



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela de Comercio Exterior**

**Tema de Investigación:**

“Análisis de la Percepción que tienen los Empleadores acerca de los Graduados de la Carrera de Comercio Exterior, Cohorte 2009-2014”.

**Previo al grado académico de:**

Ingeniera en Comercio Exterior

**Línea de Investigación:**

Desarrollo e Internacionalización de Empresas (micro, pequeñas, medianas  
y eps)

**Autora:**

Jury Andreina Cañarte Plaza

**Asesora:**

Mgt. Maria Isabel Chila Godoy

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 INGERIERÍA EN COMERCIO EXTERIOR.

---

Presidente de Tribunal de Graduación

---

Lector 1

---

Lector 2

Mgt. Mario Armas Arias

Director de la Escuela de Comercio Exterior

Mgt. María Isabel Chila Godoy

Asesora de Tesis

Esmeraldas, 2020

## **AUTORÍA**

Yo, CAÑARTE PLAZA JURY ANDREINA, portadora de la cédula de identidad No. 085007908-8, declaro que la presente investigación, que tiene como título “Análisis de la percepción que tienen los empleadores acerca de los graduados de la carrera de comercio exterior, cohorte 2009-2014” es absolutamente original, autentica y personal.

El contenido de esta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor y de la PUCESE.

---

Jury Andreina Cañarte Plaza

C.I.: 085007908-8

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer primeramente a Dios, porque sin el nada es posible y nada podemos hacer ya que él es quien tiene el control de nuestra vida, nuestros planes, nuestras metas, nuestro futuro y a él le debo toda mi vida y cada cosa que sucede en ella.

Conjuntamente, quiero agradecer a mi maestro Francisco Mila, que siempre ha estado ahí para ayudarme con toda la predisposición y profesionalismo que le caracteriza, impartir su materia es su pasión, siempre guiándonos con mucha paciencia y llenando de conocimientos a sus estudiantes.

Agradecer también a todos mis maestros los cuales formaron parte de esta carrera estudiantil directo al profesionalismo, que con mucha paciencia y predisposición estuvieron siempre muy pendiente.

Además, no pueden faltar mis queridos compañeros y amigos, siempre fieles, firmes y unidos en buenas y malas.

Jury Andreina Cañarte Plaza

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres, a mi amado esposo, a mi bello hijo y a mi querida suegra quienes han sido un pilar fundamental para poder avanzar en todo este proceso educativo y por ellos no me di por vencida, en todo momento estuvieron ahí junto a mi brindándome su apoyo incondicional.

También agradezco a mi hermosa familia, por ser parte de este largo, ajetreado y hermoso proceso de aprendizaje y que de una u otra manera siempre estuvieron ahí apoyándome.

**Jury Andreina Cañarte Plaza**

# Índice de Contenido

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	ii
AUTORÍA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
Índice de Contenido .....	vi
Índice de tabla .....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	11
1.1 Presentación del tema.....	11
1.2 Planteamiento del problema.....	12
1.3 Justificación .....	13
1.4 Objetivos .....	14
1.4.1 General.....	14
1.4.2 Específicos .....	14
CAPÍTULO I.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Bases teóricas científicas.....	15
2.2 Fundamentación Conceptual.....	16
2.3 Antecedentes .....	17
2.4 Marco legal .....	19
CAPÍTULO II .....	21
3.1 METODOLOGÍA .....	21
3.1.1. Tipo de estudio.....	21
3.1.2. Método de investigación .....	21
Deductivo .....	21
3.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	21
3.1.4 Análisis de datos .....	22
3.1.4 Universo población y muestra.....	22
CAPÍTULO III.....	23
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	23
4.1.1. Caracterización de los empleadores en donde laboran actualmente los graduados de la carrera de Comercio Exterior periodo 2009-2014.....	23

4.1.2 Competencias que requieren los empleadores de los graduados.....	29
4.1.3 Valoración de los empleadores respecto al desempeño de los graduados.....	33
CAPÍTULO IV .....	36
4.1 DISCUSIÓN .....	36
CAPÍTULO V .....	38
5.1 CONCLUSIONES .....	38
CAPÍTULO VI.....	39
6.1 RECOMENDACIONES .....	39
7. BIBLIOGRAFÍA .....	40
ANEXO.....	43

## Índice de tabla

<b>Tabla 1. Empleadores sector económico público.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 2. Empleadores sector económico privado.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 3. Actividad de empresas públicas.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Actividad de empresas privadas .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 5. Empresas que no pertenecen al comercio exterior .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6. Empresas que pertenecen al comercio exterior .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 7. Empresas con y sin actividad comercial.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 8: Número de trabajadores sector publico.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 9: Número de trabajadores sector privado.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 10: Competencias Instrumentales.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 11: Competencias Interpersonales.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 12: Competencias Sistemáticas .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 13: Competencias Técnicas.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 14: Competencias agrupadas .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 15: Nivel de Inglés Requerido .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 16: Desempeño.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 17: Fortalezas.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 18: Debilidades .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 19: Expectativas.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 20: Nueva contratación .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 21: Mejoras .....</b>	<b>35</b>

## RESUMEN

Dentro de la facultad administrativa se encuentra la carrera de comercio exterior, en la cual cuya área de competencia es todo lo relacionado con importaciones y exportaciones, sin embargo, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas promociona la carrera con un enfoque mucho más amplio basándose en las necesidades laborales que han surgido en la actualidad. En consecuencia, esta investigación fue apoyada en la percepción que tienen los empleadores actuales sobre los graduados, tomando en cuenta como miden el desempeño y las competencias de los graduados de la carrera de comercio exterior de la cohorte 2009-2014, y así poder determinar aspectos que ayuden a una mejora continua.

Para el desarrollo de esta investigación se tomó la teoría de gestión del talento humano, al mismo tiempo, se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, además se incorporó el método de investigación deductivo y como técnica se utilizó la encuesta para así tener resultados favorables que ayuden a esta investigación.

Los resultados obtenidos demuestran que los empleadores actuales de los graduados en comercio exterior del periodo 2009-2014, dan una buena valoración a las competencias y al buen desempeño laboral por parte de los graduados, mostrando su satisfacción en cada uno de sus aspectos ejecutados en su campo laboral. Mencionando también sus fortalezas y debilidades, pero aun así cumpliendo con las expectativas de los empleadores. No obstante, es importante destacar que en muchos casos los empleadores no pueden medir el desempeño de los estudiantes en sus respectivos puestos de trabajo y por ende no pueden ser valorados de acuerdo a los conocimientos adquirido en la carrera debido a que la empresa y el área laboral no está vinculada al comercio exterior pero aun así muchos de los graduados están laborando en ellas.

En conclusión, el 97% de los empleadores actuales de los graduados de la cohorte 2009-2014, están satisfechos con el desempeño demostrado por parte del graduado en cada una de sus facetas labores.

Palabras claves: empleadores, competencias, mejora continua, percepción, graduados.

## **ABSTRACT**

Within the administrative faculty is the foreign trade career, in which the area of competence is everything related to imports and exports, However, the Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas promotes the career with a much broader approach based on the work needs that have emerged today. Consequently, this research was supported by the perception that current employers have about graduates, taking into account how they measure the performance and competencies of graduates of the foreign trade career cohort 2009-2014, and thus be able to determine aspects that help a continuous improvement.

For the development of this research was taken the management theory of human talent, at the same time, the type of quantitative research was used, In addition, the deductive research method was incorporated and as a technique the survey was used to obtain favorable results that help this research.

The results show that the current employers of graduates in foreign trade in the period 2009-2014, give a good assessment to the competencies and the good job performance of graduates, showing its satisfaction in each of its aspects implemented in its field of work. Also mentioning their strengths and weaknesses, but still fulfilling employers' expectations. However, it is important to note that in many cases it is not possible to measure the performance of students in their respective jobs and therefore they cannot be valued according to the knowledge acquired in the career because the company and the work area is not linked to foreign trade but still many of the graduates are working in them.

