



ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERÍODO 2007 - 2017

Mg. ¹; Silvia del Rocío Segovia Meza;
Carmen Suleyma Cobeña Moreira ²;
Lic. Flor Jacinta Briones Párraga³

¹Docente titular de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: rocios_meza@hotmail.com 2640722.

²Egresada de la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador Email.melito_28@live.com.

³Secretaria de la Carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: florbriones17@hotmail.com. Fono 0967671112

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Silvia del Rocío Segovia Meza, Carmen Suleyma Cobeña Moreira y Flor Jacinta Briones Párraga (2018): "Estudio de empleabilidad de las profesionales de la carrera de secretariado ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí, período 2007 - 2017", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (febrero 2018). En línea:
[//www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/02/secretariado-ejecutivo-manabi.html](http://www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/02/secretariado-ejecutivo-manabi.html)

RESUMEN

La empleabilidad es un término que dentro del contexto laboral ecuatoriano es utilizado para referir a las características, oportunidades, condiciones, desarrollo de habilidades y destrezas de los profesionales en un ámbito específico y determinado. Para la escuela de Secretariado Ejecutivo, este indicador es importante al momento de evaluar las actividades académicas gestión y desarrollo en la formación de los mismos, de ahí que la revisión periódica de indicadores evaluativos como la demanda y oferta laboral es importante, así como la condición situacional de las y los secretarios ejecutivos para determinar su posicionamiento y permanencia laboral en este contexto. Este trabajo tiene como objetivo describir la empleabilidad de los y las profesionales de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí. Para ellos se realizó una investigación cuantitativa de corte descriptivo tomando como muestra a 256 profesionales que corresponde al 50,9% de la totalidad de la población sujeto de estudio. Usando el muestro probabilístico por conveniencia y comparecencia. Los resultados evidencian que la empleabilidad de los graduados es alta, todos ellas están ubicados en instituciones y empresas públicas y privadas de la provincia y región, un pequeño porcentaje se dedica a emprendimientos o están dedicadas a ser ejecutivas de hogar.

PALABRAS CLAVES

Empleabilidad, profesionales, secretarias ejecutivas, permanencia laboral, demanda y oferta.

SUMMARY

Employability is a term that within the Ecuadorian labor context is used to refer to the characteristics, opportunities, conditions, development of skills and abilities of professionals in a specific and determined field. For the school of Executive Secretariat, this indicator is important when evaluating the academic activities, management and development in their training, hence the periodic review of evaluative indicators such as demand and labor supply is important, as well as the condition situation of the executive secretaries to determine their positioning and work permanence in this context. The objective of this work is to describe the employability of the professionals of the career of Executive Secretary of the Technical University of Manabí. For them, a descriptive quantitative investigation was carried out, taking as a sample 256 professionals that corresponds to 50.9% of the total population subject of the study. Using probabilistic sampling for convenience and appearance. The results show that the employability of female graduates is high, all of them are located in public and private institutions and companies of the province and region, a small percentage are dedicated to entrepreneurship or are dedicated to being home executives.

key words:

Employability, professionals, executive secretaries, work permanence, demand and offer

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es Describir la empleabilidad de los y las profesionales de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí. El término de empleabilidad se usa para realizar estudios y análisis las condiciones laborales que las empresas públicas y privadas requieren en función de los servicios que ofrecen y de las necesidades del contexto social donde se desenvuelven. El estudio de la empleabilidad incluye las perspectivas laborales, profesionales y personas que las personas deben tener en el desempeño laboral que realiza, así como la continuidad laboral, la competitividad, roles, actividades, funciones y responsabilidades en el contexto donde se desenvuelve, estas son relevantes en este proceso, la intermediación en este caso de las instituciones públicas y privadas entre la oferta y la demanda con las oportunidades laborales existentes y las funciones que realicen en este ámbito marcan la diferencia, para su postulación y posterior integro a las actividades laborales. (Arce & Macías, 2015)

Las responsabilidades del trabajo de la/el secretaria ejecutiva contiene una amplia gama de competencias y habilidades, se espera de ella funciones tales como: gestión de proyectos y la realización de investigaciones, preparación y edición de la correspondencia, informes y presentaciones, de la correspondencia, operaciones del día a día de la oficina, hacer arreglos de viaje y de invitados, mantener archivos, manejar el correo, levantamiento de actas de reuniones y coordinación, organizar registros, reuniones y citas de planificación y programación así como ofrecer un servicio de calidad al cliente, trabajar en un ambiente profesional, esto evidencia que su preparación debe estar más allá de operaciones mecánicas, tecnológicas o pedagógicas puesto que requiere de conductas, actitudes, aptitudes, destrezas y habilidades que garanticen su eficiencia y eficacia. (Cuadrado, 2014)

El trabajo profesional de la secretaria ejecutiva abarca desde tareas de apoyo de oficina para el desempeño de estos como la toma de decisiones y el juicio, hasta el contacto público es un componente importante de su accionar diario, tanto internos como externos a la organización, así como el contacto diario con los administradores del personal del programa de otras unidades dentro de la organización, representantes de otras agencias públicas, clientes, destinatarios de los servicios, su responsabilidad puede ser de naturaleza operativa, coordinar

las funciones de negocio de unidad de matriz que incluyen la administración de personal, la coordinación de la oficina, y el seguimiento del presupuesto o la gestión.

Actualmente el papel de la secretaria ejecutiva ha alcanzado nuevas dimensiones, gracias al avance de la tecnología, automatización y especialización, han aumentado la necesidad de profesionales que se destaquen en nuevas áreas, incrementando simultáneamente las responsabilidades en sus funciones. La empleabilidad de las Secretarías Ejecutivas es importante en todas las instituciones públicas y privadas ya que es una función de responsabilidad y de confianza, lo cual implica que quien realiza esta actividad debe ser productivo en todos los ámbitos de su accionar, con ética profesional para apoyar a la administración de dichas entidades; además, debe poseer solvencia académica y profesional en su formación, considerando que el desempeño laboral generalmente está basado en la formación recibida previamente, por tanto debe ubicarse al talento humano de acuerdo a su perfil profesional. (Arce & Macías, 2015)

Las instituciones públicas y privadas de la provincia de Manabí y región 4 de Ecuador, cuentan con los servicios de por lo menos una Secretaria en cada una de las áreas, las mismas que poseen títulos en Secretariado Ejecutivo, que garantiza de la recisión, atención, agilidad, responsabilidad, resultados en la atención y desarrollo de las actividades que realizan. Esto contribuye a cumplir con las demandas laborales que nivel mundial se observa, donde se esta produciendo un cambio significativo desde la invención de las primeras máquinas de oficina en el cambio ofimático, hasta los que se atribuye a los avances tecnológicos, (Rorbak, 2012), los avances de comunicación y automatización, lo que induce a analizar que el perfil profesional de las secretarías ejecutivas ha cambiado en base a estos requerimientos, esto abarca desde el continuo cambio en los equipos, funciones, requisitos y formación profesional, junto con el aumento del número de secretarios y el desarrollo de mayores responsabilidades se requiere cambios significativos en el perfil profesional de las mismas, orientado a estados mayor especialización.(Mora, 2008).

