

# **MERCADO DE TRABAJO EN SAN RAFAEL SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EGRESADOS EN CIENCIAS ECONÓMICAS**

## **LABOR MARKET IN SAN RAFAEL SITUATION OF YOUNG PEOPLE GRADUATED IN ECONOMIC SCIENCES**

**Lucía Meyniel**

*Especialista en Costo y Gestión Empresarial, Universidad Nacional de Cuyo*  
*Prof. Adj. en Elementos de Administración, FCE-UNCYO*

### *Resumen*

Se realiza un análisis del mercado laboral para los graduados jóvenes de ciencias económicas en San Rafael (Mendoza, Argentina) mediante encuesta de cuestionario. Con respecto a las competencias (específicas y genéricas) que los empleadores requieren, no se observa una brecha significativa con las que adquieren los graduados en su formación universitaria. Las diferencias detectadas no son la causa de dificultades para la obtención de empleo. En relación con el nivel de cualificación de los graduados tampoco se observa una brecha significativa: los empleadores consideran que los graduados están adecuadamente cualificados. No se detectan diferencias en la empleabilidad de variables sociodemográficas. Finalmente, se observa que en los requerimientos de los empleadores predominan las competencias genéricas, tales como capacidad de resolución de problemas, aprendizaje continuo, capacidad de trabajar en equipo y de relacionarse con otras personas, además de la ética y el compromiso con el trabajo.

Palabras clave:  
empleabilidad, competencias genéricas,  
competencias específicas

### *Abstract*

An analysis of the labor market for young graduates of economic sciences in San Rafael (Mendoza, Argentina) is carried out through a questionnaire survey. With respect to the competencies (specific and generic) that employers require, there is no significant gap with those acquired by graduates in their university education. The differences detected are not the cause of difficulties in obtaining employment. In relation to the level of qualification of graduates, there is also no significant gap: employers consider that graduates are adequately qualified. No differences in the employability of socio-demographic variables are detected. Finally, it is observed that in the employers' requirements, generic competences predominate, such as the ability to solve problems, continuous learning, the ability to work in teams and to interact with other people, in addition to ethics and commitment to work.

Keywords:  
employability, generic skills, specific skills

## INTRODUCCION

El trabajo entendido como un valor esencial para la vida humana, que une el sentido de la vida con la razón, que permite obtener los recursos para la subsistencia y favorece el desarrollo interior de las personas, es un verdadero desafío para los jóvenes, aún para los jóvenes universitarios.

Los informes sobre las tendencias del empleo global muestran que el desempleo juvenil se mantiene elevado y en aumento, afectando a más de 75 millones en el mundo, (salvia 2013)<sup>1</sup>. Este fenómeno se da en distintas regiones del mundo, la tasa de desempleo juvenil supera la del desempleo total. En América latina, según estadísticas del periodo comprendido entre 2007 y 2015, se registra crecimiento en las tasas de desempleo, especialmente en el grupo de jóvenes entre 15 a 24 años.

Esta situación se registra pesar de las condiciones favorables que tiene la juventud para su desarrollo pleno en las últimas décadas, como son niveles más elevados de educación formal, mejor manejo de las nuevas tecnologías, mayor adaptabilidad en contextos cambiantes. No obstante el mayor nivel educativo, la situación laboral de los jóvenes es débil. La tasa de desempleo es alta y también el nivel de informalidad. Aún con las transformaciones sociales, culturales y de valores, el trabajo y el empleo siguen siendo los principales mecanismos de integración social. Una débil inserción laboral representa una subutilización de capital humano creado con apoyo de la inversión social de los países, por lo que no se aprovecha todo su potencial para el crecimiento económico y para la generación de bienestar material.

Argentina, acorde con el contexto mundial y regional, presenta un deterioro en los índices de ocupación, en el segundo trimestre de 2018, del total de la población económicamente activa, la población desocupada ascendió al 9,6%, es decir 1236608 personas. En los principales conglomerados urbanos, los mayores índices corresponden a personas de hasta 29 años, 21% mujeres y 17% varones, según datos del INDEC<sup>2</sup>. Para el gran Mendoza la desocupación en general alcanza al 5,5%, en números 23000 personas aproximadamente, los índices en el grupo de población de hasta 29 años, arrojan 13% mujeres y 7% varones

Si bien a nivel provincia los índices indican una situación más positiva que a nivel país, la situación es preocupante, principalmente en lo que se refiere a la población joven, en la que el país tiene puestas sus esperanzas e invierte para su formación, con una variada oferta educativa, compuesta por institutos de nivel superior, la Universidad Nacional de Cuyo, además de los institutos y universidades de gestión privada.

Surgen interrogantes respecto de la situación de los jóvenes, sus posibilidades de inserción laboral, sus limitaciones, especialmente aquellos que han invertido tiempo, esfuerzo y recursos para formarse en un nivel universitario. Inversión que se reconoce no sólo a nivel individual, sino de los ciudadanos a través de sus impuestos. Es necesario conocer si esta inversión fue efectiva, si la formación recibida en la universidad los preparó con los conocimientos y competencias que les permita insertarse en el mercado laboral, mantenerse en el empleo, o acceder a otros que les permitan crecer en su carrera.

Pero analizar el mercado laboral, se debe considerar tanto la oferta, constituida por las personas que trabajan y buscan trabajo, sino también la demanda laboral, empresas,

---

<sup>1</sup> Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. *Departamento Política Global y Desarrollo. Berlin (Alemania): Friedrich-Ebert-Stiftung*, 1–18. Retrieved from [www.aacademica.org/agustin.salvia/228](http://www.aacademica.org/agustin.salvia/228)

<sup>2</sup> INDEC Ministerio de Hacienda. Presidencia de la Nación. (2018). Informes técnicos Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre 2018. Retrieved October 29, 2018, from [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)

organizaciones, que requieren trabajadores, en este enfoque del mercado influyen factores macroeconómicos como microeconómicos.

En este trabajo se busca estudiar el mercado laboral de los jóvenes de San Rafael, con estudios universitarios, en Ciencias Económicas.

Para ello es necesario conocer la oferta laboral, características biográficas de los jóvenes, de su carrera, conocimientos, habilidades y competencias. Se pretende arribar a información que permita conocer con mayor detalle su composición: edad, género, universidad de la que egresaron, formaciones post universitarias, expectativas. Si los jóvenes graduados pueden lograr un empleo o actividad que los satisfaga, si las dificultades que se les presentan están relacionadas con su formación, es decir, esta formación no contribuyó a desarrollar las competencias que se requieren o si los empleos o la actividad que desarrollan no les satisface porque no les permite desarrollar todo su potencial

Conocer la demanda de trabajo del lugar, implicará un relevamiento de las empresas, de distintas dimensiones y rubros que funcionan en el departamento, de las organizaciones sin fines de lucro e instituciones oficiales, considerar las competencias que requieren de los aspirantes graduados universitarios.

Por lo tanto se plantean las siguientes hipótesis:

*- Referidas a la oferta laboral*

Hipótesis 1: las dificultades de los graduados en ciencias económicas para obtener un empleo o una actividad que los satisfaga radican en los desajustes entre las competencias que adquieren en la universidad y las requeridas por las empresas.

Hipótesis 2. El mayor problema que enfrentan los graduados en los empleos es la sobre cualificación, porque no pueden aplicar todos sus conocimientos, luego no se reconocen económicamente.

Hipótesis 3. Influyen en las posibilidades de empleabilidad variables socio demográficas, relacionadas con el sexo, la universidad de la que egresaron, el contexto económico, producto bruto geográfico de la comunidad donde residen.

*- Referidas a la demanda laboral:*

Hipótesis 4: las competencias que las empresas requieren de los graduados no son únicamente las específicas de la profesión, sino las genéricas y de ellas especialmente habilidades interpersonales, innovación, capacidad para la resolución de problemas, de aprendizaje continuo.

Se puede afirmar que la estructura del mercado de trabajo de los jóvenes en San Rafael no difiere de la estructura mundial de empleo, especialmente de los países más desarrollados, en cambio sí se observan diferencias en la oferta de formación.

Se pretende aportar con la investigación datos útiles para la toma de decisiones a nivel institucional, tanto desde el enfoque de la demanda: en este sentido formación para adecuar los estilos de gestión a las exigencias de los negocios actuales, y desde el enfoque de la oferta: adecuación de la formación universitaria a los requerimientos de las empresas.

## **CAPITULO 1**

### **Fundamentos teóricos del estudio del mercado de trabajo de graduados universitarios**

#### **Análisis de estudios realizados sobre juventud, empleo y formación**

La población juvenil constituye el mayor grupo poblacional de América latina, cerca de 160 millones de personas. Para esta población se requiere mayor nivel educativo, mejor preparación para el aprendizaje a través de toda la vida.

Es por ello que los jóvenes están cada vez más presentes en la agenda de organismos internacionales. Juventud y valores democráticos, en OEA, (2008), juventud y desarrollo en la cumbre iberoamericana de jefes de estado y de gobierno, programas de capacitación e inserción laboral de jóvenes en los países

El siglo XXI supone oportunidades y desafíos, fundamentalmente en América latina, porque hay aspectos a considerar: el demográfico; los procesos de reforma de estado que se están dando; la construcción de la sociedad del conocimiento como proyecto central de sociedad.

Desde el punto de vista demográfico, porque cada vez nacen menos niños y envejecimiento de la población en edad de trabajar.

Los procesos de reforma que llevan a la modernización y fortalecimiento de las instituciones en todos los niveles, constituyen una oportunidad para que se coloquen como eje fundamental la igualdad de oportunidades de todos los grupos juveniles.

Y principalmente la construcción de la sociedad del conocimiento, porque en esta los jóvenes serán los principales protagonistas, por su capacidad para incorporar tecnologías, su mayor capital humano debido a las mayores oportunidades de formación, su mayor adaptabilidad ante los cambios.

A pesar de las fortalezas de la juventud, se da la paradoja de las dificultades para su inserción en la sociedad, para tener oportunidades de integración. El desempleo juvenil es una preocupación en general.

El análisis de este fenómeno, implica considerar por un lado la oferta laboral, y en esta Viollaz, Mariana Viollaz<sup>3</sup> presenta un interesante análisis de las últimas 3 décadas:

- oferta laboral baja, porque disminuyó el porcentaje de jóvenes en edad de trabajar con relación al total de la población en edad de trabajar.

El panorama que destaca en cuanto a distribución de la población según la situación de estudios y empleo, en el período comprendido entre 1980 y 2010 indica respecto de la proporción de jóvenes:

- que solo trabajan: ha disminuido,
- que solo estudian: se ha incrementado,
- que estudia y trabaja: ha aumentado,

Estudiando las distintas cohortes se puede ver que la transición entre la etapa de formación y de ingreso al mercado de trabajo es más extensa porque se ha extendido la etapa de acumulación de capital humano.

Se observan barreras de entrada al sector formal del trabajo especialmente para los jóvenes de bajo nivel educativo.

No obstante la elevada tasa de desempleo de la población juvenil junto con un nivel de educación creciente, lleva a interrogarse sobre la calidad del sistema educativo en la región.

---

<sup>3</sup> Viollaz, M. (2014). Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina

Si bien se han hecho esfuerzos para permitir el acceso, se ha detectado mayor segmentación en resultados educativos y calidad de la oferta. En un contexto de acceso desigual a las oportunidades educativas es posible esperar que las inequidades sociales persistan e incluso se amplíen en la transición desde el sistema educativo al mercado laboral.

Este es el interrogante que se pretende aclarar.

Si bien las oportunidades de inserción laboral se incrementan a medida que es de mayor nivel la formación, el tema es relevar sobre la adecuación de la formación con las necesidades del mercado laboral. Especialmente en lo referido a la formación superior y universitaria en la que la inversión económica y de tiempo es mayor. Inversión económica, por parte de la sociedad ya que si se trata de universidad pública, se solventa con el aporte de los ciudadanos, inversión en tiempo ya que no trabajan porque invierten su tiempo en el estudio.

La pregunta es si la formación universitaria, brinda los conocimientos, competencias adecuadas para la inserción exitosa en el mercado laboral es decir garantiza la empleabilidad.

### **Concepto de empleabilidad, competencias, impacto de las mismas, estudios realizados en Europa y España.**

La empleabilidad es el paso del desempleo a la situación de empleo, es decir la capacidad de obtener empleo y mantenerse en este.

Una definición muy completa de empleabilidad la dan York y Knight:

“conjunto de logros (competencias, conocimientos y atributos personales), que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y la economía”

Qué factores componen la empleabilidad? podría decirse que:

- factores individuales. como atributos personales, habilidades básicas, conocimientos, competencias.
- circunstancias personales: acceso a recursos.
- factores externos: demanda, mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de los puestos vacantes.

El concepto de empleabilidad comprende la capacidad de obtener un empleo inicial, mantenerlo y desarrollar distintas funciones y la capacidad de obtener un empleo nuevo si es necesario.

Como factor individual componente de la empleabilidad, se destacan las competencias

Competencias: se pueden definir como el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades, actitudes y valores que posee una persona y que forman su activo en el mercado de trabajo o que determinan su empleabilidad. Podría considerarse como sinónimo de capital humano o componente fundamental.

Cómo identificar y clasificar las competencias? Una clasificación muy aceptada, es la que distingue las competencias directamente relacionadas con un área de conocimiento u ocupación, que comúnmente se denominan competencias *específicas* y las no que no lo están, que son necesarias para todo tipo de puestos, empresas y sectores, se denominan *genéricas*.

Las competencias genéricas son comunes a distintas profesiones y se consideran cada vez más importantes en el marco de la sociedad del conocimiento y globalización.

El autor destaca, clasificación que se comparte, que las características que debe tener el individuo en la sociedad del conocimiento son: conocimientos y destrezas en distintos ámbitos, adaptación a los cambios y aprendizaje permanente, innovación, uso de TIC, valores y actitudes personales.

La reflexión que cabe es la función de la universidad en el fomento de la empleabilidad y adquisición de competencias.

Sobre este tema se vienen realizando estudios aproximadamente desde los años setenta, por parte de distintos organismos internacionales<sup>4</sup>:

España ha desarrollado reformas universitarias para atender a los problemas relacionados con la inserción laboral de los graduados/as;

La construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que consideró la empleabilidad como uno de los pilares del paradigma educativo.

