



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

METODOLOGÍA PARA EVALUAR LA POBLACIÓN GRADUADO UMECIT

**METHODOLOGY TO EVALUATE THE
UMECIT GRADUATE POPULATION**

Cynthia Yelin González González
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12991

Metodología para Evaluar la Población Graduado UMECIT

Cynthia Yelin González González¹

cynt1991@hotmail.com

cynthiagonzalez.est@umecit.edu.pa

<https://orcid.org/0000-0003-0860-9745>

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, UMECIT

Panamá

RESUMEN

Inicialmente, para abordar la inserción laboral en graduados es necesario implementar una metodología propia que puede evaluar aspectos fundamentales para la toma de decisiones. En consecuencia, se fundamenta en los resultados de la aplicación de encuesta a graduados de psicología. Por ello, establece fases en el proceso mediante la definición, análisis de variables internas y externas, indicador y elaboración de un modelo estratégico. Esta metodología tiene como objetivo definir un modelo estratégico a partir de la evaluación del impacto laboral de los egresados de la Licenciatura en Psicología UMECIT utilizando la metodología EMPROSA. Con respecto a EMPROSA, en sus siglas representa la empleabilidad, productividad y satisfacción de los graduados, Asimismo, los resultados de las encuestas se presentarán a través de un análisis DOFA debilidades, oportunidades, fortalezas, amenazas y estos conllevan al indicador para evaluar la metodología y así el desarrollo de un modelo estratégico conceptual. En este sentido, visibiliza el rol de los graduados en el cual se logra obtener beneficios en un empleo acorde a su profesión, mejorando la calidad de vida, aumentando la motivación. Las propuestas serán de aporte en evaluar cómo está la población graduada y qué aspectos permiten mejorar o adaptar el seguimiento a las proyecciones.

Palabras clave: productividad, satisfacción, empleabilidad, egresados, evaluación

¹ Autor principal

Correspondencia: cynt1991@hotmail.com

Methodology to Evaluate the UMECIT Graduate Population

ABSTRACT

Initially, to address job placement in graduates, it is necessary to implement its own methodology that can evaluate fundamental aspects for decision-making. Consequently, it is based on the results of the survey application to psychology graduates. Therefore, it establishes phases in the process through the definition, analysis of internal and external variables, indicator and development of a strategic model. This methodology aims to define a strategic model based on the evaluation of the employment impact of graduates of the UMECIT Degree in Psychology using the EMPROSA methodology. With respect to EMPROSA, its acronym represents the employability, productivity and satisfaction of graduates. Likewise, the results of the surveys will be presented through a SWOT analysis of weaknesses, opportunities, strengths, threats and these lead to the indicator to evaluate the methodology. and thus the development of a conceptual strategic model. In this sense, it makes visible the role of graduates in which they can obtain benefits in a job according to their profession, improving quality of life, increasing motivation. The proposals will be of contribution in evaluating how the graduated population is doing and what aspects allow the monitoring to be improved or adapted to the projections.

Keywords: productivity, satisfaction, employability, graduates, assessment

*Artículo recibido 10 julio 2024
Aceptado para publicación: 15 agosto 2024*



INTRODUCCIÓN

A propósito, una de las estrategias que propicia el aporte del investigador es idear una metodología propia que sea fundamental como indicador para evaluar aspectos en cuanto a la inserción laboral, por ello se contempla la empleabilidad, la productividad y satisfacción.

Según la teoría de la satisfacción laboral, pretende mejorar la satisfacción laboral de los empleados, a través de la identificación de habilidades y fortalezas, establecimiento de objetivos claros y brindar oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, la teoría de la satisfacción laboral de Spector (1997) establece que la satisfacción laboral es un constructo multidimensional que se refiere a la percepción de los empleados sobre su trabajo y su entorno laboral.

De hecho, la productividad es otro elemento importante en el éxito de una organización. Por lo tanto, se requiere el personal capacitado para producir resultados y logro de metas. Por consiguiente, la productividad puede ser mejorada mediante la implementación de procesos y tecnologías eficientes, así como mediante la motivación y el compromiso de los empleados.

La relación entre la motivación, el compromiso de los empleados y la productividad empresarial. Conlleva a que las empresas inviertan en las necesidades de los empleados y que se valore la motivación y el compromiso como elementos clave. Además, asume que invertir en el bienestar y desarrollo de los empleados no solo mejora su satisfacción y retención, sino que también genera un aumento importante de la productividad, beneficiando a la organización en su conjunto.

