

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EGRESADOS QUE ESTÁN INICIANDO SU CARRERA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO UTA Y LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FACTORS IN GRADUATES WHO ARE BEGINNING THEIR WORKING CAREERS FROM THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO UTA AND THE ARMED FORCES UNIVERSITY ESPE

Telenchana Cuspa Edwin Fabricio

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

eftelenchana@espe.edu.ec

Av. Rumiñahui s/n, Sangolquí – Ecuador

RESUMEN

El artículo analizó la manera en que los diversos factores dentro del comportamiento organizacional influyen en la adaptación y desempeño laboral de los egresados y graduados de la Universidad Técnica de Ambato y la Universidad de las Fuerzas Armadas. Se hizo uso de una metodología de enfoque mixto, investigación descriptiva y exploratoria. La población de estudio fueron los egresados de cada institución con una muestra de 200 participantes por universidad, analizando aspectos como satisfacción laboral, liderazgo, apoyo organizacional y balance de la vida personal y la laboral. Los resultados mostraron diferencias significativas entre las universidades. La tabulación de la ESPE mostró que un 50% de encuestados señaló que su primera experiencia laboral impactó de manera positiva en la satisfacción, tiene un mayor respaldo por sus superiores y compañeros de trabajo, mientras que en la UTA existe apenas un 35% de satisfacción. A su vez, con respecto a los conflictos entre responsabilidades laborales y personal afectan de manera negativa más a los egresados de la UTA, en la que 1/3 de los encuestados mencionan que siempre afectan su satisfacción, mientras que los egresados de la ESPE afirman que esta cantidad es pequeña.

Palabras clave: Apoyo organizacional, comportamiento organizacional, liderazgo, satisfacción laboral.

Código JEL: I31



ABSTRACT

The article analyzed the way in which the various factors within organizational behavior influence the adaptation and work performance of graduates and graduates of the Technical University of Ambato and the University of the Armed Forces ESPE. A mixed approach methodology, descriptive and exploratory research was used. The study population was the graduates of each institution with a sample of 200 participants per university, analyzing aspects such as job satisfaction, leadership, organizational support and balance of personal and work life. The results showed significant differences between the universities. The ESPE tabulation showed that 50% of respondents indicated that their first work experience had a positive impact on satisfaction, they have greater support from their superiors and co-workers, while at the UTA there is only 35% satisfaction. In turn, with respect to conflicts between work and personal responsibilities they negatively affect UTA graduates more, in which 1/3 of those surveyed mention that they always affect their satisfaction, while ESPE graduates affirm that this amount is small.

Keywords: Organizational support, organizational behavior, leadership, job satisfaction.

Jel Codes: I31

1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día es normal que un individuo sea dependiente de una estabilidad económica, sin importar su género, edad, estatus social, por lo que aspira tener una oferta de empleo que le permita tener autosuficiencia financiera (Anaya, 2019). Según Durán (2019) mientras que algunas personas cuentan con la ventaja de tener apoyo económico y seguridad laboral luego de su proceso estudiantil, otro gran porcentaje enfrenta el desafío de tener una especialización y mejora de las habilidades para destacar dentro del ámbito laboral. Sin embargo, de acuerdo con Suárez y Tinajero (2020) este mundo laboral cada vez es más competitivo y en constante evolución, es así que el comportamiento organizacional se convierte en un factor esencial para la adaptación y éxito de los egresados en sus primeras experiencias laborales.

A nivel mundial, de acuerdo con Escoto (2024) entre los problemas más significativos se tienen el desajuste de las habilidades, un 54% de personas requieren de capacitación para los próximos años debido a la creciente evolución tecnológica, lo que muestra una desconexión de la competencia del egresado con respecto a las demandas del mercado. A la vez, Medina y Albán (2024) considera que la elevada tasa de desempleo juvenil se ubica en un 14,8% de manera global y con respecto a la prevalencia de los empleos informales para los egresados, lo que contribuye a una inseguridad laboral.

A la vez, a nivel nacional, en Ecuador el no contar con un ajuste de las habilidades es un problema evidente, ya que un 65% de empleadores deducen que los egresados no cumplen con el requerimiento técnico necesario (Inga, 2021). Por su parte, Mejía (2022) menciona que la tasa de desempleo juvenil de acuerdo con el INEC es de 14%, indicando una elevada dificultad para que las personas puedan ingresar al mercado laboral. Mientras que, la deficiente actualización dentro de los currículos en el mercado es un problema constante, ya que un 30%

de universidades han hecho un ajuste de los últimos años para que se alinee con las necesidades del mercado (Galván & Sánchez, 2019).

A sí mismo, en Cotopaxi existe problemas similares, dado que la oferta de capacitación profesional suele ser limitada, ya que apenas un 25% de las unidades educativas locales ofrecen una formación técnica con respecto a ofertas de empleo (Yungán & Santander, 2022). De acuerdo con Arcos (2019) los egresados tienen dificultades en el mercado laboral, un 40% aceptan trabajos no relacionados con su área, existe migración de profesionales y 30% de egresados buscan oportunidades en otras regiones o en diferentes países por la falta de empleo cerca de su localidad (Galván & Sánchez, 2019). Por ello, estos desafíos requieren que se mejore la preparación académica y oportunidades laborales en la localidad (Luna, 2019).

De esta manera ¿De qué manera influyen los factores de comportamiento organizacional en el desempeño laboral y la adaptación dentro del mercado de trabajo de la UTA y ESPE en su primera experiencia laboral?

De acuerdo con Ángulo (2021) el comportamiento organizacional se ha convertido en un campo esencial para que se entienda la manera en que los individuos interactúen dentro de la organización, con influencia directa en la efectividad y éxito de estas. De esta forma el estudio aborda factores que afectan el CO, incluyendo la motivación, liderazgo y el clima organizacional, estableciendo así que son esenciales para el rendimiento en el ámbito laboral. Sin embargo, muchas investigaciones se centran en empleados con experiencia, dejando un vacío importante en el análisis de factores que impactan a egresados que se encuentran en una etapa inicial de su carrera profesional (Pedraza & Pérez, 2023).