Estados Unidos, la SCANS, *secretary's commission on achieving necessary skills*, organismo dedicado a determinar el ajuste entre las demandas de los empleadores y la formación de los trabajadores, identificando competencias comunes a todas las áreas de conocimiento;

Proyecto CHEERS: *Carrers After Graduation*, promovido por la Comisión Europea, en el que participaron 13 países europeos, que investigó respecto de los estudios y trayectoria laboral de los graduados, para analizar la relación entre la educación superior y el empleo,

Proyecto REFLEX, *The Flexible Professional in de Knowledge Society: New Demands o Higher Education*, investigo sobre las competencias que requieren los graduados para integrarse a la sociedad del conocimiento, entre otros temas relacionados con formación y empleo. En América Latina se desarrolló un programa con metodología similar del que participó Argentina y otros 8 países, conocido con el nombre PROFLEX.

Libro verde de empleabilidad de la AVAP, iniciativa más reciente de las universidades de la Comunidad Valenciana, publicado en 2013, reflexión conjunta entre Universidad, empleadores y la administración sobre la importancia de la educación para el empleo.

En todos los casos, los estudios se centraron en graduados de los últimos 4 o 5 años, el motivo: la formación no es únicamente en la universidad. Los egresados recientes son los que permiten evaluar qué nivel de competencias han adquirido en la Universidad

Se comparte la opinión que las competencias no se adquieren únicamente en las instituciones educativas, sino que influye el ambiente familiar y laboral, que el proceso de adquisición de competencias es permanente, no finaliza cuando se incorporan al mercado de trabajo y que no es suficiente una formación profesional específica, sino se requieren habilidades básicas que permitan entender la realidad para actuar en consecuencia.

### **La situación de la juventud, la formación y el empleo en Argentina**

En su trabajo sobre los jóvenes, la educación y el empleo en Argentina, Ana Miranda<sup>5</sup> analiza el cambio de paradigma respecto de la disyuntiva de los jóvenes de 15 a 18 años: trabajar o estudiar, actualmente las exigencias de formación para el trabajo es mayor por lo que las expectativas de los jóvenes son distintas. Para analizar este tema considera la evolución de la desocupación por grupos de edad. Este análisis lo realiza para el 2do semestre de 2006, si bien han transcurrido 12 años es válido para considerarlo.

---

<sup>4</sup> Martín Gonzalez, C. M. (2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid

<sup>5</sup> Miranda, A. (n.d.). Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI.

grupos etarios	solo estudia		no trabaja ni estudia		solo trabaja		estudia y trabaja	
	varón	mujer	varón	mujer	varón	mujer	varón	mujer
<u>jóvenes de 15 a 18 años</u>	68%	71%	11%	17%	12%	5%	6%	5%
sector socioeconómico alto	83%	89%	6%	4%				
sector socioeconómico bajo nivel social bajo	64%	66%	22%	15%				
<u>jóvenes de 19 a 24 años</u>								
sector socioeconómico alto	21%	36%	6%	5%	36%	20%	33%	32%
sector socioeconómico bajo	14%	20%	24%	44%	52%	25%	6%	6%

De este análisis puede observarse que:

. En el grupo de los jóvenes que deberían estar cursando los estudios secundarios, (rango de 15 a 18 años), hay importante diferencia entre los que sólo estudian y no trabajan ni estudian, según el nivel socioeconómico.

. En el grupo de los jóvenes que deberían estar en la universidad se da similar situación con predominio del grupo que solo estudia en el nivel alto, pero las principales diferencias están en los que no trabajan ni estudian que son más del sector socio económico bajo mientras que los que estudian y trabajan son proporcionalmente mayor en el sector socioeconómico alto.

Según estudios realizados por el Observatorio Laboral de la UNCUYO, a finales del 2017 se perfilaba una tendencia positiva en el crecimiento del empleo y por ende en la baja de la desocupación. Encuestas realizadas a empresarios de Mendoza<sup>6</sup> auguraban para 2018 un panorama positivo, con expectativas de aumento de la dotación de personal. Este crecimiento del empleo, responde a una nueva matriz, impulsada por el cambio tecnológico. La tendencia indica que el incremento en la productividad en industria, energía, agro serán a expensas del empleo, mientras las mejoras en productividad en los servicios serán las generadoras de empleo.

Esto supone un desafío para las universidades, no solo deben formar a los estudiantes en las competencias que requiere su profesión y las empresas, sino fundamentalmente que sean capaces de adelantarse a los cambios, sin limitarse a las demandas concretas de una época.

### **La situación en San Rafael.**

La preocupación por la situación laboral de los jóvenes y por ende su formación es una preocupación no sólo a nivel gubernamental, de las instituciones educativas, sino también del empresariado. Ejemplo de ello es la iniciativa que se produjo en San Rafael, provincia de Mendoza.

<sup>6</sup> Agr. Daniel Pizzi, I., Cdor Luis Steindl, M., María Eugenia Martín, D., María Albina Pol Equipo de Trabajo Dra María Eugenia Martín Lic Iris Perlbach Srta Guadalupe Carracedo Lic Jorge Valle Lic Virginia Alonso, D., & Roxana Marsollier Cristián Expósito Lic Lilibeth Yáñez, D. (2017). OBSERVATORIO LABORAL Informe 2017. Retrieved July 6, 2018, from <http://www.uncuyo.edu.ar/desarrollo/upload/informe-observatorio-laboral-itp-20171.pdf>

En 2015 se constituyó un Observatorio Económico Social, por iniciativa de la Cámara de Comercio, Industria y agropecuaria de San Rafael, Facultad de Ciencias Económicas y Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria ambas de la Universidad Nacional de Cuyo, Universidad de Mendoza, Área de Juventud Municipal. La finalidad relevar la situación de la educación superior en el departamento.

Para ello se realizaron encuestas a las instituciones educativas con el objetivo de conocer la oferta educativa de nivel superior y el número de estudiantes. Por otra parte se realizaron encuestas a los estudiantes a efectos de conocer su situación económica y social.

Para lograr el objetivo previsto, se realizó en primera instancia la encuesta a nivel institucional a los distintos establecimientos educativos de nivel superior

De acuerdo a las instituciones que respondieron la encuesta, se relevó que se ofrecen 91 carreras de educación superior divididas en 15 instituciones y 11 carreras de posgrado brindadas en 2 instituciones.

En las 91 carreras de nivel superior mencionadas anteriormente, encontramos un total de 8941 alumnos, divididos en las 15 instituciones de la siguiente manera, y con un total de 5403 mujeres y 3538 hombres

#### Matrícula total

Instituciones de nivel superior	Matrícula total
Cruz roja	402
Escuela normal	1259
Facultad de ciencias económicas	335
facultad de ciencias aplicadas a la industria	858
Fundación santísima trinidad	392
IES pt-221- Sta. María del valle grande	51
IES 9011 del Atuel	950
Instituto del Carmen	362
Instituto polivalente de arte	664
Instituto Tecnológico Universitario	231
IES san Rafael en informática	705
Universidad Champagnat	292
Universidad Maza	16



Universidad de Mendoza	1371
Universidad Tecnológica Nacional Regional San Rafael	1053
Total	8941

### Información de ingresos vs egresos

En cuanto a los ingresos de los estudiantes en las universidades sanrafaelinas podemos ver que ha habido un aumento del número de estudiantes ingresantes en los últimos años, con un aumento del 31%. El mayor pico de ingreso de estudiantes se dio en 2014 con 2791 estudiantes.

Al igual que los ingresos, los egresos también aumentaron, en un 67% entre 2010 y 2014, sin embargo en comparación al número de alumnos que ingresan el nivel de egresos sigue siendo bajo.

## CAPITULO 2

### Oferta laboral

#### Recopilación de datos estadísticos de: Población económicamente activa de argentina, Mendoza, san Rafael

Población económicamente activa de argentina para el 2do. Trimestre 2018: Población económicamente activa 12.881.342 de personas.<sup>7</sup>

La población económicamente activa (pea) está compuesta por los ocupados y los desocupados. Este último grupo presiona activamente sobre el mercado laboral en búsqueda de una ocupación. A fin de tener un indicador sobre la presión global se suman los ocupados que, si bien tienen un empleo, buscan activamente otro (ocupados demandantes). En una gradación menor de presión laboral, se encuentran aquellos ocupados que no demandan activamente otro empleo pero están dispuestos a extender su jornada de trabajo. Ejemplo de estos son los subocupados no demandantes y otros ocupados no demandantes disponibles. Los grupos de población que aparecen en el gráfico 1 están representados según el tipo de presión sobre el mercado laboral. En el siguiente cuadro se presentan los distintos agrupamientos

	Año 2017			Año 2018	
	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	1° trimestre	2° trimestre
Actividad	45,4	46,3	46,7	46,4	46,4
Empleo	41,5	42,4	43	42,4	41,9

<sup>7</sup> INDEC Ministerio de Hacienda. Presidencia de la Nación. (2018). Informes técnicos Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre 2018. Retrieved October 29, 2018, from [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)

Desocupación abierta	8,7	8,3	7,2	9,1	9,6
Ocupados demandantes de empleo	14,7	15,4	14,7	15,3	16
Subocupación	11	10,8	10,2	9,8	11,2
Subocupación demandante	7,4	7,9	7,2	6,8	7,7
Subocupación no demandante	3,6	2,9	3	3	3,5

Considerando la cantidad de personas que constituyen la población económicamente activa, en el país hay 1.236.609 personas sin trabajo. Con un aumento de la tasa de desempleo.

### Características biográficas, edad, género, formación, nivel de empleo

#### Composición de la tasa de empleo de 31 conglomerados urbanos

	ACTIVIDAD	EMPLEO	DESOCUPACION
Total 31 aglomerados urbano	46,4	41,9	9,6
Aglomerados del interior	44,4	41,2	7,3
Cuyo	42,7	40,6	4,9

Como puede observarse la tasa de empleo en Región Cuyo es menor al conjunto de conglomerados urbanos, pero la tasa de desocupación es notoriamente menor al conjunto de conglomerados urbanos, lo que indica una situación favorable de la región.

Considerando género y edad	TOTAL DE CONGLOMERADOS URBANOS	AGLOMERADOS DEL INTERIOR SIN GBA	REGIÓN CUYO
TASA DE EMPLEO	52,7	51,8	52,2
Mujeres hasta 29 años	31,6	30,2	28,1
Mujeres de 30 a 64 años	62,4	61,2	60,9
Varones hasta 29 años	46,5	45	50,7
Varones de 30 a 64 años	86,4	86,6	86,6

En los datos presentados se destaca que la tasa de empleo de las mujeres hasta 29 años es la más baja y respecto del grupo de varones de la misma edad, la situación es más favorable que en el resto de las regiones informadas.

#### Composición de la tasa de empleo según nivel educativo

según nivel educativo	2° trimestre 2017	3° trimestre 2017	4° trimestre 2017	1° trimestre 2018	2° trimestre 2018
primaria incompleta	1,4	1,5	1,5	1,4	1,4

primaria completa	6,4	6,5	6,3	6,1	5,8
secundaria incompleta	7,1	7,2	7,2	6,9	7,1
secundaria completa	11,5	11,7	11,7	11,9	11,8
superior y universitaria incompleta	5,9	6,1	6,1	6,0	6,1
superior y universitaria completa	9,0	9,4	10,1	9,9	9,6
sin instrucción	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1

Como puede observarse la población con mayor nivel de ocupación es la que tiene estudios secundarios completos, le sigue con estudios superiores y universitarios completa, en la mayoría de los casos se observa un crecimiento de las tasas de ocupación. A fines del 2017 hubo una mejoría en los indicadores, que en 2018 se retrocedió, pero no obstante el nivel de ocupación para quienes tienen estudios secundarios, superiores y universitarios los indicadores son mayores que en mismo período de 2017. Estas cifras confirman la importancia del estudio en los jóvenes.

#### ***Situación de desempleo por género***

La información INDEC la presenta por conglomerados urbanos, tomando en este concepto aglomerados de más de 500.000 habitantes

Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de 31 aglomerados urbanos, regiones y agrupamientos por tamaño. Segundo trimestre de 2018

<b>Tasa de desocupación</b>	<b>Total 31 Conglomerados urbanos</b>	<b>Región cuyo</b>
Mujeres	10,8	5,5
Varones	8,7	4,5
jefes de hogar	5,1	2,5

Se observa una situación favorable en la Región Cuyo en relación al total de conglomerados urbanos

#### ***Información de Mendoza y San Rafael***

Debido a que la información de nivel educativo y empleo el INDEC la presenta por aglomerados urbanos y por región, conocer la composición de la población de la provincia implica recurrir al último censo de población que se realizó en 2010.

Cuadro p30-p-bis. Provincia de Mendoza. Población de 20 años y más que completó el nivel universitario, por sexo y grupo edad. Año 2010

Grupo de edad	Población de 20 años y más	Completó el nivel universitario <sup>(1)</sup>			Porcentajes distribución universitarios		
		total	varones	mujeres	total población	varones	mujeres
<b>Total</b>	<b>26.352.712</b>	<b>1.929.813</b>	<b>879.151</b>	<b>1.050.662</b>	7%	46%	54%
20-24	3.300.149	47.518	17.189	30.329	1%	36%	64%
25-29	3.130.509	224.725	86.923	137.802	7%	39%	61%
30-34	3.098.713	314.873	130.224	184.649	10%	41%	59%
35-39	2.678.435	278.080	121.076	157.004	10%	44%	56%
40-49	4.507.125	433.851	198.170	235.681	10%	46%	54%
50-59	3.911.943	335.274	161.135	174.139	9%	48%	52%
60-69	2.914.251	190.458	103.089	87.369	7%	54%	46%
70-79	1.817.557	73.664	43.248	30.416	4%	59%	41%
80 y más	994.030	31.370	18.097	13.273	3%	58%	42%

(<sup>1</sup>) se incluye a la población con nivel post-universitario completo e incompleto.