Además, se aborda la duración y la satisfacción del programa académico, así como la valoración del curso por parte de los graduados. Asimismo como lo establece (Garrido 1995), que se busca satisfacer las necesidades del ser humano. Así vinculado al programa académico, se destaca la importancia en el contenido del curso, la calidad de la enseñanza y las oportunidades prácticas para su desarrollo profesional. De esta forma también lo señala la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación (SENACYT) en que es necesario profundizar aportes teóricos y prácticos y fomentar la participación activa en la investigación.

Desde una perspectiva psicológica y como lo describe el autor Requena (1991), describe la socialización como habilidades y destrezas para enfrentarse a diversas situaciones, esto refleja el compromiso y el trabajo en equipo que los graduados sienten satisfacción mediante el trabajo en equipo. Pues señala el

autor Blázquez, M., & Ficapal, P. (2015) que es necesario aparte de los conocimientos teóricos las habilidades blandas que promuevan el desarrollo y la adaptación del graduado insertado en el mercado laboral.

Seguidamente en mención a Figuera (1996), involucra los desafíos ante el mercado laboral que pueden ser internos o externos. En este sentido ambos son importantes, pero debe existir un equilibrio para los dos enfoques y algo que conduce a reflejar el comportamiento es la forma de comunicación y la interacción. En el momento que interactuamos potenciamos y desarrollamos habilidades facilitando una comunicación emocional dependiendo en el lugar donde estemos.

Por otro lado, si bien es cierto que el manejo de las tecnologías aumenta ese perfil para el cargo, porque aporta a las empresas el valor humano y formación además incrementa la automatización de muchas tareas asociadas a las funciones laborales que va a desempeñar. Sin embargo, no todas las personas tienen habilidades en las tecnologías de la información y puede producir consecuencias negativas en el empleo, especialmente para las personas con habilidades de nivel bajo y medio (Brynjolfsson y McAfee, 2011 y 2014).

En mención, Harrison et al (2014) admite que los incrementos de productividad junto a procesos innovadores son una importante fuente de reducción de empleo, pero el crecimiento de la demanda compensa con nuevos puestos de trabajo este desplazamiento. En su estudio durante el periodo 1998-2000 para Francia, Alemania, España y el Reino Unido. De otro modo, con el apoyo de estos países, estos argumentos permean la innovaciones, la reducción de precios, la introducción de nuevos productos y generan empleo. Pese a lo descrito, no solo se observa que el nivel de productividad aumenta las posibilidades de empleo, sino que existen otros recursos que acompañan la productividad como lo es la innovación.

Es posible que los mercados de trabajo no sean bien analizados con estas fronteras administrativas, pero quizá, sí lo sean para las políticas de empleo que utilizan dichas unidades como referencia de planificación (Messner y Anselin, 2002). Ahora bien, la planificación radica en que si se generan programas atractivos a las personas en el mercado laboral, habrá mayor interés en promover el mercado laboral. Frente a este argumento los programas atractivos actuales propician el interés de los postulantes para acceder a trabajos que sientan pertenencia en ellos.



Von Hippel, (2001), a partir del análisis socioeconómico y el récord laboral, académico y social de los profesionales se sugiere realizar el seguimiento algunos años después de titulado, el graduado sea insertado laboralmente estable y podrá ser más imparcial en sus respuestas.

En cuanto a los factores relacionados con el contexto y con el individuo, es importante comprender este punto porque muchos graduados pueden tener la oportunidad de ingresar, sin embargo se da cuenta que no es lo que realmente buscaba en esa área, otra forma determinante en su posición futura en el mercado laboral (Spinosa, 2005).

La empleabilidad, se define como la capacidad que tiene un individuo para obtener un empleo teniendo en consideración la interacción. En cambio (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008; Lantarón, 2014). Asumen la empleabilidad desde la convergencia de las habilidades y competencias de la persona que por sus propios méritos busca un trabajo el cual aumenta mayores posibilidades laborales.

De esta forma se hace énfasis en el desarrollo de competencias transversales para un crecimiento a la inserción en el mercado laboral (Agudo et al., 2013). En este sentido, según UNESCO, la competencia es pilar del desarrollo curricular. Es un principio organizador del currículo, el cual garantiza que el perfil de egreso de un educando, al finalizar su educación escolar, permite especificar las capacidades que poseen los egresados. Esto contribuye al ingreso, permanencia durante la carrera de los graduados. (Hawes 2010). Por su parte, la declaración del perfil de egreso debe contemplar las competencias técnicas fundamentales de la carrera, además de resaltar aquellos conocimientos que le permitan al egresado la aplicación de las técnicas aprendidas, en este sentido aportar nuevas ideas, conceptos en las empresas esto le permitirá crecer profesionalmente en las empresas.