Además, investigaciones previas han determinado que la transición de la vida estudiantil al entorno laboral puede constituir un periodo crítico, ya que se caracteriza por desafíos y búsqueda de oportunidades que podrían afectar el comportamiento organizacional (Hernández & Acosta, 2023). Esto incluye relevancia para los egresados de las Universidades, quienes en la actualidad tienen que buscar oportunidades considerando la cantidad de desempleo y que ellos apenas buscan iniciar su carrera laboral (Gutiérrez & Quezada, 2022).

De esta manera, el análisis de los factores del comportamiento organizacional en los egresados de la Universidad Técnica de Ambato y ESPE, es de gran importancia a causa del impacto directo a la eficacia y adaptación en el entorno laboral. De acuerdo con Norena y Guevara (2021) el conocer la manera en que se maneja la transición del ambiente educativo al profesional permite que se identifique las áreas críticas en el desempeño laboral. Cabe considerar que según Cañadas (2021) muchos estudios actuales se enfocan en trabajadores con experiencia limitando la comprensión de desafíos únicos que enfrentan los recién graduados. Por ello, para las Universidades los hallazgos pueden informar la mejora de currículos y de programas de orientación laboral, asegurando su utilidad práctica en beneficio de preparar mejor a sus estudiantes para que enfrenten en un futuro al mundo laboral (Bermejo & Suárez, 2022).

Finalmente, el objetivo principal es analizar la manera que los factores de comportamiento organizacional influyen en la adaptación y rendimiento de los egresados de la UTA y ESPE dentro de su empleo, proporcionando una comprensión profunda de los desafíos u oportunidades que enfrentan los nuevos profesionales.

La cultura organizacional hace referencia al conjunto de creencias, valores, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. De acuerdo con Galvan (2022) la cultura organizacional afecta al ambiente de trabajo ya que los valores y las normas compartidas contribuyen a moldear la manera en que el empleado percibe y experimenta el mercado laboral.

Desde la perspectiva de Arciniega (2022), el comportamiento organizacional (CO) involucra las organizaciones para que gestione cambios y la manera de cómo los empleados se adaptan. Es así que el CO es un estudio de los grupos, individuos de la manera cómo interactúa en la organización y de qué manera dicha interacción afecta la productividad y el bienestar general de la empresa.

El ambiente laboral tiene influencia en la cultura organizacional ya que las experiencias y percepciones del empleado influye en la manera cómo se forma y se mantiene las normas y valores de la organización (Cañadas, 2021). Juega un papel importante en el éxito profesional y la satisfacción del trabajo. Los recién graduados al ingresar al mercado de trabajo se enfrentan a la etapa de adaptación, en la que requiere hacer un ajuste de las expectativas de la organización y de las diferencias de la educación académica (Segovia, 2021).

El ambiente de trabajo de los egresados se marca por la cultura organización, el desarrollo profesional y las políticas de inclusión dentro de una institución y posterior a una empresa. El entorno positivo, en el que se promueve el aprendizaje potencia el rendimiento y la motivación de los egresados, al contrario que el ambiente tóxico desmotiva su labor (Alves, 2021).

2 METODOLOGÍA

En una primera instancia en este estudio se empleó una metodología mixta que permitió integrar datos cuantitativos como información cualitativa, explorando la complejidad organizacional de los egresados, con una visión completa y detallada de los factores que influyen en la adaptación del entorno laboral. De esta manera dentro del contexto específico para egresados que inician su carrera en la UTA Universidad Técnica de Ambato y ESPE la Universidad de las Fuerzas Armadas, este enfoque resultó útil comprender tanto aspectos cuantitativos (como números y estadísticas relacionados con el comportamiento organizacional) como aspectos cualitativos (como las percepciones, experiencias y la importancia de su práctica de los candidatos).

El artículo se centró en el análisis de los factores del comportamiento organizaciones en los egresados cuya parte requirió de la fundamentación con respecto a las variables de estudio, siendo útil el uso del diseño de la investigación documental que permitió centrarse en la recopilación y el análisis de la información existente sobre el comportamiento organizacional, revisar diversas fuentes de información como libros, artículos y estudios previos para construir teorías relevantes sobre la que se fundamenta el estudio.

Análisis de los factores del comportamiento organizacional en egresados que están iniciando su carrera laboral de la Universidad Técnica de Ambato UTA y la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE 2201

Se utilizó una investigación de tipo descriptiva que permitió describir las características y los aspectos del objeto y fenómeno de estudio. Se utilizó un enfoque mixto, con datos cuantitativos acerca del desempeño y la adaptación laboral, por medio de la encuesta y un análisis de información como técnica cualitativa. De esta manera, esta metodología brindó una visión específica del contexto, describiendo factores como el entorno laboral inicial, la formación recibida y el apoyo institucional.

Adicional, como autor del artículo se requirió explorar áreas menos estudiadas como es el caso de las pocas investigaciones realizadas a recién egresados en diversas instituciones educativas. Por lo que se utilizó la modalidad de la investigación exploratoria que buscó explorar áreas menos estudiadas y descubrir nuevos factores que afectan el comportamiento organizacional de los egresados. A la vez, que se complementó con la encuesta permitiendo identificar aspectos que no estaban suficientemente documentados en la literatura existente.

Por su parte, el objeto de la investigación se orientó en comprender y evaluar los factores que influyen en el comportamiento organizacional de los egresados de la UTA y ESPE, mismos que se encuentran en búsqueda de su primer empleo. Por lo que el propósito es identificar los factores que influyen la contratación del egresado, sus aspectos, forma de pensar y comportamiento en el proceso de búsqueda.

Para la recolección de la información se vio necesario acudir directamente a las universidades mencionadas con anterioridad, por lo que entre la población se consideró los egresados del periodo abril- agosto 2024.

En el caso de la muestra se consideró como un subconjunto representativo de egresados de la UTA y la ESPE que están iniciando su carrera laboral. La selección de la muestra se lo tomó por un muestreo conveniente considerando a 400 estudiantes de la ESPE y 400 estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato. El tamaño de la muestra fue determinado considerando el 95% de nivel de confianza (z), el error del 5% (e).

$$n = \frac{z^2 N p q}{z^2 p q + (N - 1) e^2}$$
$$n = \frac{1,96^2 400 * 0,6 * 0,4}{1,96^2 * 0,6 * 0,4 + (400 - 1) * 0,05^2} = 197 \approx 200$$

Teniendo así la muestra de 200 personas a encuestar para cada una de las Universidades, la cual permitió integrarla a un instrumento de investigación denominado Encuesta I que constó de 12 preguntas, y teniendo un coeficiente de confiabilidad $\alpha = 0,71$, permitiendo conocer los factores de comportamiento organizacional en personal egresado.

