

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMUNICADORES SOCIALES DESDE UNA
PERSPECTIVA DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Myriam Murillo Naranjo y María Giuseppina Vanga Arvelo

Pp 55-77



educare

*Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado
del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto
Figueroa"*

Volumen 22 N° 3

Septiembre – Diciembre 2018

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMUNICADORES SOCIALES DESDE UNA
PERSPECTIVA DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

**WORK PERFORMANCE OF SOCIAL COMMUNICATORS FROM A VOCATIONAL
TRAINING PERSPECTIVE**

ISSN: 2244-7296

Autor

Myriam Murillo Naranjo
Universidad Nacional de Chimborazo Riobamba, Ecuador

María Giuseppina Vanga Arvelo
Universidad Técnica de Manabí Portoviejo, Ecuador

educare

Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado
del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto
Figueroa"

Volumen 22 N°3 Septiembre – Diciembre 2018. ISSN: 2244-7296

P 55

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMUNICADORES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Myriam Murillo Naranjo y María Giuseppina Vanga Arvelo

Pp 55-77

Investigación

Recibido:25-01-2018

Myriam Murillo Naranjo*
María Giuseppina Vanga Arvelo**
Aceptado:03-11-2018

RESUMEN

En este artículo de investigación, se aborda la evaluación de la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Chimborazo en su desempeño laboral. El propósito es analizar la relación existente entre ambas aristas, y para explicar esta relación se parte de los aportes de la teoría sobre las variables de estudio. Se realiza bajo un enfoque de investigación cuanti-cualitativo; se aplicaron dos encuestas, una a los titulados y otra a los empleadores, además de una entrevista a los docentes. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación directa entre las variables formación profesional y desempeño laboral y que el nivel de satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño laboral de los graduados es del 88%. Sin embargo, mencionan que existen competencias específicas de la profesión que son importantes que los titulados desarrollen para que sean competitivos en el campo laboral.

Palabras Claves: competencia profesional; desempeño laboral; Universidad Nacional de Chimborazo.

ABSTRACT

In this research article, we discuss the evaluation of the vocational training of graduates of the Social communication career of the National University of Chimborazo in their work performance. The purpose is to analyze the relationship between the two edges, and to explain this relationship is part of the contributions of the theory on the variables of study. It is carried out under a qualitative and quantitative research approach; Two surveys were applied, one to the graduates and the other to the employers, as well as an interview to the teachers. The results showed that there is a direct relationship between the variables vocational training and job performance and that the level of employer satisfaction with respect to the job performance of graduates is 88%. However, they mention that there are specific skills of the profession that are important for graduates to develop to be competitive in the field of work.

Key words: professional competence; Job performance; National University of Chimborazo.

* Licenciada en Lengua y Literatura, Doctora en Investigación Socio Educativa, Diplomada en Curriculum por Competencia, Magister en Proyectos Socio Educativos. Directora de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Chimborazo en Ecuador myriammurillo@unach.edu.ec

** Magister en Gerencia Empresarial, PhD en Arquitectura, con Diplomado en Formación Docente y Programación Neurolingüística. Actualmente se desempeña como Docente/Investigador de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador mgvanga@yahoo.com

INTRODUCCIÓN

Para entender el problema en la educación superior, es preciso analizar el mismo desde diferentes perspectivas, considerando la premisa de que la formación profesional impartida en las Instituciones de Educación Superior (IES) actualmente tiene una importancia en el marco de las estrategias actuales de desarrollo económico y social de las sociedades y estados. Por tanto, se debe prestar especial atención a los cambios producidos por la globalización y desarrollo, al progreso tecnológico de la información y comunicación, que suponen una nueva reestructuración de la actividad económica y de los servicios, y en consecuencia, requieren una adaptación a los cambios y nuevos modelos, y en consecuencia, en la formación profesional del talento humano para que el desempeño laboral de los trabajadores responda a las expectativas de los empleadores.

El propósito de esta investigación es analizar la relación existente entre la formación profesional de los titulados de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) de Ecuador, y el desempeño laboral; en este sentido, se determinará el índice de satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño laboral de los titulados de la carrera de Comunicación Social y el nivel de satisfacción de los titulados con respecto a la formación profesional recibida en la carrera.

Se abordan experiencias de otras latitudes como en la Unión Europea, en donde se mantiene al sistema de educación y formación profesional en procesos de reformas continuos para poder responder a los retos planteados en la Cumbre de Lisboa ante el comienzo del siglo y conseguir que la Unión Europea se convierta en la sociedad del conocimiento más competitiva del mundo. Según Tejada (2013, p. 171), “las modificaciones que se han implementado en el entorno laboral, sobre todo debido a la globalización y a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), generan nuevas necesidades formativas”; es decir, si se quiere alcanzar el liderazgo a nivel mundial, no basta la normativa, es importante articular las reformas a las necesidades reales del ámbito laboral.