Para Briceño (2002), la relación empresa, academia se aborda en la actualidad en función de cinco aspectos específicos: La relación que se obtiene por medio de grandes investigaciones con proyectos externamente consolidados y los resultados de la investigación.

En este sentido se incluye en la actualidad para los egresados. Por su parte, los conflictos más concretos para la vinculación son: diferencias estructurales entre ambos sectores, tanto en el plano operativo, administración del sector público, percepciones distintas de investigadores y empresarios frente a proyectos conjuntos; desde un mirada a contexto local y las diferencias en el grado de compromiso la sobrevaloración que cada uno hace de su propio aporte son factores determinantes para las empresas.

Según Chiavenato (2005), establece que la satisfacción en el trabajo designa la actitud del individuo reflejando su trabajo. De hecho es importante la satisfacción para poder desempeñar un trabajo de forma que el graduado sienta una satisfacción y que lo involucre en más actividades a desempeñar. En mención Spector (1997), resalta la importancia de la satisfacción laboral como una variable de actitud que puede ser un indicador para incentivar a las personas en su trabajo. Pues, un factor destacable son los incentivos para los graduados, porque refleja mayor actitud frente a lo que realiza y puede ser ejemplo para sus demás compañeros a que también accedan a estos beneficios que las empresas asignan para su personal. Luego según Raimier, Chung (2019), mencionan sobre la docencia en el aprendizaje del rol docente de los cambios que actualmente se cuenta, estableciendo atenciones personalizadas, guiadas que la atención se centre en el graduado para responder a las necesidades en su formación y en el empleo.

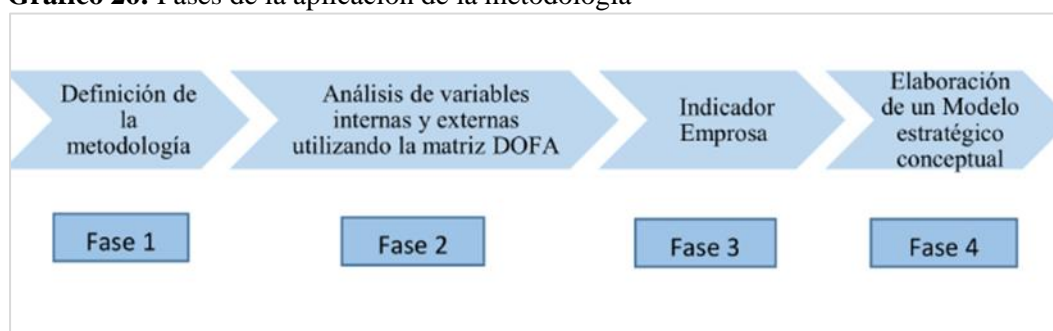
METODOLOGÍA

La metodología EMPROSA vincula las teorías de gestión de talento humano, psicología organizacional y teorías de motivación. Algunas de las teorías clave que se incluyen son:

En consecuencia, la teoría de la motivación, la metodología EMPROSA, busca motivar a los empleadores a través de la retroalimentación constructiva, el reconocimiento y las recompensas. De esta manera, la teoría de la motivación de Maslow (1943) y Herzberg (1959) establece que los empleados tienen necesidades y deseos que deben ser satisfechos para que se sientan motivados y productivos en su trabajo.

A continuación, se muestran las fases de la metodología EMPROSA.

Gráfico 26: Fases de la aplicación de la metodología



Fuente: Elaboración propia

Fase 1: Definición de la metodología: Se describen los objetivos de la metodología, descripción, importancia, aspectos relevantes.

Fase 2: Análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los graduados agrupadas por factores empleabilidad, productividad y satisfacción. Luego se analizan las variables internas y externas utilizando la matriz DOFA.

Fase 3: Indicador EMPROSA que representa las áreas de empleabilidad, productividad y satisfacción, para evaluar aspectos basados en criterios alto, medio, bajo.