Cuadro p30-p-bis. Provincia de Mendoza. Población de 20 años y más que completó el nivel universitario, por sexo y grupo edad. Año 2010

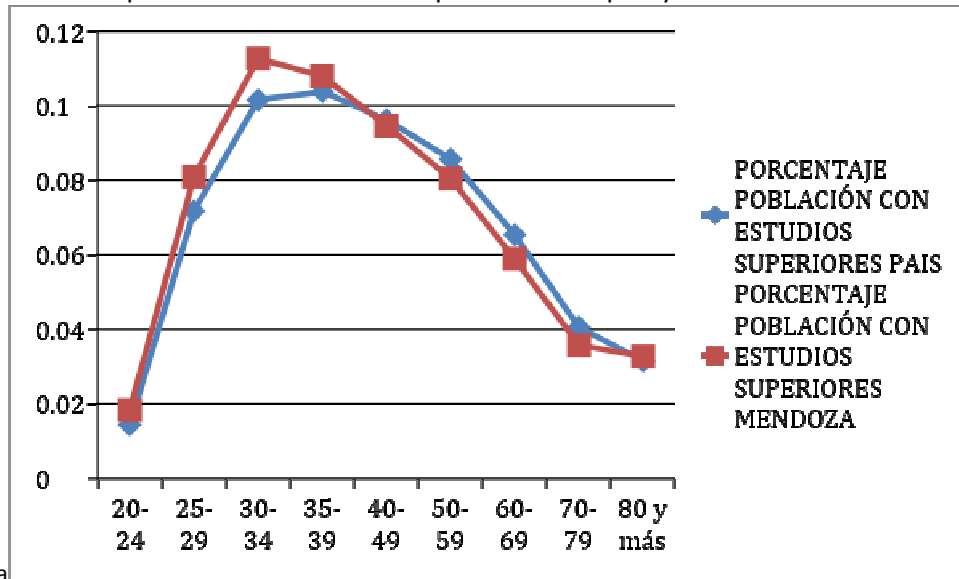
grupo de edad	Población de 20 años y más	completó el nivel universitario <sup>(1)</sup>			porcentajes distribución universitarios		
		Total	varones	mujeres	total población	varones	mujeres
<b>total</b>	<b>1.134.457</b>	<b>83.786</b>	<b>37.401</b>	<b>46.385</b>	7%	45%	55%
20-24	149.060	2.743	895	1.848	2%	33%	67%
25-29	134.395	10.884	4.240	6.644	8%	39%	61%
30-34	130.756	14.736	6.110	8.626	11%	41%	59%
35-39	113.566	12.271	5.433	6.838	11%	44%	56%
40-49	186.349	17.651	7.949	9.702	9%	45%	55%
50-59	168.740	13.581	6.382	7.199	8%	47%	53%
60-69	131.593	7.752	4.070	3.682	6%	53%	47%
70-79	79.151	2.829	1.613	1.216	4%	57%	43%
80 y más	40.847	1.339	709	630	3%	53%	47%

(<sup>1</sup>) se incluye a la población con nivel post-universitario completo e incompleto.

Nota: se incluye a las personas viviendo en situación de calle.

Fuente: indec. Censo nacional de población, hogares y viviendas 2010.

Grafico 1- población con estudios superiores en el país y



Mendoza

Se observa una distribución similar en los porcentajes sobre el total de la población comparando todo el país con Mendoza por rango etario. En el rango etario de 20 a 39 años en el censo 2010 en proporción Mendoza tenía mayor porcentaje de población con estudios superiores, mientras que de 40 en adelante los porcentajes en el país fueron levemente superiores. Evidentemente la provincia en los años previos al 2010 (en los 10 años anteriores al 2010) tuvo buen índice de egresados. No ocurrió así en los años anteriores

Grafico 2 – distribución de población estudios universitarios por género en el país

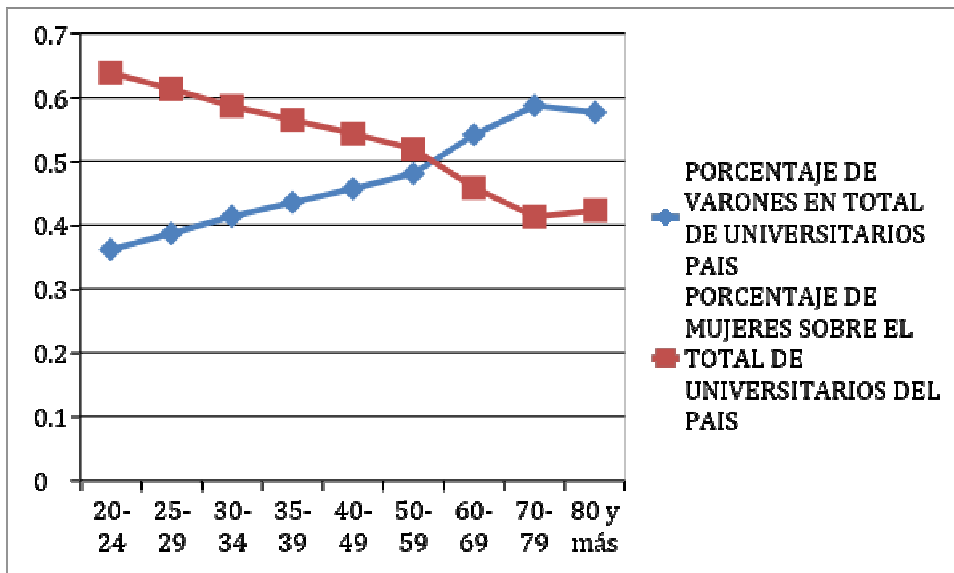
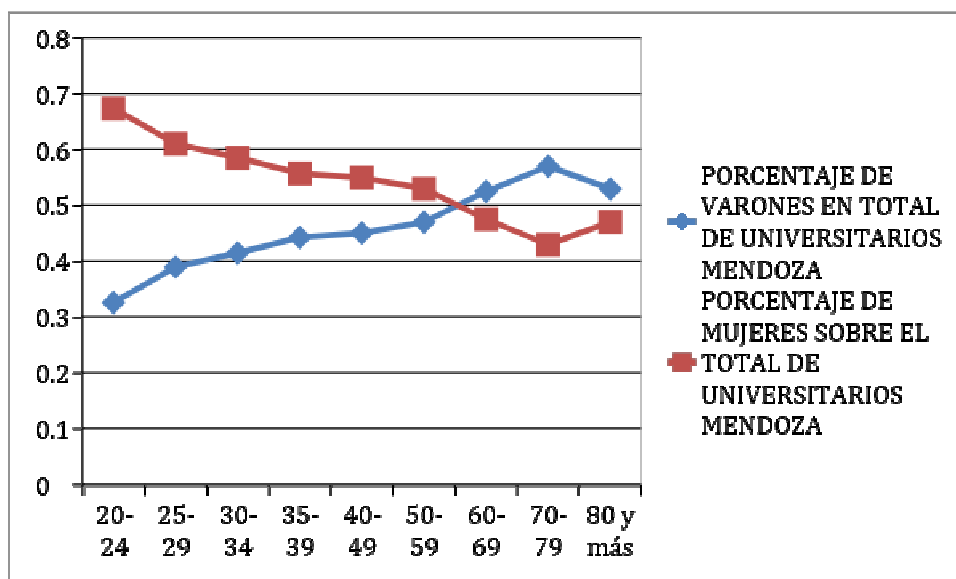


Grafico 3 – distribución de población universitaria por género en la provincia de Mendoza



Se observa un evidente aumento tanto en el país como en Mendoza de la proporción de mujeres con estudios superiores de 50 años y menos.

A diferencia de los porcentajes por género en el país se acerca la brecha entre mujeres y varones de 60 años o más.

La distribución en varones y mujeres universitarias en San Rafael, se realiza comparando con los porcentajes de Mendoza:

Total de egresados de 20 a 34 años: 28.363, varones 11.245 (40%), mujeres 17118 (60%)  
 Datos de cuadro.

En San Rafael esa población asciende a 2.916 según Censo 2010, compuesta por –comparando con los porcentajes de Mendoza–1166 varones (40%) de varones y 1750 mujeres (60%) de mujeres.

Datos poblacionales del departamento de San Rafael

Grupo de edad	Población de 20 años y más			Población con universitario y pos-universitario
		varones	mujeres	
total	121.481	57.877	185.085	8990
20-24	15.428	7.658	7.770	284
25-29	13.914	6.856	7.058	1127
30-34	13.353	6.447	6.906	1505
35-39	11.796	5.676	6.120	1275

40-49	19.732	9.483	10.249	1869
50-59	19.015	9.075	9.940	1530
60-69	15.403	7.187	8.216	907
70-79	9.733	4.267	5.466	348
80-84	3.107	1.228	1.879	102
			121.481	8947

### Determinación de la muestra de graduados <sup>8</sup>

#### Fundamentos de la muestra

Unidad muestral: personas con título de nivel superior de 20 a 34 años de edad, Radicadas en San Rafael.

Los valores (extrapolando con los porcentajes de Mendoza) sobre los datos de la población de San Rafael en los mismos rangos etarios.

Teniendo en cuenta la diferencia de comportamiento entre géneros, en el porcentaje de personas con estudios de nivel superior, se decide realizar un muestreo estratificado con muestras proporcionales a los estratos. Los estratos seleccionados son dos, mujeres y varones.

Para calcular la muestra, es necesario actualizar los datos poblacionales al año 2017

Considerando una tasa de crecimiento demográfico anual en la Argentina del 1%, que resulta que al 2017 en San Rafael hay 3.126 personas entre 20 y 34 años de edad con estudios superiores.

$$N = 3.126$$

Utilizando las proporciones entre mujeres y hombres del censo 2010 con título superior en Mendoza en ese rango etario (ver Tabla nº2)

$N_1 = 1250$  varones con título superior entre 20 y 34 años en el departamento de San Rafael

$N_2 = 1876$  mujeres con título superior entre 20 y 34 años en el departamento de San Rafael

#### 2.3.2. Búsqueda del tamaño muestral

Para la búsqueda del tamaño muestral mínimo y óptimo, se consideró como variable principal bajo estudio, la pregunta: ¿usted está trabajando en este momento?

Responde a una variable aleatoria dicotómica (modelo bernoulli).

Bajo esta variable se obtuvo el tamaño muestral. Considerando un muestreo estratificado con muestras de tamaño proporcional a los estratos, o muestreo de afijación proporcional.

<sup>8</sup> Colaboración de la Prof. Francisca Julian, profesora de Estadísticas de la delegación San Rafael de la Facultad de Ciencias Económicas, UNCUYO

$$n = \frac{\sum_{h=1}^L W_h \frac{N_h}{N_h - 1} P_h Q_h}{e^2 + \frac{1}{N} \sum_{h=1}^L W_h \frac{N_h}{N_h - 1} P_h Q_h}$$

Utilizando datos de encuesta permanente de hogares, 2do trimestre 2017 aparece una tasa de actividad en la población en general de cuyo del 41,7 %. Se selecciona la misma ya que se puede opinar que la tasa de actividad en san Rafael puede diferir del gran Mendoza, la cual aparece en publicación.

L: número de estratos, luego en nuestro caso L = 2

N = 3126 (tamaño de la población con estudios superiores de 20 a 34 años actualizado al 2017)

N<sub>1</sub> = 1250 (tamaño estrato de hombres)

N<sub>2</sub> = 1876 (tamaño de estrato de mujeres)

$$W_1 = \frac{N_1}{N} = \frac{1250}{3126} = 0,40 \text{ (Ponderación estrato de hombres)}$$

$$W_2 = \frac{N_2}{N} = \frac{1876}{3126} = 0,60 \text{ (Ponderación estrato de mujeres)}$$

Utilizando datos de Encuesta Permanente de Hogares, 2do trimestre 2017 aparece una tasa de actividad en la población en general de Cuyo del 41,7 %. Se selecciona la misma ya que se puede opinar que la tasa de actividad en San Rafael puede diferir del Gran Mendoza, la cual aparece en publicación. Por lo tanto  $P_1 = P_2 = 0,417$  mientras que  $Q_1 = Q_2 = 0,583$

$$n = \frac{0,40 \cdot \frac{1250}{1249} 0,417 \cdot 0,583 + 0,60 \cdot \frac{1876}{1875} 0,417 \cdot 0,583}{e^2 + \frac{1}{3126} \left[ 0,40 \cdot \frac{1250}{1249} 0,417 \cdot 0,583 + 0,60 \cdot \frac{1876}{1875} 0,417 \cdot 0,583 \right]} =$$

$$n = \frac{0,2433}{e^2 + 7,78 * 10^{-5}}$$

Calculando para distintos errores se obtuvieron los siguientes tamaños muestrales:

e	N
0,001	3087,56345
0,005	2366,73152
0,01	1368,39145
0,05	94,382807
0,1	24,1421739

Las mejores opciones resultaron:

Suponiendo un **error máximo del 1%** como mínimo se debería extraer una muestra de **por lo menos 1369 elementos**, mientras que para un **error máximo del 5%** se debería extraer una muestra de **por lo menos 95 elementos**.

Considerando un muestreo estratificado con afijación proporcional, siendo el tamaño de muestra:



**n = 1369**

El estrato de hombres corresponde al 40% del total a muestrear  $n_1 = 548$  varones y 821 mujeres, es decir

$n_2 = 821$

**n = 95**

Para el error máximo del 5% la muestra debería distribuirse entre los estratos  $n_1 = 38$  varones y  $n_2 = 57$  mujeres

### Egresados de las carreras de ciencias económicas de las distintas universidades que funcionan en San Rafael

De acuerdo al relevamiento estadístico realizado por el Observatorio Económico Social de San Rafael, se obtuvieron los siguientes datos:

Universidad	Egresados desde 2010 a 2015
de Mendoza	69
Nacional de Cuyo	143
Champagnat	80
Total	292

## CAPITULO 3

### Demanda laboral

#### Conceptos sobre demanda laboral

La demanda de trabajo tiene una particularidad y es que se deriva de la demanda del producto o servicio que se contribuye a producir o suministrar.

Se debe analizar desde 2 enfoques:

Microeconómico: que comprende los principios por los que los empresarios toman decisiones relacionadas con la contratación de trabajadores, el pago de salarios, las compensaciones, los ascensos, entrenamientos, etc.

Macroeconómico: explica la cantidad de trabajadores que demandan las empresas, el tipo de trabajadores que requieren y los salarios que están dispuestos a pagar.

Alfredo Aciar<sup>9</sup> en su trabajo sobre la Elasticidad de la Demanda Laboral en Argentina, se refiere a las mediciones de la elasticidad empleo-producto; empleo salario. Destaca que hay pocos estudios sobre elasticidad de la demanda en Argentina, por lo que analiza el período 1993 a 2006. Considera en su análisis una base de datos por provincia con datos de producto, empleo, salario y costo de capital.

<sup>9</sup> Aciar, Alfredo. Elasticidad de la Demanda Laboral en Argentina,

Realiza un análisis econométrico, aunque tiene considerable antigüedad es importante destacar que llega a conclusiones interesantes para este trabajo, respecto de las variables de mayor influencia como:

- el total de trabajadores y el total de horas trabajadas son sustitutos del capital, en otras palabras si no hay inversión en tecnología se requieren más trabajadores y más horas;
- el cambio tecnológico es complementario con la demanda de trabajadores calificados;
- la elasticidad empleo salario, decrece con el nivel de habilidad del trabajo.

Estos últimos son argumentos muy importantes para la profesión de Ciencias Económicas, en la medida que las empresas avanzan en mayor tecnología en sus sistemas de gestión, requieren profesionales más capacitados en el tema.

