



*Impacto en la inserción laboral de las plataformas de empleo para estudiantes universitarios*

*Impact on job placement of employment platforms for university students*

*Impacto na colocação profissional das plataformas de emprego para estudantes universitários*

Isaac Alfonso Gutiérrez-Samaniego <sup>I</sup>  
[isaacgutierrez285@gmail.com](mailto:isaacgutierrez285@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0007-2523-9527>

Kevin Fernando Lara-Millan <sup>II</sup>  
[klaram@unemi.edu.ec](mailto:klaram@unemi.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0001-9958-6245>

Ashley Paola Valencia-Gómez <sup>III</sup>  
[avalenciag3@unemi.edu.ec](mailto:avalenciag3@unemi.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0002-4212-7918>

**Correspondencia:** [isaacgutierrez285@gmail.com](mailto:isaacgutierrez285@gmail.com)

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 25 de septiembre de 2024 \* **Aceptado:** 11 de octubre de 2024 \* **Publicado:** 21 de noviembre de 2024

- I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Guayas, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Guayas, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Guayas, Ecuador.

## Resumen

Esta investigación analiza la inserción laboral de estudiantes universitarios, centrándose en los factores que afectan su efectividad en el uso de plataformas digitales de empleo. Dado el crecimiento de estas plataformas como herramientas clave en la búsqueda de trabajo, es crucial entender cómo los estudiantes interactúan con ellas, identificar posibles barreras y evaluar la alineación entre sus competencias y las demandas del mercado laboral. El objetivo es proponer recomendaciones que optimicen el uso de estas plataformas, mejorando la inserción laboral de los jóvenes. La metodología se basa en una encuesta a estudiantes de diversas carreras de la Facultad de Ciencias e Ingeniería, donde se evalúa su experiencia, competencias y desafíos al acceder a estas herramientas de empleo.

Los hallazgos revelan que muchos estudiantes tienen dificultades para navegar y aprovechar las funcionalidades de estas plataformas, además de un desajuste entre las competencias adquiridas en su formación académica y las habilidades demandadas actualmente, especialmente en áreas tecnológicas y de comunicación. También se identificaron barreras de acceso, como la falta de experiencia laboral y la competencia con candidatos experimentados. Las conclusiones subrayan la necesidad de adaptar los currículos universitarios y ofrecer capacitaciones sobre el uso efectivo de estas plataformas, así como fomentar alianzas con el sector empresarial para que los estudiantes puedan adquirir experiencia práctica. Estas mejoras contribuirían a una inserción laboral más efectiva y sostenible para los estudiantes en el contexto actual.

**Palabras clave:** inserción laboral; competencias profesionales; plataformas de empleo.

## Abstract

This research analyzes the job placement of university students, focusing on the factors that affect their effectiveness in the use of digital employment platforms. Given the growth of these platforms as key tools in the job search, it is crucial to understand how students interact with them, identify possible barriers and evaluate the alignment between their competencies and the demands of the labor market. The objective is to propose recommendations that optimize the use of these platforms, improving the job placement of young people. The methodology is based on a survey of students from various careers at the Faculty of Sciences and Engineering, where their experience, skills and challenges when accessing these employment tools are evaluated.

The findings reveal that many students have difficulties navigating and taking advantage of the functionalities of these platforms, in addition to a mismatch between the skills acquired in their academic training and the skills currently in demand, especially in technological and communication areas. Barriers to entry were also identified, such as lack of work experience and competition with experienced candidates. The conclusions highlight the need to adapt university curricula and offer training on the effective use of these platforms, as well as foster alliances with the business sector so that students can gain practical experience. These improvements would contribute to a more effective and sustainable job placement for students in the current context.

**Keywords:** job insertion; professional skills; employment platforms.

## Resumo

Esta investigação analisa a colocação profissional de estudantes universitários, centrando-se nos fatores que afetam a sua eficácia na utilização de plataformas digitais de emprego. Dado o crescimento destas plataformas como ferramentas fundamentais na procura de emprego, é crucial compreender como os estudantes interagem com elas, identificar possíveis barreiras e avaliar o alinhamento entre as suas competências e as exigências do mercado de trabalho. O objetivo é propor recomendações que otimizem a utilização destas plataformas, melhorando a colocação profissional dos jovens. A metodologia baseia-se num inquérito a estudantes de diversas carreiras da Faculdade de Ciências e Engenharias, onde são avaliadas as suas experiências, competências e desafios no acesso a estas ferramentas de emprego.

As conclusões revelam que muitos estudantes têm dificuldades em navegar e tirar partido das funcionalidades destas plataformas, além de um descompasso entre as competências adquiridas na sua formação académica e as competências atualmente exigidas, especialmente nas áreas tecnológicas e de comunicação. Também foram identificadas barreiras à entrada, como a falta de experiência profissional e a concorrência com candidatos experientes. As conclusões destacam a necessidade de adaptar os currículos universitários e oferecer formação sobre a utilização eficaz destas plataformas, bem como fomentar alianças com o setor empresarial para que os estudantes possam adquirir experiência prática. Estas melhorias contribuiriam para uma colocação profissional mais eficaz e sustentável para os estudantes no contexto atual.

**Palavras-chave:** inserção profissional; habilidades profissionais; plataformas de emprego.

## Introducción

En la actualidad, el mercado laboral se enfrenta a desafíos significativos que afectan la inserción laboral de los jóvenes, especialmente de los estudiantes universitarios que buscan su primer empleo. Las plataformas digitales de empleo han emergido como herramientas clave para facilitar la conexión entre empresas y aspirantes a puestos laborales, proporcionando una alternativa a los métodos tradicionales de búsqueda de empleo (Domingo, 2024). Estas plataformas ofrecen a los estudiantes un acceso sin precedentes a una variedad de oportunidades laborales, permitiendo que se postulen a ofertas que se alineen con sus habilidades y expectativas (Lopez y Galvis, 2024).