De acuerdo al análisis de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y

a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los desafíos e innovaciones de la formación profesional consideran lo siguiente:

En América Latina y el Caribe durante las últimas décadas han reforzado sus instituciones dedicadas a la formación profesional, con la incorporación de actividades que se han caracterizado por una gran variedad de planes formativos, donde sus actores el Estado, empresarios y trabajadores han manifestado su interés en el desarrollo y la formación integral por competencia a través de planes eficaces y efectivos para lograr altos niveles de eficiencia y desempeño laboral (CEPAL/OIT, 2013, p. 15)

En Colombia, los autores Pulido, Mercado y Obredor, (2014) realizaron la investigación denominada: Estudio de impacto de graduados para el fortalecimiento de los programas académicos, en la que se dio a conocer lo siguiente:

La Corporación Universidad de la Costa (CUC) a través de la Facultad de Ingeniería da a conocer una perspectiva de sus graduados y empleadores. Se utilizó la metodología de tipo descriptivo, a través de una encuesta estructurada con base en el Observatorio Laboral para la Educación. Se evidencia en los resultados que los graduados en un alto porcentaje se encuentran laborando en un área relacionada con su profesión, son conscientes de la necesidad de formación tanto en un segundo idioma como en estudios complementarios a los programas de pregrado. (p. 19)

En esta investigación, se profundiza en el impacto de los graduados para luego, con base a los resultados, fortalecer sus programas académicos; no analiza la formación profesional como elemento fundamental para esta investigación, se centra en las recomendaciones de los graduados para ser eficientes en al campo laboral.

Por otra parte, en Ecuador, la realidad expresada en la oferta de formación profesional se ha incorporado en la legislación, considerando las necesidades del mercado de trabajo y, principalmente, porque el crecimiento de la demanda social de formación ha incentivado que en las IES incorporen una variada oferta de especialidades. Actualmente, existen organismos rectores de la educación superior en Ecuador, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y el Consejo de Educación Superior (CES), que regulan, norman y evalúan la calidad de la educación.

Larrea (2013) menciona que “existe un grave problema que hay que superar y es la descontextualización de los currículos y escasa pertinencia con los ámbitos productivos, sociales, culturales y ambientales”, (p. 6). Por tal razón, el CES está evaluando desde el 2016, proyectos de diseños y rediseños curriculares de 52 IES para que fundamenten sus propósitos de carreras con un riguroso estudio de pertinencia, basándose en la formación profesional y la correspondencia con el desempeño laboral de los profesionales y la satisfacción de titulados y empleadores.

En este contexto, en la UNACH al igual que en la mayoría de universidades, se han realizado pocos estudios de titulados, sin existir una cultura de monitoreo y seguimiento a este grupo con relación a la formación profesional y al desempeño laboral; esta investigación precisamente, permite tomar decisiones en función de los procesos de aprendizaje, las prácticas pre-profesionales y la actualización de las competencias profesionales. Cumpliendo con el mandato de la Constitución en su artículo 350 que dice que:

El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista, investigación científica y tecnológica; construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (Asamblea Constituyente de la República del Ecuador, 2008, p. 162).

Por todo lo expuesto, esta investigación permite identificar el vacío investigativo en estos temas, ya que se analizaron varios estudios sobre titulados en educación superior como los de la Unión Europea, en donde se analiza el sistema de educación y formación profesional en procesos de reformas, sobre todo ante la globalización y la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; por otro lado, América Latina demostró su interés en el desarrollo y la formación integral por competencia a través de planes eficaces y efectivos para lograr altos niveles de eficiencia y desempeño laboral; en Colombia se investiga sobre el impacto de graduados para el fortalecimiento de los programas académicos.

En la mayoría de las universidades como en la UNACH, no se realizan investigaciones sobre la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de los titulados de las universidades; información que es importante para intervenir en esta problemática, porque si no

se dan soluciones urgentes y efectivas, no se podrá vincular adecuadamente a los titulados de la carrera de Comunicación Social y obviamente a los titulados de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Este grupo de titulados ha estado desvinculado de la universidad por muchos años, y del contacto permanente con ellos depende la retroalimentación que se logre establecer en los currículos y la formación continua que pueda suministrar la institución para su actualización constante y eficiencia en el campo laboral.

Si no se obtiene información adecuada de los titulados ni se establecen vínculos dinámicos y participativos con ellos, no se podrá incorporar mejoras en los procesos formativos a través de la recopilación y análisis de información relacionada con su formación profesional y desempeño personal y sobre todo, no existirán insumos suficientes para actualizar los rediseños curriculares en ejecución. Es por ello que el objetivo de esta investigación es el de analizar y evaluar la relación existente entre la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social de la UNAH y su desempeño laboral.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

A continuación, se muestran una serie de conceptos que permitirán un mejor abordaje del tema de formación profesional y desempeño laboral.