In conclusion, 97% of current employers of graduates of the 2009-2014 cohort are satisfied with the demonstrated performance of the graduate in each of their facets of work.

Keywords: employers, competencies, continuous improvement, perception, graduates.

# INTRODUCCIÓN

## 1.1 Presentación del tema

Actualmente, en el Ecuador existen 1065 carreras universitarias de diferentes ramas, sin embargo, es preciso aclarar que las especialidades con mayores demandadas son; Enfermería, Medicina, Derecho, Administración de empresas, Ingeniería civil, Psicología clínica, Contabilidad y Auditoría, Economía, Ingeniería comercial (Ministerio de Educación, 2020).

Dentro de la facultad administrativa de las diferentes universidades del país se encuentra la carrera de Comercio Exterior, que tiene por área de competencia todo lo relacionado con la comercialización entre dos o más países, en donde el estudiante está capacitado de forma integral en los procesos de importación y exportación de bienes y servicios.

Dentro de la provincia de Esmeraldas, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), promueve a la carrera de comercio exterior con un enfoque más amplio, que va desde manejar procesos de importación, exportación, administrativos, contables, financieros, marketing, entre otras competencias que se desarrollan a lo largo de la carrera, basadas en las necesidades laborales que existen en la actualidad.

Por otro lado, los estudiantes graduados de la PUCESE, desarrollan sus actividades laborales en diferentes campos empresariales, por lo que la universidad se ha interesado en plantear un proyecto de investigación con el único propósito de analizar la percepción de empleadores actuales de los graduados de la escuela de Comercio Exterior de la corte 2009-2014.

## 1.2 Planteamiento del problema

A medida que han transcurrido los años, desde su fundación hasta la actualidad, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas ha venido formando estudiantes altamente calificados en aspectos teóricos, prácticos, morales y éticos, con el objetivo de forjar profesionales con altos estándares de calidad, por ende, para poder obtener datos reales en esta investigación fue necesario enfocar la información general de los estudiantes graduados de la carrera de Comercio Exterior.

Varios estudios realizados año a año han permitido conocer la satisfacción de los estudiantes respecto a la formación que reciben dentro de la carrera, sin embargo, se desconocía el desempeño que tienen los graduados en su entorno profesional, siendo este un limitante para la toma de decisiones en el proceso de formación de los nuevos profesionales.

Basado en lo antes expuesto, con la finalidad de tener información real, resultó pertinente establecer las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la percepción de los empleadores actuales sobre los graduados de la carrera de comercio exterior de la cohorte 2009-2014?

¿Qué características tienen los empleadores actuales de los graduados de la carrera de comercio exterior, cohorte 2009-2014?

¿Cuáles son las competencias que actualmente demandan los empleadores respecto a los graduados de la carrera de comercio exterior, cohorte 2009-2014?

¿Cómo valoran los empleadores actuales el desempeño de los graduados de la carrera de comercio exterior de la cohorte 2009-2014?

### **1.3 Justificación**

Esta investigación se realizó con la finalidad de saber si los estudiantes graduados de la carrera de comercio exterior de la corte 2009-2014 cumplen con las expectativas de los empleadores actuales de las diferentes instituciones en donde están desarrollando sus actividades laborales y por ende conocer si lo hacen de manera fructífera en sus diferentes puestos de trabajo.

Evidentemente esta búsqueda, fue para conocer el punto de vista que tienen los empleadores sobre el desenvolvimiento de los graduados en las empresas respectivas, además, para la toma de datos se encontraron los actores adecuados para esta investigación.

Los resultados de esta investigación sirven como antecedentes, marcando una pauta para poder crear planes de mejora, que permitirán corregir aquellos procesos que no aporten suficiente valor en la formación de los profesionales de la carrera; por otro lado, los resultados del estudio también permitirán a los graduados reflexionar sobre su desempeño laboral.

En el momento en que la universidad obtiene opiniones diversas de parte de los empleadores, tiene la facilidad de que, por medio de esta investigación, se puedan hacer cambios necesarios e implementar nuevas estrategias, las mismas que impulsará una mejora continua.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1. General**

Analizar la percepción que tienen los empleadores actuales sobre los graduados de la carrera de comercio exterior, cohorte 2009-2014.

### **1.4.2. Específicos**

- Caracterizar a los empleadores en donde laboran actualmente los graduados de la carrera de comercio exterior de la Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas de la cohorte 2009-2014.
- Identificar las competencias laborales que requieren actualmente los empleadores respecto a los graduados de la carrera de Comercio Exterior, cohorte 2009-2014.
- Identificar cual es la valoración de los empleadores actuales respecto al desempeño de los graduados de la carrera de Comercio Exterior, cohorte 2009-2014.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### **2.1 Bases teóricas científicas**

Siendo el marco teórico una de las fases más importante en un trabajo de investigación, en él se desarrolla la teoría en la que se fundamenta el proyecto basándose al planteamiento del problema ya elaborado.

#### **Teoría de la gestión de talento humano**

Para abordar lo relacionado con el tema de investigación sobre la percepción que tienen los empleadores actuales sobre los graduados de la cohorte 2009-2014, resultó necesario analizar la teoría de la Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, (2009) la cual se centra en los principios que se usan actualmente para poder administrar los recursos humanos de las organizaciones, ya que gracias a la globalización de los negocios, el progreso tecnológico, el enérgico impacto del cambio y el acelerado movimiento en busca de la calidad y la fabricación, nace una elocuente prueba de que el gran desacuerdo y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (2009) recalca que esta administración es la que actualmente ha pasado por grandes cambios y transformaciones, logrando modificar aspectos tangibles e intangibles y que el hablar de administración es hablar de gente, de acción, de inteligencia, porque son las personas las que conservan el statu existente, y son las que crean y fortalecen la innovación y lo que existirá. Son ellas las que producen, venden, toman decisiones, sirven al cliente, lideran, motivan, informan, controlan, administran y dirigen los negocios de las empresas (Chiavenato, 2009).

Otro autor relacionado con las investigaciones teóricas de Idalberto Chiavenato (2009) es Márcia Guerreiro (s.f), quien menciona que, en un mundo lleno de desafíos y cambios constantes, son las personas como fuente de impulso propio que dinamizan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad para así conducirla a la excelencia y al éxito (Guerreiro).

Apoyando lo señalado en párrafos anteriores por Guerreiro, encontramos a Roberto Cerqueira (s.f), quien ha realizado significativos aportes a la teoría de Gestión de Talento Humano.

Consiguientemente a lo anterior la investigación de Cerqueira (s.f), enfatiza que la administración de los recursos humanos es una de las áreas con mayor afectación dadas por los cambios modernos, y que las personas son un vital elemento que se encarga de introducir la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones, es por eso de que hoy en día no se habla de recursos humanos, sino de gestión de talento humano, por lo consiguiente el siglo xx ha traído grandes transformaciones en la estructura, administración y comportamiento de las organizaciones (Roberto, s.f

## **2.2 Fundamentación Conceptual**

Existen diversos autores que definen el trabajo, esta sección hace referencia a la actividad que realiza un ser humano a cambio de obtener una remuneración, pero en palabras de Roldan (s.f) “el trabajo comprende todas las horas que las personas dedican a una determinada actividad económica” (Roldan, s,f, párr.4). En el mismo sentido, se puede precisar al trabajo como una herramienta de sobrevivencia diaria para las personas, ya que el trabajar ayuda a poder satisfacer necesidades que se presentan día tras día, y que gracias al pago de un salario que se recibe, esas necesidades se vuelven en subsistencia, pero según Méndez (2019) “el trabajo ayuda a poder vivir y subsistir, compartir y poder desarrollarse como persona, así como en el mundo laboral” (Méndez, 2019, párr. 3).

