



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS DE GRADO:

**ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS EN EL PERIODO 2015-2018**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN ESTRATÉGICA

AUTOR:

MOTATO LAJONES MARÍA JOSÉ

ASESOR:

MGT. HOLGUÍN ALVARADO GLORIA KARINA

ESMERALDAS, 2020

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Licenciatura en Administración de Empresas.

LECTOR 1

MSc. Alexandra Maribel Bautista Segovia

LECTOR 2

MSc. Gabriela Johana Cisneros Palacios

COORDINADORA DE CARRERA

Mgt. Gloria Karina Holguín Alvarado

ASESOR DE TESIS

Mgt. Gloria Karina Holguín Alvarado

Esmeraldas, 2020

AUTORÍA

Yo, María José Motato Lajones con número de cédula 080413657-0 declaro que la presente investigación enmarcada en el actual trabajo de tesis es absolutamente original, auténtica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica de la PUCESE.



María José Motato Lajones

080413657-0

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la PUCESE que más allá de una institución de educación superior es un grupo de personas que trabajan en conjunto, formando ese talento humano que permite la formación exitosa de estudiantes a profesionales excelentes y de calidad.

A cada uno de los docentes que fueron parte de mi formación académica, siendo ejemplo de esfuerzo, dedicación y empeño durante el transcurso de esta etapa tan importante.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia y cada una de las personas que durante este largo camino de una u otra forma sirvieron apoyo y soporte para lograr llegar al final de esta meta.

Y, de manera especial a mi madre Irma Lajones, quien representa el pilar fundamental en mi vida siendo un ejemplo constante de fortaleza, paciencia y resiliencia, enseñándome que todo lo que desee en esta vida con esfuerzo y perseverancia se puede lograr.

ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	II
AUTORÍA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema.....	1
Planteamiento del problema.....	3
Justificación.....	4
OBJETIVOS	5
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
Bases teórico – científicas.....	6
Antecedentes	16
Marco legal.....	18
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	21
Tipo de estudio	21
Definición conceptual y operacionalización de las variables	23
Población y muestra	24
Métodos.....	25
Técnicas e instrumentos	25
Análisis de datos	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	38
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXO	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Satisfacción media de empleadores.....	34
Figura 2. Áreas de estudio.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades....	11
Tabla 2. Perfil profesional de la carrera de administración de empresas.....	14
Tabla 3. Beneficios de la formación.....	15
Tabla 4. Graduados de la carrera de Administración de Empresas.....	24
Tabla 5. Empleadores de graduados.....	24
Tabla 6. Graduados que han realizado maestría y doctorado.....	27
Tabla 7. Graduados que actualmente cursan una maestría o doctorado.....	28
Tabla 8. Graduados que se encuentran trabajando actualmente.....	28
Tabla 9. Tiempo que tardó en emplearse.....	29
Tabla 10. Sector al que pertenece la institución en donde trabaja el graduado.....	29
Tabla 11. Nivel que ocupa el graduado en el trabajo.....	30
Tabla 12. Rango salarial del graduado.....	30
Tabla 13. Nivel de relación del trabajo con el perfil profesional.....	31
Tabla 14. Nivel de satisfacción en la formación del graduado con respecto a planes de estudio.....	32
Tabla 15. Nivel de satisfacción del empleador con respecto al cumplimiento del perfil profesional del graduado.....	33
Tabla 16. Media de las calificaciones de las competencias evaluadas por los empleadores.....	33
Tabla 17. Nivel de satisfacción del empleador con respecto a la formación del graduado.....	34

RESUMEN

La empleabilidad se entiende como la posibilidad que tiene un profesional de conseguir una vacante en el mercado laboral, teniendo la capacidad de adaptarse a cualquier circunstancia que se le presente a través de las competencias con las que está dotado. Los graduados al insertarse al campo laboral es imprescindible que cuenten con las competencias claves que le permitan desenvolverse de forma satisfactoria dentro del mismo, es por ello, que las instituciones de educación superior cumplen un rol importante en la formación de sus estudiantes, ofertando profesionales capacitados y preparados para la vida laboral.

La presente investigación fue realizada con el objetivo de analizar la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas en el periodo 2015 – 2018, para cumplir con este propósito se exploraron tres dimensiones con respecto a; estudios, situación laboral y formación académica de los graduados. La metodología utilizada fue descriptiva, documental, de campo y cuantitativa, aplicando dos instrumentos los cuales consistían en dos encuestas dirigida a 79 graduados y sus respectivos empleadores.

Los resultados de esta investigación revelan que la acogida de los graduados en el campo laboral hacia los graduados es amplia ya que un 49% de los encuestados mencionaron que contaban con un empleo incluso antes de la graduación, en cuanto a la continuidad de su formación académica 4 sujetos ya cuentan con un título de cuarto nivel y 8 se encuentran actualmente cursando una maestría, por otro lado, los sujetos se encuentran satisfechos con los planes de estudios actuales que ofrece la PUCESE. Por otro lado, los empleadores manifiestan su satisfacción basada en el desempeño de los graduados y en el cumplimiento del perfil profesional cubriendo las necesidades requeridas por las empresas.

Entre las conclusiones de la investigación se estableció, que, el perfil profesional y los planes de estudio, son pertinentes con las necesidades del campo laboral, los empleadores están satisfechos con el desempeño de cada una de las competencias del perfil profesional de los graduados y que los sujetos obtienen un trabajo incluso desde antes de haberse graduado lo que confirma la empleabilidad de la carrera.

Palabras clave: empleabilidad, graduados, profesional, situación laboral.

ABSTRACT

Employability is understood as the possibility that a professional has of obtaining a vacancy in the labor market, having the ability to take into account any circumstance that arises in the present of the skills with which he is endowed. Graduates when inserting the labor field, it is essential that they have the key competences that allow them to function satisfactorily within it, that is why higher education institutions have an important role in the training of their students, offering trained professionals and prepared for working life.

This research was carried out with the aim of analyzing the employability of graduates of the Business Administration degree from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador headquarters Esmeraldas in the period 2015-2018, to fulfill this purpose three dimensions were explored with respect to; studies, employment situation and academic training of graduates. The methodology used was descriptive, documentary, field and quantitative, applying two instruments which consist of two surveys directed at 79 graduates and their criticisms.

The results of this research reveal that the reception of graduates in the labor field towards graduates is wide since 49% of the respondents will specify that they had a job even before graduation, regarding the continuity of their academic training 4 subjects already have a fourth level degree and 8 are currently pursuing a master's degree, on the other hand, the subjects are satisfied with the current study plans offered by PUCESE. On the other hand, the problems show their satisfaction based on the performance of the graduates and the fulfillment of the professional profile covering the needs required by the companies.

Among the conclusions of the research, it will be established that the professional profile and the study plans are relevant to the needs of the labor field, those affected are satisfied with the performance of each of the competencies of the professional profile of the graduates and that the subjects have a job even before graduating, which confirms the employability of the career.

Key words: employability, graduates, professional, employment situation.

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema

La educación superior es un factor sumamente importante para el desarrollo de la sociedad, promueve el bienestar social y el crecimiento económico de una población, mejora potencialmente el nivel de empleo, permitiendo el acceso a oportunidades de trabajo digno y de calidad.

La responsabilidad de las universidades en el mundo actual es formar profesionales con habilidades y competencias, que ayuden a reducir las brechas de la desigualdad, y contribuyan a la transformación de la matriz productiva de un país.

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) es la normativa que regula y coordina el sistema de educación superior junto con los organismos e instituciones que lo integran. La LOES entra en vigencia el 12 de octubre del 2010, y posteriormente fue reformada el 2 de agosto del 2018, con el objeto de garantizar el derecho a la educación de calidad, el acceso a universidades y egreso sin ningún tipo de discriminación (LOES, 2018).

La LOES en el art.142, manifiesta:

Sistema de seguimiento a graduados. - Todas las instituciones del sistema de educación superior, pública y particular, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (LOES, 2018, p.54)

La PUCESE como institución de educación superior, debe cumplir con los reglamentos y leyes que se encuentran en vigencia, además busca formar profesionales de calidad, que se inserten al campo laboral y se desenvuelvan de manera efectiva.

Dentro de la oferta académica de la PUCESE se encuentra la carrera de Administración de Empresas, autores como Robbins y Coulter (2005) afirman que, “la administración es necesaria en organizaciones de todo tipo y tamaño, en todos sus niveles y áreas de trabajo en todas ellas, cualquiera que sea el país en que se encuentren” (p.17).

En ese mismo contexto, Robbins y Coulter (2005) sostienen que: “otra razón para estudiar administración es la realidad de que la mayoría de los estudiantes, al salir de la universidad y empezar su carrera laboral, dirigen o son dirigidos” (p.19).

Por consiguiente, la carrera de Administración de Empresas, en su misión establece “formar profesionales emprendedores mediante la aplicación de las ciencias administrativas y los valores cristianos, capaces generar transformaciones en los sectores empresariales, académicos y sociales de la provincia y del país” (Escuela de Administración de Empresas, 2017, p.1).

La organización McKinsey & Company, conocida mundialmente como “The Firm”, es una consultora estratégica que tiene por objetivo resolver problemas de administración estratégica en las empresas, su sede principal se encuentra en la ciudad de Nueva York y tiene presencia en más de 50 países. Una encuesta realizada, en el año 2012, en nueve países, reveló que solo el 43% de los empleadores logra encontrar perfiles profesionales con las competencias claves de empleabilidad (OIT, 2013).

La presente investigación busca conocer la situación actual de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, determinar la pertinencia del perfil profesional con el campo laboral, indagar si han continuado con su formación académica, y a la vez, cumplir con el reglamento de seguimiento a graduados establecido en la LOES.

Planteamiento del problema

De acuerdo con Álvarez y Romero (2015):

La universidad no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y el mercado laboral, las instituciones de educación superior, se enfrentan a una situación muy complicada que afecta especialmente a los jóvenes, esto se ve agravado por las deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados. (p.1)

Uno de los factores que depende la inserción de los graduados de la carrera de Administración de Empresas al campo laboral, es el comportamiento del mercado laboral y el perfil profesional que este demande, es por ello que se debe analizar la empleabilidad de los graduados.