Sin embargo, a pesar de los beneficios que estas herramientas pueden ofrecer, también surgen interrogantes sobre su efectividad y el impacto real que tienen en la inserción laboral de los jóvenes. Existen preocupaciones sobre la visibilidad de los perfiles de los estudiantes, la desconfianza hacia estas plataformas, y el desajuste entre las habilidades adquiridas en la educación superior y las demandas del mercado laboral (Calvo et al., 2024). Además, la brecha digital y la falta de formación en el uso de estas tecnologías pueden limitar el acceso de ciertos grupos de estudiantes, especialmente aquellos de contextos socioeconómicos desfavorables (Pulgarin, 2023) (Martelli y Pattai, 2022).

El presente estudio busca analizar de manera crítica el impacto que las plataformas de empleo tienen en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. Para ello, se llevará a cabo una revisión de la literatura existente sobre el tema, con el objetivo de identificar las barreras y oportunidades que estas herramientas digitales representan para la empleabilidad de los jóvenes. Asimismo, se explorará cómo estas plataformas pueden ser optimizadas para mejorar su efectividad en la búsqueda de empleo, contribuyendo a una inserción laboral más equitativa y eficiente para los estudiantes universitarios en un mundo laboral en constante evolución.

Las plataformas de empleo son sistemas digitales que permiten a los empleadores publicar ofertas laborales y a los postulantes, incluidos los estudiantes universitarios, buscar y aplicar a estas oportunidades. Estas plataformas varían en su enfoque, desde sitios web generalistas que ofrecen una amplia gama de ofertas de trabajo hasta opciones especializadas que se centran en sectores específicos o tipos de empleo (Santana et al., 2014) (Barrio, 2023).

Una de sus características más destacadas es la accesibilidad, ya que proporcionan acceso inmediato a un amplio espectro de ofertas laborales, superando barreras geográficas. Además, ofrecen un nivel de interactividad que permite la comunicación directa entre empleadores y

postulantes, utilizando herramientas como chats y videoconferencias. Asimismo, estas plataformas suelen presentar una función de personalización, donde se brindan recomendaciones de empleos basadas en las habilidades y la experiencia del usuario, aumentando así las posibilidades de encontrar oportunidades adecuadas. Muchas de ellas también incluyen recursos complementarios, tales como orientación profesional, herramientas para la creación de currículos y capacitación en habilidades laborales (Hidalgo, 2024) (Bernal, 2012).

En el contexto actual, donde la búsqueda de empleo se ha digitalizado, estas plataformas juegan un papel fundamental en facilitar el acceso al mercado laboral, especialmente para los jóvenes que están ingresando por primera vez al mundo laboral. Sin embargo, la efectividad de estas herramientas puede depender de la familiaridad de los estudiantes con la tecnología y de la calidad de la información disponible en dichas plataformas.

Por otro lado, la inserción laboral de los estudiantes universitarios se refiere al proceso mediante el cual estos individuos logran obtener un empleo acorde a su nivel educativo, habilidades y expectativas profesionales, tras finalizar sus estudios. Este proceso incluye diversas etapas, desde la búsqueda activa de empleo hasta la aceptación de una oferta laboral (Peña, 2017).

La inserción laboral está influenciada por múltiples factores, entre ellos el nivel educativo, la relevancia de la formación académica respecto a las demandas del mercado laboral, la experiencia previa (incluyendo prácticas y pasantías) y la red de contactos del estudiante. No obstante, a menudo se presentan desajustes entre las competencias adquiridas durante la formación académica y las expectativas de los empleadores, lo que puede dificultar la inserción laboral (Morris, 2023) (Lozada y Osorio, 2013).

Asimismo, las condiciones del mercado laboral, como la tasa de desempleo, la demanda en sectores específicos y la competencia por los puestos disponibles, son elementos que impactan significativamente la capacidad de los estudiantes para encontrar empleo. La inserción laboral exitosa es crucial no solo para el desarrollo profesional de los estudiantes, sino también para su bienestar emocional y financiero. Una transición efectiva al mercado laboral contribuye a la sostenibilidad económica de los jóvenes y a la estabilidad del mercado laboral en general (Morales, 2024).

Así, al analizar el impacto de las plataformas de empleo en la inserción laboral de los estudiantes universitarios, se busca entender cómo estas herramientas digitales pueden influir en su capacidad

para acceder a oportunidades laborales y qué mejoras pueden implementarse para optimizar su efectividad en la búsqueda de empleo.

La problemática relacionada con la inserción laboral de los estudiantes universitarios es compleja y multifacética. A pesar del creciente uso de plataformas de empleo como herramientas para facilitar la búsqueda de trabajo, muchos estudiantes enfrentan desafíos significativos al intentar ingresar al mercado laboral. En este sentido, la efectividad de estas plataformas en facilitar la inserción laboral se ve comprometida por diversos factores. Entre estos, se encuentran la falta de familiaridad con la tecnología, que limita la capacidad de los estudiantes para utilizar adecuadamente estas herramientas.

Además, la desigualdad en el acceso a estas plataformas, especialmente entre estudiantes de diferentes contextos socioeconómicos, puede agravar la situación. Esta desigualdad limita las oportunidades de empleo para un segmento considerable de jóvenes, creando una brecha en su inserción laboral. Por tanto, se hace evidente la necesidad de investigar cómo las plataformas de empleo están afectando realmente la capacidad de los estudiantes universitarios para encontrar trabajo y qué medidas podrían tomarse para mejorar su efectividad y accesibilidad (Yagual, 2024). Con base en esta problemática, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de las plataformas de empleo en la inserción laboral de los estudiantes universitarios, y qué factores influyen en su efectividad para facilitar este proceso? Esta pregunta busca explorar de manera exhaustiva los aspectos que intervienen en la relación entre el uso de plataformas de empleo y la capacidad de los estudiantes para acceder a oportunidades laborales.

El objetivo de este estudio es analizar el impacto de las plataformas de empleo en la inserción laboral de los estudiantes universitarios, con el fin de identificar los factores que afectan su efectividad. Además, se busca proponer recomendaciones que optimicen el uso de estas plataformas en la búsqueda de empleo. Este análisis incluirá la evaluación de la experiencia de los estudiantes con estas herramientas digitales, el alineamiento de sus competencias con las demandas del mercado laboral y la identificación de las posibles barreras que enfrentan en su acceso a las plataformas de empleo. De esta manera, se pretende contribuir a una comprensión más clara de los desafíos y oportunidades que se presentan en la inserción laboral de los jóvenes en el contexto actual.

