

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA

Carrera de Administración de Empresas

Tesis previa a la obtención del
Título de Ingeniero Comercial

**“OBSERVATORIO LABORAL EN LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD Y AUDITORIA EN LA UNIVERSIDAD
POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA”**

AUTORES:

José Bolívar Calle Silva
Johanna Estefanía Campos Pacurucu

DIRECTORA:

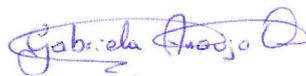
Ing. Gabriela Araujo

CUENCA – ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN:

Certifico que el presente trabajo de tesis de grado denominado "OBSERVATORIO LABORAL EN LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD Y AUDITORIA EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA ", ha sido revisado, el cual cumple con el reglamento establecido por la Universidad Politécnica Salesiana, por lo cual autorizo su presentación y sustentación.



Ing. Gabriela Araujo
DIRECTORA DE TESIS

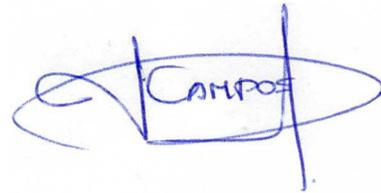
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Johanna Estefanía Campos Pacurucu y José Bolívar Calle Silva, en calidad de egresados de la Carrera de Administración de Empresas y con el objetivo de obtener el título de Ingeniero Comercial, declaramos que el trabajo investigativo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional y que hemos consultado referencias bibliográficas que están incluidas en el trabajo; acogiéndonos a las normas metodológicas planteadas por la carrera a la cual pertenecemos, a la técnica que regula la temática de la disertación y a las disposiciones legales e institucionales que reglamentan la actividad académica en la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, octubre del 2013



José Bolívar Calle Silva
C.I.: 0103688263



Johanna Estefanía Campos Pacurucu
C.I.: 0103904041

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a mi madre que con coraje y esfuerzo me supo ayudar a concretar mi carrera universitaria, a mi hermano que siempre estuvo en los momentos difíciles, y a todos mis familiares y amigos, y sobre todo a Dios que me encamina y me dio fuerza para culminar con éxito mi carrera.

José Bolívar Calle Silva

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, a mi familia y amigos que siempre han estado apoyándome, y especialmente a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificios en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Johanna Estefanía Campos Pacurucu

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios que me dio las fuerzas para culminar mi carrera universitaria, agradezco a mi madre que me supo encaminar y enseñar que el estudio es un logro personal no de los demás, y además me inspiro a seguir siempre adelante y no mirar atrás, a mis profesores que me supieron compartir sus conocimientos.

Un agradecimiento especial a mi compañera de tesis Johanna Campos que siempre me supo apoyar en los momentos difíciles de la carrera y a nuestra directora de tesis Ing. Gabriela Araujo, por encaminarnos correctamente para finalizar nuestro trabajo.

José Bolívar Calle Silva

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la sabiduría y bendiciones, y a mi familia, por el apoyo y comprensión brindada desde el inicio de mis estudios.

A mis profesores y compañeros de la Universidad Politécnica Salesiana por el tiempo compartido, la sabiduría y las experiencias vividas.

Un agradecimiento especial a la Ing. Gabriela Araujo quien con su conocimiento y profesionalismo ha sabido guiarnos de manera acertada en la realización de esta investigación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles sus consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles, algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de este logro.

Johanna Estefanía Campos Pacurucu

INTRODUCCION

En la ciudad de Cuenca tanto como en el Ecuador miles de estudiantes egresan anualmente, pocos son los que consiguen empleo en los puestos que desean ocupar o se relacionan con la carrera que estaban cursando en la Universidad.

Mediante esta tesis se trata de identificar cuáles son los requerimientos y cuales las características que presentan los nuevos profesionales de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Cuenca y así poder contribuir con el crecimiento social y económico de las personas.

Es importante para una Institución de Educación Superior conocer la opinión de sus estudiantes y sus graduados tienen sobre diferentes aspectos de la formación recibida, lo cual constituye un aporte de vital importancia para enriquecer los procesos de formación, a partir de esta información pueden determinar aspectos que requieren una especial atención para reestructurar programas académicos existentes, nivelación de los perfiles profesionales a través de espacios de formación continua.

El Observatorio es considerado como mediador entre la realidad compleja e incierta y las alternativas entre las que tienen que optar los responsables de las tomas de decisiones. Una herramienta caracterizada por la producción de conocimientos basado en la interpretación de las múltiples señales que se pueden obtener de la información.

El Observatorio se justifica por el hecho de que la sociedad demanda servicios y respuestas rápidas ante los cambios que se están produciendo: las empresas solicitan trabajadores calificados según las necesidades que se les van presentando, los centros de capacitación requieren información sobre las nuevas especialidades y contenidos, los trabajadores necesitan disponer de criterios para tomar decisiones profesionales y la misma administración tiene que disponer de diagnósticos claros y rápidos para diseñar políticas y programas de empleo y capacitación.

Este será una investigación que aportara a determinar el grado de inserción laboral principalmente de los egresados y graduados de la institución, manteniendo información sobre sus condiciones laborales y sobre qué tipo de profesionales necesita el mercado (tendencias de la demanda), y seguimiento al rendimiento de los profesionales que se han vinculado laboralmente.

In the city of Cuenca in Ecuador as well as thousands of students graduate each year, there are few who find employment in positions with respect to eligibility or relate to the degree they were studying at the University.

This project seeks to identify what are the requirements and what the new features those have professionals of Universidad Politécnica Salesiana in the city of Cuenca and thus contributing to the social and economic growth of the people.

It is important for an institution of higher education to know the opinion of its students and its graduates have on different aspects of the training , which is a vital contribution to enrich the training process , based on this information can identify areas for require special attention to restructure existing academic programs , professional profiles leveling through training spaces .

The Observatory is considered as a mediator between reality and complex and uncertain alternatives from having to choose those responsible for decision-making. A tool characterized by the production of knowledge based on the interpretation of the multiple signals can be obtained from the information.

The Observatory is justified by the fact that society demands service and quick responses to changes that are occurring: companies require skilled workers to the needs that they present themselves, training centers require information on the new skills and content, workers need to have professional decision making criteria and the same administration has to have clear and prompt diagnoses to design policies and employment and training programs.

This will be an investigation to determine the extent furnish job placement mainly of graduates and graduates of the institution , maintaining information about their working conditions and what kinds of professionals need to market (demand trends), and monitoring the performance of professionals who have an employment relationship.

INDICE

Declaratoria de responsabilidad.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Introducción.....	IV
Indice.....	VI
Capitulo 1.....	1
1.Segumiento a egresados y graduados.....	2
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Justificación.....	2
1.3. Seguimiento a egresados y graduados.....	3
1.4. Normativa de Seguimiento a egresados y graduados.....	5
1.4.1. Sistema de seguimiento a egresados y graduados de la Universidad PolitécnicaSalesiana.....	5
1.4.2. Ley orgánica de Educación Superior en Ecuador.....	6
Capitulo 2.....	8
2. Marco referencial, teórico y conceptual.....	9
2.1. Observatorio.....	9
2.2. Observatorio laboral.....	9
2.3. El contexto educativo.....	9
2.4. Contexto educativo en Ecuador.....	11
2.5. Oferta académica de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.....	12
2.5.1. Administración de empresas.....	12
2.5.1.1 Perfil académica.....	12
2.5.1.2 Perfil profesional.....	13
2.5.1.3 Características y competencias a desarrollar.....	14

2.5.1.4 Perfil humano.....	17
2.5.1.5 Perfil específico-mención en marketing.....	18
2.5.1.5.1 Perfil académico.....	18
2.5.1.5.2 Perfil profesional.....	19
2.5.1.6 Campo ocupacional y laboral.....	20
2.5.1.7 Malla Curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana.....	21
2.5.1.8 Titulación.....	23
2.5.2 Contabilidad y auditoria	
2.5.2.1 Perfil académico.....	24
2.5.2.2 Perfil Profesional.....	25
2.5.2.3 Características y competencias a desarrollar.....	25
2.5.2.4 Perfil humano.....	28
2.5.2.5 Campo ocupacional y laboral.....	29
2.5.2.6 Malla académica contabilidad y auditoria.....	30
2.5.2.7 Grados y Títulos.....	32
2.6. Tendencias económicas, sociales y educativas de Ecuador.....	33
2.6.1 Factores y tendencias.....	34
2.7. Mercado de trabajos.....	37
2.8. La inserción laboral de los egresados.....	37
2.9. Desempleo de estudiantes egresados.....	38
2.10. Situación actual de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoria.....	39
2.10.1 Situación actual de la carrea de Administración de Empresas.....	40
2.10.2 Situación actual de la carrera de Contabilidad y Auditoria.....	43
Capitulo 3.....	45

3. Metodología de investigación.....	46
3.1. Metodología.....	46
3.2. Variables.....	47
3.2.1 Variables para egresados y graduados.....	47
3.2.1.1 Datos generales.....	47
3.2.1.2 Percepción de la calidad académica.....	48
3.2.1.3 Información laboral y de ejercicio profesional.....	49
3.2.1.4 Formación y actualización profesional.....	50
3.2.2 Variables para personería jurídica de la ciudad de Cuenca.....	52
3.2.1 Datos generales.....	52
3.2.2 Identificación del perfil profesional de los empleados y Trabajadores de la empresa/institución.....	53
3.2.3 Ubicación laboral por perfil profesional.....	54
3.2.4 Requerimientos empresariales/institucionales de Capacitación y destrezas de los trabajadores.....	54
3.2.5 Calidad académica de los trabajadores y empleados Con pregrado y postgrado.....	55
3.2.6 Percepción y disposición a participar activamente en La formación profesional (pasantías, extensiones).....	56
3.2.7 Percepción de los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana.....	57
3.3 Determinación de la muestra.....	57
3.3.1 Determinación de la muestra para población finita.....	57
Capitulo 4.....	59
4. Resultados de seguimiento a egresados y graduados de las Carreras de administración y contabilidad y auditoria.....	60
4.1 Análisis seguimiento a egresados y graduados de administración.....	60

4.1.1 Datos generales.....	60
4.1.1.1 Estado civil.....	60
4.1.1.2 País de residencia.....	62
4.1.1.3 Ciudad de residencia.....	64
4.1.1.4 Fecha de Egreso.....	67
4.1.1.5 Fecha de graduación.....	69
4.1.2 Percepción de la calidad académica de la carrera de Administración de Empresas.....	70
4.1.2.1 Procesos de apoyo en pregrado.....	71
4.1.2.2 Importancia de procesos de apoyo en pregrado.....	72
4.1.2.3 Contenidos curriculares adecuados a las Necesidades profesionales.....	74
4.1.2.4 Percepción de competitividad.....	75
4.1.2.5 Fortalezas y debilidades adquiridas en la formación académica....	76
4.1.2.5.1 Marketing.....	77
4.1.2.5.2 Informática aplicada.....	78
4.1.2.5.3 Gestión y administración de empresas.....	79
4.1.2.5.4 Finanzas y presupuestos.....	80
4.1.2.5.5 Recursos humanos.....	81
4.1.2.5.6 Calidad y producción.....	82
4.1.2.5.7 Idiomas.....	83
4.1.2.5.8 Formación humana.....	84
4.1.3 Información Laboral y de ejercicio profesional.....	85
4.1.3.1 Situación laboral.....	85
4.1.3.2 Tipo de relación laboral.....	87
4.1.3.3 Nivel operativo empresarial.....	88
4.1.3.4 Periodo de consecución de empleo.....	90

4.1.3.5 Dificultad para conseguir empleo.....	92
4.1.3.6 Practicas pre profesionales.....	94
4.1.3.7 Continuidad Laboral.....	95
4.1.3.8 Ascenso o mejor empleo.....	96
4.1.3.9 Mejor nivel salarial y/o ingreso.....	97
4.1.4 Formación y actualización profesional.....	98
4.1.4.1 Eventos organizados por la Universidad.....	98
4.1.4.2 Temas de formación y/o capacitación continúa de interés.....	100
4.1.4.3 Nivel de formación académica de cuarto nivel.....	102
4.2. Análisis seguimiento a egresados y graduados de Contabilidad y auditoria.....	104
4.2.1 Datos generales.....	104
4.2.1.1 Sexo.....	104
4.2.1.2 Estado civil.....	105
4.2.1.3 País de residencia.....	106
4.2.1.4 Ciudad de residencia.....	107
4.2.1.5 Fecha de egresamiento.....	108
4.2.1.6 Fecha de graduación.....	109
4.2.2 Percepción de la calidad académica de la carrera de Contabilidad.....	110
4.2.2.1 Importancia procesos de apoyo académico durante estudios pregrado.....	110
4.2.2.2 Utilidad de procesos de apoyo durante los estudios de pregrado.....	111
4.2.2.3 Nivel académico de la carrera.....	112
4.2.2.4 Nivel de exigencia de los docentes.....	113
4.2.2.5 Contenidos curriculares adecuados.....	114
4.2.2.6 Percepción de los ingenieros en el mercado laboral.....	115
4.2.3 Fortalezas y debilidades de la carrera de Contabilidad y Auditoria.....	116
4.2.3.1 Contabilidad.....	116
4.2.3.2 Informática aplicada.....	117

4.2.3.3	Gestión y administración de empresas.....	118
4.2.3.4	Finanzas y presupuestos.....	119
4.2.3.5	Tributación y derecho empresarial.....	120
4.2.3.6	Auditoria.....	121
4.2.3.7	Idiomas.....	122
4.2.3.8	Formación humana.....	123
4.2.4	Información Laboral y de ejercicio profesional.....	124
4.2.4.1	Situación laboral actual.....	124
4.2.4.2	Tipo de relación laboral.....	125
4.2.4.3	Lugar de trabajo.....	126
4.2.4.4	Ocupación en el sector privado.....	127
4.2.4.5	Cargos de ocupación.....	128
4.2.4.6	Nivel de cargo dentro de la empresa.....	129
4.2.4.7	Salario o ingreso mensual.....	130
4.2.4.8	Periodo en encontrar empleo con título universitario.....	131
4.2.4.9	Dificultad para encontrar su primer trabajo.....	132
4.2.5	Prácticas pre profesional.....	133
4.2.5.1	Prácticas pre profesionales le permitieron seguir laborando en la empresa....	133
4.2.5.2	Obtención del título profesional.....	134
4.2.5.3	Mejor nivel salarial con la obtención del título.....	135
4.2.6	Formación y actualización profesional.....	136
4.2.6.1	Tipos de evento organizado por la Universidad.....	136
4.2.6.2	interés de participar en procesos de formación continua.....	137
4.2.6.3	Temas de formación y capacitación continúa de mayor interés.....	138
4.2.6.4	Nivel de formación de posgrado.....	139
4.2.6.5	Institución oferente de posgrado.....	140
4.2.6.6	Áreas de interés en programas de posgrado ofertados por la UPS.....	141

Capítulo 5.....	142
5. Resultados del observatorio laboral de la ciudad de Cuenca.....	143
5.1 Análisis del Mercado laboral de la ciudad de Cuenca.....	143
5.1.1 Datos generales.....	143
5.1.1.1 Sector.....	143
5.1.1.2 Cobertura empresarial.....	144
5.1.1.3 Emprendimiento.....	145
5.1.1.4 Actividad económica de la empresa.....	147
5.1.2 Perfil profesional de los empleados y trabajadores de la empresa/institución....	149
5.1.2.1 Nivel de grado académico de los empleados y trabajadores de la empresa...150	
5.1.2.2 Nivel profesional de lo empleados y trabajadores de la empresa.....152	
5.1.2.3 Ubicación laboral por perfil profesional.....153	
5.1.3 Requerimientos empresariales de capacitación y destrezas de los trabajadores.....	155
5.1.3.1 Nivel de capacitación.....	156
5.1.3.2 Destrezas necesarias para el desempeño adecuado de los Empleados y trabajadores según el nivel de mando.....	159
5.1.3.3 Conocimientos necesarios para el desempeño adecuado de los empleados y trabajadores por nivel de mando.....	168
5.1.3.4 Áreas profesionales de mayor demanda en las empresas.....	177
5.1.4 Percepción de calidad académica de los trabajadores y Empleados con pregrado y postgrado.....	183
5.1.4.1 Universidad de procedencia de los trabajadores.....	183
5.1.4.2 Percepción de calidad educativa de los profesionales egresados y titulados de las universidades.....	185
5.1.4.3 Importancia determinante de percepción de la calidad educativa de los centros de educación superior.....	189

5.1.5 Percepción y disposición a participar activamente en la Formación profesional.....	192
5.1.5.1 Contribución de pasantías y extensiones en el Desarrollo institucional empresarial.....	192
5.1.5.2 Disposición empresarial para vincular estudiantes.....	193
5.1.5.3 Participación en bolsa de empleo.....	194
5.1.6 Percepción de los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana.....	195
5.1.6.1 Egresados y graduados de la UPS que laboran en su empresa.....	196
5.1.6.2 Percepción de la formación académica de la UPS.....	197
Capítulo 6.....	198
6. Informe final.....	199
6.1 Informe del mercado de trabajo.....	199
6.2 Informe de prospectiva.....	201
6.3 Informe de necesidades de formación.....	202
6.3.1 Informe de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.....	202
6.3.2 Informe de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.....	203
6.4 Informe de priorización de acciones formativas.....	204
Conclusiones.....	209
Recomendaciones.....	211
Anexos.....	212
Anexo 1.....	213
Anexo 2.....	215
Anexo 3.....	221
Bibliografía.....	229

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Malla curricular Administración de Empresas.....	21
Tabla N° 2 Malla curricular Contabilidad y Auditoría.....	30
Tabla N° 3 Evolución del mercado laboral.....	38
Tabla N° 4. Estado Civil.....	60
Tabla N° 5. País de residencia.....	62
Tabla N° 6. Ciudad de residencia en Ecuador.....	64
Tabla N° 7. Ciudad de residencia en Estados Unidos.....	66
Tabla N° 8. Fecha de Egreso.....	67
Tabla N° 9. Fecha de graduación.....	69
Tabla N° 10. Proceso de apoyo durante el pregrado.....	71
Tabla N° 11. Importancia de los procesos de apoyo en pregrado.....	72
Tabla N° 12 Contenidos curriculares adecuados a las Necesidades profesionales.....	74
Tabla N° 13 Consideración de los Ingenieros de la UPS.....	75
Tabla N° 14 Marketing.....	77
Tabla N° 15 Informática aplicada.....	78
Tabla N° 16 Gestión y administración de empresas.....	79
Tabla N° 17 Finanzas y presupuestos.....	80
Tabla N° 18 Recursos humanos.....	81
Tabla N° 19 Calidad y producción.....	82
Tabla N° 20 Idiomas.....	83
Tabla N° 21 Formación humana.....	84
Tabla N° 22 Situación laboral actual.....	85
Tabla N° 23 Tipo de relación laboral.....	87
Tabla N° 24 Ubicación del cargo dentro de la empresa.....	88
Tabla N° 25 Periodo para conseguir empleo.....	90

Tabla N° 26 Dificultad para encontrar el primer empleo.....	92
Tabla N° 27 Practicas pre profesionales.....	94
Tabla N° 28 Continuidad Laboral.....	95
Tabla N° 29 Ascenso o mejor empleo.....	96
Tabla N° 30 Mejor nivel salarial y/o ingresos.....	97
Tabla N° 31 Eventos realizado por la Universidad.....	98
Tabla N° 32 Temas de formación continua y/o capacitación de interés.....	100
Tabla N° 33 Nivel de postgrado actual.....	102
Tabla N°34 Sector empresarial.....	143
Tabla N° 35 Cobertura Empresarial.....	144
Tabla N° 36 Tipo de emprendimiento.....	145
Tabla N° 37 Actividad Económica.....	147
Tabla N° 38 Formación académica.....	150
Tabla N° 39 Nivel profesional.....	152
Tabla N° 40 Ubicación laboral.....	153
Tabla N° 41 Nivel de capacitación.....	156
Tabla N° 42 Destrezas mandos altos.....	159
Tabla N° 43 Destrezas mandos medios.....	162
Tabla N° 44 Destrezas mandos operativos.....	165
Tabla N° 45 Conocimientos mandos altos.....	168
Tabla N° 46 Conocimientos mandos medios.....	171
Tabla N° 47 Conocimientos mandos operativos.....	174
Tabla N° 48 Aéreas profesionales mandos altos.....	177
Tabla N° 49 Áreas profesionales mandos medios.....	179
Tabla N° 50 Áreas profesionales mandos operativos.....	181
Tabla N° 51 Universidades de procedencia de los trabajadores.....	183
Tabla N° 52 Percepción de los profesionales egresados y titulados.....	185

Tabla N° 53 Percepción de la calidad Educativa.....	189
Tabla N° 54 Contribución pasantías y extensiones.....	192
Tabla N° 55 Disposición empresarial.....	193
Tabla N° 56 Participación en bolsa de empleo.....	194
Tabla N° 57 Personas egresadas o graduadas de la Ups que laboran.....	196
Tabla N° 58 Percepción de la formación académica de la Ups.....	197

Índice de Gráficos

Grafico N°1. Estado Civil.....	61
Grafico N°2. País de residencia.....	62
Grafico N°3. Ciudad de residencia en Ecuador.....	64
Grafico N°4. Fecha de egreso.....	68
Grafico N°5. Fecha de graduación.....	70
Grafico N°6. Procesos de apoyo durante el pregrado.....	71
Grafica N°7. Importancia de los procesos de apoyo en pregrado.....	73
Grafica N°8. Contenidos curriculares adecuados a las Necesidades profesionales.....	74
Grafica N°9. Consideración de los Ingenieros comerciales de la Ups.....	76
Grafica N°10. Marketing.....	77
Grafica N°11. Informática aplicada.....	78
Grafica N°12. Gestión y administración de empresas.....	79
Grafica N°13 Finanzas y presupuestos.....	80
Grafica N°14 Recursos humanos.....	81
Grafica N°15 Calidad y producción.....	82
Grafica N°16 Idiomas.....	83
Grafica N°17 Formación humana.....	84
Gráfica N°18 Situación laboral actual.....	86
Grafica N°19 Tipo de relación laboral.....	87
Grafica N° 20 Ubicación del cargo dentro de la empresa.....	89
Grafica N°21 Periodo para conseguir empleo.....	91
Grafica N°22 Dificultad para encontrar el primer empleo.....	93
Grafico N° 23 Practicas pre profesionales.....	94
Grafico N°24 Continuidad laboral.....	95
Grafica N°25 Ascenso o mejor empleo.....	96

Grafica N°26 Mejor nivel salarial y/o ingresos.....	97
Grafica N°27 Eventos realizados por la Universidad.....	99
Grafica N°28 Temas de formación continua y/o capacitación de interés.....	101
Grafica N°29 Nivel de postgrado actual.....	103
Grafica N°30 Sexo.....	104
Grafica N°31 Estado civil.....	105
Grafica N°32 País de residencia.....	106
Grafica N°33 Ciudad de residencia.....	107
Grafica N°34 Fecha de egresamiento.....	108
Grafica N°35 Fecha de graduación.....	109
Grafica N°36 Importancia de apoyo.....	110
Grafica N°37 Utilidad de procesos de apoyo.....	111
Grafica N°38 Nivel académico.....	112
Grafica N°39 Nivel de exigencia del docente.....	113
Grafica N°40 Contenidos curriculares adecuados.....	114
Grafica N°41 Percepción de los ingenieros en el mercado laboral.....	115
Grafica N°42 Contabilidad.....	116
Grafica N°43 Informática Aplicada.....	117
Grafica N°44 Gestión y administración de empresas.....	118
Grafica N°45 Finanzas y presupuestos.....	119
Grafica N°46 Tributación y derecho empresarial.....	120
Grafica N°47 Auditoria.....	121
Grafica N°48 Idiomas.....	122
Grafica N°49 Formación Humana.....	123
Grafica N°50 Situación laboral actual.....	124
Grafica N°51 Tipo de relación laboral.....	125
Grafica N°52 Lugar de trabajo.....	126

Grafica N°53 Ocupación en el sector privado.....	127
Grafica N°54 Cargos de ocupación.....	128
Grafica N°55 Nivel del cargo.....	129
Grafica N°56 Salario o ingreso mensual.....	130
Grafica N°57 Tiempo transcurrido en obtener empleo.....	131
Grafica N°58 Dificultad para encontrar trabajo.....	132
Grafica N°59 Permiten laborar.....	133
Grafica N°60 Ascenso con Título Profesional.....	134
Grafica N°61 Mejor nivel salarial.....	135
Grafica N°62 Eventos.....	136
Grafica N°63 Interés de participar en procesos de formación.....	137
Grafica N°64 Temas de formación.....	138
Grafica N°65 Nivel de posgrado.....	139
Grafica N°66 Universidad Oferente.....	140
Grafica N°67 Áreas de interés.....	141
Grafica N°68 Sector	144
Grafica N°69 Ámbito empresarial.....	145
Grafica N°70 Tamaño de empresa.....	146
Grafica N°71 Actividad económica.....	148
Grafica N°72 Grado académico.....	151
Grafica N°73 Nivel profesional.....	152
Grafica N°74 Mandos altos.....	154
Grafica N°75 Mandos medios.....	154
Grafica N°76 Mandos bajos.....	155
Grafica N°77 Mandos altos.....	157
Grafica N°78 Mandos medios.....	157
Grafica N°79 Mandos operativos.....	158

Grafica N° 80 Mandos altos.....	160
Grafica N° 81 Mandos medios.....	163
Grafica N° 82 Mandos operativos.....	166
Grafica N° 83 Mandos altos.....	169
Grafica N° 84 Mandos medios.....	172
Grafica N° 85 Mandos operativos.....	175
Grafica N° 86 Mandos altos.....	178
Grafica N° 87Mandos medios.....	180
Grafica N° 88 Mandos operativos.....	182
Grafica N° 89 Origen de trabajadores.....	184
Grafica N° 90 Universidad de Cuenca.....	185
Grafica N° 91 Universidad del Azuay.....	186
Grafica N° 92 Universidad Católica.....	187
Grafica N° 93 Universidad Politécnica Salesiana.....	188
Grafica N° 94 Determinantes.....	190
Grafica N° 95 Contribución.....	192
Grafica N° 96 Deposición empresarial.....	194
Grafica N° 97 Participación Bolsa de empleo.....	195
Grafica N° 98 Estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana.....	196
Grafica N° 99 Percepción de la formación académica de la UPS.....	197

CAPITULO 1

1. SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS

1.1. ANTECEDENTES

Antiguamente los egresados y graduados de las universidades, no formaban parte de un seguimiento, y no se podía determinar las necesidades de formación reales que necesitaba un estudiante para poder integrarse exitosamente a un mercado laboral competitivo.

Es por eso que ahora las universidades enfocadas en la ley y los requerimientos institucionales ponen énfasis en conocer las necesidades diarias de los egresados y graduados, y así poder identificar errores dentro de sus mallas de estudio y corregirlas y poder aumentar el nivel de participación de los futuros egresados al mercado laboral existente.

En la Universidad Politécnica Salesiana el seguimiento realizado ha sido generalizado por parte del departamento de bienestar estudiantil, mas no específico de carrera. Ahora cada una de las carreras de la institución posee un docente responsable de este seguimiento lo cual permitirá cumplir con los parámetros internos establecidos, además de los requerimientos de organismos gubernamentales que rigen la educación superior.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Mediante esta tesis se trata de identificar cuáles son los perfiles y características profesionales que presentan los nuevos graduados y egresados de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría, y la correspondencia con la demanda de mercado laboral.

Es importante para una Institución de Educación Superior conocer la opinión de sus estudiantes y sus graduados así como de las empresas e instituciones públicas y privadas de la ciudad de Cuenca, lo cual constituye un aporte de vital importancia para enriquecer los procesos de formación, a partir de esta información la Universidad Politécnica Salesiana puede determinar aspectos que requieren una especial atención para reestructurar programas académicos existentes y la nivelación de los perfiles profesionales a través de cambios en las mallas curriculares acordes a las necesidades del mercado laboral.

El Observatorio es considerado como instrumento de acercamiento a la realidad compleja e incierta del mercado laboral para los egresados y graduados de las Carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, y las alternativas entre las que tienen que optar los responsables de la toma de decisiones. Una herramienta caracterizada por la producción de información basado en la interpretación de las múltiples señales o indicadores laborales.

El Observatorio a través de un seguimiento a egresados y graduados se justifica por el hecho de que la sociedad demanda servicios y respuestas rápidas ante los cambios que se están produciendo: las empresas solicitan trabajadores calificados según las necesidades que se les van presentando, los centros de capacitación requieren información sobre las nuevas especialidades y contenidos, los trabajadores necesitan disponer de criterios para tomar decisiones profesionales y la misma administración tiene que disponer de diagnósticos claros y rápidos para diseñar políticas y programas de empleo y capacitación.

1.3. SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS

La realización de esta investigación considera la generación de información sobre el perfil académico y la situación laboral de los graduados de la universidad donde se deberá identificar tanto las amenazas como las oportunidades de los mismos, lo que recaerá en el seguimiento a ex alumnos que permitirá obtener beneficios en corto tiempo con una ventaja para la institución a largo plazo.

En la actualidad las instituciones de educación superior deben realizar un análisis minucioso de la inserción de sus futuros profesionales en el mercado laboral y de esta manera generar una mejor oferta de formación profesional, por lo tanto el desarrollo en el ámbito de seguimiento a egresados y graduados en la Universidad Politécnica Salesiana aspira no solo a ser formadores de profesionales sino también indica el rol que debe desempeñar como impulsadora de la innovación y del desarrollo de los mismos debido a que ahora las Universidades necesitan asegurar las destrezas, habilidades y servicios profesionales no terminen simplemente con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente.

En el seguimiento por parte de la universidad el objetivo es afianzar la eficiencia en los resultados, cuya debilidad constituye uno de los obstáculos para aprovechar los recursos disponibles y brindar la oportunidad de conocer experiencias organizativas para los nuevos profesionales.

Los resultados que se pretenden son: 1. Incrementar el grado de participación de nuevos profesionales en el mercado laboral 2. Fortalecer los instrumentos de análisis e información de la Universidad Politécnica Salesiana 3. Identificar errores y proponer correctivos para la gestión e implementación de una oferta académica acorde a las necesidades del mercado.

Basados en la identificación clara y oportuna de la problemática laboral de los egresados y graduados de la universidad proponemos manejar información actualizada.

El análisis se efectuará considerando variables, tales como, formación profesional, situación laboral actual, campo ocupacional en relación a la formación profesional, sector y actividad laboral, ingreso mensual, lugar de trabajo, cargo que desempeña, estabilidad laboral, promoción laboral y carrera profesional, grado de satisfacción en la profesión e inserción laboral.

Para establecer sugerencias en cambios a las mallas curriculares, se determinará a través de los resultados obtenidos en el seguimiento a egresados y graduados de las dos carreras, además de los resultados del análisis laboral, determinando así las asignaturas que se deben fortalecer, anular y/o crear.

1.4.NORMATIVA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS

En la actualidad todo sistema educativo debe establecer y regirse a una normativa que vaya a la par de expresar los fundamentos filosóficos que lo orientan y permiten llevar a cabo los programas, proyectos, objetivos, y estrategias propuestas para alcanzar los objetivos planteados.

1.4.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

La Universidad Politécnica Salesiana utiliza diferentes componentes para el sistema de seguimiento a graduados como: los datos, la información, las herramientas de recolección de datos, las actividades, los proyectos, los programas, los planes, las plataformas informáticas, las redes sociales, servicios, las normas, los procesos y procedimientos referidos a los graduados de la Universidad Politécnica Salesiana.

La universidad también tiene un objetivo muy concreto y firme para el sistema de seguimientos a graduados y es: “Establecer vínculos dinámicos y participativos entre la Universidad Politécnica Salesiana y sus graduados, que posibiliten la incorporación de mejoras en los procesos formativos a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los graduados.¹”

¹ http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=88e33de8-4140-4332-8725_4b80f810107f&groupId=10156

Este objetivo se está logrando mediante herramientas y estrategias de comunicación e interacción entre la Universidad y los graduados, mediante el implemento de una metodología de recolección y análisis de datos relativos al ámbito profesional y personal que desarrollen los graduados, otra manera de lograr el objetivo es mediante el monitoreo del cumplimiento del perfil de egreso de los graduados, y por ultimo otra herramienta, es establecer mecanismo de acompañamiento y líneas de servicio para graduados y así promover el desarrollo intelectual y personal.²

1.4.2. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR

La Ley Orgánica de Educación Superior en nuestro país es la normativa fundamental para llevar a cabo todas aquellas actividades que permiten el correcto funcionamiento de una institución de educación superior y con ello garantizar una educación de calidad amparada en la constitución y los procedimientos técnicos administrativos, académicos, investigativos, tecnológicos, puesto que ninguna universidad es excelente y con estos sistemas de seguimiento se promoverá el fortalecimiento y mejora de las instituciones³

La Ley Orgánica de Educación Superior trata en su Artículo 142.- Sistema de seguimiento a graduados.- Que todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, 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 (CEAACES) y según el Reglamento General de Aplicación de la Ley Orgánica de Educación Superior, Artículo 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.- La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) diseñará los procedimientos necesarios

² http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=88e33de8-4140-4332-8725-4b80f810107f&groupId=10156

³ http://www.urosario.edu.co/urosario_files/10/1007f671-5c8f-4ab6-b9c8-11becbe2b705.pdfZZKZ8

para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del Sistema Nacional de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE). Los resultados de este sistema serán notificados al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES) anualmente⁴.

⁴ Ley Orgánica de Educación Superior

CAPITULO 2

2. MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1.- OBSERVATORIO

El observatorio es un espacio físico que reúne y facilita a las personas, empresas, la búsqueda de información; es así que un observatorio es un sistema permanente y actualizado, en el cual se puede obtener datos estadísticos e información específica de una investigación.⁵

2.2.- OBSERVATORIO LABORAL

Los observatorios en el campo del empleo y de la formación han surgido como instrumentos de ayuda a la toma de decisiones y a la formulación de políticas y así tener como función la inserción profesional de estudiantes egresados y graduados de la universidad, deben ser concebidos como unidades productoras de conocimiento que permitan orientarse mejor a la hora de tomar decisiones.⁶ Es un sistema creado para el seguimiento de egresados y graduados de la educación superior, mantiene información sobre sus condiciones laborales y sobre qué tipo de profesionales necesita el mercado.⁷

2.3.- EL CONTEXTO EDUCATIVO

En el contexto educativo, se puede observar que los grupos marginados del país pueden acceder a la educación superior, gracias a que las políticas fueron cambiando, mediante los esfuerzos del gobierno que invirtió esfuerzos económicos, técnicos y humanos, y así poder lograr que el tema de la empleabilidad se pusiera en la agenda política.