Según, el diario El Comercio (2019) el mercado laboral del Ecuador en el último año está atravesando por un declive en el número de trabajadores que tienen un empleo de calidad, las cifras que refleja el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en base a un análisis del comportamiento del mercado laboral realizado por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en el periodo de junio del 2018 a junio del 2019, la tasa de empleo adecuado bajó 1,0 punto porcentual, pasando del 38,9 % a 37,9%.

Los datos expuestos representan una problemática, sobre todo para profesionales, quienes se preparan para ejercer un trabajo de calidad y digno, pero la situación actual del mercado laboral no genera estabilidad, esto representa un riesgo y perjudica la empleabilidad de los graduados de educación superior.

Otro de los aspectos que forma parte de la problemática abordada por esta investigación, es que, desde el año 2015, la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE, no cuenta con una investigación actualizada acerca de la situación laboral de sus graduados, por lo tanto se dificulta conocer cuáles son las barreras que están teniendo los graduados, como les afecta y qué medidas se pueden tomar para fortalecer la calidad educativa frente a los escenarios que se presentan en el mercado laboral.

Por lo antes expuesto, en este contexto, es necesario determinar, ¿Cuál es la situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas?

Justificación

Las condiciones del mercado laboral cambian constantemente, por lo cual, es de vital importancia realizar actualizaciones sobre los factores que inciden en estas variaciones y cómo la oferta académica de la carrera puede hacer frente a esos cambios, con el fin de que la inserción laboral de los graduados sea competente y productiva.

Según el diario, El Comercio (2018) a nivel nacional, la carrera de Administración de Empresas, es una de las carreras tradicionales con un mayor número de postulantes, se encuentra entre las tres más demandadas en el mercado laboral, de las más de 2.200 que ofrecen las instituciones de Educación Superior.

La intención central del presente estudio gira en torno al análisis de las condiciones en las que se encuentran los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE. La contribución de esta investigación a la carrera, es promover la relación y comunicación con los graduados además de conocer el desarrollo laboral y su continua formación académica.

Igualmente, contribuye a fortalecer la pertinencia y el crecimiento de la PUCESE como institución de educación superior, apoyando, a las políticas y procesos generales de seguimiento a graduados; aprobados y puestos en vigencia desde el 26 de febrero del 2015, con el propósito de buscar el perfeccionamiento continuo y al mismo tiempo recibir valiosa información fundamentada desde la experiencia laboral y académica.

La experiencia tanto de empleadores como de graduados permite percibir si la oferta académica de la carrera es congruente con las necesidades de la demanda laboral, y determinar si es necesario actualizar o modificar dicha oferta, por lo tanto, este estudio facilita la oportunidad para continuar con futuras investigaciones que aseguren el mejoramiento continuo de la calidad educativa.

La presente investigación apoyará a las líneas de investigación de la carrera de Administración de Empresas, permitiendo a futuros investigadores ampliar el tema y crear nuevas fuentes de conocimiento.

En consecuencia, con toda la información recopilada por este estudio se generará conocimiento científico nuevo para la carrera y para quienes estén interesados en la temática abordada.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas en el periodo 2015 – 2018.

Objetivos Específicos

- Verificar si el perfil profesional y la malla curricular de la carrera son pertinentes con las necesidades del campo laboral en el que se desenvuelven los graduados.
- Realizar el levantamiento de información de la situación laboral actual de los graduados de la carrera de Administración de Empresas.
- Identificar las necesidades formativas para fortalecer los conocimientos de los graduados.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Bases teórico – científicas

Para comprender cuál es la situación laboral actual de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE, es necesario definir qué es el mercado laboral, conocer conceptos desde diferentes perspectivas. A continuación, se investigó distintas teorías sobre el mercado laboral, bajo la opinión de autores clásicos y contemporáneos, con el objetivo de hallar una teoría que se adapte con la presente investigación y se relacione con la temática que se aborda.

El mercado de trabajo según la teoría clásica, de acuerdo con Figueroa (1993):

En el mercado laboral se intercambia la mercancía fuerza de trabajo a su costo de producción (o reproducción). El salario real se determina independientemente de las cantidades y éstas se determinan por las condiciones de demanda. En este sentido, el mercado laboral operaría como si fuera un mercado de precios relativos autónomos. Por lo tanto, el mercado laboral puede operar con desempleo, es decir, con exceso de oferta. (pp. 5-6)

En la opinión de Figueroa (1993):

Tres predicciones se derivan de esta teoría. Primero, no hay política económica que pueda eliminar el desempleo en el mercado laboral. Segundo, la naturaleza del mercado laboral es tal que no hay manera de que la competencia entre los trabajadores por evitar el desempleo pueda reducir los salarios. Tercero, la productividad del trabajo depende, entre otras cosas, de los salarios. (p. 7)

Pacífico, Trucco y Barletta (2014) afirman que “desde una perspectiva neoclásica se analiza el mercado de trabajo como cualquier otro mercado, definiendo la oferta, la demanda y la interacción entre ellas” (p. 92).

Autores como L. Walras, S. Jevons, C. Menger, son los principales fundadores de la economía neoclásica, los mismos que determinan su teoría de mercado laboral, como cualquier otro mercado, en donde, los individuos realizan transacciones e intercambian servicios laborales por dinero (Figueroa, 1993).

La principal predicción que suponen los autores para esta teoría, es que el exceso de oferta, es decir, lo que se conoce con el término desempleo, sea cero, para la teoría neoclásica el desempleo no existe en un mercado laboral.

Roll (como se citó en Pacifico et al., 2014) expresa:

Los economistas neoclásicos reducen la realidad económica a una red de transacciones comerciales en el mercado. Los fenómenos superficiales son: la oferta, la demanda y el precio. De esta forma, se considera el sistema económico como un conglomerado enorme de mercados interdependientes y el problema central de la investigación económica estriba en la explicación del proceso de cambio, o más concretamente en la explicación de la formación del precio. (p. 92)

Otro de los autores que definen al mercado laboral es John M. Keynes, con la teoría del mercado laboral Keynesiano. Para esta teoría existen dos actores principales; los trabajadores y empleadores, los mismos que deben relacionarse como socios, pero, se debe tener en cuenta que el cambio arbitrario de socio es restringido, ya que esta relación se basa en un contrato (Figueroa, 1993).

La negociación entre actores, para la teoría keynesiana, está basada en las expectativas de ganar o perder, juega un papel muy importante el acceso a la información que estos puedan tener ya que así tendrán las mismas posibilidades y el proceso de negociación será efectivo (Figueroa, 1993).

Argoti (2011) refiere, que, Keynes modifica la teoría clásica y plantea dos restricciones; la reducción del salario no conlleva necesariamente al aumento del nivel de empleo, esto debido a que, las fuentes de empleo se crean únicamente a través del aumento de la inversión, y, existen condiciones en el trabajador que causa la variación en el nivel de salario, por ejemplo, una mano de obra calificada o la experiencia que este posee.

Por último, una de las teorías sobre el mercado de trabajo, más contemporánea, es la teoría institucionalista. El principal exponente es Michael Piore, los investigadores de esta teoría se denominan economistas institucionalistas, sus estudios recaen sobre los mecanismos reales que interactúan en el mercado laboral y que permiten la asignación de trabajo y determinar los salarios, asimismo, se enfocan en exponer las barreras que se presentan en la movilidad del trabajo descartando la fijación de un salario únicamente en función de la productividad (Pacífico et al., 2014).

Según Cabrera (como se citó en Pacífico et al., 2014) para el enfoque institucional predominan dos observaciones; primero, el mercado laboral es contractual al establecerse relaciones laborales a largo plazo entre trabajadores y empleadores, segundo, el trabajador posee poder de negociación, al afirmar esto, se determina que las condiciones contractuales no son unilaterales, es decir, no beneficia únicamente al empleador, y tampoco, lo hace individualmente, el proceso de negociación se realiza de manera colectiva.

Pacífico et al. (2014) expone, que, la teoría institucionalista logra vincular la educación con el mercado laboral y por consecuencia con el progreso económico, defiende que este aspecto asume un papel relevante en la formación de valores y normas, que modifican las instituciones empleadoras contribuyendo a una obtención de bienes y servicios que favorezcan a toda una comunidad.

Consecuentemente, desde este enfoque se segmenta el mercado y se desarrolla una visión dualista, estableciendo un mercado primario, el mismo que señala los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos en donde se percibe un suelo elevado, estabilidad laboral y oportunidades de avance. Por otra parte, se define a un mercado secundario, el cual se proyecta de forma contraria al primario, es decir, no existe estabilidad, hay salarios bajos y escasean las oportunidades.

En resumen, la dualidad presente dos realidades que conviven e interactúan entre sí pero que no son constantes, la primera presenta variables que se dan en la educación, representadas por; las barreras de acceso a la educación, el perfil con el que se identifica el estudiante en el contexto socio-cultural o influencias al momento de decidir la carrera a seguir. La segunda realidad se inclina por aspectos económicos como por ejemplo la relación entre el salario y la matrícula, carreras cortas que tengan una alta demanda, o la presión de la relación entre las ofertas laborales con los contenidos curriculares (Pacífico et al., 2014).

De acuerdo con las teorías estudiadas, queda claro que el mercado laboral visto desde una perspectiva amplia es como cualquier otro mercado en donde interactúa la demanda y la oferta, en este sentido, y conforme a lo que expresa la teoría Clásica que uno de sus supuestos es que el mercado puede funcionar con exceso de oferta, es decir, con desempleo, este enfoque en la actualidad se rechaza ya que este es un factor negativo que causa desequilibrio la economía.

No obstante, la teoría Neoclásica, refiere que el desempleo es cero, sin embargo, y en contraste con lo que desde el inicio de los tiempos se ha evidenciado, en realidad, siempre ha existido el desempleo, el mismo que ha sido causa de fenómenos como la migración.

La teoría Keynesiana se adapta más con la investigación, ya que, conceptualiza a dos agentes que se relacionan en este caso el empleador y el trabajador, los mismos que actúan bajo las condiciones de un contrato. La misma teoría expresa el supuesto de que el nivel de salario varía de acuerdo a características de cada trabajador y que la inversión ayuda a solventar el empleo.