Articulación de la formación profesional y el desempeño laborar para crear estándares de calidad

Actualmente, los países que asumen el tema de formación profesional y desarrollo del talento humano basados en perspectivas de desempeño laboral es diversa, los avances en competencias laborales y formación profesional son relativamente nuevos y se los ha estudiado considerando diferentes aspectos como: desarrollo de países, contexto histórico, idiosincrasia, problemas, objetivos, posición en el escenario mundial, globalidad, avances tecnológicos, sociedad del conocimiento, realidad de la localidad; en este sentido, abordan el tema desde enfoques

diferentes.

En Latinoamérica particularmente en Ecuador, el financiamiento de la formación profesional se ha convertido en un asunto de gran relevancia en la agenda de políticas públicas, porque han constatado que la Educación Superior es el motor de desarrollo a través de su formación profesional, vinculada a las necesidades socio-económicas y políticas de los contextos.

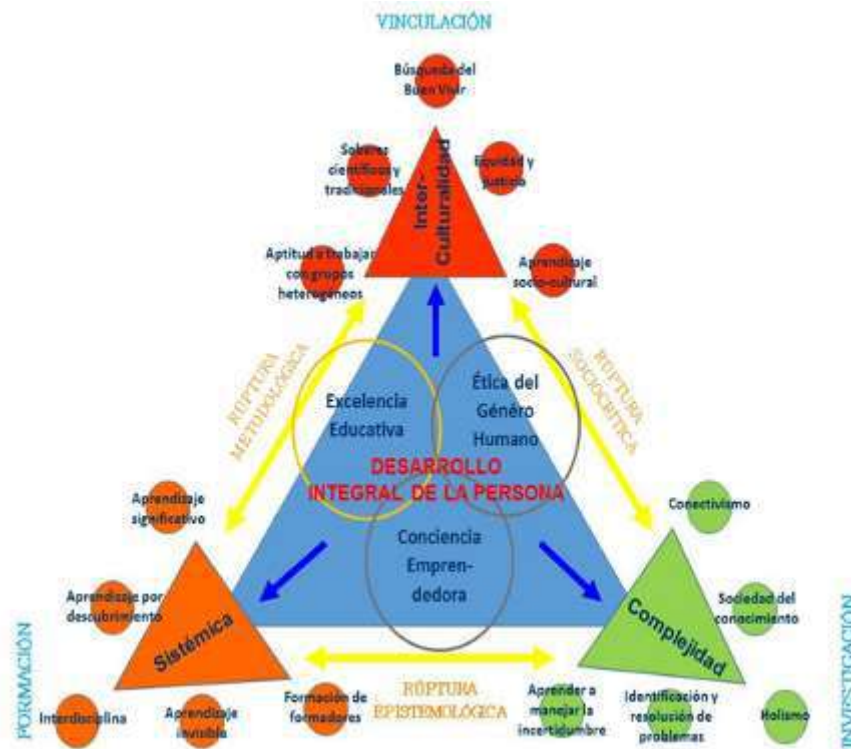
En este sentido, Muñoz (2012) señala lo siguiente sobre formación profesional universitaria:

La orientación pedagógica y curricular consiste en elaborar planes curriculares a la medida de las demandas del mercado de trabajo, enfatizando en una formación que proporcione a las personas las habilidades y destrezas que garanticen su eficacia y eficiencia en el desempeño laboral y para el mejoramiento de la competitividad. En la formación profesional universitaria, esta orientación tiende a confrontar a la pedagogía de la formación integral: reflexiva, crítica, dialógica, contextualizada y centrada en una relación académica responsable con la sociedad y consciente de los contextos histórico/sociales y culturales de los que forma parte. Se trata, entonces, de formación para el trabajo y para la resolución de problemas. (p. 72)

Enfoque de formación profesional de la UNACH

La Universidad Nacional de Chimborazo estructuró su Modelo Educativo, Pedagógico y Didáctico denominado: Aproximación Epistemológico-Metodológica, desde la Complejidad, para el desarrollo integral de la persona, rearticulando la investigación, formación y vinculación. Mismo que se puede resumir en la figura 1 y que recoge la articulación de la formación profesional con las demás funciones sustantivas de la universidad y que asume las necesidades del contexto (UNACH, 2014, p. 58).

Figura 1: Modelo Educativo, Pedagógico y Didáctico de la UNACH



Fuente: Unidad de Planificación Académica (UNACH, 2014, p. 58).

En este gráfico se resume la organización del currículo articulando las unidades y campos de formación a partir de los nudos problemáticos relacionados al objeto de estudio de la profesión, considerando los fundamentos teóricos, la praxis profesional, la epistemología y metodología de la investigación, la integración de saberes, contextos y cultura; y, la comunicación y lenguaje.