⁵http://www.seguridad.gob.sv/observatorio/qsomos/qs_obser.htm

⁶ www.observatorioegresados.uleam.edu.ec

⁷www.mineducacion.gob.co/1621/article-156290.html

“El modelo tradicional universitario latinoamericano del siglo XX sufrió en los últimos diez años, un vigoroso proceso de transformación dado el incremento de las instituciones privadas, la diferenciación institucional, el aumento de la matrícula y la reducción relativa del peso de la educación pública”⁸, por lo cual han ido pasando lentamente de los antiguos cuasi o absolutos monopolios, hacia un sistema binario con presencias diversas de educación pública y privada.

En la actualidad se presentan varios cambios en el sistema tales como:

- Expansión de la matrícula en todos los niveles y modalidades del sistema.
- Diversificación de tipos institucionales, funciones y fuentes de financiamiento.
- Fuerte inversión en la educación superior.
- Alianzas estratégicas entre universidades, corporaciones y sector público.
- Interacción entre las universidades y los representantes de la sociedad civil.
- Planeación estratégica, evaluación y rendición de cuentas.
- Reforma académica y flexibilidad cultural.
- Modelos educativos basados en el aprendizaje y en la adquisición de competencias profesionales.
- Formas de aprendizaje a distancia. Tutorías remotas. Asistencia virtual.

Por otro lado, la existencia de muchas universidades privadas que se han desarrollado en un entorno neoliberal ha impedido que las otras sean incapaces de competir en este contexto. Esto a su vez, ha ocasionado que estas universidades expidan títulos masivamente a un alumnado que los quiere obtener lo más rápidamente posible.

⁸ Metamorfosis de la educación superior. Rama, Claudio. (2004), p.11.

2.4.- CONTEXTO EDUCATIVO EN ECUADOR

Con el propósito de contar con un panorama de la situación de la universidad analizaremos mediante la selección de aspectos, datos y cifras que nos permitirán apreciar el espectro de la educación superior ecuatoriana y determinar su cumplimiento de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

El interés por acceder a estudios de nivel superior ha crecido considerablemente en los últimos años. Las instituciones de Educación Superior supieron responder a este mayor interés de la sociedad, a tal punto que una de las más significativas revoluciones en el sistema universitario fue la masiva incorporación de estudiantes mujeres, con el consiguiente impacto laboral después de su formación. Del mismo modo, el número de instituciones de educación superior creció progresivamente. Aunque los graduados disponen de varias habilidades avanzadas y de una capacidad mental académica, a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral.

Académicos y políticos argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, dedicada a una carrera profesional académica, y que la formación profesional de los estudiantes ocupa una posición secundaria. Como consecuencia, los graduados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos produce una oferta de personal calificado que no siempre concuerda con la demanda en los diferentes sectores económicos. La oferta excedente de empleados y postulantes con un título universitario impide la inserción rápida de graduados en el mundo laboral y causa desempleo y subutilización de capacidades académicas.

En la actualidad, la universidad ecuatoriana se encuentra en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo los que tienen que ver con las certificaciones de calidad. Dichos cambios exigen al sistema educativo una mirada atenta a lo que sucede en la estructura productiva y el mercado de trabajo. En este sentido es necesario empezar a

reconocer que la relación de correspondencia entre los títulos y los puestos de trabajo ya no existe, está en crisis o, por lo menos, se ha vuelto más compleja.⁹

2.5.- OFERTA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA

La Universidad Politécnica Salesiana en la Ciudad de Cuenca tiene una oferta académica de dieciséis carreras de pregrado, donde la juventud puede acceder a estudios superiores y tendrán a su disposición servicios de calidad tales como bibliotecas actualizadas, centros de investigación, laboratorios, centros de idiomas, pastoral universitaria, bienestar estudiantil, redes de conocimiento con universidades de todo el mundo a través de las IUS (Instituciones Salesianas de Educación Superior), grupos culturales y deportivos¹⁰.

2.5.1.- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

2.5.1.1.- PERFIL ACADÉMICO

Cuando uno piensa en el perfil que necesita un Administrador de Empresas y este cumpla con los objetivos de las empresas en las que puede laborar, necesariamente pretendemos que éste sea una persona que sea capaz de planificar, dirigir, organizar, evaluar y que constantemente éste tomando decisiones dentro del quehacer diario de la empresa. Además, no solo deben ser capaces de asumir éstas responsabilidades, sino también cualquier labor o decisión que ejecute tendrá que llevarla a cabo siempre aplicando todos los valores éticos-humanos que garanticen el éxito sin presunciones de lograr lo

⁹ <http://departamentos.uleam.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>

¹⁰ <http://www.ups.edu.ec/118>

máximo con el mínimo esfuerzo ni de aprovecharse especialmente de las personas más débiles.

Es por eso que el Ingeniero Comercial graduado en nuestra universidad, es un profesional con un alto nivel de formación académica y humana, capacitado para desempeñarse competitivamente en el campo empresarial evidenciando sólidos conocimientos técnicos, científicos, habilidades empresariales, comportamiento ético y compromiso social.

La formación de los Ingenieros Comerciales ha de abarcar estos conocimientos prioritarios: Planificación estratégica – Proyectos – Simulaciones – Negociación – Análisis financiero – gestión del Talento Humano – Legislación laboral – Contabilidad y Auditoría – Estadística – Matemáticas – Mercadotecnia – Gerencia de operaciones – Calidad total – Informática – Psicología del trabajo.¹¹

Como herramientas técnicas se propone sobre todo los Programas informáticos profesionales, la Investigación aplicada, el manejo de grupos y obviamente el inglés, todo esto matizado de un conocimiento suficiente de la realidad nacional y empresarial.

2.5.1.2.- PERFIL PROFESIONAL

El perfil personal se lo puede observar en las capacidades y competencias que identifican la formación académica de una persona para poder cumplir con responsabilidad las funciones y tarea de una determinada profesión.

Los nuevos profesionales deben ser capaces de enfrentar y resolver problemas, manejar proyectos, liderar equipos de trabajo, y en lo posible dominar más de un idioma, con una mentalidad crítica, libre, abierta, empresarial y ética, negociador, conciliador, capaz de tomar decisiones, comunicador, emprendedor, creativo y líder¹²

¹¹Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 7

¹² Ídem., p. 7

2.5.1.3.- CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Todo Administrador debe tener características específicas para poder llevar a las empresas a un éxito total, y tener capacidades y habilidades que se ajusten a estas características.¹³ A continuación se indican las características y competencias que deberá desarrollar un Administrador:

Crea y gestiona empresas que contribuyan al desarrollo socio-económico de los sectores implicados y del país.

- Emprende en oportunidades de negocios
- Asegura la rentabilidad de la Empresa.
- Proyecta la estabilidad y crecimiento de la Empresa así como de su entorno.
- Desarrolla iniciativas y potencialidades para la creación y buen funcionamiento de todo tipo de empresas.

Realiza diagnósticos empresariales a través de análisis e interpretaciones

- Realiza análisis situacional y sub análisis interno para detectar las fortalezas y debilidades propias de la Empresa y sub análisis externo que identifica oportunidades y amenazas dadas por el entorno.
- Analiza integralmente las fuerzas que dinamizan la competitividad de una empresa dentro de un sector industrial, para conseguir la rentabilidad.¹⁴

¹³ Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 7

¹⁴ Ídem., p. 8

Planifica, organiza, dirige, y controla organizaciones.

- Utiliza herramientas prácticas y actuales de planificación.
- Organiza adecuadamente los recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos.
- Dirige la empresa con liderazgo y destrezas básicas como: dialogar, convencer, ejecutar y delegar, incorporando los valores éticos y humanos.
- Desarrolla procesos para controlar la calidad y eficiencia de los recursos, así como de los productos y servicios objeto de la Empresa, con el fin de optimizarlos.¹⁵

Ejerce el dominio de tecnologías de punta con suficiencia para enfrentar exitosamente el reto del mundo empresarial actual.

- Utiliza y aprovecha eficientemente el software actualizado para alcanzar agilidad en la gestión empresarial.
- Se sirve adecuadamente de la información electrónica.
- Utiliza los instrumentos “multimedia” para difusión y capacitación¹⁶

Maneja adecuadamente más de un idioma para lograr una eficiente comunicación en un mundo globalizado.

- Domina el idioma español de forma hablada y escrita.
- Evidencia un sólido conocimiento del idioma Inglés y su aplicación a los negocios.¹⁷

¹⁵Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 8

¹⁶ Ídem., p. 8

¹⁷ Ídem., p. 8

Toma decisiones acertadas frente a los problemas empresariales y sociales utilizando herramientas gerenciales y legales.

- Busca información oportuna y confiable para la toma de decisiones
- Transforma las debilidades y amenazas en fortalezas.
- Actúa bajo preceptos legales ¹⁸

Demuestra liderazgo en los procesos administrativos.

- Lidera equipos de trabajo para lograr un objetivo común.
- Motiva y dinamiza a sus colaboradores
- Forma con el ejemplo, capacita y actualiza a su equipo
- Integra a sus colaboradores en la toma de decisiones
- Maneja debidamente los problemas y conflictos que se presentan.¹⁹

Evidencia buenas relaciones humanas y comportamiento ético en la gestión y desarrollo de su empresa.

- Lucha contra los prejuicios y discriminaciones (sexo – nivel social – racial)
- Establece, con la participación de los involucrados, ciertas normas o reglas que faciliten la vida de esta pequeña sociedad, que es la Empresa (disciplina, incentivos, sanciones).
- Identifica y orienta la aplicación de los sistemas de autoridad y comunicación en sus diferentes dependencias.
- Desarrolla en todos, el sentido de responsabilidad, solidaridad y justicia.
- Negocia proyectos de formación continua para todos.²⁰

¹⁸ Proyecto Unificado-Administración 2005., p. 8

¹⁹ Ídem., p. 8

²⁰ Ídem., p. 8

Desarrolla Proyectos de Investigación en todas las áreas referidas a la Empresa.

- Indaga los problemas actuales de la Empresa y del entorno
- Determina problemas concretos de investigación útil
- Motiva y organiza con los recursos de la Empresa, proyectos de investigación para contribuir al desarrollo del sector y del país
- Ejecuta, monitorea y evalúa las actividades de investigación
- Socializa los resultados de las investigaciones a favor de los interesados
- Utiliza las investigaciones como retroalimentación en el proceso de desarrollo empresarial²¹

Maneja hábilmente los procesos de negociación, tanto con el público interno como externo.

- Identifica oportunamente las necesidades de intervención negociadora, tanto en promoción, ventas, conflictos, etc., como en la relación con empresas e instituciones externas.
- Utiliza técnicas y procedimientos adecuados de negociación y cabildeo, para lograr los fines que favorezcan el surgimiento de la Empresa.
- Se relaciona con habilidad en el trato y solución de los problemas²²

2.5.1.4.- PERFIL HUMANO:

Cada profesional es una persona única, cada uno tiene su propia personalidad, formación y experiencia que lo distinguen de los demás, es por eso que un profesional aparte de tener un excelente perfil profesional debe tener un sentido de solidaridad, responsabilidad única pero sin fallar en sus aspectos morales.

²¹ Proyecto Unificado-Administración 2005., p. 9

²² Ídem., p. 9

Por eso es que el perfil humano, se caracterizará por:

- Vivenciar, en la cotidianidad, los principios.
- Asumir la práctica profesional como espacio de análisis de la realidad, de la realización profesional y la transformación socioeducativa.
- Asumir responsablemente la opción política que implica su actuación profesional.
- Respetar la diversidad cultural y la equidad de género.
- Defender las propuestas de conservación y protección del medio ambiente.
- Ser solidarios con los sectores marginados y empobrecidos del país.²³

2.5.1.5.- PERFIL ESPECÍFICO - MENCIÓN MARKETING

2.5.1.5.1.- PERFIL ACADÉMICO:

Un graduado de Ingeniero comercial con mención de Marketing es un profesional que puede conducir y crear estrategias de la empresa en la que está laborando y garantizar la satisfacción de las necesidades del mercado.

Es por eso que el graduado en la mención de marketing de la UPS es un profesional educado para entender el entorno del mercado ecuatoriano e internacional y manejar solventemente las diferentes variables que forman parte del mercadeo, promoción y publicidad de bienes o servicios, así como el conocimiento de la psicología del consumidor, investigación y análisis de mercados, estrategias de promoción y publicidad, en el marco de la responsabilidad social que caracteriza a los profesionales formados en la Universidad Politécnica Salesiana²⁴

²³Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 9

²⁴ Ídem., p. 9

2.5.1.5.2.- PERFIL PROFESIONAL:

El perfil de un Administrador con mención de marketing se basa en que este profesional es capaz de diseñar y administrar empresas con fundamentos científicos de Administración y Marketing, demostrando altos valores éticos y morales.

El graduado en la mención marketing de la UPS es un profesional capacitado para:

- El manejo de políticas de promoción;
- La aplicación del Marketing a la psicología del consumidor;
- El análisis de la investigación de mercados, utilizando la estadística inferencial;
- El uso de la publicidad en el marco de las estrategias generales de mercado y de comunicación.
- La integración de los recursos humanos y los procesos administrativos en el concepto de calidad total
- El desarrollo de estrategias y políticas para la oferta de servicio y la satisfacción del cliente;
- La planificación de programas de mercadeo, integrando los diferentes factores del Marketing dentro de un enfoque de calidad total.

El Ingeniero Comercial con mención en marketing, egresado de las carreras de Administración de empresas y Contabilidad y Auditoría²⁵:

Estará en capacidad de administrar empresas, en las áreas de:

- Mercadeo,
- Ventas,
- Publicidad,
- Investigación de mercados.

²⁵ Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 10

2.5.1.6.- CAMPO OCUPACIONAL Y LABORAL

Este profesional puede desempeñarse en:

- Instituciones Financieras y Administrativas.
- Empresas privadas de comercio e industrias.
- Empresas Consultoras y de Servicios
- Instituciones del Sector Público que se ocupan de planificación y economía.
- Empresas existentes y/o Negocio Propio.
- Organizaciones no Gubernamentales (ONG).

Pudiendo ejercer los siguientes cargos:

- Presidente Ejecutivo de una empresa
- Vicepresidente Ejecutivo
- Gerente General
- Gerente de Mercadotecnia
- Gerente de Finanzas
- Gerente de Operaciones
- Gerente de Producción
- Gerente de Recursos Humanos
- Administrador de su propia empresa
- Asistente de Gerencia
- Consultor independiente
- Docente²⁶

²⁶ Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 11

2.5.1.7. MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA

Para la consecución del perfil académico, profesional y humano de la propuesta se han considerado las siguientes cátedras en las áreas de formación básica científica, de formación profesional, de investigación y desarrollo humano.²⁷

Tabla N°1 Malla Curricular Administración de Empresas				
Ciclo	Nivel	Código	Materia	Créditos
1	1	5006	Administración General I	3
	1	5017	Antropología Cristiana	2
	1	5076	Contabilidad I	4
	1	5209	Informática Aplicada I	3
	1	5256	Matemática Aplicada I	4
	1	5383	Técnicas de Expresión Oral y Escrita	4
2	2	5007	Administración General II	3
	2	5077	Contabilidad II	4
	2	5203	Historia y Filosofía de las Ciencias	3
	2	5210	Informática Aplicada II	3
	2	5218	Introducción a la Economía	4
	2	5257	Matemática Aplicada II	4
	3	5073	Contabilidad de Costos I	4
3	3	5824	Espiritualidad Juvenil Salesiana	2
	3	5136	Estadística Descriptiva	4
	3	5258	Matemática Aplicada III	4
	3	5264	Metodología de la Investigación Científica	3
	3	5276	Microeconomía	4

²⁷Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 11

4	4	5026	Auditoria	4
	4	5063	Comportamiento	3
	4	5074	Contabilidad de Costos II	3
	4	5137	Estadística Inferencial	4
	4	5211	Ingeniería Económica I	4
	4	5248	Macroeconomía	4
5	5	5002	Administración de Recursos Humanos	3
	5	5088	Control de Costos	3
	5	5212	Ingeniería Económica II	3
	5	5171	Fundamentos de Marketing	4
	5	5176	Gerencia de Operaciones I	4
	5	5214	Inglés de Negocios I	4
	5	5189	Gestión de Empresas I	2
	5	5297	Pensamiento Social de la Iglesia	2
6	6	5177	Gerencia de Operaciones II	3
	6	5061	Comercio Exterior	3
	6	5231	Investigación de Mercado	3
	6	5089	Derecho Empresarial II	3
	6	5155	Finanzas I	4
	6	5215	Inglés de Negocios II	4
	6	5190	Gestión de Empresas II	3
	6	5332	Programación Básica	3
7	7	5062	Comercio Internacional	3
	7	5175	Gerencia de La Calidad	3
	7	5191	Gestión de Empresas III	3
	7	5090	Derecho Empresarial III	3
	7	5140	Ética	2
	7	5156	Finanzas II	4
	7	5193	Gestión de Marketing	3
	7	5321	Presupuestos I	4

8	8	5008	Administración de Ventas	3
	8	5154	Finanzas Corporativas	3
	8	5157	Finanzas Internacionales	3
	8	5180	Gerencia Estratégica	4
	8	5254	Marketing Internacional	3
	8	5259	Mer4cado de Capitales	3
	8	5334	Promoción y Publicidad	3
	8	5374	Sistemas de Información Gerencial	3
9	9	5029	Auditoria del Marketing	3
	9	5115	Ecología y Educación Ambiental	3
	9	5192	Gestión de Empresas IV	4
	9	5213	Ingeniería Financiera	3
	9	5252	Marketing De Servicios	3
	9	5253	Marketing Estratégico	3
	9	5284	Negociación	3
	9	5300	Plan Anual de Mercadeo	3

Fuente: www.ups.edu.ec

Elaborado por: Los autores

2.5.1.8.- TITULACIÓN

Se otorgará el título terminal de Ingeniero Comercial luego de aprobar todos los requisitos contemplados para el efecto y la elaboración y sustentación de una tesis.

Complementario a esto, la Facultad otorgará en formato aparte las menciones en Marketing, Finanzas, Recursos Humanos y Comercio Exterior.²⁸

²⁸ Proyecto Unificado-Administración 2005, p. 44

2.5.2.- CONTABILIDAD Y AUDITORIA

2.5.2.1.- PERFIL ACADÉMICO:

El ingeniero en contabilidad y auditoría graduado en la UPS, es un profesional con un alto nivel de formación académica y humana, capacitado principalmente para desempeñar de manera eficiente actividades de generación e interpretación de información que sirve de apoyo para la toma correcta de decisiones en una empresa, así como ejercer actividades de control en la misma.

Su carácter multidisciplinario le permite además desempeñarse en otras áreas y administrar empresas existentes o de creación propia, evidenciando sólidos conocimientos técnicos y científicos, comportamiento ético y compromiso social.

La formación de los Ingenieros en Contabilidad y Auditoría ha de abarcar estos conocimientos prioritarios: Contabilidad, control, costos, auditoría financiera, auditoría administrativa, planificación estratégica – proyectos - finanzas – administración de recursos humanos Humano – legislación mercantil, laboral y tributaria – estadística – matemáticas – mercadotecnia – informática.

Como herramientas técnicas se propone sobre todo los Programas informáticos profesionales, la Investigación aplicada, el manejo de grupos y obviamente el inglés, todo esto matizado de un conocimiento suficiente de la realidad nacional y empresarial.²⁹

²⁹ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 8

2.5.2.2.- PERFIL PROFESIONAL

Los nuevos profesionales deben ser capaces de enfrentar y resolver problemas, manejar proyectos, liderar equipos de trabajo, y en lo posible dominar más de un idioma, con una mentalidad crítica, libre, abierta, empresarial y ética, negociador, conciliador, capaz de tomar decisiones, comunicador, emprendedor, creativo y líder.³⁰

2.5.2.3.- CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Crear y gestionar empresas que contribuyan al desarrollo socio-económico de los sectores implicados y del país.

- Emprende en oportunidades de negocios.
- Asegura la rentabilidad de la Empresa bajo controles y registros de alta calidad.
- Proyecta la estabilidad y crecimiento de la Empresa así como de su entorno, con base de programas contables y de control interno.
- Desarrolla iniciativas y potencialidades para la creación y buen funcionamiento de todo tipo de empresas.³¹

Realiza diagnósticos empresariales a través de análisis e interpretaciones de los estados financieros, bajo las NEC, NEA, NEA y NIA.

- Realiza análisis situacional y sub-análisis interno para detectar las fortalezas y debilidades del sistema contable o del control interno y sub-análisis externo que identifica oportunidades y amenazas dadas por el entorno, especialmente por la variabilidad de las leyes ecuatorianas.

³⁰ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 8

³¹ Ídem, p. 9

- Analiza integralmente las fortalezas y debilidades del proceso contable, financiero y en general del control interno a fin de dinamizar la competitividad de una empresa dentro de un mundo variable, con el fin de que se compita en los términos de igualdad y derecho.³²

Planifica, organiza, dirige y controla organizaciones.

- Utiliza herramientas prácticas y actuales de planificación.
- Organiza adecuadamente los recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos.
- Dirige los grupos de trabajo y la empresa con liderazgo y destrezas básicas como: dialogar, convencer, ejecutar y delegar, incorporando los valores éticos y humanos, básicamente con el ejemplo creador y práctico.
- Desarrolla procesos para controlar la calidad y eficiencia de los informes, de los procesos, de los registros así como de los productos y servicios objeto de la organización, con el fin de optimizarlos.³³

Ejerce el dominio de tecnologías de punta con suficiencia para enfrentar exitosamente el reto del mundo empresarial actual.

- Utiliza y aprovecha eficientemente el software actualizado para alcanzar agilidad en la gestión empresarial.
- Se sirve adecuadamente de la información electrónica.
- Utiliza los instrumentos “multimedia” para difusión y capacitación.³⁴

³² Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 9

³³ Ídem., p. 9

³⁴ Ídem., p. 9

Maneja adecuadamente más de un idioma para lograr una eficiente comunicación en un mundo globalizado.

- Domina el idioma español de manera hablada y escrita.
- Evidencia un sólido conocimiento del idioma Inglés y su aplicación a los negocios.³⁵

Toma decisiones acertadas frente a los problemas empresariales y sociales utilizando herramientas gerenciales y legales.

- Busca información oportuna y confiable para la toma de decisiones.
- Transforma las debilidades y amenazas en fortalezas.
- Actúa bajo preceptos legales.
- Actualiza y aplica reformas legales, tributarias, financieras y contables³⁶

Demuestra liderazgo en los procesos administrativos.

- Lidera equipos de trabajo para lograr un objetivo común.
- Motiva y dinamiza a sus colaboradores.
- Forma con el ejemplo, capacita y actualiza a su equipo.
- Integra a sus colaboradores en la toma de decisiones.
- Maneja debidamente los problemas y conflictos que se presentan.³⁷

³⁵ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 9

³⁶ Ídem., p. 9

³⁷ Ídem., p. 9

Evidencia buenas relaciones humanas y comportamiento ético en la gestión y desarrollo de su empresa.

- Lucha contra los prejuicios y discriminaciones (sexo-nivel social-racial)
- Establece, con la participación de los individuos, ciertas normas o reglas que faciliten la vida de esta pequeña sociedad, que es la Empresa (disciplina, incentivos, sanciones).
- Identifica y orienta la aplicación de los sistemas de autoridad y comunicación en sus diferentes dependencias.
- Desarrolla en todos, el sentido de responsabilidad, solidaridad y justicia.
- Negocia proyectos de formación continua para todos.³⁸

Maneja hábilmente los procesos de negociación, tanto con el público interno como externo.

2.5.2.4.- PERFIL HUMANO

En lo humano, se caracterizará por:

- Vivenciar, en la cotidianidad, los principios.
- Asumir la práctica profesional como espacio de análisis de la realidad, de la realización profesional y la transformación socioeducativa.
- Asumir responsablemente la opción política que implica su actuación profesional.
- Respetar la diversidad cultural y la equidad de género.
- Defender las propuestas de conservación y protección del medio ambiente.
- Ser solidarios con los sectores marginados y empobrecidos del país.
- Capacidad y características para el autoaprendizaje, actitud emprendedora, actitud proactiva, actitud innovadora, mejora continua, objetividad de juicio, ética, disciplina, solidaridad.³⁹

³⁸Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 10

³⁹Ídem, p. 10

2.5.2.5.- CAMPO OCUPACIONAL Y LABORAL

Este profesional puede desempeñarse en:

- Instituciones Financieras y Administrativas.
- Empresas privadas de comercio e industrias.
- Empresas Consultoras y de Servicios
- Instituciones del Sector Público que se ocupan de planificación y economía.
- Empresas existentes y/o Negocio Propio.
- Organizaciones no Gubernamentales.

Pudiendo ejercer los siguientes cargos:

- Presidente Ejecutivo de una empresa
- Vicepresidente Ejecutivo
- Contador General
- Auditor interno o externo
- Gerente General
- Gerente de Finanzas
- Contralor
- Gerente de Operaciones
- Administrador de su propia empresa
- Asistente de Gerencia
- Consultor independiente
- Docente⁴⁰

⁴⁰ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 10

2.5.2.6.- MALLA ACADÉMICA CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Para la consecución del perfil académico, profesional y humano de la propuesta se han considerado las siguientes cátedras en las áreas de formación básica científica, de formación profesional de investigación y de desarrollo humano⁴¹

Tabla N°2 Malla Curricular Contabilidad y Auditoria				
Ciclo	Nivel	Código	Materia	Créditos
1	1	5006	ADMINISTRACIÓN GENERAL I	3
	1	5017	ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	2
	1	5076	CONTABILIDAD I	4
	1	5209	INFORMÁTICA APLICADA I	3
	1	5256	MATEMÁTICA APLICADA I	4
	1	5383	TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y	4
2	2	5007	ADMINISTRACIÓN GENERAL II	3
	2	5077	CONTABILIDAD II	4
	2	5203	HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA	3
	2	5210	INFORMÁTICA APLICADA II	3
	2	5218	INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	4
	2	5257	MATEMÁTICA APLICADA II	4
	3	5073	CONTABILIDAD DE COSTOS I	4
3	3	5824	ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA	2
	3	5136	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	4
	3	5258	MATEMÁTICA APLICADA III	4
	3	5264	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	3

⁴¹ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 11

	3	5276	MICROECONOMÍA	4
4	4	5026	AUDITORIA	4
	4	5063	COMPORTAMIENTO	3
	4	5074	CONTABILIDAD DE COSTOS II	3
	4	5137	ESTADÍSTICA INFERENCIAL	4
	4	5211	INGENIERÍA ECONÓMICA I	4
	4	5248	MACROECONOMÍA	4
5	5	5071	CONTABILIDAD AVANZADA I	4
	5	5080	CONTROL DE COSTOS	3
	5	5088	DERECHO EMPRESARIAL I	3
	5	5171	FUNDAMENTOS DE MARKETING	4
	5	5176	GERENCIA DE OPERACIONES I	4
	5	5214	INGLÉS DE NEGOCIOS I	4
	5	5297	PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA	2
6	6	5030	AUDITORIA FINANCIERA I	4
	6	5061	COMERCIO EXTERIOR	3
	6	5072	CONTABILIDAD AVANZADA II	4
	6	5089	DERECHO EMPRESARIAL II	3
	6	5155	FINANZAS I	4
	6	5215	INGLÉS DE NEGOCIOS II	4
	6	5332	PROGRAMACIÓN BÁSICA	3
7	7	5031	AUDITORIA FINANCIERA II	4
	7	5078	CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES	3
	7	5075	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	3
	7	5090	DERECHO EMPRESARIAL III	3
	7	5140	ÉTICA	2
	7	5156	FINANZAS II	4
	7	5189	GESTIÓN DE EMPRESAS I	2
	7	5321	PRESUPUESTOS I	4
8	8	5032	AUDITORIA OPERATIVA I	4

	8	5070	CONTABILIDAD APLICADA	3
	8	5154	FINANZAS CORPORATIVAS	3
	8	5180	GERENCIA ESTRATÉGICA	4
	8	5259	MERCADO DE CAPITALES	3
	8	5322	PRESUPUESTOS II	3
	8	5370	SEGUROS Y FIDUCIA	3
	8	5374	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	3
9	9	5027	AUDITORIA AMBIENTAL	3
	9	5028	AUDITORIA DE SISTEMAS DE	3
	9	5033	AUDITORIA OPERATIVA II	4
	9	5115	ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN	3
	9	5181	GERENCIA FINANCIERA	3
	9	5190	GESTIÓN DE EMPRESAS II	3
	9	5284	NEGOCIACIÓN	3
	9	5408	VALORACIÓN DE EMPRESAS	3

Fuente: www.ups.edu.ec

Elaborado por: Los autores

2.5.2.7.- GRADOS Y TÍTULOS

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas otorgará las siguientes titulaciones:

- Tecnólogo en Contabilidad

Al sexto semestre, previa la aprobación de la totalidad de las materias exigidas hasta este nivel, pasantía, presentación de una monografía, y el cumplimiento de los requisitos de idioma inglés establecidos en cada pensum. Este nivel se constituye en titulación optativa.⁴²

⁴² Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 28

- Contador Público Autorizado

Al aprobar el noveno semestre, y previo el cumplimiento de los requisitos académicos y paraacadémicos establecidos en la malla curricular.⁴³

- Ingeniero en Contabilidad y Auditoría

Se otorgará el título terminal de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría luego de aprobar todos los requisitos contemplados para el efecto y la elaboración y sustentación de una tesis.⁴⁴

2.6.- TENDENCIAS ECONÓMICAS, SOCIALES Y EDUCATIVAS DE ECUADOR

Principalmente y desde la perspectiva económica y particularmente desde el mercado de trabajo que hoy se cuestiona el papel del sistema educativo. En consecuencia, “la cuestión del mercado” se ha convertido en el centro del debate sobre las tendencias actuales de la educación superior.

En el transcurso del tiempo una serie de cambios económicos han condicionado la vida de sus habitantes, dentro de este escenario el significado de globalización aparece como un concepto dominante que cobra mayores fuerzas y que condiciona una nueva realidad económica, política, y social. Muchos países vieron una transformación estructural que tenía como telón de fondo la privatización de algunos servicios públicos que conllevó, entre otras cosas, a una disminución del empleo formal, en relación de dependencia y el incremento de la tercerización que tuvo un fuerte impacto en los mercados de trabajo urbanos, pero que en la actualidad con reformas se ha visto eliminado, esto debido a la influencia del modelo económico neoliberal.

⁴³ Proyecto Unificado-Contabilidad 2005, p. 28

⁴⁴ Ídem., p.28

Durante este lapso se transformaron las identidades de las universidades y, por lo tanto, los saberes que se produjeron y difundieron. Se destaca en este periodo una disminución del sector manufacturero y un aumento del sector informal, puesto que a esto se unieron las restricciones de un mercado laboral cada vez más exigente.

Sin embargo, la masificación de la educación superior y la agenda política y económica del neoliberalismo han impactado en el desempleo de los universitarios, que si bien es menor que para el resto de la fuerza laboral total no deja por esto de ser una problemática que genera cada vez mayor preocupación entre los graduados.

2.6.1.- FACTORES Y TENDENCIAS

En estos últimos tiempos se ha presentado una expansión impresionante de la educación terciaria, por lo que la oferta de personal altamente educado aumentó rápidamente y los graduados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital humano, pudieron hacer una selección de los graduados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral.

Además de la expansión de la educación superior, ocurrieron algunos otros factores que influyeron en la posición de los graduados, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes.

En este sentido, el comportamiento del mercado de trabajo en la provincia ha dado por resultado una demanda insuficiente de puestos de calificación intermedia para dar cabida a la creciente oferta de jóvenes con formación universitaria. Una de las razones es que se ha puesto en evidencia un mercado laboral cada vez más exigente.

En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación entre los títulos y los puestos de trabajo se ha vuelto más compleja. Uno de los factores es que hay un creciente requerimiento de trabajadores calificados. Los graduados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos.⁴⁵

En líneas generales, lo que sucede en el mercado laboral afecta radicalmente a los individuos. Si el mercado no satisface las demandas de sus ciudadanos, se convierte en un serio problema social. Y, en el país, es una de las más graves preocupaciones.

Una de las razones es que los mercados laborales tienen cada vez más dificultad para asignar trabajadores a los puestos de trabajo. El avance científico y tecnológico aplicado a la producción de bienes y servicios ha generado profundos cambios en las formas de organización del trabajo. Se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios ⁴⁶

Otro elemento tiene que ver con las certificaciones que los graduados obtienen en los distintos niveles de estudios. Certificaciones que no garantizan una estabilidad laboral, debido a que tienden a desvalorizarse.

No solo se desvalorizan por carecer de contenidos actualizados, sino porque los que llegan a tener estabilidad laboral son los que desarrollan mejor sus competencias, o los que tienen más estudios. Esto no significa necesariamente que los individuos desarrollen una actividad para la que fueron formados sino que, en muchos casos, las personas desarrollan tareas para las que están sobre calificadas. En tal sentido se advierte que las credenciales educativas se han convertido más en un criterio de selección para los empleadores que un

⁴⁵ Panorama Laboral, OIT 2001.

⁴⁶ Fernández Berdaguer, 2000.

requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. Este proceso se conoce como efecto fila. Es decir, “el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En efecto, los empleadores eligen sobre la oferta educativa cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados⁴⁷”. En otras palabras, cuanto más aumenta la empleabilidad de los más educados, más disminuye la empleabilidad de los menos educados. Esto se debe a que la fuerza de trabajo que se ofrece es bastante más educada de lo que la demanda de empleo necesita. Este fenómeno incide en la devaluación de las certificaciones. Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo⁴⁸.

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

Mason, Williams y Cranmer sostienen que el éxito en el mercado laboral se define generalmente como —los graduados que tienen asegurado un empleo en funciones en las que se utilizan adecuadamente los conocimientos y habilidades que desarrollaron durante sus años de estudio en la universidad⁴⁹.

