



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

**Capacitación de talento humano para la mejora
del profesionalismo de los egresados de las universidades**

(Artículo Científico – Trabajo de Graduación)

Johanna Alejandra Sierra Sumalé

Guatemala, septiembre 2020

**Capacitación de talento humano para la mejora
del profesionalismo de los egresados de las universidades**

(Artículo Científico – Trabajo de Graduación)

Johanna Alejandra Sierra Sumalé

Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas (**Asesora**)

M. Sc. Noelia Figueroa Duarte (**Revisora**)

Guatemala, septiembre 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

M. Sc. Ingrid Sucely de León Piedrasanta

Coordinador

Guatemala, 15 de noviembre de 2019

Señores

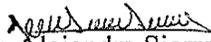
Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“Capacitación de talento humano para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,


Johanna Alejandra Sierra Sumalé

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201401082



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

REF.:C.C.E.E.L.AE. A01-PS.021.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
GUATEMALA, 26 DE AGOSTO 2020.**

DICTAMEN

Asesor: Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas

Revisor: M.Sc. Noelia Figueroa Duarte

Artículo científico titulado: "Capacitación de talento humano para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades."

Presentada por: Johanna Alejandra Sierra Sumale

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada en Administración de Empresas.



M.A. Ronaldo Antonio Giron Díaz

Decano

Facultad de Ciencias Económicas

 **1779**

 **upana.edu.gt**

 **Diagonal 34, 31-43 Zona 16**

Guatemala, 28 de octubre de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

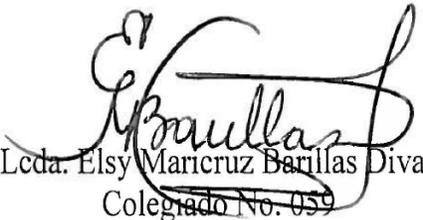
Estimados señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico, titulado: “Capacitación de talento humano para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades”, realizado por Johanna Alejandra Sierra Sumalé, carné No. 201401082, estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas; he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,


Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas
Colegiado No. 059

Elsy Maricruz Barillas Divas
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
COLEGIADO No. 059

Guatemala, 03 diciembre 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad.

Estimados Señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado **Capacitación de talento humano para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades**, realizado por Johanna Alejandra Sierra Sumalé, carné 201401082, estudiante de Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la revisión del mismo, observando que cumple con los requisitos establecidos en la reglamentación de la Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



M. Sc. Nely Figueroa Duarte
Colegiado No. 8,164

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	2
1.3 Objetivos de investigación	2
1.3.1 General	2
1.3.2 Específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.5 Sujetos de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.8 Definir instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	5
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5
Capítulo 2	6
Resultados	6
2.1 Presentación de resultados	6
Capítulo 3	14
Discusión y conclusiones	14
3.1 Extrapolación	14
3.2 Hallazgos y análisis general	17
3.3 Conclusiones	18

4. Referencias

21

5. Anexos

24

Abstract

Derivado al incremento de la demanda laboral en el país, las universidades se han visto en la necesidad de asumir y comprometerse en el cumplimiento del desafío de mantener una constante actualización de las ofertas académicas para los estudiantes, por lo que de acuerdo con dicha demanda han implementado estrategias que les ha permitido actualizar los pensum académicos de las diferentes carreras.

El presente estudio tuvo como objetivo valorar y analizar las potencialidades del proceso de seguimiento a egresados universitarios, para la orientación profesional de los estudiantes que optaron a una oferta laboral. Ante el panorama actual a nivel mundial, los planes de estudio de las universidades debieron seleccionarse conforme a las necesidades que presentaron, toda vez que la sociedad, mediante estrategias de actualización, fortalece la preparación de los futuros profesionales.

Introducción

En la actualidad las universidades se enfrentan al desafío de formar profesionales que se puedan adaptar y enfrentar a las constantes necesidades de la sociedad, que evoluciona tanto en ciencia como en tecnología. Para los egresados universitarios se vuelve más competitivo el mercado laboral, por la serie de requisitos que se establecen para los diferentes puestos a los que optan, además de someterse a diferentes pruebas que pueda evidenciar su preparación y formación profesional, tomando en cuenta que las empresas miden los conocimientos y destrezas de los candidatos para elegir al mejor, para la plaza vacante. Las organizaciones toman en cuenta el desarrollo integral que consiste en la preparación académica o profesional no sólo consiste en aprender cosas nuevas, desarrollar también en habilidades y destrezas de diversa índole.

En la actualidad, los planes de seguimiento a egresados, están enfocados a la obtención de información sobre la situación laboral de los graduados, así como la satisfacción que se obtiene respecto a los conocimientos adquiridos en la universidad.

El recurso humano es una pieza clave para el campo laboral, que ha adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para las empresas, estableciendo que una de las claves del éxito se basa en la competitividad del talento humano, por lo que deben contar con el personal idóneo para desarrollar y cumplir los objetivos planteados por la empresa.

Con esta investigación se pretende detectar las estrategias que permitan fortalecer la formación universitaria, permitiendo valorar y cuantificar las necesidades reales dentro de un mercado laboral donde se benefician los estudiantes egresados, el empleador, la institución y la sociedad en general.

La investigación realizada consta de tres capítulos: El capítulo 1, se da a conocer la metodología utilizada para la recolección de datos a través de las encuestas realizadas dando respuesta a los objetivos planteados en el planteamiento del problema.

El capítulo 2, Se presentan los resultados de los datos obtenidos con gráficas que presentan un análisis breve a cada pregunta del cuestionario.

Capítulo 3, se realiza la extrapolación la cual consiste en vincular los resultados con información que ya existe, los hallazgos en la investigación y por último las conclusiones que se obtuvieron sobre la investigación.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

La problemática que se presenta en la actualidad en el ámbito laboral, es que las empresas requieren altos estándares específicos para sus colaboradores; asimismo exigen un alto nivel de formación académica, profesionalismo y experiencia para desempeñar el puesto de trabajo vacante; sin tomar en cuenta que gran parte de los conocimientos y capacitaciones que los profesionales adquieren, deviene de una gran parte con el paso del tiempo, al empeño en el desarrollo de sus funciones al tener a su cargo un puesto de trabajo en una empresa determinada.