La metodología aplica para el desarrollo de la investigación fue de carácter cuantitativo – descriptivo, el cual a través de los métodos; Entrevista, encuesta, observación, bibliográfico, permitió la recolección de la información obtenida a nivel teórico y empírico. Se emplearon instrumentos didácticos, pedagógicos y tecnológicos para la recolección, análisis e interpretación de los datos. Se logró encuestar a 241 profesionales de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la población total que era 501 de graduadas desde el año 2007 quienes prestaron las facilidades del caso para las respuestas del cuestionario y de las entrevistas. Los resultados reflejaron que las profesionales están laborando en su profesión en las diferentes instituciones públicas y privadas de la provincia de Manabí y Región 4 del Ecuador, la equidad e igualdad de género en cuanto a las oportunidades es relevante y tanto hombres como mujeres secretarías están laborando, su permanencia está en un promedio de 2 años en la misma institución, la formación y capacitación profesional han sido pilares fundamentales para sud desarrollo laboral y garantizar la empleabilidad en su área de trabajo.

DESARROLLO

Empleabilidad: recorrido histórico

La empleabilidad es un indicador que evidencia la relación oferta – demanda manejada en un contexto y realidad social determinada, esto viene desde el siglo XX donde autores como Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàne, Gazier (y Walwei (2001), lo conceptualizan como la capacidad del individuo para obtener un empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo, esto implica el desarrollo de habilidad y destrezas específicas y necesarias que conlleva a una movilización estructural de las políticas de empleo con las promociones de enfoques multidimensionales y negociables, capaces de identificar los problemas y prioridades ligadas a las acciones de las personas e institución implicadas en el acceso al trabajo y empleo. (p. 5).

Para Bollérot (2003) este término aparece en los diccionarios y libros jurídicos a finales del siglo XIX, y se entiende como la provisión y mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo, tomándose en cuenta sus capacidades, productividad y desempeño. Paralelamente, Campos (2003) identifica a través de Weber la noción de empleabilidad a comienzos de ese siglo. Los primeros usos del término datan de comienzos del siglo XX y han provocado muchas aplicaciones y debates que pueden ser traducidos en dos grandes narrativas de corte práctico

o teó- ricas en las cuales siempre la responsabilidad recae sobre los propios trabajadores (Gazier, 2005).

Surge como primera versión Gazier (2005, p. 6) identifica el origen de la noción de empleabilidad Estados Unidos y Gran Bretaña ligada a la “gran depresión” de los años 20, conservándose hasta los años 50. Esta versión es dicotómica en la medida en que una persona era o no empleable y su expresión estadística se centraba en tres criterios que correspondían a la edad (entre 15 y 64 años), no tener problemas de limitación física o mental y no tener restricciones familiares fuertes (por ejemplo, cuidar de los niños). Para el caso de personas “pobres” que además se vieran en estas condiciones, la alternativa era la asistencia social. En esa noción no se detecta la competitividad ni la existencia de grados entre las condiciones de empleabilidad. Luego aparece en Europa continental en Francia particularmente, donde participan además de los trabajadores, los “hacedores de políticas” del mercado de trabajo, estadísticos y doctores. Tres tipologías se desprenden del enfoque: la sociomédica que incluye a médicos y terapeutas de diferentes campos de rehabilitación, centrada en la limitación y discapacidad, la de la medición individual en la cual se consideran grados de aptitud física o mental por áreas de desempeño y, finalmente, la de los problemas de intervención de acuerdo con las deficiencias por compensar. (Brudger, 2005).

Todo esto lleva a enfatizar la responsabilidad individual y la capacidad para activar procesos de acumulación de “capital humano” y “capital social” o de posicionamiento en los mercados de trabajo, situaciones ligadas a las redes sociales de las que se hace parte, las adquiridas o las expandibles como soporte de la personas a su alrededor. Para algunos autores como Fugate y Ashforth (2013), la empleabilidad es asociada a las características individuales en procura de la adaptación al trabajo. En ese sentido, este concepto se liga a una “colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual” (p. 3). No obstante, este mismo autor manifiesta, al igual que otros (Brown & Hesketh, 2004; Harvey, 2005; Hillage & Pollard, 2005; Van Der Heijden, 2006) que la empleabilidad se refiere fundamentalmente a la habilidad para “ser empleado” y puntualiza tres elementos: obtener un empleo inicial, la habilidad para mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia otros empleos.

La Fundación Chile (2010) manifestando la falta de claridad conceptual y metodológica alrededor de la empleabilidad, retoma a Hillage y Pollard (2011) quienes asumen ese concepto multimodal, con distintas acepciones dependiendo del momento, el lugar y los actores que los utilicen. Sin embargo, la Fundación mantiene la acepción de empleabilidad asociada a “una dimensión de la vida laboral de las personas que refiere la capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a esta” (p. 4). La empleabilidad es una especie de dualidad y por esta razón se convierte en un desafío estratégico a largo plazo porque implica la competencia para moverse con suficiencia en el mercado de trabajo, satisfaciendo las necesidades de supervivencia y realización del trabajador fundamentado en estrategias relacionales y meta- cognitivas-privilegiadas por los mercados de trabajo como capital social e intelectual (Enríquez & Rentería, 2015).