En cambio, cuando hay desempleo o infrautilización de las competencias de los graduados se afirma que existe una brecha entre los graduados y los empleadores y que los conocimientos de los graduados no son utilizados apropiadamente, lo que puede ser indicio de que los currículos de las instituciones de educación superior no están diseñados de acuerdo a las necesidades del mercado en la práctica.

⁴⁷ Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina. Jacinto C. y Gallart M.A., 200. p.11

⁴⁸ Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. Tedesco J., 1995

⁴⁹ Vulnerabilidad, Empleabilidad y Formación. G. Mason, G. Williams, S. Cranmer.

2.7.- MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral es “la relación entre oferta y demanda de profesionales que se da en un momento y lugar determinado”⁵⁰. Según la UNESCO, la nueva problemática se manifiesta en una reestructuración apresurada del mercado, en la expansión y cambios de la demanda académica,

La relación entre la oferta de profesionales y el mercado es los cambios que se han establecido en la educación superior de acuerdo a la nueva ley y normativa vigente. Una de las partes es los cambios planteados en el perfil de los puestos de trabajo ya sean estos en esquemas modernos y/o tradicionales, entre los sectores que se han desarrollado con tecnología o los no actualizados, con requerimientos técnicos y habilidades diversas que presionan a las universidades para producir profesionales de calidad, flexibles y polivalentes.

2.8.- LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

En el ámbito laboral existe una brecha enorme con la oferta de las universidades, esto se ve reflejado en la relación entre necesidades del personal por parte de las empresas, sociedad y la formación que reciben los universitarios.

La función principal de la universidad consiste en preparar a los estudiantes para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral, además la educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias importantes para su uso en el desempeño de sus funciones; puesto que cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

⁵⁰<http://departamentos.uleam.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>

2.9- DESEMPLEO DE ESTUDIANTES EGRESADOS

Un desempleado es aquel sujeto que forma parte de la población activa que a pesar de encontrarse en edad de trabajar y que busca empleo no lo consigue. Esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona.

El desempleo ecuatoriano se ha incrementado en un pequeño porcentaje con respecto a Marzo del 2012 siendo Guayaquil la ciudad que más desempleados tiene con un porcentaje de 6.28% y en la ciudad de Quito también ha aumentado el nivel de desempleo a un 4.35% es decir que las dos principales Ciudades del País el desempleo se está desarrollando constantemente, pero mientras en estas ciudades el desempleo crece en la ciudad de Cuenca el desempleo está disminuyendo ya que tiene una tasa en el mes de Junio del 2012 del 3.42% de desempleo comparada a la de marzo del 2012 que fue del 4.66%.⁵¹

Tabla N° 3 Evolución del Mercado Laboral							
En Porcentaje							
Año	2010	2011			2012		
NACIONAL URBANO	Dic	Mar	Jun	Sep.	Dic	Mar	Jun
Tasa de desempleo	6,1	7	6,4	5,5	5,07	4,88	5,19
Tasa de subempleo bruta	47,1	50	46,7	45,7	44,2	43,9	42,96
Tasa de ocupados plenos	45,6	41,2	45,6	47,9	49,9	49,91	49,86
CUENCA							
Tasa de desempleo	2,5	4,1	3,6	4,1	3,88	4,66	3,42
Tasa de subempleo bruta	38	43,6	43,6	41,2	34,24	33,83	36,24
Tasa de ocupados plenos	59,3	51,9	52,3	54	61,46	60,53	59,45

Fuente: Cámara de Comercio de Guayaquil

Elaborado por: Los autores

⁵¹<http://www.elmercurio.com.ec/hemeroteca-virtual?noticia=319602>

Los desocupados urbanos representaron el 5.1% de la PEA urbana y los rurales el 2.4% de la PEA rural.

Los ocupados plenos fueron el 49.9% y 21.6% de su correspondiente PEA; y finalmente los desocupados urbanos representaron el 5.1% de la PEA urbana y los rurales el 2.4% de la PEA rural.⁵²

2.10.- SITUACIÓN ACTUAL DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD Y AUDITORIA

En la ciudad de Cuenca tanto como en el Ecuador miles de estudiantes egresan anualmente, pocos son los que consiguen empleo en los puestos que desean ocupar o se relacionan con la carrera que estaban cursando en la Universidad.

Mediante este proyecto se trata de identificar cuáles son los perfiles y características profesionales que presentan los nuevos graduados y egresados de las carreras de Administración y Contabilidad, y la correspondencia con la demanda de mercado laboral. Esta información es importante porque constituye un aporte de vital para enriquecer los procesos de formación, a partir de esta información pueden determinar aspectos que requieren una especial atención para reestructurar programas académicos existentes, nivelación de los perfiles profesionales a través de espacios de formación continua.

⁵²<http://www.elmercurio.com.ec/hemeroteca-virtual?noticia=319602>

2.10.1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El desafío de la propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora, y dirigida de manera preferencial a los pobres; por ello el elemento educativo y más aún la oferta es un rasgo caracterizador de nuestra opción por los jóvenes y más necesitados.

La Universidad Politécnica Salesiana comprometida con ser un aporte significativo al desarrollo socio- económico del país, a través de su misión trascendental, de formar “buenos cristianos y honrados ciudadanos con excelencia humana y académica” mediante la formación integral de los jóvenes, con un compromiso por hacer del hecho educativo una tarea de calidad, eficiente y pertinente, ha puesto al servicio de la comunidad carreras técnicas, que se han caracterizado por ser pioneras en la región y en el país.

Desde su creación la Universidad Politécnica Salesiana ha ido diversificando su campo de acción a las distintas áreas del conocimiento humano, en todas sus sedes, como una respuesta positiva a las demandas de la sociedad y a su necesidad imperiosa de buscar nuevas alternativas de desarrollo.

En este contexto luego de realizar un análisis de las fortalezas educativas y de confrontarlas contra las necesidades de la región, ha encontrado en estas últimas una oportunidad de servicio; ya que la región austral en los últimos años ha desarrollado una serie de empresas que cubren el área industrial, comercial y de servicios, aumentando la necesidad de contar con nuevos profesionales que aporten consistentemente a la ejecutoria empresarial, con una visión de compromiso con el ser humano.

La carrera de Administración de Empresas cubrirá la necesidad de orientar la formación del administrador de negocios hacia el desarrollo de habilidades para la creación de empresas de autogestión, es decir, se pretende que el nuevo profesional desde que inicia sus estudios vaya potenciando la capacidad de ser empresario comprometido con la transformación socio-económica del país, a través de la generación de nuevas propuestas de desarrollo.

La meta global de la educación salesiana es la formación hacia el servicio, la madurez humana, el encuentro auténtico con la jerarquía de valores éticos, la pertenencia educativa y el compromiso hacia la transformación del mundo; por lo tanto, la educación alternativa se centra en el cambio de mentalidad y práctica educativas, una educación que se defina a través de proyectos basados en las necesidades y aspiraciones de las amplias mayorías, y liberada del temor a enfrentar continuos retos.

En función de estas orientaciones, la Carrera de Administración de Empresas actualiza sus propuestas filosóficas y organizativas, especificadas en:

MISIÓN: “Orientada a la creación de pymes formando emprendedores visionarios, estrategas y competitivos con responsabilidad social”.

VISIÓN: “Competir en un mercado cada vez más exigente para satisfacer la demanda de perfiles técnicos y profesionales del sistema productivo del país, a través de una gestión docente eficiente que procure una oferta académica de calidad, apoyada en una administración con orientación al cliente, a las necesidades socio-económicas del país, a los valores éticos y evangélicos del hombre y en la búsqueda permanente de resultados medibles en términos de competitividad”.

Su estrategia inmediata de autogestión y competitividad con responsabilidad social, pretende lograr la calidad curricular, docente, de sus sistemas informáticos, de su infraestructura y logística, de la admisión y de la comunicación interna y externa, a través del mejoramiento continuo, la investigación y el trabajo en equipo.

Por lo tanto ya que en la actualidad las empresas públicas y privadas son el motor del desarrollo económico de cualquier país del mundo, especialmente en el nuestro debido a que se impulsa el emprendimiento, resulta necesario contar con profesionales capaces de tomar decisiones que generen valor económico y social en una empresa u organización.

La Administración de Empresas es una carrera profesional que consiste en estudiar la manera en que las empresas adquieren y utilizan sus recursos para cumplir objetivos y obtener beneficios una rama que está ligada a las ciencias económicas y financieras, así como a la contabilidad y el marketing.

Quienes estudian Administración de Empresas son capaces de planificar, organizar, dirigir y controlar una parte o a toda una empresa u organización, a partir del uso de recursos humanos y financieros. Los administradores de empresas tienen conocimientos muy amplios y pueden desempeñarse en todas las áreas de una empresa, tales como: operaciones, tesorería, presupuesto, compras, recursos humanos, contabilidad, marketing, finanzas, negocios, entre otros.

Esta carrera es una de las mejores opciones profesionales pues en toda empresa u organización con o sin fines de lucro se requiere de uno o más administradores de empresas, quienes deberán tomar las decisiones más importantes.

Hoy en día, un administrador está preparado para crear su propio negocio u empresa, además puede planear, organizar, dirigir y controlar diversas empresas, puede convertirse en jefe o gerente de diversas áreas o departamentos de una empresa. Puede ocupar puestos ejecutivos en el sector público y privado, así como en organizaciones no gubernamentales. También puede desempeñarse como asesor, consultor o investigador empresarial.

Si bien no todos tienen los recursos para poner nuestra propia empresa, para muchos jóvenes que optan por estudiar esta carrera este es uno de sus planes a futuro. De todos modos, los administradores de empresas pueden trabajar en importantes y grandes empresas u organizaciones percibiendo buenos salarios.

Lo bueno de la administración de empresas es que se trata de una carrera que puede ser estudiada a nivel profesional y luego permite especializarse en diferentes áreas y realizar diversos postgrados.

2.10.2.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Para lograr el propósito de obtener profesionales en contabilidad y auditoría la universidad establece las políticas y los procesos de desarrollo académico que han de sustentarse en un sistema curricular pertinente que garantice la formación integral de los estudiantes y más tarde su ejercicio profesional en un nivel de excelencia.

La Universidad Politécnica Salesiana en su Ideario Institucional, marca las pautas filosóficas, las políticas, líneas de acción y desafíos que debe enfrentar para ofrecer una educación alternativa encaminada a contribuir eficazmente al desarrollo de una sociedad más justa, solidaria responsable y humana.

Entre sus principales propósitos toma en cuenta la importancia de “vincular los aprendizajes con la vida misma, de modo que se evite la ruptura entre institución y sociedad” reconociendo la necesidad de profundizar la dimensión humana para el servicio a los demás.

Sus Objetivos se orientan fundamentalmente hacia la importancia de “testimoniar los valores éticos más altos del hombre en el conocimiento, trabajo y participación social” y fundamentalmente promueve el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a “establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorezcan la vida personal y social en sus dimensiones auténticas”

Los lineamientos generales de su Política son principalmente los de:

- Ser una institución educativa eficiente y eficaz en continuo desarrollo para responder a las necesidades de sus miembros y de su entorno.
- Ser católica, inspirada en la fe, expresión de la iglesia universal, abierta al mundo, y
- Ser salesiana, portadora de un espíritu y de una pedagogía característica.

En función de estas orientaciones, la Carrera de Contabilidad y Auditoría actualiza sus propuestas filosóficas y organizativas, especificadas en su:

MISIÓN: Formar emprendedores competitivos y productivos con excelencia académica y humana, capaces de generar riqueza y empleo con responsabilidad social.

VISIÓN: “Competir en un mercado cada vez más exigente para satisfacer la demanda de perfiles técnicos y profesionales del sistema productivo del país, a través de una gestión docente eficiente que procure una oferta académica de calidad, apoyada en una administración con orientación al cliente, a las necesidades socio – económicas del país, a los valores éticos y evangélicos del hombre y en la búsqueda permanente de resultados medibles en términos de competitividad.”

Su estrategia inmediata de autogestión y competitividad con responsabilidad social, pretende lograr la calidad curricular, docente, de sus sistemas informáticos, de su infraestructura y logística, de la admisión y de la comunicación interna y externa, a través del mejoramiento continuo, la investigación y el trabajo en equipo.

Mediante este observatorio planteamos realizar un acercamiento a la realidad compleja e incierta del mercado laboral para los egresados y graduados de las Carreras de Administración y Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, y las alternativas entre las que tienen que optar los responsables de las tomas de decisiones. Una herramienta caracterizada por la producción de información basado en la interpretación de las múltiples señales o indicadores laborales.

Siendo consecuentes con este criterio, la universidad busca formar profesionales no solamente con una alta formación académica, sino también con una gran sensibilidad social que permita la transformación de una sociedad caracterizada por una mala distribución de la riqueza, con grandes desigualdades económicas y sociales, bajo el perfil de la ética y la aplicación justa de los conocimientos científicos, legales, técnicos y sociales.

CAPITULO 3

3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1.- METODOLOGÍA

En primer lugar, es conveniente realizar el “Informe del Mercado de Trabajo”. Dicho informe, nos permitirá un acercamiento a la realidad existente y nos servirá de punto de partida para elaborar otros informes posteriores. En este se recogerán y analizarán los principales indicadores y aportará información de los aspectos más relevantes del mercado laboral en los egresados de la Universidad Politécnica Salesiana. Los datos contenidos en este informe serán los correspondientes a la información obtenida en las encuestas practicadas a las personas jurídicas establecidas en la ciudad de Cuenca.

“Informe de Prospectiva” recogerá información de los planes, convenios, programas o innovaciones que ya están en marcha o bien que están previstos y cuál va a ser su repercusión en el Mercado de Trabajo desde la perspectiva de las actividades económicas y de las ocupaciones.

En el informe de “Necesidades de formación” se detectarán y analizarán las carencias formativas existentes en los egresados. Servirá de base para poder establecer los criterios que permitan priorizar las acciones formativas a impartir a los trabajadores desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Para ello se analizarán las necesidades de capacitación detectadas a partir de la información recogida de las empresas y de la información brindada por los ex alumnos de la Universidad Politécnica Salesiana tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

Se propone la realización de una “encuesta a las empresas” para conocer las necesidades formativas detectadas por estas.

El Observatorio confeccionará las correspondientes instrucciones. Se seguirá la metodología y tendrán la misma estructura de contenidos, una vez realizados, se enviarán a los beneficiarios del Observatorio, que serán tanto la Universidad como los estudiantes, egresados y graduados de la Universidad Politécnica Salesiana y se difundirá la información.

Para la elaboración de este producto es necesaria la organización sistematizada de la recolección de información, previamente seleccionada de las variables que componen la investigación, a través de las fuentes disponibles ya sean internas o externas a la institución.

Implica la creación y mantenimiento de un banco de datos vinculado a un sistema de información económica, poblacional, geográfica y del Mercado de Trabajo.

3.2.- VARIABLES

3.2.1 VARIABLES PARA EGRESADOS Y GRADUADOS

En el formato de las encuestas que se van a realizar a los egresados y graduados para la recolección de información se tomaran en cuentas las siguientes variables

3.2.1.1.- DATOS GENERALES

- Nombre
- Fecha de nacimiento
- Estado civil
- Ciudad de residencia
- Dirección domiciliaria
- Dirección de correo electrónico
- Cuenta de Twitter
- Cuenta de Facebook

- Teléfono móvil
- Teléfono fijo
- Fecha de egreso
- Fecha de graduación

3.2.1.2.- PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA

- Nivel académico de la carrera:
 - ✓ Alto
 - ✓ Medio
 - ✓ Bajo
- Nivel de exigencia de los docentes:
 - ✓ Exigente
 - ✓ Medianamente exigente
 - ✓ Poco exigente
- Proceso de apoyo académico útil
- Contenidos curriculares adecuados:
 - ✓ Totalmente
 - ✓ Parcialmente
 - ✓ Inadecuado
- Competitividad laboral:
 - ✓ Competitivos
 - ✓ Medianamente competitivos
 - ✓ Nada competitivos

- Accesibilidad a herramientas tecnológicas
 - ✓ Aceptable
 - ✓ Deficiente
 - ✓ No disponible

3.2.1.3.- INFORMACIÓN LABORAL Y DE EJERCICIO PROFESIONAL

- Situación laboral:
 - ✓ Tiempo completo
 - ✓ Parcial
 - ✓ No trabaja
- Relación laboral:
 - ✓ Libre ejercicio
 - ✓ Negocio propio
 - ✓ Relación de dependencia
 - ✓ Otro
- Lugar de trabajo
- Cargo
- Nivel de cargo laboral:
 - ✓ Operativo/asistente,
 - ✓ Ejecutivo/mando medio,
 - ✓ Directivo/estratégico

- Salario – ingreso mensual:
 - ✓ Menos de \$400
 - ✓ Entre \$401 - \$800
 - ✓ Entre \$801 - \$1200
 - ✓ Más de \$1200

- Tiempo en el que consiguió trabajo:
 - ✓ Ya trabajaba mientras estudiaba,
 - ✓ Hasta 6 meses después de graduado,
 - ✓ Entre 6 y 12 meses después de graduado,
 - ✓ Más de 1 año después de graduarse,
 - ✓ Aun no consigue empleo

- Dificultades para conseguir empleo:
 - ✓ Falta de experiencias,
 - ✓ Falta de competencias,
 - ✓ Falta de reconocimiento de la universidad,
 - ✓ Falta de plazas de trabajo, otros

- El título profesional le permitió mejorar su nivel de ingresos o salarial

3.2.1.4.-FORMACION Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

- Procesos de formación continua:
 - ✓ Cursos
 - ✓ Seminarios
 - ✓ Encuentros
 - ✓ Congresos
 - ✓ Otros

- Temas de formación continua a los que acude:

CONTABILIDAD

- ✓ Tributación,
- ✓ NIFF's,
- ✓ Utilitarios Informáticos,
- ✓ Idiomas,
- ✓ Otros.

ADMINISTRACIÓN

- ✓ Gestión y Administración de Empresas
- ✓ Finanzas y Presupuestos
- ✓ Calidad y Producción
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Idiomas.

- Nivel de formación – postgrados:
 - ✓ Doctorado
 - ✓ Maestría
 - ✓ Especialidad
 - ✓ Cursando doctorado
 - ✓ Cursando maestría
 - ✓ Cursando especialidad
 - ✓ Ninguno de los anteriores

- Título de postgrado obtenido

- Institución oferente de postgrado
 - ✓ Universidad de Cuenca
 - ✓ Universidad del Azuay
 - ✓ Universidad Católica
 - ✓ Universidad Politécnica Salesiana
 - ✓ Otras

3.2.2. VARIABLES PARA PERSONERÍA JURÍDICA DE LA CIUDAD DE CUENCA

En el formato de las encuestas que se van a realizar a las personas jurídicas, establecidas en la ciudad de Cuenca, para la recolección de información se tomaran en cuentas las siguientes variables

3.2.1. DATOS GENERALES

- Razón social de la empresa
- Dirección
- Teléfono Fijo
- E-mail Institucional
- Sector
- Ámbito de cobertura empresarial
- Tamaño del emprendimiento
- Actividad económica de la empresa
 - ✓ Agricultura, silvicultura y pesca
 - ✓ Explotación de minas y canteras
 - ✓ Industrias manufactureras
 - ✓ Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
 - ✓ Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento
 - ✓ Construcción
 - ✓ Comercio al por mayor y al por menor
 - ✓ Transporte y comunicación
 - ✓ Alojamiento y servicios de comida
 - ✓ Información y comunicación
 - ✓ Actividades financieras y de seguros.
 - ✓ Actividades inmobiliarias
 - ✓ Actividades profesionales, científicas y técnicas
 - ✓ Actividades administrativas y servicios de apoyo

- ✓ Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- ✓ Enseñanza
- ✓ Servicios sociales y relacionados con la salud humana.
- ✓ Artes, entretenimiento y recreación
- ✓ Otras actividades de servicio
- ✓ Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y Servicios de los hogares para uso propio.
- ✓ Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

3.2.2. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN

- Nivel de grado académico de los empleados y trabajadores de la empresa
 - ✓ Ninguna
 - ✓ Primaria Incompleta
 - ✓ Primaria Completa
 - ✓ Secundaria incompleta
 - ✓ Secundaria completa
 - ✓ Pregrado incompleta
 - ✓ Egresado pregrado
 - ✓ Titulado pregrado
 - ✓ Cursando postgrado
 - ✓ Egresado de Postgrado
 - ✓ Titulado de Postgrado

- Nivel profesional de los empleados y trabajadores de la empresa
 - ✓ Centros Artesanales de capacitación
 - ✓ Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)
 - ✓ Institutos superiores (Tecnólogos)
 - ✓ Universidades
 - ✓ Ninguno

3.2.3. UBICACIÓN LABORAL POR PERFIL PROFESIONAL

- Identifique el número de profesionales con título de pregrado o posgrado por nivel de mando
 - ✓ Mandos altos
 - ✓ Mandos medios
 - ✓ Mandos operativos

3.2.4. REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES/INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN Y DESTREZAS DE LOS TRABAJADORES

- Nivel de capacitación considerada adecuada para los trabajadores y empleados que laboran en su empresa de acuerdo a los niveles de mando. (Alto, medio, operativo)
 - ✓ Bachillerato
 - ✓ Tecnólogo
 - ✓ Pregrado
 - ✓ Postgrado
- Destrezas que considera necesarias para el desempeño adecuado de los empleados y trabajadores según el nivel de mando. (Alto, medio, operativo)
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Compromiso ético
 - ✓ Capacidad de trabajo en equipo
 - ✓ Motivación de logro
 - ✓ Iniciativa y espíritu emprendedor
 - ✓ Capacidad de comunicación oral y escrita
 - ✓ Planificación y gestión del tiempo
 - ✓ Capacidad de análisis y síntesis
 - ✓ Capacidad de aprender
 - ✓ Capacidad crítica y autocrítica
 - ✓ Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

- Conocimientos que considera necesarios para el desempeño adecuado de los empleados y trabajadores por nivel de mando. (Alto, medio, operativo)
 - ✓ Conocimientos especializados de la profesión
 - ✓ Conocimientos básicos de la profesión
 - ✓ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
 - ✓ Habilidades de investigación
 - ✓ Diseño y gestión de proyectos
 - ✓ Manejo de Utilitarios
 - ✓ Dominio de idiomas (Inglés)
 - ✓ Habilidades de gestión de la información

- Cuáles son las áreas profesionales (Áreas de conocimiento) que mayor demanda tienen en su empresa o institución de acuerdo al nivel de mando. (Alto, medio, operativo)
 - ✓ Ciencias exactas
 - ✓ Ciencias y Tecnología
 - ✓ Ciencias de la vida
 - ✓ Administración y Economía
 - ✓ Conocimientos de Educación
 - ✓ Ciencias Sociales y Comportamiento Humano
 - ✓ Humanidades

3.2.5. CALIDAD ACADÉMICA DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS CON PREGRADO Y POSTGRADO

- De qué Universidad proceden los trabajadores que cuenta con pregrado y/o postgrado
 - Universidad de Cuenca
 - Universidad del Azuay
 - Universidad Católica
 - Universidad Politécnica Salesiana
 - Otras

- Percepción respecto a la calidad educativa de los profesionales egresados y graduados de las universidades
 - ✓ Alta
 - ✓ Media
 - ✓ Baja
 - ✓ Desconoce

- Importancia de percepción de calidad educativa de los centros de educación superior
 - ✓ Nivel de conocimientos profesionales (teoría)
 - ✓ Habilidades y destrezas (práctica)
 - ✓ Disposición y actitud ante el trabajo
 - ✓ Capacidad de aprendizaje y adaptación
 - ✓ Compromiso ético y responsabilidad con el trabajo
 - ✓ Liderazgo y creatividad
 - ✓ Otro (especifique)

3.2.6. PERCEPCIÓN Y DISPOSICIÓN A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (PASANTÍAS EXTENSIONES)

- Contribución productiva de pasantías y extensiones en el desarrollo organizacional
 - ✓ Mucho
 - ✓ Poco
 - ✓ Nada

- Disposición a recibir estudiantes universitarios, para desempeñar actividades de nivel profesional dentro de su empresa o institución
 - ✓ Pasantías
 - ✓ Extensiones

- Participación en algún programa de Bolsa de Empleo que promueva la inserción laboral inmediata de los estudiantes de promedio académico sobresaliente

3.2.7. PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

- Personas egresadas o graduadas de la Universidad Politécnica Salesiana laboran en su organización
 - ✓ Menos de 5
 - ✓ Entre 5 – 10
 - ✓ Más de 10
- Percepción de la formación académica de la Universidad Politécnica Salesiana
 - ✓ Baja
 - ✓ Media
 - ✓ Alta

3.3. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

3.3.1. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA PARA POBLACIÓN FINITA

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocer "N" o el número total de empresas que ha habido en años anteriores.

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_u^2 * p * q}{p * q * (N - 1) + Z_u^2 * d^2}$$

Dónde:

- $N =$ Total de la población 550
- $Z_{\alpha} = 1.645$ al cuadrado (si la seguridad es del 90%)
- $p =$ proporción esperada 0.5
- $q = 1-p = 0.5$
- $d =$ error 5%

$n = 182$

CAPITULO 4

4. RESULTADOS DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

4.1. ANÁLISIS SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La investigación que se presenta corresponde al informe final del seguimiento a egresados y graduados del año 2013 de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana que se estructuró sobre la base de una metodología de investigación que procura indagar la situación actual de los egresados y graduados de esta carrera.

4.1.1. DATOS GENERALES

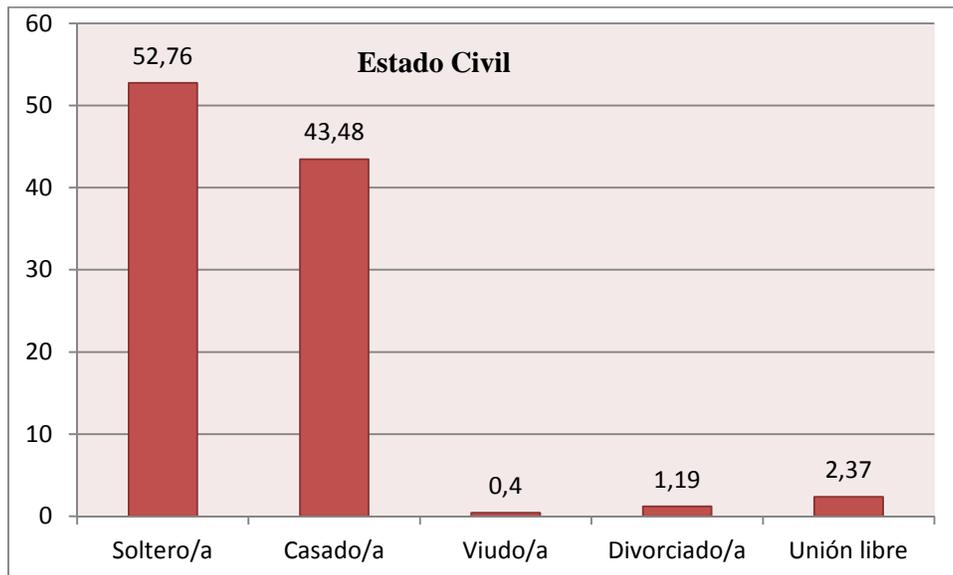
4.1.1.1. ESTADO CIVIL

Tabla N°4 Estado civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero/a	134	52,8	52,76	52,6
	Casado/a	110	43,3	43,48	96
	Viudo/a	1	0,4	0,4	96,4
	Divorciado/a	3	1,2	1,19	97,6
	Unión libre	6	2,4	2,37	100
	Total	254	100	100	

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Grafico N°1 Estado Civil



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

De acuerdo con los datos obtenidos en las encuestas, se puede observar que los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, en su gran mayoría son solteros/as con un porcentaje del 52.76%, mientras q los estudiantes casados/as representan el 43.48%, en unión libre se encuentra el 2.37 % de los estudiantes, divorciados/as se encuentra el 1.19%, y viudos/as con el 0.4% que representa la minoría de los estudiantes.

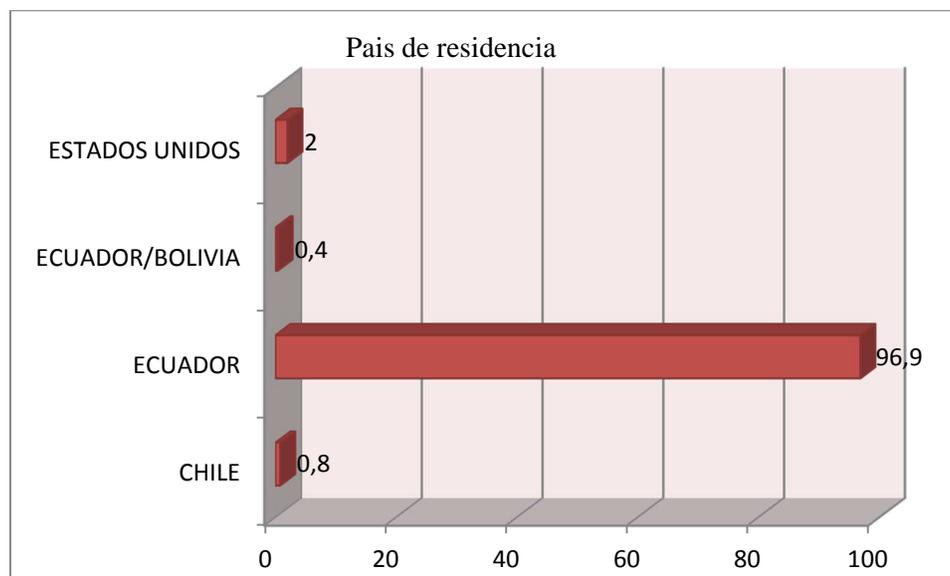
4.1.1.2. PAÍS DE RESIDENCIA

Tabla N°5 País de residencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CHILE	2	0,8	0,8	0,8
	ECUADOR	246	96,9	96,9	97,7
	ECUADOR/BOLIVIA	1	0,4	0,4	98
	ESTADOS UNIDOS	5	2	2	100
	Total	254	100	100	

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfico N°2 País de residencia



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Según los datos obtenidos por las encuestas podemos observar que la mayoría de los egresados y graduados de la Universidad Politécnica de Cuenca se encuentra en Ecuador, con un porcentaje del 96.9%, en Chile se encuentra el 0.8% de los egresados y graduados, en Estados Unidos de Norteamérica se encuentra el 2% y existe un egresado con la particularidad de que pasa viajando a Bolivia y Ecuador, y este estudiante representa el 0.4%

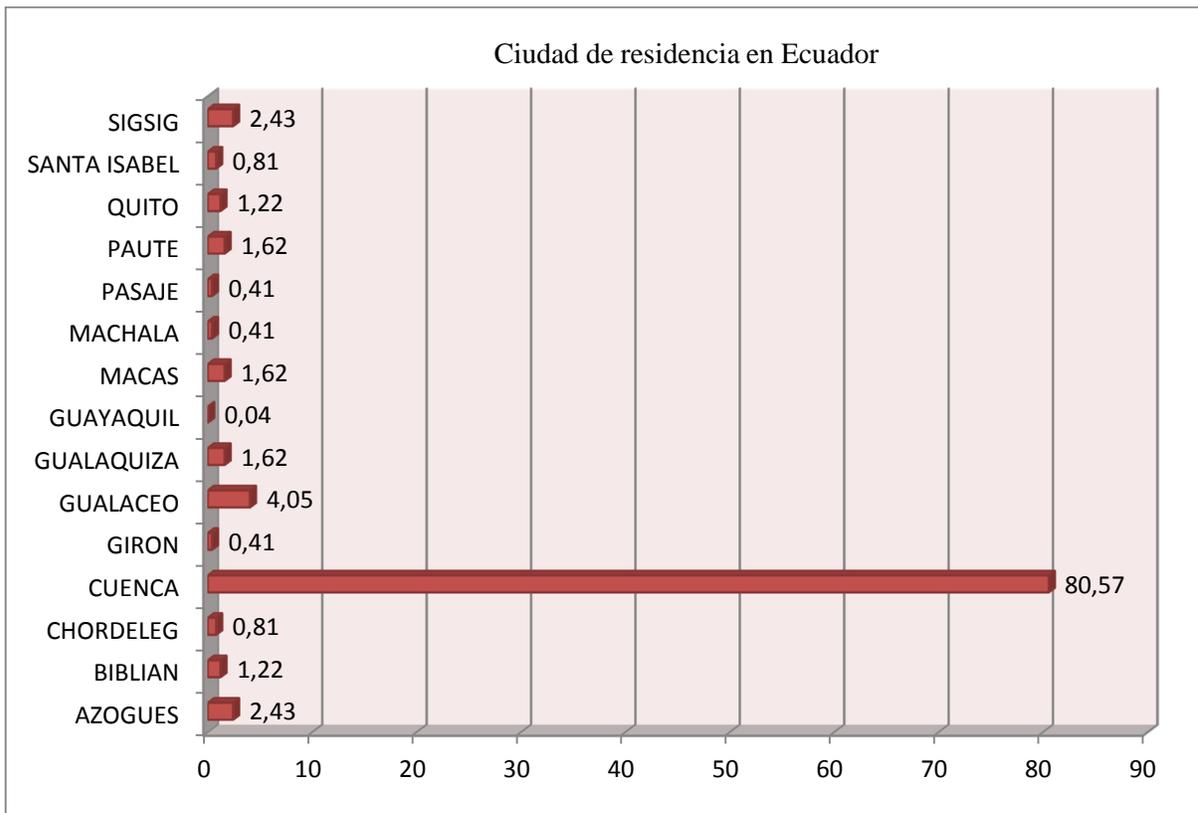
4.1.1.3. CIUDAD DE RESIDENCIA

TablaN°6 Ciudad de residencia en Ecuador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AZOGUES	6	2,43	2,43	2,4
	BIBLIÁN	3	1,21	1,22	3,6
	CHORDELEG	2	0,81	0,81	4,5
	CUENCA	199	80,57	80,57	85
	GIRÓN	1	0,4	0,41	85,4
	GUALACEO	10	4,05	4,05	89,5
	GUALAQUIZA	4	1,62	1,62	91,1
	GUAYAQUIL	1	0,4	0,04	91,1
	MACAS	4	1,62	1,62	92,8
	MACHALA	1	0,4	0,41	93,2
	PASAJE	1	0,4	0,41	93,6
	PAUTE	4	1,62	1,62	95,2
	QUITO	3	1,21	1,22	96,4
	SANTA ISABEL	2	0,81	0,81	97,2
	SIGSIG	6	2,43	2,43	100
	Total	247	100	100	

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfico N°3 Ciudad de residencia en Ecuador



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los resultados obtenidos en la encuesta se puede observar que los estudiantes que residen en la ciudad de Cuenca es la mayoría de los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca ya que se representan con un 80.57%, este porcentaje es reflejado de los estudiantes que residen dentro de nuestro país, mientras que Azogues representa un 2.43%, Biblián el 1.22%, Chordeleg el 0.81%, Girón el 0.41% , Gualaceo el 4.05%, Gualaquiza el 1.62%, Guayaquil el 0.04%, Macas el 1.62% Machala el 0.41%, Pasaje el 0.41%, Paute el 1.62%, Quito el 1.22%, Santa Isabel el 0.81%, Sigsig el 2.43%

4.1.1.3.1. CIUDAD DE RESIDENCIA EN ESTADOS UNIDOS

Tabla N°7 Ciudad de residencia en Estados Unidos				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	HAMPTON BAYS	2	40	40
	NEW CUMBERLAND	1	20	20
	NEW YORK	2	40	40
	TOTAL	5	100	100
	Ciudad de residencia en Chile			
	CONCEPCIÓN	2	100	100
	TOTAL	2	100	100

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Mientras los graduados y egresados que residen en los Estados Unidos el 40% se encuentra en Hamptons Bays, el otro 40% reside en New York, y el 20% reside en New Cumberland. Los graduados que residen en el País de Chile, lo hacen en la ciudad de Concepción.