Larrea (2013) menciona lo siguiente:

La formación profesional debe ser concebida en función de modelos pedagógico-curriculares que potencien capacidades cognitivas expresadas en habilidades, competencias y desempeños en términos de: fortalecimiento de la persona humana (valores, identidad, cultura, ciudadanía, convivencia armónica), y sobre todo desempeños profesionales basados en la gestión del conocimiento (investigación, comprensión de problemas y tensiones, conjeturas, indagación y exploración del conocimiento, diseño de sistemas conceptuales y variables, especulación y reflexión crítica, modelos de intervención y manejo de protocolos de proyectos de

investigación, desarrollo e innovación tecnológica y social). (p.17)

Por tanto, las instituciones que se dedican a la educación superior, tienen la labor de ser pertinentes y garantizar las respuestas que la sociedad exige, con la finalidad de educar personas capaces de coexistir en ella (Brunner, Elacqua, Tillett, Bonnefoy, González, Pacheco, Salazar, 2005).

La evolución de los conceptos de formación profesional y desempeño laboral

El concepto de formación profesional ha sufrido varios cambios de acuerdo a la evolución social económica, tecnológica y global de los países.

Según algunos profesionales:

La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. (Grube, Thays y Alfonso, 2006, p. 478)

Por otra parte, después de varias transformaciones sociales, es posible afirmar que la formación profesional es "... una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo... formando a las personas no solo como trabajadores sino también como ciudadanos" (Casanova, 2003, p. 10); lo que demuestra que la formación profesional siempre va ligada con el entorno en el que se desenvuelven las IES.

Según la OIT(2014)., la formación profesional tiene como objetivo, incrementar las competencias laborales de las personas para su inserción, reinserción y actualización en el mundo del trabajo. También existe la avanzada formación profesional dual, que es uno de los modelos de alternancia más efectivos y modernos del mundo. Su origen nace con la asunción por parte de los agentes sociales de lo que Tejada (2012) denomina la lógica de la competencia en materia educativa, "...que consiste en distribuir la tarea educativa entre el sistema formativo y el sistema productivo", (p. 20).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO):

... promueve una visión holística e integradora del aprendizaje a lo largo de toda la vida, que comprende la atención y educación de la primera infancia, la enseñanza primaria, secundaria y superior, la formación profesional de jóvenes y adultos, la alfabetización de adultos, la igualdad entre hombres y mujeres y la educación de calidad. (2009, p. 5)

Esta organización indica que se debe educar para la vida, y que solo los aprendizajes que sean valorados por los estudiantes serán contextualizados y aprehendidos en su formación profesional y aplicados en su vida profesional.

En este sentido, Barrón (2016) menciona una definición general e internacionalmente aceptada "...la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria", p. 198). Esto significa, que la formación profesional que se oferta e imparte en las IES, debe estar en función del individuo y de su colectivo, debe detectar sus potencialidades para desarrollarlas e identificar sus debilidades para reforzarlas.

Desempeño laboral

Una de las definiciones menos evolucionadas es la que Milkovich y Boudreau (1994) mencionan "...es el grado por el cual el empleado cumple con los requisitos que lleva el trabajo, es decir, se basa en las principales funciones del puesto y su correcta ejecución", p. 10).

Sin embargo, esta definición evolucionó y el desempeño laboral de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón, hay un constante interés de las empresas para mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

Por otro lado, Chiavenato, (2000) hacer referencia que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, lo que constituye la estrategia individual para lograrlos. Aun así, es una definición incompleta.

Para esta investigación, el desempeño laboral constituye el desenvolvimiento de los titulados

de la Carrera de Comunicación Social en el sector empresarial, tanto público como estatal, es decir, en medios de comunicación tanto de radio, prensa, televisión e internet y en las empresas como relacionadores públicos para lo cual fueron formados. El desempeño laboral será evaluado por los empleadores y expertos en el área y, básicamente se analizarán las competencias generales y básicas que desarrollan en sus trabajos.

En contraste, el desempeño laboral se puede definir, como “...el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Bohórquez, 2002 en Tacunga, 2015, p. 24). Y dentro de esto se encuentran las competencias profesionales.

Según el criterio de García, se identifica la competencia como “...la integración holística de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas demostradas, en contextos socio-laborales diferentes y cambiantes, poniendo en práctica las experiencias y los principios básicos, saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber compartir y vivir” (2013, p. 5).

Con base en lo referido, surge lo que señalan Romero y Núñez, (2014) “...los análisis prospectivos sobre las necesidades de formación y adecuación a la dinámica laboral prevén que la inserción laboral requerirá de niveles cada vez más elevados de capacitación profesional”, (p. 66). Además de las competencias profesionales que respondan a la demanda actual.

Nivel de satisfacción del desempeño laboral

En las empresas públicas y privadas siempre existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño, por tal razón, la formación profesional está implícita y necesita ser valorada. Para González, (2006) la satisfacción laboral se puede definir como “...el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes estarán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto”, (p. 11).

Retroalimentación de la formación profesional de los comunicadores sociales en las universidades en busca de la eficiencia en el mundo laboral

A nivel mundial, se debe exigir la actualización de la formación profesional de los comunicadores, para que los niveles de calidad de la información sean óptimos, ya que actualmente, aún se registra información poco precisa y mal orientada para la vida de la comunidad, y esto desencadena en la reacción de los pueblos mal informados.