Teniendo en cuenta el contexto anterior, una persona competente laboralmente se forma a base de esfuerzos para de esa manera poder lograr un resultado efectivo, la competencia parte desde la necesidad de crear personas capaces de responder a todos los cambios que existen en el nuevo mercado laboral (Mertens, 2001).

Otra componente importante de analizar, es el mercado laboral, la cual define a esta temática con dos variables de vital importancia para un país las cuales son: oferta y demanda de empleos, las que ayudarán a conocer la ocupación que tienen las personas en el mercado de trabajo, en definiciones de Matías Riquelme (2018) “el mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos” (Riquelme, 2018, párr. 1).

Complementariamente a lo anterior, el término “oferta de trabajo” hace referencia a los trabajadores que tienen disponibilidad para ejercer una actividad laboral; mientras que el tema de la demanda de trabajo está vinculado con las empresas o empleadores que se encargan de contratar a los trabajadores, en este contexto Mariam Kiziryan (2020) plantea que: “la oferta de trabajo son trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo vienen a ser empresas que contratan a los trabajadores” (Kiziryan, s.f, párr. 1)

Dentro de esta investigación también es necesario abordar conceptos sobre la carrera de comercio exterior, la misma que implica temas de intercambio de mercancías nacional e internacional, con la finalidad de ampliar los negocios obteniendo beneficios deseados, en palabras de Álvarez (2016) “El comercio exterior es la rama de los negocios que involucra movimiento del dinero”.

Evidentemente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, ha formado profesionales en comercio exterior los cuales están aptos en brindar sus conocimientos, aportando positivamente en las empresas ya sean públicas o privadas. En el mismo sentido, la PUCESE es una institución comprometida, tiene una formación completa, innovadora y ágil, que son algunos de los aspectos que caracterizan a esta universidad, tanto a nivel nacional como internacionalmente. Según la PUCE (2016). “Es el referente nacional en formación integral e inclusiva con impacto social” (Puce, 2016)

Como aporte a esta investigación, también es oportuno hacer referencia a los graduados de manera general, un graduado es el alumno que ha finalizado un determinado ciclo de estudios (grado académico) y es quien recibe un título que reconoce que cursó ciertas asignaturas y que como las aprobó, obtuvo los créditos correspondientes (Lazaro, 2017).

### **2.3 Antecedentes**

Muchas investigaciones afirman que la educación contribuye al crecimiento de las personas, a más de adquirir conocimientos, habilidades y actitudes también permiten al estudiante poder desarrollarse de manera plena en cualquier ámbito laboral para el que ha sido preparado (Diaz, 1995).

Las investigaciones de Araya Ramírez, Quirós Arias y Fallas Garro (2012) señalan que los graduados se encuentran trabajando en el sector público y privado o algunos cuentan con su propia empresa; esta investigación coincide con la de Molina Gutiérrez, Arciniegas

Paspuel, y Pantoja Burbano (2018), quienes mencionan que los graduados en su mayoría se encuentran trabajando en el sector público.

Consiguientemente, diversos autores señalan que por motivos de las nuevas condiciones sociales, culturales y económicas los profesionales deben competir con su más grande recurso que poseen el cual es la educación, ya que el mismo les permitirá ser capaces de generar resultados. De la misma manera, se ha demostrado que se necesitan personas preparadas que posean conocimientos relevantes para logran un buen desempeño en su labor. (Maritza Ruiz, 2005)

Si bien es cierto, el mercado laboral divulga oportunidades que las organizaciones ofrecen a las personas que tengan explícitas características que desea. Es por eso que por medio del reclutamiento las organizaciones brindan oportunidades de empleo a personas con la única intención de conseguir objetivos relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Escobar, 2013).

Complementariamente a lo anterior, la situación actual que atraviesa la sociedad está llena de muchos cambios, por lo que las empresas deben adelantarse a esta nueva demanda tanto de los usuarios como a sus demandas internas, estos cambios están compuestos por buenas estrategias de captación de personal y su respectivo proceso con el objetivo de poder detectar empleados con mayor potencial que cumplan con los requisitos adecuados para realizar un trabajo determinado, por ende, es el personal el encargado de poder prevenir presenten o futuros desajustes en las empresas. (García, 2008)

El analizar la contribución de un estudiante profesional en cuanto a los conocimientos adquiridos, las condiciones laborales y sus ocupaciones, el medir el grado de satisfacción de los empleadores es de mucha importancia, porque sus opiniones responderán a las exigencias que existen en el mercado laboral o en la sociedad.

Por lo tanto, uno de los factores determinantes para un graduado es el perfil profesional que requiere la sociedad, exigiendo el poseer capacidades y el mayor conocimiento en temas los cuales sean útiles y sirvan de mucha ayuda para poder resolver cualquier problema vinculado al área para el que ha sido preparado, es por eso que la sociedad ofrece oportunidades para que el profesional pueda ejercer su actividad de forma óptima y eficaz (Ruiz & Jaramillo Jaramillo, 2000).

Cabe destacar, que cada empleo requiere determinadas destrezas, mismas que garanticen el realizar un trabajo eficiente, esto varía de acuerdo al sector y al empleo en el que labore, de tal manera que los empleadores deben ordenar a los trabajadores de acuerdo al área profesional; entonces estas características servirán como mecanismo para poder evaluar su preparación (González, 2012).

Por otro lado, María Muñoz A. (2012) en su investigación denominada percepción de empleadores sobre las competencias de graduados encontró que los graduados cumplen con las expectativas de los empleadores, ya que poseen altos niveles de competencia y desempeño logrando satisfacer las exigencias de los mismos, para eso el estudio fue de alcance descriptivo y del cual se hizo uso de la investigación cuantitativa.

## **2.4 Marco legal**

Esta investigación se apoyó en fundamentaciones legales que regulan conductas y actos de las personas asignadas por el poder ejecutivo, mismas que dictan a los ciudadanos cómo deben regir sus obligaciones y derechos que posee cada cual, por lo se explica lo que dice la Constitución del Ecuador respecto al tema en estudio.

La Constitución de la República del Ecuador establecida en el año 2008 como una norma jurídica de alta jerarquía con el fin de construir una nueva forma de convivencia ciudadana para así poder alcanzar un buen vivir. Por otra parte, la investigación a desarrollar aporta al cumplimiento del Art. 35 que, de acuerdo a la Sección segunda de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho y un deber social que asegurara al trabajador una remuneración justa que le ayudara a cubrir sus necesidades y las de su familia (Cons. Ecuador, 2008).

En lo que respecta a educación se establece en el Art. 66 de la sección octava que la educación es un derecho irrenunciable de las personas, es un deber de parte del estado, una prioridad de la inversión pública y una garantía de la equidad social; en el mismo sentido la educación ayudará a promover el respeto a los derechos humanos y de la misma manera facilitará al desarrollo de destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción.

En el Art. 74 la Sección segunda de la Constitución de la República del Ecuador hace referencia a que la educación superior permitirá contribuir de forma efectiva una mejor producción de los bienes y servicios ayudando al desarrollo sustentable del país.

Dentro del código de trabajo (2019), el tema de investigación tiene relación con los empleadores, indicando en el art. 9 el cual contextualiza el termino trabajador como una persona que realiza una obra o que presta servicios. Por otro lado, el Art. 10 del código de trabajo especifica el concepto de empleador refiriéndose a la persona o entidad a quien se presta el servicio (código de trabajo, 2019).

## **CAPÍTULO II**

### **3.1 METODOLOGÍA**

#### **3.1.1. Tipo de estudio**

##### **Investigación Cuantitativa**

El tipo de estudio que se aplicó en esta investigación es de carácter cuantitativo y de alcance descriptivo porque no se conocía las percepciones de los empleadores a cerca de los graduados de la carrera de Comercio Exterior, puesto que para ello se emplearon parámetros estadísticos que buscaron especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas los cuales se sometieron a un análisis, es decir exclusivamente se pretendió medir o recopilar datos que brinden información sobre la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de Comercio Exterior.