De la misma forma, la teoría Institucionalista también se ajusta a la presente investigación ya que menciona a otro agente que se relaciona con el mercado laboral; la educación, que es parte importante de la formación del profesional y el protagonista en el aprendizaje de cualidades y habilidades que le dan ese valor al trabajador del mundo actual. Por otro lado, el enfoque dualista de la existencia de un mercado primario y secundario; que funcionan bajo condiciones distintas.

Estas dos últimas teorías mencionadas sirven como base para el análisis del estudio de la situación laboral de los graduados. Una vez, teniendo claro cuál es el concepto de mercado laboral, otro aspecto que también se relaciona con este y que es importante plantear es la empleabilidad.

Para propósitos de la investigación se realizó un análisis del concepto empleabilidad desde la perspectiva de diferentes disciplinas:

Para The Confederation of British Industry, “es la posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo” (CBI, 1999, p.1).

La confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la iglesia católica en España, Cáritas Española (1999):

Es la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, derivada de una gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo. (p. 26)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) “es la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (p. 3).

Por último, la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999), “es la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (p. 8).

Para adaptarse a los cambios del mercado laboral el individuo deberá contar con mayor competitividad y flexibilidad, el entorno competitivo de las empresas genera inestabilidad a largo plazo en los puestos de trabajo, por lo cual, el concepto de flexibilidad laboral regula los vínculos que se establecen entre el empleado y empleador (Gómez, 2012).

La Oficina Internacional del Trabajo, sostiene que para mejorar las oportunidades de conseguir empleo para los jóvenes y aumentar la productividad de las empresas, es necesario comprender las competencias de empleabilidad.

Las bases de las competencias de empleabilidad son las que se adquieren, desarrollan y fortalecen durante la formación académica, además de las competencias técnicas específicas que son requeridas para ocupar un puesto de trabajo, desempeñar tareas, actividades y funciones especiales, asimismo se consideran las cualidades personales o valores que el trabajador posee tales como honestidad, puntualidad y lealtad.

Estas competencias son herramientas fundamentales para el aprendizaje permanente, y son reconocidas por las organizaciones como claves, blandas, transferibles o esenciales. Sin embargo, la OIT sugiere que el término adecuado para referirse a estas, es competencias de empleabilidad (OIT, 2013).

Según, encuestas realizadas en distintas organizaciones por la OIT, esta, clasifica en cuatro grandes categorías los tipos de competencias que se requieren para formar las competencias de empleabilidad que permitirán desenvolverse en el mercado de trabajo, las mismas que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1

Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades

Tipo	Descripción
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> ● Estar dispuesto a aprender ● Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas ● Trabajar en forma segura ● Perseguir el aprendizaje independiente ● Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio ● Pensar en forma abstracta ● Organizar, procesar y retener información ● Interpretar y comunicar información ● Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas ● Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad ● Elegir la mejor forma de abordar las tareas ● Comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas ● Ser adaptable
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Leer de manera competente ● Leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas ● Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa ● Escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios ● Saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo ● Escuchar y comunicarse de manera eficaz ● Saber escuchar para comprender y aprender ● Usar los conocimientos aritméticos eficazmente ● Saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Conducirse en forma apropiada en el trabajo ● Trabajar en equipos o grupos ● Interactuar con compañeros de trabajo ● Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo ● Trabajar según las pautas culturales del grupo ● Comprender y contribuir a las metas de la organización ● Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados ● Asumir la responsabilidad por las acciones ● Formar alianzas y coordinar diversas experiencias ● Trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones ● Valorar los aportes de los demás ● Aceptar la retroalimentación ● Resolver conflictos ● Ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación ● Liderar con eficacia ● Movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado

**Resolución de
problemas**

- Pensar en forma creativa
- Resolver problemas de manera independiente
- Comprobar que los supuestos sean verídicos
- Identificar problemas
- Tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias
- Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa)
- Recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización)
- Planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines

Fuente: OIT (2013)

En una economía globalizada las competencias de empleabilidad han tomado un rol importante, además del conocimiento técnico lo empleadores buscan un valor agregado en el trabajador. La OIT confirma que, estas competencias son esenciales para los profesionales que recién ingresan al mercado laboral y para los que ya se encuentran en él, mejoran la capacidad del individuo para conservar su empleo, desplazarse con facilidad en el mercado laboral y estar en un constante aprendizaje.

En tal sentido, para el empleador representa un acierto contratar profesionales que poseen estas capacidades, puesto que, significa un ahorro de recursos para la empresa, esto se puede evidenciar con el decremento en el tiempo que conlleva en preparación o capacitaciones, por otro lado, incrementan la eficacia, la eficiencia, se crean ambientes laborales más flexibles y creativos con capacidad de adaptarse a los cambios.

A través de la investigación del término empleabilidad sus distintos conceptos y lo que representa en el mercado laboral, se destaca que se refiere a cualificaciones, habilidades, aptitudes y sobre todo competencias que el profesional requiere dentro de su currículo.

La carrera de Administración de Empresas de la PUCESE cuenta con materias, que estimulan el desarrollo de estas competencias, pero es necesario conocer si en la práctica el conocimiento adquirido en las aulas ha servido de apoyo.

Según Flores y Pernía (2018), en el ámbito internacional el desarrollo regional del Sistema de Educación Superior en el Ecuador está relacionado con cuatro objetivos de Desarrollo Sostenible, publicados por la Asamblea General de la ONU en el 2015, entre ellos se menciona que se debe garantizar una educación inclusiva y equitativa, promoviendo el desarrollo y crecimiento económico sostenible, reduciendo las desigualdades para garantizar modalidades de producción sostenible.

El Consejo de Educación Superior, en su documento “Análisis del Régimen Académico”, menciona distintos conceptos sobre la pertinencia desde la perspectiva de diferentes organizaciones.

Para Tünnermann (2011) “el concepto de pertinencia se ciñe así al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que esta espera de aquella” (p.2).

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO, 1998) lo que hace pertinente a la educación superior es la correspondencia entre lo que las instituciones de educación superior hacen y lo que la sociedad requiere.

Para la Conferencia mundial de la UNESCO (2009) “se deben perseguir, al mismo tiempo, metas de equidad, pertinencia y calidad” (p.3).

Adicionalmente en el documento publicado por el CES “Análisis del Régimen Académico”, puntualiza que:

La educación es un bien público social y por tanto la pertinencia debe estar vinculada a agendas nacionales para la transformación de la sociedad. Se concibe como el grado de articulación entre las funciones sustantivas de la educación superior, para dar respuesta a los desafíos, problemas y tensiones que presentan la realidad social y natural y sus actores productivos, sociales y culturales, organizando y gestionando el conocimiento, los aprendizajes y su dinámica de vinculación académica, con responsabilidad social y de manera integrada interactiva, estratégica y prospectiva. (CES, 2017, pp.5-6)

Los problemas, sectores y actores se interrelacionan mediante; la promoción y fortalecimiento cultural, la investigación que genera conocimiento, formación profesional a través de carreras y programas de postgrados y la vinculación con la sociedad con programas de gestión social y tecnológica del conocimiento y los saberes en red.

La PUCESE como institución de educación superior describe un perfil profesional para cada carrera de pregrado, promoviendo el reclutamiento de estudiantes y la promoción de los planes de estudio, ofreciendo un prototipo de profesional que se ajusta a la demanda laboral del mercado.

Asimismo, el diseño del perfil otorga al mercado información para los empleadores, sobre los futuros servicios profesionales que se ofertarán, creando una línea de comunicación entre la institución formadora y los distintos agentes del campo laboral.

Para Hawes (2005) este perfil representa un conjunto de capacidades y competencias que se le otorga al individuo que ha finalizado un plan de estudios, y que será reconocido por la sociedad como un sujeto capaz de dar respuesta a temas relacionados con su profesión. De modo que, la carrera de Administración de Empresas presenta un perfil profesional que refiere su perspectiva de pertinencia en función de lo que la sociedad requiere.

Tabla 2

Perfil profesional de la carrera de administración de empresas

Áreas principales en las que se puede desempeñar el profesional
a) Crear y desarrollar su propia empresa con sentido de prosperidad y generación de empleo.
b) Empezar proyectos innovadores.
c) Gerenciar sistemas empresariales con visión estratégica.
d) Administrar los recursos de la empresa afines a su formación con eficiencia y eficacia.
e) Gestionar la administración del área de finanzas con ética, garantizando el equilibrio y estabilidad económica de la organización.
f) Desarrollar sistemas de gestión de calidad en las empresas.
g) Utilizar herramientas tecnológicas para el procesamiento de información.
h) Diseñar estrategias de comercialización.
i) Analizar, interpretar y utilizar información para la toma de decisiones.

Fuente: Carrera de Administración de Empresas (2017)

La Administración de Empresas es una disciplina que forma parte de las ciencias sociales, por consiguiente, el graduado en esta especialidad está llamado a desenvolverse en ámbitos económicos, jurídicos, contables, administrativos y funcionales, es decir, el profesional tiene un amplio campo de acción de gestión, dirección y administración de cualquier tipo de organización (Gómez, 2009).

La continua formación académica para los profesionales en la especialidad abordada en el presente estudio investigativo, es primordial, puesto que no basta únicamente con cumplir con el perfil obtenido de los estudios de pregrado, además se requiere del dominio de técnicas específicas altamente calificadas que respalden una vida activa en el campo laboral. A continuación, se presenta un conjunto de beneficios que provee la formación para el empleador y empleado.

Tabla 3

Beneficios de la formación

Beneficios de la formación	
Beneficios para el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Satisface las necesidades profesionales del individuo. • Mejora sus conocimientos, habilidades, técnicas y aptitudes. • Facilita su adaptación a los cambios tecnológicos introducidos, mejorando su competitividad. • Aumenta su motivación profesional. • Facilita tu adaptación a la organización.
Beneficios para la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad y calidad. • El perfeccionamiento del individuo implica un acercamiento entre lo que la organización requiere del empleado y lo que el empleado ofrece a la organización. • La comunicación. Le permite transmitir la cultura empresarial y los objetivos que persigue de los empleados. • Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales. • Motiva a los trabajadores en el proyecto empresarial. • Flexibilidad. Le permite adaptarse con éxito a los cambios exigidos por el mercado. • Satisface, por lo mencionado, las necesidades de la organización y los objetivos que persigue.