Es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplen los requisitos para optar a las plazas vacantes, tomando en cuenta que quien resulte seleccionado para ocupar un puesto, se dé a conocer y demuestre sus habilidades que contribuyan al fortalecimiento del objetivo de la organización y al mismo tiempo, satisfacer sus expectativas; y con ello se sientan comprometidos a obtengan el sentido de pertenencia. Haciendo la diferencia que las empresas persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad, entre otros; mientras que el recurso humano persigue objetivos individuales, como obtener un buen salario, mejorar su calidad de vida, entre otros.

Es así como la presente investigación busca relacionar los niveles de preparación profesional de los egresados universitarios con el desempeño que realizan en el ámbito laboral empresarial, con la finalidad de diagnosticar ¿qué elementos facilitan o dificultan la relación empresa trabajador, en la contratación de profesionales idóneos, para la ejecución profesional dentro de las empresas?

1.2 Pregunta de investigación

¿Es la capacitación de talento humano importante para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 General

Descubrir la importancia de los procesos de capacitación de talento humano, en la mejora del profesional, de los egresados de las universidades.

1.3.2 Específicos

- Comprobar si la capacitación a los egresados de las universidades ayuda a obtener mejores ofertas en el mercado laboral.
- Identificar si las universidades de los egresados profesionales objeto de estudio, cuentan con un plan de capacitación para el ingreso a la vida profesional laboral.
- Verificar si los egresados profesionales de las universidades se capacitan para estar actualizados y desarrollar de forma profesional y competitiva sus actividades.

1.4 Definición del tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

El proyecto presentado es una investigación descriptiva en la cual se observa y evalúa los procesos que utilizan las universidades de la ciudad de Guatemala para fortalecer el vínculo con las empresas en cuanto a mejorar la preparación de los egresados universitarios al momento de incursionar en la vida laboral empresarial. Se muestran los resultados como un documento que puede servir de base para la generación de nuevas investigaciones con enfoques más específicos.

1.5 Sujetos de investigación

Estudiantes de recién egreso de las universidades de la ciudad de Guatemala, quienes emitirán su opinión e informarán sobre los factores determinantes para obtener una capacitación con orientación profesional.

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Temporal

La presente investigación tiene una duración de 3 meses, da inicio en agosto de 2019 y finaliza en octubre de 2019.

1.6.2 Geográfico

El estudio se realizó en estudiantes egresados de las diferentes universidades de la ciudad de Guatemala.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita

En Guatemala uno de los problemas más frecuentes al realizar una investigación, es la carencia de información actualizada, sobre este tema el universo objeto de estudio es reducido, por lo que se empleará una muestra de población finita.

Se determinó estadísticamente una muestra representativa de 150 personas de un total de 250 estudiantes egresados de 10 establecimientos de educación superior, (60 % de la población), utilizando la fórmula estadística para definir el tamaño de la muestra o cantidad de personas que conformarían la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{[e^2 * (N - 1)] + [Z^2 * p * q]}$$

N = universo estimado o inferido

n = muestra buscada

z = valor de z

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = error de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 250 * 0.50 * 0.50}{[0.05^2 * (25,459 - 1)] + [1.96^2 * 0.50 * 0.50]}$$

$$n=150$$

El valor de z, corresponde a un nivel de confianza del 95% sobre la información que proporcionen las personas encuestadas; una proporción (p) de 0.50 y complemento (q) de 0.50; (cabe mencionar que los valores de “p” y “q” se asume que tienen un valor de 50% ó 0.50, por no conocerse mediante estudio previo el grado de satisfacción capacitación de talento humano para la mejora del profesionalismo de los egresados de las universidades que se están analizando); la población (N) de 245 colaboradores y un error de la muestra permitido del 5%, definido a criterio de esta investigación.

1.8 Definición instrumento de investigación

El instrumento que se utiliza para realizar la investigación es el cuestionario conformado por preguntas con respuestas dicotómicas y de opción múltiple para que sea de fácil comprensión y recopilación, fortalecido para revelar o aportar información de acuerdo con los objetivos propuestos.

1.9 Recolección de datos

La recolección de datos se realiza durante el mes de septiembre, a través del cuestionario elaborado y trasladado de forma digital a 150 estudiantes egresados de las diferentes universidades de la ciudad de Guatemala.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

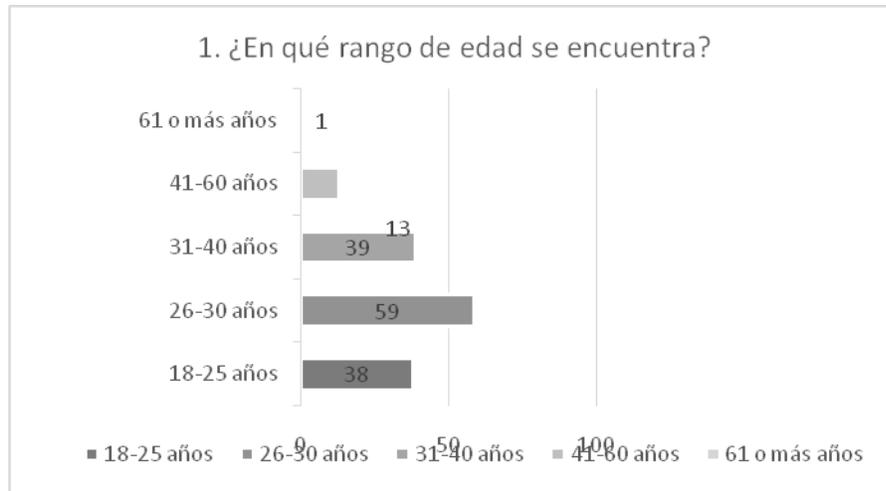
El procesamiento y análisis de datos se desarrolla mediante un sistema estadístico, que permite analizar la información de forma cuantitativa y la presentación de resultados de forma gráfica para una fácil comprensión e identificación de los porcentajes de resultados obtenidos.

Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de resultados

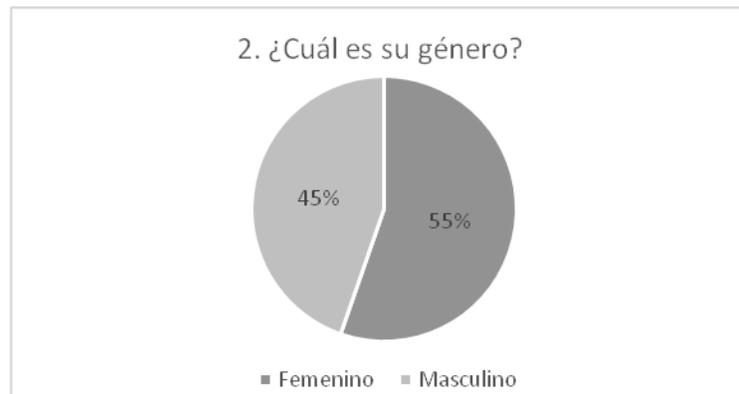
Gráfica 1



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Se comprobó que la mayoría de los encuestados egresados de las universidades, se encuentran entre un rango de edad comprendida entre 26 y 30 años.

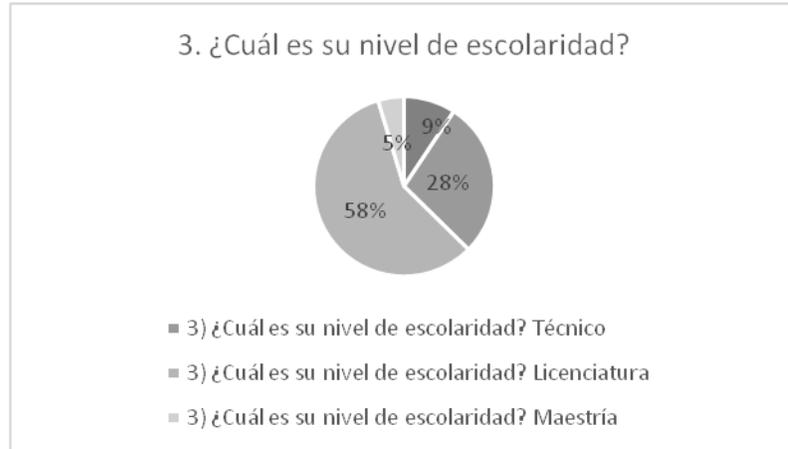
Gráfica 2



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

En esta pregunta, se evidenció que la mayoría de la población egresada con estudios universitarios es de género femenino.

Gráfica 3



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Se comprueba que la mayoría de personas encuestadas cuentan con un título universitario, al reflejarse en el 58% de los resultados obtenidos.

Gráfica 4



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

El 90% de los encuestados manifiestan que es necesario contar con una capacitación para perfeccionar su profesionalismo y tener un mejor desempeño laboral.

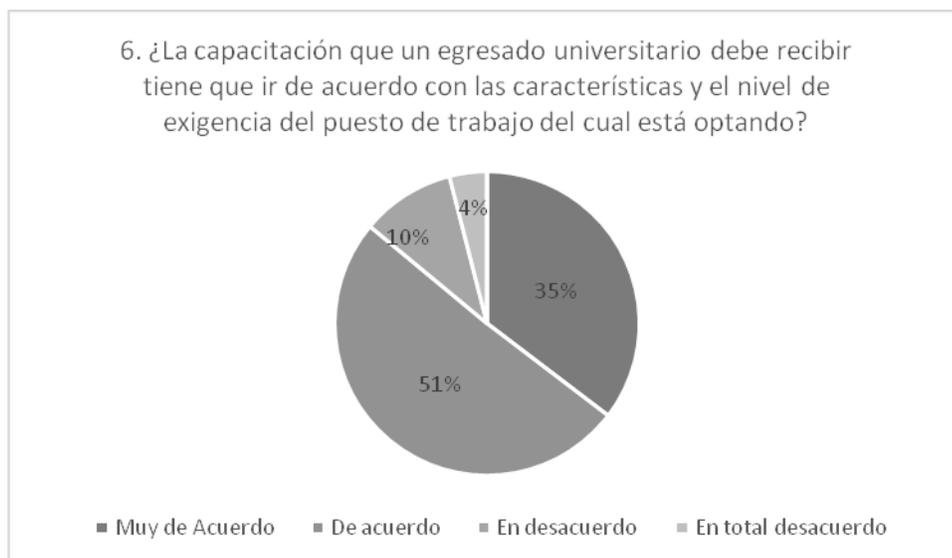
Gráfica 5



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

El 83% de los egresados universitarios encuestados consideran que al contar con una capacitación sobre el área de trabajo a desempeñar, puede optar a una mejor remuneración laboral.

Gráfica 6

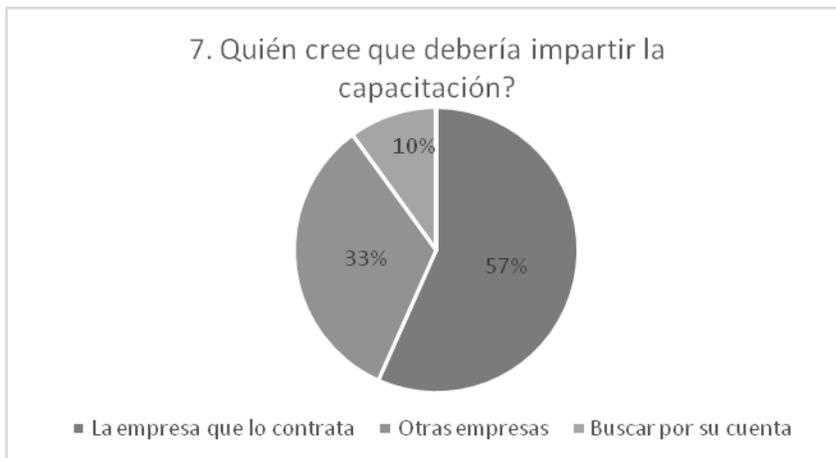


Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Al analizar los resultados de esta pregunta, se puede unir el resultado obtenido con la respuesta de muy de acuerdo con el 35%, y la respuesta de acuerdo que obtiene el 51%, sumando estos

resultados el 86% de los encuestados está completamente de acuerdo con que las capacitaciones deben ser de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo a optar.