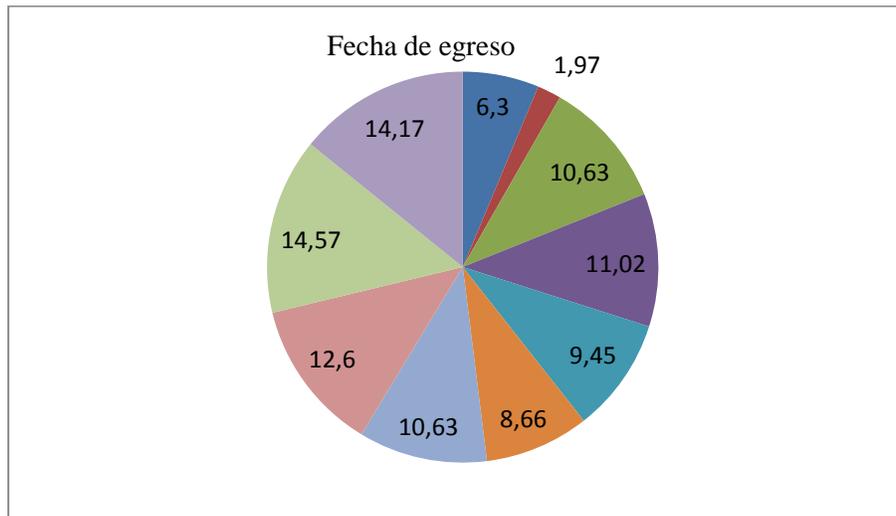
4.1.4. FECHA DE EGRESO

Tabla N°8 Fecha de Egreso					
Valido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
	No contesta	16	6,3	6,3	6,3
	2005	5	1,97	1,97	8,27
	2006	27	10,63	10,63	18,9
	2007	28	11,02	11,02	29,92
	2008	24	9,45	9,45	39,37
	2009	22	8,66	8,66	48,03
	2010	27	10,63	10,63	58,66
	2011	32	12,6	12,6	71,26
	2012	37	14,57	14,57	85,83
	2013	36	14,17	14,17	100
	Total	254	100	100	

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°4 Fecha de egreso.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los datos recopilados con la encuesta nos muestra que los años del 2012 y 2013 son los que mayor número de egresados tiene con un porcentaje 14.57% (2012) y 14.17% (2013), mientras que en el 2005 existe un porcentaje del 1.97%, 2006 el 10.63%, 2007 el 11.02%, 2008 el 9.45%, 2009 el 8.66%, 2010 el 10.63%, 2011 el 12.6%, y existe un 6.3% de egresados y graduados que no contestaron a esta pregunta.

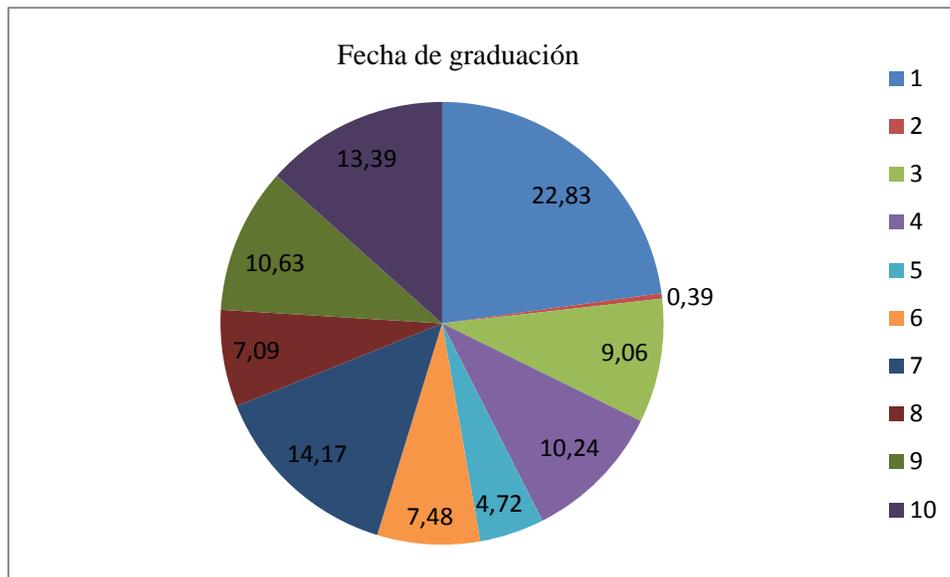
4.1.1.5. FECHA DE GRADUACIÓN

Tabla N°9 Fecha de graduación						
	N°		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	No se gradúa	58	22,83	22,83	22,83
	2	2005	1	0,39	0,39	23,22
	3	2006	23	9,06	9,06	32,28
	4	2007	26	10,24	10,24	42,52
	5	2008	12	4,72	4,72	47,24
	6	2009	19	7,48	7,48	54,72
	7	2010	36	14,17	14,17	68,89
	8	2011	18	7,09	7,09	75,98
	9	2012	27	10,63	10,63	86,61
	10	2013	34	13,39	13,39	100
	TOTAL			254	100	100

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°5 Fecha de graduación.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En los datos obtenidos en las encuestas, se muestra que el 22.83% de egresados aún no están graduados, este motivo puede ser por no tener fecha de sustentación o un tema de tesis, mientras que en el 2005 es del 0.39% , este dato es el mínimo ya que es de la primera promoción y no se pudo contactar a todos los exalumnos, en el 2006 se obtuvo un 9.06%, en el 2007 el 10.24%, 2008 el 4.72%, 2009 el 7.48%, 2010 el 14.17%, 2011 el 7.09%, 2012 el 10.63% y en el 2013 se obtuvo el 13.39%.

4.1.2. PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

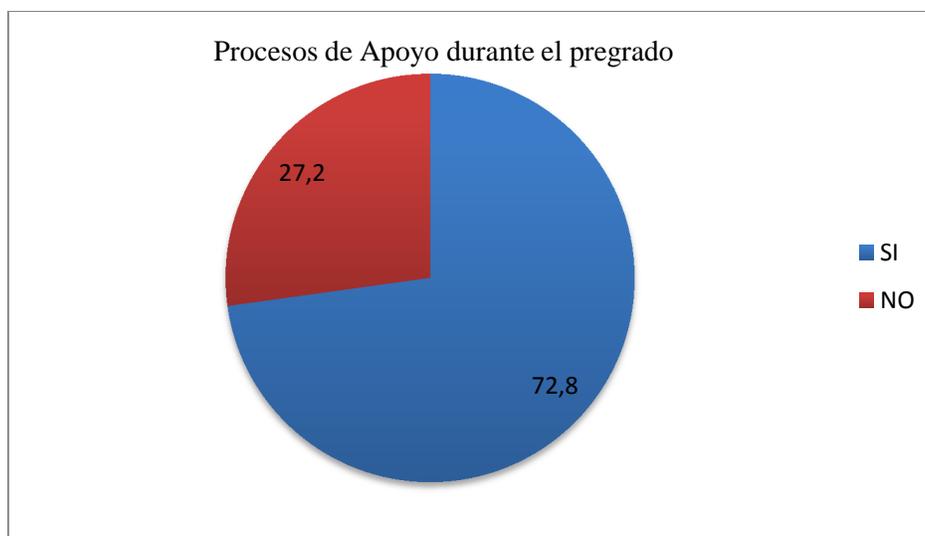
4.1.2.1. PROCESOS DE APOYO EN PREGRADO

Tabla N° 10 Procesos de Apoyo durante el Pregrado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	182	71,7	72,8	72,8
	NO	68	26,8	27,2	100
	Total	250	98,4	100	
No responden		4	1,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°6 Procesos de Apoyo durante el pregrado.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los datos que presentan las encuestas reflejan que el 72.8% de los egresados y graduados si obtuvieron tutorías en la Universidad, mientras que el 27.2% no obtuvieron las tutorías, esto se pueda dar por diferentes motivos como la falta de tiempo para asistir a las tutorías o porque no las necesitaban.

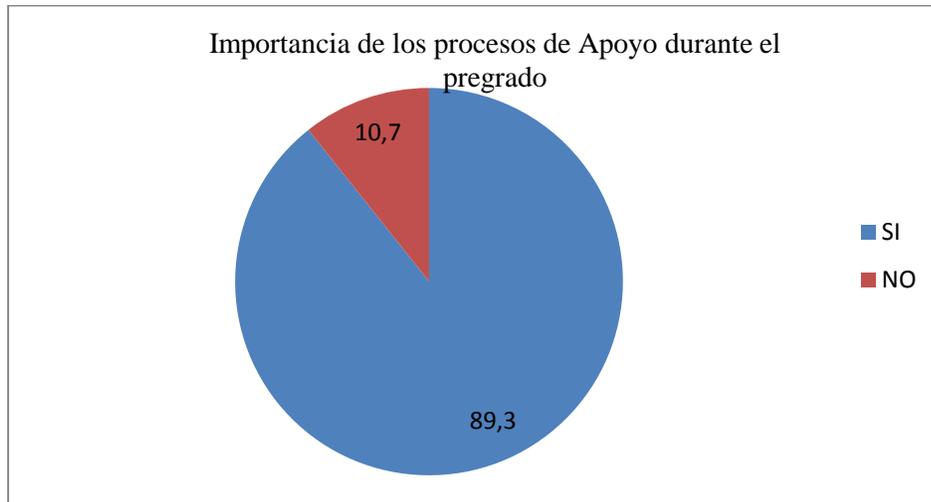
4.1.2.2 IMPORTANCIA DE PROCESOS DE APOYO EN PREGRADO

Tabla N° 11 Importancia de los procesos de Apoyo durante el pregrado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	218	85,8	89,3	89,3
	NO	26	10,2	10,7	100
	Total	244	96,1	100	
No responden		10	3,9		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°7 Importancia de los procesos de apoyo durante el pregrado.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En los datos obtenidos mediante las encuestas se refleja que los egresados y graduados consideran que las tutorías se deben realizar, este dato se refleja con el 89.3% que contestaron que sí, mientras que solo el 10.7% no considera esencial las tutorías.

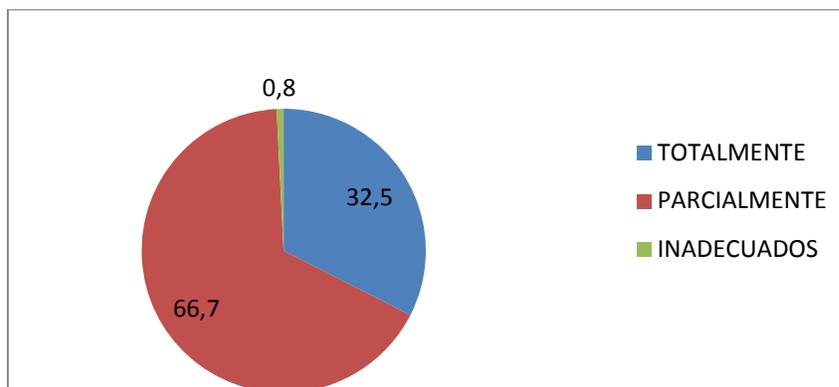
4.1.2.3. CONTENIDOS CURRICULARES ADECUADOS A NECESIDADES PROFESIONALES

Tabla N° 12 Contenidos curriculares adecuados a las necesidades profesionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE	82	32,3	32,5	32,5
	PARCIALMENTE	168	66,1	66,7	99,2
	INADECUADOS	2	0,8	0,8	100
	Total	252	99,2	100	
No responden		2	0,8		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 8 Contenidos curriculares adecuados a las necesidades profesionales.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los datos de las encuestas reflejan que el 32.5% de los egresados y graduados consideraron que los contenidos curriculares brindados por la Universidad estuvieron totalmente adecuados a las necesidades de la vida profesional, mientras que el 66.7% opinaron que la malla curricular esta parcial a sus puestos de trabajo y el 0.8% estuvo inadecuado a sus necesidades profesionales

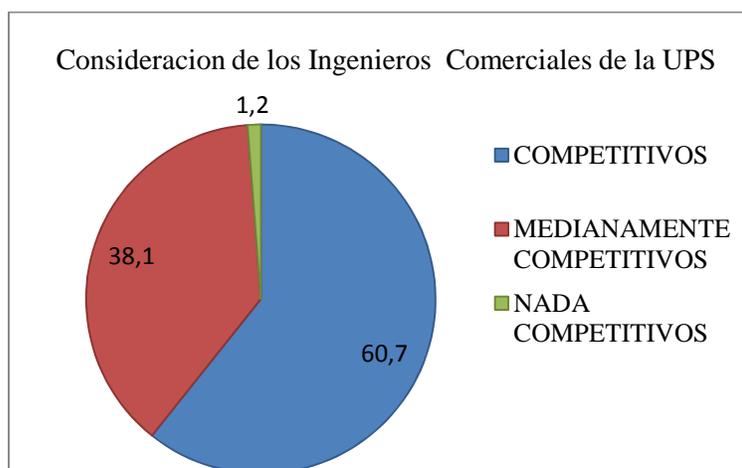
4.1.2.4. PERCEPCIÓN DE COMPETITIVIDAD

Tabla N° 13 Consideración de los Ingenieros Comerciales de la UPS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	COMPETITIVOS	153	60,2	60,7	60,7
	MEDIANAMENTE COMPETITIVOS	96	37,8	38,1	98,8
	NADA COMPETITIVOS	3	1,2	1,2	100
	Total	252	99,2	100	
	No responden	2	0,8		
	Total	254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°9 Consideración de los Ingenieros comerciales de la Ups.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En las encuestas se supo determinar que los egresados y graduados por su experiencia en el campo laboral, consideran que los estudiantes en el mercado laboral son competitivos, esto se refleja con un 60.7%, mientras que el 38.1% considera que son medianamente competitivos y tan solo el 1.2% consideran que no son nada competitivos.

4.1.2.5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA

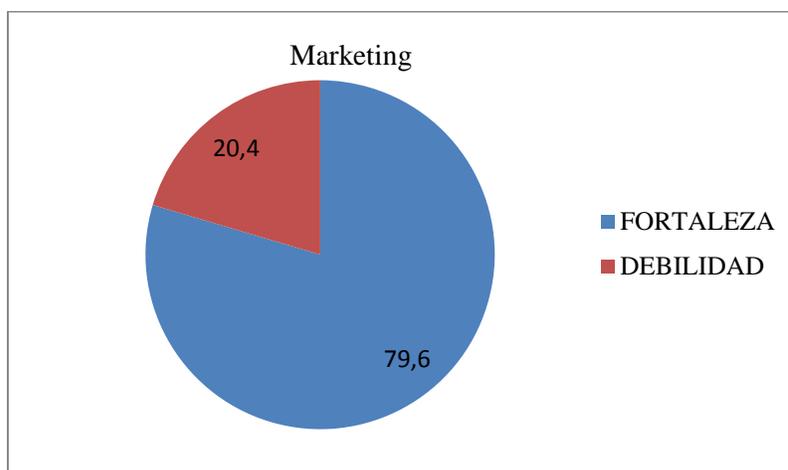
4.1.2.5.1. MARKETING

Tabla N° 14 Marketing					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	199	78,3	79,6	79,6
	DEBILIDAD	51	20,1	20,4	100
	Total	250	98,4	100	
No responden		4	1,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°10 Marketing



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados ven al área de conocimiento de marketing como una fortaleza, esto se demuestra con un 79.6%, mientras que el 20.4% lo ve como una debilidad.

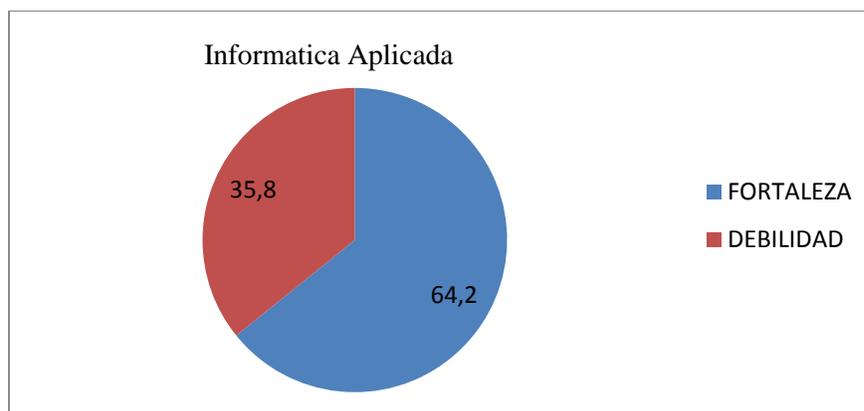
4.1.2.5.2. INFORMÁTICA APLICADA

Tabla N° 15 Informática Aplicada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	158	62,2	64,2	64,2
	DEBILIDAD	88	34,6	35,8	100
	Total	246	96,9	100	
No responden		8	3,1		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 11 Informática Aplicada



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En el área de conocimiento de Informática Aplicada el 64.2% de los egresados y graduados lo ven como una fortaleza, y el 35.8% lo ve como una debilidad.

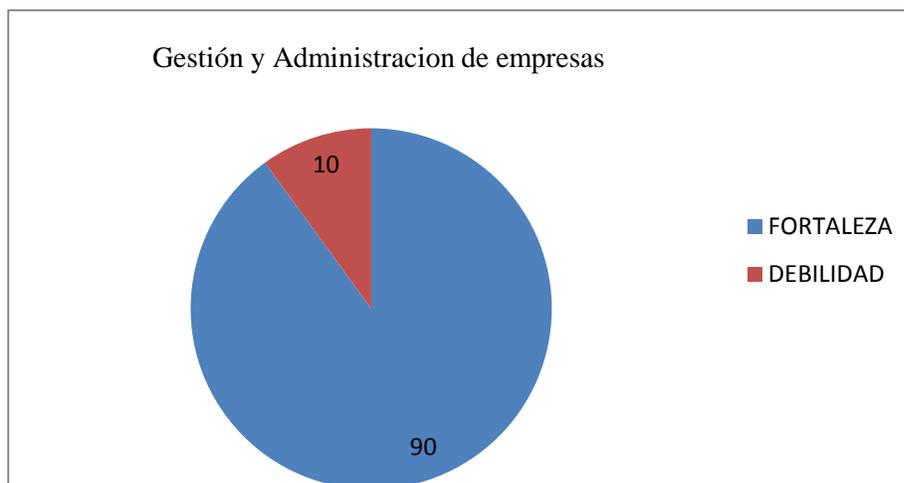
4.1.2.5.3. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tabla N° 16 Gestión y Administración de empresas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	225	88,6	90	90
	DEBILIDAD	25	9,8	10	100
	Total	250	98,4	100	
No responden		4	1,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 12 Gestión y Administración de empresas.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En el área de conocimiento de Gestión y administración de empresas el 90% de los egresados y graduados, ven esta área como una fortaleza, mientras que el 10% la tiene como una debilidad.

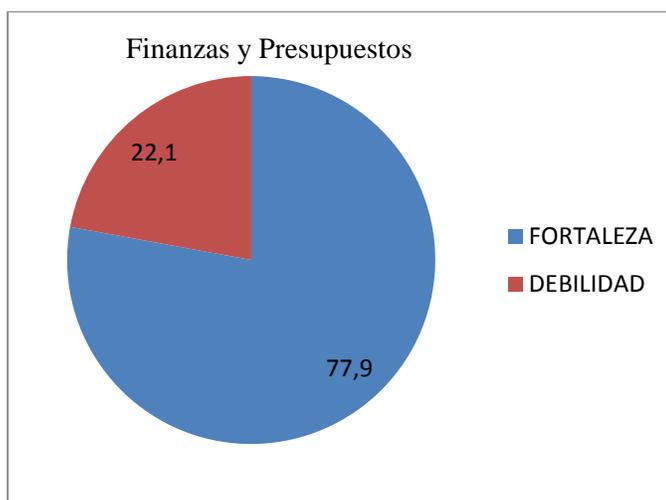
4.1.2.5.4. FINANZAS Y PRESUPUESTOS.

Tabla N° 17 Finanzas y Presupuestos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	194	76,4	77,9	77,9
	DEBILIDAD	55	21,7	22,1	100
	Total	249	98	100	
No responden		5	2		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 13 Finanzas y Presupuestos.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En el área de conocimiento de Finanzas y Presupuestos el 78% de los egresados y graduados, ven esta área como una fortaleza, mientras que el 22% la tiene como una debilidad.

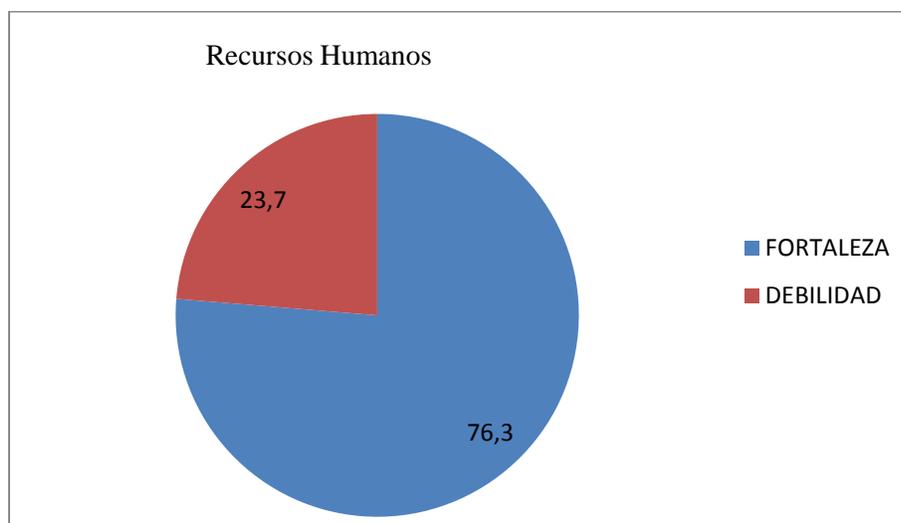
4.1.2.5.5. RECURSOS HUMANOS

Tabla N° 18 Recursos humanos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	190	74,8	76,3	76,3
	DEBILIDAD	59	23,2	23,7	100
	Total	249	98	100	
No responden		5	2		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°14 Recursos Humanos.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En lo que concierne a recursos humanos el 76.3% de los egresados lo considera una fortaleza, mientras que el 23.7% los considera una debilidad.

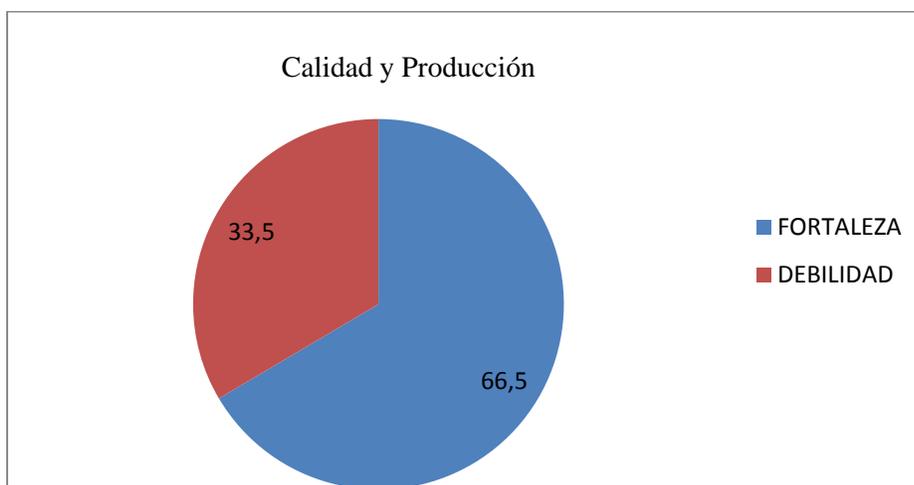
4.1.2.5.6. CALIDAD Y PRODUCCIÓN

Tabla N° 19 Calidad y Producción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	165	65	66,5	66,5
	DEBILIDAD	83	32,7	33,5	100
	Total	248	97,6	100	
No responden		6	2,4		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°15 Calidad y Producción.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En lo que se refiere a Calidad y Producción el 66.5% de los estudiantes consideran que es una fortaleza, mientras el 33.5% lo considera como una debilidad.

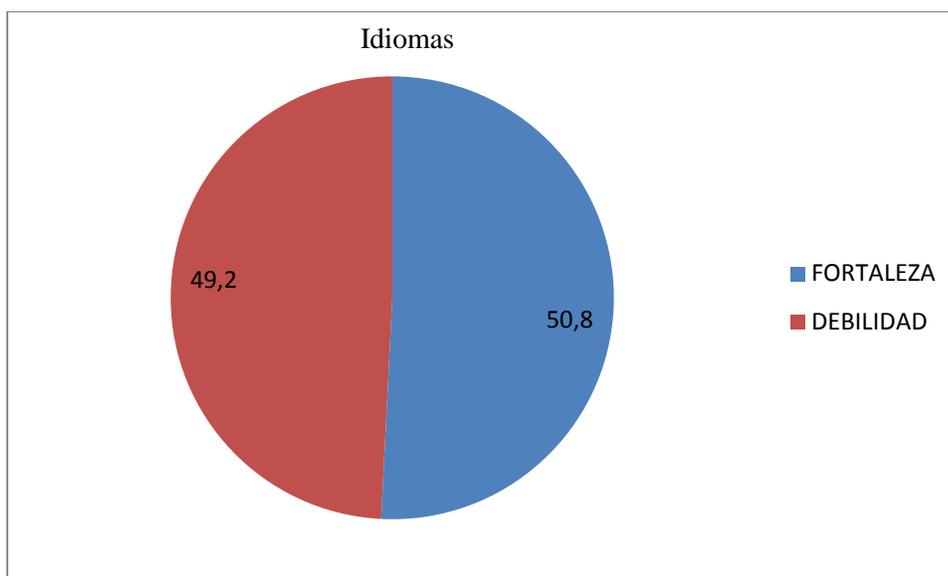
4.1.2.5.7. IDIOMAS

Tabla N° 20 Idiomas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	125	49,2	50,8	50,8
	DEBILIDAD	121	47,6	49,2	100
	Total	246	96,9	100	
No responden		8	3,1		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 16 Idiomas.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En lo que se refiere a idiomas el 50.8% de los egresados y graduados consideran como fortaleza, mientras que el 49.2% de los egresados lo consideran como una debilidad.

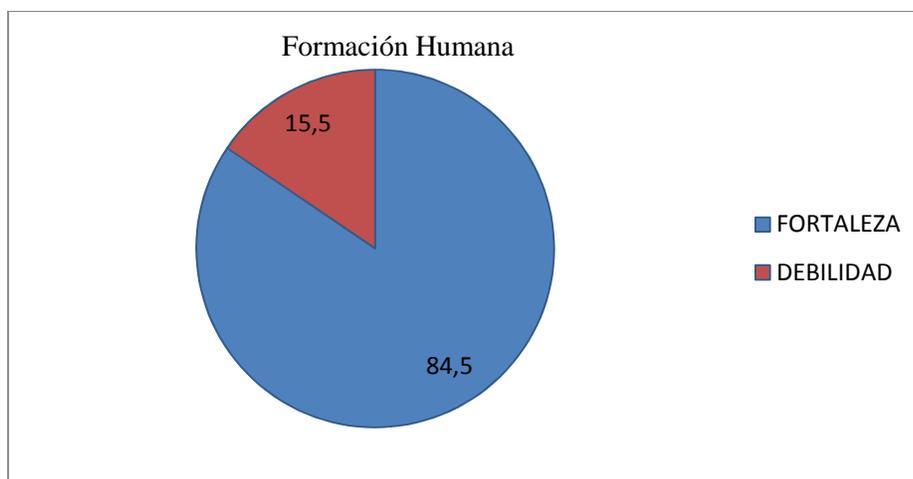
4.1.2.5.8. FORMACIÓN HUMANA

Tabla N° 21 Formación Humana					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FORTALEZA	212	83,5	84,5	84,5
	DEBILIDAD	39	15,4	15,5	100
	Total	251	98,8	100	
No responden		3	1,2		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 17 Formación Humana.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En lo que concierne al área de conocimiento de Formación Humana el 84.5% de los egresados y graduados consideran que es una fortaleza y el 15.5% piensa que es una debilidad.

4.1.3. INFORMACIÓN LABORAL Y DE EJERCICIO PROFESIONAL

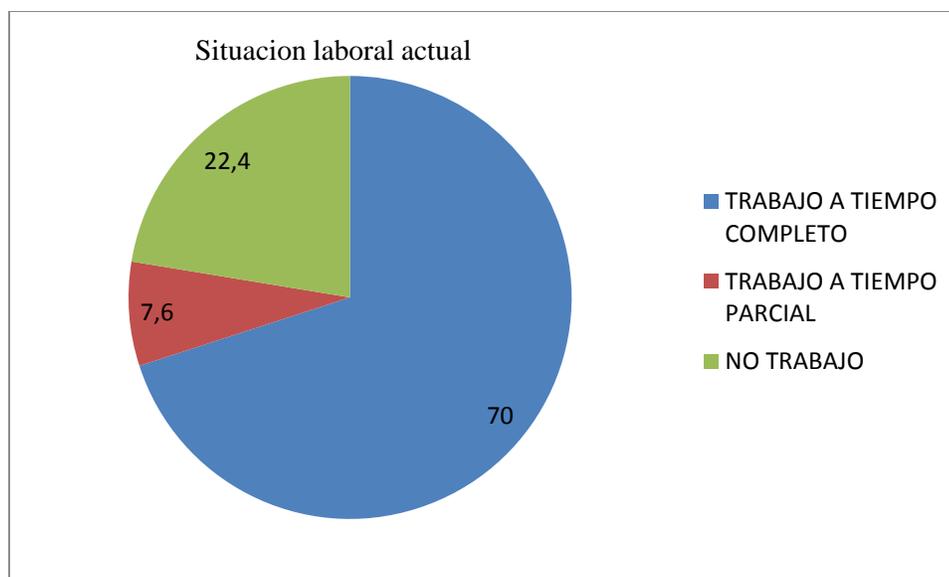
4.1.3.1. SITUACIÓN LABORAL

Tabla N° 22 Situación laboral actual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TRABAJO A TIEMPO COMPLETO	175	68,9	70	70
	TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	19	7,5	7,6	77,6
	NO TRABAJO	56	22	22,4	100
	Total	250	98,4	100	
No responden		4	1,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 18 Situación laboral actual



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los datos que reunieron las encuestas nos demuestran que el 70% de los egresados y graduados están laborando a tiempo completo, mientras que el 7.6% trabaja a medio tiempo y el 22.4% se encuentra desempleados, la tasa de desempleo que se muestra es -- relativamente alta, pero se puede considerar que esto se debe por motivos como: No se consigue empleo inmediatamente o los estudiantes al momento de egresar se dedican a realizar su tesis.

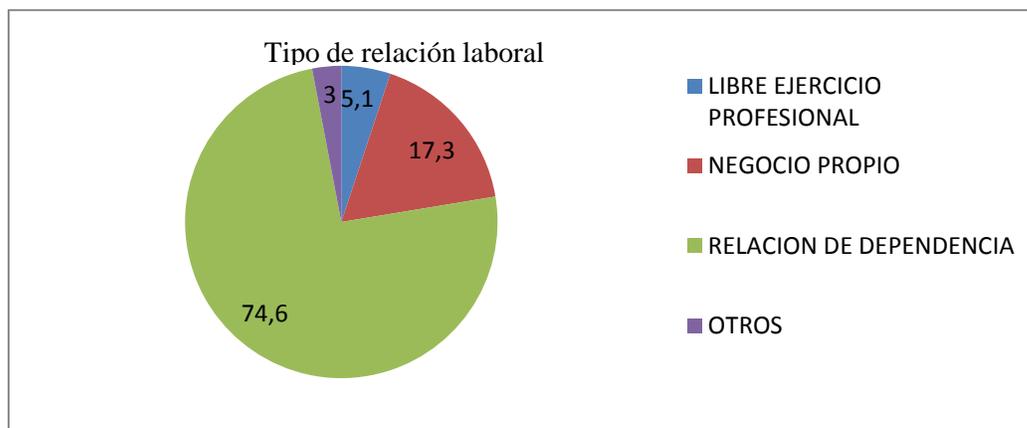
4.1.3.2. TIPO DE RELACIÓN LABORAL

Tabla N° 23 Tipo de relación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL	10	3,9	5,1	5,1
	NEGOCIO PROPIO	34	13,4	17,3	22,3
	RELACIÓN DE DEPENDENCIA	147	57,9	74,6	97
	OTROS	6	2,4	3	100
	Total	197	77,6	100	
	No responden	57	22,4		
	Total	254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Grafica N°19 Tipo de relación laboral.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos demuestran que 5.1% de los egresados hace un libre ejercicio de profesión, el 17.3% de los egresados tiene un negocio propio, mientras que el 74.6% de los estudiantes, que es la mayoría según los datos de las encuestas, están bajo una relación de dependencia y el 3% de los egresados tiene otro tipo de relación laboral.