También la influencia que tuvo en los períodos analizados en el país el crecimiento de la economía, que repercute en mayor demanda, las ventajas competitivas que se producen por el nivel del tipo de cambio, aunque este último impacta en algunos sectores, como los relacionados con el comercio exterior y el turismo.

### Situación actual del país y de Mendoza en particular

En el estudio del Observatorio Laboral de la UNCUYO, 2017<sup>10</sup> se presenta una síntesis sobre el Panorama Económico laboral, contexto macro-regional y nacional se informa sobre las proyecciones de crecimiento económico de América Latina y el Caribe, indicando que América latina creció a una tasa de 0,7% y que las expectativas para el 2018 eran de crecimiento 2,2%.

Esta proyección no se va a cumplir, dado la crisis económica por la que está atravesando el país.

Si bien el año 2017 cerró con creación positiva de empleo, los datos del año 2018 indican que se destruyó el nivel que se había logrado en el año anterior.

Aporte de los distintos sectores de la economía al producto bruto geográfico (PBG), de San Rafael.

Según datos de la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de Mendoza<sup>11</sup>

Producto bruto geográfico de la provincia de Mendoza por departamentos.

año 2015 (participación porcentual: sector / total departamento)

(en miles de pesos corrientes)

Zonas y departamentos	Agropec .	minas y c.	ind. manuf.	elec., g y a	constr .	comerci o	transport e	estab. fin.	servicio s	PBG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
San Rafael	9,76%	2,62%	7,78%	1,20%	2,08 %	23,20%	2,81%	20,38%	30,17%	100,00%
<b>Total Provincial</b>	<b>4,72%</b>	<b>8,53%</b>	<b>15,05%</b>	<b>0,79%</b>	<b>3,89 %</b>	<b>23,01%</b>	<b>3,79%</b>	<b>16,93%</b>	<b>23,28%</b>	<b>100,00%</b>

<sup>11</sup> Gobierno de Mendoza, Ministerio de Economía, I. y E. (n.d.). Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas - Gobierno de Mendoza. Retrieved October 29, 2018, from <http://www.deie.mendoza.gov.ar>

Como puede apreciarse hay diferencias en la participación por sector al PBG total entre el total de la provincia, con el departamento de San Rafael, en San Rafael las actividades que más aportan al PBG del departamento son el comercio, los establecimientos financieros y los servicios. Sectores que se puede opinar más requieren de personal con mayor calificación.

Para conocer las opiniones y requerimientos de los directivos de empresas de San Rafael, respecto de graduados en Ciencias Económicas, es decir las que constituyen la demanda laboral, el primer paso consistió en solicitar información de la cantidad de empresas inscriptas en la Administración Tributaria de Mendoza, (ATM), en San Rafael. Sólo se accedió a la información sobre las empresas que se encuentran registradas como grandes contribuyentes, 75 empresas, pertenecientes a los distintos sectores de la actividad económica.

Se interpreta que son los grandes contribuyentes los que en mayor medida demandan los servicios de profesionales en ciencias económicas y con frecuencia requieren un servicio de dedicación exclusiva, por lo que se toma esta información recibida como base de la muestra.

### **Muestra de empresas encuestadas**

La muestra se realizó a partir de una selección a criterio de las principales empresas de cada sector, según datos de ATM.

El procedimiento fue en primer término llamado telefónico a los gerentes y en el caso que los hubiera, a los responsables de recursos humanos, entrevista en el caso que accedieron y en todos los casos se envió mail con los formularios de encuestas.

Los mails se comenzaron a enviar en el mes de julio, se repitieron 3 veces en los casos que no hubo respuesta, acompañados de llamadas telefónicas.

#### **Empresas y organizaciones encuestadas**

<b>Sector</b>	<b>Empresa</b>	<b>% que representa el sector en el PBG</b>	<b>% de la muestra</b>	<b>Respuesta</b>
comercio	Mafra distribuidora	23,20	28,1	no trabajan graduados
comercio	Cereales el Diamante S.R.IL			no contesto
comercio	Nuevo Masol mayorista s.a.			no contesto
comercio	Disol S.R.L.			no contesto
comercio	Mavi S.R.L.			no contesto
comercio	Lorenzo Automotores S.A.			contesto
comercio	Cerro Nevado S.A.			contesto
comercio	Roma Automotores S.A.			no contesto
comercio	Ramon Sanchez e hijos S.R.L.			no contesto
ent. financieras	Banco Patagonia suc. SR	20,38	9,4	contesto
ent. financieras	Banco Nación suc. SR			no contesto
est. financieros	Banco Santander Rio			contesto
industria	Bodegas y viñedos Garbin S.A.	7,78	25	no contesto
industria	Dottori S.A.			no contesto
industria	Familia Bianchi			contesto
industria	Nevada Argentina			contesto
industria	Bodegas y Viñedos Alfredo Roca			no contesto

industria	Pernod Ricard argentina S.A.			no trabajan graduados
industria	Nutreco Alimentos S.A.			contesto
industria	Tassaroli S.A.			contesto
servicios	Municipalidad de San Rafael -	30,17	37,5	no contesto
servicios	Matadero frigorifico San Rafael			no trabajan graduados
servicios	Hotel Tower in suites			no contesto
servicios	Camiletti S.A.			contesto
servicios	Autotransportes Iselin S.A.			no contexto
servicios	Antonio Buttini e hs. S.A.			contesto
servicios	Cable Televisora Color S.A.			contesto
servicios	ATM			contesto
servicios	AFIP			no trabajan graduados recientes
servicios	Hospital Schestakow			no trabajan graduados recientes
servicios	Hospital Español			no trabajan graduados recientes
servicios	Estudio Contable Cavagnola			no contexto

Total encuestas	32	
Contesto	11	34%
No contesto	15	47%
No trabajan graduados recientes en ciencias económicas	3	9%
No tiene graduados en ciencias económicas	3	9%

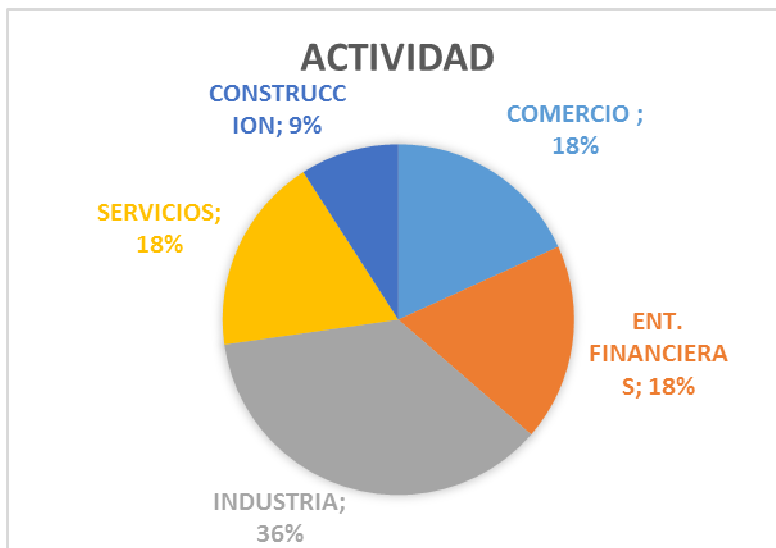
La encuesta realizada se informa en anexo I.

La dificultad en obtener respuestas, la falta de interés en colaborar con sus opiniones, en parte obedecen a la coyuntura que se vive en las empresas por la difícil situación económica, que los obliga a atender primero los temas urgentes, y también indican que no se valora adecuadamente la importancia de los temas de formación de las personas que trabajan con ellos, su capital humano.

sector actividad	empresa encuestada	nro empleados	clasificación según la cantidad de empleados	cantidad de graduados
Comercio	Cerro nevado	170	medianas	5
Comercio	Citroandes s.a.	34	pequeña	2
Comercio	Lorenzo automotores s.a.	260	grandes	10
Construcción	Camiletti hnos. s.a.	230	grandes	6
Ent. financieras	Banco Patagonia suc. SR	7	pequeña	2

Ent. financieras	Banco Santanderrio suc. SR	16	pequeña	8
Industria	Nutrecco s.a.	252	grandes	3
Industria	Bgas Bianchi s.a.	260	grandes	9
Industria	Nevada argentina	30	pequeña	1
Industria	Tassaroli S.A.	240	grandes	6
Servicios	Antonio Buttini e hijos S.A.	185	medianas	1
Servicios	Cable televisora color S.A.	250	grandes	7
		1934		60

Proporción de empresas que respondieron según el sector de la economía al que pertenecen



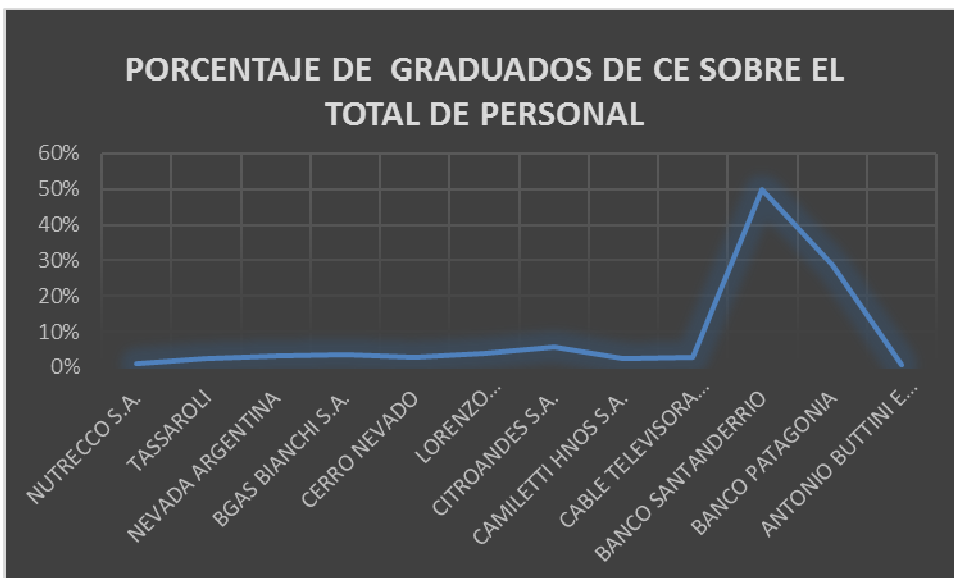
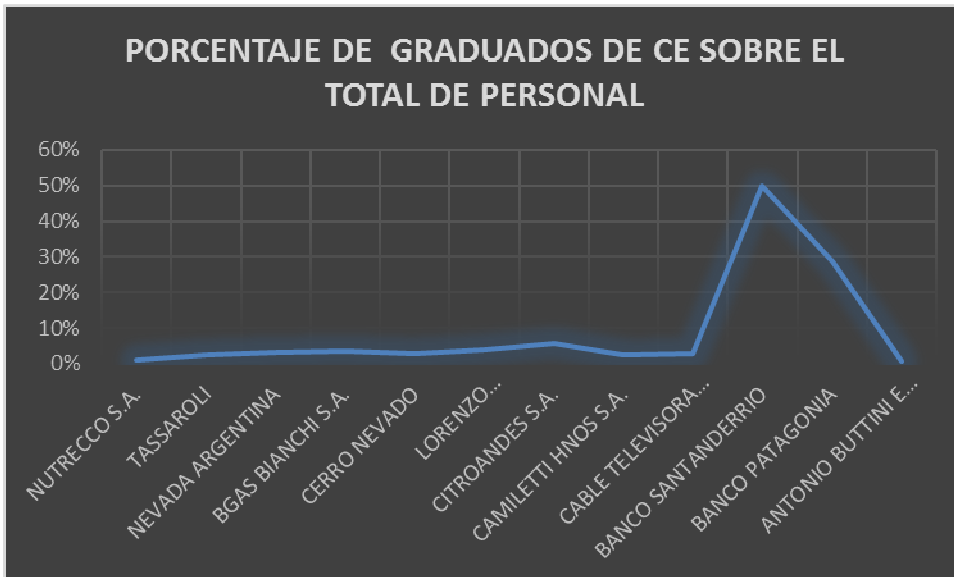
Clasificación de las empresas según la cantidad de personal a cargo

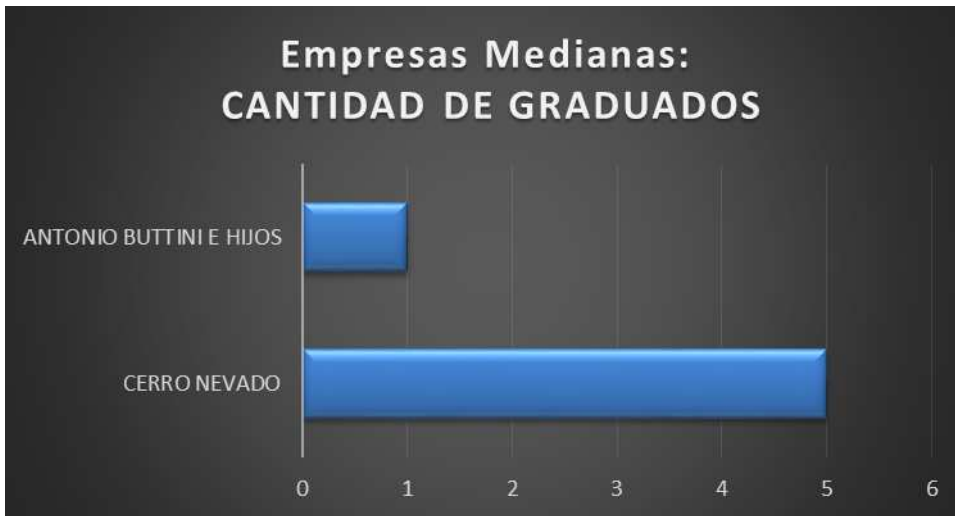
Se consideró para esta clasificación la resolución de la secretaría de empleo, resolución 1479/2013

Artículo 1: sustituyese el artículo 79 del reglamento del programa de inserción laboral, aprobado como anexo i de la resolución de la secretaria de empleo nº 2.186/10, por el siguiente:

Artículo 79: tipos de empresas. a efectos del presente reglamento, las empresas se clasificarán, de acuerdo con la cantidad de trabajadores que conformen su planta de personal al momento de su adhesión al programa, en:

- 1) micros: cuando tengan una planta de personal de hasta cinco (5) trabajadores;
- 2) pequeñas: cuando tengan una planta de personal de seis (6) a cincuenta (50) trabajadores;
- 3) medianas: cuando tengan una planta de personal de cincuenta y un (51) a doscientos (200) trabajadores;
- 4) grandes: cuando tengan una planta de personal de más de doscientos (200) trabajadores”.