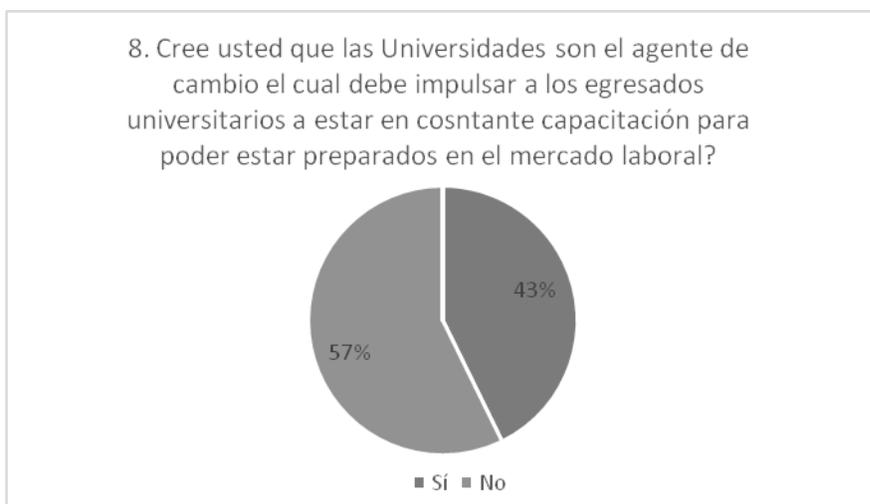
Gráfica 7



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

La mayoría de los encuestados indican con el 57% que las capacitaciones para profesionalizar a los egresados universitarios deben impartirlas las empresas que contratarán sus servicios.

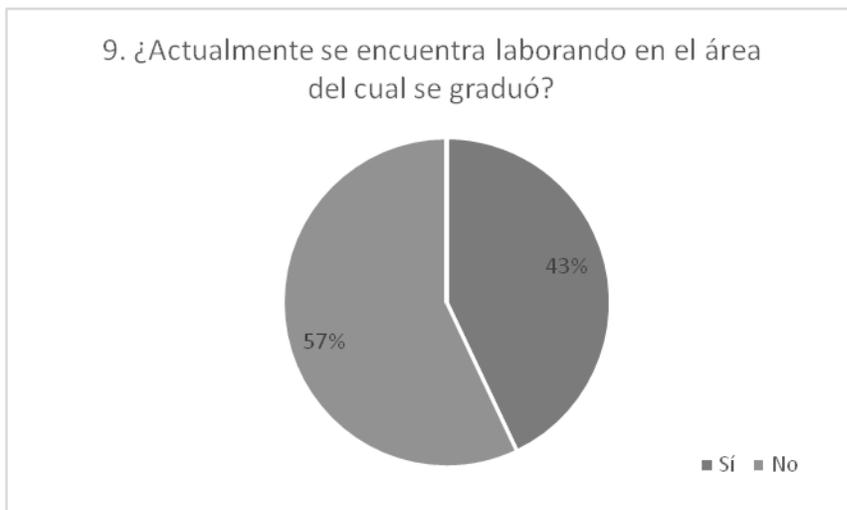
Gráfica 8



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Los resultados obtenidos en esta pregunta son bastante interesantes, el 57% de los encuestados, indican que las Universidades no son el agente de cambio que debe impulsar a los egresados a tener una capacitación constante.

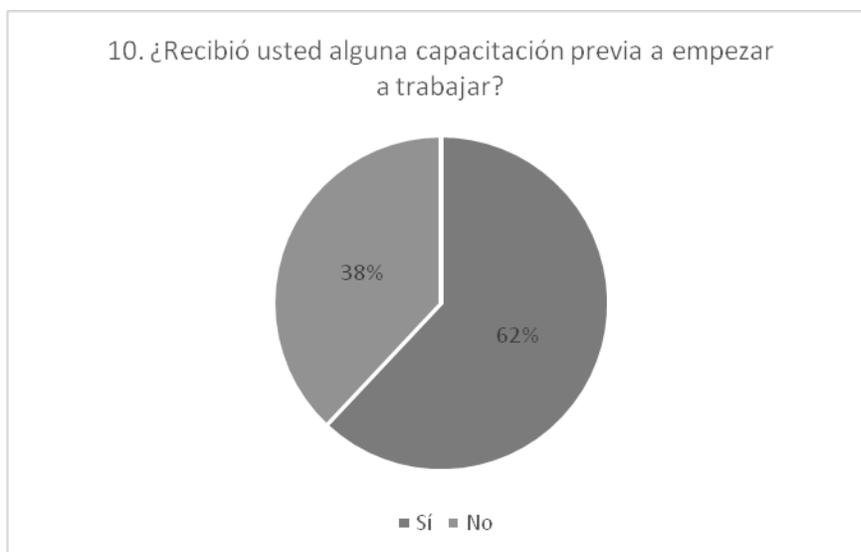
Gráfica 9



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

En esta pregunta el factor interesante es evidenciar que el 57% de los egresados universitarios no están trabajando en el campo de estudio en el cual adquirió estudios superiores.

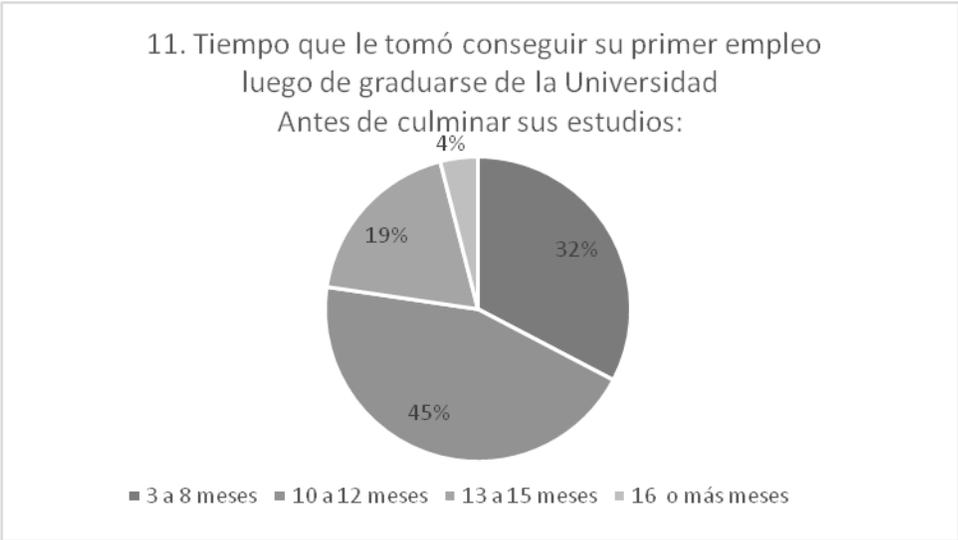
Gráfica 10



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

El 62% de los encuestados indican que sí recibieron una capacitación previa antes de iniciar las actividades en su nuevo trabajo.