En razón del termino se puede resumir que la empleabilidad es un desafío o carga compleja debido a que no es un concepto estático o general, sino que, una interpretación que va en relación de quienes la sumen, de carácter político, social, estructural, ideológica, donde se abordan contextos de empleo, desempleo, marginación, formación en relación a los actores sociales implícitos, como personas concretas y no como categorías abstractas. De ahí que su análisis implica diferentes actores de manera directa los empleadores y los empleados, dependiendo del mercado laboral y de la demanda existente. Los empleadores aquellos responsables de la selección, capacitación, formación, ejecución y evaluación del desempeño de los trabajadores; (Carrieri & Sarsu, 2012) siendo este segundo grupo el recurso humano con aspiraciones, sueños, necesidades y desarrollo del potencial trabajo que garantiza la entrega de un bien o servicio según sea la relación laboral obtenida. Brown & Hesketh (2014, p. 218). La fusión de estos dos actores la empleabilidad va en relación al recurso humano, a la lógica de selección, a las credenciales relaciones del capital reputacional, así como al universo o contexto de formación que permite el cumplimiento de la demanda de mercado. Es decir la empleabilidad es producto de la acción de distintos actores sociales que funcionan de forma interdependiente entre sí, con intereses claramente diferentes y en dinámicas de mercados de trabajo, tal como será analizado a continuación. Para esto es necesario retomar las teorías del capital humano, donde los modelos sociales y las brechas del mercado laboral son entes de las

condiciones reales y la responsabilidad efectiva entre los gobiernos y las agencias financiadores de empleo como parte de una cultura de cambios sistémico e integrador.

Como parte de una cultura de cambios y estructuras mentales es necesario antes de comenzar el análisis de empleabilidad de los y las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, tener claro el termino de empleabilidad para poder entender y atender todos estos procesos que ahora son importantes en el desarrollo de las potencialidades y capacidades profesionales de las Secretarias. Empezando por Goleman (2009), Brunner (2011) y (Rentaría, 2014), ponía el énfasis a la empleabilidad no de manera aislada sino como algo habitual donde posibilita a las personas a entrar, sostenerse y permanecerse en el mercado de trabajo. Todo esto como énfasis de competencias, tiene componentes que son indicadores de medición a la hora de realizar este artículo como: la responsabilidad social, la relación de empleabilidad, la preocupación real, o el encaje entre oferta y demanda de trabajo, entre otros, todo esto condujo a un estudio sigiloso enfocado en esta profesión.

En este mismo aspecto Rentería (2014) en un análisis económico social, corrobora el concepto "empleabilidad" la cual proviene de la palabra inglesa *employability*, un constructo asociado al empleo. Desde esta versión simplista, ser empleable significaba tener la habilidad de poseer un empleo, y no ser empleable significaba lo contrario. En este sentido el autor profundiza dentro de su artículo lo expresado por Campos (2013) que la palabra empleabilidad no existe en la lengua castellana y constituye una síntesis de *employ* (que se traduce como empleo) y de *hability* (cuya traducción es habilidad). El significado casi literal que se le otorgaba a esta palabra era, por tanto, el de *habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo*.

Formichella y London, (2015), actualiza este concepto, lo constituye en la realidad social y personal abordada de manera rigurosa y continua, en los constantes cambios de la sociedad, las condiciones socio-demográficas, el mercado de trabajo, obliga a la gestión de procesos enlazados con la carrera profesional, que tienen que estar equilibrado con el sistema educativo, siendo ahora un eje primordial en la enseñanza y formación profesional.

Nuevamente Rentaría y Andrade (2015), actualiza su conceptualización cuando surge las complicadas relaciones entre las empresas, las organizaciones y los empleados, donde cada uno genera sus propios intereses con los de la empresa, la satisfacción laboral, la demanda profesional, el creciente mercado de trabajo, estaba vinculada a la necesidad de que, tanto cualitativa y cuantitativamente existe un equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo. (Weiner, 2004; Yorke, 2004). Todo este constructo hace que los contenidos y riqueza de conocimientos estén relacionada con la capacidad, aptitud y necesidad de las personas de tener un empleo para satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, promoción y desarrollo a lo largo de su vida, esto permite que la formación continua, la revisión y rediseño de carrera sean factores primordiales.

Evans (2015), indica que la empleabilidad, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Esto de manera individual recalca al conjunto de competencias y habilidades para tener un trabajo y mantenerlo según las necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. Esto genera una serie de configuraciones psicológicas, educativas y sociales que tienen fomenta las actitudes, conocimientos, aptitudes o habilidades cognitivas, psicomotrices, interés, motivaciones y riesgos de personalidad que interactúan, delimitan, posibilitan el análisis del comportamiento laboral. Es decir que mientras más competencias desarrolle una persona, mejores son las posibilidades de acceder y mantener un empleo. En necesario tener en cuenta que los avances tecnológicos, el espacio de formación de nuevos puesto de trabajo, las exigencias de mercado en cuanto a la edad, preparación académica, la conformación empresarial, las aspiraciones laborales son imprescindibles en el análisis de empleabilidad ha aumentado las posibilidades de trabajo y mejoras profesionales.

En este marco la misma autora Evans (2015), manifiesta que la empresa no es garantías laboral en el pasado, ni el empleo de por vida, ni la carrera profesional.

La empresa ya no puede garantizar, como lo hacía en el pasado, un empleo de por vida, ni por consiguiente posibilitar que la carrera profesional de un o una empleada se desarrolle en ella. Sin embargo, la empresa puede y debe, desde una perspectiva moral, garantizar, a través de la

gestión de sus recursos humanos, programas de formación por los cuales los conocimientos y técnicas de sus empleados no solamente queden obsoletas, actualizándolas en forma continua, sino que además faciliten la adaptación a los cambios que se avecinan. El empleado debe incrementar las competencias que se pueden desarrollar, entre ellas, la flexibilidad, entendida como la disposición para aceptar una nueva oportunidad laboral que puede presentarse y que implique una mejora en la situación laboral previa existente. Este es el caso de un empleado o empleada que está dispuesto a trasladarse de ciudad, estado o país, en la medida que este cambio favorezca su situación de empleo. El gobierno también interviene en materia de empleabilidad. No sólo debe amparar a quienes pierden su empleo, asegurando las satisfacciones de sus necesidades primarias -comida, techo y servicios médicos- sino que también debe legislar para que las empresas cumplan con su obligación, hasta ahora moral, de mantener y desarrollar las condiciones de empleabilidad de sus miembros. (Evans, 2010).