Fuente: Observatorio Socioeconómico de Huesca (2008)

Las necesidades formativas se pueden entender como parte de las destrezas y conocimientos que un profesional necesita adquirir, entendiendo que el mercado laboral y sus exigencias cambian continua y permanentemente, es por ello, que se debe tener conciencia de lo que las empresas requieren a esto se le llama estrategia de formación (Lorenzo, 2011).

El tema de la formación se relaciona con la empleabilidad, las tendencias actuales están dirigidas a formar empleados consientes, que no se sientan como una herramienta que solo sirve para incrementar los ingresos y mejorar los resultados de su empleador, por el contrario, identificase como sujetos motivados inmersos en procesos formativos que contribuyen a la movilidad y flexibilidad en el campo laboral.

Antecedentes

Para sustentar la presente investigación y contrastar información, se realizó una búsqueda exhaustiva de estudios relacionados con la temática que se aborda. Se encontró un trabajo similar en el repositorio de la PUCESE, en la carrera de Administración de Empresas, elaborada en un periodo distinto, con la siguiente información:

Chica (2016) con su investigación “Estudio de empleabilidad de los egresados y graduados de la escuela de Administración de Empresas de la PUCESE”, se plantea como objetivo “Realizar un estudio de empleabilidad a los egresados y graduados de la carrera Administración de Empresas” (p.2); la metodología que utilizó fue un estudio descriptivo haciendo un seguimiento a egresados y graduados, con la técnica de encuesta para levantar información relevante. Obteniendo como resultados que, los graduados tienen una excelente acogida en el mercado laboral, más del 50% de los graduados ya tenían trabajo antes de su graduación y su cargo está relacionado con la carrera, solo 6 de los graduados continuaron con sus estudios logrando un título de cuarto nivel. Los graduados y egresados afirmaron que la malla curricular de la carrera tiene falencias, sin embargo, los empleadores se encuentran satisfechos con el desempeño de los graduados y egresados.

Posteriormente se continuó con la búsqueda de estudios relacionados y se hallaron investigaciones publicadas de otras universidades del Ecuador, con temáticas similares como la empleabilidad, la inserción laboral de graduados de la carrera de Administración de Empresas.

Alejandro y Oleas (2016) desarrollaron la investigación “Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la carrera Administración de Empresas del período 2012-2015”, realizada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con el objetivo de “Levantar información sobre la situación laboral actual de los graduados de la carrera Ing. Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil desde el año 2012 al 2015, para la toma de decisiones y políticas educativas acordes a las necesidades actuales del mercado laboral”(p.7).

Los autores de este trabajo utilizaron una metodología con dos tipos de investigación cualitativa y cuantitativa, con técnicas de encuestas dirigidas a graduados y empleadores,

grupo focal, entrevistas a profundidad y observación. Obteniendo como resultados, la inserción laboral tiene dos factores importantes: la referencia por parte de terceros y la experiencia laboral, en cuanto a la pertinencia de lo aprendido durante la carrera y el campo laboral no llena las expectativas de los graduados y solo un 70% se encuentra trabajando y de ese porcentaje solo el 88% trabaja en puestos que tienen afinidad con la carrera.

Por otro lado, Aules (2016) desarrolló su investigación con el tema “Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de Administración de Empresas”, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con el objetivo “Justificar la oferta de la carrera de administración de empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mediante el análisis del mercado ocupacional y la empleabilidad en el periodo comprendido entre el 2011 y 2014” (p.5). La metodología con la que se elaboró el proyecto fue de carácter descriptivo y cuantitativo, utilizando la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultado, que, el 77% de los encuestados ya se encontraban dentro del campo laboral incluso antes de haberse graduado mientras que a un 14% le tomó de 0 a 6 meses, un 88% de los graduados afirman la empleabilidad de la carrera demostrando la relación de su trabajo con esta.

Por último, López (2012) realizó un estudio investigativo de “La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, el objetivo propuesto fue “Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo” (p.14), la metodología utilizada con tipología de investigación bibliográfica-documental, de campo, exploratoria y descriptiva, utilizando la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultados, que la empleabilidad es baja en graduados y existe un desinterés en la capacitación continua por parte del graduado lo cual afecta a su inserción laboral.

Marco legal

En este apartado se consideran las bases legales que guardan relación con el tema abordado, citando leyes, políticas y artículos bajo los que se enmarca esta investigación, desde el derecho a la educación mencionado en la Constitución de la República del Ecuador, hasta las políticas internas que rigen el funcionamiento dentro de la PUCESE.

Dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior se menciona:

Que, el **Art. 27** de la Constitución vigente establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respecto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Este artículo hace referencia al derecho común que tienen los ciudadanos al acceso a la educación, es importante rescatar que el Estado impulsa el desarrollo de competencias para trabajar.

Asimismo, cita:

Que, el **Art. 350** de la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Además de proteger el derecho a la educación, se puntualiza el propósito del Sistema de Educación Superior. La LOES ampara que el servicio de las Instituciones de Educación Superior sea de calidad, con este fin se cita el principio de calidad dentro de los reglamentos.

Art. 93.- Principio de Calidad.- El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las

instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos.

Art. 107.- Principio de pertinencia. - El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articulará su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Actuar bajo el principio de pertinencia en esta investigación es relevante, las universidades dentro de su oferta académica deben definir materias que estén acorde con las necesidades del mercado laboral, para que la inserción de los graduados sea efectiva y los resultados sean productivos.

El Art. 142 de la LOES, representa una de las principales bases para la realización de la presente investigación, ya que este estudio contribuye con el cumplimiento de la ley vigente y apoya a la acreditación de la carrera.

En la normativa interna que rige a la PUCE como institución de educación superior y que abarca a todas sus sedes, se encuentra “Sistema de vinculación y seguimiento a graduados de la PUCE nacional”.

En el Reglamento General Académico – PUCE, existe un artículo que expresa los lineamientos del seguimiento a graduados, citado a continuación:

Art. 22.- Seguimiento a graduados. La universidad deberá fortalecer los mecanismos de seguimiento a los graduados, para determinar su situación laboral y académica; deberá fortalecer en sus graduados el sentido de pertenencia a la PUCE; y deberá robustecer a la

institución a través del uso efectivo de la información, para la mejora continua de la oferta académica y los procesos de titulación

Del mismo modo, dentro de la base normativa interna – Políticas Generales de Vinculación con la Sociedad, en el numeral séptimo establece que:

Séptima. - La relación entre la PUCE y sus graduados contribuye a la continua revisión de la oferta formativa, y potencia la vinculación entre la PUCE y otros actores de la sociedad.

La PUCESE, como sede, tiene reglamentos y estatutos internos en donde se menciona la política de seguimiento a graduados analizadas en las sesiones ordinarias del 29/01/2015 y del 26/02/2015 fecha en que fueron aprobadas unánimemente para entrar en vigencia inmediatamente.

La PUCESE (2015), en sus políticas y procesos generales de seguimiento a graduados expone que:

Todas las unidades académicas de la sede aplicarán el **Programa de Seguimiento a Graduados** con el fin de mantener vinculación permanente con los graduados y egresados de sus carreras y programas (p.1).

La base de datos de egresados y graduados será actualizada anualmente por parte de cada unidad académica (p.1).

Cada dos años la sede realizará el estudio de empleabilidad y el estudio a los empleadores, correspondiente a cada una de sus carreras, con el fin de obtener información actualizada que permita la toma de decisiones adecuada, tanto en la oferta académica como en el diseño y actualización de los planes curriculares (p.1).

La presente investigación apoya las políticas establecidas en la PUCESE, con la información recabada por este estudio se actualizarán los datos que hasta el momento posee la carrera de Administración de Empresas, se logrará respaldar el vínculo entre los graduados y la carrera, en consecuencia, se tendrá conocimiento de cuáles son los factores que inciden en el mercado laboral y determinar si los planes curriculares son pertinentes con lo que demandan los empleadores en la actualidad.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio

Para que el conocimiento sea científico se necesita que el desarrollo de la investigación sea de forma sistemática, es por ello que, según los diferentes tipos de estudios la presente investigación se puede clasificar; según el nivel de profundidad como descriptiva, según los medios utilizados para obtener los datos como documental y de campo, y según el enfoque se considera cuantitativa. A continuación, se detallan cada uno de los tipos:

Investigación descriptiva

Según el nivel de profundidad la presente investigación es descriptiva, ya que busca describir las principales características del graduado respecto a empleabilidad, situación laboral y formación académica posterior.

Investigación documental

La presente investigación es documental, puesto que la recolección de información teórica se apoya en documentos de fuente secundaria, tales como libros, artículos y trabajos de investigación de distintos autores. Asimismo, el estudio investigativo se apoya en leyes y normativas que regulan la educación superior en el Ecuador y políticas internas de la PUCESE que normalizan el seguimiento a graduados, tales como, Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), políticas y procedimientos generales de seguimiento a graduados dispuestos por el Consejo Académico de la PUCESE y documentos como “Gestión resumida del proceso de seguimiento a graduados” de fecha 30 de junio del 2018 establecido por el Mgt. Hugo Ocampo, responsable de seguimiento a graduados de la PUCESE.

Investigación de campo

La investigación es de campo, ya que, la recolección de la información se realizó in situ, por medio de la aplicación del instrumento, obteniendo datos referentes a la situación laboral y necesidades formativas, directamente desde el lugar donde se encuentren los graduados de la carrera de Administración de Empresas.

Investigación cuantitativa

Se considera de carácter cuantitativo ya que la recolección y análisis de los datos se realizó de forma estructurada, se utilizaron herramientas que permitieron obtener resultados precisos, además, el instrumento empleado fue la encuesta, por medio del cual se recogió la información y se establecieron indicadores como el nivel de satisfacción de los graduados con respecto a planes de estudio, nivel de ejecución del perfil profesional, cuantificar el número de graduados que han seguido con su formación académica, sin embargo, el instrumento también incluía preguntas de carácter cualitativo las mismas que describen las características de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, en cuanto a su inserción, situación laboral y empleabilidad.