El cambio de las competencias profesionales en el mundo laboral de los comunicadores sociales, depende de los cambios vertiginosos de la globalidad y la tecnología; se recomienda que cada dos años se revisen en la universidades ecuatorianas el macro, meso y micro currículo de las carreras; esto con la finalidad de realizar actualizaciones en función de las nuevas necesidades que demanda el mundo laboral.

La crisis económica ha acelerado en todo el mundo el proceso de transformación emprendido por el sector de la comunicación para adaptarse a los hábitos y demandas de la audiencia y recuperar sus márgenes de beneficio, algo especialmente manifiesto en el caso de las empresas periodísticas. La digitalización de los contenidos y el cambio de los modelos de negocio (García, 2014), generan nuevas exigencias a los profesionales de la información, que se están viendo obligados a adquirir competencias y habilidades no siempre atendidas como corresponde en los planes de estudios universitarios (Mellado, Simón, Barría y Enríquez, 2011).

Los autores referidos mencionan las nuevas exigencias en el mercado laboral de los comunicadores y enfatizan que las instituciones de educación superior descuidan ciertas competencias profesionales actuales como la digitalización de contenidos, que es una tendencia que rompe mercados por el uso de redes sociales, el manejo estratégico de los modos de consumo en la red y perfiles del público.

Sánchez (2012), analiza ampliamente la formación profesional en la educación superior y la carrera de Comunicación:

...los empleadores consideran que los egresados de comunicación no fueron formados con las competencias profesionales que integran los conocimientos y habilidades requeridas por las empresas, y que enfrentan a otros profesionales de

diferentes disciplinas que buscan acomodo en nuevas áreas de empleo. (Benassini 2002 y Fernández 2003 en Sánchez 2012, p. 129)

...las universidades se ven obligadas a formar jóvenes altamente preparados con nuevas competencias que les permitan desenvolverse en el mundo global, de ahí que la formación profesional ya no se dirija al aprendizaje de conocimientos estables y acabados, sino a la formación por competencias. (p. 130)

Por otra parte, existen estudios que identifican aspectos puntuales para mejorar la calidad en la formación profesional como la que expresa Sánchez (ob.cit): “Uno de los indicadores para medir la calidad de las IES es evaluar periódicamente el desempeño de sus egresados en el mercado laboral, lo que permite caracterizar la transición entre la universidad y la empresa” (p. 42).

Sistematizados los aportes de los autores para lograr la articulación entre la formación profesional y el desempeño laboral, se consideran los siguientes aspectos: la elaboración de diagnósticos periódicos con el mundo laboral de los comunicadores sociales para actualizar los currículos, mejorar los procesos de prácticas pre-profesionales de los estudiantes de comunicación, establecer convenios con las empresas públicas y privadas para trabajar con una bolsa de empleo, mantener contacto permanente con los titulados para para identificar competencias profesionales actuales en sus empleos y para capacitarlos en las nuevas tendencias.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Por su naturaleza, la investigación tiene un enfoque de investigación cuanti-cualitativo, basado en la literatura de Paella y Martins (2012) que señalan que este método se caracteriza por “...combinar el dato como esencia sustancial de su argumentación y el paradigma con enfoque cualitativo que centra su atención en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto”, (p. 40). En este escenario se pretende conocer el número de titulados vinculados al campo laboral y su desempeño profesional, el índice de satisfacción de los titulados y empleadores referente a la formación profesional brindada en la carrera; pero también se necesita

describir y analizar la relación existente entre la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social con el desempeño laboral.

Considerando la naturaleza de los objetivos y el nivel de profundidad que se necesita alcanzar en los resultados, se utilizó un estudio correlacional, donde se pretende medir, según Salinas (2012), "...el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables... miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación", (p. 15). De esta manera, la investigación pretende establecer el grado de correlación entre la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social y el desempeño laboral.

La siguiente etapa, corresponde a la investigación analítica, para evidenciar paso a paso los resultados y elementos del fenómeno investigado. Según Villaseñor y Gómez (2013), este

... procedimiento analítico consiste en estudiar un objeto descomponiéndolo en los elementos que lo constituyen, con el fin de tomarlos en consideración de manera separada... la investigación analítica emplea, pues, el método deductivo, consistente en formular proposiciones particulares a partir de proposiciones generales., (p. 30)

Por otra parte, el estudio no manipula la variable independiente que es la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social de la UNACH, esta investigación se limita a observar los fenómenos después de que han ocurrido naturalmente; es decir, desde 2013 hasta 2017: cómo se desarrolla el sistema de formación profesional en la carrera, cuáles son las competencias profesionales adquiridas, entre otros.

La variable dependiente corresponde al desempeño laboral, qué nivel de satisfacción tienen los empleadores, de qué competencias profesionales carecen los titulados para tener un mejor rendimiento en el desempeño de sus labores. Por lo expuesto, no se intervendrá en su desarrollo. Así también, se ha realizado la revisión de la literatura especializada e informes de la UNESCO, Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, OIT, CEAACES, CES y otros relacionados al tema; revisión que ha facilitado información relevante y datos en relación al tema.