Cabe considerar que se incluyó a todos los estudiantes que ya se graduaron, pero no cuentan con el título profesional, por lo que son egresados de la Institución. Se excluyó a los estudiantes que todavía se encuentran con arrastres o pérdidas de créditos educativos y a los exestudiantes que ya tienen su título.

Es decir, esta metodología proporcionará un enfoque sistemático y completo para el análisis de los factores de comportamiento organizacional en los egresados, brindando estrategias de mejora en base a las necesidades identificadas y abordando un procedimiento detallado que incluyen:

Tabla 1. Procedimiento

Procedimiento	Descripción
Definición de objetivos	Generar el objetivo teniendo en cuenta el qué, por qué y para que se realiza el artículo de investigación.
Identificación de la población objetiva	Identificar a los egresados de la UTA y ESPE
Diseño e implementación de la encuesta	Desarrollar una encuesta de 12 preguntas divididas en apartados de factores de comportamiento organizacional y el desarrollo profesional de los egresados y aplicarlos a la muestra seleccionada.
Recopilación de datos de la población participante	Recolectar las respuestas de los participantes de manera sistemática y asegurando la confidencialidad de la información proporcionada.
Análisis de resultados	Utilizando técnicas estadísticas apropiadas para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables medidas.
Elaboración del informe final	Preparar un informe detallado que resuma los resultados del estudio, incluyendo análisis, conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos.

Nota: Autoría propia

Con respecto a los aspectos éticos se considera el consentimiento informado con una información clara que se proporcionó a los participantes una descripción clara y comprensible del estudio con una inclusión de los objetivos, metodología, duración y posibles beneficios.

3 RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron tras realizar el análisis de los factores del comportamiento organizacional del desarrollo profesional muestran que existe una serie de fases o de lineamientos como lo son:

- Resultados y tabulación de la encuesta aplicada a la UTA y ESPE
- Análisis general de la encuesta de la UTA y de la ESPE
- Factores de comportamiento organizacional en egresados
- Influencia en la adaptación y rendimiento de egresados

Resultados y tabulación de la encuesta

Se consideró 200 egresados de la UTA y 200 de la ESPE, considerando una encuesta de 12 preguntas referentes al objeto de estudio teniendo así los siguientes resultados:

Análisis de los factores del comportamiento organizacional en egresados que están iniciando su carrera laboral de la Universidad Técnica de Ambato UTA y la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

2203

Tabla 2. Resultados egresados

Pregunta	Universidad Técnica de Ambato			Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE		
	Opción	Cantidad	Frecuencia	Opción	Cantidad	Frecuencia %
Posee empleo	No	10	5,00%	No	5	2,5%
	Sí	190	95,00%	Si	195	97,5%
1.- ¿Con qué frecuencia considera que su primera experiencia laboral ha tenido un impacto positivo en su satisfacción laboral?	Siempre	30	15,0%	Siempre	27	13,5%
	Casi siempre	44	22,0%	Casi siempre	83	41,5%
	Algunas veces	81	40,5%	Algunas veces	71	35,5%
	Casi nunca	23	11,5%	Casi nunca	14	7,0%
	Nunca	22	11,0%	Nunca	5	2,5%
	Total	200	100%	Total	200	100%
2.- ¿Con qué frecuencia siente que las habilidades adquiridas en su primera experiencia laboral le han permitido enfrentar eficazmente los desafíos de su trabajo actual?	Siempre	29	14,5%	Siempre	44	22,0%
	Casi siempre	75	37,5%	Casi siempre	91	45,5%
	Algunas veces	60	30,0%	Algunas veces	43	21,5%
	Casi nunca	22	11,0%	Casi nunca	15	7,5%
	Nunca	14	7,0%	Nunca	7	3,5%
	Total	200	100%	Total	200	100%
3.- ¿Con qué frecuencia siente que su situación económica actual influye positivamente en su satisfacción laboral?	Siempre	30	15,0%	Siempre	30	15,0%
	Casi siempre	67	33,5%	Casi siempre	64	32,0%
	Algunas veces	89	44,5%	Algunas veces	73	36,5%
	Casi nunca	14	7,0%	Casi nunca	21	10,5%
	Nunca	0	0%	Nunca	12	6,0%
	Total	200	100%	Total	200	100%
4.- ¿Con qué frecuencia su percepción de la equidad salarial en comparación con sus colegas influye en su satisfacción laboral?	Siempre	37	18,5%	Siempre	43	21,5%
	Casi siempre	66	33,0%	Casi siempre	59	29,5%
	Algunas veces	75	37,5%	Algunas veces	64	32,0%
	Casi nunca	22	11,0%	Casi nunca	24	12,0%
	Nunca	0	0,0%	Nunca	10	5,0%
	Total	200	100%	Total	200	100%
5. ¿Con qué frecuencia siente que su situación económica insatisfactoria le ha	Siempre	80	40,0%	Siempre	37	18,5%
	Casi siempre	61	30,5%	Casi siempre	51	25,5%
	Algunas veces	59	29,5%	Algunas veces	61	30,5%