No se debe olvidar la responsabilidad que tiene los gobiernos y la sociedad civil para garantizar el futuro económico de su Estado, es necesario la inserción de los jóvenes al mercado laboral de manera satisfactoria, no obstante es importante recalcar que en algunos países esta tasa de ocupación son bajas puesto que las estructuras económicas son débiles y no absorben a su población económicamente activa.

En este planteamiento Goldthorpe (2015) manifiesta que la formación especializada ayuda a mejorar la posición económica y social de los individuos ya que potencia la movilidad social ascendente. En cuanto a este termino de empleabilidad de los titulados la Comisión Europea señala que la educación superior no solo brinda al talento humano la oportunidad de mejorar sustancialmente sus condiciones de vida sino que estos a su vez contribuyen con sus capacidades a renovar el sistema económico, político y social, por lo tanto es la capacidad de obtener y conservar un empleo satisfactorio acorde al conocimiento, habilidad, gestión que el individuo hace de sus propios recursos y le lleva a alcanzar todo su potencial.

Inserción Laboral: Análisis y visión universitaria

La teoría del capital humano, consistente con los presupuestos ingenuos de estos estudios, las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia determinan los resultados de una persona y, con ello, el valor productivo de dicha persona en el mercado laboral (Becker, 1964). Por tanto, los diferentes logros profesionales se entienden como un indicador de la diferente calidad en la oferta universitaria. No obstante, hay otras teorías que pueden explicar las diferencias observadas. Por ejemplo, la teoría de la cola del trabajo, también conocida como el modelo de competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975) afirma que la productividad está determinada fundamentalmente por las características del puesto de trabajo. Por lo que un salario alto o una productividad elevada dependen más del puesto de trabajo que de las características personales, tales como la carrera cursada. Desde esta perspectiva, es por tanto, el tejido productivo y ocupacional el referente principal para el diseño de la oferta. Asimismo, otra teoría que desacredita la influencia de la formación en los éxitos o logros profesionales es la credencialista (Collins, 1979) según la cual, las diferencias de sueldos no son tanto un reflejo de la productividad, sino un reflejo del "trabajo político", a través del cual los miembros de la elite económica protegen puestos atractivos del mercado laboral de la competencia externa. Desde esta perspectiva, se pueden encontrar universidades privadas, de renombre internacional, así como grados académicos que son privilegio de pocos. Lo que lleva a tener en cuenta aspectos de esta naturaleza cuando se analiza la integración laboral como indicador de pertinencia o de insumo para el desarrollo curricular.

Resulta oportuno, luego de revisar la definición de empleabilidad, y hacer énfasis que es considerada como la capacidad de lograr un empleo, mantenerlo y tener éxito en el puesto, para su propio beneficio, de la fuerza de trabajo, de la comunidad y de la economía; y de obtener otro si fuere necesario. En otras palabras los profesionales tendrán nuevas posibilidades de trabajo más rápida y de mayor calidad que otras personas con niveles inferiores de educación, es así que la inserción, supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en la inserción laboral plena. (Escobar, Rodríguez, Mendoza, 2015).

Es tradicional el uso del nivel de éxito profesional o la inserción laboral de los graduados como factor indicador de la pertinencia y calidad de la oferta de estudios universitarios. Si bien, hoy sabemos que esto no es más que un dato muy importante, además de otros alimentados desde otras perspectivas que pueden ayudar a comprender la inserción profesional o el empleo de los graduados universitarios, y que en definitiva ponen en cuestión que el éxito profesional sea un indicador de calidad universitaria. (Dirección de Planeamiento de Académico, 2012).

Definitivamente, la procedencia del estímulo y las intenciones finales de estos estudios es lo que marcará la naturaleza del modelo de investigación. En este sentido, cuando la misión de los estudios es la rendición de cuentas al estado, los objetivos se centran, especialmente, en el logro de los graduados, es decir, en su éxito en la transición al empleo, en su satisfacción con la formación recibida y su implicación en actividades cívicas y benéficas (Bok y Bowen, 1998). No obstante, estos resultados también se pueden utilizar en las reformas curriculares o en los cambios en los servicios y recursos universitarios (Murray, 1994; Borden y Rajewski, 2000; Bailey et al., 1997).

Normalmente, los estudios de seguimiento a graduados se suelen realizar a instancia de los órganos de gobiernos nacionales o regionales para la organización y toma de decisiones sobre la oferta universitaria, sirviendo de evidencias para la rendición de cuentas, beneficios socioeconómicos, de las universidades públicas ante sus estados y comunidades (Dellow y Romano, 2002; NASULGC, 1999, Cabrera, Weerts y Zulick, 2004). No obstante, estos estudios también, pueden responder a demandas y necesidades institucionales, como instrumento para el control de la calidad en el seno de la misma universidad.

Sin embargo, el principal inconveniente de estos modelos de estudio es la creciente evidencia de que el éxito de los graduados no depende del simple hecho de haber realizado la carrera en una determinada universidad, sino de lo que el universitario realizó durante su periodo académico en esa universidad (Kuh y Hu, 2001; Pike, Kuh y Gonyea, 2003; Pascarella, 2002, Roberson, Carnes y Vice, 2002) - entre otros aspectos socioculturales ya comentados desde las teorías explicativas de la relación entre educación y empleo-. En este sentido, en este tipo de estudios se trata el carácter y naturaleza de las experiencias del estudiante, su implicación en actividades académicas, las competencias adquiridas en la universidad, y en qué medida se aplican en el mundo laboral. Por tanto, dependiendo del modelo de investigación, y de la naturaleza de sus indicadores, los resultados de estos estudios pueden ser insumos para la organización, redefinición o supresión de carreras universitarias, o bien, para el diseño o reconstrucción de sus planes de estudio, para la innovación docente y el desarrollo docente, la orientación académica de los estudiantes, la organización de las infraestructuras y recursos, entre otros aspectos (Cabrera, Weerts y Zulick, 2004).