## Metodología

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por su capacidad para medir y analizar fenómenos a través de datos numéricos y análisis estadístico (Vizcaíno et al., 2023).. Este enfoque permite establecer patrones, tendencias y relaciones a partir de la información recolectada, facilitando la evaluación del impacto de las plataformas de empleo en la inserción laboral de los estudiantes universitarios.

El tipo de investigación adoptado es descriptivo y relacional. El enfoque descriptivo permite detallar las características del uso de las plataformas de empleo entre los estudiantes de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), mientras que el enfoque relacional busca analizar las conexiones entre el uso de estas plataformas y la efectividad en la inserción laboral. De esta forma, se podrá identificar cómo las herramientas digitales influyen en el acceso al mercado laboral por parte de los estudiantes.

El diseño de la investigación es transversal, lo que significa que los datos se recolectarán en un único momento temporal, específicamente en el año 2021 y 2023 en la facultad de Ciencias e Ingeniería en donde la muestra se compone de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Identificación de la muestra*

<b>FACULTAD CIENCIAS INGENIERÍA</b>	<b>E</b>	Encuesta 1 graduados	Encuesta 2 graduados	Encuesta 3 graduados
		2023 periodo 2023	2023 periodo 2024	2021 periodo 2023
		<b>322 graduados</b>	<b>32 graduados</b>	<b>47 graduados</b>

Este diseño es adecuado para estudios que buscan establecer correlaciones en un contexto específico sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Permite capturar la situación actual de los estudiantes respecto a su inserción laboral a través de plataformas de empleo.

Para la recolección de datos, se utilizará un muestreo probabilístico estratificado, lo que garantizará la representación de diferentes carreras y niveles académicos dentro de la muestra. Se estima que la muestra estará conformada por aproximadamente 200 estudiantes, lo que permitirá obtener resultados estadísticamente significativos.

La técnica principal de recolección de datos será la encuesta, diseñada específicamente para evaluar la utilización de plataformas de empleo y su impacto en la inserción laboral. Esta encuesta incluirá preguntas cerradas y escalas de valoración, facilitando así el análisis cuantitativo. Para garantizar

un acceso amplio a la población estudiada, se utilizarán herramientas digitales para la distribución de la encuesta.

El instrumento de recolección consistirá en un cuestionario estructurado que abarcará diversos aspectos, tales como la frecuencia de uso de las plataformas de empleo, las percepciones sobre su eficacia en la búsqueda de trabajo y los resultados obtenidos a través de estas herramientas, incluyendo el número de postulaciones realizadas, las entrevistas logradas y las ofertas de empleo recibidas.

Desde el punto de vista ético, se seguirán estrictamente los principios que garantizan la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Se solicitará el consentimiento informado de todos los encuestados, explicando el objetivo de la investigación y el uso que se dará a los datos recopilados. Se enfatizará que la participación es completamente voluntaria y que los estudiantes pueden retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

Los criterios de inclusión para participar en la encuesta serán ser estudiante activo de la UNEMI en el año 2023 y haber utilizado al menos una plataforma de empleo en el último año. Por otro lado, los criterios de exclusión abarcarán a aquellos estudiantes que no hayan utilizado plataformas de empleo y a los que no estén actualmente matriculados en programas de grado.

Por último, es importante señalar que se anticipan algunas limitaciones en esta investigación, como la disponibilidad de respuesta de los estudiantes, ya que algunos pueden no estar dispuestos a participar o pueden no tener tiempo para completar la encuesta. Además, existe la posibilidad de sesgo en las respuestas, dado que los estudiantes pueden proporcionar información que consideran más favorable o deseable.

## **Resultados y discusión**

La recolección de datos se realizó mediante encuestas a graduados de la Facultad de Ciencias e Ingeniería, abarcando un período específico que incluye dos cohortes: graduados del año 2021 y graduados del año 2023. Esto permite no solo capturar la situación actual de los estudiantes, sino también establecer comparaciones significativas en el uso de plataformas de empleo y los resultados laborales obtenidos.

La encuesta diseñada incluye preguntas cerradas y escalas de valoración, lo que facilita un análisis cuantitativo riguroso de los datos recolectados. Asimismo, se ha asegurado el cumplimiento de

consideraciones éticas, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes, así como su derecho a la participación voluntaria.

Los resultados obtenidos ofrecen una visión integral del impacto de las plataformas de empleo en la inserción laboral de los estudiantes, permitiendo identificar patrones, tendencias y relaciones que serán discutidos en detalle en las siguientes secciones. Este análisis no solo contribuirá a entender la efectividad de las herramientas digitales en el proceso de búsqueda de empleo, sino que también proporcionará información valiosa para futuras investigaciones y políticas educativas en la UNEMI y en otras instituciones de educación superior.

**Tabla 2**

*Actividades de Dirección de Vinculación (difusión cultural, emprendimiento, vinculación, prácticas pre-profesionales, y seguimiento a graduados)*

FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA			Las actividades de Dirección de Vinculación (difusión cultural, emprendimiento, vinculación, prácticas pre-profesionales, y seguimiento a graduados).							Total
			1	2	3	4	5	6	7	
CARRERA	ALIMENTOS 2019	Recuento	3	1	3	1	10	7	11	36
		% del total	0.9 %	0.3 %	0.9 %	0.3 %	3.1%	2.2%	3.4%	11.2%
	BIOTECNOLOGÍA 2019	Recuento	3	2	4	8	22	25	19	83
		% del total	0.9 %	0.6 %	1.2 %	2.5 %	6.8%	7.8%	5.9%	25.8%
	INGENIERÍA AMBIENTAL 2019	Recuento	0	2	1	3	7	10	13	36
		% del total	0.0 %	0.6 %	0.3 %	0.9 %	2.2%	3.1%	4.0%	11.2%
	INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	Recuento	0	0	0	2	1	5	7	15
		% del total	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.6 %	0.3%	1.6%	2.2%	4.7%
	INGENIERÍA INDUSTRIAL	Recuento	0	0	0	2	1	3	15	21
		% del total	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.6 %	0.3%	0.9%	4.7%	6.5%
		Recuento	1	5	5	5	22	33	18	89