llevado a pensar que buscar un nuevo empleo?	Casi nunca	0	0%	Casi nunca	35	17,5%
	Nunca	0	0%	Nunca	16	8,0%
	Total	200	100%	Total	200	100%
6.- ¿Con qué frecuencia la falta de satisfacción con su salario le ha hecho considerar dejar su trabajo sin tener ninguna otra opción laboral?	Siempre	44	22,0%	Siempre	42	21,0%
	Casi siempre	50	25,0%	Casi siempre	64	32,0%
	Algunas veces	68	34,0%	Algunas veces	62	31,0%
	Casi nunca	23	11,5%	Casi nunca	21	10,5%
	Nunca	15	7,5%	Nunca	11	5,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
7.- ¿Con qué frecuencia considera que el respaldo de sus superiores contribuye a su satisfacción laboral?	Siempre	45	22,5%	Siempre	51	25,5%
	Casi siempre	67	33,5%	Casi siempre	96	48,0%
	Algunas veces	52	26,0%	Algunas veces	37	18,5%
	Casi nunca	22	11,0%	Casi nunca	9	4,5%
	Nunca	14	7,0%	Nunca	7	3,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
8.- ¿Con qué frecuencia siente que el apoyo de sus compañeros de trabajo mejora su satisfacción en el trabajo?	Siempre	60	30,0%	Siempre	47	23,5%
	Casi siempre	59	29,5%	Casi siempre	96	48,0%
	Algunas veces	52	26,0%	Algunas veces	45	22,5%
	Casi nunca	22	11,0%	Casi nunca	6	3,0%
	Nunca	7	3,5%	Nunca	6	3,0%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
9.- ¿Con qué frecuencia siente que el esfuerzo que invierte en su trabajo diario contribuye a su satisfacción laboral general?	Siempre	60	30,0%	Siempre	38	19,0%
	Casi siempre	67	33,5%	Casi siempre	76	38,0%
	Algunas veces	59	29,5%	Algunas veces	72	36,0%
	Casi nunca	7	3,5%	Casi nunca	11	5,5%
	Nunca	7	3,5%	Nunca	3	1,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
10.- ¿Con qué frecuencia siente que el esfuerzo adicional que pone en su trabajo se traduce en una mayor satisfacción laboral?	Siempre	67	33,5%	Siempre	12	6,0%
	Casi siempre	61	30,5%	Casi siempre	67	33,5%
	Algunas veces	58	29,0%	Algunas veces	80	40,0%
	Casi nunca	7	3,5%	Casi nunca	24	12,0%
	Nunca	7	3,5%	Nunca	17	8,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
11.- ¿Con qué frecuencia siente que el conflicto entre sus responsabilidades laborales y personales afecta negativamente	Siempre	60	30,0%	Siempre	8	4,0%
	Casi siempre	44	22,0%	Casi siempre	54	27,0%
	Algunas veces	75	37,5%	Algunas veces	77	38,5%
	Casi nunca	7	3,5%	Casi nunca	34	17,0%

su satisfacción en el trabajo?	Nunca	14	7,0%	Nunca	27	13,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%
12.- ¿Con qué frecuencia el estrés derivado de la falta de conciliación entre su vida laboral y personal disminuye su satisfacción laboral?	Siempre	30	15,0%	Siempre	10	5,0%
	Casi siempre	68	34,0%	Casi siempre	48	24,0%
	Algunas veces	81	40,5%	Algunas veces	85	42,5%
	Casi nunca	7	3,5%	Casi nunca	30	15,0%
	Nunca	14	7,0%	Nunca	27	13,5%
	Total	200	100,0%	Total	200	100,0%

Nota. Autoría propia

Análisis general de la encuesta

La encuesta aplicada arrojó los siguientes resultados:

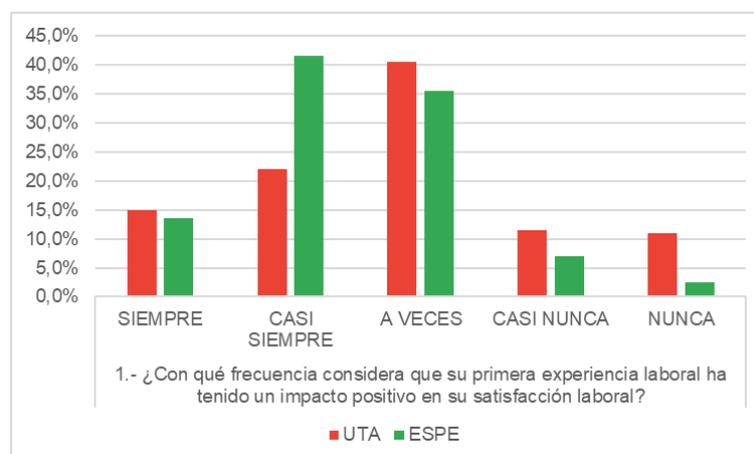


Figura 1. Primera experiencia laboral vs satisfacción laboral

Nota. Autoría propia

Para la pregunta 1 se obtuvo que, en la ESPE, el 41,5% de los estudiantes considera que su primera experiencia laboral ha impactado casi siempre su satisfacción en el trabajo, siendo este un puntaje mayor al 22% de la UTA; aunque en esta el 15% considera que esta situación se manifiesta siempre. De esta manera, esto sugiere que en la ESPE el alumnado tiene una relación más directa y constante con su primera experiencia, pudiendo deberse a una formación más práctica y cercana.

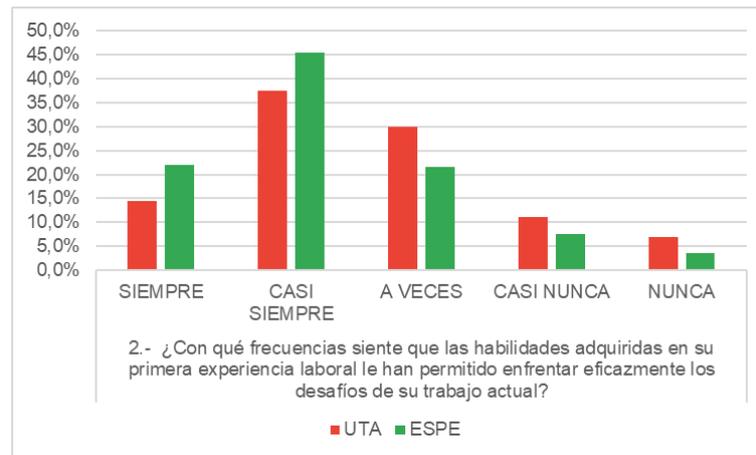


Figura 2. Habilidades adquiridas en su primera experiencia laboral vs desafíos laborales actuales
Nota. Autoría propia

De la figura 2 se observa que el 45.5% de los estudiantes de la ESPE menciona que casi siempre las habilidades adquiridas en su primera experiencia laboral le permiten enfrentar eficazmente los desafíos del trabajo, mientras que 37.5% en la UTA comparten esta opinión. Además, solo el 3.5% de los estudiantes en la ESPE considera que esas habilidades no les han servido nunca, mientras que en la UTA esa cifra es del 7%.