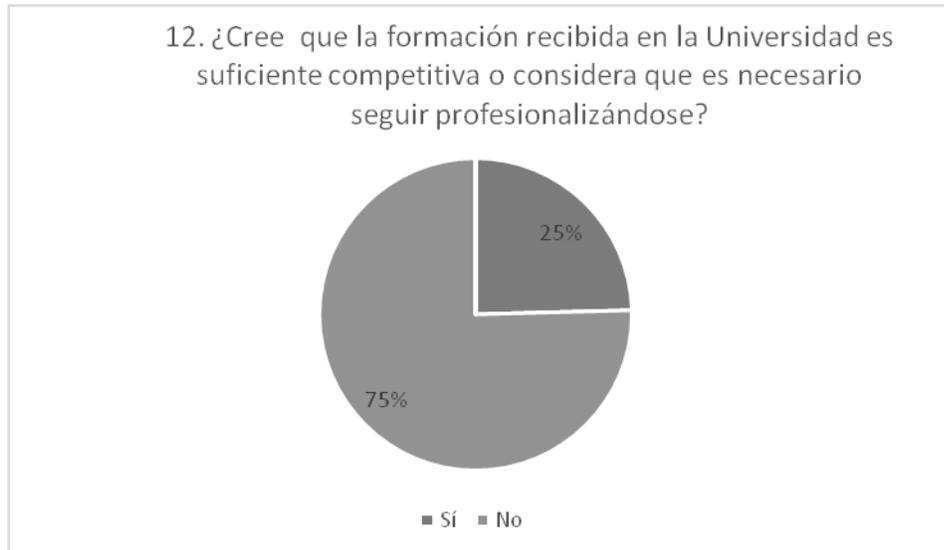
Gráfica 11



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Esta pregunta es bastante interesante, debido a la escasez de empleo en nuestro país, lo cual se evidencia en los resultados obtenidos, en donde el 45% de los encuestados indican que les tomó de 10 a 12 meses conseguir trabajo.

Gráfica 12



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

El 75% de los encuestados confirman que la formación de nivel superior obtenida en las Universidades no es considerada lo suficiente competitiva, por lo que están conscientes de que deben seguir su formación profesional.

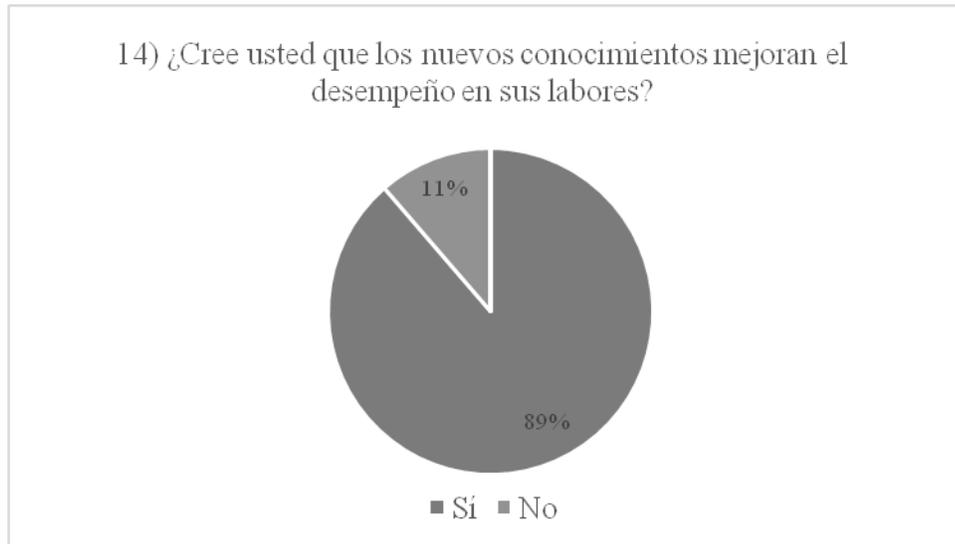
Gráfica 13



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Con los resultados de esta pregunta, al obtener el 65% de forma negativa, se puede comprobar que las empresas no tienen un plan de capacitaciones para la formación de sus empleados.

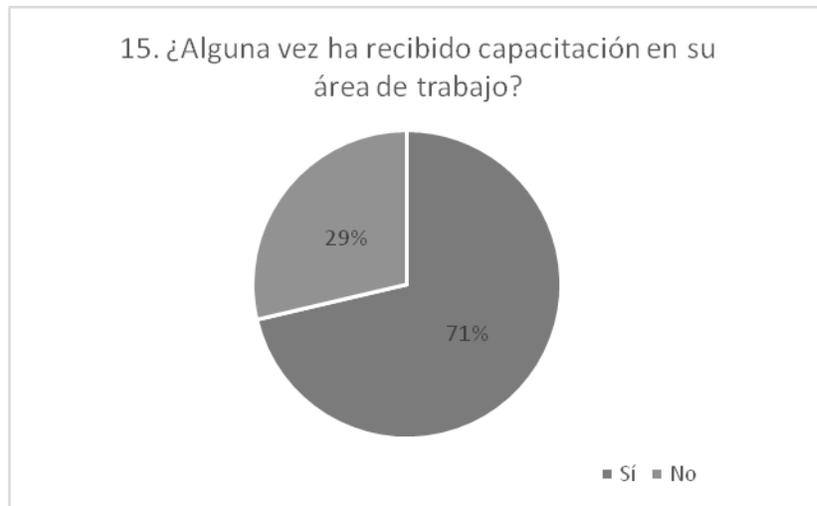
Gráfica 14



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

La mayoría de los encuestados representados con el 89%, aseguran que están de acuerdo que al obtener nuevos conocimientos pueden mejorar el desempeño en sus labores cotidianas.

