilidad y la gran mayoría labora en el área que estudio. Los mismos se encuentran empleados mayormente en el sector privado, seguido del sector independiente.

Objetivo 2:

Determinar el tiempo que les toma a los egresados de la Universidad Central del Este obtener su primer empleo en el área que estudió.

Los graduados de la Universidad Central del Este en su mayoría han obtenido su primer empleo en el área que estudiaron entre los primeros dos años. Entre esos dos años a la mayoría les tomó entre cero a seis meses obtener un empleo en el área que estudiaron.

Con estos resultados se demuestra que los egresados están tardando mucho para laborar en el área que estudiaron.

Objetivo 3:

Determinar si la formación académica ofrecida por la universidad ha sido útil en su vida laboral.

Los encuestados en su mayoría consideran que la formación recibida por su alma mater es muy buena o excelente y ha sido de mucha utilidad en su vida laboral.

Esto refleja que los planes de estudios están acorde con las exigencias del mercado laboral y que la Universidad Central del Este es muy bien valorada por sus egresados lo que debe de llenar alegría a esta casa de altos estudios.

Comparado los resultados obtenidos en este estudio con el realizado en el 2014 por Mazara, M. donde evaluó los niveles de competencia y capacidad de inserción laboral en egresados de la carrera de bioanálisis de la Universidad Central del Este, en el período 2010-2013. Según el estudio, un 82.71% de los encuestados estaban laborando, por otro lado un 69.13% laboraba para el sector privado y otro 13.58% estaba empleado en el sector público. Un 95.6% de los encuestados no tenía ninguna vinculación con su alma, un 69.4% de los encuestados trabaja en empresa privada y con puestos fijos. Los resultados del estudio realizado corroboran que tanto en la carrera de bioanálisis como en las demás carreras ofrecidas por la universidad la incidencia laboral después de graduados es alta un 77.3%, y la mayoría está laborando en el sector privado. La única variante es que en nuestro estudio un 40.2% de los egresados manifestaron tener más vinculación con la universidad o el departamento de egresados.

Otro estudios que podemos comparar es realizado a los egresados/das del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), Cattafesta, C, (2002), Donde se realizó una investigación que tenía por objetivo general la realización de un diagnóstico rápido sobre las condiciones laborales en las que se encontraban los egresados/das del (INTEC), así como su percepción de la formación recibida de la Universidad. En el estudio se determinó que los intecianos, en general, consideran haber recibido una buena formación, académica. El desempleo es muy bajo entre los egresados de INTEC, la mayoría está colocada en posición de mando medio y alto. Para los egresados de la UCE al igual que para los del INTEC la formación recibida ha sido buena o excelente en su mayoría con un 73% de positivismo y siendo el desempleo bajo también para los egresados de la UCE solo un 22.7% contestó estar desempleado.

CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación, luego de haber aplicado una encuesta como instrumento de investigación, y haber realizado tablas y gráficos, tomando en cuenta el planteamiento del problema y los objetivos proyectados para obtener los resultados a indagar, se ha evidenciado:

Que la mayoría de los egresados de la Universidad Central del Este de los años 2012-2014 son jóvenes entre 20 a 30 años, siendo en su mayoría del sexo femenino.

Los egresados de la Universidad central del Este cuentan con un alto nivel de empleabilidad y la gran mayoría labora en el área que estudio. Los mismos se encuentran empleados mayormente en el sector privado.

Los graduados de la Universidad Central del Este en su mayoría han obtenido su primer empleo en el área que estudiaron entre los primeros dos años

Los encuestados en su mayoría consideran que la formación recibida por su alma mater es muy buena o excelente y ha sido de mucha utilidad en su vida laboral.

Un gran porcentaje de los egresados no mantiene una relación con el departamento de egresados, pero si saben de las ferias de empleos que organiza este departamento.

Con este estudio se pudo determinar que la mayoría de los egresados de la Universidad Central del Este obtienen empleos en el área que estudió y que una gran parte de ellos logró ser empleado en los primeros seis meses luego de graduarse, lo que demuestra que esta institución está formando profesionales con las competencias necesarias para ser insertados en el mercado laboral. Lo más importante de todo es que para la gran mayoría de los

encuestados lo que aprendieron en la universidad les he de utilidad en su vida laboral. Esto refleja que los planes de estudios están acorde con las exigencias del mercado laboral.

Este estudio servirá a la universidad para actualizar la información de sus egresados, ya que se les pidió a los egresados que de forma voluntaria facilitaran su nombre, correo electrónico y teléfono. Esto servirá para mejorar la comunicación entre los egresados y la universidad.

Ahora estos resultados servirán como precedente para estudios de seguimiento bajo esta misma línea que realizamos a los egresados y ayudaran a fortalecer la relación empresa-sociedad-universidad.

Al finalizar este estudio podemos notar que la Universidad Central del este es muy bien valorada por sus egresados lo que debe de llenar alegría a esta casa de altos estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agut, S., & Grau R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. Proyecto social: *Revista de relaciones laborales*, 9, 13-24.
2. Becker, Gary S. 1983. Capital humano. Madrid: Editorial Alianza.
3. Cáceres, E. (2006). Estudio de seguimiento egresados y egresadas con honores académicos del INTEC 1918-2001. *Revista ciencia y sociedad*, 3(1), 7-22.
4. Campos, G., (2002). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-9.
5. De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders. J. (1999). Employability in Action: An Industry Employability Index. *Skope Research Paper* 5, 1-19.
6. Del Pino, M. (1997). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Gestión 2000.
7. Formichella. M., & London S., (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 47, 224.
8. Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos Fundipe (1999). Informe sobre empleabilidad. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de www.fundipe.es/formatos%pdf/ifollemp%seguro.pdf
9. Hernández C. (2014). La empleabilidad de los egresados universitarios A propósito del estudio sobre empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana. Asociación colombiana de universidades. Bogotá Colombia, Boletín N° 6.
10. Huerta, J., Pérez, I., & Castellanos, A. (2008). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Universidad Industrial de Santander Extraído 02 de febrero de 2016 desde http://fcqi.tij.uabc.mx/documentos2010-2/VideoTutor%20Modelo%20Educativo%20UABC/Ramas/data/downloads/formacion_por_competencias_amezola_garcia.pdf
11. Mazara, M. (2014). Niveles de competencia y capacidad de inserción laboral en egresados de la carrera de bioanálisis de la Universidad Central del Este (UCE). San Pedro de Macorís Rep. Dom., período 2010-2013. Tesis de maestría no publicada, Universidad Central del Este, San Pedro de Macorís, República Dominicana.
12. McClelland, D., (1973). Testing for competences rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
13. Pérez, Pablo. (2005^a). La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la empleabilidad de los desocupados. En *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*. Buenos Aires: Editorial CIEC, 61-63.
14. Schultz, T., (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68 (6): 571-583.
15. Schultz, T., (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1) 1-17.
16. Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competency at work: models for superior performance* (1 st edition). New York: Wiley and Sons.