Definición conceptual y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica
Empleabilidad	Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (OIT, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> Definir el tema a investigar. Plantear el problema de la investigación. Recolección de información teórica. Plantear los objetivos de la investigación. Definición del marco teórico. Diseño de la metodología. Elaboración del instrumento Aplicación del instrumento a graduados y empleadores. Procesar los datos. Analizar resultados. 	Estudios	<ul style="list-style-type: none"> Nº de graduados que han realizado maestría y doctorado. 	Encuesta
			Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Nº de graduados que trabajan actualmente. Tiempo que tardo en emplearse. Sector al que pertenece la institución. Nivel que ocupa el graduado en el trabajo. Rango salarial del graduado. Nivel de relación del trabajo con el perfil profesional. 	Encuesta
			Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción en la formación del graduado con respecto a planes de estudio. Nivel de satisfacción del empleador con respecto a la formación del graduado. Nivel de satisfacción del empleador con respecto al cumplimiento del perfil profesional del graduado. Áreas de estudio o formación continua 	Encuesta

Población y muestra

La población de estudio está conformada por los graduados de la carrera de administración de empresas de la PUCESE, comprendidos en el periodo 2015 – 2018.

Tabla 4

Graduados de la carrera de Administración de Empresas

Año	2015	2016	2017	2018	Total
Nº Graduados	21	15	17	26	79

Fuente: Elaboración propia

Según el registro con el que cuenta la carrera de Administración de Empresas, son un total de 79 graduados, en esta investigación no se calculó una muestra, ya que para la obtención de información veraz y precisa es importante llegar a toda la población.

Los empleadores también formaron parte de la muestra, para su selección se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se eligió únicamente a empleadores de los graduados para la aplicación del instrumento.

Se logró encuestar a 6 empleadores de distintas empresas, presentadas a continuación.

Tabla 5

Empleadores de graduados

Nº de empleadores	Empresa	Tipo de Empresa
2	Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas	Privada
1	FerryBloq Cotopaxi	Privada
1	Zona de Apoyo logístico de Esmeraldas (ZALZA CEM)	Economía Mixta
1	Asociación Artesanal Sabor Arriba	Privada
1	Corporación Nacional de Telecomunicaciones	Pública

Fuente: Elaboración propia

Métodos

Los métodos utilizados para la realización del presente estudio investigativo son lógicos, ya que, se basa en la deducción, el análisis y síntesis.

De este modo, por medio de la deducción la investigación parte del hecho general, de que el seguimiento a graduados es parte de las normativas a seguir dentro de las instituciones de educación superior, por tal motivo se requiere llegar a hechos particulares, apoyándose, en el análisis; de componentes como la empleabilidad, identificando las condiciones laborales y el desempeño profesional del graduado. Por último, la síntesis permite condensar toda la información y los aspectos abordados sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2015 – 2018.

Técnicas e instrumentos

La recolección de información necesaria para el desarrollo del presente estudio investigativo utiliza la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento.

La técnica de la encuesta permitió obtener datos concretos y fidedignos directamente desde los sujetos investigados, que para este estudio son los graduados de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2015 – 2018 y sus respectivos empleadores en el caso de tenerlo.

El instrumento aplicado fue un cuestionario que pertenece a la comunidad ALUMNI PUCE, este actualmente se aplica a graduados para hacer el seguimiento, el mismo, que fue modificado en el presente año, debido a que el anterior constaba de 49 preguntas, su aplicación era tediosa, empleaba una mayor cantidad de tiempo y de recursos. El cuestionario actual consta de 19 preguntas, además de contener los datos generales del graduado como edad, sexo, año de ingreso y graduación, también está dividido en cuatro secciones; estudios / situación laboral, situación laboral, universidad / formación y comunidad ALUMNI, esta última es un espacio en donde los graduados pueden dejar información de contacto de otros exalumnos que conozcan. (ANEXO 1)

El 21% del cuestionario está representado por preguntas abiertas, de carácter cualitativo, el otro 79% son preguntas cerradas de opciones múltiples, el 21% del 79% son escalas, en donde, de acuerdo al número escogido se estableció el nivel de satisfacción del encuestado.

El instrumento dirigido a empleadores fue validado por tres expertos de la PUCESE, Mgt. Freddy Betancourt, Mgt. Hugo Ocampo y PhD. Roxana Benítez. El instrumento consta de 4 apartados, con un total de 8 preguntas; recolectando datos generales de la empresa y el representante legal de la misma, se evaluó el perfil profesional del graduado desde la perspectiva del empleador, el último apartado consiste en dos preguntas cualitativas en donde el sujeto expuso las debilidades del trabajador y mencionó sugerencias de cursos o programas de formación continua para reforzar esas debilidades o complementar las competencias. (ANEXO 2)

Análisis de datos

El análisis de los datos cuantitativos, recogidos por los instrumentos, se realizó por medio del software de Microsoft Office, Excel, el mismo que permitió generar un informe, arrojando la información procesada y que posteriormente fue utilizada para la elaboración de las conclusiones.

Por medio de la hoja de cálculo Excel se obtuvo la satisfacción media de los empleadores con respecto al perfil profesional del graduado, se calculó la media aritmética de cada una de las competencias que conforma el perfil profesional, a la suma total de estos valores se promedia y se obtiene una puntuación que está dentro del rango del 1 a 5, lo que representa la escala de Likert. Si el resultado se encuentra por encima de la media, 2,5 puntos, la calificación de los empleadores es satisfactoria.

Para los datos de tipo cualitativo se realizó un análisis de contenido que permitió extraer la información recopilada, revisarla, transcribir los datos y organizarlos de tal modo que permite construir conclusiones por medio de patrones que se presenten durante el análisis.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para la presente investigación, se requería aplicar el instrumento a toda la población, conformada por 79 graduados de la carrera de Administración de Empresas, comprendidos en el periodo 2015 – 2018, durante el proceso investigativo se presentaron inconvenientes que impidieron llegar a la totalidad de la población.

Se logró la participación de 39 graduados, representando un 49% del total contemplado para esta investigación. Se estableció contacto con la mayoría de los graduados, sin embargo, estos se mostraron renuentes a la petición de responder a la encuesta de seguimiento a graduados, se realizaron múltiples intentos de comunicación por varios medios, pero no se obtuvo respuesta.

Análisis de la encuesta dirigida a graduados

Dimensión: Estudios

En esta dimensión se requiere identificar el número de graduados que han realizado o se encuentran cursando un posgrado o doctorado. Para medir esta dimensión la siguiente tabla refleja el último nivel de estudios concluido por los graduados.

Tabla 6

Graduados que han realizado maestría y doctorado.

	Frecuencia	Porcentaje
Grado	35	90%
Posgrado	4	10%
Doctorado/Phd		0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los graduados no han continuado con su formación académica, como se evidencia en los resultados obtenidos, los sujetos han optado por quedarse con un título de tercer nivel, solo 4 de los encuestados continuó con sus estudios logrando obtener un título de cuarto nivel, el mismo que es un requisito importante para ocupar una vacante en el campo laboral.

La tabla que se presenta a continuación expone el número de graduados que se encuentra cursando actualmente un posgrado o doctorado.

Tabla 7

Graduados que actualmente cursan una maestría o doctorado.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	21%
No	31	79%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

De los 35 encuestados que refirieron que su último nivel de estudios realizado es grado, 8 actualmente se encuentra cursando un posgrado. Dentro de los resultados obtenidos a través de la encuesta, 4 de los sujetos están cursando actualmente una maestría en la PUCESE, de ellos; 3 cursan Maestría en Gestión de Talento Humano y 1 en Gestión de Riesgos laborales.

Los 4 sujetos restantes han cursado una maestría en modalidad online, en universidades que cuentan con un amplio catálogo de especialidades relacionados con la carrera de Administración de Empresas, tales como; Marketing Digital y Community Management en la Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores (IEBS), Innovación Social en la Universidad de Salamanca y Maestría en Administración de Empresas en Fanshawe College de Canadá.

Dimensión: Situación Laboral

En esta dimensión se pretende analizar la situación laboral actual de los graduados, para ello se establecieron seis indicadores expuestos en las tablas 8, 9, 10, 11, 12 y 13 que se presentan a continuación.

La tabla 8 refleja el número de graduados que trabajan en la actualidad, ya sea bajo dependencia de un empleador, en un emprendimiento propio o un negocio familiar.

Tabla 8

Graduados que se encuentran trabajando actualmente.

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajando	28	72%
No estoy trabajando	11	28%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos la mayoría de los encuestados actualmente se encuentra trabajando, lo que indica que los graduados de la carrera de Administración de Empresas cuentan con la capacidad de ocupar una vacante en el mercado laboral.

A continuación, en la tabla 9 se indica el tiempo en que tardaron los graduados en conseguir su primer empleo ya sea desde antes de haber egresado de la carrera o después de haber culminado y obtenido el título de Ingeniero Comercial.

Tabla 9

Tiempo que tardó en emplearse.

	Frecuencia	Porcentaje
Ya contaba con un empleo al momento de mi graduación	19	49%
Me tomó hasta 6 meses conseguir empleo	7	18%
Me tomó hasta 12 meses (un año) conseguir empleo	4	10%
Me tomó hasta 18 meses (un año y medio) conseguir empleo	0	0%
Me tomó hasta 24 meses (dos años) conseguir empleo	0	0%
Aún no consigo empleo desde mi graduación	9	24%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados, puede afirmarse que generalmente los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas consiguen empleo incluso antes de obtener el título de Ingeniero Comercial, el profesional en esta rama posee una amplia gama de características que enriquecen el perfil profesional del sujeto.

Para analizar la situación laboral es importante detectar el sector al que pertenece la institución en la cual trabajan los graduados, por medio de la tabla 10 se logra identificar el sector en el que los graduados en la carrera de Administración tienen mayor acogida.

Tabla 10

Sector al que pertenece la institución en donde trabaja el graduado.

	Frecuencia	Porcentaje
Pública	3	11%
Privada	11	39%
ONG/OSC	0	0%
Negocio propio	14	50%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia

Este indicador demuestra que los graduados de la carrera de Administración de Empresas cuentan con las competencias necesarias, fundamentalmente, para generar nuevas plazas de empleo, detectar oportunidades de negocio y crear su propio emprendimiento.