Fase 4: Modelo estratégico conceptual. Se realiza con base a análisis en emplear propuestas a implementar para toma de decisiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En lo concerniente, mediante la implementación de la metodología propia, adaptando un indicador necesario para el estado actual de los graduados de Psicología UMECIT, a través de la empleabilidad se busca implementar programas de formación que vinculen la labor empresarial relacionada a la carrera profesional y así que los graduados tengan acceso a una oportunidad laboral direccionado con la empresa, Asimismo evaluar la escala salarial, alineando las competencias.

Según Rodríguez (2022), en el texto de impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral, considera que el recurso humano es un ente importante dentro de la organización porque beneficia en la evaluación de desempeño. Asimismo sirve como un indicador de eficiencia para medir aspectos económicos, sociales en la población graduada. Además, en mención Cernas (2021), mediante el texto matices y situaciones de la felicidad en el trabajo, e incentiva también a hacer buen uso de los recursos para superar retos. Incluso, una de las satisfacciones que tiene el ser humano es lograr las metas y proyecciones y cuando existen procesos que llevan a que el graduado se esfuerce cada día por ser un buen profesional en el área va pasando etapas que hacen que tenga éxitos, méritos en su desempeño. Por último, Melo (2019), mediante la empleabilidad de hoy habilidades conduce a las nuevas condiciones de vida personal y profesional cuando se obtiene un empleo, en el cual contempla que el aprendizaje en la formación académica es importante el desarrollo del análisis, aporte críticos posibilita con mayor oportunidades en los empleos, es más las destrezas y habilidades sociales que van relaciones con la adaptabilidad laboral.

Ilustraciones, Tablas, Figuras

Cuadro 7. Estrategias de Análisis FODA.

Estrategias del FODA		
Estrategias	FO (Fortalezas + Oportunidades)	FA (Fortalezas + Amenazas)
	<p>Programas de Desarrollo Profesional. Crear programas para generar alta motivación y las habilidades desarrolladas en la carrera, incrementando aún más la productividad y satisfacción. Iniciativas de Contribución. Promover proyectos que refuercen la percepción positiva de la contribución al campo de estudio.</p>	<p>Estabilidad Laboral. Utilizar las altas competencias y desempeño para buscar empleos más estables y menos independientes. Reducción del Tiempo de Inserción. Implementar programas de apoyo a la inserción laboral temprana para disminuir el tiempo desde la graduación hasta el primer empleo.</p>
Estrategias	DO (Debilidades + Oportunidades)	DA (Debilidades + Amenazas)
	<p>Formación en Experiencia: Implementar programas de pasantías y formación práctica para reducir la falta de experiencia y mejorar la empleabilidad en el área de estudio. Mejora Salarial: Desarrollar estrategias para mejorar los niveles salariales a través de negociaciones y mejora de competencias.</p>	<p>Alineación de Competencias: Fomentar la alineación de las competencias adquiridas durante la educación con las demandas del mercado laboral para reducir el desajuste laboral. Incremento de Actividades Extracurriculares. Incentivar la participación en actividades extracurriculares y proyectos de investigación para mejorar el perfil profesional y la empleabilidad.</p>

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 8. Indicador EMPROSA

INDICADOR EMPROSA	ITEM	Aspectos claves	Alto (3)	Medio (2)	Bajo (1)
EMPLEABILIDAD	Proceso	Analiza			
		Identifica			
		Establece			
		Asigna			
		Crea			
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Asigna			
		Utiliza			
		Hace			
		Implementa			
		Automatiza			
SATISFACCIÓN	Efectividad	Garantiza			
		Impacta			
		Mejora			
		Proyecta			
		Aumenta			
TOTAL					
Descripción: A continuación, se expresa cada concepto para cada criterio.					
Alto	3	El criterio alto en color verde, representa la ponderación de 3, un nivel que supera significativamente las expectativas.			
Medio	2	El criterio medio en color amarillo, representa la ponderación de 2, un nivel que cumple con expectativas, pero no las supera de manera			
Bajo	1	El criterio bajo en color rojo, representa la ponderación de 1, un nivel que no cumple con las expectativas.			

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, se muestra una fórmula del indicador EMPROSA para evaluar aspectos como empleabilidad, productividad y satisfacción.

$$\text{Fórmula} = (E+P+S)/5 \times 1/3 =$$

Rango de mayor: 3

Rango de menor: 1

Rango

3-2.5 Alto

2.4-1.8 Medio

1.7-1 Bajo

Descripción del rango:

En un rango de 3 a 2.5 se considera alto.