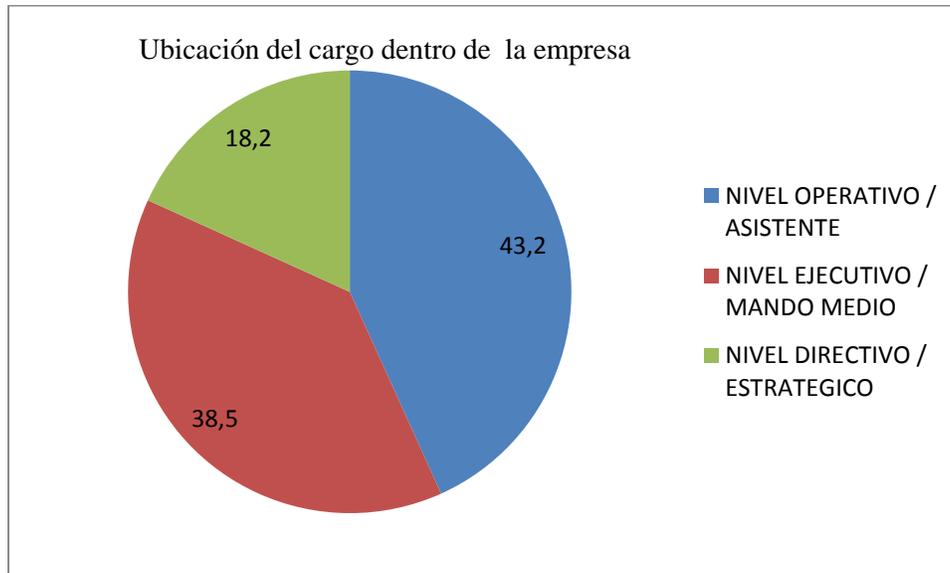
4.1.3.3. NIVEL OPERATIVO EMPRESARIAL

Tabla N° 24 Ubicación del cargo dentro de la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL OPERATIVO / ASISTENTE	83	32,7	43,2	43,2
	NIVEL EJECUTIVO / MANDO MEDIO	74	29,1	38,5	81,8
	NIVEL DIRECTIVO / ESTRATÉGICO	35	13,8	18,2	100
	Total	192	75,6	100	
	No responden	62	24,4		
	Total	254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 20 Ubicación del cargo dentro de la empresa.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Según los datos recopilados por las encuestas demuestra que el 43.2% de los egresados que están laborando se encuentran ocupando niveles operativos dentro de la empresa, el 38.5% se encuentra laborando dentro de un nivel ejecutivo y el 18.2% están laborando dentro de un nivel directivo dentro de sus empresas.

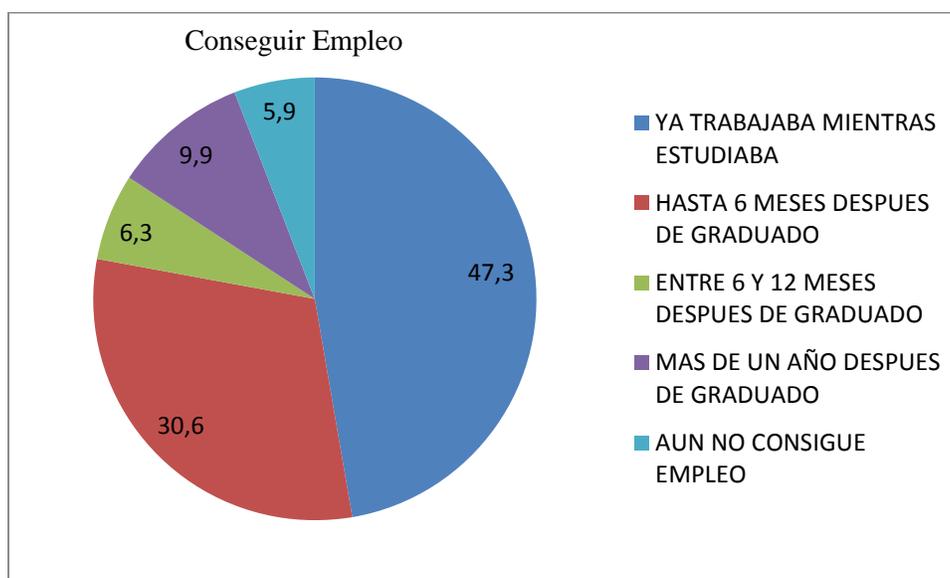
4.1.3.4. PERIODO DE CONSECUCCIÓN DE EMPLEO

Tabla N° 25 Periodo para conseguir empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	YA TRABAJABA MIENTRAS ESTUDIABA	105	41,3	47,3	47,3
	HASTA 6 MESES DESPUÉS DE GRADUADO	68	26,8	30,6	77,9
	ENTRE 6 Y 12 MESES DESPUÉS DE GRADUADO	14	5,5	6,3	84,2
	MAS DE UN AÑO DESPUÉS DE GRADUADO	22	8,7	9,9	94,1
	AUN NO CONSIGUE EMPLEO	13	5,1	5,9	100
	Total	222	87,4	100	
	No responden	32	12,6		
	Total	254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°21 Periodo para conseguir Empleo.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos indican que el 47.3% de los egresados y graduados ya laboraban mientras estaban cursando la universidad, el 30.6% se demoró hasta 6 meses después de su graduación obtener un empleo, el 6.3% de los egresados se demoró en obtener un empleo entre 6 y 12 meses, el 9.9% se demoró en obtener un empleo más de un año y el 5.9% de los egresados aun no consiguen empleo.

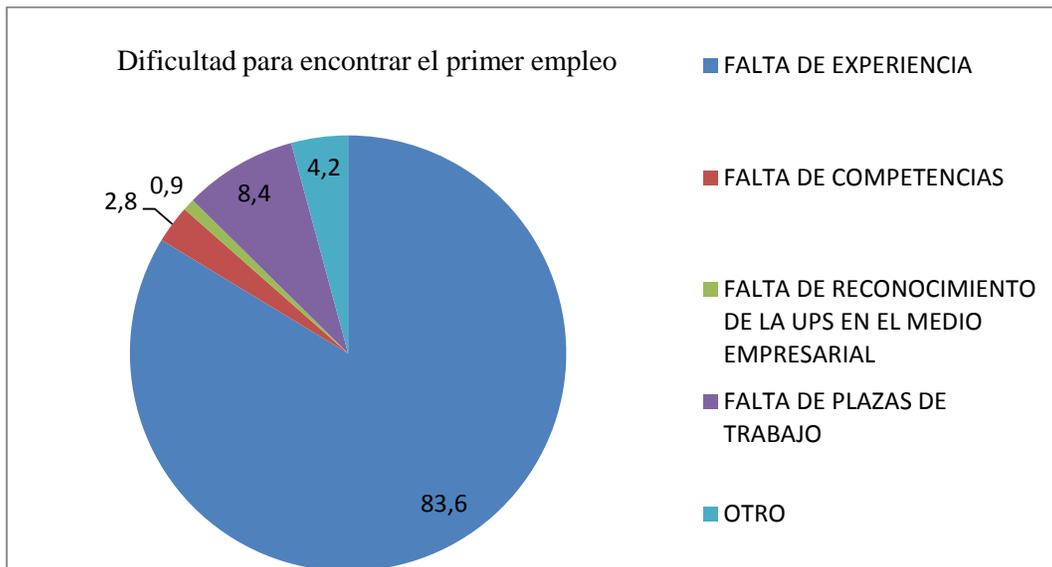
4.1.3.5. DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO

Tabla N° 26 Dificultad para encontrar el primer empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FALTA DE EXPERIENCIA	179	70,5	83,6	83,6
	FALTA DE COMPETENCIAS	6	2,4	2,8	86,4
	FALTA DE RECONOCIMIENTO DE LA UPS EN EL MEDIO EMPRESARIAL	2	0,8	0,9	87,4
	FALTA DE PLAZAS DE TRABAJO	18	7,1	8,4	95,8
	OTRO	9	3,5	4,2	100
	Total	214	84,3	100	
	No responden	40	15,7		
	Total	254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°22 Dificultad para encontrar el primer empleo.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los datos de las encuestas nos muestra que la principal dificultad de los egresados y graduados para conseguir empleo es el de falta de experiencia, ya que el 83.6% de los egresados opinaron que esta es la mayor dificultad para obtener empleo, el 2.8% de los egresados opinan que es la falta de competencias, el 0.9% opina que es por falta de reconocimiento de la Universidad Politécnica Salesiana en el medio empresarial, el 8.4% opinan que es por falta de plazas de trabajo y el 4.2% opinan que es por otros motivos a los anteriores mencionados.

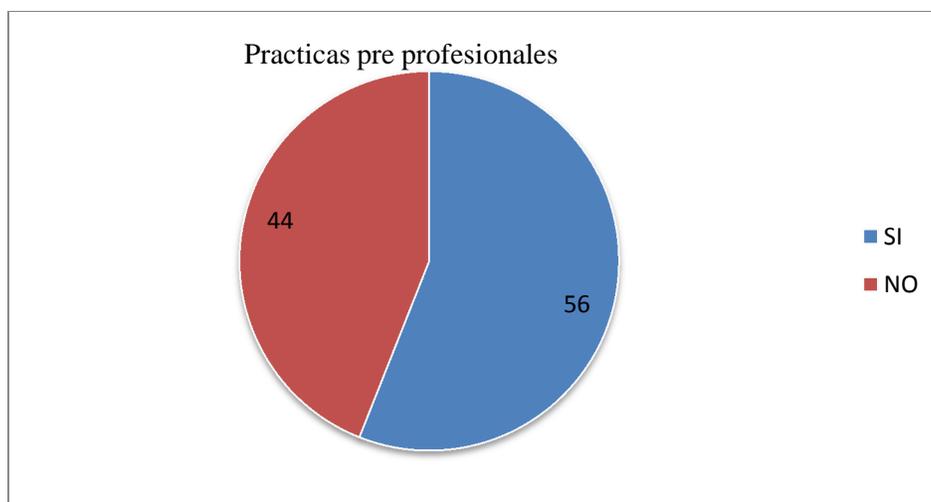
4.1.3.6. PRACTICAS PRE PROFESIONALES

Tabla N° 27 Practicas pre profesionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	141	55,5	56	56
	NO	111	43,7	44	100
	Total	252	99,2	100	
No responden		2	0,8		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 23 Practicas pre profesionales.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En las encuestas se refleja que el 56% de los egresados y graduados realizo prácticas profesionales, mientras que el 44% de los egresados y graduados no lo hicieron.

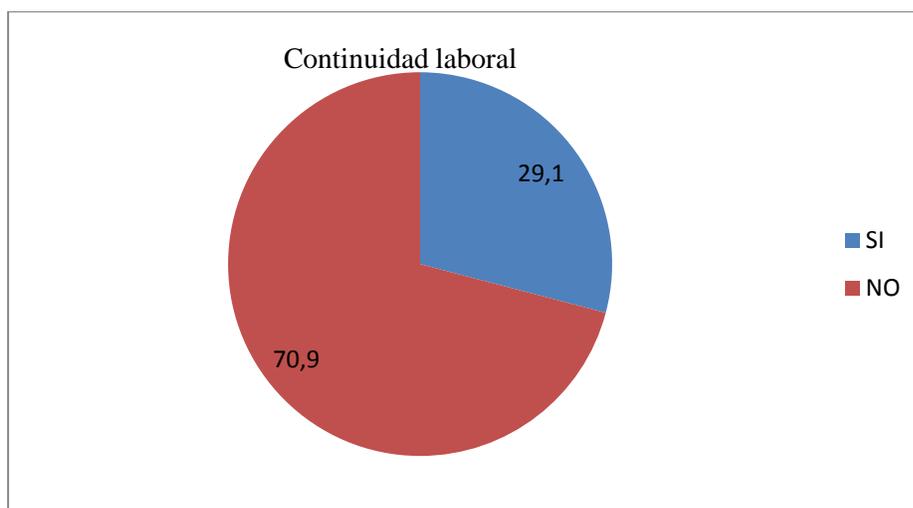
4.1.3.7 CONTINUIDAD LABORAL

Tabla N° 28 Continuidad Laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	44	17,3	29,1	29,1
	NO	107	42,1	70,9	100
	Total	151	59,4	100	
No responden		103	40,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°24 Continuidad Laboral.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Las prácticas profesionales permitieron a un 29.1% de los egresados y graduados continuar laborando dentro de la empresa que estaban realizando las practicas, mientras el 70.9% no sigue laborando dentro de las empresas en donde realizaron las prácticas.

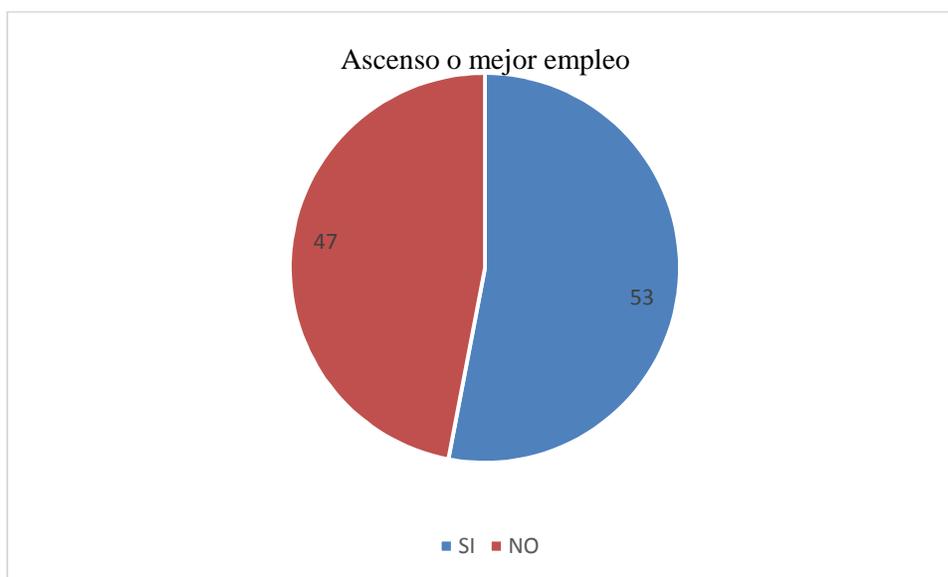
4.1.3.8. ASCENSOS O MEJOR EMPLEO

Tabla N° 29 Ascenso o mejor empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	115	45,3	53	53
	NO	102	40,2	47	100
	Total	217	85,4	100	
No responden		37	14,6		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°25 Ascenso o mejor empleo.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

El 53% de los egresados responden que gracias al título de ingenieros pudieron obtener un ascenso o un mejor empleo, mientras que el 47% de los encuestados dicen no haber obtenido ningún ascenso o un mejor empleo.

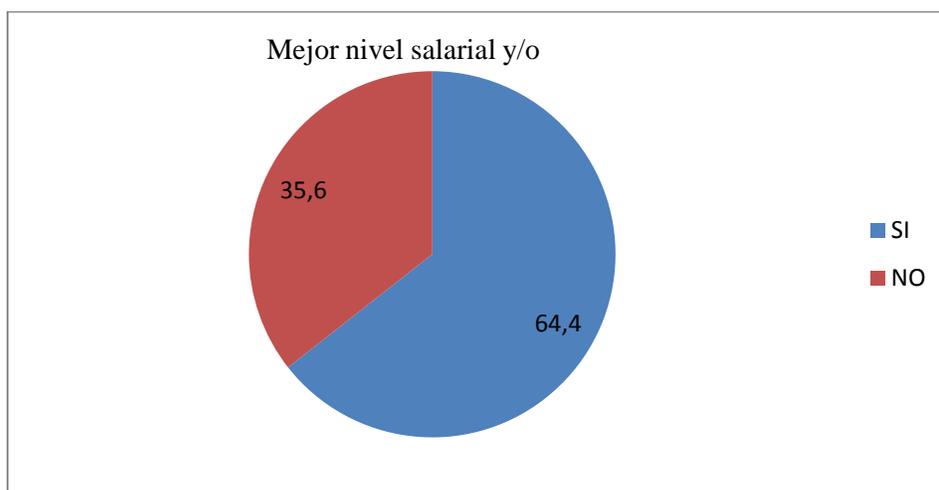
4.1.3.9. MEJOR NIVEL SALARIAL Y/O INGRESOS

Tabla N°30 Mejor nivel salarial y/o de ingresos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	132	52	64,4	64,4
	NO	73	28,7	35,6	100
	Total	205	80,7	100	
No responden		49	19,3		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°26 Mejor Nivel salarial y/o ingresos.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En la obtención de una mejora salarial por tener un título de ingeniero, el 64.4% de los egresados y graduados indican que si lo obtuvieron, mientras que el 35.6% no obtuvieron ninguna mejora salarial.

4.1.4. FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

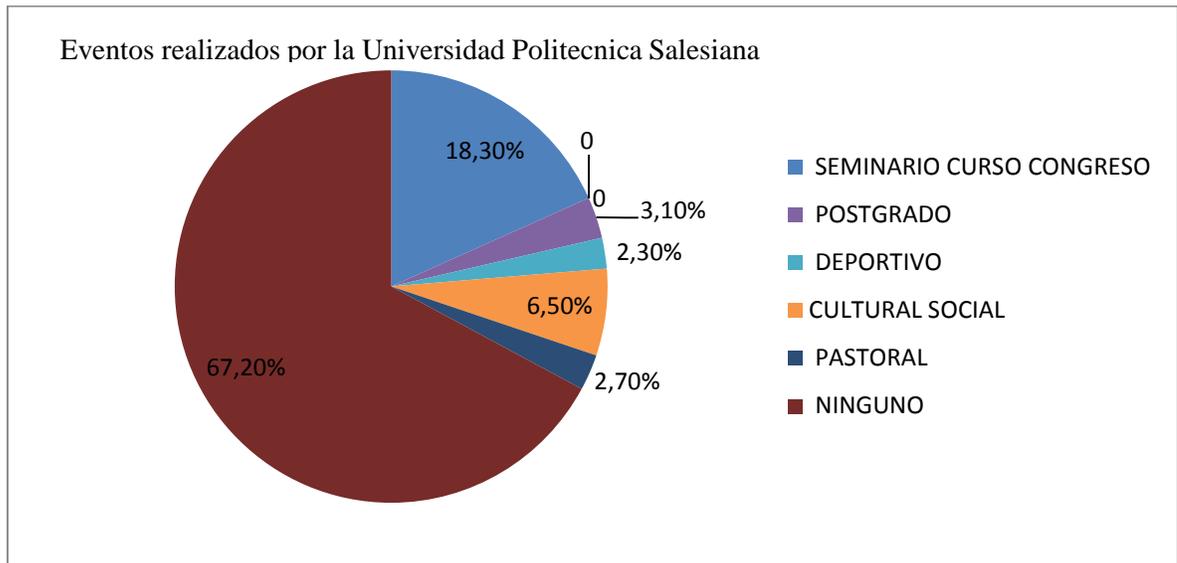
4.1.4.1. EVENTOS ORGANIZADOS POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Tabla N°31 Eventos realizados por la Universidad Politécnica Salesiana				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N°	Porcentaje	
Válidos	SEMINARIO	48	18,30%	19,40%
	CURSO			
	CONGRESO			
		8	3,10%	3,20%
	POSTGRADO			
	DEPORTIVO	6	2,30%	2,40%
	CULTURAL	17	6,50%	6,90%
	SOCIAL			
	PASTORAL	7	2,70%	2,80%
	NINGUNO	176	67,20%	71,00%
Total		262	100,00%	105,60%

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N° 27 Eventos realizados por la Universidad Politécnica Salesiana.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En esta pregunta se muestra que el 67.20% de los egresados y graduados no participo en ninguna actividad realizada por la universidad, el 18.30% participo en seminarios, cursos y congresos, el 3.10% participo en postgrados, el 2.30% en actividades deportivas, el 6.50% en actividades culturales y el 2.70% en actividades de pastoral.

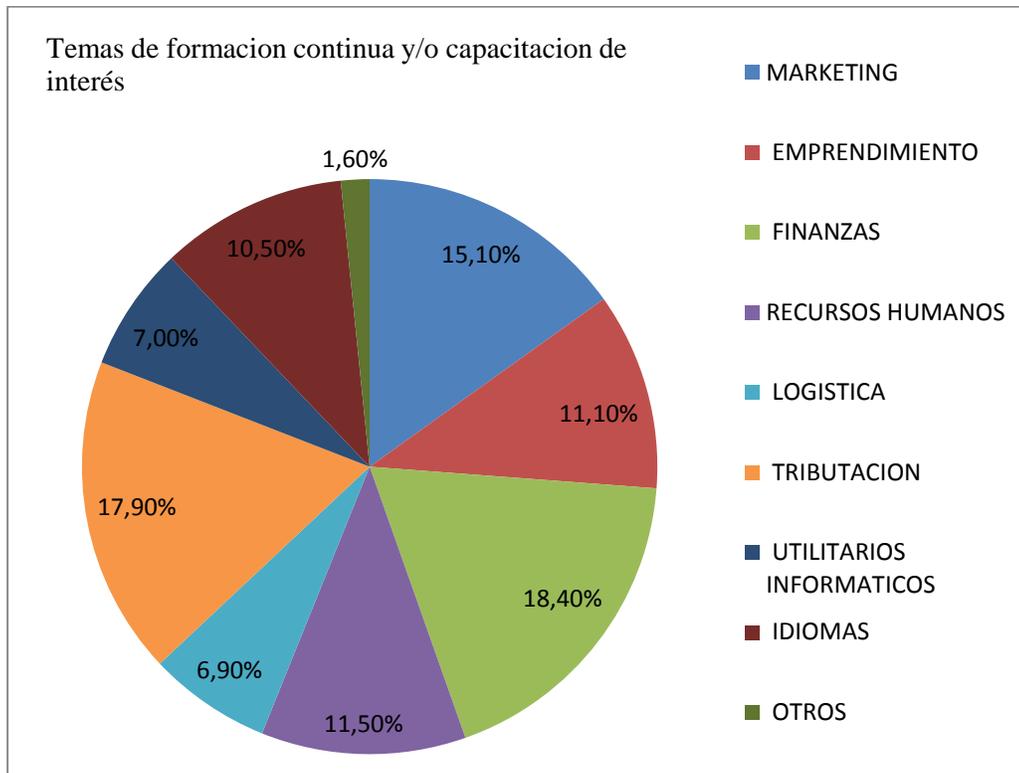
4.1.4.2. TEMAS DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIÓN CONTINUA DE INTERÉS

Tabla N° 32 Temas de formación continua y/o capacitación de interés				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N°	Porcentaje	
Válidos	MARKETING	138	15,10%	55,00%
	EMPRENDIMIENTO	101	11,10%	40,20%
	FINANZAS	168	18,40%	66,90%
	RECURSOS HUMANOS	105	11,50%	41,80%
	LOGÍSTICA	63	6,90%	25,10%
	TRIBUTACIÓN	164	17,90%	65,30%
	UTILITARIOS INFORMÁTICOS	64	7,00%	25,50%
	IDIOMAS	96	10,50%	38,20%
	OTROS	15	1,60%	6,00%
	Total		914	100,00%

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°28 Temas de formación continua y/o capacitación de interés.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

En esta pregunta se muestra la materia o capacitación de mayor interés de los egresados y graduados, comenzando con la de mayor interés que es la materia de finanzas con un 18.40%, seguida con tributación con un 17.90%, marketing con 15.10%, recursos humanos con 11.50%, emprendimiento con un 11.10%, idiomas con un 10.50%, utilitarios informáticos 7%, logística con 6.90% y el 1.60% son otros temas de interés.

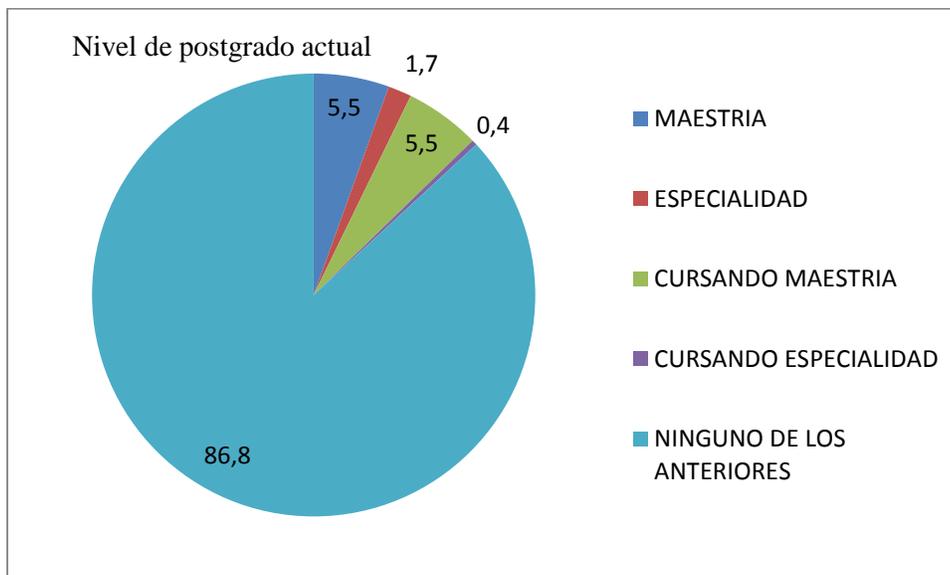
4.1.4.3. NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA DE CUARTO NIVEL

Tabla N° 33 Nivel de postgrado actual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MAESTRÍA	13	5,1	5,5	5,5
	ESPECIALIDAD	4	1,6	1,7	7,2
	CURSANDO MAESTRÍA	13	5,1	5,5	12,8
	CURSANDO ESPECIALIDAD	1	0,4	0,4	13,2
	NINGUNO DE LOS ANTERIORES	204	80,3	86,8	100
	Total	235	92,5	100	
No responden		19	7,5		
Total		254	100		

Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Gráfica N°29 Nivel de postgrado actual.



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Administración de empresas

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la Universidad Politécnica Salesiana, no muestran interés en seguir una formación académica de cuarto nivel ya que tan solo el 5.5% tiene maestrías, el 1.7% tiene una especialidad, el 5.5% está cursando una maestría y 5.5% está cursando una especialidad.

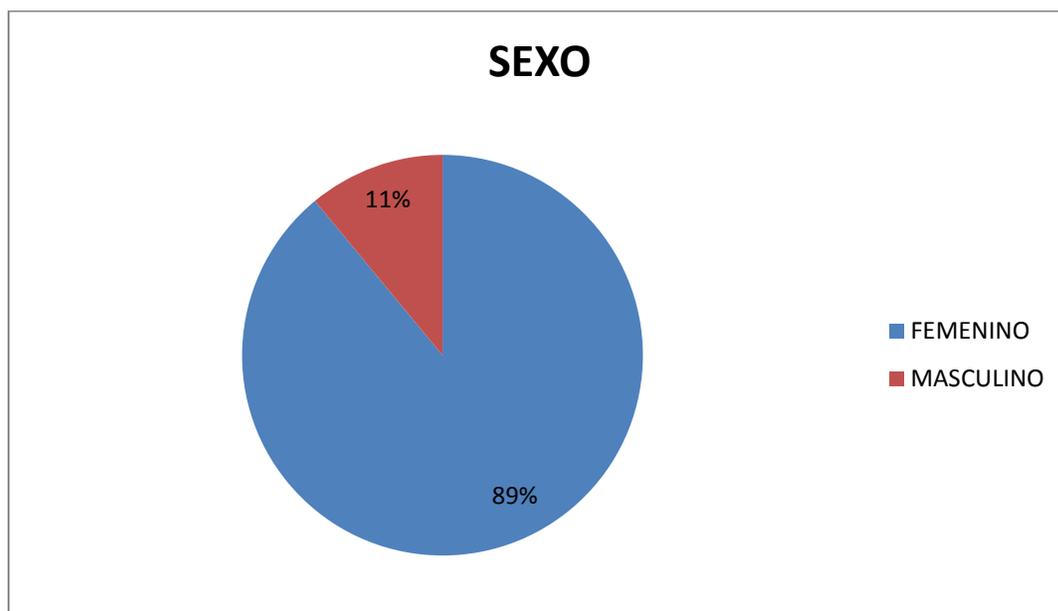
4.2. ANÁLISIS SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

La investigación que se presenta corresponde al informe final del seguimiento a egresados y graduados del año 2013 de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana que se estructuró sobre la base de una metodología de investigación que procura indagar la situación actual de los egresados y graduados de esta carrera.

4.2.1. DATOS GENERALES

4.2.1.1. SEXO

Grafica N° 30 Sexo



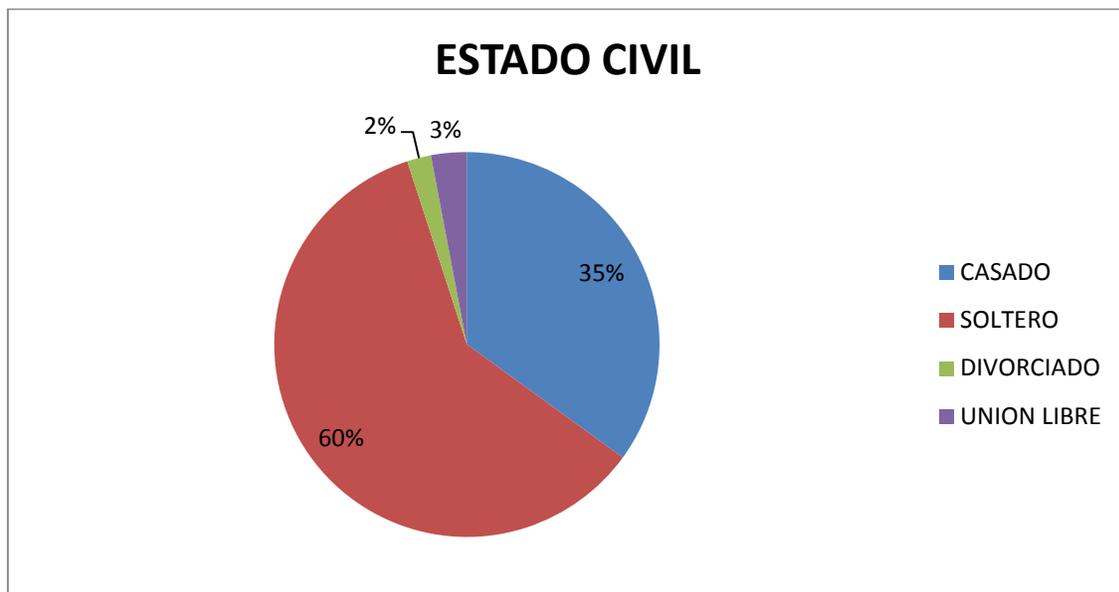
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los resultados indican que existe una mayor cantidad de mujeres egresadas y graduadas de la carrera de Contabilidad y Auditoría con un 89% contra un 11% de hombres que han cursado dicha carrera.

4.2.1.2. ESTADO CIVIL

Grafica N° 31 Estado Civil



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de contabilidad y auditoría se encuentran casados unos 35%, solteros 60% siendo el mayor rango en esta variable, divorciados un 2% y un 3% en unión libre.