La empresa privada representa una de las principales opciones para trabajar probablemente debido a los beneficios que estas ofrecen.

Otro de los indicadores que forman parte de la dimensión de situación laboral es el nivel que ocupa el graduado en su puesto de trabajo.

Tabla 11

Nivel que ocupa el graduado en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	9	32%
Mando medio	4	14%
Directivo	3	11%
Externo	1	4%
Propietario	11	39%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 10, 14 graduados cuentan con un negocio propio enlazando ese dato con los resultados expuestos; 11 son propietarios de estos, los 3 restantes se encuentran trabajando en un negocio familiar ocupando otro nivel. Son pocos los que han logrado un nivel directivo dentro de la institución en la que laboran.

El salario juega un rol en la dinámica del mercado de trabajo al ser objeto de intercambio por servicios laborales prestados, en este caso por parte de los graduados, en la tabla 12 se identifica el rango salarial que perciben los graduados, verificando que tan valorada y remunerada es la carrera en el campo laboral.

Tabla 12

Rango salarial del graduado.

	Frecuencia	Porcentaje
Un salario básico o menos (\$394,00 o menos)	4	14%
Entre uno y tres salarios básicos (de \$394,00 a \$1182,00)	21	75%
Entre tres y cinco salarios básicos (de \$1182,00,00 a \$1970,00)	3	11%
Entre cinco y siete salarios básicos (de \$1970,00 a \$2758,00)	0	0%
Entre siete y nueve salarios básicos (de \$2758,00 a \$3546,00)	0	0%
Más de nueve salarios básicos (más de \$3546,00)	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia

El salario que perciben la mayoría de los graduados se encuentra en el rango de entre uno y tres salarios básicos, el mismo que actualmente en el Ecuador es de \$394,00, esto se debe a que, la mayoría de los encuestados ya tenían trabajo incluso antes de graduarse lo cual les ha permitido escalar obteniendo un sueldo más alto, solo 3 se encuentran en un rango más elevado de tres a cinco salarios básicos lo que se relaciona con la tabla 10 y el cargo de Directivo que ocupan solo 3 de los sujetos.

El último indicador de la dimensión de situación laboral es la medición de la relación que tiene el perfil profesional con el trabajo que desempeñan los graduados, en la tabla 13 por medio de una escala se mide que tan pertinente es la carrera con el mercado laboral.

Tabla 13

Nivel de relación del trabajo con el perfil profesional.

	Frecuencia	Porcentaje
1 totalmente sin relación	0	0%
2 poco relacionado	1	4%
3 neutral	4	14%
4 muy relacionado	10	36%
5 totalmente con relación	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia

El presente resultado es relevante ya que según los porcentajes obtenidos se puede concluir que los graduados de la carrera de Administración de Empresas se encuentran trabajando en áreas a fines a su especialización o a las diferentes ramas de la administración.

Esto debido a lo amplio del campo laboral que la carrera de Administración de Empresas abarca.

Dimensión: Formación Académica

La dimensión formación académica se mide a través de 4 indicadores expuestos en las tablas 14, 15, 16, 17 y la figura 1.

La tabla 14 por medio de una escala mide que tan satisfecho está el graduado con respecto a los planes de estudio de la carrera.

Tabla 14

Nivel de satisfacción en la formación del graduado con respecto a planes de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje
1 muy insatisfecho	0	0%
2 poco satisfecho	0	0%
3 neutral	12	31%
4 satisfecho	22	56%
5 muy satisfecho	5	13%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los planes de estudio o el diseño curricular que ofrece la carrera de Administración de Empresas a sus estudiantes, una vez que estos logran graduarse e insertarse al campo laboral el 56% de los encuestados expresan que se sienten satisfechos con la formación académica recibida en la PUCESE, sin embargo, el 31% que representa una parte significativa de los sujetos indica mantenerse en una posición neutral.

Como parte del seguimiento a graduados y para realizar un análisis de empleabilidad, fue necesario encuestar a los empleadores de los graduados. Se logró aplicar el instrumento a 6 empleadores de distintas instituciones o empresas. El indicador que se presenta a continuación medirá el nivel de satisfacción del empleador con respecto al cumplimiento del perfil profesional que el graduado obtiene una vez culminada la carrera de Administración de Empresas en la PUCESE.

El graduado en la carrera de Administración de Empresas de la PUCESE adquiere 8 competencias esenciales que formarán su perfil profesional, cada una de estas competencias fue evaluada por los empleadores en una escala del 1 al 5; donde 1 representa Nada satisfecho y 5 Totalmente satisfecho.

Tabla 15

Nivel de satisfacción del empleador con respecto al cumplimiento del perfil profesional del graduado.

Competencias	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1° Emprender proyectos innovadores	0	0	2	2	2	0%	0%	33%	33%	33%
2° Gerenciar sistemas empresariales con visión estratégica.	0	0	2	3	1	0%	0%	33%	50%	17%
3° Administrar los recursos de la empresa afines a su formación con eficiencia y eficacia.	0	0	0	3	3	0%	0%	0%	50%	50%
4° Gestionar la administración del área de finanzas con ética, garantizando el equilibrio y estabilidad económica de la organización.	0	0	0	2	4	0%	0%	0%	33%	67%
5° Desarrollar sistemas de gestión de calidad en las empresas.	0	0	1	3	2	0%	0%	17%	50%	33%
6° Utilizar herramientas tecnológicas para el procesamiento de información.	0	0	0	1	5	0%	0%	0%	17%	83
7° Diseñar estrategias de comercialización.	0	0	2	2	2	0%	0%	33%	33%	33%
8° Analizar, interpretar y utilizar información para la toma de decisiones.	0	0	0	3	3	0%	0%	0%	50%	50%

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la media de las calificaciones proporcionadas por los empleadores, lo que representa el nivel de satisfacción de los empleadores con respecto a cada una de las competencias.

Tabla 16

Media de las calificaciones de las competencias evaluadas por los empleadores.

Competencias	Media
1° Emprender proyectos innovadores	4
2° Gerenciar sistemas empresariales con visión estratégica.	3,83
3° Administrar los recursos de la empresa afines a su formación con eficiencia y eficacia.	4,5
4° Gestionar la administración del área de finanzas con ética, garantizando el equilibrio y estabilidad económica de la organización.	4,67
5° Desarrollar sistemas de gestión de calidad en las empresas.	4,17
6° Utilizar herramientas tecnológicas para el procesamiento de información.	4,83
7° Diseñar estrategias de comercialización.	4
8° Analizar, interpretar y utilizar información para la toma de decisiones.	4,5
Total	34,5

Fuente: Elaboración propia

Se obtiene como suma total de las medias aritméticas de las calificaciones 34,5 puntos, este resultado dividido para el número total de competencias que conforman el perfil profesional, arroja como resultado 4,31 puntos, lo que indica que todos los aspectos evaluados en la encuesta, superan la media holgadamente, como se observa en la siguiente figura.

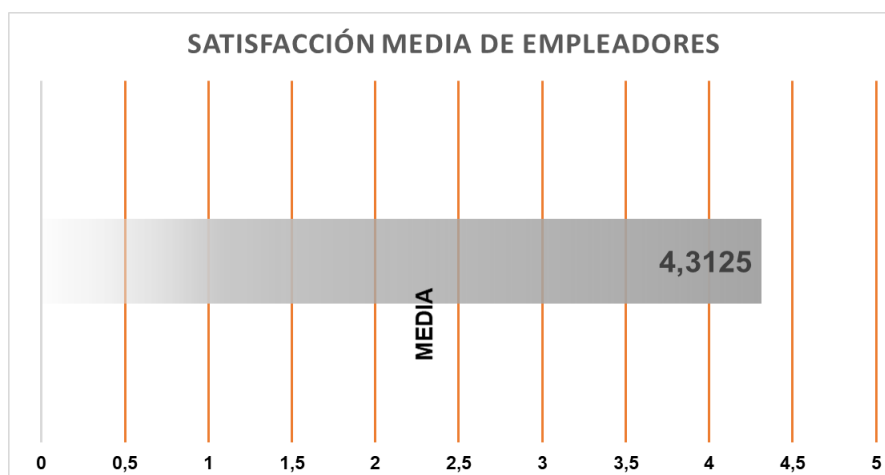


Figura 1. Satisfacción media de empleadores

Fuente: Elaboración propia

Es necesario conocer cuál es la perspectiva del empleador con relación a la formación del graduado, para determinar si este cubre las necesidades que se presentan en la organización en la que trabajan.

Tabla 17

Nivel de satisfacción del empleador con respecto a la formación del graduado.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	3	50%
Totalmente de acuerdo	3	50%
Total	6	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos demuestran que los empleadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la formación académica de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, satisface los requerimientos de la organización.

La figura 2 presenta las áreas de estudio en las cuales los graduados perciben que necesitan reforzar sus conocimientos ya sea por medio de cursos de actualización o de educación continua.



Figura 2. Áreas de estudio

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al análisis de contenido cualitativo realizado, 7 de los encuestados coincidieron que el área de estudio en la cual requieren reforzar sus conocimientos es Marketing, existieron variaciones como; Dirección estratégica de Marketing, Marketing y Ventas, Planificación en Marketing, 6 de los encuestados indicaron que Gestión de Proyectos es un área en la cual requieren reforzar conocimientos insistiendo que es un área que tiene una gran demanda en el mercado laboral.

Tres áreas que manifestaron los encuestados que también se requiere en el mercado laboral y refuerza las competencias de empleabilidad son; Gestión de Talento Humano, Banca y Finanzas, Atención al cliente.

Por último, se mencionan áreas que en su gran mayoría no se encuentran dentro de la malla curricular en el pènsum de Ingenieros Comerciales, pero que son sumamente importantes para ser competitivo en el mercado de trabajo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

De acuerdo con la investigación realizada en la PUCESE, empleabilidad de los graduados y egresados de la carrera de Administración de Empresas, más del 50% de los graduados ya contaban con trabajo incluso antes de su graduación, ocupando cargos relacionados con la carrera, un total de 6 graduados continuaron con sus estudios de cuarto nivel, se detectó que los graduados no se encontraban conformes con la malla curricular, sin embargo, los empleadores se demostraron satisfechos con el desempeño de los mismos.