#### **3.1.2. Método de investigación**

##### **Deductivo**

La presente investigación se realizó empleando el método deductivo por el hecho de que parten de casos generales, basándose en el tema de investigaciones respecto a la percepción que tienen los empleadores sobre los graduados de la carrera de Comercio Exterior, por ende, se generaron conclusiones objetivas que ayudaron al análisis de la apreciación que tienen los empleadores sobre los graduados.

#### **3.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica que se aplicó en esta investigación fue la encuesta, en ella se describieron tres dimensiones con preguntas que fueron planteadas en un cuestionario estructurado, el cuestionario contemplo 17 interrogantes, las seis primeras preguntas se refieren a la caracterización de los empleadores, las cinco siguientes hacen referencia a las competencias requeridas actualmente por los empleadores, y las seis últimas se basan en conocer las percepciones de los empleadores respecto al desempeño de los graduados.

Para obtener la información fue necesaria la utilización de técnicas e instrumentos dirigidos a los empleadores que ayudaron a conseguir resultados. Se utilizó:

**Encuesta:** La encuesta online se la realizó a los empleadores actuales de los graduados en el periodo 2009-2014 de la Carrera de Comercio Exterior, ya que son el cetro de la presente investigación.

**Cuestionario de la encuesta:** Se formularon preguntas para conocer la percepción, caracterización, desempeño y competencias que requieren los empleadores actuales de los graduados en comercio exterior.

### **3.1.4 Análisis de datos**

Los datos que se obtuvieron para beneficio de la investigación sobre la percepción de los empleadores hacia los graduados, fueron procesados mediante relación de información producto de la encuesta que se hizo a los empleadores de las diferentes empresas.

### **3.1.4 Universo población y muestra**

El universo contemplado por la investigación se determinó mediante una base de datos generada por el seguimiento a graduados que realizó la carrera de Comercio Exterior de la PUCESE durante el periodo en estudio (2009-2014), durante este periodo se registraron 15 empleadores que desempeñan sus labores en empresas públicas y privadas.

Al tratarse de una población reducida, se contempló la totalidad de los empleadores para la aplicación del instrumento, constituyendo el sujeto de investigación y no se hizo necesaria la aplicación de una fórmula estadística para obtener la muestra, ya que se trató de una población pequeña ya definida.

## CAPÍTULO III

### 4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En esta investigación se presentan los resultados sobre la percepción que tienen los empleadores actuales acerca de los graduados de la carrera de Comercio Exterior del periodo 2009-2014.

#### 4.1.1. Caracterización de los empleadores en donde laboran actualmente los graduados de la carrera de Comercio Exterior periodo 2009-2014

##### 4.1.1.1. Sector económico

El sector económico público está formado por delegaciones que están en el poder del estado, que ejecutan las normas, quien crea las leyes, quien sanciona, pero también está al servicio de la ciudadanía (Porto, 2016).

Por lo consiguiente los resultados de la presente tabla, señalan que los empleadores actuales de los graduados de la cohorte 2009 - 2014 de la carrera de comercio exterior, pertenecen al sector público, el detalle se puede ver en la tabla 1.

**Tabla 1. Empleadores sector económico público**

Nº	Nombre de la empresa.	Logo de la empresa	Sector
1	Senae		Público
2	Servicio de Rentas Internas		Público
3	ECU-911		Público
4	Universidad Técnica Luis Vargas Torres		Público
5	Corporación Eléctrica Quito, Ecuador		Público
6	Agencia Nacional de Tránsito		Público
7	CNT		Público
8	Empresa Publica Flota Petrolera		Público

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, está el sector económico privado que se encarga de buscar el lucro en su actividad y no son controladas por el estado, por lo que los resultados de la presente tabla, señalan que los empleadores actuales de los graduados de la cohorte 2009 - 2014 de la carrera de comercio exterior también pertenecen al sector privado, de acuerdo a la tabla 2.

**Tabla 2. Empleadores sector económico privado**

Nº	Nombre de la empresa	Logo	Sector
1	Pucese		Privado
2	Yanbal Ecuador SA		Privado
3	DJ.Boutique		Privado
4	Rocalvi		Privado
5	Chevyplan		Privado
6	(Excersa)S.A Servipagos		Privado
7	Motos y Motos		Privado

Fuente: elaboración propia

Es importante mencionar que los empleadores actuales de los graduados en la promoción 2009.2014 desarrollan sus actividades en empresas tanto públicas como privadas

#### 4.1.1.2 Tipo de actividad

Se puede evidenciar los diferentes tipos de actividades que desarrollan los empleadores en las diferentes empresas públicas, por lo que se detallan a continuación en la tabla 3.

Conforme a la empresa de Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador (SENAE) desarrolla sus actividades en temas de control y facilitación de importaciones y

exportaciones, con el propósito de promover un comercio equitativo entre los comerciantes.

Del mismo modo el Servicio de Rentas Internas (SRI) es un organismo autónomo encargado del cobro de los impuestos desde una base de datos contribuyentes.

También está la empresa de Servicio Integrado de Seguridad Ecu 911 encargada de la gestión de atención de las situaciones emergentes a la ciudadanía en el Ecuador, a todas las llamas que se generen por video o monitoreo marcando al número 911 se procederán recursos de respuestas especializados.

Además, existen otros empleadores que se dedican al tema de la educación, al hablar de educación, es referirse a la Universidad Técnica Luis Vargas Torres (UTE-LVT) quien se encarga de formar profesionales mediante un proceso educativo entre la vinculación, la investigación y la docencia y así lograr un desarrollo en la sociedad.




Adicionalmente, los empleadores también laboran en la Empresa Eléctrica de Quito dedicada a producir y suministrar energía eléctrica a la ciudadanía Quiteña.






Examinaremos brevemente ahora a la Agencia Nacional de Tránsito, empresa encargada de controlar, planificar y regular la gestión del transporte terrestre con el objetivo de garantizar la libre y segura movilidad terrestre a la ciudadanía.

Ahora bien, la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) es una empresa que maneja servicios de telefonía fija de manera local, nacional e internacional, encargada de brindar la mejor experiencia de servicios.

Por otro lado, también existen empleadores que se dedican al tema de transporte de hidrocarburos vía marítima en la empresa Flota Petrolera Ecuatoriana (FLOPEC) encargada de transportar hacia puertos nacionales e internacionales.

**Tabla 3. Actividad de empresas públicas**

Nombre de la empresa	Tipo de actividad	Teléfono
	Comercio Exterior	62725660
	Dirección Provincial	2995150
	Servicio de coordinación y atención de Emergencia	238007009

	Docencia	997196532
 EMPRESA ELECTRICA QUITO S.A.	Intermediario	2246405
 Agencia Nacional de Tránsito	Regulación del transporte emisión de Títulos habilitantes	991410619
	Servicios Telecomunicaciones	62011608
 Flopec EMPRESA PÚBLICA PUERTO PETROLERO PARA SOCIALES Y EMPRESAS	Servicios de Transporte de Hidrocar- buros	62999900

**Fuente:** elaboración propia

En el siguiente aspecto, también se puede evidenciar los diferentes tipos de actividades desarrolladas por los empleadores en las diferentes empresas privadas, en relación a la tabla 4, se detallan a continuación.

Con relación al tema de educación, nos referimos a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), misma que se encarga de formar profesionales con excelencia trabajando con entrega y dedicación y de esa forma potenciar a cada uno de los estudiantes.

A continuación, hablaremos de la empresa Yanbal, compañía dedicada a la fabricación y venta directa de cosméticos y productos de belleza, logrando alcanzar a miles de mujeres emprendedoras y con ganas de avanzar.