4.2.1.3. PAÍS DE RESIDENCIA

Grafica N° 32 País de Residencia



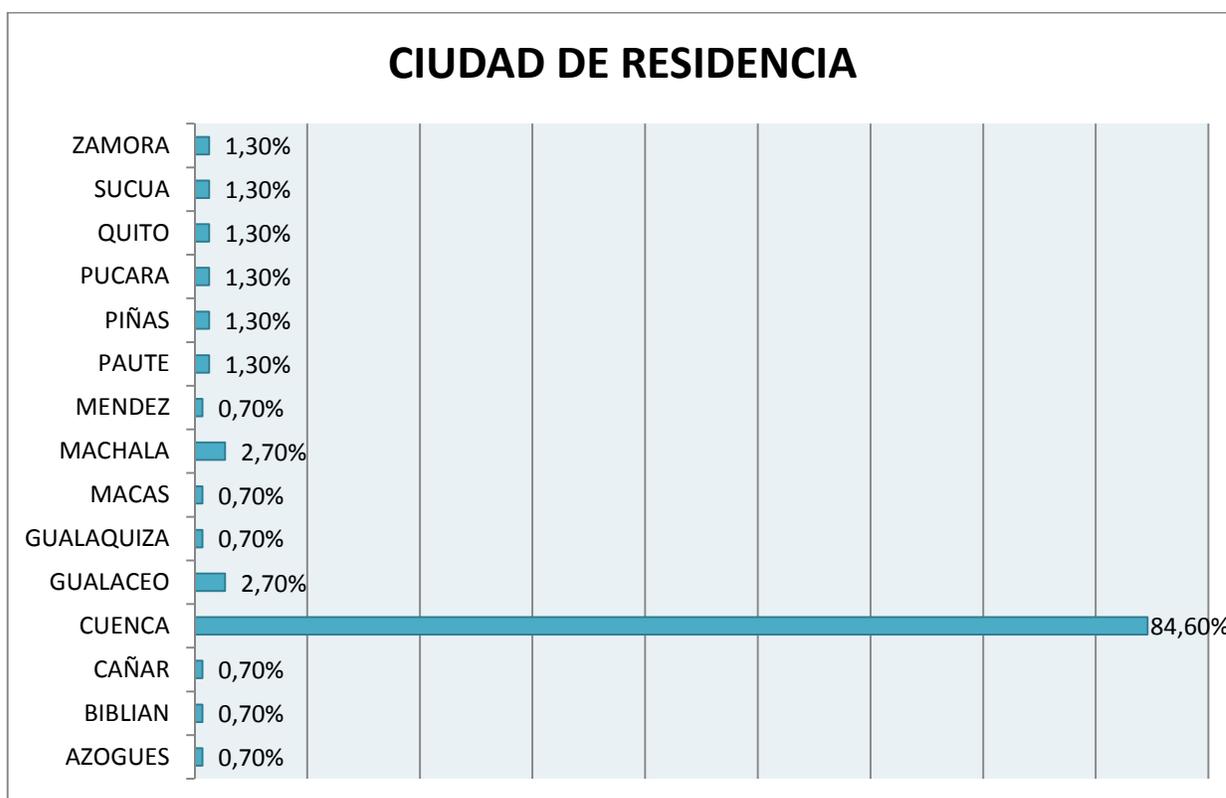
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría no han salido del país por lo tanto todos residen en Ecuador

4.2.1.4. CIUDAD DE RESIDENCIA

Grafica N° 33 Ciudad de Residencia



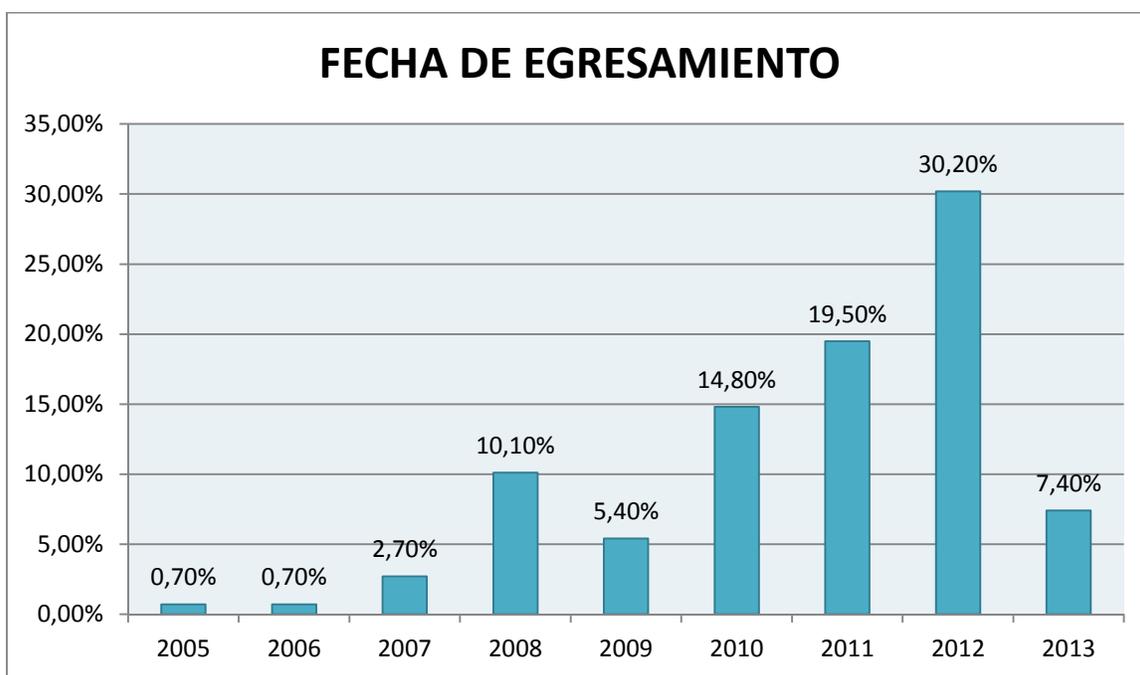
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

La carrera de Contabilidad y Auditoría ha recibido en su mayoría estudiantes de la misma ciudad donde está situada la Universidad con un 84.6%, seguido de Machala y Gualaceo con 2,7%, mientras que ciudades como Zamora, Sucúa, Quito, Pucara, Piñas y Paute presentan un 1,3% cada una, y una presencia que corresponde al 0.7% de las ciudades de Méndez, Macas, Gualaquiza, Cañar, Biblián y Azogues.

4.2.1.5. FECHA DE EGRESAMIENTO

Grafica N° 34 Fecha de Egresamiento



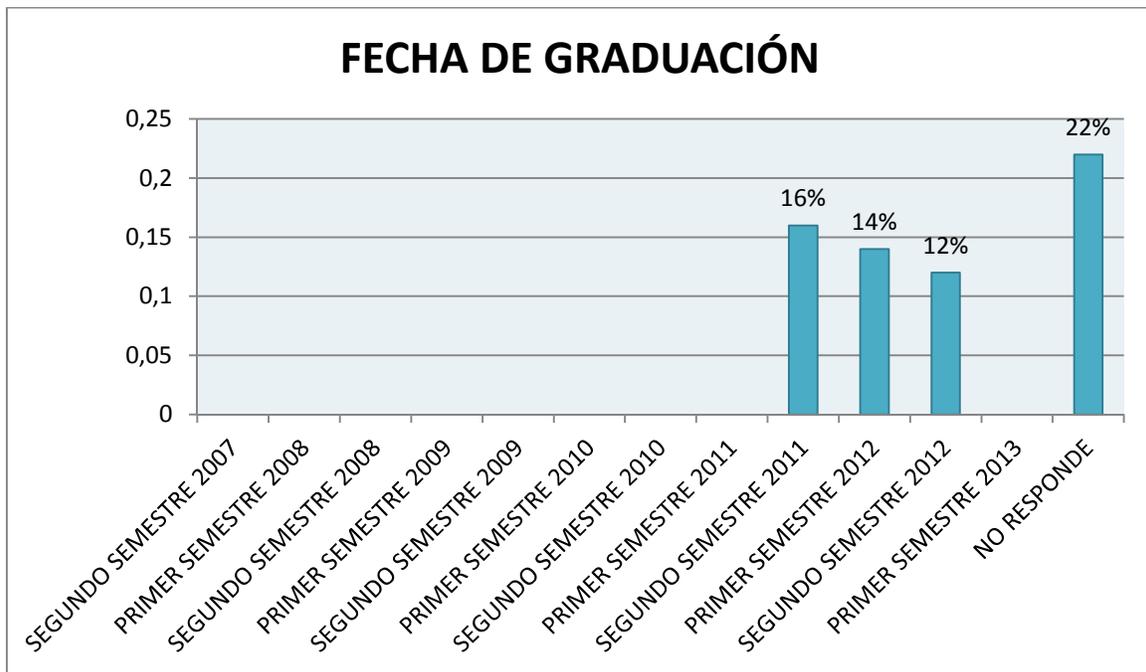
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Durante la presencia de la carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca se han graduado o egresado en el año 2005 y 2006 un 0.7% de los encuestados, esta cifra crece para el 2007 a un 2,7%, una diferencia en oferta de futuros profesionales aumenta en el año 2008 con un 10,10%, se ve disminuida en el 2009 con 5.4%, presentando un rango creciente en el 2010 con 14,8% el 2011 con un 19.5% y el 2012 con un 30,20%. Hasta la fecha en el 2013 un 7,4%.

4.2.1.6. FECHA DE GRADUACIÓN

Grafica N° 35 Fecha de Graduación



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

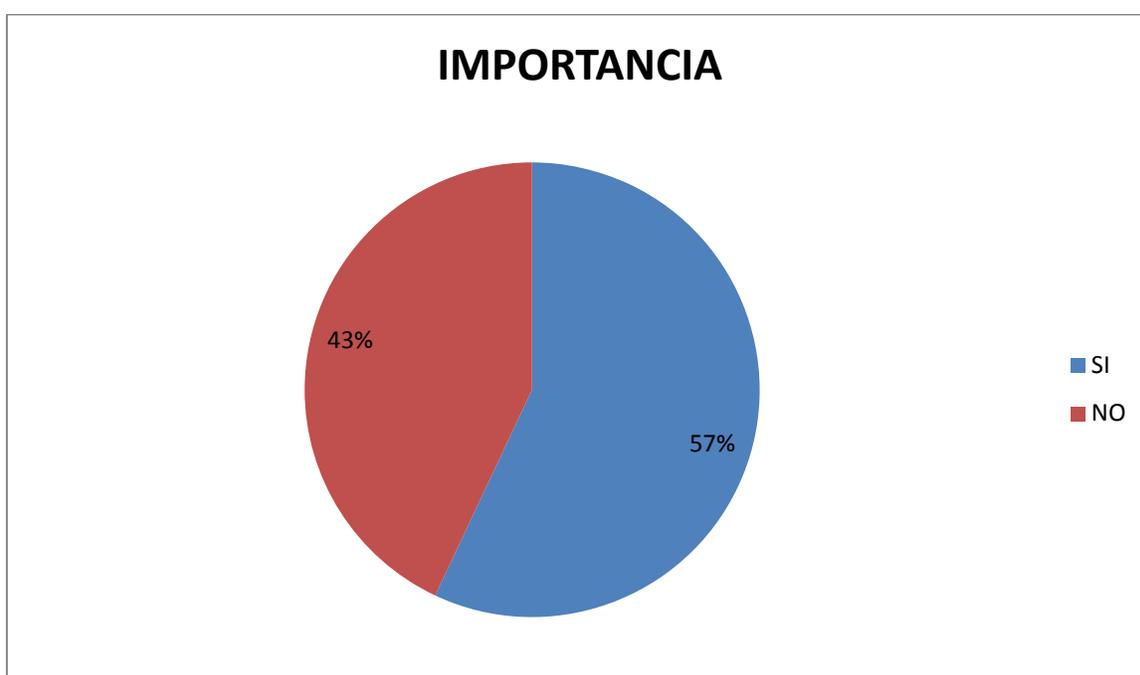
Elaborado por: Los autores

De los estudiantes egresados nos indican que la mayor cantidad se graduaron en el segundo semestre del 2011 correspondiente a un 16%, seguido de un 14% en el primer semestre del 2012 y un 12% en el segundo semestre del 2012, el 22% que corresponde a aquellas personas que no responden, se considera aquellos estudiantes que aún no presentan o no acaban su trabajo de grado y no poseen un título profesional, además de aquellas personas que no responden.

4.2.2. PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

4.2.2.1. IMPORTANCIA PROCESOS DE APOYO ACADÉMICO DURANTE ESTUDIOS DE PREGRADO

Grafica N° 36 Importancia de Procesos de Apoyo



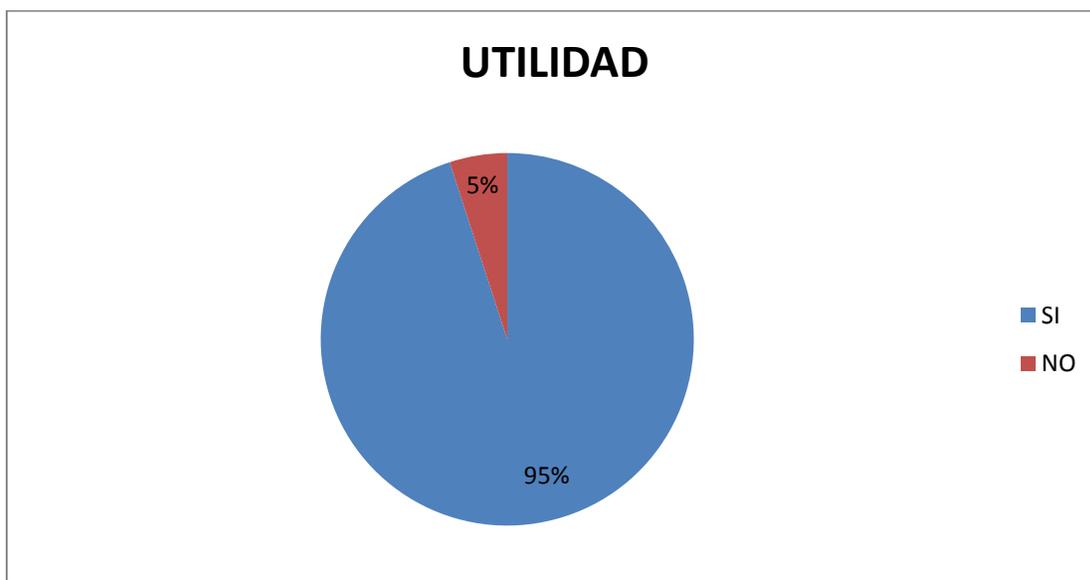
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Un 57% de los egresados y graduados manifiestan que es importante la realización de procesos y apoyo como tutorías, dentro del desarrollo de sus actividades académicas mientras que un 43% indica que no es importante este proceso de apoyo.

4.2.2.2. UTILIDAD DE PROCESOS DE APOYO DURANTE LOS ESTUDIOS DE PREGRADO

Grafica N° 37 Utilidad de Procesos de Apoyo



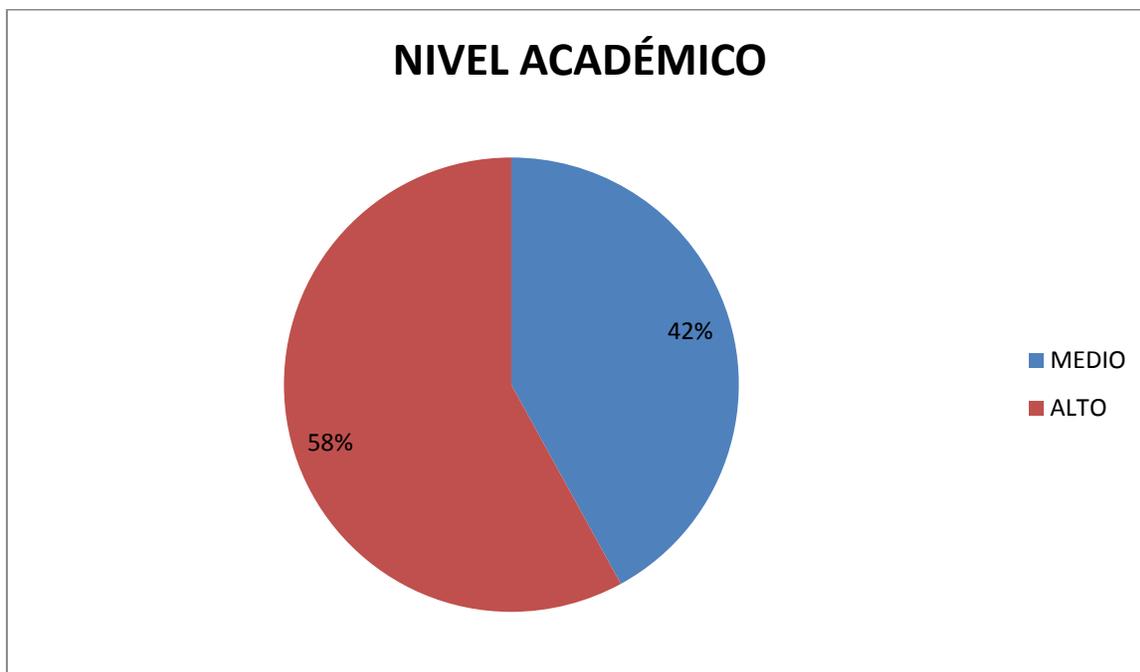
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Un 5% considera que no son útiles los procesos de apoyo en el desarrollo académico profesional, mientras que un 95% considera que es importante este proceso en su formación.

4.2.2.3. NIVEL ACADÉMICO DE LA CARRERA

Grafica N° 38 Nivel Académico



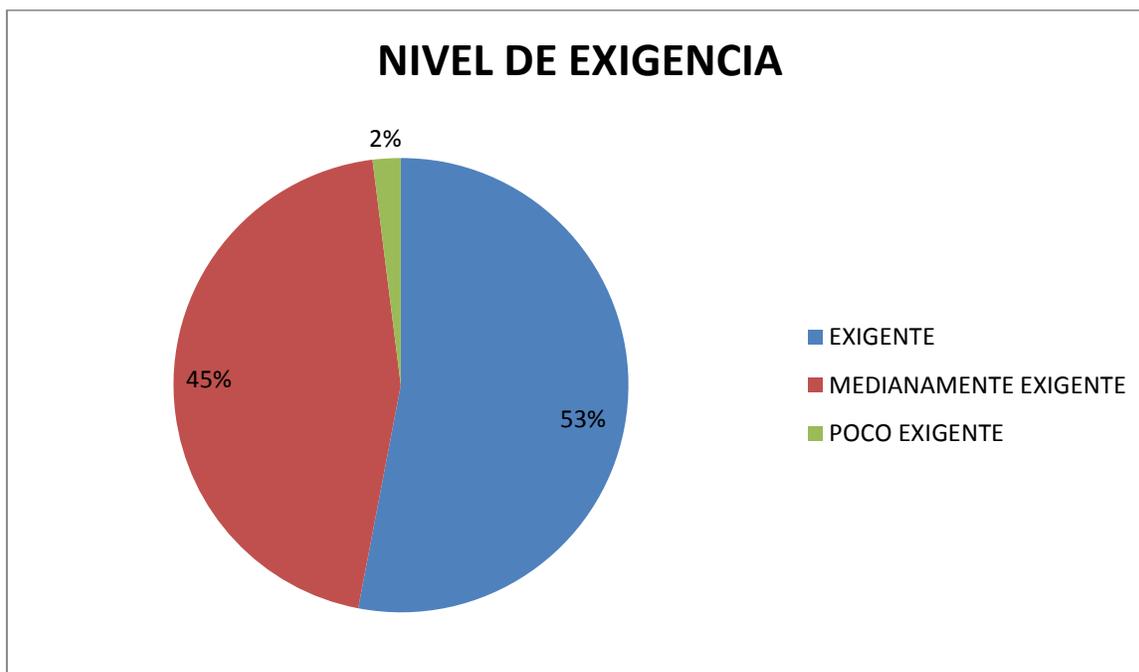
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

De las personas encuestadas indican que el nivel académico de la formación recibida fue alto en un 58% mientras que un 42% indica que el nivel obtenido en la carrera es medio.

4.2.2.4. NIVEL DE EXIGENCIA DE LOS DOCENTES

Grafica N° 39 Nivel de Exigencia del Docente



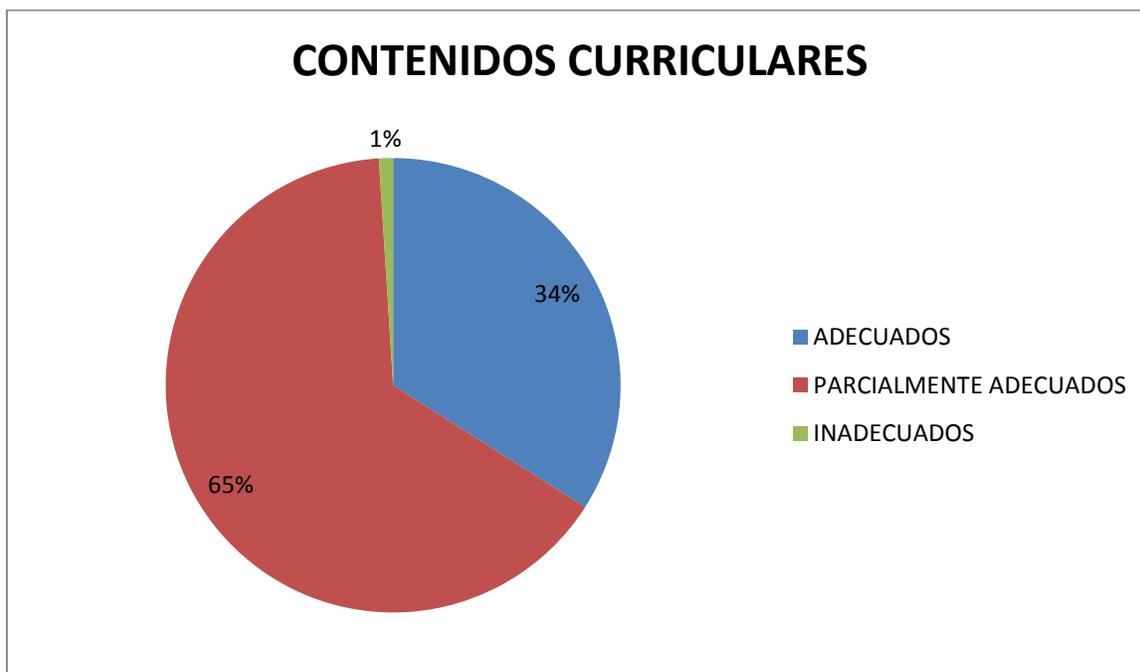
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

La exigencia de los docentes durante su proceso de formación en la carrera de Contabilidad y Auditoría en la UPS Sede Cuenca un 53 % considera que fue exigente, un 45% indica que fue medianamente exigente y tan solo un 2% indica que fue poco exigente.

4.2.2.5. CONTENIDOS CURRICULARES ADECUADOS

Grafica N° 40 Contenidos Curriculares Adecuados



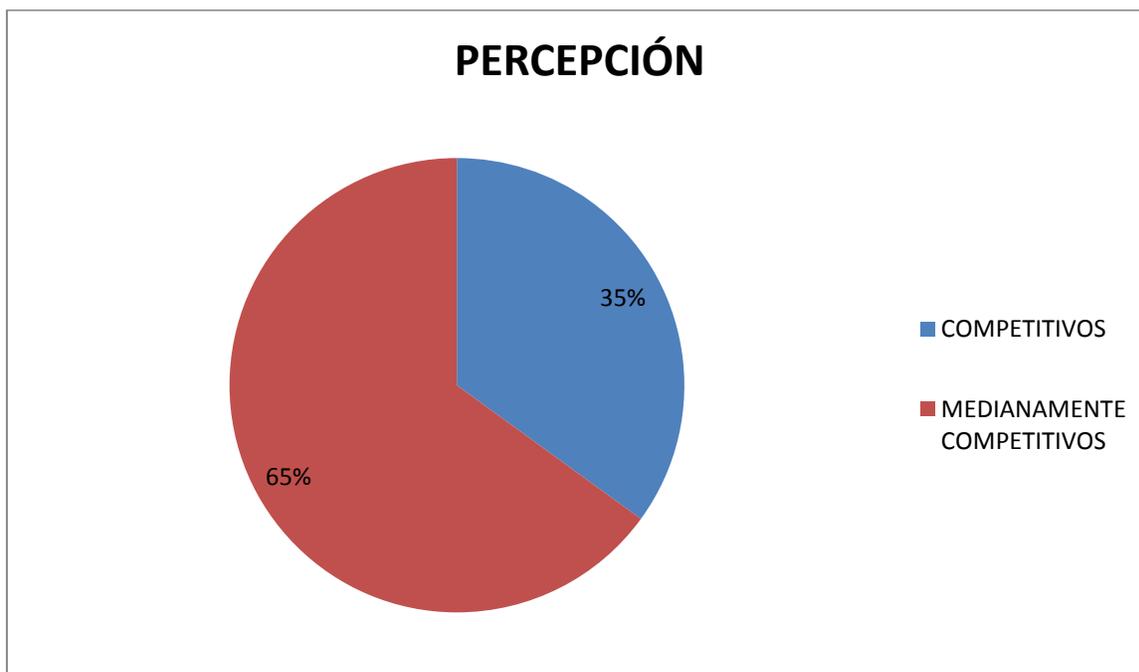
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Un 34% de los encuestados indican que los contenidos curriculares brindados por la UPS fueron adecuados para el desempeño de actividades en el ámbito profesional, mientras que un 65% consideran que fueron parcialmente adecuados y tan solo un 1% considera que los contenidos fueron inadecuados.

4.2.2.6. PERCEPCIÓN DE LOS INGENIEROS EN EL MERCADO LABORAL

Grafica N° 41 Percepción de los ingenieros en el mercado laboral



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

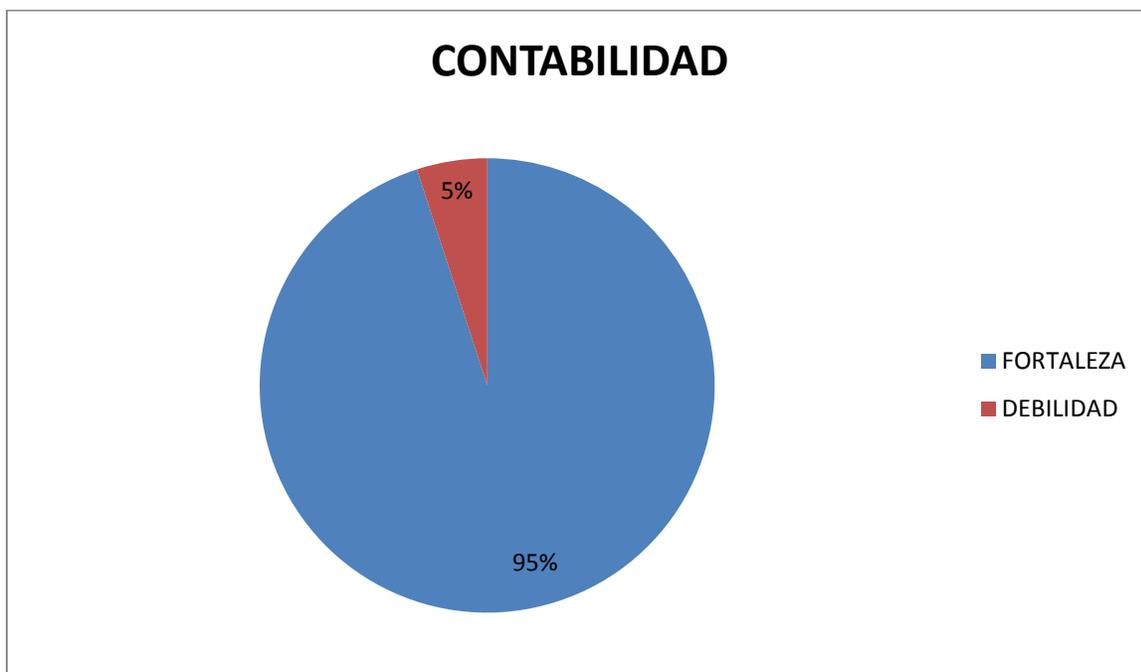
Elaborado por: Los autores

Los ingenieros en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca se consideran medianamente competitivos en un 65% mientras que tan solo un 35% se consideran competitivos en el mercado laboral.

4.2.3. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

4.2.3.1. CONTABILIDAD

Grafica N° 42 Contabilidad



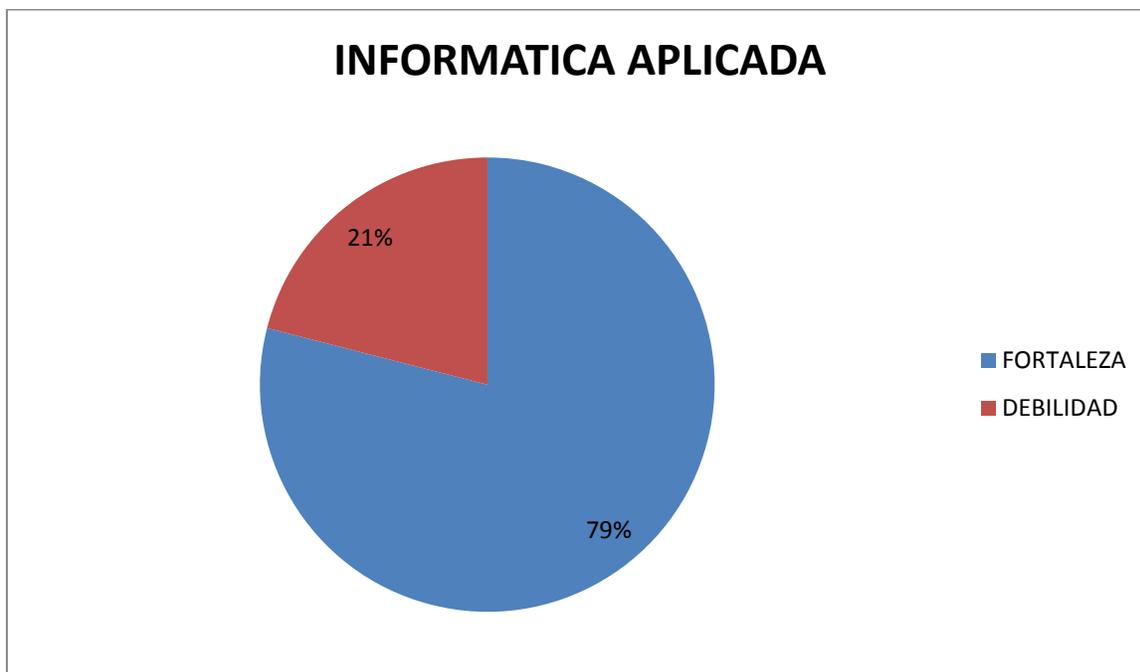
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de contabilidad es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 95% contra un 5% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.2. INFORMÁTICA APLICADA

Grafica N° 43 Informática Aplicada



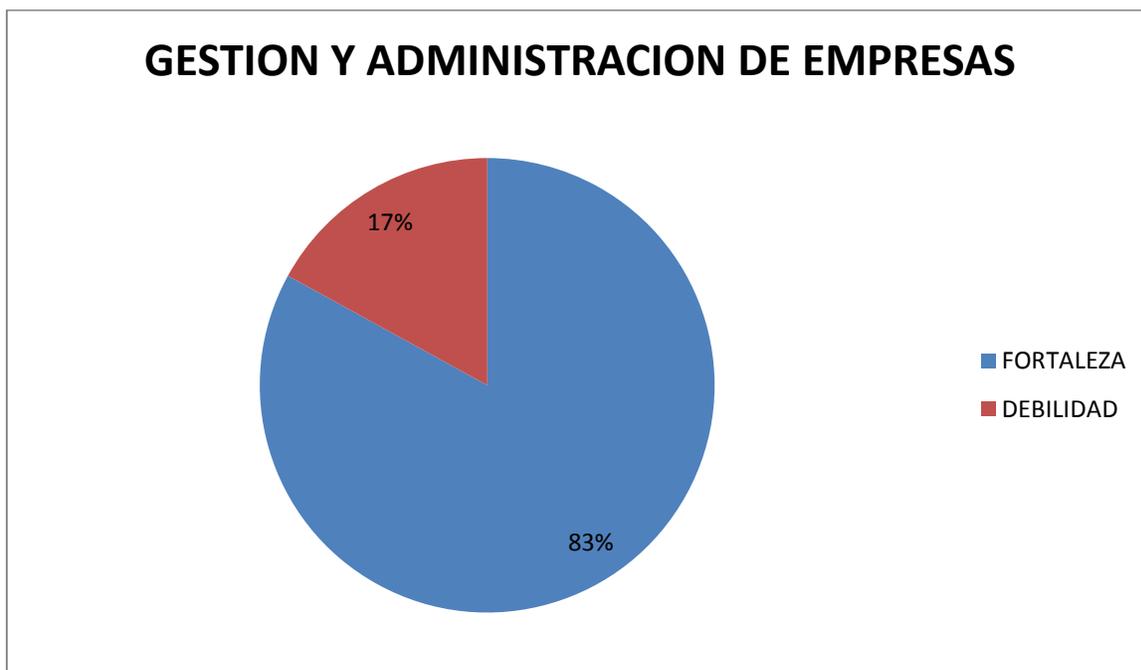
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de informática aplicada es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 79% contra un 21% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.3. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Grafica N° 44 Gestión y Administración de Empresas



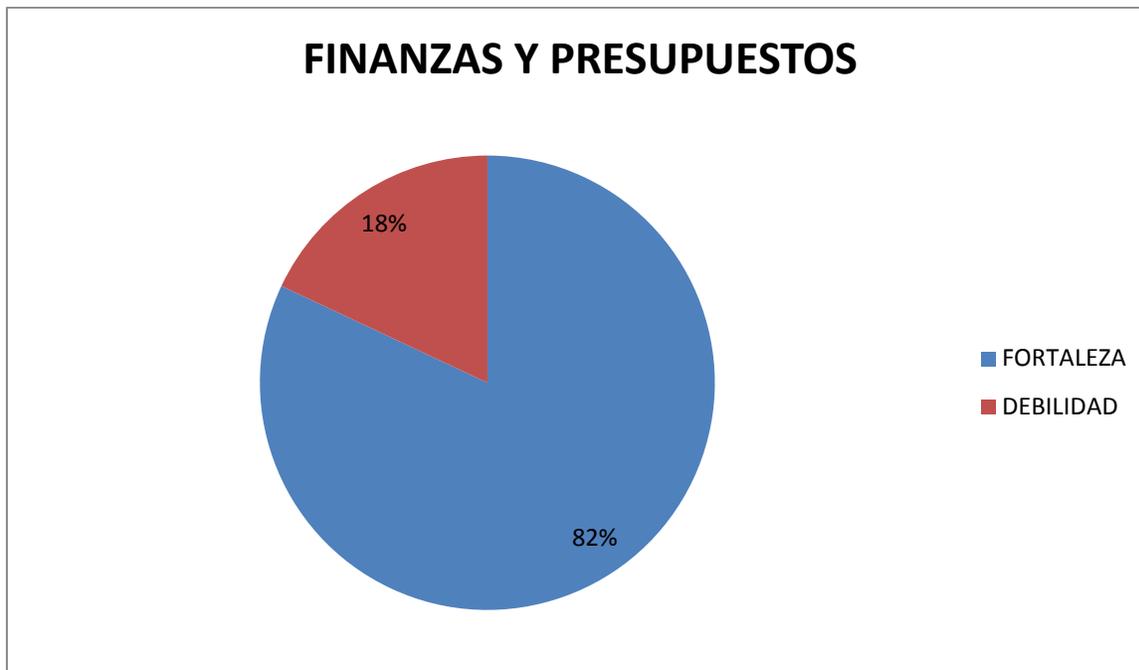
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de gestión y administración de empresas es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 83% contra un 17% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.4. FINANZAS Y PRESUPUESTOS

Grafica N° 45 Finanzas y Presupuestos



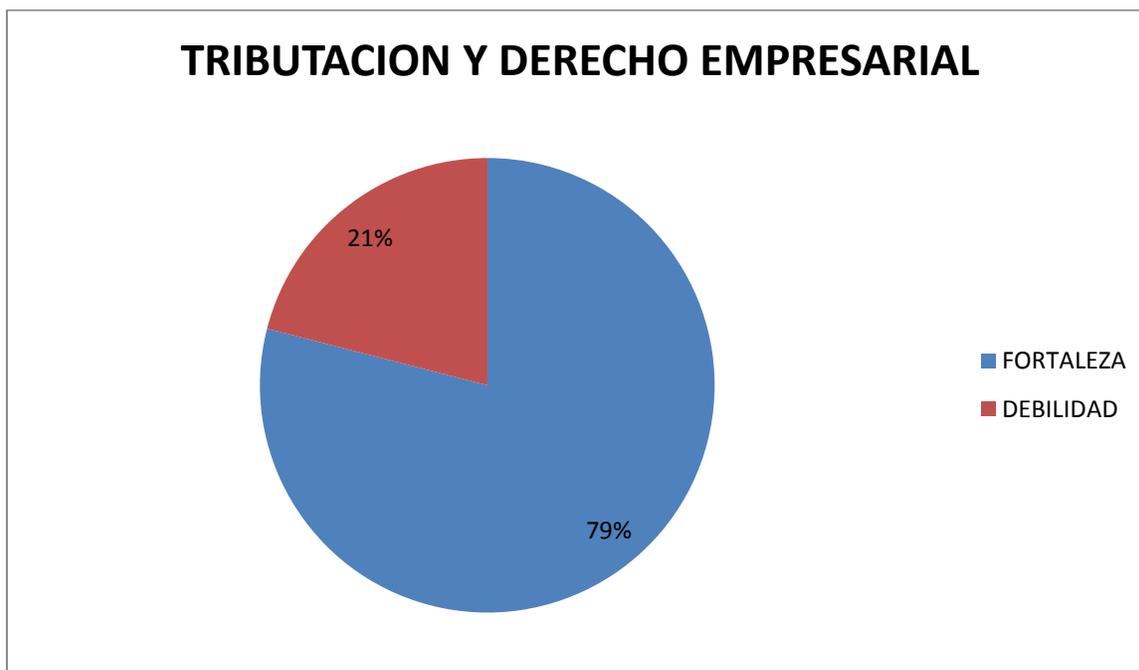
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de finanzas y presupuestos es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 82% contra un 18% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.5 TRIBUTACION Y DERECHO EMPRESARIAL