Es importante señalar que el estudio se realizó en la carrera de Comunicación Social de la UNACH, de este modo, se obtuvo información primaria; a su vez, de tres provincias de la Zona

Tres de Ecuador: Chimborazo, Cotopaxi y Ambato; en estas provincias se levantó datos e información en los medios de comunicación y en las empresas públicas y privadas en las que trabajan los comunicadores sociales, para determinar los niveles de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño laboral de los trabajadores.

Los instrumentos de recolección de datos se aplicaron a un total de 194 informantes que constituye la muestra de carácter no probabilístico, identificados en la población de la Zona Tres ya referida, específicamente a 100 empleadores; en la UNACH a 12 docentes de la carrera de Comunicación Social; 37 titulados de la carrera en el periodo 2013-2017, de los cuales 18 son mujeres 49% y 19 hombres 51%, en un rango de edad que oscila entre 25 y 35 años. Este dato corresponde a cuatro cohortes de titulados de la carrera que iniciaron sus actividades académicas desde noviembre de 2008.

Confiabilidad de los instrumentos

Este trabajo investigativo utilizó tres instrumentos: dos encuestas y una entrevista, por lo tanto, se realizó un procedimiento importante después de su elaboración para obtener la confiabilidad de los mismos y es el coeficiente de Alfa Cronbach. De acuerdo a Oviedo y Campo (2005, p. 575):

Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. (Cortina 1939 y Bland 2002 en Oviedo y Campo 2005)

En otras palabras, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. (Streiner 2003 en Oviedo y Campo 2005).

También se puede concebir este coeficiente como la medida en la cual algún constructo, concepto o factor medido está presente en cada ítem. Generalmente un grupo de ítems que explora un factor común muestra un elevado valor de alfa de Cronbach. (Cortina 1993 y Rogers, Schmiti, Mullins 2002 en Oviedo y Campo 2005)

Para determinar la confiabilidad de los tres cuestionarios, una vez que se validaron en primera instancia por tres expertos, se aplicó una prueba piloto a los informantes a través de un muestreo aleatorio simple, identificando las dificultades en las respuestas de cada pregunta. En base a los

resultados de los cuestionarios de la prueba piloto se aplicó el coeficiente de Alfa Cronbach; los niveles de confiabilidad son los siguientes:

Menos de 0,20: confiabilidad ligera

0,21 a 0,40: confiabilidad baja

0,41 a 0,70: confiabilidad moderada

0,71 a 0,90: confiabilidad alta

0,91 a 1,00: confiabilidad muy alta

Del análisis anterior se puede deducir que, los tres instrumentos tienen confiabilidad que va de muy alta a alta, porque la prueba Alfa de Cronbach arrojó el 0,910 al cuestionario de graduados, 0,889 a los empleadores y el 0,909 al de docentes. Esta medición significa que los instrumentos de investigación son confiables para su aplicación. Posteriormente, se elaboran los gráficos estadísticos utilizando el programa Statistical Package for the Social Science (SPSS). El análisis de los datos fue estandarizado, siguiendo un orden: primero, análisis de confiabilidad y validez; segundo, estadística descriptiva; y tercero, estadística inferencial, en la que se aplica la técnica estadística de coeficiente correlacional para analizar la relación de las dos variables.

HALLAZGOS

Los resultados obtenidos en este proyecto gracias a los instrumentos de investigación aplicados a titulados, empleadores y a docentes revelan que, la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social tiene una relación directa con la variable desempeño laboral, porque los tres grupos de informantes valoran a la formación profesional como excelente y muy buena formación; por lo tanto, se corresponde con la valoración que los empleadores realizan ante la variable desempeño laboral que arroja un resultado del 82% como completamente satisfecho y satisfecho del desempeño laboral de los profesionales en Comunicación Social.

En base a la literatura revisada para este proyecto se menciona sobre lo referido en el párrafo anterior. En Ecuador, la gran reforma de la Educación Superior la determina el CES. Expertos en

el tema como Larrea exponen claramente los objetivos que tiene el proceso de formación profesional, debiendo el objetivo general de cada carrera responder a los problemas y a quienes va a transformar la formación profesional, las orientaciones teórico-metodológicas, por qué y para qué formar este tipo de profesionales y los impactos de su gestión profesional en la sociedad.

Cabe mencionar que actualmente la formación profesional y el desempeño laboral son elementos clave para las sociedades modernas, y que no pueden ser operadas de manera aislada por que los dos escenarios se necesitan mutuamente: los empleadores requiere un profesional con ciertas competencias profesionales y las universidades proporcionan a sus estudiantes competencias profesionales en base a la demanda del mercado laboral.