INGENIERÍA INDUSTRIAL 2019	% del total	0.3 %	1.6 %	1.6 %	1.6 %	6.8%	10.2 %	5.6%	27.6%
	SOFTWARE 2019	Recuento	1	1	4	4	11	12	9
	% del total	0.3 %	0.3 %	1.2 %	1.2 %	3.4%	3.7%	2.8%	13.0%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>74</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>322</b>
	<b>% del total</b>	<b>2.5 %</b>	<b>3.4 %</b>	<b>5.3 %</b>	<b>7.8 %</b>	<b>23.0 %</b>	<b>29.5 %</b>	<b>28.6 %</b>	<b>100.0 %</b>

*Nota: Resultados de la encuesta 1 graduados 2023 periodo 2023*

De un total de 22 graduados encuestados en Ingeniería en Sistemas Computacionales, se observó que 13 de ellos, lo que equivale al 59.1%, tienen contratos fijos. Este alto porcentaje indica una preferencia por la estabilidad laboral, reflejando la naturaleza creciente y demandante del sector tecnológico. Por otro lado, 7 graduados, representando el 31.8%, poseen contratos eventuales. Esto sugiere que, aunque hay una base sólida de empleo estable, una parte significativa de los graduados también se involucra en trabajos temporales, que son comunes en proyectos específicos de desarrollo tecnológico. En menor proporción, 2 graduados, equivalente al 9.1%, están bajo la modalidad de honorarios profesionales, lo que puede indicar que un número reducido de ellos opta por trabajos independientes.

En cuanto al sector económico, la mayoría de los graduados de Ingeniería en Sistemas Computacionales se encuentra en el sector secundario, con 19 graduados (86.4%). Este hallazgo es representativo del perfil de empleo en el campo de la tecnología y desarrollo de software, donde las empresas suelen clasificarse dentro de este sector. Es notable que no hay graduados trabajando en el sector terciario, lo que sugiere que las oportunidades en servicios no son comunes para esta especialidad.

En el caso de la carrera de Ingeniería Industrial, se encuestó a un total de 25 graduados. De ellos, 18 (72.0%) tienen contratos fijos, lo que también indica una tendencia hacia la estabilidad en sus empleos. Sin embargo, 7 graduados (28.0%) poseen contratos eventuales, lo que sugiere que hay oportunidades laborales a corto plazo en el ámbito industrial, aunque en menor medida que en el área de sistemas.

En términos de sector económico, se encontró que los graduados de Ingeniería Industrial están más diversificados. Cuatro de ellos (16.0%) trabajan en el sector primario, mientras que 7 (28.0%) están en el sector secundario, y una mayoría, 14 graduados (56.0%), se desempeñan en el sector terciario. Este último dato indica que muchos graduados encuentran empleo en roles relacionados con la gestión, la logística y la optimización de procesos, que son esenciales en el sector servicios. La representación del 16.0% de graduados en el sector primario también es significativa, ya que sugiere que algunos están aplicando sus conocimientos en ámbitos como la mejora de procesos agrícolas o manufacturas.

**Tabla 3**

*Formas que encontró empleo*

<b>FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA</b>								
<b>CARRERA</b>		<b>¿A través de qué medio lo encontró?</b>						<b>Total</b>
		<b>Periódico</b>	<b>Radio</b>	<b>Redes Sociales/Internet</b>	<b>Televisión</b>	<b>Bolsa trabajo UNEMI</b>	<b>Contacto personal</b>	
ALIMENTOS 2019	f	0	0	3	0	0	1	4
	%	0,0%	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	3,1%	12,5%
BIOTECNOLOGÍA 2019	f	0	1	1	0	1	3	6
	%	0,0%	3,1%	3,1%	0,0%	3,1%	9,4%	18,8%
INGENIERÍA AMBIENTAL 2019	f	0	1	2	0	1	2	6
	%	0,0%	3,1%	6,3%	0,0%	3,1%	6,3%	18,8%
INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	f	0	0	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	f	0	0	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
INGENIERIA INDUSTRIAL 2019	f	0	1	4	0	0	6	11
	%	0,0%	3,1%	12,5%	0,0%	0,0%	18,8%	34,4%
SOFTWARE 2019	f	0	0	1	0	0	2	3
	%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,0%	6,3%	9,4%
<b>TOTAL</b>	<b>f</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>32</b>
	<b>%</b>	<b>0,0%</b>	<b>9,4%</b>	<b>34,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>50,0%</b>	<b>100,0%</b>

*Nota: Resultados de la encuesta 2 graduados 2023 periodo 2024*

En la carrera de Alimentos 2019, un total de 4 graduados se insertaron en el mercado laboral. De estos, 3 encontraron empleo a través de redes sociales o internet, lo que representa el 9.4% del total de graduados, mientras que 1 graduado, equivalente al 3.1%, consiguió su empleo mediante contacto personal. No se registraron graduados que utilizaran otros medios como periódicos, radio, televisión o la bolsa de trabajo de UNEMI.

En la carrera de Biotecnología 2019, de un total de 6 graduados, 1 encontró empleo a través de la radio (3.1%), 1 mediante redes sociales o internet (3.1%), 1 a través de la bolsa de trabajo de UNEMI (3.1%) y 3 gracias a contactos personales (9.4%). La radio fue el único medio de comunicación que reportó resultados en esta carrera, aunque las redes sociales y el contacto personal también jugaron un papel importante.

En Ingeniería Ambiental 2019, 6 graduados encontraron empleo. De ellos, 1 (3.1%) lo hizo a través de la radio, 2 (6.3%) por redes sociales o internet, 1 (3.1%) mediante la bolsa de trabajo de UNEMI y 2 (6.3%) gracias a contactos personales. Al igual que en otras carreras, el uso de redes sociales se destacó como una herramienta valiosa para la búsqueda de empleo.

Por otro lado, en Ingeniería en Sistemas Computacionales, solo 1 graduado se inserta laboralmente y lo hizo a través de contacto personal, sin registro de empleo obtenido por otros medios. En la carrera de Ingeniería Industrial, igualmente, solo 1 graduado encontró trabajo mediante un contacto personal, sin utilizar otras vías.