Representa que supera significativamente las expectativas

En un rango de 2.4 a 1.8 se considera medio.

Representa un nivel que cumple con expectativas, pero no las supera de manera significativa.

En un rango de 1.7 a 1 se considera bajo.

Representa un nivel que no cumple con las expectativas.

El indicador EMPROSA tiene un rango máximo de 3 y un rango mínimo de 1. En este sentido, se puede utilizar para evaluar diversas disciplinas para una toma de decisiones estratégicas y presupuestos.

Mediante el análisis de resultados se contempla un modelo estratégico conceptual, que tiene como propósito potenciar el desarrollo profesional de los graduados, asegurando una inserción laboral temprana, estable, orientadas a sus competencias con las demandas del mercado.

A continuación se describe cuadro acorde al modelo estratégico basado a los resultados del análisis FODA que tiene por estrategias a desarrollar:

- Programa de desarrollo profesional.
- Iniciativas de aportación.
- Estabilidad laboral.
- Disminución en el tiempo de inserción.
- Formación y experiencia.
- Evaluación salarial.
- Alineación de competencias
- Actividades extracurriculares.

CONCLUSIONES

Finalmente, mediante el análisis DOFA, en las variables internas y externas de la población graduada de psicología se identificaron áreas que tienden a impulsar programas propios de la inserción, en la productividad, al igual que la contribución a proyectos, establecer valoración en cuanto a los salarios. Es por ello, que a través del indicador EMPROSA creado como una herramienta necesaria y que como Software, será de gran utilidad para evaluar el estado actual de la carrera en psicología y que también sea de utilidad para otras carreras de otras áreas disciplinares y para establecer acciones mediante un modelo estratégico conceptual en una planificación a 3 años, en el cual cada año se evalúa las áreas de

empleabilidad, productividad y satisfacción. Por eso, según Blázquez, M., & Ficapal, P. (2015), resaltan la importancia de las habilidades blandas que deben ser una base para la inserción laboral y que mediante el análisis entre los hallazgos se busca realizar programas para potenciarlas en los graduados y que tengan un gran complemento en el ejercicio de su profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo et al., 2013. *Competencias Transversales: Percepción de su desarrollo en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos*. Formación universitaria.
- Blázquez, M., & Ficapal, P. (2015). *La formación universitaria y la empleabilidad: un análisis de las habilidades y competencias demandadas por el mercado laboral*. Revista de Docencia Universitaria, 13(1), 11-27
- Brynjolfsson, Erik (y Andrew McAfee) 2014 *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. NY, London, WW Norton and Co.
- Cernas Ortiz, D. A. & Mercado Salgado, P. (2021). *Matices y situaciones de la felicidad en el trabajo: (ed.)*. Ediciones y Gráficos Eón.
- Chiavenato, I. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Colombia: McGraw - Hill Interamericana. S.A.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el Mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Garrido, L. y Requena, M. (1997). *La emancipación de los jóvenes en España*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Harrison, R., Jaumandreu, J., Mairesse, J., & Peters, B. (2014). Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable micro-data from four European countries. *International Journal of Industrial Organization*, 35(1), 29–43. <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2014.06.001>
- Hawes G. (2010). *Perfil de egreso*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- <https://051022qlj-y-https-elibro-net.umecit.metaproxy.org/es/lc/umecit/titulos/198624>
- <https://051022qlj-y-https-elibro-net.umecit.metaproxy.org/es/lc/umecit/titulos/129830>



<https://051022qlj-y-https-elibro-net.umecit.metaproxy.org/es/lc/umecit/titulos/231876>

Melo, G. & Reider, I. (2019). *Empleabilidad hoy: habilidades esenciales:* (ed.). Plaza y Valdés (México).

Messner y L. Anselin, 2002, Spatial analysis of homicida with areal data, Internet, recuperado de: <http://sal.uiuc.edu/users/anselin/papers/smla.pdf>

Reimers, Chung: Teaching and Learning for the Twenty-First Century: Educational Goals, Policies, and Curricula from Six Nations (Harvard Education Press, 2016); OCDE, «Skills for 2030», 2019.

Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008; Lantarón, 2014). Rentería, E. (2008). Empleabilidad: una lectura psicossocial. Una lectura desde a psicología social. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Psicología Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil.

Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid: CIS.

Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral:* (1 ed.). Editorial UPTC.

Spector, P.E (1997): *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

Spinosa, M.A.A. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10003.pdf>

Von Hippel, (2001), <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/818/728>