De igual modo, al hablar de emprendimientos, podemos hablar de DJ Boutique, su actividad es la comercialización de prendas de vestir para dama basándose en modas del momento, logrando captar la atención de la mujer.








También, existen empleadores que se desempeñan en temas comerciales en la empresa Rocalvi S.A, que se especializa en prestar servicios logísticos y temas de comercio exterior con altos estándares de calidad siendo internacionalmente reconocidos como Rocalvi, Rocalvi Logistics, Comexport, Calvima y Centralfile, Metromodal.

Por otro lado, la empresa CheviPlan es un sistema de autofinanciamiento especial para poder adquirir un vehículo Chevrolet.

Posteriormente, al hablar de transacciones de dinero, es hablar de Servipagos que forma parte de una red de agencias y agentes de servicios transaccionales dirigidas a los sectores privados, públicos y financieros.

Para concluir, Motos y Motos, su actividad es la venta de accesorios y repuestos de motocicletas al por mayor y menor.

**Tabla 4. Actividad de empresas privadas**

Nombre de la empresa	Tipo de actividad	Teléfono
	Educación	62721983
	Venta productos	987637913
	Comercial	997798480
	Agencia de Aduana	23822790
	Asesora Comercial	62438146
	Presta servicios bancarios	62720950
	Venta de repuestos y accesorios	0985565458

Fuente: elaboración propia

Cabe recalcar, que existe diversidad de actividades las cuales son desarrolladas por los diferentes empleadores actuales de los graduados en la promoción 2009-2014 y muchas de ellas están acorde con su carrera profesional de Comercio Exterior.

Además, en los resultados obtenidos se evidenció que, del total de empleadores entrevistados, el 73% no están vinculados al comercio exterior. De esas empresas que no pertenecen al comercio exterior un 55% son públicas y 45% son privadas. Lo que muestra que quizá la empresa pública tiene menos reservas para emplear a personas que tienen profesiones distintas a las que se requieren para la actividad, se detalla en la tabla 5.

**Tabla 5. Empresas que no pertenecen al comercio exterior**

Empresa	N.º	%
Pública	6	55%
Privada	5	45%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

También, los resultados obtenidos muestran que, del total de empleadores entrevistados, el 27% están vinculados al comercio exterior. De esas empresas que pertenecen al comercio exterior un 50% son públicas y 50% son privadas. Lo que muestra que quizá la empresa pública tiene la misma reserva que la empresa privada para emplear a personas que tienen profesiones que se requiere para la actividad comercial, se detalla en la tabla 6.

**Tabla 6. Empresas que pertenecen al comercio exterior**

<b>Empresa</b>	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Pública	2	50%
Privada	2	50%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia

En relación a la tabla 7, se revelan los resultados obtenidos por lo que se evidenció que, del total de empleadores entrevistados, el 73% no están vinculados al comercio exterior y el 27% está vinculado al comercio exterior. Lo que muestra que quizá las empresas tanto públicas como privadas no tienen suficiente reserva para emplear a personas que poseen carreras diferentes a las que se solicitan para la actividad.

**Tabla 7. Empresas con y sin actividad comercial**

<b>Empresas</b>	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Empresas no dedicadas al comercio exterior	11	73%
Empresas dedicadas al comercio exterior	4	27%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia

Evidentemente, no se pueden medir las habilidades relacionadas al comercio exterior porque los empleadores no aplican en áreas correspondientes a su profesión, pero aun así hay un graduado trabajando en ellas.

#### **4.1.1.3 Trabajadores graduados en la PUCESE**

En el siguiente aspecto se muestran resultados del número de trabajadores graduados en el periodo 2009-2014 que hay en las diferentes empresas tanto públicas como privadas como se lo presenta en la tabla 5 y 6, por lo tanto, se señala que existen algunos

trabajadores graduados en la PUCESE en su mayoría trabajando en el sector público según lo establecido en la tabla 8.

**Tabla 8: Número de trabajadores sector publico**

<b>Nombre de la empresa:</b>	<b>No. De trabajado- res</b>	<b>Trabajadores de la PUCESE</b>
Senae	Entre 11 y 50	7
Servicio de Rentas Internas	Entre 11 y 50	15
ECU-911	Entre 51 y 100	Se desconoce
Universidad Técnica Luis Vargas Torres	Entre 101 y 500	26
Corporación eléctrica Quito, Ecuador	Entre 11 y 50	4
Agencia Nacional de Transito	Entre 11 y 50	3
CNT	Más de 500	10
Empresa Publica Flota Petrolera Ecuatoriana EP FLOPEC	Entre 101 y 500	N/A

**Fuente:** elaboración propia

Además, se muestran resultados del número de trabajadores graduados en el periodo 2009-2014 que hay en las empresas privadas como se lo presenta en la tabla 9, por lo que se señala que existen algunos graduados en la PUCESE trabajando en el sector privado.

**Tabla 9: Número de trabajadores sector privado**

<b>Nombre de la empresa:</b>	<b>No. De trabajadores</b>	<b>Trabajadores de la PU- CESE</b>
PUCESE	Entre 101 y 500	11
Yanbal Ecuador SA	Entre 101 y 500	2
Dj.boutique	Menos de 10	0
Rocalvi	Entre 51 y 100	1
Chevyplan	Entre 101 y 500	2
(Excersa)S.A Servipagos	Menos de 10	1
Motos y Motos	Menos de 10	1

**Fuente:** elaboración propia

#### **4.1.2 Competencias que requieren los empleadores de los graduados**

Los resultados de esta investigación referente a las competencias requeridas por los empleadores arrojaron valoraciones diversas, mismas que muestran los criterios en los que los graduados de la promoción 2009-2014 tienen más desarrollado.

Todos los criterios en competencias instrumentales han tenido una valoración superior al 60% entre 4 y 5, esto significa que ellos son buenos en todos los criterios y que tienen

plenamente desarrollados esas competencia como: la comunicación en lengua castellanas, el manejo de la tecnología, capacidad de aprender, etc, a excepción del criterio de comunicación oral y escrita en una lengua extranjera que ha tenido la valoración más baja entre 2 y 3 de un 75% tal como se lo muestra en la tabla 10.

**Tabla 10: Competencias Instrumentales**

No	Competencia instrumental	Valoración					Total	Total
		1	2	3	4	5		
1	Comunicación oral y escrita en la lengua castellana			17%	25%	58%	12	100%
2	Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera		25%	50%	8%	17%	12	100%
3	Manejo de la tecnología de la información y comunicación		17%	-	50%	33%	12	100%
4	Responsabilidad social y ambiental			33%	33%	33%	12	100%
5	Identificación y resolución de problemas del contexto			33%	42%	25%	12	100%
6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente			8%	25%	67%	12	100%
7	Habilidad para trabajar en forma autónoma			8%	50%	42%	12	100%
8	Planificar y usar el tiempo de manera efectiva			8%	25%	67%	12	100%
9	Capacidad de adaptación al cambio			8%	25%	67%	12	100%

Fuente: elaboración propia

Lo señalado en la tabla 11 concernientemente a las competencias interpersonales, se evidencia que la mayor valoración esta entre 4 y 5 con un porcentaje superior al 60%, esto significa que los empleadores actuales si han obtenido los resultados esperados de parte de los graduados de la promoción 2009-2014.