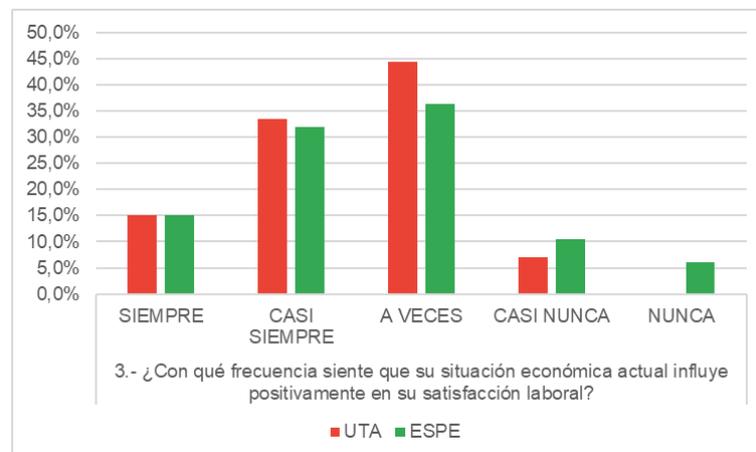


Figura 3. Situación económica actual vs satisfacción laboral
Nota. Autoría propia

Se puede observar además en la pregunta 3 como el factor económico influye en la satisfacción laboral de manera similar en ambas universidades. El 15% de los encuestados de cada institución menciona que tiene impacto siempre. Sin embargo, en la ESPE, un 6% responde que considera que nunca influye, algo que no ocurre en la UTA. Esto podría ser indicativo de una percepción de estabilidad económica entre algunos estudiantes de la ESPE.

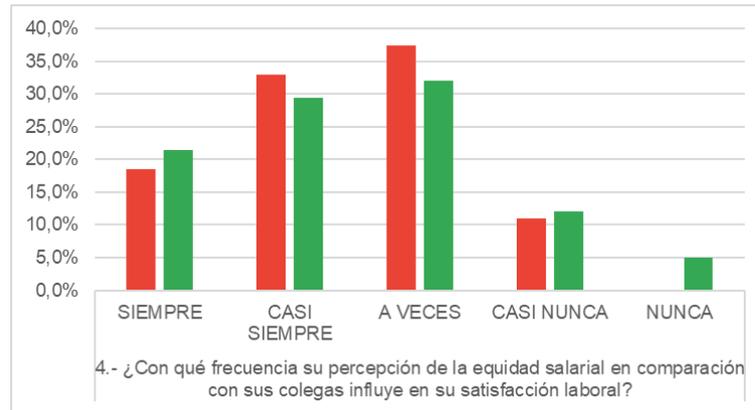


Figura 4. Percepción salarial vs satisfacción laboral

Nota. Autoría propia

Se observa que con respecto a la equidad salarial sí corresponde un tema importante en la ESPE, ya que el 21,5% menciona que siempre influye con relación a la satisfacción, mientras que en la UTA el porcentaje es de 18,5%. Además, un 5% de los estudiantes de la primera universidad mencionada responde que el este aspecto nunca le afecta, pero la UTA concuerda que no existe efecto alguno.

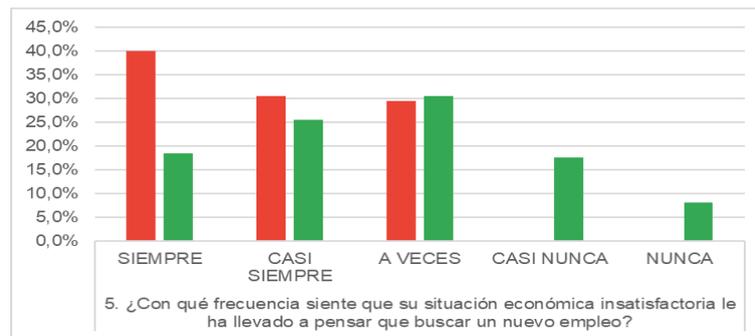


Figura 5. Percepción sobre la búsqueda de nuevo empleo

Nota. Autoría propia

En lo relativo a considerar cambiar de empleo debido a problemas económicos, analizado en la pregunta 5, el 40% de los estudiantes de la UTA siempre lo piensa, mientras que en la ESPE solo lo considera el 18,5%. Además, un 17,5% de la ESPE indica que casi nunca lo ha considerado, lo que muestra una mayor estabilidad económica y menos presión para buscar nuevas alternativas laborales.

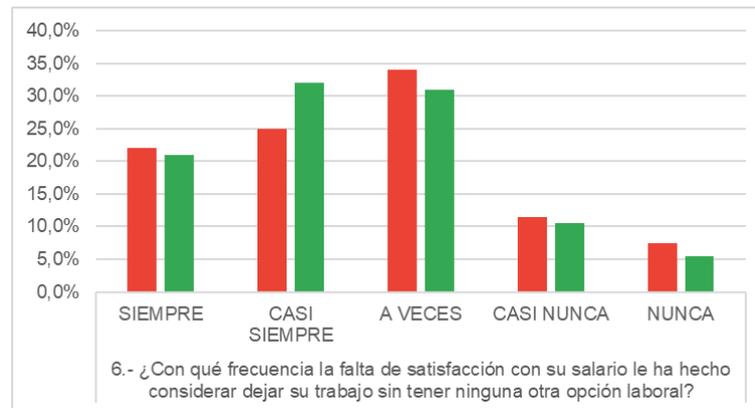


Figura 6. Percepción de la satisfacción con el salario

Nota. Autoría propia

Se visualiza que, de acuerdo con la falta de satisfacción con el salario se ha considerado el dejar el trabajo sin que se considere otra opción laboral, siendo que existe un 32% de los estudiantes de la ESPE versus el 25% de la UTA. A su vez, en la UTA, un 7,5% de los estudiantes afirman que nunca consideran esta posibilidad, mientras que en la ESPE es solo el 5.5%. Esto demuestra que el tema salarial es una preocupación constante y profunda para los estudiantes que pertenecen a la ESPE.