El Ecuador cuenta al momento con un plan de desarrollo, llamado en la actualidad Plan del Buen Vivir, ninguna organización de orden público o privado puede existir sin enmarcarse o verse vinculado de alguna forma en aquella norma "(...) el buen vivir es un concepto complejo, no lineal, históricamente construido y en constante re-significación" (Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2022), su génesis data del año 2006 como propuesta de un movimiento político implementado y radicalizado una vez que dicho movimiento alcanza el poder a través de las urnas. El planteamiento de desafíos de orden político y técnico además de innovaciones metodológicas e instrumentales son parte de esta doctrina El buen vivir se lo interpreta como "(...) un nuevo paradigma cuyo fin no sea los procesos de acumulación material mecanicista e interminable de bienes, sino que promueva una estrategia económica incluyente, sostenible y democrática". (SENPLADES, 2017)

Es entonces un reto para las Instituciones de Educación Superior (a partir de ahora IES) tener en cuenta todas las posibilidades y necesidades actuales del mercado laboral, influencias por los avances tecnológicos, por las demandas económicas, las exigencias sociales, que exigen a las personas cada vez estar capacitadas, formadas y actualizadas constantemente. Es prioritario con todo esto brindar la ayuda necesaria para garantizar la inserción laboral de quienes ya egresaron y los estudiantes que están por hacerlo, como acople a toda la realidad competitiva donde se relacionan. Enfatizando el término de empleabilidad se acoge a la responsabilidad social, económica, política, educativa de todos los actores sociales involucrados, la persona es la protagonista de su propio proceso de inserción y es quien asume su necesidad, oportunidad, permanencia y constancia dentro de las actividades que

desempeñen. Todo es continuo nada termina ni empieza, es parte de la vida y se toma realidad inherente según las expectativas propias. (Rentería & Malvezzi, 2015).

En el Ecuador esta situación toma énfasis a partir de las reformas educativas en las IES cuando el Centro de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (de aquí en adelante CEACES) la cual impulsa a la búsqueda de oportunidades y progreso a través de la formación especializada. Si se ajusta a la teoría de capital humano de Becker esta es una de las más representativas, puesto que semana que las capacidades productivas de un individuo se adquiere por acumulación de conocimiento que le permiten conseguir ingresos por salarios altos, responsabilidades acordes a su formación, espacios de crecimiento profesional. (Meza, 2016).

La Universidad Técnica de Manabí como ente rector participe de la formación, desarrollo e inserción laboral de los estudiantes graduados en las diversas carreras que oferta, está ocupado en la búsqueda de mejores condiciones profesionales para garantizar la formación de los mismos con la calidad, calidez, eficiencia, eficacia que exige el mercado ecuatoriano, es así que la Carrera de Secretariado Ejecutivo con más de 16 años de creación institucional tiene como objetivo formar licenciadas/os en secretariado ejecutivo con base humanista, técnica y científica que contribuyan al desarrollo del entorno social, cultural y administrativo, capaces de ejecutar con responsabilidad, eficiencia y equidad los requerimientos secretariales de las empresas e instituciones (Rediseño de la Carrera, 2015), y a través de su perfil profesional, con ello promueve la lógica de acompañamiento, guía, asesoramiento y análisis de sus profesionales en el ámbito laboral y establece dentro de sus programas el de seguimiento a graduados que en conjunto con las normativas vigentes en las IES a través de sus órganos rectores CEACES, CES, SENESCYT, tiene el departamento de Seguimiento a Graduados el cual se encarga de investigar las demandas, oportunidades, desempeños, logros y permanencias de los graduados en el ámbito laboral a fin a su carrera y con la participación de expertos que analizan el entorno donde estas se desenvuelven y promueven la participación, formación, capacitación continua de los mismos para satisfacer las demandas actuales de la sociedad donde se desenvuelve.

De ahí la importancia de establecer que es una Secretaria Ejecutiva, en este aspecto Kumar & Sharma, 2008 sostiene "Una secretaria es la que funciona para otros, en su nombre y riesgo", es decir maneja diversas funciones por este motivo debe probarse que es una parte indispensable en la empresa, jugando un papel muy importante de manera eficiente y con éxito. (Arce & Macías, 2015). Se la considera por ende como una de las profesionales con posiciones altas, tareas responsables, credibilidad honrosa y sobre quien recaen todas las situaciones labores de la empresa y de sus involucrados, con atención directa e indirecta a sus clientes internos y externos que buscan la satisfacción de una necesidad que en muchos casos son quienes tienen la solución. Por ello su preparación es integral, holística, sistémica debe estar preparada para manejar todos los medios tecnológicos, informáticos, ofimáticos y humanísticos actuales, ya que de su buen manejo, aplicación e interacción garantizan el éxito profesional.

Basados en los estudios de Londoño (2008), es necesario para un buen estudio de empleabilidad tomar en cuenta las competencias generales establecidas y de la cual la carrera de Secretariado Ejecutivo es participe en la formación profesional: Organizar, gestionar, elaborar y transmitir la información, gestión en lengua propia y/o extranjera, proporciona apoyo administrativo y realiza numerosas funciones, incluyendo la programación, escribir correspondencia, correo electrónico, manejo de visitantes, contestar llamadas, y responder a las preguntas y peticiones. (pág. 28).

De la lectura de este texto se desprende que los profesionales del secretariado son trabajadores administrativos con conocimientos técnicos responsables de la catalogación y la distribución de información, la asistencia personal de negocios de alto nivel y la organización de los horarios. Los deberes varían según el empleador, pero las tareas pueden incluir la selección y priorización de correo y las llamadas telefónicas, la investigación y la escritura de memos. Ellas pueden mantener calendarios y agendas de reuniones ejecutivas, preparar los materiales utilizados en presentaciones ejecutivas y hacer los arreglos de viaje. También pueden organizar y mantener los archivos y bibliotecas de oficinas de libros, periódicos y medios digitales. (Macías & Corral, 2012).

La realidad es que la labor del profesional de secretariado ha evolucionado de manera importante en los últimos años asumiendo competencias relativas a la gestión, negociación, protocolos. Pero no solo han cambiado sus funciones sino también la forma de denominar a este colectivo: Asistente de Dirección, Secretaria de Dirección, Secretaria Ejecutiva, Ayudante de Dirección y/o Assistant- Asistente son las nuevas denominaciones que evoluciona paralelamente a las nuevas funciones y competencias que estas profesionales están adquiriendo en las empresas. La imagen del profesional de secretariado ha cambiado en los últimos años. La idea de secretaria (profesión vinculada al sexo femenino en su mayoría,) ligada a la señorita que se encargaba de la agenda de su jefe, filtraba y contestaba llamadas, atendía a la visitas, o mecanografiaba y enviaba cartas ha sido superada. El avance tecnológico ha dado lugar a que estas actividades administrativas rutinarias den paso a otros campos de actuación más amplios. (Rentería & Malvezzi, 2015).