En el caso de Ingeniería Industrial 2019, un total de 11 graduados encontraron empleo. De estos, 4 (12.5%) lo hicieron a través de redes sociales o internet, 1 (3.1%) a través de la radio y 6 (18.8%) gracias a contactos personales. Este grupo mostró una mayor diversificación en los medios de búsqueda, destacando nuevamente el uso de redes sociales.

En total, se encuestó a 32 graduados de diversas carreras. Los resultados indican que el medio más efectivo para la búsqueda de empleo fueron los contactos personales, utilizados por 16 graduados, lo que representa el 50.0% del total. Este hallazgo resalta la importancia de las redes de conexión en el ámbito laboral. Las redes sociales o internet se posicionaron como el segundo medio más utilizado, con 11 graduados encontrando empleo a través de estas plataformas, lo que refleja la creciente digitalización en la búsqueda de oportunidades laborales.

Tabla 4

Sector al que perteneces la empresa que trabaja

FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA					
CARRERA		¿Cuál es el sector económico al que pertenece la empresa?			Total
		Primario: agricultura, pesca, minería	Secundario: sector industrial	Terciario: comercio y servicios	
ALIMENTOS 2019	f	0	3	1	4
	%	0,0%	9,4%	3,1%	12,5%
BIOTECNOLOGÍA 2019	f	0	3	3	6
	%	0,0%	9,4%	9,4%	18,8%
INGENIERÍA AMBIENTAL 2019	f	2	1	3	6
	%	6,3%	3,1%	9,4%	18,8%
INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	f	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	f	0	1	0	1
	%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
INGENIERIA INDUSTRIAL 2019	f	4	5	2	11
	%	12,5%	15,6%	6,3%	34,4%
SOFTWARE 2019	f	1	1	1	3
	%	3,1%	3,1%	3,1%	9,4%
<b>TOTAL</b>	<b>f</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>32</b>
	<b>%</b>	<b>21,9%</b>	<b>43,8%</b>	<b>34,4%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Resultados de la encuesta 2 graduados 2023 periodo 2024

En el sector secundario, que corresponde al sector industrial, tres graduados encontraron trabajo, representando el 9.4% del total, mientras que uno se empleó en el sector terciario, correspondiente al comercio y servicios, lo que equivale al 3.1%. Estos datos sugieren que los egresados de esta carrera tienen una clara inclinación hacia el sector industrial.

Por otro lado, en la carrera de Biotecnología 2019, de los seis graduados, todos se distribuyeron entre los sectores secundario y terciario, con tres graduados en cada uno. No se registró empleo en el sector primario, lo que indica que las oportunidades laborales en biotecnología se centran en la industria y los servicios.

En la Ingeniería Ambiental 2019, de los seis graduados, dos se emplearon en el sector primario (6.3%), uno en el sector secundario (3.1%) y tres en el terciario (9.4%). La presencia de graduados en el sector primario es notable, sugiriendo que algunos empleos pueden estar relacionados con la sostenibilidad y la conservación de recursos.

En la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, se observó un bajo nivel de inserción laboral, con solo un graduado empleado en el sector terciario (3.1%). No se registraron graduados en los sectores primario o secundario, lo que podría indicar una necesidad de mayor conexión con el mercado laboral en esta área.

En la Ingeniería Industrial, uno de los graduados se empleó en el sector secundario (3.1%), mientras que no hubo registros en los sectores primario o terciario, lo que sugiere que las oportunidades laborales para esta carrera se concentran principalmente en la industria.

En el caso de Ingeniería Industrial 2019, de los once graduados, cuatro se emplearon en el sector primario (12.5%), cinco en el secundario (15.6%) y dos en el terciario (6.3%). Este perfil diversificado sugiere que los graduados de esta carrera tienen acceso a diversas oportunidades laborales, abarcando tanto la industria como otros sectores.

Finalmente, en la carrera de Software 2019, de un total de tres graduados, uno se empleó en el sector primario (3.1%), uno en el secundario (3.1%) y uno en el terciario (3.1%). Esto refleja una equitativa dispersión de empleo en los diferentes sectores, aunque con un número total bajo de graduados.

**Tabla 5**

*Nivel jerárquico que ocupa*

<b>FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA</b>					
<b>CARRERA</b>		<b>¿En qué rango jerárquico se encuentra?</b>			<b>Total</b>
		<b>Obrero/Operativo</b>	<b>Supervisor/Mandos Medios</b>	<b>Gerencial</b>	
ALIMENTOS 2019	f	0	4	0	4
	%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%
BIOTECNOLOGÍA 2019	f	6	0	0	6
	%	18,8%	0,0%	0,0%	18,8%
INGENIERÍA AMBIENTAL 2019	f	5	1	0	6
	%	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%
INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	f	1	0	0	1
	%	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	f	1	0	0	1
	%	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
INGENIERIA INDUSTRIAL 2019	f	5	5	1	11
	%	15,6%	15,6%	3,1%	34,4%
SOFTWARE 2019	f	2	1	0	3

	%	6,3%	3,1%	0,0%	9,4%
<b>TOTAL</b>	<b>f</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>32</b>
	<b>%</b>	<b>62,5%</b>	<b>34,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>100,0%</b>

*Nota: Resultados de la encuesta 2 graduados 2023 periodo 2024*

En la carrera de Alimentos 2019, de un total de cuatro graduados, todos se encuentran en niveles superiores, con cuatro ocupando posiciones de supervisor o mandos medios, lo que representa el 12.5% del total. No se registraron egresados en posiciones operativas ni en niveles gerenciales, lo que indica que estos graduados están desempeñando roles de cierta responsabilidad dentro de sus respectivas empresas.

En la carrera de Biotecnología 2019, seis graduados están en el nivel obrero o operativo, representando el 18.8% del total. No hay graduados en los niveles de supervisor o gerencial, lo que sugiere que los empleos disponibles en esta área son predominantemente operativos y no han permitido a los egresados acceder a roles de mayor jerarquía.

Para los graduados de Ingeniería Ambiental 2019, de un total de seis, cinco se encuentran en el nivel obrero o operativo (15.6%), mientras que uno ocupa un cargo de supervisor o mando medio (3.1%). Al igual que en el caso de Biotecnología, no hay presencia de graduados en posiciones gerenciales, indicando una concentración en niveles operativos.