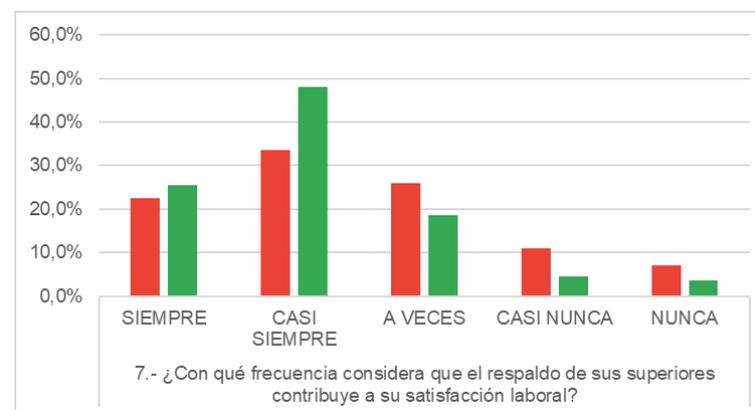


Figura 7. Respaldo de los superiores

Nota. Autoría propia

Se obtuvo que un 48% perteneciente a los encuestados ESPE tienen un apoyo de sus superiores deduciendo que esto es importante para la satisfacción laboral, frente al 33,5% perteneciente a la UTA. A su vez, un 3,5% de la ESPE considera que nunca influye el apoyo con la satisfacción, mientras que la Uta tiene un 17%, indicando que los estudiantes de la ESPE tienen más apoyo ya que consideran que esto les ayuda para tener una mejor satisfacción laboral en sus trabajos.

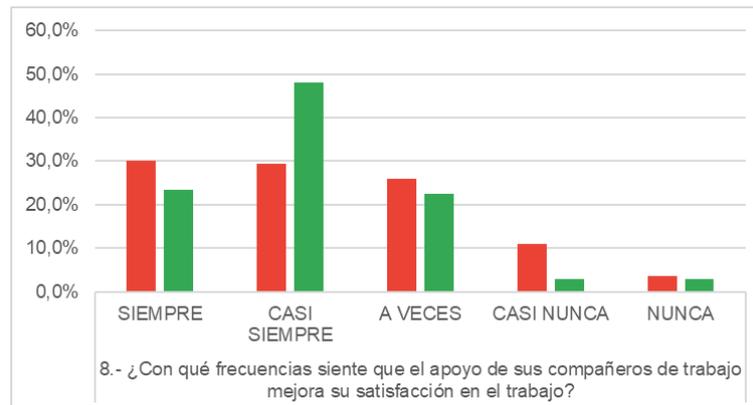


Figura 8. Percepción sobre el apoyo entre compañeros de trabajo

Nota. Autoría propia

Se visualiza que el apoyo entre los compañeros es un elemento esencial para la satisfacción laboral del personal graduado. En la ESPE, se tiene un 48% que menciona que el respaldo casi siempre mejora la satisfacción, a la vez, que la UTA considera que es un 29,5%. Finalmente, apenas un 3% de los encuestados de la ESPE consideran que nunca existe influencia, lo que muestra que la mayoría considera que la cultura más colaborativa y de apoyo genera mayor satisfacción.

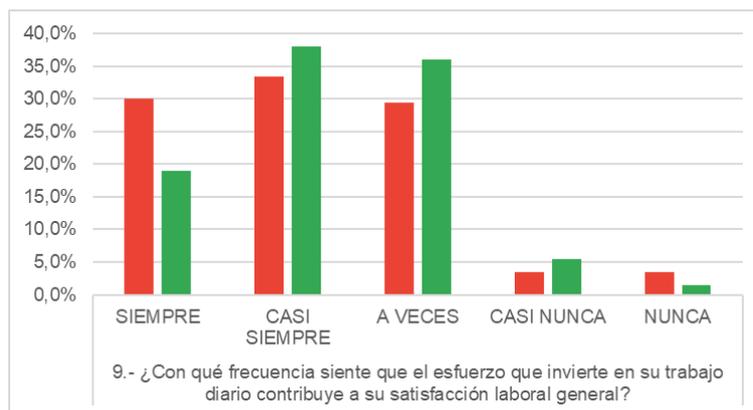


Figura 9. Percepción del esfuerzo invertido

Nota. Autoría propia

Sobre el esfuerzo diario, se visualiza que el 30% de los encuestados UTA definen que siempre contribuye a la satisfacción, a la vez, que la ESPE reduce el porcentaje al 19%. Sin embargo, la ESPE un 1,5% considera que nunca influye, sugiriendo que hay una relación entre el esfuerzo que invierte en su trabajo con la satisfacción laboral.

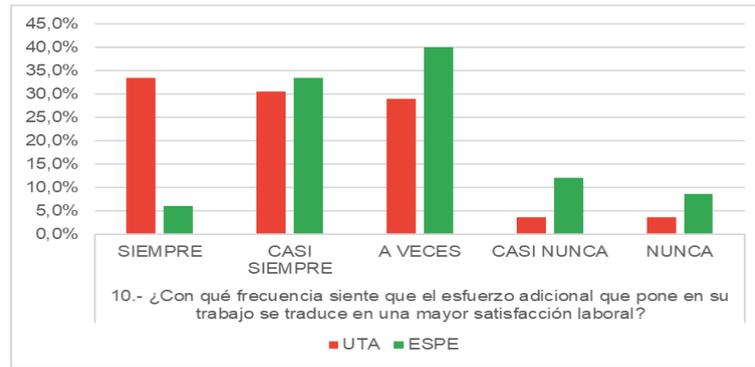


Figura 10. Percepción del esfuerzo adicional en el trabajo

Nota. Autoría propia

De la figura se visualiza que el 33,5% de los encuestados de la UTA mencionaron que siempre sienten que el esfuerzo adicional que pone el trabajador responde a una mayor satisfacción laboral, mientras que en la ESPE este porcentaje llega apenas a un 6%. A la vez, el 40% de la ESPE considera que a veces, existe una visión más realista.