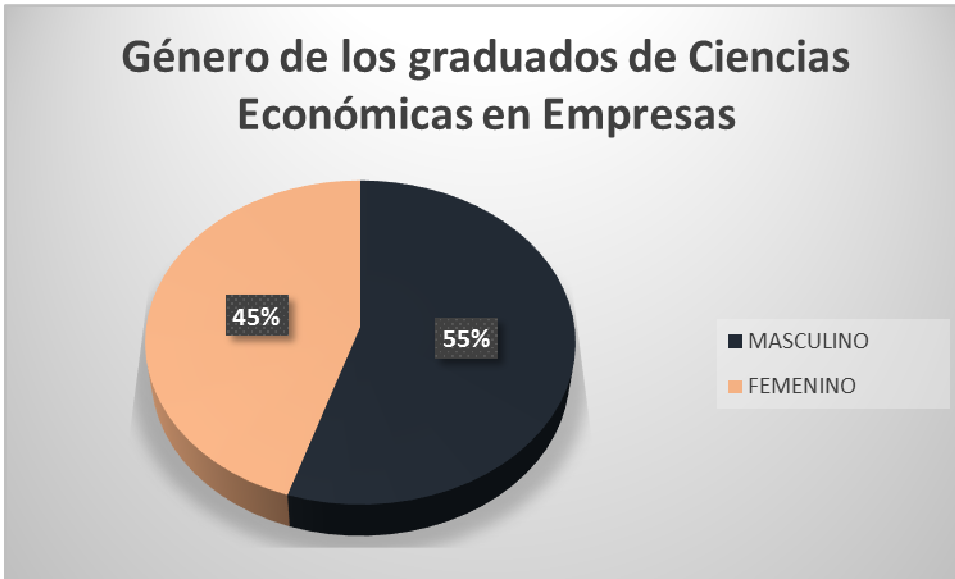


#### Análisis de las respuestas de los directivos de empresas:

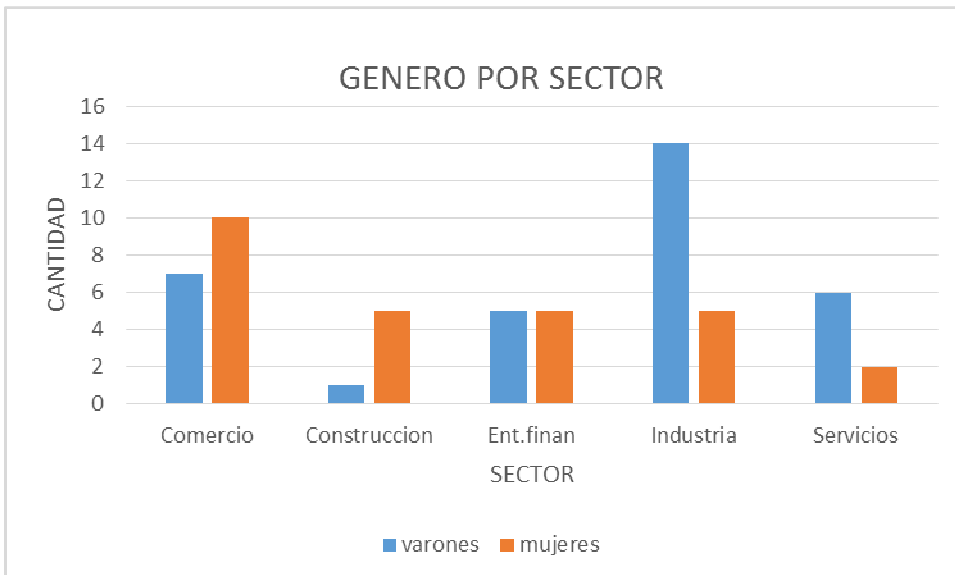
Las respuestas de los directivos de empresas aportaron información respecto de los siguientes aspectos:

##### **a. Empleo y género**

Genero	Cantidad
masculino	33
femenino	27



Distribución por género según el sector de actividad



Puede apreciarse que hay predominio de mujeres en el comercio fundamentalmente, porque en el caso de construcción, al ser una sola empresa la que respondió no se puede considerar.

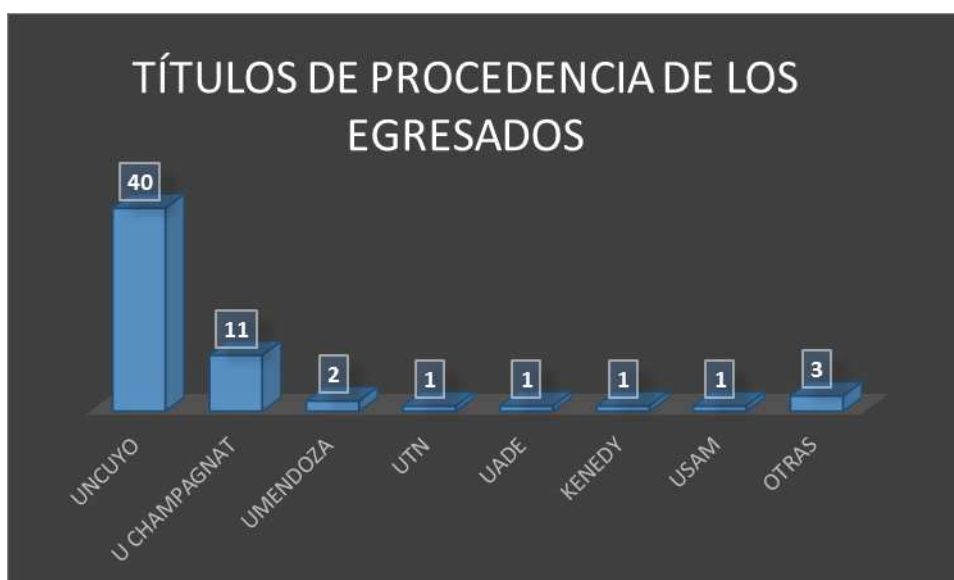
Sector	Varones	Mujeres
Comercio	7	10
Construcción	1	5
Ent. financieras	5	5
Industria	14	5
Servicios	6	2
	33	27



genero	tipo de relación de trabajo		
	dependiente	independiente	total general
femenino	23	4	27
masculino	29	4	33
<b>total general</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>60</b>

**b. Motivo predominante en la selección de graduados- universidad de procedencia**

motivos de selección	número de elecciones	porcentaje
se considera: la solidez de formación	26	29%
se considera la experiencia previa	24	27%
se consideran otros factores	17	19%
se considera la universidad de procedencia	16	18%
se consideran las referencias	6	7%



Según la opinión de las empresas, la selección se realiza preferentemente por la solidez de los conocimientos, pero combinando con las respuestas respecto de la universidad de procedencia de los graduados con los que trabajan, se puede inferir que la solidez de conocimientos tiene relación con la Universidad de procedencia.

**c. Tipo de cargo**

Sin distinción de género los cargos que desempeñan son en su mayoría los no especificados por la encuesta.

Tipo de cargo	frecuencia	porcentaje
8. otros	18	30%
2. analista contable	10	17%
7. gerencia	7	12%

3. jefe de contabilidad	6	10%
6. tesorería	6	10%
4. liquidación de impuestos	5	8%
5. liquidación de sueldos y leyes sociales	5	8%
1. auxiliar contable	3	5%

#### Puesto de trabajo según el género

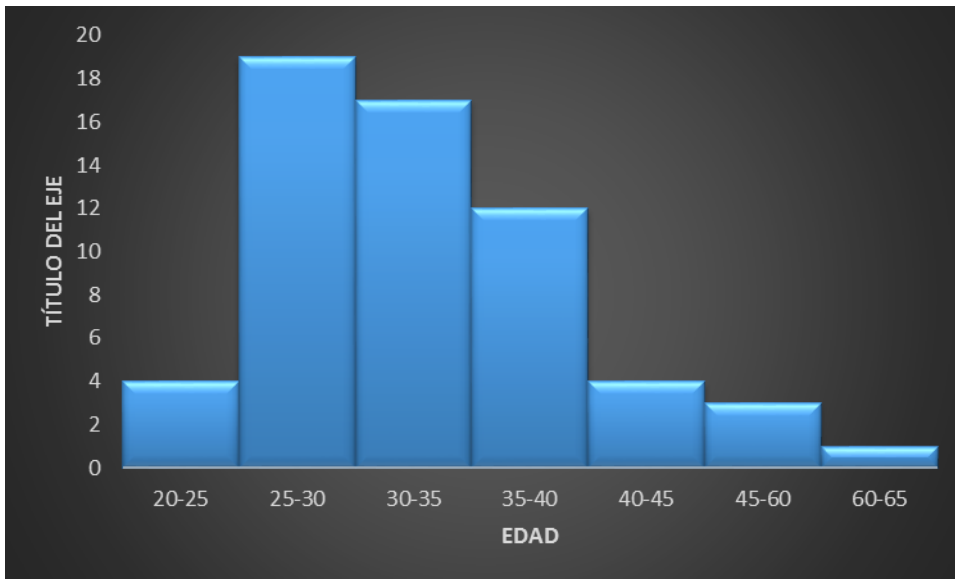
Actividad	Género		total general
	femenino	masculino	
analista contable	7	3	10
auxiliar contable	1	2	3
gerencia	2	5	7
jefe de contabilidad	3	3	6
liquidación de impuestos	1	4	5
liquidación de sueldos y leyes sociales	3	2	5
Otros	8	10	18
tesorería	2	4	6
<b>total general</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>

Las mujeres preferentemente trabajan en puestos de análisis, predominando en cargos gerenciales y de impuestos los varones

#### Edades de los graduados que trabajan en las empresas encuestadas

Edades	Frecuencia	Frecuencia relativa	% acumulado
20-25	4	7%	7%
<b>25-30</b>	<b>19</b>	<b>32%</b>	38%
<b>30-35</b>	<b>17</b>	<b>28%</b>	67%
35-40	12	20%	87%
40-45	4	7%	93%
45-60	3	5%	98%
60-65	1	2%	100%
total	60	100%	

El grupo principal lo constituyen los individuos entre 25 y 40 años



**d. Opiniones de los directivos de empresas respecto de las competencias de los graduados**

En este punto en la encuesta se solicitó a los directivos de empresas que de una lista de 20 competencias, que se copia a continuación, seleccionaran las 5 que consideraban que el graduado se destacaba y por otra parte las 5 competencias que a su criterio eran necesarias para el puesto que desempeñaban.

Lista de competencias propuestas en la encuesta:

**COMPETENCIAS DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS**

---

**A. Dominio de las competencias propias de la carrera**

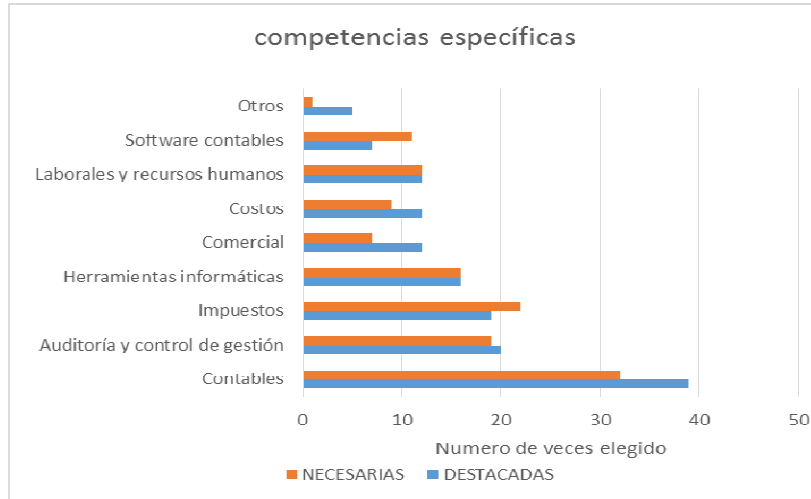
1. Contables
  2. Impuestos
  3. Auditoría y control de gestión
  4. Comercial
  5. Costos
  6. Laborales y recursos humanos
  7. Software contables
  8. Herramientas informáticas
  9. Otros
- B. Competencias genéricas**
10. Compromiso
  11. Ética
  12. Capacidad de adaptarse a cambios
  13. Capacidad de aprendizaje continuo
  14. Capacidad para trabajar bajo presión
  15. Capacidad para la resolución de problemas
  16. Capacidad de organización y planificación
  17. Liderazgo

18. Capacidad para trabajar en equipo.
19. Habilidades para relacionarse con otras personas
20. Comunicación oral y escrita
21. Comunicación en lengua extranjera
22. Otras: especifique

Comparación entre las competencias que los directivos reconocen se destacan en los graduados y las que requieren por su puesto de trabajo

Competencias específicas de la carrera - número de veces elegidas

	<b>Destacadas</b>	<b>Requeridas</b>
contables	39	32
auditoría y control de gestión	20	19
impuestos	19	22
herramientas informáticas	16	16
comercial	12	7
costos	12	9
laborales y recursos humanos	12	12
software contables	7	11
otros	5	1
	142	129

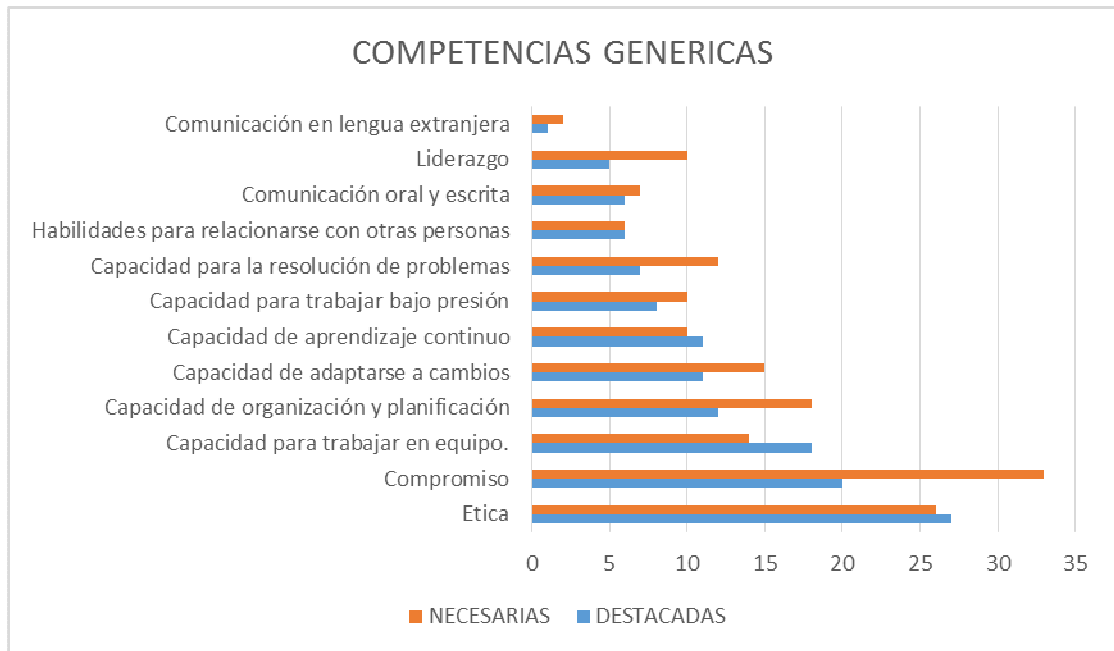


A simple vista puede apreciarse según la opinión de los directivos de empresas, los graduados tienen deficiencias principalmente en software contables, en menor medida en impuestos y laborales y recursos humanos.