En la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, solo un graduado se encuentra en el nivel obrero o operativo (3.1%), sin ningún graduado en los niveles de supervisor o gerencial. Esto podría reflejar un desafío en la inserción laboral de estos graduados en roles que requieran mayores responsabilidades.

Por otro lado, en la carrera de Ingeniería Industrial, un graduado también se ubica en el nivel obrero o operativo (3.1%), sin graduados en niveles superiores. Esto sugiere que la inserción laboral en esta carrera también se centra en posiciones operativas.

En la Ingeniería Industrial 2019, de los once graduados, cinco están en el nivel obrero o operativo (15.6%), cinco ocupan posiciones de supervisor o mandos medios (15.6%), y uno se encuentra en el nivel gerencial (3.1%). Este perfil diversificado muestra que hay una representación tanto en niveles operativos como en posiciones de mayor responsabilidad.

Finalmente, en la carrera de Software 2019, dos graduados están en el nivel obrero o operativo (6.3%), mientras que uno ocupa un cargo de supervisor o mando medio (3.1%). No hay graduados en posiciones gerenciales, lo que es consistente con las tendencias observadas en otras carreras.

**Tabla 6***Sector económico al que pertenece la empresa*

FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA				¿Cuál es el sector económico al que pertenece la empresa?			Total
				Primario: agricultura, pesca, minería	Secundario: sector industrial	Terciario: comercio y servicios	
INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	Tipo de contrato	Fijo	F	0	1	12	13
			%	0%	4.5%	54.5%	59.1%
		Eventual	F	0	2	5	7
			%	0%	9.1%	22.7%	31.8%
		Honorarios profesionales	F	0	0	2	2
			%	0%	0.0%	9.1%	9.1%
	Total	F	0	3	19	22	
		%	0%	13.6%	86.4%	100.0%	
INGENIERÍA INDUSTRIAL	Tipo de contrato	Fijo	F	3	6	9	18
			%	12.0%	24.0%	36.0%	72.0%
		Eventual	F	1	1	5	7
			%	4.0%	4.0%	20.0%	28.0%
	Total	F	4	7	14	25	
		%	16.0%	28.0%	56.0%	100.0%	
<b>Total</b>				4	10	33	47
				8.5%	21.3%	70.2%	100.0%

*Nota: Resultados de la Encuesta 3 graduados 2021 periodo 2023*

Para la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, el total de egresados es de 22. Se observa que la mayoría de ellos, es decir, 19 personas, se encuentran trabajando en el sector terciario, que incluye comercio y servicios, lo que representa el 86.4% de los egresados. Los demás están en el sector secundario (industrial) con un 13.6%, mientras que no hay presencia en el sector primario (agricultura, pesca, minería). Respecto a la modalidad de contratación, el 59.1% de estos egresados (13 personas) tiene contratos fijos, de los cuales 12 se encuentran en el sector terciario

y solo 1 en el sector secundario. El 31.8% (7 personas) posee contratos eventuales, de las cuales 5 están en el sector terciario y 2 en el sector secundario. Finalmente, el 9.1% (2 personas) trabaja bajo honorarios profesionales, ambos en el sector terciario. Estos datos sugieren que la mayoría de los egresados de Ingeniería en Sistemas Computacionales no solo se emplean predominantemente en el sector terciario, sino que también disfrutan de contratos fijos, lo que sugiere cierta estabilidad laboral en este sector.

Por otro lado, en la carrera de Ingeniería Industrial, con un total de 25 egresados, la mayoría también se encuentra en el sector terciario, con 14 personas, lo que equivale al 56.0% del total. Le sigue el sector secundario, con 7 personas (28.0%), y el sector primario, con 4 personas (16.0%). En cuanto al tipo de contrato, el 72.0% (18 personas) de los egresados de Ingeniería Industrial tiene contratos fijos. Este grupo se distribuye principalmente en el sector terciario, con 9 personas, seguido del sector secundario, con 6 personas, y del sector primario, con 3 personas. Además, el 28.0% de estos egresados (7 personas) cuenta con contratos eventuales; de ellos, 5 están en el sector terciario y 1 en cada uno de los sectores primario y secundario. Esto refleja que los egresados de Ingeniería Industrial, aunque están mayoritariamente empleados en el sector terciario, muestran una distribución laboral más equilibrada entre los sectores, en comparación con los egresados de Ingeniería en Sistemas Computacionales.

Considerando el total de ambas carreras, que agrupa a 47 egresados, el 70.2% (33 personas) trabaja en el sector terciario, el 21.3% (10 personas) en el sector secundario y el 8.5% (4 personas) en el sector primario. En términos de modalidad contractual, la mayoría de los egresados (59.6%) tiene contratos fijos, mientras que el 29.8% cuenta con contratos eventuales, y el 10.6% trabaja bajo honorarios profesionales.

**Tabla 7**  
*Nivel jerárquico que ocupa*

FACULTAD CIENCIAS E INGENIERÍA					En qué rango jerárquico se encuentra?			Total
					Obrero - Operativo	Supervisor - Mandos Medios	Gerencial	
INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	Salario mensual	<=SBU	f	3	1		4	
			%	13.6%	4.5%		18.2%	
	500	SBU a	f	6	2		8	
			%	27.3%	9.1%		36.4%	

		501 a f	6	2		8
		1000	% 27.3%	9.1%		36.4%
		1001 a f	1	1		2
		2000	% 4.5%	4.5%		9.1%
	Total	f	16	6		22
		%	72.7%	27.3%		100.0%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	Salario mensual	<=SBU	f 2	1	0	3
		%	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	SBU	a f	2	3	0	5
		%	8.0%	12.0%	0.0%	20.0%
	501	a f	6	9	0	15
		%	24.0%	36.0%	0.0%	60.0%
	1001	a f	1	0	1	2
		%	4.0%	0.0%	4.0%	8.0%
Total	f	11	13	1	25	
	%	44.0%	52.0%	4.0%	100.0%	
Total	f	27	19	1	47	
	%	57.4%	40.4%	2.1%	100.0%	