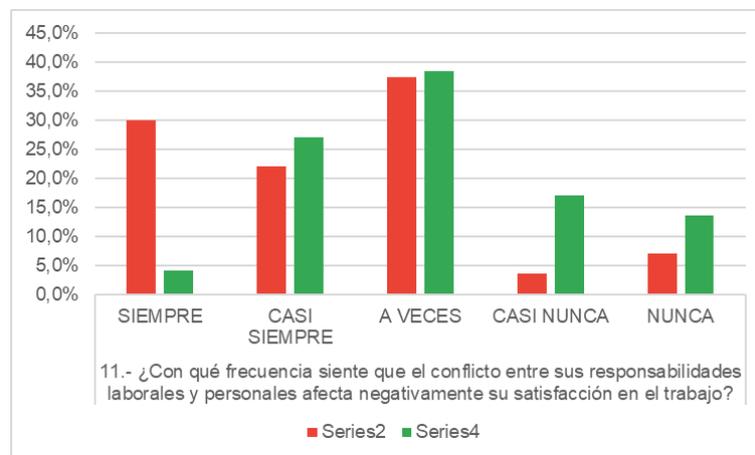


Figura 11. Conflicto de responsabilidad y la vida personal

Nota. Autoría propia

Existe un 30% de la UTA que siente que el conflicto entre las responsabilidades laborales y personales siempre afectan de manera negativa la satisfacción del trabajo y apenas un 4% pertenece a la ESPE. A la vez, el 13,5% de la UTA considera que este factor nunca influye, mostrando un equilibrio de la vida profesional y personal.

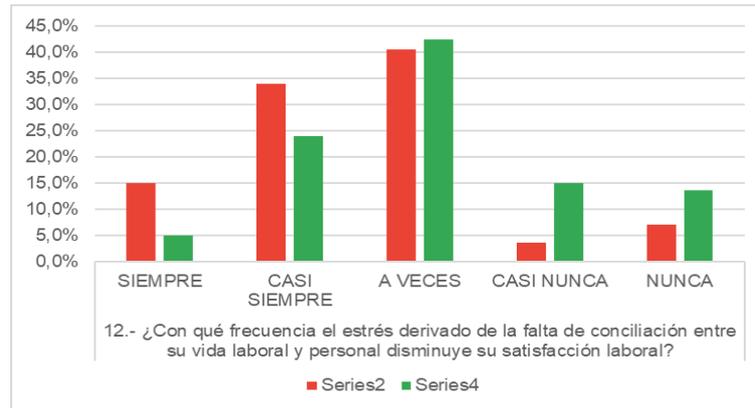


Figura 12. Estrés y disminución de la satisfacción laboral
Nota. Autoría propia

Finalmente, con respecto a la frecuencia del estrés que se deriva de la falta de conciliación del trabajo y de la vida personal dentro de la ESPE se tiene un 5% que considera que siempre impacta de manera negativa, un 15% de la UTA considera que siempre afecta. Además, la mayoría de encuestados consideran que este factor suele a veces impactar a las personas, lo que resalta como una estrategia relevante para los egresados.

Factores de comportamiento organizacional en los egresados

Los factores de comportamiento organizacional de acuerdo con los egresados constituyen los siguientes:

Tabla 3. Factores de comportamiento organizacional

Factor de comportamiento organizacional	Influencia	
	Adaptación	Rendimiento
La Comunicación interna	La comunicación efectiva genera que los egresados entiendan los roles, expectativas y responsabilidades que facilite la integración del equipo.	Asegura que los egresados reciban una retroalimentación oportuna de directrices precisas contribuyendo al desempeño laboral.
Ambiente laboral	Positivo permite que los egresados se sientan cómodos y aceptados en el entorno de trabajo.	Fomenta la productividad y compromiso si es positivo y si es negativo disminuye la moral y eficacia laboral.
Liderazgo	Efectivo provoca orientación y apoyo por medio del proceso de adaptación. El líder muestra empatía y ofrece una guía clara.	Un líder motivado y capaz de dar retroalimentación eleva el rendimiento de egresados.

Capacitación, desarrollo y habilidad	Una capacitación adecuada permite que se adquiera las habilidades para que se cumpla con los objetivos.	Invertir en el desarrollo profesional permite mejorar la competencia técnica y habilidades interpersonal del egresado.
Recompensa y reconocimiento	Un reconocimiento adecuado contribuye a aumentar la moral del egresado, permitiendo que se sienta aceptado.	El sistema de reconocimiento motiva al egresado a que mantenga un nivel de desempeño, dando una recompensa por sus logros.
Oportunidad de desarrollo profesional	Contribuye a los egresados a planificar la carrera dentro de la entidad, facilitando su integración a lo largo del plazo para un crecimiento.	El desarrollo profesional y la oportunidad de ascenso motiva al egresado a mejora el desempeño e investigar sobre sus roles.
Facilidad para la búsqueda de trabajo	Afecta la confianza y percepción de los individuos acerca de su valor dentro del mercado.	La capacidad de búsqueda de empleo con éxito tiene relación con la preparación y habilidades, reflejadas en un rendimiento sólido.

Nota. Autoría propia

Estos factores poseen un impacto dentro de los egresados como candidatos en la búsqueda de empleo, y adaptar a nuevos roles y su desempeño en el trabajo. Es así como, la comunicación interna, ambiente laboral positivo, adecuado liderazgo son positivos para la integración efectiva a puestos de trabajo. Por su parte, el reconocimiento, educación, y las oportunidades del avance profesional afectan de manera directa la motivación y el desempeño. A su vez, la preparación académica y experiencia laboral da una base sólida para buscar empleo.

Discusión

Dentro de los aspectos clave identificados en este estudio se encuentra la relevancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades. En este sentido, Escoto (2024) menciona que el 54% de los empleados a nivel mundial requieren capacitación adicional en los años posteriores a causa de los rápidos cambios tecnológicos, coincidiendo esto con la percepción de los egresados encuestados, quienes consideran que la formación continua es esencial para mejorar sus perspectivas laborales. Asimismo, Gutiérrez y Quezada (2022) señalan que las habilidades prácticas adquiridas durante en las primeras experiencias laborales juegan un rol fundamental en la adaptación al entorno laboral. Esto se corrobora con los resultados proporcionados por los encuestados, donde un 45.5% de los egresados de la ESPE y un 37.5% de la UTA contestaron que las habilidades adquiridas en sus primeras experiencias laborales les han permitido enfrentar de mejor manera los desafíos del trabajo actual.