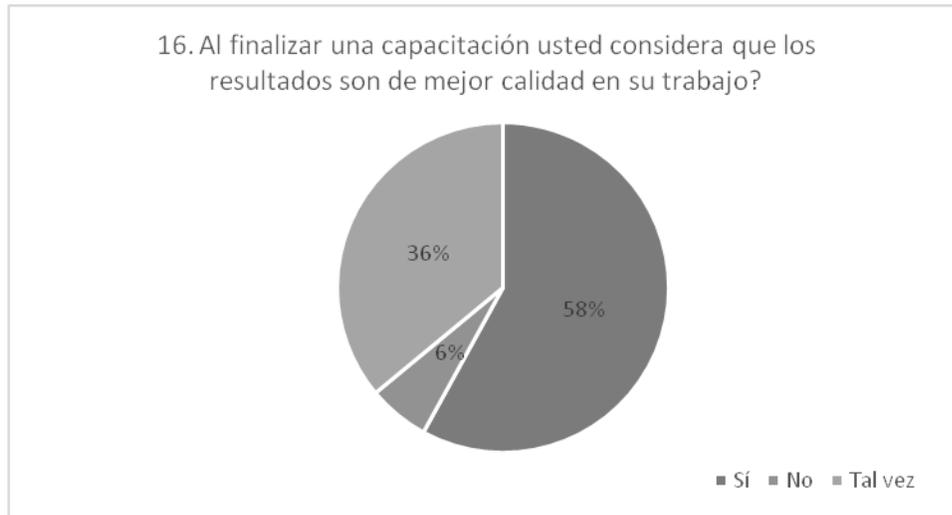
Gráfica 15



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

El 71% de los encuestados indican que sí han recibido capacitación para poder desempeñar su nuevo puesto de trabajo.

Gráfica 16



Fuente: elaboración propia. Septiembre 2019

Los resultados obtenidos en esta pregunta son un poco variables, ya que el 58% de los encuestados manifiestan de forma positiva al indicar que al obtener capacitaciones pueden mejorar la calidad y desempeño de su trabajo, mientras que el 36% de los encuestados manifiesta no estar completamente de acuerdo.

Capítulo 3

Discusión

3.1 Extrapolación

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Sistema de Información Universitaria de la Coordinadora General de Planificación USAC, en el año 2013 la matrícula femenina predominó en todas las áreas del conocimiento, esto se reafirma al analizar el número de estudiantes matriculados en el año 2013, donde se puede observar el número mayor es de estudiantes femeninas, apoyados en datos del INE, que menciona que el 51.1 % de la población guatemalteca son de género femenino, lo que se relaciona con el dato obtenido del 55% de los encuestados en este estudio, donde la mayor cantidad de egresados universitarios son mujeres.

Los datos obtenidos en la gráfica número 3, demuestran que la mayoría del personal objeto de estudio, cuenta con un título universitario, al reflejarse en el 58% de los resultados. En el informe anual CINDA Guatemala 30 abril 2016, se evidencia que en Guatemala la distribución social de la matrícula de estudios superiores está ligada con la población económicamente activa. El mayor porcentaje de la población posee un nivel educativo de primaria con un 40.7% que alcanza el nivel de educación primaria, seguido por el nivel técnico con un 18.6%, el porcentaje de la población que cuenta con nivel de educación superior y posgrado es solamente el 7.8%, lo cual reafirma que la población de nivel socioeconómico bajo tiene menor acceso a la educación superior, lo cual es congruente con la realidad de la mayoría de los países centroamericanos.

Durante el período 2010 – 2013 el número de graduados de las instituciones de educación superior privadas y pública de Guatemala se incrementó globalmente en 69.14%. El año que cuenta con mayor crecimiento es el 2011 con un 38.3% equivalente a 5,540 graduados y el año que obtuvo el menor crecimiento fue el 2012 con 4.2% equivalente a 841 graduados.

Al analizar la evolución del número de graduados de licenciaturas en el periodo 2010-2013, se puede observar un incremento del 50.87%, lo cual es un indicador alentador ya que muestra que mayor cantidad de estudiantes están culminando sus planes de estudio y realizando las actividades de grado correspondientes, esto se relaciona con el porcentaje reflejado en los resultados obtenidos en la gráfica número 12, en donde el 75% de los encuestados confirman que la formación de nivel superior obtenida en las Universidades no es considerada lo suficiente competitiva, por lo que están conscientes de que deben seguir su formación profesional.

Otra de las teorías que se puede evidenciar, es la de Chiavenato (2007) afirmando la teoría de la pirámide de Maslow, quien explica que las necesidades de las personas se encuentran organizadas de forma estructural, en forma de pirámide, en donde se ubican en la parte baja las necesidades elementales a cubrir y en la parte superior las que tienen menor prioridad. Queda demostrado que para la mayoría de la población encuestada el factor más importante es obtener una plaza laboral, factor determinante hoy en día debido a la escasez de empleo en nuestro país, el 45% de los encuestados indican que les tomó de 10 a 12 meses conseguir trabajo. Para todo ser humano es fundamental contar con las posibilidades económicas para poder sufragar y cubrir sus necesidades básicas.

Según Sánchez (2014), uno de los mayores desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad, es encontrar y mantener a los colaboradores idóneos para desempeñar sus funciones de acuerdo a los estándares y lineamientos de trabajo establecidos por las empresas. El talento humano es clave para el sostenimiento de una empresa a largo plazo y alcanzar el éxito.

Es importante considerar los aspectos en dónde los colaboradores manifiestan que la oportunidad de mejora para las empresas y para el desempeño de sus funciones se da al obtener capacitaciones que les permita ampliar sus conocimientos y obtener herramientas fundamentales para el desarrollo de las actividades laborales que son precisas para el puesto de trabajo que desempeñan. El 71% de los encuestados, manifestó que son de gran beneficio los programas de actualización de conocimientos que les permite alcanzar los objetivos de las instituciones en un menor tiempo,

y conformar el equipo de trabajo con personal más eficiente e identificado con los valores de la empresa, respaldado con el resultado obtenido en la gráfica número 4, en donde el 90% de los encuestados manifiestan que es necesario contar con una capacitación para perfeccionar su profesionalismo y tener un mejor desempeño laboral.