Competencias genéricas

	<b>destacadas</b>	<b>necesarias</b>
Ética	27	26
Compromiso	20	33

Capacidad para trabajar en equipo.	18	14
Capacidad de organización y planificación	12	18
Capacidad de adaptarse a cambios	11	15
Capacidad de aprendizaje continuo	11	10
Capacidad para trabajar bajo presión	8	10
Capacidad para la resolución de problemas	7	12
Habilidades para relacionarse con otras personas	6	12
Comunicación oral y escrita	6	7
Liderazgo	5	10
Comunicación en lengua extranjera	1	2
Total elecciones	132	169

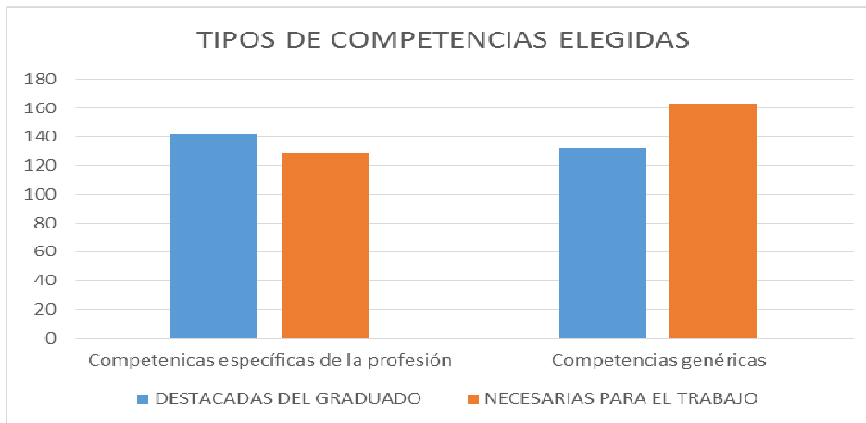


Puede apreciarse que en la opinión de los directivos prácticamente en todos los casos es mayor el requerimiento de habilidades y competencias genéricas o transversales que las que reconocen que poseen los graduados con los que trabajan.

Comparación de tipos de competencias destacadas y necesarias

Resulta importante destacar que de las competencias que eligieron los directivos de empresas, se eligieron más las competencias genéricas, respecto de las específicas de la profesión

	<b>Destacadas del graduado</b>	<b>Necesarias para el trabajo</b>
<i>Competencias específicas de la profesión</i>	142	129
<i>Competencias genéricas</i>	132	163
	274	292



Surge claramente que los directivos ponen mayor énfasis en la necesidad de competencias genéricas, o blandas como comúnmente se las denomina, que hacen a la persona, independientemente de la carrera, que a los conocimientos o competencias específicas de la profesión, en las que reconocen que están formados los graduados.

También puede apreciarse que se reconoce que el graduado se destaca más en competencias específicas que en las genéricas.

## CAPITULO 4

### Investigación sobre graduados

#### Diseño de la investigación con graduados

La encuesta se realizó por formulario google que se adjunta en anexo II, enviándose por mail a los egresados que constituyeron la muestra que se describe en el párrafo siguiente.

#### Muestra tomada

Egresados de la Universidad Nacional de Cuyo

Que tramitaron título año 2014	27
Que tramitaron título año 2015 a 2018	84
Egresados de años anteriores	13
Total	124

#### Composición de la muestra por género

Mujeres	83	67%
Varones	41	33%
	124	

Se repitió el envío 3 veces, en todos los casos aclarando que se realizaba en forma anónima, porque no se indicó que recopilara los mails

Respondieron 68 egresados lo que representó el 55% de la muestra.

#### Análisis de las respuestas de los graduados

Respondieron graduados con las siguientes características:

##### a) Edad

Grupo edad	
Entre 25 y 29 años	36
Entre 30 y 35 años	29
Entre 36 y 40 años	3

b) Título

Título de grado	Cantidad
Contador publico	66
Licenciado en Administración	1
Licenciado en Economía	1

Título de posgrado	Cantidad
Especialista	7
Profesor	2
Doctor	1

c) Datos sobre ingreso-egreso permanencia

Estadísticos descriptivos

	n	mínimo	máximo	media	desviación estándar	asimetría	
	Estadístico	estadístico	estadístico	estadístico	estadístico	estadístico	error estándar
año ingreso	68	1998	2011	2007,03	3,047	-,959	,291
año egreso	68	2009	2018	2014,91	2,005	-,619	,291
<b>permanencia</b>	68	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>7,88</b>	2,635	1,933	,291
n válido (por lista)	68						

d) Promedio año de egreso 2015

e) Universidad de egreso

UNCUYO Delegación San Rafael	64
UNCUYO Sede Central	2
UNCUYO Sede Central, UNCUYO Delegación San Rafael	2

Conformidad de los graduados con la carrera y la universidad

Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?	
Haría otra carrera en la misma universidad	9
Volvería a hacer la misma carrera pero en otra universidad	4
Haría otra carrera en otra universidad	4
<b>Volvería hacer la misma carrera en la misma universidad</b>	<b>51</b>
Total general	68

Manifiestan amplia conformidad con la carrera y la universidad

f) Situación de los graduados mientras estudian

no trabaje, estudie tiempo completo	Trabaje jornada completa	Trabaje jornada parcial	Total general
33	4	31	68

Prácticamente puede afirmarse que se dividen en partes casi iguales los graduados que no trabajaron y estudiaron tiempo completo, con los que trabajaron jornada parcial.

Al relacionarse las respuestas sobre la satisfacción con la carrera y la universidad con la situación del graduado mientras cursaba la carrera, se puede observar la amplia mayoría de conformidad con la carrera y la universidad coincide con los que no trabajaron o trabajaron jornada parcial.

	Mientras cursaba la carrera ¿trabajó?			
	no trabaje, estudie tiempo completo	si jornada completa	si jornada parcial	Total general
Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?				
haría otra carrera en la misma universidad	3		6	9
volvería a hacer la misma carrera pero en otra universidad	3		1	4
haría otra carrera en otra universidad	1		3	4
<b>volvería a hacer la misma carrera en la misma universidad</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>51</b>
	33	4	31	68

g) Situación laboral

Ante la consulta sobre el tiempo que demoró obtener el primer empleo

Tiempo primer empleo				
Tiempo en el que obtuvo su primer empleo, luego de su graduación	frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	<b>1 a 6 meses</b>	44	64,7	<b>72,1</b>
	<b>6 meses a 1 año</b>	11	16,2	<b>18</b>
	1 año a 2 años	5	7,4	8,2
	Más de 2 años	1	1,5	1,6
	Total	61	89,7	100
Perdidos		7	10,3	
Total		68	100	



h) Situación laboral

Del total de graduados que respondieron la encuesta, sólo uno respondió que no tenía trabajo, lo que representa el 1,5%

i) Tipo de relación de trabajo

Qué tipo de relación de trabajo tienes		Frecuencia	Porcentaje	porcentaje válido
válido	Distribuye su tiempo entre relación de dependencia y trabajos independientes	18	26,5	26,9
	<b>Trabaja en relación de dependencia en el sector privado</b>	<b>28</b>	<b>41,2</b>	<b>41,8</b>
	Trabaja tiempo completo en forma independiente	12	17,6	17,9
	Trabajo en relación de dependencia en el sector público	4	5,9	6,0
	Trabajo en relación de dependencia en el sector público, distribuye su tiempo entre relación de dependencia y trabajos independientes	4	5,9	6,0
	Trabajo en relación de dependencia en el sector público, trabaja en relación de dependencia en el sector privado	1	1,5	1,5
	Total	67	98,5	100,0
perdidos		1	1,5	
total		68	100,0	

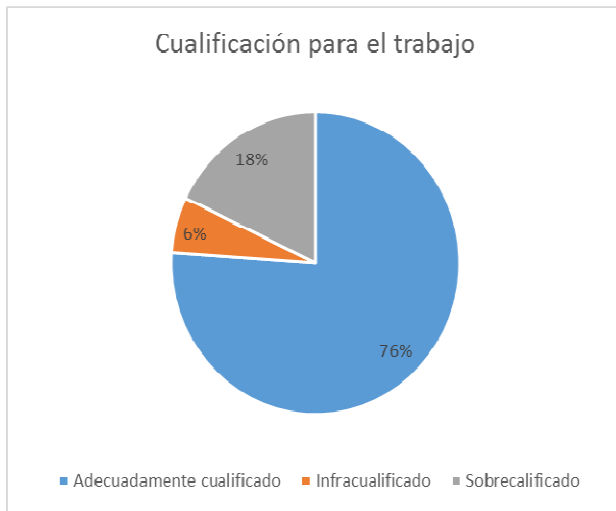
j) Satisfacción con el trabajo

Considerando la relación trabajo- carrera

Como puede apreciarse la mayoría (73%), considera que su trabajo está relacionado con su carrera.

Tu trabajo está parcialmente relacionado con tu carrera	24%
Tu trabajo está relacionado con tu carrera	73%
Tu trabajo no está relacionado con tu carrera	3%

Cualificación para el trabajo-percepción sobre si está adecuadamente formado para las exigencias de su trabajo.



La mayoría (76%) se considera adecuadamente cualificado.

k) Ingresos netos mensuales

Puede apreciarse en el cuadro que la amplia mayoría de los egresados, (79%), tienen un nivel de ingresos de hasta \$20.000 y de 20.001 a 30.000

ingresos netos mensuales

hasta 20000	42%
20001 a 30000	37%
30001 a 40000	10%
40001 a 50000	4%
más de 50000	6%

Combinando los 3 factores analizados que tienen relación con la satisfacción en el trabajo se obtienen los siguientes datos:

Relación trabajo/estudio	Ingresos netos mensuales	Para desempeñar el trabajo con relación a los estudios que cursaste como te consideras cualificado			
		Adecuadamente	Infracualificado	Sobrecualificado	Total general
Tu trabajo está parcialmente relacionado con tu carrera	hasta 20000	4		1	5
	20001 a 30000	4		4	8
	30001 a 40000	2			2
	Más de 50000	1			1
<b>Total</b>		<b>11</b>		<b>5</b>	<b>16</b>
Tu trabajo está relacionado con tu carrera	Hasta 20000	16	2	3	21
	20001 a 30000	14	1	2	17
	30001 a 40000	4		1	5
	40001 a 50000	3			3
	Más de 50000	2	1		3
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>49</b>
Tu trabajo no está relacionado con tu carrera		1		1	2

<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total general</b>		<b>51</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>67</b>

Como puede observarse quienes se consideran adecuadamente cualificados para su trabajo son los que tienen un trabajo relacionado con la carrera y tienen un nivel de ingresos mensuales hasta \$20.000 y de \$20.001 a \$30.000

Es importante comparar este importe con los datos que publica INDEC, [www.gov.ar](http://www.gov.ar)

Cuadro: población total según escala de ingreso individual, total aglomerados segundo trimestre 2018

Total de población con ingresos	16.815.838
Ingreso medio del total	15.681
Estrato de ingresos menores 40% del total	-
Media de ingreso	5.772
Máximo de ingreso	10.000
Estrato de ingresos medios 40% del total	-
Media de ingreso	15.190
Máximo de	22.000
Estrato de ingresos altos 40% del total ingresos medios	36.489

Por lo tanto comparando las respuestas de los graduados respecto de sus ingresos, se puede afirmar que:

- 42% de los graduados que respondieron tener ingresos de hasta \$20.000 se pueden calificar como pertenecientes al estrato de población de ingresos medios
- 37% de los graduados que respondieron tener ingresos de \$20.000 a \$30.000, se ubican en el estrato de la población de ingresos altos

Considerando el análisis de Javier Vidal García<sup>1</sup> la dificultad en definir el grado de satisfacción en el trabajo implica considerar distintas características: autonomía en el trabajo, estatus y trayectoria profesional, uso de conocimientos y destrezas, comunicación social, tiempo libre/familia, rutina, seguridad e el trabajo, entre otros.