**Tabla 11: Competencias Interpersonales**

No	Competencia interpersonal	Valoración					Total	Total
		1	2	3	4	5		
1	Capacidad de trabajo en equipo			7%	33%	60%	15	100%
2	Conocimientos amplios y actualizados				53%	47%	15	100%
3	Formación en valores				27%	73%	15	100%
4	Formación en principios éticos				40%	60%	15	100%
5	Conocimientos técnicos del área			7%	47%	47%	15	100%
6	Domina los conocimientos generales de su carrera				40%	60%	15	100%

7	Capacidad de investigar	7%	53%	40%	15	100%
---	-------------------------	----	-----	-----	----	------

Fuente: elaboración propia

Los resultados de esta investigación respecto a las competencias sistemáticas recibida por los empleadores actuales de los graduados del periodo 2009-2014, reflejan buenas valoraciones con un porcentaje mayor al 80% para estos criterios como se presenta en la tabla 12.

**Tabla 12: Competencias Sistemáticas**

No	Competencia sistemática	Valoración					Total	
		1	2	3	4	5		
1	Capacidad para identificar y resolver problemas del área				67%	33%	15	100%
2	Manejo adecuado de las TIC			20%	40%	40%	15	100%
3	Capacidad creativa e innovadora			13%	47%	40%	15	100%
4	Adaptación a los cambios			13%	47%	40%	15	100%
5	Capacidad para trabajar bajo presión	7%	-	33%	60%		15	100%
6	Actualización constante en el área de trabajo			13%	27%	60%	15	100%

Fuente: elaboración propia

Lo señalado en la tabla 13, en relación a los criterios valorados por los empleadores actuales de los graduados en comercio exterior, son considerados en un porcentaje del 50% en sus criterios, pero en el criterio del dominio de idiomas se encuentra un valor un poco desfavorable correspondiente al 40% entre 4 y 5.

**Tabla 13: Competencias Técnicas**

No	Competencia técnica	Valoración					Total	
		1	2	3	4	5		
1	Gestión Aduanera			33%	33%	33%	15	100%
2	Gestión de transporte y logística		7%	20%	53%	20%	15	100%
3	Clasificación arancelaria		7%	27%	27%	40%	15	100%
4	Gestión de proyectos internacionales		13%	19%	38%	31%	16	100%
5	Integración económica		7%	20%	53%	20%	15	100%
6	Dominio de idiomas		13%	47%	20%	20%	15	100%
7	Gestión de negocios internacionales		20%	27%	20%	33%	15	100%

<b>8</b>	Gestión de marketing internacional	20%	27%	33%	20%	15	100%
----------	------------------------------------	-----	-----	-----	-----	----	------

Fuente: elaboración propia

Referente a los resultados obtenidos en la comparación de los promedios respecto a las competencias requeridas por los empleadores tales como: instrumentales, interpersonales, sistemáticas y técnicas, las competencias técnicas reflejan una menor valoración dadas por los empleadores siendo la más débil, mientras que las competencias instrumentales arrojan una buena valoración siendo estas mejor valoradas por los empleadores como se presenta en la tabla 14.

**Tabla 14: Competencias agrupadas**

Competencias	1	2	3	4	5	total%
<b>Instrumentales</b>		21%	21%	31%	45%	119%
<b>Interpersonales</b>			7%	42%	55%	104%
<b>Sistemáticas</b>		7%	12%	44%	46%	108%
<b>Técnicas</b>		12%	28%	35%	27%	102%

Fuente: elaboración propia

En la tabla que se muestra a continuación, el 53% de los empleadores requieren un inglés básico de parte de los graduados, un 33% de inglés intermedio, un 7% de otros empleadores no requiere ninguno y otros requieren el inglés avanzado para el desempeño de sus trabajos de acuerdo a la tabla 15.

**Tabla 15: Nivel de Inglés Requerido**

Nivel Requerido	Frecuencia	%
<b>Ninguno</b>	1	<b>7%</b>
<b>Básico</b>	8	53%
<b>Intermedio</b>	5	33%
<b>Avanzado</b>	1	7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

### 4.1.3 Valoración de los empleadores respecto al desempeño de los graduados

La variable a ser objeto de resultados fue el grado de satisfacción que tienen los empleadores actuales sobre los graduados en el periodo 2009-2014, de acuerdo a la tabla 16, se obtuvo una valoración aceptable del 94% entre 4 y 5.

**Tabla 16: Desempeño**

Valoración	Frecuencia	%
1		
2		
3	1	6%
4	7	47%
5	7	47%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

La siguiente variable representada en la tabla 17, muestra las principales fortalezas que resaltan los empleadores actuales acerca de los graduados en la carrera de Comercio Exterior periodo 2009-2014, por la que se muestran a continuación.

**Tabla 17: Fortalezas**

Fortalezas		
Adaptación al cambio	Disciplina	Proactividad
Aprendizaje	Cooperación	Responsabilidad
Buen trabajo bajo presión	Colaboradores	Compañerismo
Tenacidad	Compromiso	Investigación
Puntualidad	Conocimientos	Principios
Habilidad	Exportaciones	Trabajo en equipo
Disciplinados	Emprendedores	Visión

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la presente tabla, señalan que en los empleadores actuales perciben algunas debilidades en los graduados de la carrera de comercio exterior del periodo 2009-2014, de acuerdo a la tabla 18.

**Tabla 18: Debilidades**

<b>Debilidades</b>		
Idiomas	No se perfeccionan	Competencia
Comunicación	Sentido Común	Conciencia Critica
Conformismo	Atención al cliente	Falta de conocimientos
Impaciencia	Impuntualidad	Falta de iniciativa
Compromiso	Desenvolvimiento	

**Fuente:** elaboración propia

El 87% de los empleadores actuales de los graduados en el periodo 2009-2014, señalan que los resultados alcanzados si están acorde con las expectativas esperadas, como se establece en la tabla 19.

**Tabla 19: Expectativas**

<b>Expectativas esperadas</b>	<b>Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>No</b>	2	13%
<b>Si</b>	13	87%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia

Los resultados de esta investigación de acuerdo a las nuevas contrataciones de las empresas, un 93% de los empleadores contestaron que si elegirían a los graduados de la PUCESE para trabajar en sus empresas, como se muestra en la tabla 20.

**Tabla 20: Nueva contratación**

<b>Contratación</b>	<b>Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	14	93%
<b>No</b>	1	7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia

Los empleadores detectaron algunas falencias por lo que sugirieron de que los graduados en la carrera de comercio exterior deberían mejorar en temas de idiomas, proactividad, conocimientos prácticos y en su personalidad, como se presenta en la tabla 21.

**Tabla 21: Mejoras**

<b>Aspectos a mejorar</b>	
Conocimientos prácticos	Idioma
Ser proactivos	Personalidad

**Fuente:** elaboración propia

Con los resultados expuestos en párrafos anteriores, se determina que muchos criterios son muy bien valorados por los empleadores de acuerdo a su desempeño en su mayoría entre 4 y 5, puntuación que significa que los graduados en su mayoría si cumplen con las expectativas de los empleadores.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 DISCUSIÓN

Luego de procesar y analizar los resultados de esta investigación con la finalidad de conocer la percepción que tienen los empleadores sobre los graduados en la carrera de comercio exterior, resulta pertinente contrastar los resultados más relevantes de esta investigación con los resultados de los estudios previos citados en el apartado de antecedentes, tal cómo se muestra a continuación:

El 53% de los empleadores encuestados se encuentran cumpliendo con sus actividades laborales en el sector público en su mayoría, esto coincide con lo señalado por Araya Ramírez, Quirós Arias y Fallas Garro (2012) en su investigación sobre los sectores económicos, donde se determina que los empleadores de los graduados se encuentran trabajando en el sector público y privado y que algunos cuentan con su propia empresa, también concuerda con la investigación de Molina Gutiérrez, Arciniegas Paspuel, y Pantoja Burbano (2018), que afirma una vez más de que los empleadores de los graduados se encuentran trabajando en el sector público en su mayoría.