Grafica N° 46 Tributación y derecho empresarial



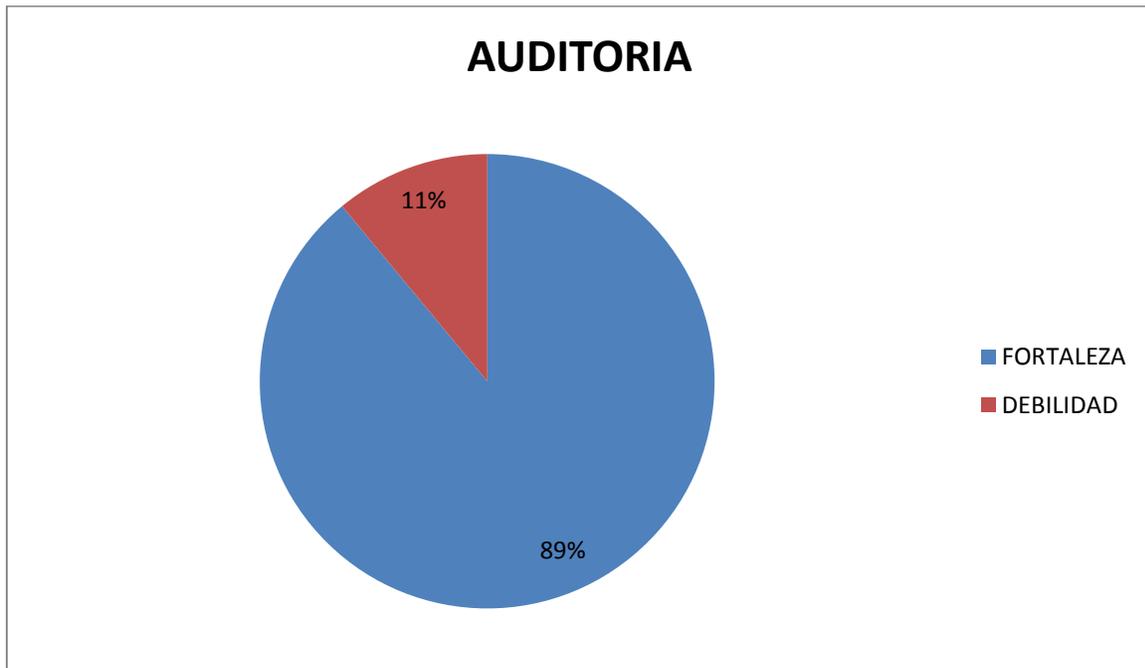
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de tributación y derecho empresarial es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 79% contra un 21% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.6. AUDITORIA

Grafica N° 47 Auditoria



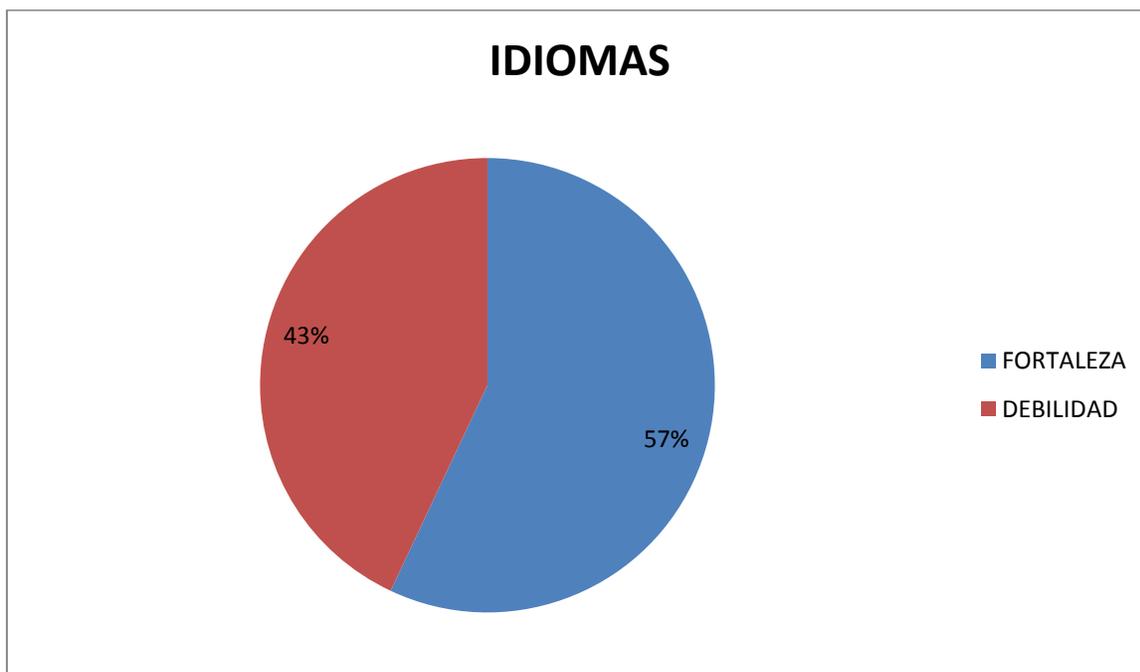
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de auditoría es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 89% contra un 11% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.7. IDIOMAS

Grafica N° 48 Idiomas



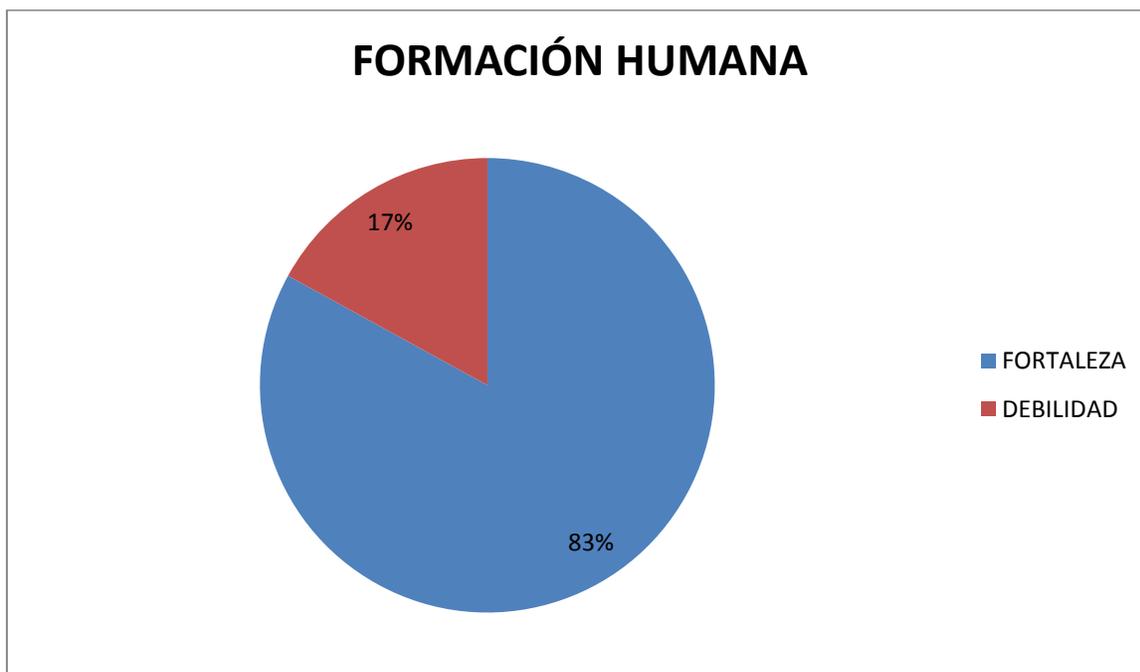
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de idiomas es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 57% contra un 43% que lo consideran una debilidad.

4.2.3.8. FORMACIÓN HUMANA

Grafica N° 49 Formación Humana



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

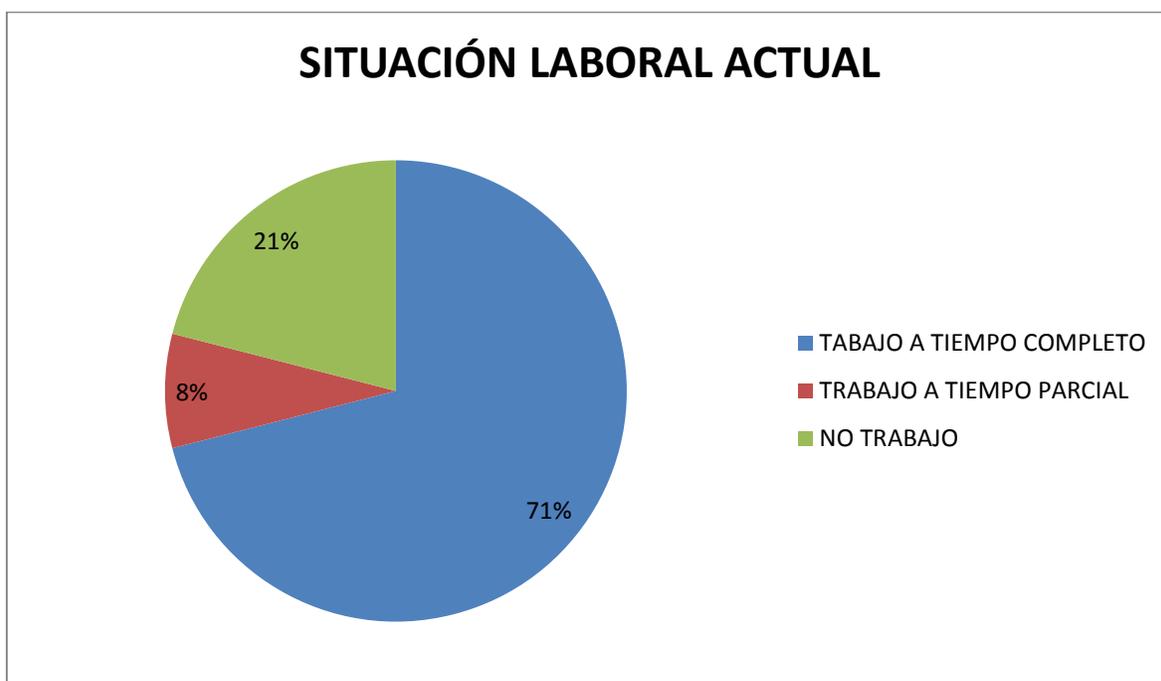
Elaborado por: Los autores

En la carrera de Contabilidad y Auditoría los egresados y graduados consideran que la cátedra de formación humana es una fortaleza en el desarrollo de sus actividades con un 83% contra un 17% que lo consideran una debilidad.

4.2.4. INFORMACIÓN LABORAL Y EJERCICIO PROFESIONAL

4.2.4.1. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Grafica N° 50 Situación Laboral Actual



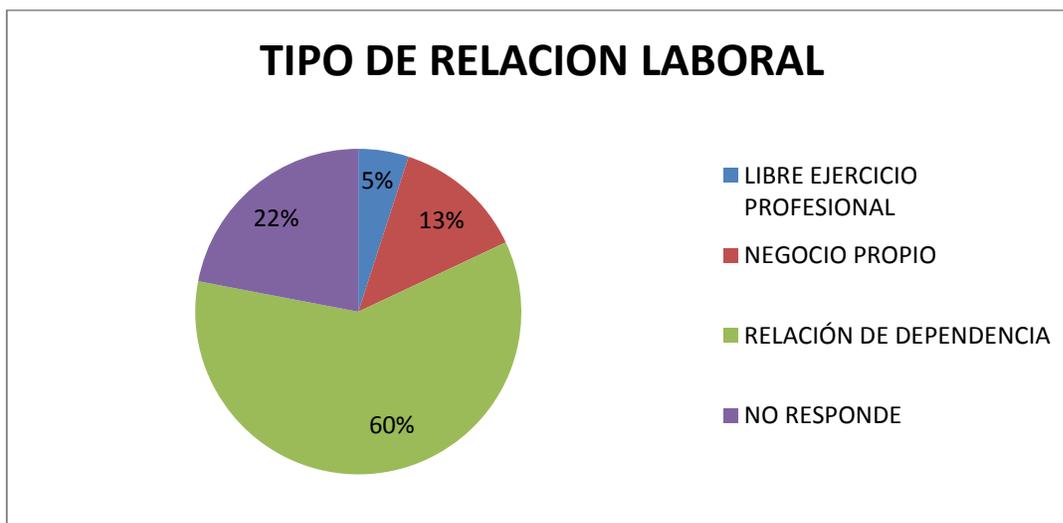
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría indican que un 71% se encuentran trabajando en jornada completa, mientras que un 8% trabaja a tiempo parcial y un 21% no se encuentra laborando en ninguna organización o negocio propio.

4.2.4.2. TIPO DE RELACIÓN LABORAL

Grafica N° 51 Tipo de relación Laboral



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría indican que un 60% se encuentran laborando bajo relación de dependencia, un 13% posee un negocio propio, tan solo el 5% se dedica al libre ejercicio profesional y un 22% de los encuestados no responde su situación, esto corresponde a las personas que no se encuentran laborando que indica la variable anterior.

4.2.4.3. LUGAR DE TRABAJO

Grafica N° 52 Lugar de Trabajo



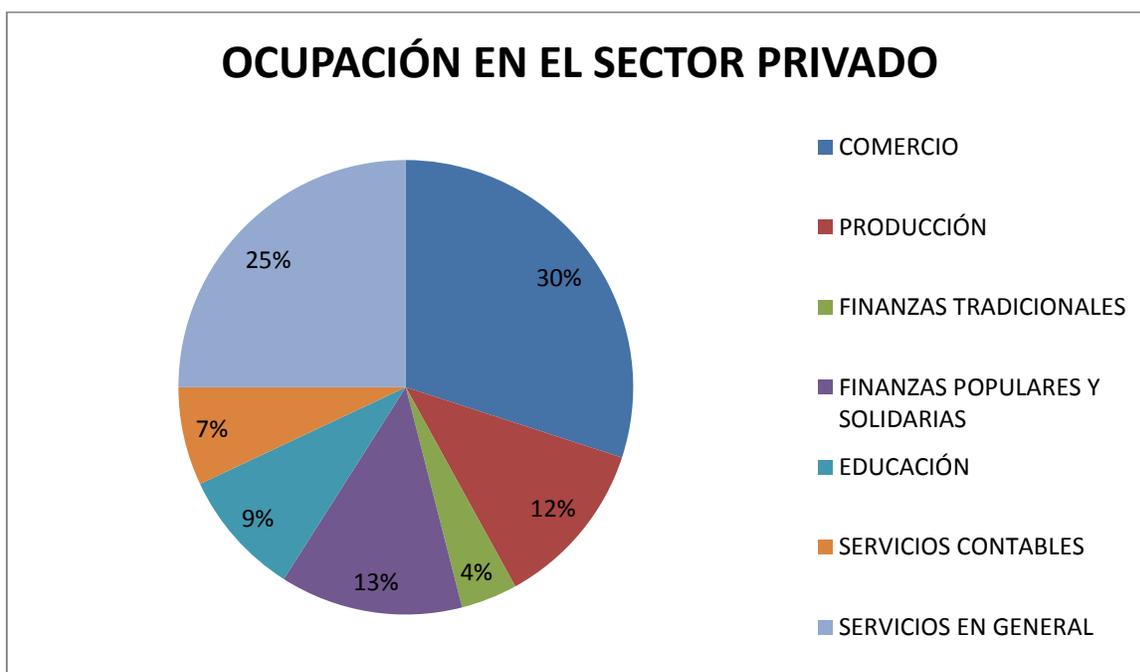
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Del 79% de egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría que se encuentran laborando el 88% se encuentra en empresas del sector privado, mientras que el 12% de estos se encuentran laborando en el sector público.

4.2.4.4. OCUPACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

Grafica N° 53 Ocupación en el Sector Privado



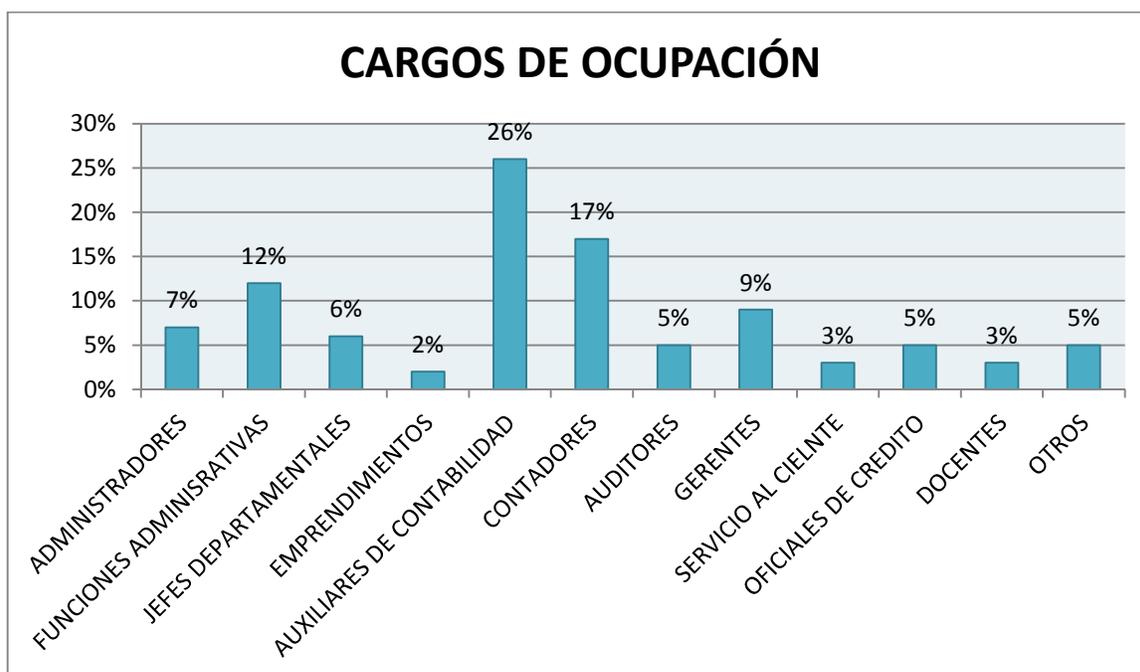
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

De los encuestados que se encuentran en el sector privado, el tipo de ocupación empresarial se divide en: 30% de estos encuestados se encuentran en empresas dedicadas al comercio, un 12% se dedican a la producción, un 4% en áreas de finanzas tradicionales, un 13% en el área de finanzas populares y solidarias, un 9% se encuentran en educación, un 7% brindan servicios contables y un 25% en servicios generales, como por ejemplo fundaciones y labores comunitarias.

4.2.4.5. CARGOS DE OCUPACIÓN

Grafica N° 54 Cargos de Ocupación



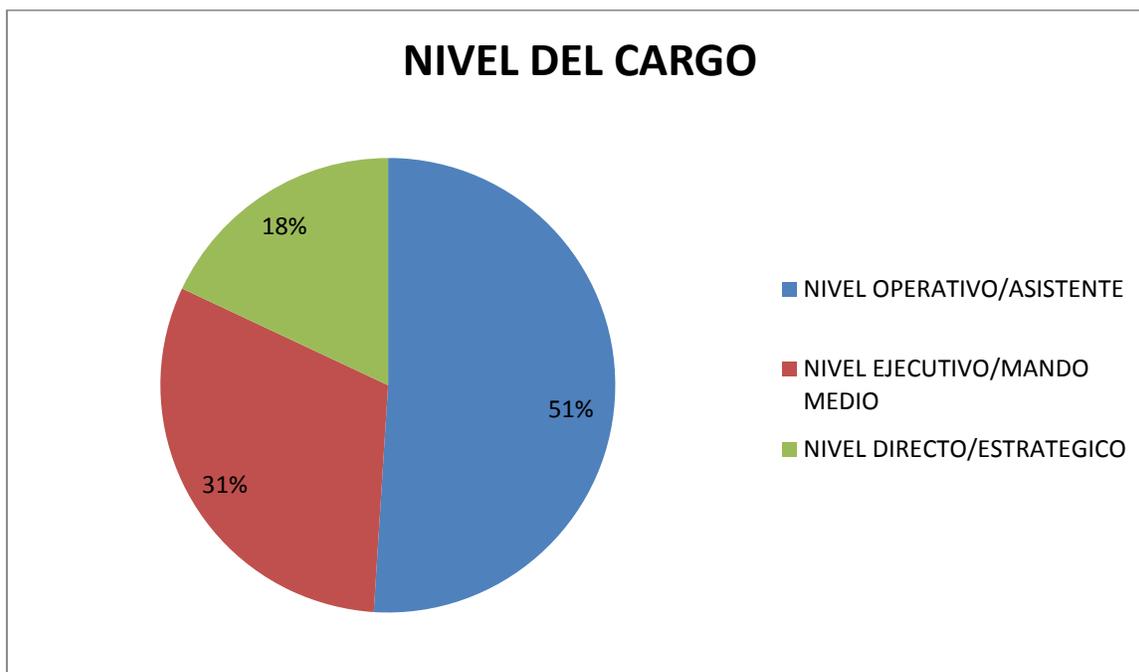
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los cargos que ocupan los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría son los siguientes: un 7% de los encuestados indican que ocupan cargos de administradores, un 12% cumple con funciones administrativas, un 6% se desenvuelven como jefes departamentales, un 2% manejan negocios de emprendimiento, un 26% son auxiliares de contabilidad siendo este el rango más alto en cargos ocupados, un 17% indican que son contadores, un 5% se desempeñan como auditores, un 9% son gerentes, un 3% brinda servicio al cliente, un % son oficiales de crédito, un 3% son docentes y un 5% se desempeñan en otras áreas de las anteriormente mencionadas.

4.2.4.6. NIVEL DEL CARGO DENTRO DE LA EMPRESA

Grafica N° 55 Nivel de Cargo



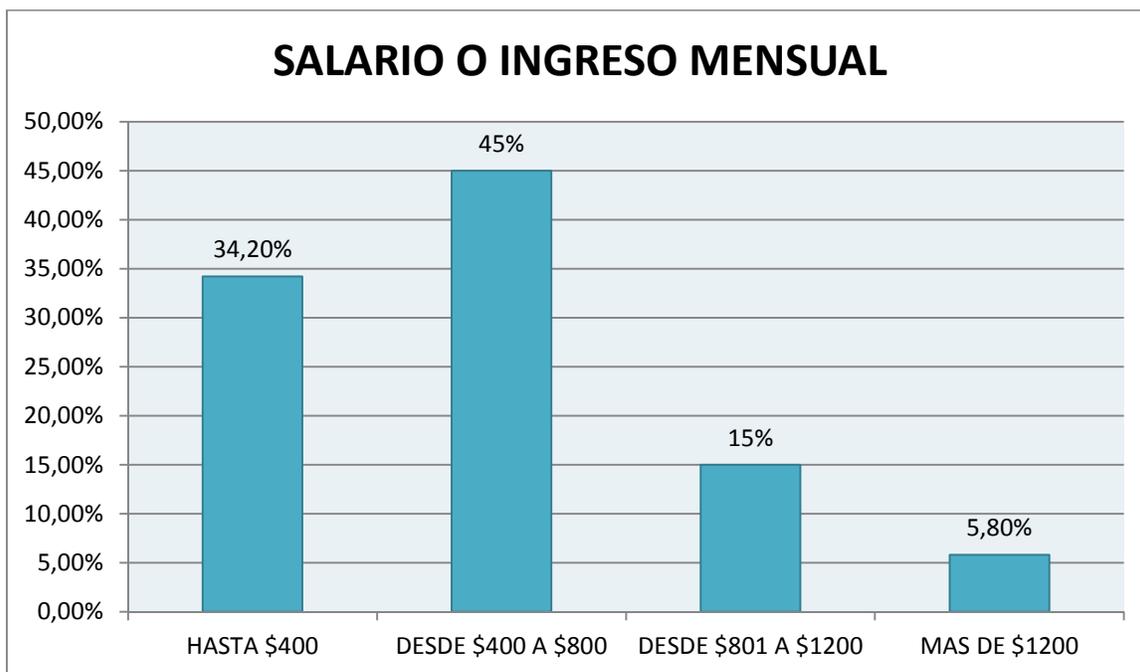
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría se encuentran en niveles operativos/asistentes en un 51%, un 31% mandos ejecutivos/medios y tan solo un 18% en mandos ejecutivos, dentro de las organizaciones en donde ellos laboran.

4.2.4.7. SALARIO O INGRESO MENSUAL

Grafica N° 56 Salario o Ingreso Mensual



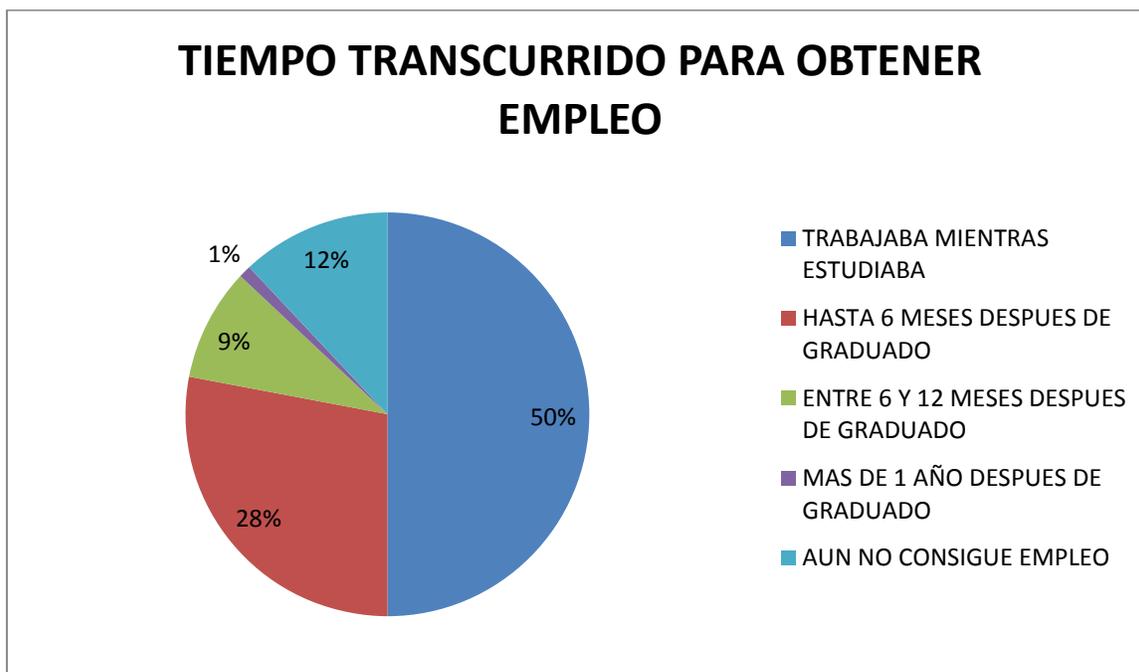
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

De los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría que se encuentran laborando nos dan a conocer que un 34.2% mantienen un salario o ingresos de hasta \$400, un 45% mantiene ingresos o recibe salario de entre \$400 a \$800, un 15% gana entre \$801 a \$1200 y tan solo un 5.8% gana más de \$1200 en las organizaciones que desempeñan sus funciones.

4.2.4.8 PERIODO EN ENCONTRAR EMPLEO CON TITULO UNIVERSITARIO

Grafica N° 57 Tiempo en Obtener Empleo



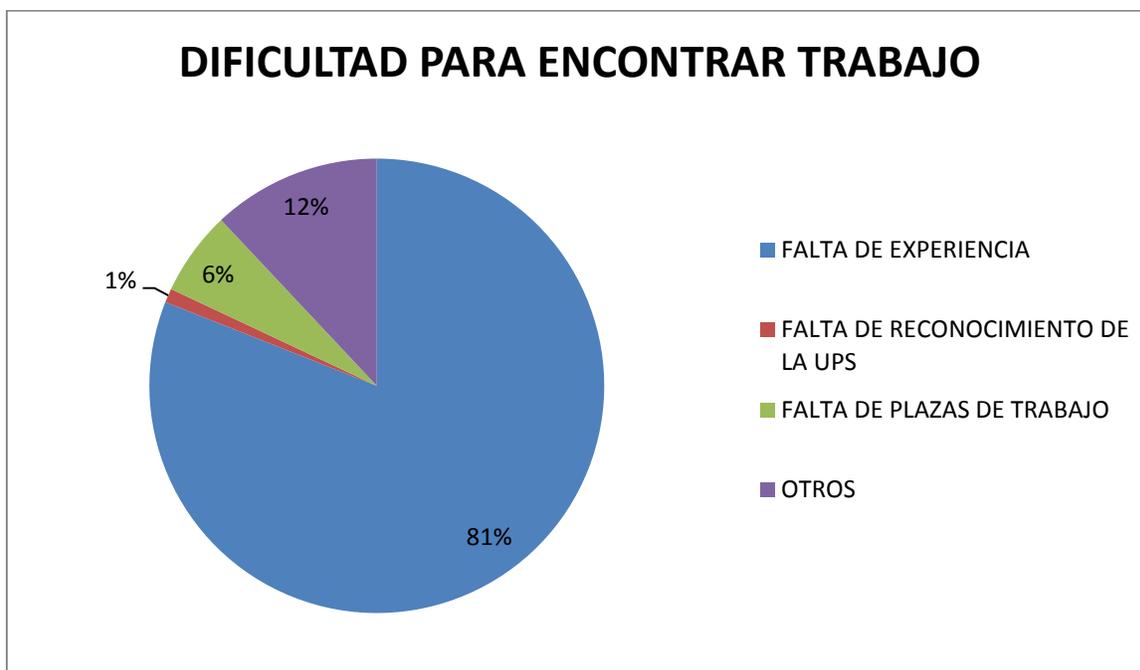
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

El tiempo que se demoran en obtener empleo los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría es: un año después de graduados un 1%, entre seis y doce meses después de graduado corresponde en tan solo un 9%, obtuvieron empleo hasta seis meses después de graduado un 28, mientras que un 50% de estos ya trabajaba mientras estudiaba.

4.2.4.9. DIFICULTAD PARA ENCONTRAR SU PRIMER TRABAJO

Grafica N° 58 Dificultad para Encontrar Trabajo



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

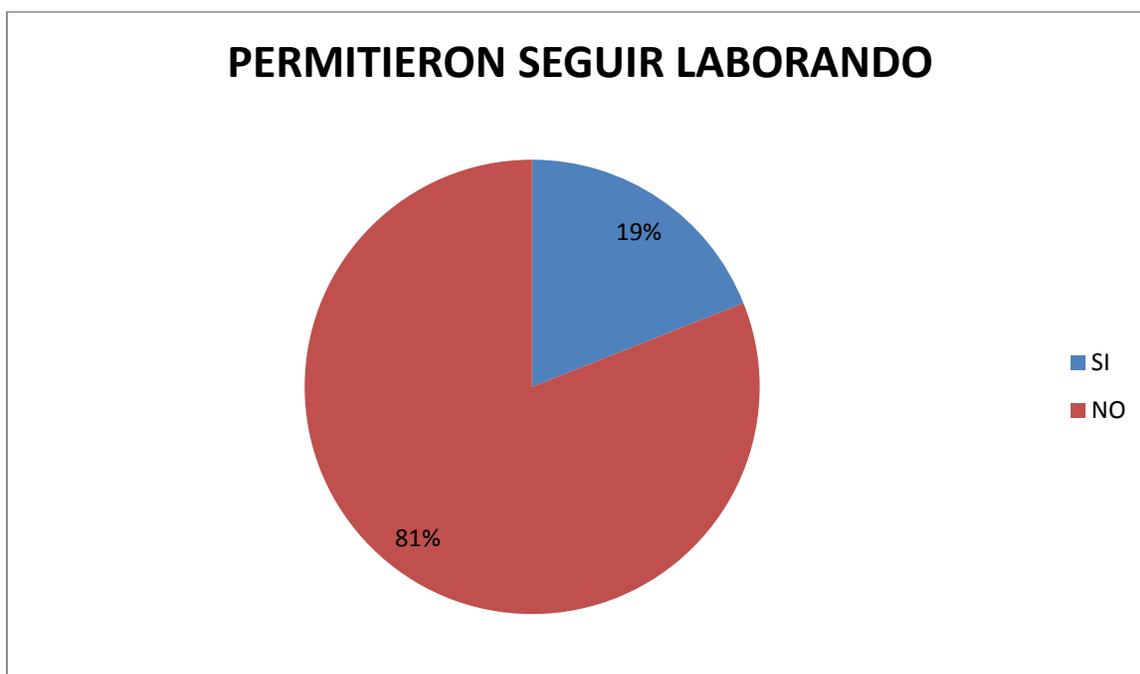
De las respuestas válidas, los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría manifiestan que la falta de experiencia fue su principal dificultad para conseguir su primer empleo, representado en un 81.5% luego indican como dificultad la falta de plazas de trabajo que alcanza un 6% y un 0.8% indican la falta de reconocimiento de la UPS en el medio empresarial como dificultad para encontrar su primer empleo. Adicional existe un 12% que manifiesta otras dificultades a las señaladas anteriormente, de las cuales se mencionan las siguientes:

- No saber el giro del negocio
- Edad
- Falta de tiempo
- Baja remuneración

4.2.5. PRACTICAS PRE PROFESIONALES

4.2.5.1. PRACTICAS PRE PROFESIONALES LE PERMITIERON SEGUIR LABORANDO EN LA MISMA EMPRESA

Grafica N° 59 Permiten Laborar



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría manifiestan que tan solo un 19% que realizaron prácticas pre-profesionales les permitieron seguir laborando en esas empresas, mientras que un 81% no se le permitió seguir laborando en dichas empresas.