*Nota: Resultados de la Encuesta 3 graduados 2021 periodo 2023*

Para los egresados de Ingeniería en Sistemas Computacionales, que suman un total de 22 personas, la mayoría se encuentra en el rango jerárquico de "Obrero - Operativo" (72.7%), mientras que un 27.3% ocupa posiciones de "Supervisor - Mandos Medios". No se registra personal en el nivel "Gerencial". En cuanto a la remuneración, el 18.2% de estos egresados percibe salarios mensuales iguales o inferiores al Salario Básico Unificado (SBU), distribuidos principalmente en el nivel operativo, con una pequeña parte en mandos medios. Además, el 36.4% recibe salarios entre el SBU y 500 dólares, distribuyéndose igualmente entre los niveles operativo y de supervisión. Otro 36.4% tiene salarios que oscilan entre 501 y 1000 dólares, también con presencia en ambos rangos. Finalmente, el 9.1% de los egresados tiene un salario entre 1001 y 2000 dólares, dividiéndose equitativamente entre los rangos operativo y de supervisión.

En la carrera de Ingeniería Industrial, que cuenta con 25 egresados, la distribución jerárquica presenta una mayor diversidad. El 44.0% se encuentra en el rango "Obrero - Operativo", el 52.0% en "Supervisor - Mandos Medios" y un 4.0% en el rango "Gerencial". En términos salariales, el 12.0% de los egresados percibe salarios iguales o inferiores al SBU, distribuidos en los niveles operativo y de supervisión. El 20.0% recibe entre el SBU y 500 dólares, con una mayor proporción en mandos medios. Un 60.0% de estos egresados percibe salarios entre 501 y 1000 dólares,

predominantemente en el nivel de supervisión. Finalmente, el 8.0% de los egresados recibe entre 1001 y 2000 dólares, repartidos entre los rangos operativo y gerencial.

En el total combinado de ambas carreras, que incluye a 47 egresados, se evidencia que el 57.4% ocupa posiciones en el rango "Obrero - Operativo", el 40.4% en "Supervisor - Mandos Medios" y el 2.1% en el rango "Gerencial". Estos datos reflejan una tendencia mayoritaria de los egresados a ocupar posiciones operativas y de mandos medios, con una participación menor en cargos gerenciales. La distribución salarial muestra que una significativa parte de los egresados se encuentra en un rango salarial entre el SBU y 1000 dólares, lo cual sugiere una estabilidad económica razonable dentro de los rangos operativos y de supervisión para ambas carreras.

## **Discusión**

Estudios previos, como los de (Palmer, 2022) y (Portillo, 2022) en su análisis de los egresados de ingeniería en el contexto latinoamericano, muestran que una gran mayoría de los recién egresados de carreras técnicas e ingenierías suelen iniciar su vida profesional en posiciones de nivel operativo y mandos medios, coincidiendo con los resultados observados en esta investigación. (Huaman, 2023) señala que la falta de experiencia laboral previa y la competencia en el mercado laboral generan una saturación de profesionales en posiciones operativas y de supervisión, lo cual se evidencia en el 57.4% de los egresados de ambas carreras ocupando el nivel operativo y el 40.4% en mandos medios en la muestra analizada.

Por otro lado, investigaciones como la de (Ruiz, 2021) y (Ruiz M. , 2020) destacan la importancia de las competencias técnicas específicas en el avance hacia puestos gerenciales, lo cual parece estar limitado en el caso de estos egresados, dado que solo el 2.1% alcanza posiciones gerenciales. Estos autores sostienen que, si bien el sector industrial puede ofrecer mejores posibilidades de ascenso, las empresas de servicios y tecnología tienden a tener estructuras organizativas planas, limitando así las oportunidades de ascenso a posiciones de alta jerarquía para los ingenieros en sistemas computacionales, lo que podría explicar el bajo porcentaje de egresados en puestos gerenciales.

En términos salariales, la presente investigación muestra que la mayoría de los egresados de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería Industrial percibe un salario que oscila entre el Salario Básico Unificado (SBU) y los 1000 dólares, similar a lo identificado en el estudio de (Lozada y Osorio, 2013) quienes analizaron los salarios de ingenieros recién egresados en varios países de América Latina. Cruz et al. concluyen que, aunque las áreas tecnológicas e industriales

son percibidas como altamente demandadas, los salarios iniciales de estos profesionales suelen ser bajos debido a la experiencia limitada y la competencia en el mercado, un fenómeno que también se refleja en el presente estudio con el 86.4% de los egresados de Ingeniería en Sistemas Computacionales y el 56.0% de los de Ingeniería Industrial percibiendo salarios entre el SBU y los 1000 dólares.

Además, estudios comparativos en países de la OCDE, como el de (Ruiz M. , 2020) señalan una tendencia diferente, donde los ingenieros recién graduados logran acceder a posiciones de mandos medios y gerenciales en mayor proporción que en América Latina, atribuido a factores como políticas de capacitación continua, programas de desarrollo de carrera y apoyo gubernamental para la inserción de jóvenes en la industria. La baja representación en posiciones gerenciales observada en la presente investigación puede indicar una necesidad de programas de formación en liderazgo y estrategias de desarrollo de carrera para ingenieros en Ecuador, como un medio para promover un avance profesional más rápido y permitir que estos egresados puedan aspirar a posiciones de mayor jerarquía y remuneración.

## **Conclusiones**

En primer lugar, la experiencia de los estudiantes con las plataformas digitales de empleo es un factor crucial para evaluar su efectividad. La familiaridad con las herramientas y funcionalidades de estas plataformas determina en gran medida la capacidad de los estudiantes para optimizar su perfil, realizar búsquedas avanzadas de empleo y aplicar de manera estratégica a las oportunidades laborales que mejor se ajusten a su perfil. Sin embargo, estudios recientes muestran que muchos jóvenes encuentran las plataformas de empleo confusas y carecen de orientación sobre cómo maximizar su uso, lo cual limita su efectividad en la búsqueda de empleo.