Por otra parte los resultados obtenidos de los empleadores que trabajan en las diferentes empresas tanto públicas como privadas concuerdan con lo que señala la investigación de (Ruiz & Jaramillo Jaramillo (2000), señalaban que uno de los factores determinantes para un graduado es el perfil profesional que requiere la sociedad, exigiendo el poseer capacidades y el mayor conocimiento en temas los cuales sean útiles y sirvan de mucha ayuda para poder resolver cualquier problema, se puede decir que los resultados de la investigación concuerdan con la información obtenida por los empleadores actuales ya que los graduados si han llenado las expectativas de los empleadores, y que todo el conocimiento que un estudiante pueda poseer ayuda y trae muchos beneficios para la empresa como para el profesional.

De acuerdo a los resultados, en la investigación denominada percepción de empleadores sobre las competencias de graduados de (Muñoz, 2012), señala de que los graduados si cumplen con las expectativas de los empleadores se encontraron hallazgos de que los graduados cumplen con las expectativas de los empleadores, coincidiendo en la información recibida por parte de los empleadores en el cual un 87% de ellos enfatiza

que los estudiantes de la carrera de comercio exterior si cumplen con las expectativas esperadas por los mismos ya que poseen altos niveles de competencia y desempeño.

También, los resultados mostraron que los empleadores no pueden medir habilidades que no estén relacionadas con su desempeño laboral, por lo que concuerda con lo señalado en la investigación de Gonzáles (2012) sobre el empleo profesional en el Ecuador, donde menciona que el empleador debe de ubicar al trabajador en sus puestos de trabajo de acuerdo al área profesional para el que han sido preparado.

# CAPÍTULO V

## 5.1 CONCLUSIONES

De la presente investigación sobre la percepción que tienen los empleadores sobre los graduados se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Respecto a la información que se obtuvo, se determina que los empleadores pertenecen al sector público en un 53%, principalmente instituciones como; agencia nacional de tránsito, corporación eléctrica, servicios emergentes, etc., y en las del sector privado existe un 47% de los empleadores que desarrollan sus actividades en temas comerciales, educación, venta de productos, etc.
- Es preciso señalar que los empleadores dieron una valoración entre 4 y 5 en los diferentes criterios en cuanto a las competencias requeridas tales como: instrumentales, interpersonales y sistemáticas, esto significa que los graduados si tienen bien desarrolladas esas competencias, pero también existen competencias técnicas en la que el criterio del idioma no ha sido muy bien valorado por parte de los empleadores y el 53% de ellos solo requiere de un inglés básico.
- El 97% de los empleadores actuales están satisfechos con el desempeño que ha demostrado el graduado en la carrera de comercio exterior del periodo 2009-2014, y resaltan algunas fortalezas tales como: el compañerismo, responsabilidad, la disciplina, la proactividad; pero por lo contrario también señalan algunas debilidades de los mismos como son: el tema de idiomas, conformismo, falta de conocimientos y la impuntualidad, pero aunque con sus ventajas y desventajas que poseen los graduados en cuanto a su desempeño, el 87% de los empleadores dijeron que los resultados alcanzados si corresponden a las expectativas que tenían de los graduados y el 93% de los empleadores si contrataría a un estudiante graduado de la PUCESE.

# CAPÍTULO VI

## 6.1 RECOMENDACIONES

De la presente investigación sobre la percepción que tienen los empleadores sobre los graduados se manifiestan las siguientes recomendaciones:

- Aunque los empleadores actuales de los graduados en el periodo 2009-2014 consideran que los egresados o graduados de la carrera de comercio exterior si cumplen con las competencias requeridas y en su gran mayoría tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad a excepción del tema del idioma, por lo que sugiero que se creen planes estratégicos los cuales incentiven al estudiante a estudiar y aprender inglés.

Una de las estrategias que sugiero para mejorar el criterio mencionado anteriormente podría ser; que el poder desenvolverse en el tema del idioma básico sea un prerrequisito para poder obtener un título de tercer nivel, hablar y escribir inglés para que cuando los estudiantes graduados de la PUCESE en la carrera de comercio exterior salgan al campo laboral sean más proactivos y tengan mayor competitividad en este aspecto.

- La situación profesional de los graduados es muy buena según las valoraciones dadas por los empleadores, pero también se mostraron algunas debilidades por las que hay que mejorar, los empleadores hablaban de la falta de conocimientos prácticos, por lo que sugiero que la universidad brinde la oportunidad a los estudiantes de mostrar sus capacidades y poder realizar sus prácticas pre-profesionales según el área que le compete a su carrera y se les permita desempeñar actividades que vallan de la mano con las enseñanzas impartidas en el aula, para que de esa manera puedan ser proactivos para lo que se le asigne.
- Los empleadores actuales de los graduados en comercio exterior cohorte 2009-2014, laboran en empresas públicas privadas desarrollando diferentes tipos de actividades, por lo que sugiero que al momento de que los estudiantes de la PUCESE hagan sus prácticas, estas sean contadas como experiencias laborales para que así vallan ganando experiencia, conocimientos, práctica y seguridad al momento de ocupar un puesto de trabajo y enfrentarse a la realidad.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, E. (9 de febrero de 2017). *metro ecuador*. Obtenido de <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2017/02/09/las-20-carreras-universitarias-mas-solicitadas-en-ecuador.html>
- Acosta, F. (s.f). *efi*. Obtenido de <http://puceae.puce.edu.ec/efi/index.php/economia-internacional/12-teoria-clasica/58-teoria-del-valor-trabajo-adam-smith>
- Luna Alvarez, W. F. (2016). El ingeniero en comercio exterior: audiencias y compromisos de formación frente al cambio de la matriz productiva en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (1). pp. 75-80. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Araya Ramírez, I., Quirós Arias, L., & Fallas Garro, E. (2012). SEGUIMIENTO A GRADUADOS COMO ELEMENTO DE INNOVACIÓN CURRICULAR. Heredia: *Revista Geográfica de América Central*.
- Blazquez, F. (2001). consejeria de educacion ciencia y tecnologia . Obtenido de <http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/obsciberprome/blanquez.pdf>
- codigo de trabajo . (2019). *informacion ecuador.com*. Obtenido de <https://informacionecuador.com/codigo-de-trabajo-ecuador-actualizado-2017-descargar-pdf/>
- codigo de trabajo . (10 de octubre de 2019). *ecuador legal* . Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talno Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
- Chiavenato, I. (2009). *La administracion de las personas* . mexico: ISBN 978-85-352-2512-9.
- Diaz, N. C. (2018). Obtenido de [http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin\\_desktop.php?path=Li4vb3ZhcY9hZG1pbmlzdHJhY2lvbl9lbXBvZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbmRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide\\_1](http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3ZhcY9hZG1pbmlzdHJhY2lvbl9lbXBvZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbmRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1)
- David, M. (2019). Definicion de trabajo . *Economia simple* , parr. 3.
- Escobar, K. (28 de noviembre de 2009). *código de trabajo*. Obtenido de <http://kescobarm.blogspot.com/2009/11/definicion-trabajador-empleador.html>
- Escobar. (2013). *Gestion administrativa de los recursos humanos*. *Universidad y Sociedad* , 9.
- Empleo, M. d. (26 de SEPTIEMBRE de 2012). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Ecuador, C. d. (2008). Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- García, C. (2008). El proceso de selección de personal, Reclutamiento . En e. Vértice, *Selección de personal* (págs. 1-3). España: Vértice .
- Guillen, A. (febrero de 1976). *problemas del desarrollo*. Obtenido de teoría del valor del trabajo: <file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/43052-110783-1-PB.pdf>
- Gonzáles. (2012). El empleo profesional en el Ecuador y sus factores determinantes . En E. F. García. Quito.
- Guerreiro, M. (s.f.). Administración Moderna de los Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (págs. 41-69). Brasil.
- Kiziryan, M. (s.f). *economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Luna Alvarez, W. F. (2016). El ingeniero en comercio exterior: audiencias y compromisos de formación frente al cambio de la matriz productiva en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (1). pp. 75-80. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Lazaro. (26 de 10 de 2017). *Elegir Carrera*. Obtenido de <https://www.elegircarrera.net/blog/egresado/>
- Muñoz, M. N. (2 de diciembre de 2012). Obtenido de [file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/Dialnet-PercepcionDeEmpleadoresSobreLasCompetenciasDeGradu-6003023%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/Dialnet-PercepcionDeEmpleadoresSobreLasCompetenciasDeGradu-6003023%20(3).pdf)
- Mendez, D. (18 de julio de 2019). *economia simple.net* . Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo>
- Maritza Ruiz, b. J. (16 de diciembre de 2005). *competencias laborales y formación universitaria*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Molina Gutiérrez, T., Arciniegas Paspuel, O., & Pantoja Burbano, M. (2018). Formación universitaria y oportunidades laborales. Seguimiento a los graduados en Contaduría-Auditoría (UNIANDÉS, Ibarra). *Horizonte de la Ciencia*, 9.
- Nicole, R. P. (s.f). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
- Puce. (2016). *Ignatius*. Obtenido de <https://www.puce.edu.ec/ignatius/mision-vision.php#:~:text=Visi%C3%B3n%20de%20futuro%20a%202020,de%20sus%20estudiantes%20y%20docentes>.
- Porto, J. P. (2016). Obtenido de <https://definicion.de/sector-privado/>
- Riquelme, M. (22 de noviembre de 2018). *web y empresas* . Obtenido de <https://www.webyempresas.com/mercado-laboral/>