Por lo tanto, la UNACH y la carrera de Comunicación Social, debe considerar la progresiva influencia de los resultados de la ciencia en su interacción recíproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo del trabajo, y aceleran la necesidad de que los docentes requieran de una capacitación continua para asumir nuevas demandas de formación con base en los requerimientos de los actores y sectores de la profesión. Otro resultado importante tiene que ver con la valoración de los procesos de formación profesional de los graduados de la Carrera de Comunicación Social de la UNACH. Se obtuvo la evaluación de sus condiciones de estudio y se obtuvo resultados de excelente y muy bueno:

- Variación de asignaturas ofrecidas: 92%, excelente
- Diseño del plan de estudio: 59%, excelente
- Enseñanza teórico/práctica: 59%, excelente
- Calidad de las instalaciones: 73%, excelente
- Disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza: 73%, excelente
- Oportunidad de interrelacionar con los docentes: 59, excelente
- Calidad de equipamiento técnico: 54%, muy bueno
- Calidad de la enseñanza: 51%, excelente
- Vinculación con el medio externo: 51%, excelente

Es decir, que la valoración de los graduados de la carrera de Comunicación Social en cuanto a los procesos de formación profesional es muy buena. Este resultado se ratificó con la información de la formación que la carrera provee a sus estudiantes, entre ellas: la capacidad de abstracción análisis y síntesis, conocimientos sobre el área de estudio y la profesión y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Los resultados con respecto al nivel de satisfacción de los graduados con la formación profesional recibida en la Carrera de Comunicación Social en cuanto a las capacidades recibidas son altas:

Capacidad de abstracción, análisis y síntesis: 62%, mucho

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: 51%, mucho

Capacidad para organizar y planificar el tiempo: 51%, suficiente

Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente: 49%, regular

Capacidad de comunicación oral y escrita: 54%, suficiente

Capacidad de comunicación en otro idioma: 49%, regular

Capacidad de investigación: 51%, suficiente

Capacidad creativa: 51%, suficiente

Estos resultados se fundamentan en la literatura expuesta sobre el tema y por Barrón (2016), quien menciona una definición general e internacionalmente aceptada, por la cual la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente todo cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Estas aptitudes humanas que hace referencia el autor mencionado, son las capacidades habilidades, destreza y conocimientos que el titulado asume a través de formación profesional y que han sido ponderadas con un buen nivel de satisfacción en su mayoría, menos en dos, y son la capacidad para aprender y actualizarse permanentemente, y la capacidad de comunicación en otro idioma. A pesar de que en la malla curricular existen seis niveles de inglés, los titulados no le dan un nivel de satisfacción alto.

Los resultados sobre a la interrelación existente entre las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Comunicación Social y el desarrollo profesional en el marco del buen vivir, que se asume como las necesidades básicas satisfechas son:

Las competencias adquiridas le han ayudado a encontrar un trabajo satisfactorio: 60%, alto

Preparándole para las tareas de su trabajo actual: 43%, alto

En sus perspectivas profesionales a largo plazo: 66%, muy alto

En el desarrollo de su personalidad: 40%, alto

Estos resultados se corresponden con el desarrollo profesional en el marco del buen vivir, ya que si tienen un empleo pueden satisfacer las necesidades básicas y generales como:

37 graduados tienen servicios básicos: 46%

19 graduados tienen internet: 24%

15 graduados tienen TV por cable o satélite: 19%

6 graduados tienen áreas verdes: 8%

3 graduados tienen áreas de recreación: 4%

Esta interrelación entre competencias profesionales-trabajo y desarrollo profesional están presentes en el modo de vida de los trabajadores.

En vista del diagnóstico realizado de la insuficiente relación entre la UNACH y la carrera de Comunicación Social con sus graduados, se planteó la posibilidad de implementar un plan de mejoras en el proceso de formación continua para los graduados y los resultados obtenidos en este contexto fueron coincidentes al señalar el 95% de los graduados que, para vincular eficientemente la universidad con sus titulados, se deben aperturar cursos de actualización y capacitación, y los docentes deben realizar capacitaciones en temas de actualidad para ser competentes en el mundo laboral.

Con base en esta investigación y como aporte a la ciencia, queda la posibilidad de abordar esta temática pero considerando elementos que no fueron planteados de manera exhaustiva y que permitirán estudiar este problema desde una perspectiva holística como lo es la formación

profesional con las dimensiones: capacidades y formación docente, y el currículo frente al desempeño laboral y su dimensión Ley de Comunicación.

Finalmente, los resultados permitieron evidenciar que los titulados de Comunicación Social están satisfechos con la formación profesional porque tienen trabajo y la mayoría de ellos en su campo de formación; mientras que los empleadores valoran su desempeño laboral como satisfactorio y muy satisfactorio

CONCLUSIONES

La investigación determina que la mayoría de empleadores valoran el desempeño laboral de los titulados de la carrera de Comunicación Social como completamente satisfecho, es decir, que el índice de satisfacción es el 88%, lo que permite deducir que la formación profesional que tienen los titulados de la Universidad Nacional de Chimborazo está respondiendo adecuadamente a la demanda de los actores y sectores de la profesión.