Los estudios del seguimiento del itinerario académico y profesional de los graduados universitarios constituyen un insumo fundamental para la planificación estratégica, permitiendo la obtención e indicadores de la pertinencia de las carreras y planes de estudio, pero también para el diseño y desarrollo curricular en universidades.

Este tipo de estudios se realizan a través de instituciones de evaluación de la calidad, a través de consorcios de redes universitarias, o bien en las mismas universidades que realizan este tipo de estudios implementados a través de órganos o departamentos universitarios, normalmente dedicados a la gestión de la calidad. Es un hecho, que este tipo de insumos son criterios esenciales en modelos de gestión de la calidad como el European Foundation Quality Model (EFQM, 2014). En este modelo entre sus principales criterios se encuentran los resultados o logros profesionales; resultados en el personal, resultados en los procesos y resultados en la comunidad.

Los estudios de seguimiento de graduados proporcionan este tipo de insumos relativos a resultados; empleabilidad de los graduados, satisfacción, aportación al tejido socio- productivo, entre otros. Asimismo, este tipo de estudios proporcionan información sobre los procesos y recursos desde el punto de vista del estudiante, lo que permite obtener retroalimentación sobre la calidad de los mismos.

Finalmente, toda esta información permite, articulada de modo apropiado facilitar orientación académica de los estudiantes sobre las carreras y sus salidas profesionales, antes y después de la finalización de los estudios.

No obstante, aun siendo conscientes de estos valores, no se puede generalizar el uso de estos estudios como fuente de indicadores de pertinencia. Incluso, en caso de que existan, su nivel de implicación en la política universitaria es muy diverso, encontrando casos en los que estos indicadores se toman verdaderamente en cuenta, mientras que lo más frecuentes es que los resultados de tales estudios no finalicen siendo aplicados.

En la universidad ecuatoriana, el organismo gestor de la calidad universitaria, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), establece entre los indicadores de calidad a efectos de calificar a las universidades y sus carreras, la existencia de un sistema de seguimiento de los graduados universitarios, que permita la obtención de información sobre la empleabilidad, la proyección social de las carreras y del perfil de egreso. Toda esta información es tomada como la base de cualquier plan de estudios.

Por tanto, en Ecuador, la Administración encargada de la Educación Superior, pretende que la información resultante de estos estudios de seguimiento sea uno de los pilares de la oferta académica pública. Todo ello exige que el seguimiento de los graduados forme parte de la cultura universitaria, siendo reconocida como una labor formalmente reconocida en los estatutos de las universidades y en los reglamentos internos de facultades o departamentos.

En todo caso, se trata de una medida de gestión universitaria, aunque conocida, nueva en su implementación e institucionalización en el sistema de Educación Superior de Ecuador. En la actualidad la mayoría de las universidades cuentan con estudios de seguimiento, si bien, existe amplia variedad en la organización institucional de los mismos, siendo frecuente que las facultades o incluso las carreras realicen sus estudios sin vinculación con el resto de

facultades, carreras o departamentos. A esto, que sin duda es un obstáculo para la unidad e identidad institucional hay que sumar el escaso compromiso de la institución con estos programas y, en muchos casos, la falta de apoyo informático. (Pastor & Peraita, 2012)

En el presente artículo se expone una propuesta conceptual y metodológica, así como como la descripción de su proceso de implementación en una institución universitaria, a través de la muestra de un caso cuyo desarrollo dio resultados satisfactorios, tanto en cuanto a la implicación de las unidades académicas a través de las personas responsables del seguimiento, como en cuanto a la usabilidad del sistema informático manifiesto a través la frecuencia de uso por la comunidad universitaria.

La Carrera de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí fue creada el 12 de febrero de 2001, (HCU; UTM, 2001), inicialmente con la denominación de Creación de la Escuela de Secretariado Ejecutivo, manteniendo hasta la actualidad el carácter de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo. Su objetivo es formar profesionales, Licenciadas en Secretariado Ejecutivo, competentes y de calidad, con una base humanística, técnica y científica, que coadyuven el desarrollo de las empresas e instituciones públicas, privadas y ONG'S demostrando gestión organizativa, administrativa y del nivel ejecutivo, en el mercado ocupacional nacional e internacional, para lograr el desarrollo social y económico (Segovia, 2016).

La metodología de estudio es:

- ✓ Aprendizaje interactivo.
- ✓ Trabajos individuales y grupales.
- ✓ Participación activa y permanente.
- ✓ Educación personalizada.
- ✓ Tutoría.
- ✓ La investigación como eje transversal.
- ✓ Uso de la tecnología en la enseñanza/aprendizaje.
- ✓ Sistemas multimedia, cuando proceda, para la preparación autónoma del estudiante

Los estudiantes se titulan bajo la denominación de Licenciada (o) en Secretariado Ejecutivo, bajo la modalidad presencial por créditos. Los estudios tienen una duración de 9 semestres sin trabajos de titulación y de 10 con el trabajo de titulación. Su campo de actuación son las empresas públicas y privadas, en todas las áreas, sectores y tamaños donde se desarrolla procesos administrativos y de gestión. La carrera de Secretariado Ejecutivo aplica un sistema de seguimiento a graduados que provee de información útil para la toma de decisiones y el mejoramiento de la oferta académica, para esto se cuenta con documentos que evidencian el funcionamiento del seguimiento, los informes de los resultados y los documentos del mejoramiento de la oferta académica en base a los resultados obtenidos. (Segovia, 2017). A través de la labor de seguimiento a graduados se ha podido verificar que el 70% de las y los profesionales se encuentran en importantes puestos de trabajo en oficinas públicas y privadas. Todos cuentan con ofertas de formación y actualización académica, siendo las que mayor asistencia quienes por sus espacios de convivencia puedan acceder a los mismos. Es de destacar que el compromiso de docentes, autoridades, egresados, profesionales y estudiantes garantizan que los graduados de la carrera cumplen con las exigencias del medio laboral, la realidad del contexto y la demanda de los directivos que ven confían y valoran la preparación y desenvolvimiento de los graduados de la carrera de la Universidad Técnica de Manabí.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