- Ruiz , I. C., & Jaramillo Jaramillo , A. (2000). *estudios de perfiles profesionales el caso de negocios internacionales*. Medellin, Colombia .
- Roldan, P. N. (s.f). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
- (Roberto, La administracion de los Recursos Humanos en un Ambiente Dinamico y Competitivo, s.f

# ANEXO

## ANEXOS

### Anexo 1.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

La encuesta es realizada con fines académicos por estudiantes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, como parte de su proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciado en Comercio Exterior, esta se realiza con la finalidad de obtener información relevante sobre la Situación Actual de los Graduados de la carrera de Comercio Exterior. Los resultados serán manejados con la responsabilidad que requiere el caso. Sírvase usted ayudarme respondiendo la siguiente encuesta.

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

#### Caracterización de empleadores

1. Nombre de la empresa o institución:

2. ¿A qué sector económico/social pertenece la empresa o institución?

Público

Privado

ONG

3. ¿Qué tipo de actividad desarrolla su empresa?

4. Teléfono de la Institución, empresa o negocio:

5. ¿Cuántos trabajadores tiene la institución o empresa?

	1.	Menos de 10
	2.	Entre 11 y 50
	3.	Entre 51 y 100
	4.	Entre 101 y 500
	5.	Más de 500

6 ¿Cuántos trabajadores egresados o graduados de la PUCESE tiene su empresa?

--

### COMPETENCIAS REQUERIDAS

7. Evalúe en una escala de 1 al 5 ( siendo 1 lo menos alcanzado y 5 lo más alcanzado) el grado en que cada una de las siguientes competencias son requeridas por los empleadores a los egresados y graduados de la PUCESE durante el desempeño de su trabajo actual:

INSTRUMENTALES		1	2	3	4	5
a.	Comunicación oral y escrita en la lengua castellana					
b.	Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera					
c.	Manejo de la tecnologías de la información y comunicación					
d.	Responsabilidad social y ambiental					
e.	Identificación y resolución de problemas del contexto					
f.	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente					
g.	Habilidad para trabajar en forma autónoma					
h.	Planificar y usar el tiempo de manera efectiva					
i.	Capacidad de adaptación al cambio					

8. Evalúe en una escala de 1 al 5 (siendo 1 lo menos alcanzado y 5 lo más alcanzado) los resultados que ha demostrado el egresado o graduado en el desempeño interpersonal de su trabajo actual.

INTERPERSONAL		1	2	3	4	5
a	Capacidad de trabajo en equipo					
b	Conocimientos amplios y actualizados					
c	Formación en valores					
d	Formación en principios éticos					
e	Conocimientos técnicos del área					
f	Domina los conocimientos generales de su carrera					
g	Capacidad de investigar					

9. Evalúe en una escala de 1 al 5 ( siendo 1 lo menos alcanzado y 5 lo más alcanzado) los resultados que ha demostrado el egresado o graduado en el desempeño sistemático de su trabajo actual.

SISTEMÁTICA		1	2	3	4	5
a	Capacidad para identificar y resolver problemas del área					
b	Manejo adecuado de las TIC					
c	Capacidad creativa e innovadora					
d	Adaptación a los cambios					
e	Capacidad para trabajar bajo presión					
f	Actualización constante en el área de trabajo					

10. Evalúe en una escala de 1 al 5 (siendo 1 lo menos alcanzado y 5 lo más alcanzado) los resultados que ha demostrado el egresado o graduado en el desempeño técnico de su trabajo actual.

TÉCNICA		1	2	3	4	5
a	Gestión Aduanera					
b	Gestión de transporte y logística					
c	Clasificación arancelaria					
d	Gestión de proyectos internacionales					
e	Integración económica					
f	Dominio de idiomas					
g	Gestión administrativa y de planificación					
h	Gestión de negocios internacionales					
i	Gestión de marketing internacional					

11. ¿Qué nivel de inglés requiere para el desempeño de su trabajo actual?


1 Ninguno  
2 Básico


3 Intermedio  
4 Avanzado

### DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS

12. ¿Cuál es su grado de satisfacción respecto a su situación profesional de los graduados de la carrera de comercio exterior que laboran actualmente en su empresa, donde 5 es la máxima puntuación.?

1	2	3	4	5

13. Señale las 3 principales fortalezas de los egresados / graduados de la carrera de Comercio Exterior de la PUCESE.


**14. Señale las 3 principales debilidades de los egresados / graduados de la carrera de Comercio Exterior de la PUCESE**


**15. ¿Los resultados alcanzados están en correspondencia con las expectativas esperadas?**

	1.	Si
	2.	No

**16. ¿Si tuviera que contratar nuevos trabajadores ¿Elegiría los de la PUCESE?**

	1.	Si	
	2.	No	→

**17. ¿En qué deberían mejorar los graduados de la carrera de comercio exterior?**

--

## ANEXO 2

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

A continuación, se dará detalle para lo cual permitirá establecer la definición conceptual y operacionalización de la variable de la presente investigación:

Variables	Dimensión conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente de información	Ítems
Empleadores	Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar base de datos de los estudiantes.</li> <li>• Establecer la autenticidad de la población.</li> <li>• Identificar la información laboral de cada graduado.</li> </ul>	Caracterización	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de la empresa</li> <li>2. Sector económico</li> <li>3. Tipo de actividad</li> <li>4. Datos generales de la empresa</li> <li>5. Números de trabajadores</li> <li>6. Número de trabajadores egresados o graduados.</li> </ol>	Encuestas	Base de datos de la PUCESE.	Revisar anexo 1

	sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. (Ramos, 2018)						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactar a cada uno de ellos.</li> <li>• Verificar malla académica de la carrera.</li> </ul>	Competencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instrumentales</li> <li>2. Interpersonal</li> <li>3. Sistemática</li> <li>4. Técnicas</li> <li>5. Idiomas</li> </ol>	Encuestas	Empleadores	Revisar anexo 1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistir al área laboral de cada graduado.</li> <li>• Medir el nivel de satisfacción de los empleadores.</li> </ul>	Percepción del desempeño	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. satisfacción</li> <li>2. fortalezas</li> <li>3. debilidades</li> <li>4. resultados alcanzados</li> <li>5. preferencias de contratación</li> <li>6. opciones de mejora.</li> </ol>	Encuestas	Empleadores	Revisar anexo 1