También se resaltan el liderazgo y la comunicación interna como factores determinantes en la satisfacción laboral y la adaptación de los egresados. En la Universidad de las Fuerzas Armadas, un 48% de los encuestados indicó que estar respaldados por sus superiores casi siempre contribuye a su satisfacción laboral, en comparación con el 33.5% en la UTA. Esto se alinea con las conclusiones de Hernández y Acosta (2023), quienes concluyen que un liderazgo efectivo proporciona orientación, apoyo y además fomenta un ambiente de confianza que mejora el rendimiento laboral. Por su parte, Bermejo y Suárez (2022) resaltan la importancia de la

comunicación interna como un mecanismo para alinear expectativas y reducir la incertidumbre entre los empleados. Tomando en cuenta los resultados, este aspecto podría estar mejor desarrollado en la ESPE que en la UTA.

4 CONCLUSIÓN

Los resultados del presente estudio reflejan las limitaciones en las competencias prácticas de los egresados, donde se evidencia una brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral. Factores como la capacitación y desarrollo de habilidades, el liderazgo, la comunicación interna y la percepción de equidad salarial, son percibidos como determinantes para la satisfacción y el desempeño en el mundo laboral. Sin embargo, estos parecen estar poco desarrollados, tanto las organizaciones que emplean a los egresados como dentro de las universidades.

La información recabada señala que los egresados que perciben mayor apoyo en su entorno laboral, tanto de sus superiores como de sus compañeros, así como quienes experimentan condiciones laborales más justas, tienen mejor integración y adaptación al entorno profesional que quienes no las perciben. A la vez, el liderazgo tiene un impacto variable dependiendo de su aplicación en las empresas y que las deficiencias en la comunicación interna dificultan la claridad en las expectativas y roles.

Además, el estrés derivado de la falta de conciliación entre la vida personal y laboral afecta negativamente el bienestar y la motivación de los egresados que se insertan en el mercado laboral, resaltando la importancia de políticas inclusivas y estrategias organizacionales orientadas al bienestar integral de los trabajadores.

Finalmente, se visualizó que el estrés a causa de la falta de conciliación del egresado entre su vida personal y laboral afecta de forma directa el bienestar y motivación para la búsqueda de empleo en el mercado laboral. Por ello las universidades deberán incluir temas o charlas de capacitación de los estudiantes dentro de los programas de prácticas laborales y preparación de ofertas en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, R. (2021). Aprendiendo ciencias en la teoría y en la práctica: notas de una investigación. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 4(27), 33-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243143345003>
- Anaya, L. (2020). La teoría social del siglo XXI: necesidades y posibilidades de mutación. *Andamios*, 16(40), 85-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/628/62862870005/62862870005.pdf>

- Arciniega, R. (2022). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892005>
- Bermejo, M. (2022). Clima laboral del contexto organizacional. *Ciencias Técnicas*, 28(3), 11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>
- Cañadas, L. (2021). La evaluación formativa en la adquisición de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de educación física. *Apunts Educación Física*, 37(143), 100-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5516/551666171017/551666171017.pdf>
- Centro de estudios educativos. (2022). La propuesta educativa en campaña Enrique Nieto. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 42(3), 91-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27024686005>
- Chávez, D. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4762/476272019003/476272019003.pdf>
- Coluccio, G. (2021). Personalidad y surgimiento de liderazgo en quipos. *Interciencia*, 43(10), 723-728. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957861009/33957861009.pdf>
- Cruzado, J. (2022). La evaluación formativa en la educación. *Comunicación*, 13(2), 149-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4498/449872026006/449872026006.pdf>
- Galvan, E. (2022). Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor. *Innovar*, 29(71), 55-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81859042005/81859042005.pdf>
- García, C. (2020). Conciencia política y liderazgo. *Liberabit. Revista de Psicología*, 12(2), 33-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601204>
- Genesis, R. (202). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6(18), 102-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Gutiérrez, J., & Boada, M. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 32. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3813/5776>
- Guzman, L., & Alarcón, S. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 4(2), 32. Obtenido de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Luna, E. (2019). Evaluación de modelo educativo en las instituciones de la Educación Superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(83), 997-1026. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/140/14063077003/14063077003.pdf>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 2(29), 32. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

- Martínez, G., & López, M. (2021). La influencia de los blogs de moda en el comportamiento del consumidor. *Vivat Academia*, 2(135), 85-109. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525755343007>
- Monnin, E. (2021). ¿Es concebible una institucionalización de la educación olímpica? *Revista Interamericana de Investigación, Educación*, 14(2), 43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5610/561070063004/561070063004.pdf>
- Muñoz, E. (2022). La necesidad: modelo ontológico en la teoría de Pichón Riviére. *La necesidad: modelo ontológico en la teoría de Pichón Riviére*, 9(3), 40-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483549016006>
- Murillo, O. (2022). Orientación para el desarrollo de la carrera: Instrumento para la exploración. *Revista Electrónica*, 22(1), 1-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/447/44769515014/44769515014.pdf>
- Nájera, S. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661251006/582661251006.pdf>
- Narnia, C. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4762/476268269002/476268269002.pdf>
- Norena, C., & Gómez, A. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador. *Revista Científica*, 20(39), 467-485. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4762/476274002002/476274002002.pdf>
- Olivas, M. (2016). Análisis de factores de comportamiento organizacional en los jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005>
- Prieto, M., & Contreras, E. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador. *Perspectivas en Psicología*, 16(1), . 25-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/679/67963183002/67963183002.pdf>
- Rocha, M. (2021). Metodología para el desarrollo de la autoevaluación en la carrera de Medicina. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(5), 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1804/180465398013/180465398013.pdf>
- Segovia, L. (2021). *Análisis de las oportunidades laborales y de la formación académica del graduado de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32664/1/024%20ADP.pdf>
- Serrano, B. (2024). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965019014/609965019014.pdf>
- Servián, F. (2024). *La pirámide de Maslow: teoría de las necesidades humanas*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>