Se realizó una investigación cuantitativa de corte descriptivo que permitió conocer e indagar las características de la empleabilidad de las Secretarías Ejecutivas graduadas de la Universidad Técnica de Manabí y su inserción laboral con los métodos Investigativo, bibliográficos, analíticos y estadísticos. La población objeto de estudio estuvo constituida por 501 graduadas que correspondían a el total de profesionales de la carrera, la muestra calculada fue de 256, que corresponde al 50,9% de la totalidad de cantidad investigada, usando el muestro probabilístico por conveniencia y comparecencia. Los indicadores para la selección de las personas sujetas de la investigación era: sexo, desempeño laboral, años de experiencia, cargos ocupados, funciones realizadas, tiempo de permanencia en el trabajo. Se usó para recolección de datos empíricos: la encuesta y las entrevistas como técnicas; y el cuestionario

como instrumento de recogida de información. En algunos casos se aplicó el mismo usando los medios de comunicación como el Teléfono y le internet a través de las redes sociales y el wasap.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El 96% de las personas encuestadas pertenecen al sexo femenino, el 4.58% a sexo masculino, esto evidencia que la carrera ya no solo se direcciona al rol de la mujer sino que el hombre también está siendo insertado en este contexto laboral, todo esto a partir de los procesos de equidad e igualdad de género que en el país entre en vigencia desde el 2002, cuando a nivel internacional se establece revisiones de leyes, políticas, reglamentos, que normalizan y promueven la participación de todas las personas en todas las actividad diarias. Realidad a la cual la carrera no podía estar ausente, y es así que en el 2004 se inscribe los dos primeros varones a la carrera, superando todos los obstáculos generacionales, culturales y patrones vigentes en un cantón donde el machismo es su principal carta de presentación. Actualmente están laborando en sus funciones en instituciones públicas y privadas de la provincia, siendo referente representativo del trabajo secretarial en sus lugares de trabajo. Se representa en el cuadro No. 1

Cuadro No. 1

Descripción de los profesionales graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo.

Periodo: 2007 - 2017

INDICADORES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sexo	240	11	251
Edad	22 - 38	26 - 38	
Empresa Pública	78	5	83
Empresa Privada	103	3	106
Otras Actividades	19	3	22
No Trabaja	40		40
Permanencia Laboral (0 - 3 años)	86	7	93
Permanencia Laboral (3 - 6 años)	92	4	96

Fuente: Profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la UTM
Responsable: Las autoras.

Otro de los temas de interese era la edad de los profesionales, ya que en uno de los indicadores para la empleabilidad en el Ecuador es la edad y los años de experiencia, es así que los encuestados oscilan entre los 22 - 38 años de edad para las mujeres y entre los 26 y 38 años de edad para los varones, todos ellos en un promedio de antigüedad laboral en los últimos cinco año de 2 a 3 años de permanencia en la misma institución, esto refleja que sus patrono están satisfechos con el desenvolvimiento laboral de ellos y cuentan con la permanencia que les garantiza un bienestar y calidad de vida acorde a los actuales retos del contexto social donde se desenvuelve, además que aportan a la economía del Estado a contribuyen a alimentar los índices de empleabilidad en la cual el Gobierno está interesado en apoyar como forma de contribución al Buen Vivir. (Cuadro No.1)

Todas las personas encuestadas se encuentran laborando en instituciones públicas y privadas de la provincia, un buen porcentaje tiene nombramiento laboral que garantizan su permanencia dentro de su área de trabajo, las instituciones que reflejan una gran presencia de estos profesionales son: 18 instituciones públicas de la provincia y la región entre las que se

destacan: Ministerios: Salud, Educación, Justicia, Laboral, Universidades, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Consejo Provincial, Policía Nacional, Ejército Ecuatoriano, SOLCA, Refinería de Esmeraldas entre otros; en las instituciones y/o empresas privadas están las Unidades Médicas, Escuelas y Colegios particulares, Bancos, Aerolíneas, Imprentas, Clínicas de salud privada y los autónomos en actividades laborales como empresas de seguridad, de mantenimiento de equipos, joyerías, bazar, Centro de Cosméticas, laboratorios, almacenes, entre otros. (Cuadro No.1)

El tiempo de permanencia laboral es relativo, el de menor tiempo tiene 8 meses y el de mayor tiene 6 años, esto se mas en las instituciones privadas, donde la sostenibilidad del personal es permanente y está sujeta a las condiciones laborales, sociales, relaciones y profesionales garantizan las mismas y se relaciona con el desempeño profesional de los sujetos actores de esta investigación. No obstante existe un grupo considerable dedicada a los trabajos autónomos o conocidos como emprendimientos donde ellos son sus propios jefes y en las diversas actividades que realizan ratifican y sostienen que la preparación recibida en la carrera fueron factores primordiales que garantizan el éxito de la misma. (Cuadro No. 1)

Cuadro No. 2

Descripción de funciones que realizan los graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo. Periodo: 2007 - 2017

INDICADORES	F	%
Administrativas	211	100
Gestión	211	100
Técnicas	105	50
Informáticas	195	92
Atención al cliente	211	100
Planificación de actividades	98	46
Organización de eventos	95	45
Otras	105	100

Fuente: Profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la UTM
Responsable: Las autoras.