En la encuesta realizada se tomó en cuenta alguna de estas características

l) Tipo de puesto seguir

¿Cuál era/es tu ocupación en dicho empleo?	frecuencia	porcentaje	porcentaje válido
válido director y/o gerente	3	4,4	4,6
director y/o gerente, empleados de oficina que atienden al público	1	1,5	1,5
director y/o gerente, empleados de oficina que no atienden al público	1	1,5	1,5
director y/o gerente, técnico y	1	1,5	1,5

	profesional, docencia			
	docencia	2	2,9	3,1
	docencia, empleados de oficina que atienden al público	2	2,9	3,1
	docencia, empleados de oficina que no atienden al público	1	1,5	1,5
	<b>empleados de oficina que atienden al público</b>	<b>16</b>	<b>23,5</b>	<b>24,6</b>
	<b>empleados de oficina que no atienden al público</b>	<b>16</b>	<b>23,5</b>	<b>24,6</b>
	<b>técnico y profesional</b>	<b>16</b>	<b>23,5</b>	<b>24,6</b>
	técnico y profesional, docencia	1	1,5	1,5
	técnico y profesional, docencia, empleados de oficina que atienden al público	2	2,9	3,1
	técnico y profesional, empleados de oficina que atienden al público	1	1,5	1,5
	técnico y profesional, empleados de oficina que no atienden al público	2	2,9	3,1
	Total	65	95,6	100,0
perdidos		3	4,4	
	Total	68	100,0	

Puede observarse que congruentemente con el perfil del egresado de ciencias económicas los puestos que ocupan los encuadran en la categoría empleado de oficina y técnico profesional.

m) Factores determinantes para conseguir empleo

Primer momento	Factor determinante al conseguir empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	1. Ser egresado de la UNCUYO	30	44.1	44.1
	2. Conocimientos adquiridos en la carrera	15	22.1	22.1
	4. Experiencia laboral previa	8	11.8	11.8
	1. Ser egresado de la UNCUYO	4	5.9	5.9
	6. Otras competencias genéricas: capacidad de trabajar en equipo	4	5.9	5.9
	2. Conocimientos adquiridos en la carrera	2	2.9	2.9
	5. Dominio de competencias específicas de la carrera	1	1.5	1.5
	6. Otras competencias genéricas: capacidad de trabajar en equipo	1	1.5	1.5
	6. Otras competencias genéricas: capacidad de trabajar en equipo y capacidad de comunicarme	1	1.5	1.5
	7. Carga de datos y puesta en marcha de sistema contable nuevo (sistema tiempo)	1	1.5	1.5
	7. Familiar	1	1.5	1.5
	TOTAL	68	100	100

<b>Segundo momento</b>	<b>Factor determinante al conseguir empleo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Válido	2. Conocimientos adquiridos en la carrera	15	22.1	34.1
	3. Haber realizado pasantía	10	14.7	22.7
	4. Experiencia laboral previa	7	10.3	15.9
	5. Dominio de competencias específicas de la carrera	4	5.9	9.1
	6. Otras competencias genéricas: capacidad de trabajar en equipo	4	5.9	9.1
	2. Conocimientos adquiridos en la carrera	1	1.5	2.3
	4. Experiencia laboral previa	1	1.5	2.3
	7. Actitud	1	1.5	2.3
	7. Por recomendación	1	1.5	2.3
	TOTAL	44	64.7	100
Perdidos		24	35.3	
TOTAL		68	100	

ñ) Medios por los que obtuvo el empleo

<b>Primer medio seleccionado para obtener empleo</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Válido	4. Contactos personales	30	44.1	46.9
	1. Empresas de selección de personal	10	14.7	15.6
	3. Recomendación de profesores de la Facultad de Ccs.Ecs.	9	13.2	14.1
	5. Portales de internet de empresas	8	11.8	12.5
	2. Bolsa de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas	2	2.9	3.1
	7. Envío de curriculum a la empresa	1	1.5	1.6
	7. Mediante presentación de CV personalmente	1	1.5	1.6
	8. Aviso en medios de comunicación de oferta laboral	1	1.5	1.6
	8. Facebook	1	1.5	1.6
	9. Concurso	1	1.5	1.6
	9. Convocatoria en el estado provincial	1	1.5	1.6
	TOTAL	64	94.1	100
Perdidos		4	5.9	
TOTAL		68	100	

<b>Segundo medio seleccionado para obtener empleo</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Válido	4. Contactos personales	7	10.3	63.6
	3. Recomendación de profesores de la Facultad de Ccs.Ecs.	1	1.5	9.1
	6. Consejo profesional	2	3	18.2

	Clientes que recomiendan mis servicios	1	1.5	9.1
	TOTAL	11	16.2	100
Perdidos		57	83.8	
TOTAL		68	100	

n) Competencias específicas de los graduados requeridas por su trabajo

Se consultó a los graduados sobre las principales cinco competencias, específicas de la carrera que consideraban necesarias para su trabajo y también sobre el nivel de dominio que consideraban tenían, en una escala de 1 a 3, donde 1 es bajo y 3 alto.

En la primer columna de datos se exponen por orden de frecuencia de elección de mayor a menor las competencias que los graduados reconocen que necesitan para el trabajo, las restantes columnas a la derecha, exponen la cantidad de elecciones que se realizaron en una escala de Likert de 1 a 3, en la que 1 es el grado de dominio menor y 3 el mayor.

Competencias específicas de la carrera	Nivel de dominio reconocido por el egresado			
	Necesarias	Alto	Medio	Bajo
Contables	54	43	22	3
Impuestos	35	36	27	5
Herramientas informáticas	27	5	22	41
Laborales y recursos humanos	25	12	27	29
Software contables	25	2	16	50
Auditoría y control de gestión	23	33	25	10
Comercial	17	13	34	21
Costos	12	18	39	11
Otros	6			

Puede observarse en las competencias que eligen como más necesarias, consideran que tienen un dominio alto, en cambio, las que eligen en 3er., 4to y 5to puesto, texto resaltado, reconocen su importancia y las consideran una debilidad en su formación, ya que se califican con bajo dominio de las mismas. Considerando que herramientas informáticas y software contable, son prácticamente similares, las frecuencias de elección de la menor escala de calificación indican una preocupación de los graduados, en cuanto a las competencias sobre temas laborales y de recursos humanos, en los últimos años se han hecho cambios en la carrera para reforzar la formación en el tema.

Competencias genéricas según la opinión de graduados	Nivel de dominio reconocido			
	Necesarias	Alto	Medio	Bajo
Capacidad para la resolución de problemas	44	44	22	2
Capacidad de aprendizaje continuo	42	49	18	1
Capacidad para trabajar bajo presión	38	37	22	9
Capacidad de organización y planificación	38	42	22	2

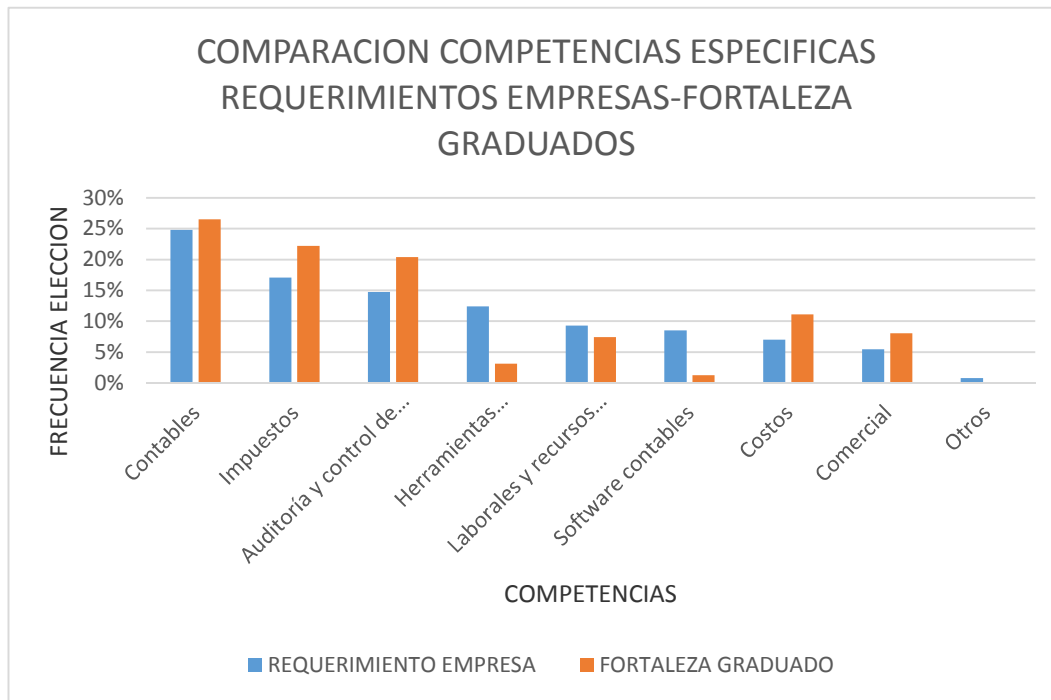
Capacidad de adaptarse a los cambios	34	36	26	6
Capacidad de trabajar en equipo	25	40	23	5
Compromiso	20	54	14	0
Habilidades para relacionarse con otras personas	17	29	29	10
Ética	12	53	15	0
Liderazgo	10	16	34	18
Comunicación oral y escrita	9	20	38	10
Comunicación en lengua extranjera	0	4	15	49

En este cuadro se presentan las competencias genéricas o transversales, que los graduados consideran necesarias y como se califican respecto de ellas en una escala de Likert, de 1 a 3, siendo 3 el más alto. No se observan desfasajes que preocupen.

### **Comparación competencias necesarias según las opiniones de directivos y fortalezas de graduados**

Competencia específica de la profesión

<b>Competencias específicas</b>	<b>Requeridas por los directivos</b>	<b>Fortalezas graduados</b>
Contables	25%	27%
Impuestos	17%	22%
Auditoría y control de gestión	15%	20%
Herramientas informáticas	12%	3%
Laborales y recursos humanos	9%	7%
Software contables	9%	1%
Costos	7%	11%
Comercial	5%	8%
Otros	1%	0%



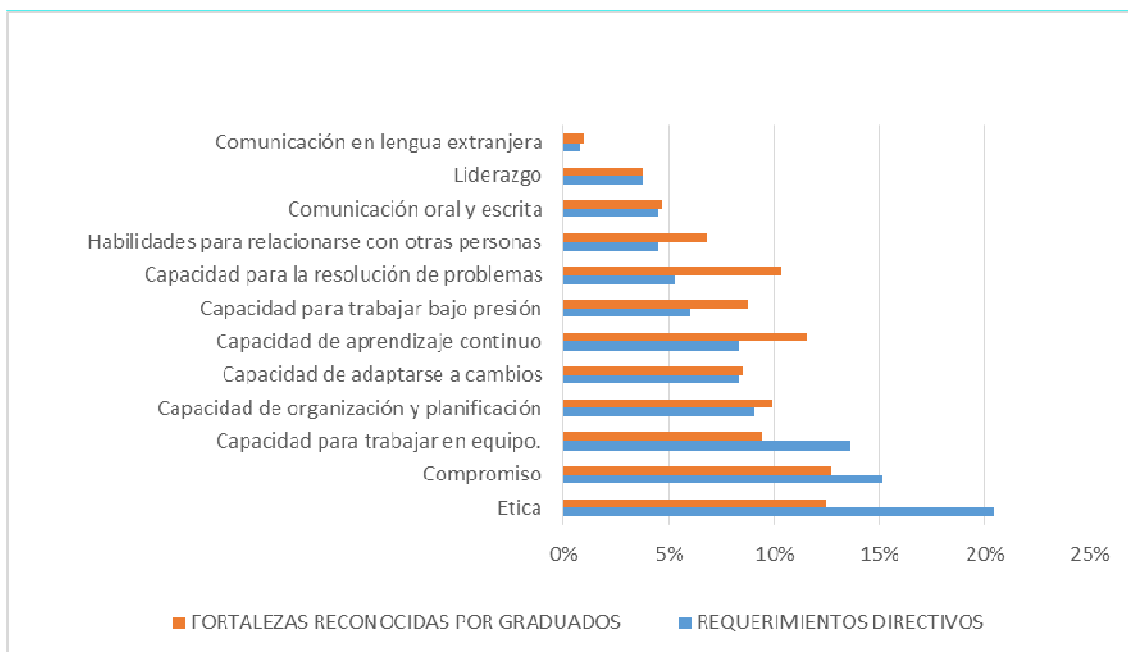
En las competencias seleccionadas por ambas partes como más importantes, temas contables e impositivos, hay coincidencia entre requerimientos de empresas y graduados las consideran sus mayores fortalezas, como también hay razonable compatibilidad entre las demás. La mayor discrepancia se muestra en Herramientas informáticas y Software contables

**Fortalezas que reconocen los graduados**

Competencias Genéricas	Requerimientos Directivos	Fortalezas reconocidas por graduados
	%	%
Ética	20	13
Compromiso	15	13
Capacidad para trabajar en equipo	14	9
Capacidad de organización y planificación	9	10
Capacidad de adaptarse a cambios	8	8
Capacidad de aprendizaje continuo	8	12
Capacidad para traajar bajo presión	6	9
Capacidad para la resolución de problemas	5	10
Habilidades para relacionarse con otras personas	5	7
Comunicación oral y escrita	5	5
Liderazgo	4	4
Comunicación en lengua extranjera	1	1

Como puede apreciarse en el cuadro el orden de prioridades no es el mismo para directivos de empresas que para los graduados, con mayor claridad se expone en el gráfico siguiente:





Las competencias genéricas más mencionadas son Ética y Compromiso, pero estas competencias se deben dar por supuestas, ya que no sería admisible personas trabajando sin estas competencias. Pero en 3er término los directivos destacan como requerida la capacidad para trabajar en equipo, mientras los graduados no la ubican en el mismo nivel, es decir que hay una discrepancia aunque menor en el orden del nivel de dominio de estas competencias que puede apreciarse con mayor claridad en el gráfico

Cabe destacar que tanto los directivos como graduados no destacan como necesaria la comunicación en lengua Extranjera, esto responde a 2 motivos; en la muestra de empresas no hay predominancia de Empresas que exporten y por parte de los graduados que no trabajan en empresas o áreas de comercio exterior.

Es decir que pueden generalizarse sobre este tema, ya que la muestra en este aspecto fue limitada.

En el Anexo III se presenta “Test para diferencias de proporciones con correcciones a la varianza por población finita.

Debilidades que destacan los graduados en su formación:

Debilidades informadas por los egresados	% Frecuencia de mención
Falta de práctica, formación alejada de la realidad	60%
Conocimientos, experiencia, salida laboral	13%
Software contable	13%
Formación integral: deporte, trabajo social y compromiso social	4%
Idiomas 3	4%
Estados Contables	3%
Uso de página de afip	1%
Biblioteca desactualizada	1%
Exigencia exagerada	1%

Estas opiniones constituyen un fuerte llamado de atención para la institución, los egresados reclaman que la formación es muy teórica, de este tema son conscientes las actuales autoridades de la facultad, por ese motivo se ha aprobado un nuevo plan de estudios, que se pone en marcha a partir del 2019, incluye más horas de práctica e incluso prácticas sociales educativas.

## CONCLUSIONES

Luego del análisis de la información relevada en las encuestas, y comparando con las hipótesis presentadas, aún con la limitación de haber obtenido un 55% de respuestas de la muestra de graduados, se puede concluir:

### **Respecto de las hipótesis relacionadas con la Oferta laboral**

*Hipótesis 1:* Las dificultades de los graduados en Ciencias económicas para obtener un empleo o una actividad que los satisfaga radican en los desajustes entre las competencias que adquieren en la universidad y las requeridas por las empresas.

En el análisis de competencias específicas hay concordancia en las que le dan mayor importancia tanto graduados como empresas que son en el dominio de temas contables, impositivos, auditoría y control de gestión. Se manifiesta una importante diferencia en los temas relacionados con herramientas informáticas como software contable, en la que los graduados consideran una debilidad y las empresas las requieren.

En el análisis de competencias genéricas, o transversales los directivos en general le dan mayor importancia que a las específicas, los datos indican que necesitan mayor nivel de compromiso y ética, en el resto no hay importantes diferencias

Por lo tanto la hipótesis no se confirmó, hay indicios de los desajustes pero no se detectaron importantes desajustes que justifiquen dificultades para obtener empleo.