El nivel de satisfacción de los graduados con respecto a la formación profesional recibida es alta, porque se evaluó el proceso de formación profesional y se evidenció que las competencias profesionales proporcionadas por la carrera fueron valoradas como muy altas y suficientes: la capacidad de abstracción, análisis y síntesis; identificar, plantear y resolver problemas; conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; desarrollo del saber, saber convivir, y saber conocer; habilidades para trabajar en forma autónoma e interpersonales.

Existe interrelación entre las competencias profesionales de los titulados de la carrera de Comunicación Social y el desarrollo profesional en el marco del buen vivir ya que las competencias profesionales adquiridas les han permitido encontrar un empleo, están preparados para el ambiente competitivo laboral y tienen perspectivas profesionales a largo plazo. Estos resultados se corresponden con el desarrollo profesional en el marco del buen vivir ya que si tienen un empleo estable pueden satisfacer sus necesidades como servicios básicos, vivienda, alimentación e internet, televisión por cable o satélite y áreas verdes.

Se recomienda establecer un plan de mejoras en el proceso de formación continua para los graduados al existir la tendencia de no continuar con sus estudios luego de graduados, dejando de

actualizarse y por ende siendo poco competitivos. Este proceso de formación debe estimular la constante investigación de los graduandos, el análisis de los problemas desde su contexto hasta los de índole internacional, promover el trabajo con ética y calidad humana basada en valores, y estar al día con las nuevas tecnologías; todo ello contribuirá a mantener, mejorar u obtener un empleo.

Los docentes con su amplia experiencia profesional, tanto en medios de comunicación como en empresas públicas y privadas y los empleadores identificaron las competencias profesionales que se deben actualizar en los graduados: periodismo digital, producción de programas de edu-comunicación, comunicación organizacional y corporativa, administración de empresas de comunicación, edición de largometrajes, documentales y cortometrajes, puesto que estas competencias son las necesidades del nuevo mercado laboral de la carrera.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.
- Barrón, M. (2016). Formación profesional y competencias genéricas. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(11), 195-216.
- Brunner, J., Elacqua, G., Tillett, A., Bonnefoy, J., González, S., Pachecho, P. & Salazar, F. (2005). *Guiar el mercado – Informe sobre la educación superior en Chile*. Santiago, Chile: Fondo de Investigaciones de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo, Uruguay: Cinterfor.
- CEPAL/OIT. (2013). *Avances y desafíos en la medición del trabajo decente - Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- García, M. (2013). *Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río*

- (Tesis doctoral inédita). Universidad de Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba.
- García, J. (2014). El negocio de la prensa digital. La Rioja, España: UNIR Research.
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga, España: Editorial Innovación y cualificación S.L.
- Grube, O., Thays, L. & Alfonzo, A. (2006). Necesidad de la formación profesional sindical del representante de los trabajadores en la negociación colectiva. *Telos*, 8(3), 475-491.
- Larrea, E. (2013). *El currículo de la educación superior desde la complejidad sistémica*. Quito, Ecuador: Consejo de Educación Superior.
- Mellado, C., Simon, J., Barría, S. & Enríquez, J. (2011). Investigación de perfiles profesionales en periodismo y comunicación para una actualización curricular permanente. *Revista de estudios de comunicación*, 12(23), 139-164.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos* (1a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Muñoz, V. (2012). Enfoque por competencias y mercado de trabajo. Nuevas tendencias para la Educación Universitaria. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 12(2), 1-3.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009). *Conferencia mundial sobre la educación superior. Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París, Francia: Ediciones UNESCO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013* (1a. ed.). Costa Rica: AECID.
- Oviedo, C. & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Paella, S. & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3a. ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Pulido, C., Mercado, N. & Obredor, T. (2014). Estudio de Impacto de Graduados para el Fortalecimiento de los Programas Académicos. *Revista INGE CUC*, 10(1), 19-29.

- Romero, C. & Núñez, L. (2014). Universidades con valor añadido: empleabilidad y emprendimiento innovador. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 139, 65-71.
- Sánchez, C. (2012). La práctica profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano: Un panorama de su trayectoria. *Perfiles educativos*, 34(137), 119-144.
- Sánchez, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13), 40-54.
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica* (Publicación inédita). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Tacunga, R. (2015). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en universidades manabitas. *Revista Quipukamayoc*, 23(43), 21-28.
- Tejada, J. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: marco y estrategia. *Educación XXI*, 15(2), 19-40.
- Tejada, J. (2013). Profesionalización docente en la universidad: implicaciones desde la formación. *RUSC Universities and knowledge Society Jurnal*, 10(1), 170-184.
- Universidad Nacional de Chimborazo. (2014). *Modelo educativo, pedagógico y didáctico: Aproximación epistemológico-metodológica, desde la complejidad, para el desarrollo integral de la persona, rearticulando la investigación, formación y vinculación*. Riobamba, Ecuador: Unidad de Planificación Académica.
- Villaseñor, I. & Gómez, J. (2013). *Investigación y Documentación Jurídicas* (2a. ed.). Madrid, España: Dykinson.