Confrontando la información expuesta en el párrafo anterior con los resultados obtenidos en la presente investigación, se logra evidenciar que la acogida en el campo laboral de los graduados se ha mantenido, en cuanto a la continuidad de su formación académica ha aumentado el número de graduados que han optado por obtener un título de cuarto nivel, sin embargo, el porcentaje sigue siendo bajo, por otro lado, los sujetos se encuentran satisfechos con los planes de estudios actuales, del mismo modo, los empleadores manifiestan su satisfacción basada en el desempeño del graduado y en el cumplimiento del perfil profesional cubriendo las necesidades requeridas por la empresa.

Otro punto que se destaca en la investigación de Chica (2016), es que para los graduados el seguimiento es un aspecto fundamental para conocer los factores que intervienen en la inserción al campo laboral y determinar los puntos a mejorar como universidad, sin embargo, los sujetos de estudio de la presente investigación no mostraron mayor importancia al tema abordado, esto se puede evidenciar en la baja participación obtenida.

La investigación de Alejandro y Oleas (2016) sostiene que las materias impartidas durante el transcurso de la carrera no son pertinentes con lo que se requiere en el campo laboral, con los datos conseguidos en la presente investigación esta información se puede corroborar, debido a que, los graduados han expresado que existen áreas de estudio que se requieren reforzar y otras que se deben agregar a la malla curricular de la carrera materias como; Web 2.0, planificación estratégica, gerencia empresarial, atención al cliente, entre otras, que en la actualidad son esenciales para mejorar las competencias de empleabilidad.

El porcentaje de graduados desempleados es similar con un 30% en la investigación de Alejandro y Oleas (2016) y 28% en la presente investigación, este indicador se puede basar en que hay sujetos que desde su graduación no han logrado conseguir un empleo. Por otro lado, ambos trabajos coinciden en que la mayoría de los graduados con empleo

poseen trabajo ya sea bajo relación de dependencia o independientemente y además las actividades realizadas guardan relación con lo estudiado durante la carrera.

Según la investigación de Aules (2016) el 88% de los graduados afirman que su trabajo se relaciona con la carrera, se presenta un caso similar en la presente investigación, el 82% de los graduados indican que el perfil profesional se relaciona con el trabajo que desempeñan, ambos estudios confirman que generalmente los especializados en esta carrera se desenvuelven en áreas afines a la Administración, ya sea desde un cargo operativo, directivo o propietario del negocio o empresa en la que se encuentre.

Un aspecto importante y a la vez preocupante que se evidencia tanto en la investigación de López (2012) como en la presente, es el bajo número de graduados que deciden continuar con sus estudios, esto representa una desventaja para la inserción al campo laboral, ya que las empresas cada día son más exigentes y competitivas, además para lograr alcanzar un puesto en los mandos altos es un requisito importante contar con un posgrado.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

- El perfil profesional y los planes de estudio, son pertinentes con las necesidades del campo laboral. Los graduados que se encuentran trabajando bajo dependencia de un empleador e independientemente con un negocio propio, mencionaron que el trabajo que desempeñan está totalmente relacionado con su perfil profesional.
- Los empleadores que juegan un rol importante en el campo laboral, pues indicaron que están satisfechos con el desempeño de cada una de las competencias del perfil profesional de los graduados, las cuales se adquieren en el transcurso de la formación. Por lo tanto, se puede determinar que el perfil profesional de los graduados es pertinente con las necesidades del campo laboral, sin embargo, debido al constante cambio del mercado de trabajo cada vez surgen nuevas necesidades y a su vez se demandan nuevas áreas de conocimiento, las mismas que fueron detectadas por la presente investigación.
- Mediante el levantamiento de información se conoció la situación de empleabilidad de los graduados, concluyendo que la mayoría de los sujetos obtiene un trabajo incluso desde antes de haberse graduado, lo que confirma la empleabilidad de la carrera, un aspecto importante a considerar es que los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas gracias a las competencias que adquieren están predispuestos a tomar la iniciativa de emprender e iniciar un negocio propio, generando oportunidades por medio de la creación de nuevas plazas de empleo.
- El rango salarial que perciben los graduados se encuentra entre un salario básico (\$394,00) y cinco salarios básicos (\$1970,00), el nivel que ocupan en el trabajo va desde propietario, operativo y mando medio, esto gracias a la versatilidad y la amplia gama de funciones con las que cuenta el profesional en Administración de Empresas.
- Las necesidades formativas se manifestaron como áreas de conocimiento que los graduados desean reforzar; ya que son materias que se encuentran dentro de la malla curricular como; Gestión de talento humano y Marketing, y otras que se deben anexar o integrar a la malla curricular de la carrera que corresponden a

tendencias actuales como; Web 2.0, Gestión de proyectos, banca y finanzas entre otras.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

- Como carrera de Administración de Empresas mantener comunicación constante y permanente con los graduados de la carrera, creando estrategias que fomente la participación activa de los graduados en actividades y en proyectos de investigación de este tipo, además, actualizar periódicamente la base de datos que contiene la información de contacto de los graduados.

- Verificar si en el rediseño de la malla curricular se encuentran o existen materias afines a las necesidades formativas de los graduados, ya que, estas temáticas podrían servir de ayuda para el desenvolvimiento en el campo laboral de los futuros profesionales de la carrera, caso contrario, estudiar la viabilidad de la inclusión de estas a la malla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejandro, J., & Oleas, D., (2016), Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la carrera Administración de Empresas del período 2012-2015, Ingeniería, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultas de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, (2008), Constitución de la República del Ecuador, Ecuador.
- Álvarez, J., & Romero, A., (2015/octubre - diciembre), La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano, Atenas, 1682 - 2749, en línea, 4, 32, De: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>.
- Argoti, A. C., (2013/03 de marzo), Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana, Tendencias, en línea, 12, 2, De: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/527>.
- Aules, E., (2016), Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de Administración de Empresas, Ingeniería, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultas de Ciencias Administrativas y Contables.
- Cáritas Española (1999). Cuadernos para la inserción laboral: ¿Cómo desarrollar la empleabilidad? Madrid.
- Chica, J., (2016), Estudio de empleabilidad de los egresados y graduados de la escuela de Administración de Empresas de la PUCESE, Ingeniería, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Carrera de Administración de Empresas
- Confederation of British Industry (CBI) (1999), Making employability work: An agenda for action, Londres.
- Consejo de Educación Superior, (2018), Ley Orgánica de Educación Superior, Ecuador.
- Consejo de Educación Superior, Análisis del Régimen Académico.
- Carrera de Administración, (2017), Misión, 1, Ecuador

- Figuroa, A., (1993), La naturaleza del mercado laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de economía.
- Flores, A., & Pernía E., (2018/septiembre), Tendencias globales que marcan el desarrollo de la educación superior en el Ecuador: pertinencia, regionalización y expansión de la oferta académica, *Universitas*, 1390-3837, en línea, 29, De: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86342018000200217.
- Gómez, M. A., (2012/junio), La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones, *Katharsis*, 0124-7816, en línea, 13, De: <http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/katharsis/article/view/435>.
- Gómez, P., (2009), Evaluación de la pertinencia de los programas de pregrado en administración de empresas que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D.C., Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales.
- Hawes, G., (Enero de 2005), Construcción de un Perfil Profesional, edición, ISBN, tipo de medio (en línea, CD), De: http://www.pregrado.otalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci%C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf
- Heredía, V., (25 de Julio de 2018), 60% de postulaciones se concentra en carreras tradicionales, según Senescyt, *El Comercio*, De: <https://www.elcomercio.com/actualidad/postulaciones-carreras-tradicionales-universidad-ecuador.html>.
- INEC, I. N. (2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), junio 2019. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/Boletin_tecnico_de_empleo_jun19.pdf
- López, A., (2012), La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ingeniería, Universidad Técnica de Ambato, Facultades de Ciencias Administrativas

- Lorenzo, M., (2011), Estudio de las necesidades formativas para el desempeño profesional de los empleados de las entidades de crédito. El caso de la caja rural de Granada, Doctorado, Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la educación.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000, Junio). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos | OIT/Cinterfor. De <http://www.oitcinterfor.org/node/5808>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Orientaciones de política: Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. De https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=WCMSTEST4_110248 Observatorio socioeconómico de la provincia de Huesa, Necesidades formativas.
- Pacifico, A., Trucco, I., & Barletta, M., (2014/02 de noviembre), Divulgación: El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista, Revista Ciencias Económicas, en línea, 2, 11, De: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/CE/article/view/4663>.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, (2015), Políticas y procesos generales de seguimiento a graduados, 1, Ecuador.
- Robbins, S., & Coulter, M., (2005), Administración, Octava edición, /17 – 19/, México, Pearson Educación.
- Serrano, D., & Tapia, E., (17 de Enero de 2019), El mercado laboral en Ecuador registra más informalidad, El Comercio. De: <https://www.elcomercio.com/actualidad/desempleo-mercado-laboral-informalidad.html>
- Tünnermann, C., (2011), Pertinencia y calidad de la educación superior, Seminario “Políticas educativas de evaluación de la educación superior en America Latina y el Caribe desde el contexto de la pertinencia”, p. 2, Barranquilla, 28 mayo de 2011.
- Unesco (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. En Universidad de Guadalajara (2004). Temas de educación superior. Guadalajara, México, pp. 7-18

ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta de retroalimentación al proceso formativo 2019

Estimados exalumnos, la PUCE Esmeraldas siempre busca el mejoramiento continuo de su oferta académica; para ello, es de gran importancia conocer su opinión sobre la formación que la Universidad les brindo y si esta concuerda con las exigencias del mundo laboral en el que se desempeñan.