La última Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2014, señala que a medida que se reduce la pobreza, aumenta la escolaridad superior. Según el nivel de escolaridad de la población ocupada, el 8.2% de los que estudiaron en educación superior reporta que sus labores son en el sector informal. Al otro extremo, la contratación laboral mediante el empleo formal depende de la formación obtenida así: el 81.6% de los contratados posee educación superior; el 60.7 % estudió ciclo diversificado, el 31.3% posee educación básica, el 15.5% con educación primaria y el 6.8% no tiene escolaridad alguna. Es decir, que el empleo informal tiene mayor número de personas sin escolaridad (89.9%) y el empleo formal mayor número de personas con estudios superiores (81.6%). Es indiscutible que esto se deriva de la alta tasa de desempleo que se presenta en nuestro país, y se refleja en los resultados obtenidos en la interrogante número 9, en donde el 57% de los egresados universitarios no están trabajando en el campo de estudio en el cual adquirió estudios superiores.

Conforme al reporte del Módulo de la Juventud, ENEI 1-2017, en donde se realizaron encuestas que incluyeron un módulo de la Juventud con las temáticas de capacitación para el trabajo, asistencia a cursos de capacitación, institución que lo imparte, principales beneficios, costos, deseo de capacitación, indica que el 42.2% recibe capacitación por parte de las empresas o instituciones en donde laboran, un 15.3 % asisten a programas de formación en el INTECAP y un 14.6% manifestó que las recibe de empresas privadas dedicadas a dar capacitaciones. Conforme a los resultados obtenidos en este estudio, el 62% de los encuestados indican que sí recibieron una capacitación previa antes de iniciar las actividades en su nuevo trabajo y que la obtuvieron por parte de la empresa en donde iniciaron labores, lo que

coincide con los resultados de la interrogante número 7, en donde la mayoría de los encuestados indican con el 57% que las capacitaciones para profesionalizar a los egresados universitarios deben impartirlas las empresas que contratarán sus servicios.

El estudio arrojó resultados interesantes para analizar, tal es el caso de la gráfica 4, en donde el 90% de encuestados indica estar consciente que es necesario contar con una capacitación para perfeccionar su profesionalismo y tener un mejor desempeño laboral, apoyando esta tendencia los resultados de la gráfica 5, en donde el 83% de encuestados, coinciden que al contar con una capacitación sobre el área de trabajo a desempeñar, les permite optar a una mejor remuneración laboral y terminando de confirmar este dato, los resultados obtenidos en la gráfica 14, en donde la mayoría de los encuestados representados con el 89%, aseguran que están de acuerdo que al obtener nuevos conocimientos pueden mejorar el desempeño en sus labores cotidianas.

3.2 Hallazgos y análisis general

Una de los factores que limitó este estudio es que son pocas las universidades que cuentan con programas de seguimiento a egresados universitarios, al realizar esta investigación se evidencia que debería ser considerado como parte de los procesos de evaluación universitaria, dado que el desempeño de los egresados permite determinar la calidad y eficiencia de los programas que ofrecen las universidades para la formación de profesionales.

Con frecuencia se escucha acerca de los cambios acelerados que se están dando dentro del campo laboral, resaltando el alto grado de competencia que existe, debido a una brecha en las destrezas de los egresados profesionales, que conduce a una baja disponibilidad de candidatos calificados para llenar las ofertas laborales. A su vez, existe un alto grado de tendencia a caer en convertirse en profesionales con alto grado de obsolescencia, por carecer de actualización de conocimientos.

Se evidenció que es muy frecuente que parte de la inducción al trabajo de los recién egresados universitarios conlleva llenar vacíos de formación académica y desarrollo de competencias para desempeñarse eficientemente dentro de un nuevo puesto de trabajo. Esto es bastante alarmante,

ya que los profesionales recién graduados, debiesen estar listos para integrarse a esta nueva etapa de vida laboral y funcionar satisfactoriamente en su ramo profesional.

Se resaltó la necesidad de fortalecer técnicas y herramientas que son necesarias a los egresados universitarios para incursionar en el mundo laboral, factores que les permitirían tener una mejor inserción en el puesto de trabajo. Las capacidades de innovación y de emprendimiento pueden ser elementos clave en algunos casos para poder acoplarse a un nuevo empleo y ser catalogados dentro del ramo de profesionales capacitados para ejercer dentro del mundo laboral de nuestro país.

Es importante mencionar que la tasa de desempleo en nuestro país, demanda establecer acciones dirigidas a fortalecer a los profesionales universitarios, y evaluar la conveniencia de continuar con especialización profesional para tener acceso a mejores oportunidades de trabajo debido a que el mercado laboral se ha venido saturando en las últimas décadas.

3.3 Conclusiones

1. En este estudio se evidencia que la inversión que realizan las empresas en la capacitación de sus empleados puede mejorar e influenciar en gran parte, en el bajo rendimiento que suele producirse al momento que los empleados desconocen o no tienen en claro lo que tienen que hacer, la forma en que deben desarrollar y poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo o por qué deben cumplir con ciertos lineamientos y trabajar de cierta forma determinada. La formación y tecnificación para desempeñarse en un puesto de trabajo, puede ayudar a resolver estos problemas, explicándoles y dándoles a los empleados técnicas y herramientas que faciliten a los empleados los detalles del trabajo que realizan; lo que permite la reducción de esfuerzos, el tiempo dedicado a la corrección de errores y la resolución de problemas necesarios para corregir un mal desempeño.

2. En la actualidad, es indiscutible que las empresas consideren de suma importancia la evaluación de oferta de candidatos para ocupar una plaza vacante, siendo uno de los aspectos primordiales que toman en cuenta la formación superior profesional con que cuentan, la experiencia en otras empresas ocupando cargos similares, las competencias generales, los conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para poder desempeñarse de buena manera en el puesto de trabajo. Este conjunto de aspectos a evaluar reúnen los requisitos indispensables para obtener la satisfacción global del reclutador y poder determinar y seleccionar quien de los candidatos es considerado el idóneo para ocupar el puesto de trabajo.