*Hipótesis 2.* El mayor problema que enfrentan los graduados en los empleos es la sobre cualificación, porque no se aprovechan sus capacidades, no se reconocen económicamente e implican una limitación para obtener mejores empleos.

Tampoco se confirma esta hipótesis porque las respuestas obtenidas declaran en su mayoría que se consideran adecuadamente cualificados y según el nivel de ingresos declarado, están razonablemente reconocidos económicamente, teniendo en cuenta el ingreso medio y la situación económica del país y la zona en particular.

*Hipótesis 3.* Influyen en las posibilidades de empleabilidad variables sociodemográficas, relacionadas con el sexo, la universidad de la que egresaron, el contexto económico, producto bruto geográfico de la comunidad donde residen

Las variables sociodemográficas consideradas fueron el sexo y la universidad de la que egresaron. Se constató que es mayor el número de egresadas mujeres que varones, lo que se condice con las estadísticas de población con nivel de estudios universitarios, también por consecuencia fue mayor el número de mujeres encuestadas, la gran mayoría declaró tener trabajo por lo que no es un impedimento en las posibilidades de empleabilidad la variable género.

En cuanto a la universidad de la que egresaron de acuerdo a las opiniones de los directivos de empresa, el principal motivo que se consideró en la selección fue la solidez de sus conocimientos, considerando que la mayoría de los graduados que trabajan en las empresas encuestadas, provienen de la UNCUYO, puede afirmarse que las posibilidades de empleabilidad tienen relación la universidad de donde provienen.

Respecto del producto bruto geográfico, es necesario considerar que San Rafael, sólo aporta un 8,3% al PBG de la provincia,(según datos al 2014 de la DEIE), por lo que puede llegar a inferirse que su nivel de actividad económica no es suficiente para absorber la cantidad de egresados.

### Referidas a la demanda laboral

*Hipótesis 4:* las competencias que las empresas requieren de los graduados no son únicamente las específicas de la profesión, sino las genéricas y de ellas especialmente la capacidad de resolución de problemas, aprendizaje continuo, de trabajar en equipo, bajo presión, de relacionarse con otras personas, entre otras además de la ética y compromiso.

El número de empresas que respondieron la encuesta fue muy reducido, contestó aportando información el 34% de la muestra, 18% respondió que no trabajan en su empresa graduados en ciencias económicas, o no trabajan graduados recientes.

Pero no obstante la limitación en las respuestas, del análisis de las respuestas obtenidas, se obtuvo información valiosa para la reafirmación de esta hipótesis. Efectivamente, al solicitarse a los directivos de las empresas que indicaran las competencias que requerían de los graduados para el puesto que desempeñaban, de una lista de 20 competencias que incluía competencias específicas de la profesión y competencias genéricas o blandas, se comprobó que citaron en mayor medida competencias genéricas que competencias específicas de la profesión.

	Nro. De veces	
Total de respuestas	292	
Elección de competencias genéricas	163	56%
Elección de competencias específicas	129	44%

### CITAS BIBLIOGRÁFICAS

Aciar, A., & González, R. (n.d.). Elasticidad de la Demanda Laboral en Argentina. Retrieved from <http://imd.uncuyo.edu.ar/upload/Demanda Laboral en Argentina.pdf>

Amadeo, E. J., & Camargo, J. M. (2013). Flexibilidad laboral, productividad y ajuste. *Boletín Socioeconómico*, 26–39.

Amartya, S. (1998). Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos de Economía*, XVII, 67–72.

Aprendizaje, O. D. E. (n.d.). ¿Cómo seleccionar una muestra?

Argentina es uno de los países de la OCDE con menor cantidad de graduados universitarios. (n.d.). Retrieved from <http://noticias.universia.com.ar/educacion/noticia/2017/09/13/1155688/argentina-paises-ocde-menor-cantidad-graduados-universitarios.pdf>

Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior., B., & López Montes, K. (2010). *Revista de la educación superior. Revista de la educación superior* (Vol. 39). Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior. Retrieved from [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Becker, G. S. (2007). EL MERCADO LABORAL EN EUROPA. *CUADERNOS DE PENSAMIENTO POLITICO*, 13, 51–62.
- Becker, G. S. (2009). Human Capital. *University of Chicago Press*, 1–12.
- Benjamín, B. F., & Karla, L. M. (2010). *La situación del mercado laboral de los profesionistas*. *Revista de la educación superior* (Vol. 39). Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior. Retrieved from [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci_arttext&lng=pt)
- Bernabeu, A. (2010). Competencias requeridas al contador público nacional en el mercado laboral actual. *Instituto de Investigaciones de La FCEJ (IDICEJ) UUniversidad de Aconcgua*.
- Bertranou, F., Novick, M., Iacona, J., Messina, G., Harasty, C., & Wang, Y. (2013). *Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina*. Buenos Aires Argentina. Retrieved from <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/52954/>
- Bonfil, Paloma; De Avila, Célia; De Ibarrola, María; Durston, J. (2001). *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. *Universidad Iberoamericana* (Universida, Vol. 1). Mexico.
- Braslavsky, C. (2006). Diez Factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI. *REICE Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 4(2), 1–18.
- Caribe, O. internacional del trabajo. O. R. para A. L. y el. (2016). Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. *OIT Americas. Informes Técnicos*, 1–53.
- Carrasquer, P., Sánchez Mira, N., López-Andreu, M., & Recio, C. (2016). La Brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas. *Congreso Español de Sociología &quot;Grandes Transformaciones Sociales, Nuevos Desafíos Para La Sociología&quot;*; Retrieved from <https://ddd.uab.cat/record/160454>
- de Mattos, C. A. (2002). Mercado metropolitano de trabajo y desigualdades sociales en el Gran Santiago. ¿Una ciudad dual? *Eure*, 28(85), 51–70. <https://doi.org/10.4067/S0250-71612002008500004>
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), e004. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>
- División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones de la CEPAL. (2007). *Panorama Social de América Latina 2007*.
- ESTADÍSTICAS SOCIALES. (n.d.). Retrieved from [http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2017-08-10\\_12:43:53\\_SanRafael\(2\).pdf](http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2017-08-10_12:43:53_SanRafael(2).pdf)
- Gallego Abaroa Elena, Covadonga De la Iglesia Villasol, Exposito Esperanza Gracia, Grandal Martin Dolores, M. I. I. (2007). *Competencias y habilidades de los licenciados en ciencias económicas y empresariales. Desajustes entre formación y requerimientos de las empresas*. Madrid. Retrieved from <https://mail.google.com/mail/u/1/#search/sgordillo%40gmail.com/1629f847827a911d?projector=1&messagePartId=0.3>
- Gobierno de Mendoza, Ministerio de Economía, I. y E. (n.d.). Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas - Gobierno de Mendoza. Retrieved October 29, 2018, from <http://www.deie.mendoza.gov.ar/#/>

- INDEC Ministerio de Hacienda. Presidencia de la Nación. (2018). Informes técnicos Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre 2018. Retrieved October 29, 2018, from [www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Mercado de trabajo, principales indicadores (EPH) Segundo trimestre de 2017. Informes Técnicos* (Vol. 1–166). Buenos Aires. Retrieved from [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH\\_cont\\_2trim17.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim17.pdf)
- Jacinto, C. (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo, *341*, 57–79.
- Jesús, M., Seoane, F., Mercedes, M., Álvarez, T., & Montes, C. P. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, *362*(issue 362), 13–41. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151>
- Kessler, G. (2010). La disyunción educación-trabajo en el Mercosur. Coincidencias y diferencias entre jóvenes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, *2*(53).
- Marhuenda Fluixà, F. (2006). Presentación. La formación para el empleo de jóvenes sin graduado: educación, capacitación y socialización para la integración social. *Revista de Educación*, *341*(341), 15–34.
- Marín, L., Marrau, C., & Lúquez, S. (2005). La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, *10*(1), 103–116.
- Marinho M., M. L. (2007). El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile.
- Mario Sánchez, María Loreto Biehl, Mariel Sabra, María Victoria Fazio, María Verónica Moreno, Daniel Arroyo, C. P. (2014). Los jóvenes Sí Sí. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1–52.
- Martín González, C. M. (2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Maurizio, R. (2011). *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?* Santiago de Chile.
- McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007). *Economía laboral*. (MCGRAW-HILLS, Ed.) (7ma ed.). BARCELONA. <https://doi.org/BAA>
- Ministerio de educación. (2017). RESOL-2017-3400-APN-ME. Retrieved April 4, 2018, from <https://drive.google.com/drive/u/1/shared-with-me>
- Miranda, A. (n.d.). Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI.
- Montalvo, J. G. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre cualificación en España. *Papeles de Economía Española*, 1–29.
- Montero Acosta, S., & Raffo Robledo, A. (2013). Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la universidad Del Valle. *Universidad Del Valle Cali Colombia*, 190.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, *61*(3), 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
- Mundial, B. (n.d.). Construir Sociedades de Conocimiento: Nuevos Desafíos para la Educación Terciaria.
- Orlando Ferreres. (2017). La demanda de trabajo - 15.11.2017 - LA NACION.
- Pajares, M. (2007). *Inmigración y mercado de trabajo*.

- Patron Cortes, R. M., & Cisneros-Cohernour, E. J. (2013). *Requerimientos de las Pymes para la formación de contadores profesionales en el contexto actual. Educade: revista de educación en contabilidad, finanzas y administración de empresas, ISSN-e 2173-478X, N°. 4, 2013, págs. 97-110.* Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, AECA. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4534939>
- Perlbach, I. coordinadora; B. F. (2010). INDICADORES DE ECONOMÍA REGIONAL. *UNCUYO*, 1, 89. Retrieved from [http://imd.uncuyo.edu.ar/upload/Informe Preliminar CNE 2004 v1.pdf](http://imd.uncuyo.edu.ar/upload/Informe_Preliminar_CNE_2004_v1.pdf)
- Pizzi, D., I., Héctor Smud, I., María Eugenia Martín, D., María Albina Pol Equipo de Trabajo Dra María Eugenia Martín Lic Iris Perlbach Lic Jorge Valle Mgter Lucía, D. D., Lic Virginia Alonso Srta Guadalupe Carracedo, A., & Carmelo Cortese equipo de investigación Lic Micaela Diblasi, L. (2016). Observatorio Laboral. *Universidad Nacional de Cuyo*, 1–46.
- Pizzi, D., Cdor Luis Steindl, M., María Eugenia Martín, D., María Albina Pol Equipo de Trabajo Dra María Eugenia Martín Lic Iris Perlbach Srta Guadalupe Carracedo Lic Jorge Valle Lic Virginia Alonso, D., & Roxana Marsollier Cristián Expósito Lic Lilibeth Yáñez, D. (2017). OBSERVATORIO LABORAL Informe 2017. Retrieved July 6, 2018, from <http://www.uncuyo.edu.ar/desarrollo/upload/informe-observatorio-laboral-itp-20171.pdf>
- Pol, A. P., Moreno, J. J. M., & Oliver, M. P. (2009). Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos. *Psicothema*, 21(Número 3), 433–438.
- Raso-Delgue, J. (2014). América Latina: Modelos alternativos de respuesta a la inocupación y exclusión juvenil. *Revista de La Facultad de Derecho (2° Época)*, 0(31), 215–235.
- Raya Mellado, P. (2012). Adecuación de la formación universitaria de los titulados en Economía a las necesidades del mercado de trabajo, 107–110.
- Rifkin, J. (2003). J Rifkin El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. *REvista Chilena de Derecho Informatico*, 203–206.
- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 69. Retrieved from <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf>
- Rocha, F. (n.d.). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo.
- Rodríguez, E. (2008). Políticas públicas de juventud en América Latina: experiencias adquiridas y desafíos a encarar. *Pensamiento Iberoamericano*, 3, 273–292. Retrieved from [http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/3/87/3/pol-ticas-p-blicas-de-juventud-en-am-rica-latina-experiencias.html%5Cnhttp://www.redligare.org/IMG/pdf/politicas\\_publicas\\_juventud\\_AL.pdf](http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/3/87/3/pol-ticas-p-blicas-de-juventud-en-am-rica-latina-experiencias.html%5Cnhttp://www.redligare.org/IMG/pdf/politicas_publicas_juventud_AL.pdf)
- Rodríguez, E. (2011). *POLITICAS DE JUVENTUD Y DESARROLLO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA: BASES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE RESPUESTAS INTEGRADAS (\*)*. San Salvador.
- Salas, J. M. A. (2006). *La sobre calificación entre los jóvenes ocupados de Argentina en el período 1995-2003*. Buenos Aires Argentina. Retrieved from [www.clacso.org.ar/biblioteca](http://www.clacso.org.ar/biblioteca)
- Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. *Departamento Política Global y Desarrollo. Berlin (Alemania): Friedrich-Ebert-Stiftung*, 1–18. Retrieved from [www.aacademica.org/agustin.salvia/228](http://www.aacademica.org/agustin.salvia/228)
- Sanchez - Castañeda, A. (2014). LOS JOVENES FRENTE AL EMPLEO Y EL DESEMPLEO: LA NECESARIA CONSTRUCCION DE SOLUCIONES MULTIDIMENSIONALES Y MULTIFACTORIALES. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133–162.

- Teodoro, A. (2013). *La educación superior en el Mercosur: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay hoy*. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tokman, V. E. (2012). De la informalidad a la modernidad. *Economía*, 24(48), 153–178.
- Trabajo, O. I. del. (2004). *GENERANDO TRABAJO DECENTE EN EL MERCOSUR. EMPLEO Y ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO: EL ENFOQUE DE LA OIT*. Lima, Perú.
- Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, B., & Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, K. (2011). *Perfiles educativos. Perfiles educativos* (Vol. 33). Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM. Retrieved from [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000400003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000400003&script=sci_arttext)
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral.
- Veza, E. (2014). Escaneo de Políticas y Meta-Análisis: Juventud y Políticas de Empleo en América Latina. *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales CEDLAS Universidad Nacional de La Plata*, 156(156), 1–33. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/127671>
- Vidal, J., & Coordinador, G. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. In *Universidad de Leon Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales* (pp. 1–171).
- Viollaz, M. (2014). Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina.
- Weller, J., Fondo de Cultura Económica (Mexico City), & UN. ECLAC. (2000). *Reformas económicas, crecimiento y empleo : los mercados de trabajo en América Latina y El Caribe*. CEPAL.
- Weller, J., & United Nations. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina : desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. CEPAL.

---

<sup>12</sup> Vidal, J., & Coordinador, G. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. In *Universidad de Leon Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales* (pp. 1–171).