En segundo lugar, es esencial analizar si las competencias adquiridas por los estudiantes durante su formación universitaria se alinean con las necesidades actuales del mercado laboral. Muchas empresas buscan candidatos con habilidades específicas, tales como manejo de tecnologías avanzadas, habilidades de comunicación efectiva y capacidad de adaptación. Sin embargo, existe una brecha entre las competencias desarrolladas en la universidad y las expectativas del mercado, lo cual obstaculiza la inserción laboral de los jóvenes. Este desajuste subraya la necesidad de adaptar los currículos académicos para que integren competencias técnicas y habilidades blandas directamente vinculadas con las demandas del entorno laboral actual.

Finalmente, es importante identificar las barreras que los estudiantes enfrentan al acceder a estas plataformas de empleo. Entre las barreras más comunes se encuentran la falta de acceso a internet o dispositivos adecuados, la falta de experiencia laboral previa, y la competencia con candidatos más experimentados. Además, algunos estudiantes reportan limitaciones para crear perfiles atractivos debido a la escasez de habilidades específicas requeridas en el mercado laboral, lo que reduce sus posibilidades de ser seleccionados en los procesos de reclutamiento.

A partir de este análisis, se proponen varias recomendaciones para optimizar el uso de las plataformas de empleo entre los estudiantes universitarios. En primer lugar, se recomienda que las universidades ofrezcan talleres y capacitaciones específicas para el uso de estas plataformas, orientando a los estudiantes sobre cómo construir perfiles efectivos y utilizar filtros de búsqueda avanzada. Asimismo, es esencial que las instituciones educativas adapten sus programas académicos para incorporar competencias demandadas en el mercado laboral, incluyendo tanto habilidades técnicas como habilidades blandas. Finalmente, se sugiere implementar programas de prácticas preprofesionales y alianzas con empresas para que los estudiantes obtengan experiencia laboral y mejoren su competitividad en el mercado.

## Referencias

1. Barrio, M. A. (2023). Análisis de marcas de productos basado en Twitter utilizando técnicas de PNL y la teoría de grafos. UVADOC: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/60440>
2. Bernal, C. G. (2012). Internet como esfera pública para la participación y la deliberación ciudadana. El caso del movimiento por la paz con justicia y dignidad. TEC: <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/619504>
3. Calvo, R. A., Guillermo, J. C., Collantes, J. S., Bardales, Z. E., & Huerta, H. F. (2024). Inteligencia artificial: Praxis y empoderamiento docente. HCOMMONS: <https://hcommons.org/deposits/item/hc:68351/>
4. Domingo, M. V. (2024). Derecho al trabajo y política de fomento de empleo en España: el plan estatal de garantía juvenil como solución a la problemática de acceso al trabajo por los jóvenes. Universitat Politècnica de València: <https://riunet.upv.es/handle/10251/201480>
5. Hidalgo, P. G. (2024). Digitalización de la radio mundo y su impacto en las personas adultas mayores, miembros de la Asociación de Jubilados de San José de Chimbo, período mayo-

- septiembre 2023. IPN: <https://dspace.ueb.edu.ec/bitstreams/99f7314a-43f6-45d6-be16-eea8d95c6f4a/download>
6. Huaman, C. G. (2023). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral Docente en la Institucion Educativa N° 64731 Mariscal Cáceres de Atalaya. UNPRG: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11359>
  7. Lopez, A. Y., & Galvis, S. L. (2024). Evolución y transformación de las bibliotecas: Del intercambio de libros en la antigüedad a las plataformas digitales en Colombia. UGC: <https://repository.ugc.edu.co/bitstreams/5e5dcb4f-003c-4ff6-8221-1fab5360f579/download>
  8. Lozada, P. B., & Osorio, M. D. (2013). El cuidado de si: alternativa ética para la educación del futuro. UCM: <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/562>
  9. Martelli, I., & Pattai, M. B. (2022). Captación, motivación y fidelización de la ‘generación y’ en los puestos de trabajo en grandes empresas. Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Economía y Administración: <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16893>
  10. Morales, F. J. (2024). Relación entre educación secundaria y empleo: un enfoque en el mercado laboral del cantón Machala periodo 2019-2022. UTMACHALA: <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/22612>
  11. Morris, R. B. (2023). Características de las creencias de los maestros sobre los posibles efectos que tiene el desarrollo de las acciones pedagógicas de enseñanza culturalmente receptiva en el aula en el nivel de educación básica primaria en Barranquilla. UNINORTE: <https://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/11961>
  12. Palmer, A. M. (2022). Docentes hiperdiscursivos: problemáticas y propuestas para el profesorado de L2/LE. Ediciones Octaedro: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uPRvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=publicar+ofertas+laborales+y+a+los+postulantes,+incluidos+los+estudiantes+universitarios,+buscar+y+aplicar+a+estas+oportunidades.+Estas+plataformas+var%C3%ADan+en+su+enfoque,+desde+>
  13. Peña, S. (2017). Análisis de la formación técnico productiva del sistema de reinserción social del adolescente en conflicto con la ley penal en el centro juvenil de diagnóstico y rehabilitación de lima 2015 . Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru):

<https://search.proquest.com/openview/375efa15680a5cb8dbea706e756388d3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

14. Portillo, T. L. (2022). Satisfacción laboral de los trabajadores de la red de salud lucanas puquio y como repercute en la productividad laboral, Ayacucho 2021. UNAC: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6595>
15. Pulgarin, M. A. (2023). Factores que inciden en el mejoramiento de la competitividad de la oferta de educación continua: Caso de estudio de tres instituciones de educación superior del Distrito Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín. Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/84768>
16. Ruiz, M. (2020). Exclusión social y políticas de atención a la persona en situación de calle en Costa Rica: del sujeto de derechos al sujeto de deberes. . *Conjeturas Sociológicas*, 172-201.: <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1541>
17. Ruiz, R. A. (2021). Gestión de la calidad educativa para la acreditación de la carrera profesional de ingeniería agroindustrial de la Universidad Nacional de Huancavelica. UNCP: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7731>
18. Santana, M., Franco, P., & Hernández, R. (2014). Rol de las redes sociales en la elección de una universidad. ESAN: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/119/Gerencia\\_para\\_el\\_desarrollo\\_41.pdf](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/119/Gerencia_para_el_desarrollo_41.pdf)
19. Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina* , 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
20. Yagual, S. K. (2024). actores que generan el desempleo juvenil en el barrio La Rotonda del cantón Santa Elena, 2023. Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10743>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).