Facultad/Escuela:		Carrera:			
1. Sexo	Hombre	Mujer	No contesta		
2. Año de graduación		3. Año de ingreso			
ESTUDIOS / SITUACION LABORAL					
4. Ultimo nivel de estudios concluido	Grado	Posgrado	Doctorado/PhD		
	En caso de Posgrado y/o Doctorado indique el nombre del programa y la institución que lo oferta:.....				
5. ¿Está actualmente estudiando o postulando a un programa de posgrado o doctorado?	Si	No			
	Si su respuesta fue SI , indique el nombre del programa y la institución que lo oferta:.....				
6. Sobre su primer empleo. ¿Cuál es el tiempo que tardó en conseguir empleo después de la graduación?	Ya contaba con un empleo al momento de mi graduación				
	Me tomó hasta 6 meses conseguir empleo				
	Me tomó hasta 12 meses (un año) conseguir empleo				
	Me tomó hasta 18 meses (un año y medio) conseguir empleo				
	Me tomó hasta 24 meses (dos años) conseguir empleo				
Aún no consigo empleo desde mi graduación					
7. Está usted actualmente	Trabajando (pase a la pregunta 8)				
	No estoy trabajado (pase a la pregunta 15)				
SITUACIÓN LABORAL					
8. ¿A qué sector pertenece la institución en la cual labora?	Pública	<input type="checkbox"/>	ONG/OSC	<input type="checkbox"/>	
	Privada	<input type="checkbox"/>	Negocio propio/libre ejercicio	<input type="checkbox"/>	
9. Nivel que ocupa en el trabajo actual	Operativo	<input type="checkbox"/>	Propietario	<input type="checkbox"/>	
	Mando medio	<input type="checkbox"/>	Externo	<input type="checkbox"/>	
	Directivo	<input type="checkbox"/>	Otro.....	<input type="checkbox"/>	
10. ¿Es usted empleador o tiene personal a su cargo?	SI (pase a la siguiente pregunta)		NO (pase a la pregunta 13)		
11. En caso de tener a exalumnos de la PUCESE a su cargo. Evalúe su satisfacción con el desempeño profesional de los mismos.	En una escala de 1 al 5 donde 1 es Muy insatisfecho y 5 Muy satisfecho				
	1	2	3	4	5
12. En caso de tener a exalumnos de la PUCESE a su cargo. ¿Qué recomendaciones haría a la universidad para mejorar el desempeño de los profesionales de la PUCESE?				
13. Indique el rango salarial que recibe mensualmente (En el 2019 el SBU corresponde a \$394,00)	Un salario básico o menos (\$394,00 o menos)				
	Entre uno y tres salarios básico (De \$394,00 a \$1182,00)				
	Entre tres y cinco salarios básico (De \$1182,00,00 a \$1970,00)				
	Entre cinco y siete salarios básicos (De \$1970,00 a \$2758,00)				
	Entre siete y nueve salarios básico (De \$2758,00 a \$3546,00)				
Más de nueve salarios básicos (Más de \$3546,00)					
14. ¿Cómo califica la relación en su trabajo con la titulación/formación recibida?	En una escala de 1 al 5 donde 1 es Totalmente sin relación y 5 Totalmente con relación				
	1	2	3	4	5

UNIVERSIDAD / FORMACION

15. Califique su grado de satisfacción en cuanto a las diferentes características que le ofreció la PUCE durante su formación. En una escala de 1 al 5 donde 1 es Muy insatisfecho y 5 Muy satisfecho

	1	2	3	4	5
1. Infraestructura física (incluyendo edificios, aulas, laboratorios, baños, etc.)					
2. Profesores competentes (con preparación y experiencia laboral y reconocido prestigio)					
3. Planes de estudio					
4. Servicios estudiantiles de calidad (incluyendo salud, culturales, deportivos, pastorales etc.)					
5. Biblioteca física y virtual actualizada y accesible					
6. Tecnologías de la información y comunicación (sistema on line)					
7. Títulos otorgados					
8. Costos					
9. Sistemas de selección de estudiantes (exámenes de ingreso, entrevistas, etc.)					
10. Convenios con universidades de otros países (posibilidad de estudiar en el exterior)					
11. Becas y facilidades de pago					
12. Facilidades para realizar prácticas pre profesionales y pasantías en entornos laborales					
13. Proyectos para realizar servicio comunitario					
14. Horarios					
15. Prestigio y nivel académico y científico					
16. Formación profesional con responsabilidad social					
17. Certificaciones internacionales de calidad					
18. Presencia en rankings nacionales e internacionales					
19. Ambiente de aprendizaje y convivencia					
20. Oportunidades de empleo, apoyo a la inserción laboral					

16. Evalúe su relación con el siguiente perfil
 Califique en una escala del 1 al 5 donde 1 es "no me identifico y 5 "me identifico totalmente"

PERFIL: Se espera que el profesional que se gradúa en nuestras aulas se caracterice por su sólida preparación teórica y práctica, humanista e integral en el ámbito del conocimiento correspondiente a su formación. Además, que se destaque por su compromiso frente a las necesidades que plantean las realidades local, nacional, regional y global, desde una visión comentada en el humanismo, los valores cristianos, y un enfoque interdisciplinar

1 2 3 4 5

17. ¿Qué ajustes curriculares son necesarios para mejorar el perfil de egreso de su carrera? (plan de estudios, carga horaria, asignaturas, etc.)

.....

18. ¿Qué actividades complementarias recomendaría implementar para mejorar la formación de los profesionales de su carrera?

.....

19. ¿En qué áreas requiere fortalecer sus conocimientos y competencias con Posgrados, cursos de actualización o de educación continua?

.....

COMUNIDAD ALUMNI

Queremos que más exalumnos se vinculen con la PUCE Esmeraldas. Si conoce información de contacto de otros exalumnos de su carrera, por favor ayúdenos con la siguiente información

Nombre	Numero De Contacto	Correo Electrónico	Lugar De Trabajo	De	Año De Graduación

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: Encuesta dirigida a empleadores

Estimado empleador la siguiente encuesta está orientada a la autoevaluación de la PUCESE. Su aporte será realmente valioso para nuestra institución.

Como empleador, se le solicita que evalúe al(los) ingeniero(s) comercial(es) graduado(s) en la PUCESE. Si está evaluando a varios profesionales a la vez, se le solicita que conteste intentando extraer observaciones generales sobre esos distintos profesionales.

NOTA: La información recolectada será utilizada únicamente para propósitos de la realización del proyecto de titulación de seguimiento a graduados.

A. DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN					
1. Datos de la organización	Razón social/Nombre comercial				
	Dirección				
2. Datos del representante legal	Nombres				
	Correo electrónico				
	Tfno. / Celular				
3. Actividad principal de la empresa		Comercio		Actividades Inmobiliarias	
		Industria de manufactura		Salud y asistencia social	
		Agricultura, ganadería y pesca		Enseñanza	
		Transporte y almacenamiento		Artes y recreación	
		Actividades de entretenimiento		Construcción	
		Actividades financieras y de seguro		Alojamiento y comidas	
		Servicios administrativos y de apoyo			
	Otro, especifique:				
4. ¿Cuál es el medio que su empresa utiliza para el reclutamiento de trabajadores?		Convocatorias a concursos a través de periódico, redes sociales o correo electrónico			
		Contactos que hacen los graduados por iniciativa propia			
		Se seleccionan las mejores prácticas o pasantías de estudiantes			
		A través de referencias personales y recomendaciones			
		A través de referencias de la PUCESE			
	Otro, especifique:				
B. APRECIACION DE LOS PROFESIONALES					
5. La formación y los conocimientos entregados por la institución a su(s) graduado(s) permiten satisfacer los requerimientos de su organización					
Totalmente en desacuerdo ()	En desacuerdo ()	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ()	De acuerdo ()	Totalmente de acuerdo ()	
C. FORMACION DE LOS PROFESIONALES					
6. Califique su grado de satisfacción en cuanto al cumplimiento del perfil profesional de el / los ingeniero(s) comercial(es) graduado(s) en la PUCESE. En una escala de 1 al 5, donde 1 es Nada satisfecho y 5 Totalmente satisfecho					
	1	2	3	4	5
1. Empezar proyectos innovadores					
2. Gerenciar sistemas empresariales con visión estratégica.					
3. Administrar los recursos de la empresa afines a su formación con eficiencia y eficacia.					
4. Gestionar la administración del área de finanzas con ética, garantizando el equilibrio y estabilidad económica de la organización.					
5. Desarrollar sistemas de gestión de calidad en las empresas.					
6. Utilizar herramientas tecnológicas para el procesamiento de información.					
7. Diseñar estrategias de comercialización.					
8. Analizar, interpretar y utilizar información para la toma de decisiones.					

D. NECESIDADES FORMATIVAS

7. Mencione las deficiencias profesionales que usted observa en los graduados de la PUCESE.

8. Mencione los tipos de cursos o programas de formación y educación continua que, a su criterio, necesita implementar la PUCESE para mejorar o fortalecer las competencias de los profesionales

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: Validación de encuesta (1° Experto)



ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓			✓	✓		✓		
2	✓		✓			✓	✓		✓		
3	✓		✓			✓	✓		✓		
4	✓		✓			✓	✓		✓		
5	✓		✓			✓	✓		✓		
6	✓		✓			✓	✓		✓		
7	✓		✓			✓	✓		✓		
8	✓		✓			✓	✓		✓		
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia									✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir									✓		
VALIDEZ											
APLICABLE:				✓				NO APLICABLE:			
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:											
Validado por:		Freddy Belmont Aguilar.									
C.I:		0801786245									
Firma:											
Fecha:		30/08/2019									

ANEXO 4: Validación de encuesta (2° Experto)



ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X	X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X		Revisar Likert.	
6	X		X			X	X		X			
7	X		X		X	X	X		X		Positivo.	
8	X		X			X	X		X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
APLICABLE:						NO APLICABLE:						
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:						X	Competencias y 5 y 7.					
Validado por:		Roxana Benites										
C.I.:		0801748260										
Firma:												
Fecha:		3/09/2019										

ANEXO 5: Validación de encuesta (3° Experto)



ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		Consideración del Asesor.
8	✓		✓		✓		✓		✓		
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia									✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir									✓		
VALIDEZ											
APLICABLE:				✓				NO APLICABLE:			
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:											
Validado por:		Mgt. Augusto Raúl Ocampo Ferozo									
C.I.:		0802960782									
Firma:											
Fecha:		4-09-2019									