Entre sus funciones básicas están las de atención al cliente: interno y externo; sistema digital y físico de archivo; preparación de agendas de trabajo, control de documentos, actividades de contabilidad, preparación de eventos, protocolo y etiqueta, entre otros, consideran que la preparación académica obtenida en la carrera fueron base principal para poder realizar todas las actividades que les encomiendan, evalúan los procesos formativos de manera positiva, puesto que están acordes a las exigencias del medio y las condiciones que requieren su desenvolvimiento profesional. (Cuadro No.2)

Otro de los aspectos considerables para este estudio de empleabilidad fue el criterio de los empleadores, se les aplicó una entrevista semiestructurada a un total de 35 personas jefes inmediatos de los profesionales donde los indicadores de criterios de contratación, seguimiento y permanencia, era importante conocer. Los resultados indican que el 100% de los encuestados tienen criterios establecidos para la contratación de personal secretarial, siendo el más relevante el título profesional ya que eso garantiza el desenvolvimiento laboral de los mismos, la experiencia laboral, la formación académica y le desenvolvimiento en las diferentes

entrevistas previas son básicos la proceso de selección. Luego el seguimiento se desarrolla en base a las diferentes categorías y procesos internos de la empresa e institución, donde no solo es en base al desempeño y los resultados sino a las estrategias que se implementa para el mejoramiento de la calidad laboral, con capacitaciones, acompañamientos y/o perfeccionamiento laboral. Todo eso va de la mano con los procesos de evaluación donde los resultados se miden de manera tangible e intangible siendo para muchos empleadores este último indicador de peso al momento de determinar la permanencia laboral. Los profesionales en Secretariado Ejecutivo han garantizado la empleabilidad con todos estos indicadores y están establecidos y normalizados en las reglamentaciones internas, sujetas a las leyes laborales vigentes en el país. (Cuadro No. 3)

Cuadro No. 3

Criterios de los empleadores

INDICADORES	F	%
Contratación: proceso de selección personal	35	100
Seguimiento: capacitación, formación, acompañamientos	30	85.7
Evaluación: tangible e Intangible	35	100
Otros	25	72

Fuente: Empleadores de los graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la UTM
 Responsable: Las autoras.

CONCLUSIONES

El estudio de empleabilidad realizado en la Carrera de Secretariado Ejecutivo, permitió que a través de la base de datos actualizada que tiene la misma se logre entrevistar a 241 profesionales formados en la misma, de las cuales 201 están laborando en las áreas que se formaron. Es importante recalcar que para el trabajo de campo se utilizó los medios de comunicación actuales como el internet, las redes sociales: wasap, Facebook, Instagram, correo electrónico, el teléfono y en un porcentaje considerable la entrevista personal.

Las actividades laborales están en función a su formación académica, esto indica que ellas/ellos realizan labores administrativas, ofimáticas, gestión, telecomunicaciones, así como responsabilidades específicas con la atención al cliente; interno y externo, asesorías, mediación, organización, entre otros.

Esto evidencia que el perfil de la Carrera de Secretariado Ejecutivo es el idóneo porque cumple con los requerimientos formales, características y cualidades exigidos por el contexto social laboral donde se desenvuelven las/ los profesionales, garantizando la empleabilidad y estabilidad laboral necesarias para un buen rendimiento académico, personal y social exigido por sus empleadores en razón a la demanda y al servicio que presta.

BIBLIOGRAFIA

- ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Madrid: ANECA
- Arce Mendoza, J., & Macías Guerrero, J. (2015). El Perfil Profesional De Las Secretarias Ejecutivas Y La Demanda En El Mercado Laboral De Las Instituciones Públicas De La Ciudad De Portoviejo, 2014(Licenciatura). Universidad Técnica de Manabí.
- Arias, M., & Rodríguez, M. (2014). Determinación de factores psicosociales de riesgo en el personal administrativo en la organización INCOLMA. Manizales: Universidad de Manizales.
- Cedeño Barreto Mercedes, Anchundia Anchundia Karen & Cobacango Villavicencio Jenny (2017). La Inserción Laboral del Trabajo Social en las Instituciones de educación

superior: caso de estudio universidades manabitas. Revista caribeña de Ciencias Sociales. www.eumed.net/rev/caribe/2017/03/trabajo.html.

- CINDA (2012). Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas. CINDA
- Corpo-educación y Ministerio de Educación Nacional. (2003). Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/documentos/III_Base_mejorar_empleabilidad_personas.pdf
- Cuadrado, C. (2014). Mi jefe me sigue cediendo el paso: manual de protocolo para la secretaria ejecutiva (1st ed.). México: FC Editorial.
- Dirección de Planeamiento Académico de la UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI. (2015). Estudio de Graduados (pp. 12-28). Manta: Facultad de Secretariado Ejecutivo.
- Escobar García, M., Rodríguez Álava, L., & Mendoza Álava, M. (2015). Inserción y desempeño laboral de la Secretaria (2nd ed., pp. 8-14). Portoviejo.
- Escuela de Secretariado Ejecutivo UTM. (2015). Autoevaluación de la Carrera de Secretariado Ejecutivo. Portoviejo: 25-34.
- Freire, M. J., Teijeiro, M. M., & Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. Revista de Educación, 13-41.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2013). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral (1st ed.). Valencia: Instituto VALenciano de Investigaciones Economicas, S.A.
- García, G., & Mendoza, L. (2014). El desarrollo profesional de las secretarías graduadas en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí y su repercusión en el ámbito familiar, 2012. Portoviejo, República del Ecuador: UTM.
- INEN. (2008). INSTITUTO ECUATORIANO DE NORMALIZACION. Norma Técnica Ecuatoriana Voluntaria. Quito, Ecuador: INEN.
- J van-der Hofstadt, C., & Gómez, J. (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Kumar, A., & Sharma, R. (2008). Secretarial Practice and Company. Estados Unidos: Law .Atlantic Publisher & Dist.
- Londoño, M. (2014). Habilidades de gestión para la secretaria eficaz: organización, planificación, habilidades y protocolo (pp. 18 - 30). México: FC Editorial.
- Molina García, G. (2014). Referencias de la obra El capitán Francisco Pacheco en la conquista de América, fundador de la ciudad la Villa de Puerto Viejo (2nd ed.). Portoviejo: Casa de la Cultura Ecuatoriana de Manabí.
- Mora, V. (2013). Perfil de la nueva secretaria ejecutiva. Gestipolis, 4(2), 15-22.
- Pastor, J., & Peraita, C. (2012). La inserción laboral de los universitarios españoles. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, 7(1), 252-266.
- Proyecto MECESUP. (2015). Construcción De Un Perfil Profesional. Argentina. Recuperado a partir de <http://content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-MANABI.pdf>
- Rentería Pérez, E., & Malvezzi, S. (2010). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Universidad Psychol, 7(2), 7-12. doi:1657-9267
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Social. (2017). Plan Nacional del Buen Vivir 2017 - 2022. Quito.

Sevilla, M. (2014). 1001 sugerencias p/secretaria eficaz (2nd ed.). Argentina: Libresa.