3. En Guatemala las universidades no cuentan con los elementos adecuados para hacer del seguimiento a egresados, mediante un proceso sistemático que abarque todas las etapas de formación y posterior ejercicio laboral. Factor influyente en este estudio donde el 57% de los encuestados indican que las universidades no son el agente de cambio que debe impulsar a los egresados a tener una capacitación constante.

En 2005 Lopera

En la última década se han venido exigiendo procesos de autoevaluación y acreditación de alta calidad en la educación superior y el factor egresado es un referente obligado y las instituciones no cuentan con ningún apoyo por parte del estado ni con soportes normativos ni conceptuales suficientes para desarrollar este campo.

Referencias

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F. y Ospina, A. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*. (3) 2, 61-65.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (10ª ed.). España: Editorial McGraw-Hill.
- Duriez, M., Sándigo, C. & Coca, L. (2011). *La Educación Superior en Guatemala*. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). Chile.
- Green, I. y Urbina, O. (2004). Los estudios de seguimiento a egresados en América Central: Un esfuerzo para mejorar la relevancia de los programas de estudio en las universidades. *Paradigma*. (13) 17, 37-49.
- Gumatz, C. (2002). *Legislación Universitaria Guatemalteca y los compromisos de paz en la educación superior*. Ciudad de Guatemala.
- Ministerio de Educación, (2008). *Informe Nacional República de Guatemala*. Ciudad de Guatemala.
- Tobar, Piril, L. (2011). La educación superior en Guatemala en la primera década del Siglo XXI. *Innovación Educativa*, vol. 11, núm. 57, octubre-diciembre, 2011, pp. 69-80 Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México.
- Red Gradua2 y Asociación Columbus. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Sacayon, E. (2012). Los sistemas de acceso, normas de pertenencia y estrategias de tutorías y retención de estudiantes de educación superior. Ciudad de Guatemala

Schomburg, H. (2004). Manual para Estudios de Seguimiento a Graduados Universitarios, versión 3. Bonn, Alemania: Inwent.

Camarena, B & Velarde, D. (Septiembre 2019). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social. ¿Por qué y para qué? Recuperado en link: www.scielo.org.mx

Colombia, Ministerio de Educación. (2007). Seminario Internacional Pertinencia de la Educación: La Educación para la Competitividad. Recuperado de link: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/fo-article-136997.pdf>, el 2 de marzo de 2010.

Educación Superior en Iberoamérica, Informe Nacional de Guatemala 2016. Recuperado del link: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-guatemala.pdf>

Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales –ICEFI– Documento preparado para el Proyecto “Diálogo para la Inversión Social en Guatemala” de USAID-AED “Más y mejor educación en Guatemala (2008 – 2021)”. (Octubre 2019). Recuperado link: https://icefi.org/sites/default/files/estudio_mas_y_mejor_educacion.pdf

Instituto Nacional de Estadística (Octubre 2019). Encuesta Nacional de Condiciones de vida. Recuperado en link: www.ine.gob.gt/sistema/uploads

Instituto Nacional de Estadística (Octubre 2019). República de Guatemala: Compendio estadístico de educación Memorias Laborales 2017. Recuperado link:<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2018/08/30/20180830151622emO14nj4jr5XWfNPqRNeFnEgRtxtdjJf.pdf>

Shaw, Jerry. (Febrero 2019). La voz de Houston. Efectos de la Capacitación en el Desempeño de los Empleados. Recuperado link:
<https://pyme.lavoztx.com/efectos-de-la-capacitacin-en-el-desempeo-de-los-empleados-8935.html>

ANEXOS

Anexo 1
CUESTIONARIO



Universidad Panamericana
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciaturas en Administración de Empresas

Boleta No. _____

Con la finalidad de realizar un artículo científico universitario y con objetivos estrictamente académicos, agradecemos su valiosa colaboración para responder las siguientes preguntas que servirán para la recolección de datos sobre los factores que influyen en el profesionalismo de los egresados de las universidades de la ciudad de Guatemala, previo a finalizar estudios de licenciatura en la Facultad de Economía de la Universidad Panamericana.

1. ¿En qué rango de edad se encuentra?

- 18 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 60 años
- 61 o más años

2. ¿Cuál es su género?

- Femenino
- Masculino

3. ¿Cuál es el nivel de escolaridad?

- Técnico
- Licenciatura
- Maestría

4. ¿Cree usted que un egresado de la Universidad necesita capacitación para la mejora de su profesionalismo?

Sí _____ No _____

5. ¿Cree usted que un profesional universitario que ha recibido capacitación sobre su área tiene mejores ofertas salariales que un profesional universitario que no las ha recibido?

Sí_____ No_____

6. ¿La capacitación que un egresado universitario debe recibir tiene que ir de acuerdo con las características y el nivel de exigencia del puesto de trabajo del cual está optando?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Total, desacuerdo

7. ¿Quién cree que debería impartir la capacitación?

- La empresa que lo contrata
- Otras empresas
- Buscar por su cuenta

8. ¿Cree usted que las Universidades son el agente de cambio el cual debe impulsar a los egresados universitarios a estar en constante capacitación para poder estar preparados en el mercado laboral?

Sí_____ No_____

9. ¿Actualmente se encuentra laborando en el área del cual se graduó?

Sí_____ No_____

10. ¿Recibió usted alguna capacitación previa a empezar a trabajar?

Sí_____ No_____

11. Tiempo que le tomó conseguir su primer empleo luego de graduarse de la Universidad

Antes de culminar sus estudios

03eses a 08 meses

10 eses a 12 meses

13eses a 15 meses

12. Cree que la formación recibida en la Universidad es suficiente competitiva o considera que es necesario seguir profesionalizándose.

Sí_____ No_____

13. En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación.

Sí_____ No_____

14. ¿Cree usted que los nuevos conocimientos mejoran el desempeño en sus labores?

Si_____ No_____

15. ¿Alguna vez ha recibido capacitación en su área de trabajo?

Si_____ No_____

16. ¿Al finalizar una capacitación usted considera que los resultados son de mejor calidad en su trabajo?

Si _____ No_____