4.2.5.2. OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL

Grafica N° 60 Ascenso con Título Profesional



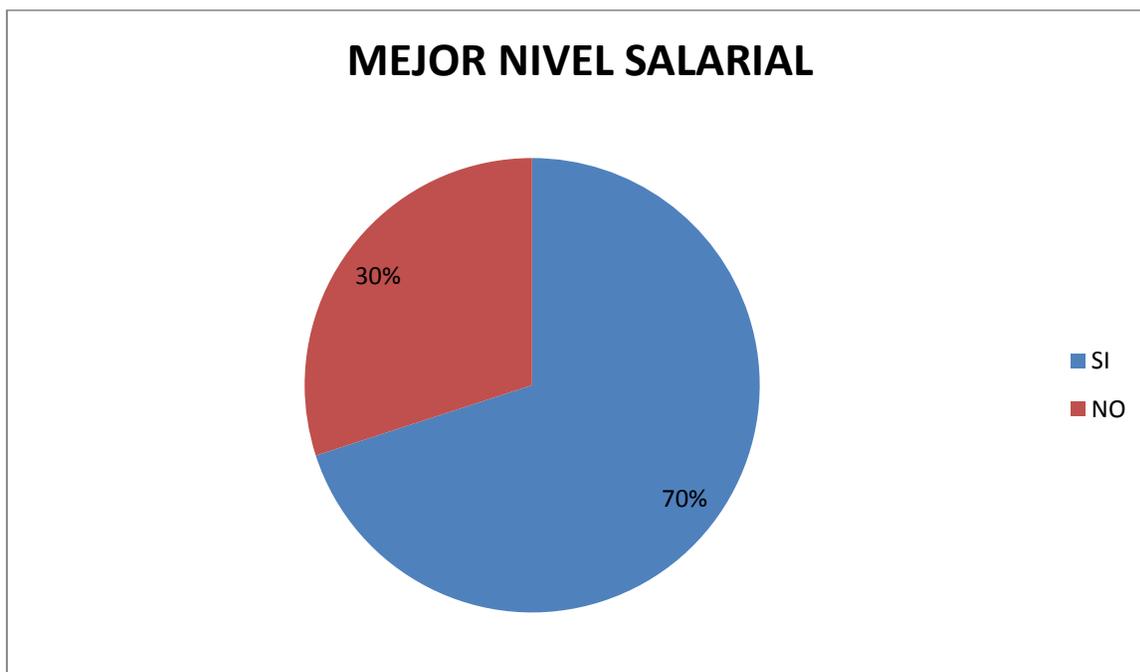
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

De los encuestados tan solo un 52% recibieron un ascenso al obtener su título profesional, mientras que un 48% no tuvo repercusión, ni beneficio alguno el haber obtenido su título de tercer nivel.

4.2.5.3. MEJOR NIVEL SALARIAL CON LA OBTENCIÓN DEL TITULO

Grafica N° 61 Mejor Nivel Salarial



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

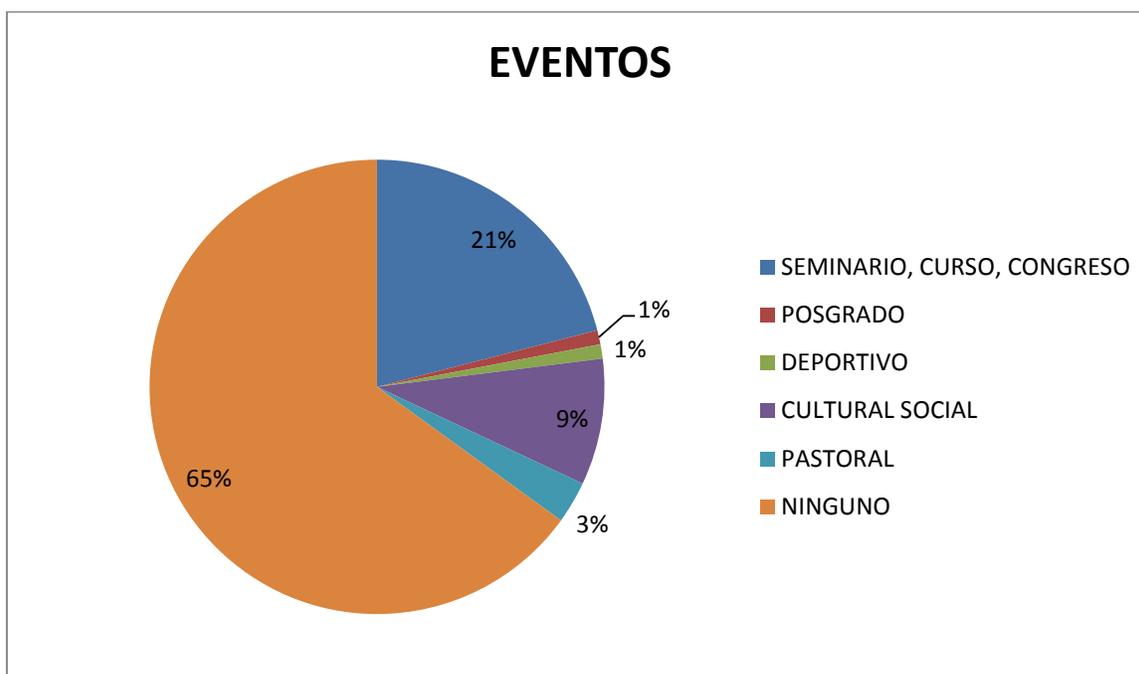
Elaborado por: Los autores

El 70% de los egresados y graduados de contabilidad y auditoría respondieron que su título profesional les permitió mejorar su nivel de ingresos, mientras que el 30% indican que no le beneficio económicamente la obtención de un título de tercer nivel.

4.2.6. FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

4.2.6.1. TIPO DE EVENTO ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

Grafica N° 62 Eventos



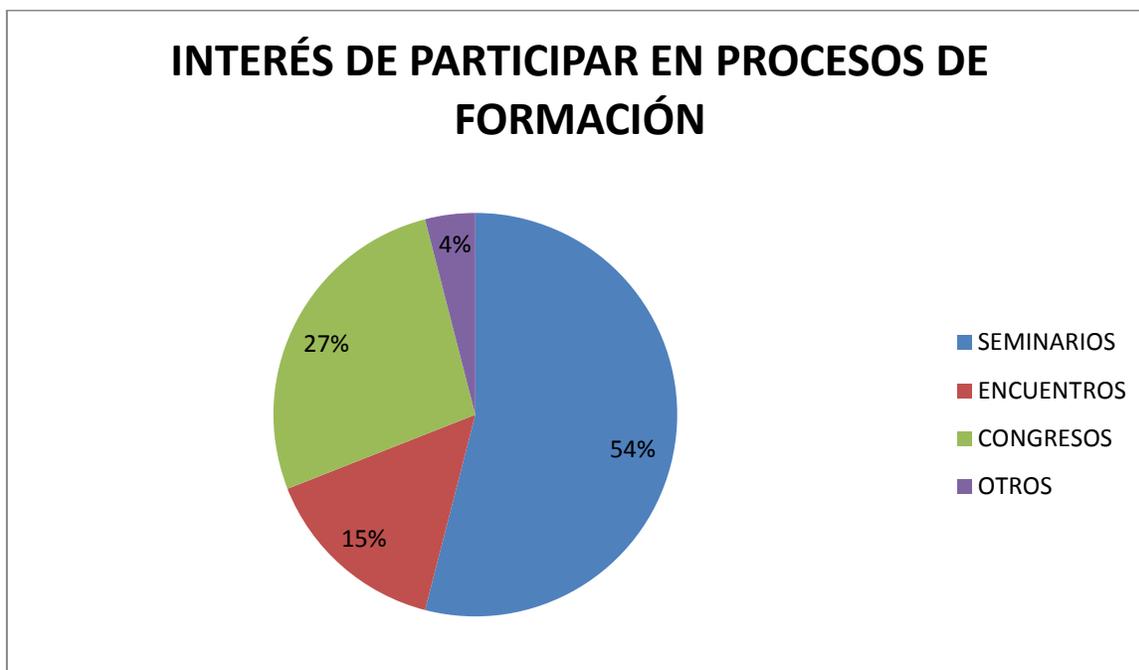
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría se han encontrado vinculados con la Universidad a través de seminarios, cursos o congresos en un 21%, con programas de posgrado un 1%, eventos deportivos, 1%, eventos culturales y sociales corresponde a un 9%, eventos de pastoral un 3% y un 65% indica que no ha asistido a ningún evento desde su salida de la Institución.

4.2.6.2. INTERÉS DE PARTICIPAR EN PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA DESARROLLADOS POR LA UPS

Grafica N° 63 Interés de participar en procesos de formación



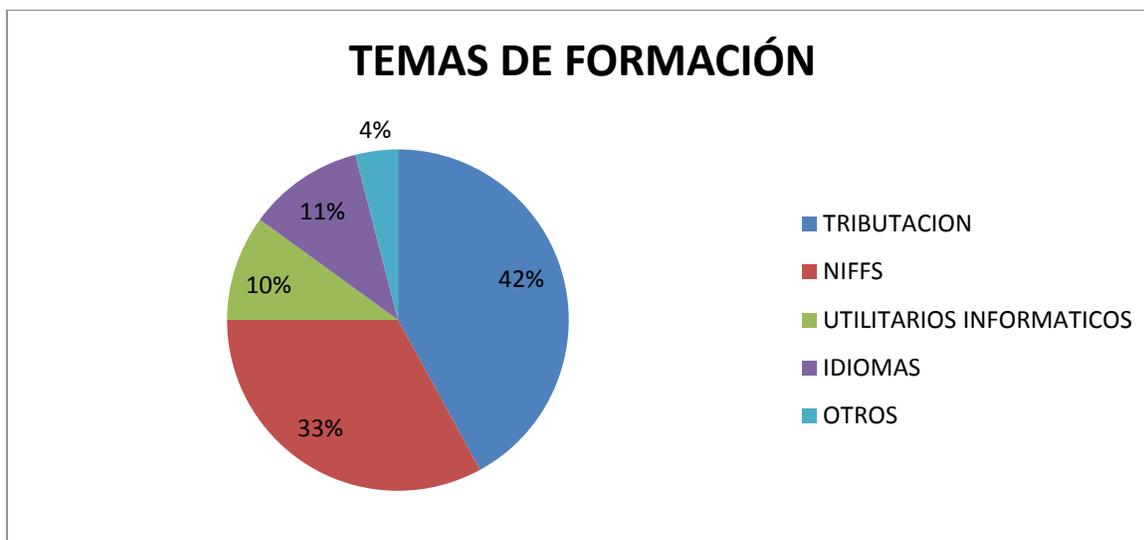
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los encuestados indican su interés por participar en procesos de formación tales como seminarios en un 54%, un 15% en encuentros de cualquier índole que ofrezca la institución, un 27% se inclina hacia los congresos que realiza, mientras que otros, representa un 4% de los cuales se menciona actualización de conocimientos y posgrados.

4.2.6.3. TEMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA DE MAYOR INTERÉS

Grafica N° 64 Temas de Formación



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

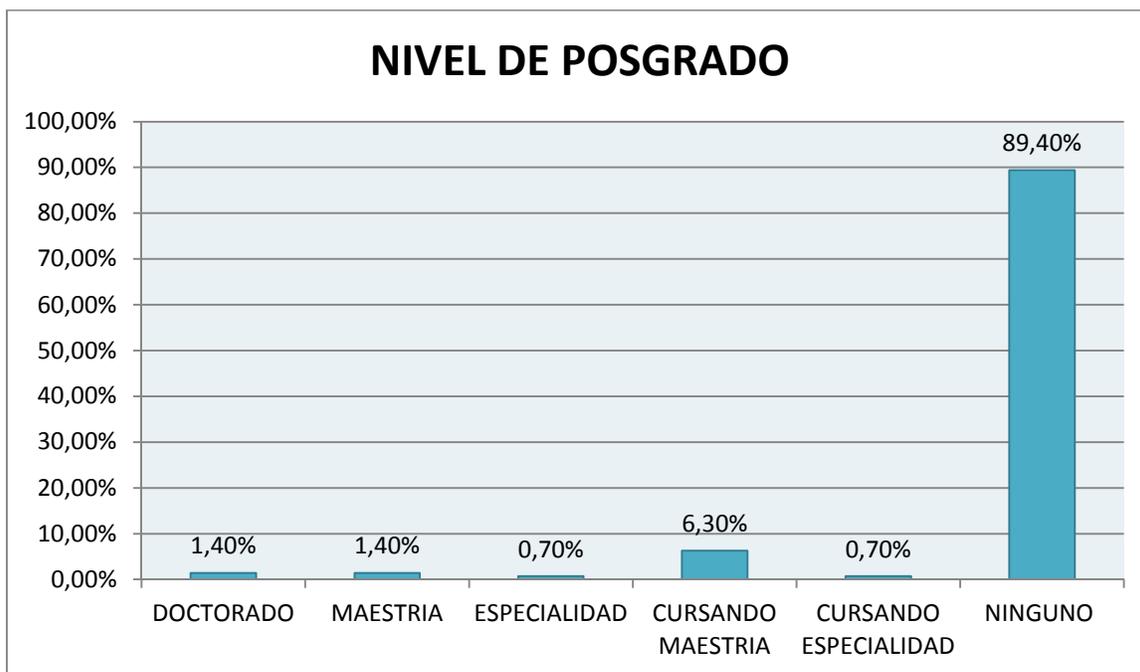
Elaborado por: Los autores

Entre los temas de interés para formación de los egresados y graduados de Contabilidad y Auditoría indican una mayor aceptación hacia la tributación con un 42%, seguido de las NIFF's con un 33%, utilitarios informáticos con un 10%, 11% Idiomas y un 4% en otros temas que se especifican a continuación:

- Administración
- Administración Pública
- Auditoría
- Responsabilidad Social Empresarial
- Finanzas y Presupuestos
- Créditos
- Bolsa de Valores
- Contabilidad

4.2.6.4. NIVEL DE FORMACIÓN DE POSGRADO

Grafica N° 65 Nivel de Posgrado



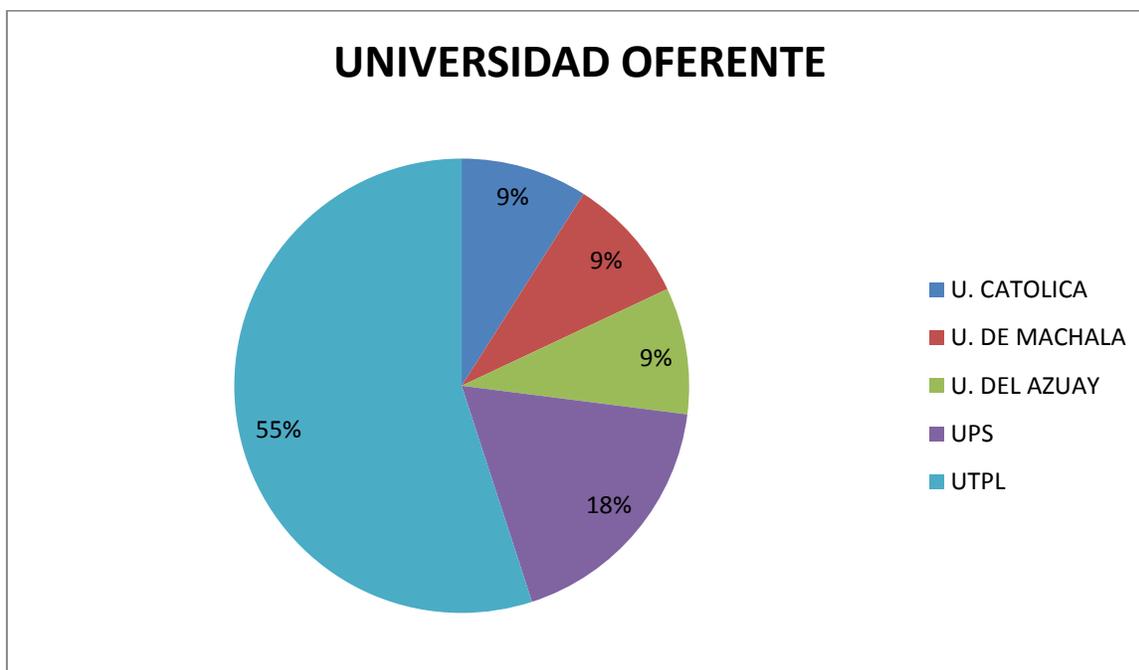
Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

De los graduados de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana el 89,4% no está realizando estudios de cuarto nivel, el 6.3% se encuentran cursando una maestría, el 0.7% se encuentran cursando una especialidad. Además indica que tan solo un 1.4 % posee un doctorado, un 1.4% posee una maestría y tan solo un 0.7% ha realizado una especialidad.

4.2.6.5. INSTITUCIÓN OFERENTE DE POSGRADO

Grafica N° 66 Universidad Oferente



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

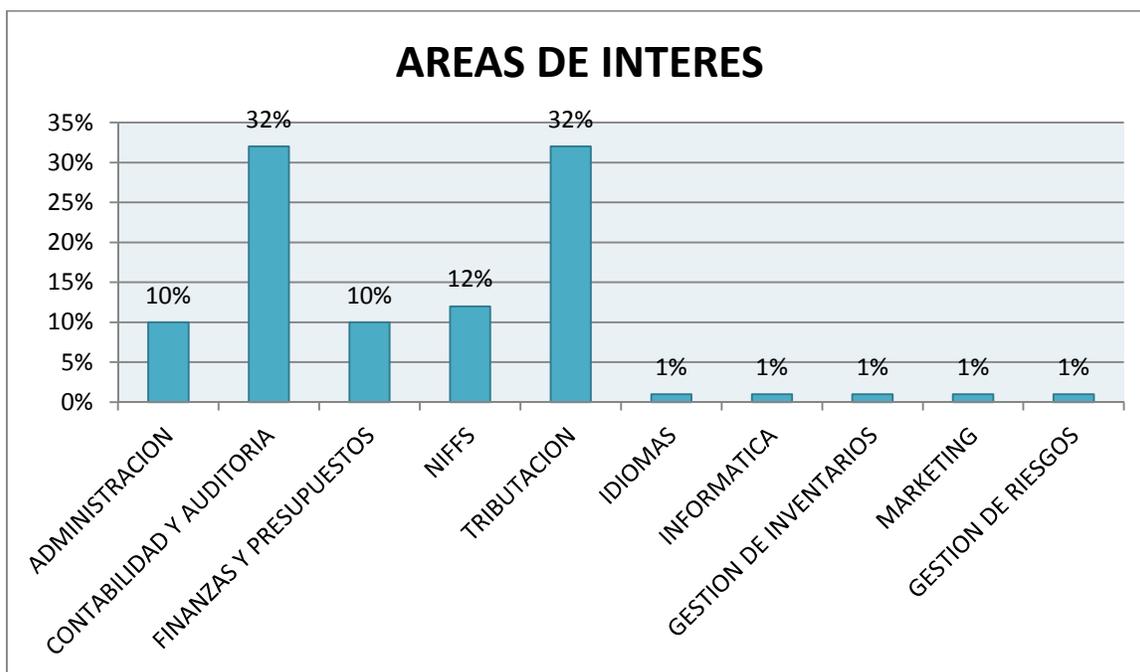
Los graduados de contabilidad y auditoría que se encuentran cursando o han cursados estudios de cuarto nivel lo han desarrollado un 55% en la Universidad Técnica Particular de Loja, mientras que tan solo el 18% lo ha desarrollado en la misma universidad (UPS), un 9% lo ha realizado en la Universidad de Machala, un 9% en la Universidad del Azuay y el 9% restante en la Universidad Católica de Cuenca.

De las personas graduadas que en la pregunta anterior mencionaron estar cursando o tener formación de cuarto nivel, los títulos obtenidos o por obtener son los siguientes:

- Diplomado en Gestión de Finanzas
- Magíster en Auditoría Integral
- Magíster en Administración de Empresas
- Magíster en Contabilidad y Finanzas

4.2.6.6. ÁREAS DE INTERÉS EN PROGRAMAS DE POSGRADO OFERTADOS POR LA UPS

Grafica N°67 Áreas de interés



Fuente: Informe de resultados para la carrera de Contabilidad y Auditoría

Elaborado por: Los autores

Los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría indican interés en las siguientes áreas para realizar estudios de cuarto nivel, un 10% se inclina hacia la administración, un 32% muestra su preferencia a un posgrado en contabilidad y auditoría, un 10% se interesa en finanzas y presupuestos, un 12% en las NIFF's, un 32% se inclina a favor de la tributación, y un interés de un 1% en áreas como, idiomas, informática, gestión de inventarios, marketing y gestión de riesgos.

CAPITULO 5

5. RESULTADOS DEL OBSERVATORIO LABORAL DE LA CIUDAD DE CUENCA

5.1. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (PERSONERÍA JURÍDICA) DE LA CIUDAD DE CUENCA

El observatorio se realizó a personas jurídicas de la ciudad de Cuenca en donde podemos identificar algunas de las variables de los egresados y graduados que se encuentran laborando en relación de dependencia en las diferentes organizaciones ya sean estas públicas o privadas.

5.1.1. DATOS GENERALES

5.1.1.1. SECTOR

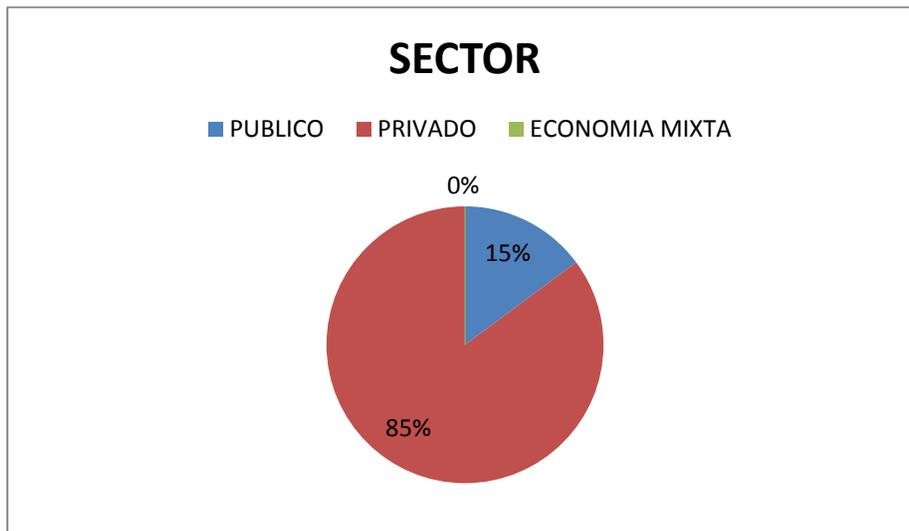
Tabla N°34 Sector Empresarial		
SECTOR		PORCENTAJES
PUBLICO	27	15%
PRIVADO	155	85%
ECONOMÍA MIXTA	0	0%
Total	182	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

*****Los datos de las empresas encuestadas se encuentran en el Anexo No 2**

Grafica N° 68 Sector



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos en las encuestas, nos muestra que el 85% de las empresas encuestas son del sector privado y el 15 % son del sector público, pero lo que llama la atención es que de las 182 encuestas realizadas ninguna pertenece al sector de economía mixta.

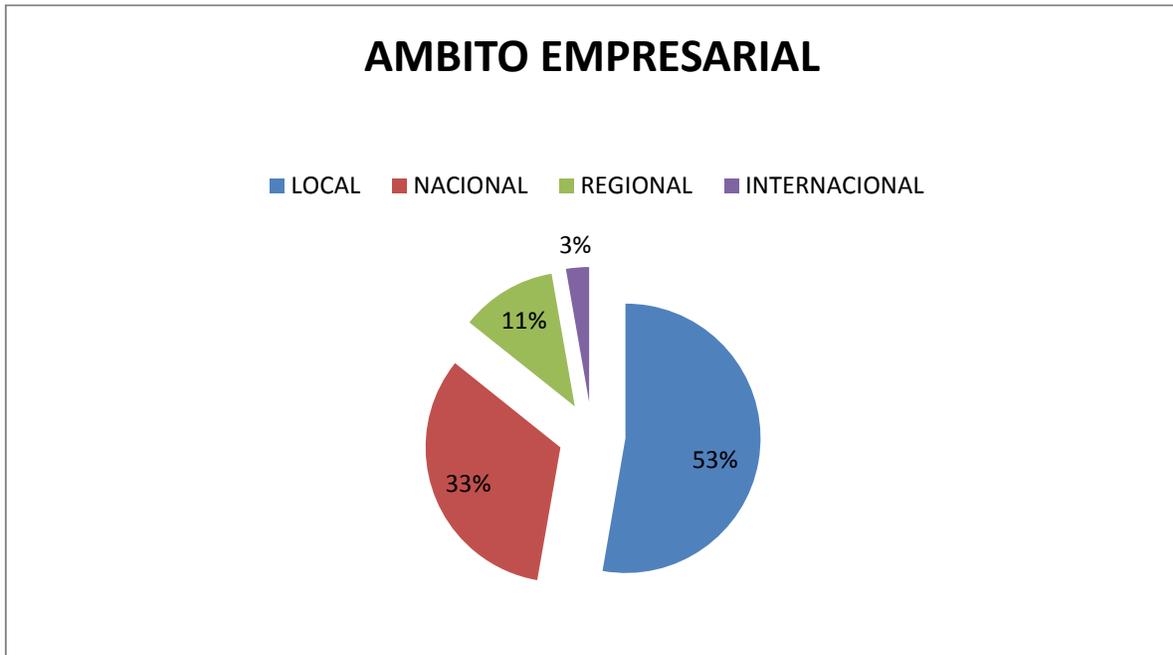
5.1.1.2. COBERTURA EMPRESARIAL

Tabla N°35 Cobertura Empresarial		
ÁMBITO EMPRESARIAL		PORCENTAJES
LOCAL	96	53%
NACIONAL	60	33%
REGIONAL	21	12%
INTERNACIONAL	5	3%
Total	182	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 69 **Ámbito Empresarial**



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

En lo que se trata del ámbito de cobertura nacional, las encuestas nos muestran que el 53% de las empresas tienen cobertura local, el 33% tienen una cobertura nacional, el 11% es de cobertura regional y solo el 3% tiene una cobertura internacional.

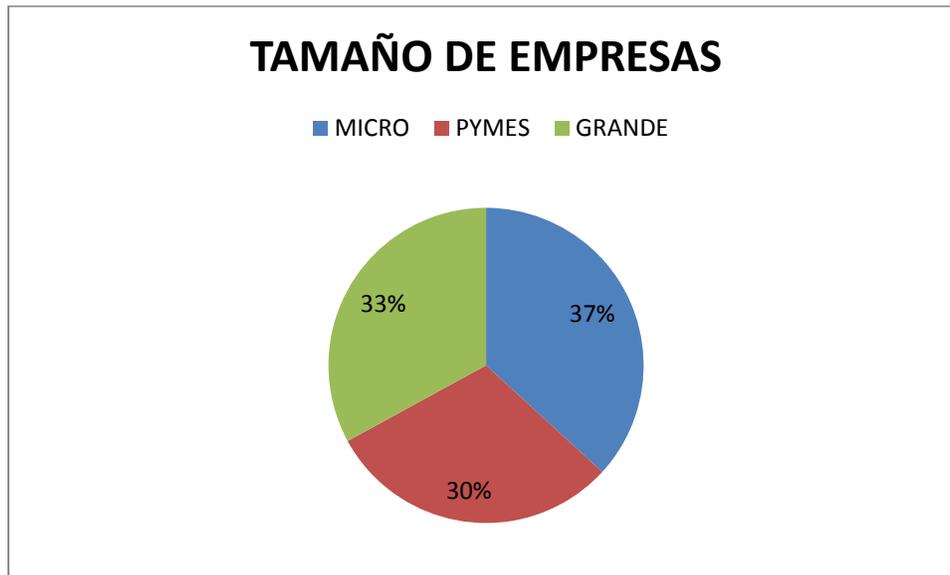
5.1.1.3. EMPRENDIMIENTO

TAMAÑO DE EMPRESA		PORCENTAJE
MICRO	67	37%
PYMES	55	30%
GRANDE	60	33%
Total	182	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 70 Tamaño de Empresas



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos nos demuestran que el 37% de las empresas encuestas son Micro empresariales, el 33% son empresas grandes y el 30% son PYMES.

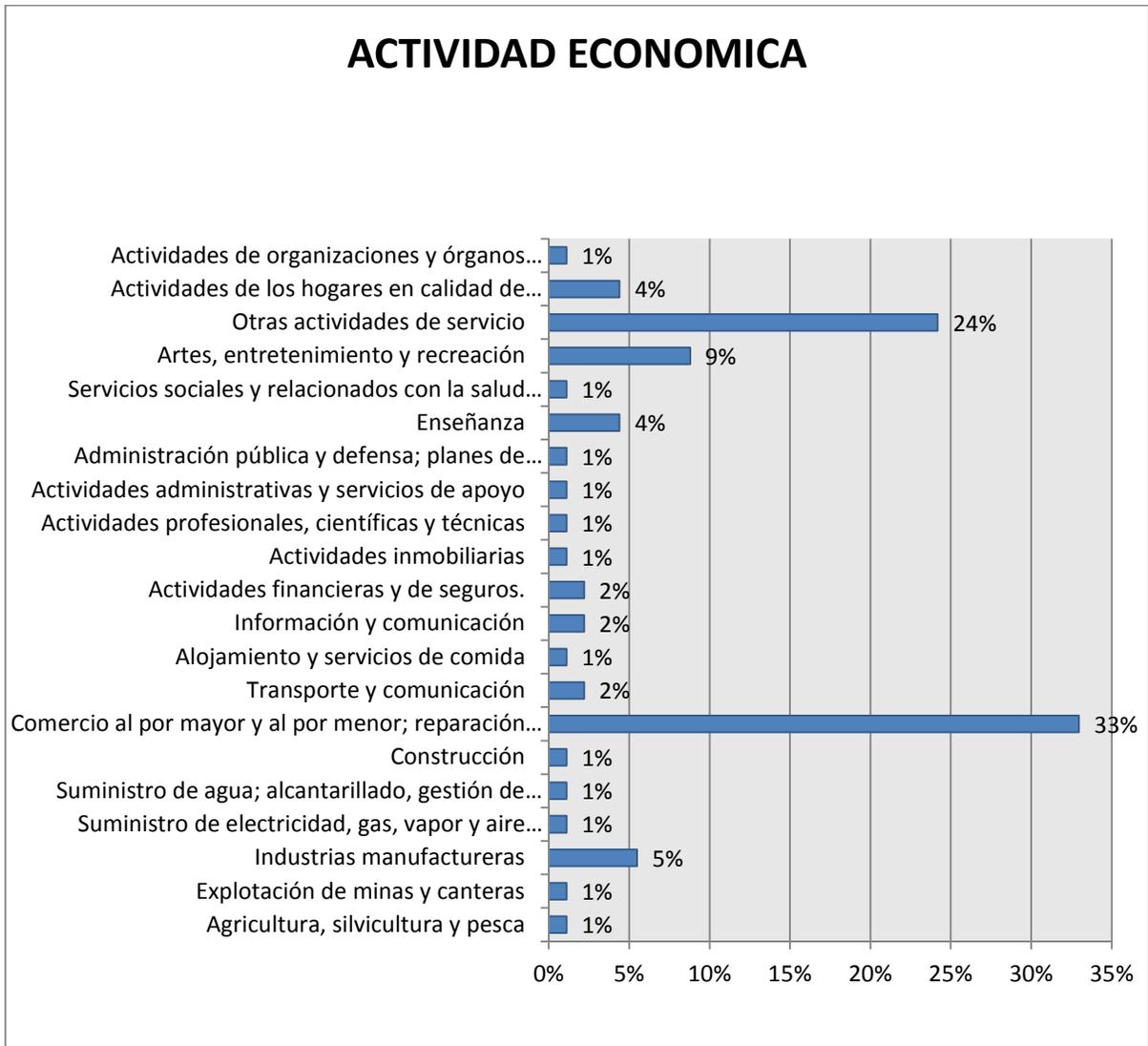
5.1.1.4. ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA

Tabla N°37 Actividad Económica		
ACTIVIDAD ECONÓMICA		PORCENTAJE
Agricultura, silvicultura y pesca	2	1%
Explotación de minas y canteras	2	1%
Industrias manufactureras	10	5%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	1%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	2	1%
Construcción	2	1%
Comercio al por mayor y al por menor	60	33%
Transporte y comunicación	4	2%
Alojamiento y servicios de comida	2	1%
Información y comunicación	4	2%
Actividades financieras y de seguros.	4	2%
Actividades inmobiliarias	2	1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	1%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	2	1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2	1%
Enseñanza	8	4%
Servicios sociales y relacionados con la salud humana.	2	1%
Artes, entretenimiento y recreación	16	9%
Otras actividades de servicio	44	24%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y Servicios de los hogares para uso propio.	8	4%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	1%
Total	182	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 71 Actividad Económica



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas nos demuestran que el 33% de las empresas, que es la gran parte de las empresas, pertenecen a la actividad económica del comercio al por mayor y menor reparación de los vehículos y de las motocicletas, el 24% pertenece a otras actividades de servicio, el 9% pertenece a artes, entretenimiento y recreación, el 5% pertenece a industrias manufactureras, con el 4% tenemos a dos actividades económicas como la enseñanza y actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio, con el 2% tenemos a las actividades de transporte y comunicación, información y comunicación y actividades financieras y de seguros, y finalmente con el 1% tenemos a las actividades de Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, servicios sociales y relacionados con la salud humana, Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Actividades administrativas y servicios de apoyo, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades inmobiliarias, Alojamiento y servicios de comida, Construcción, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento, Agricultura, silvicultura y pesca, Explotación de minas y canteras.

5.1.2. PERFIL PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN

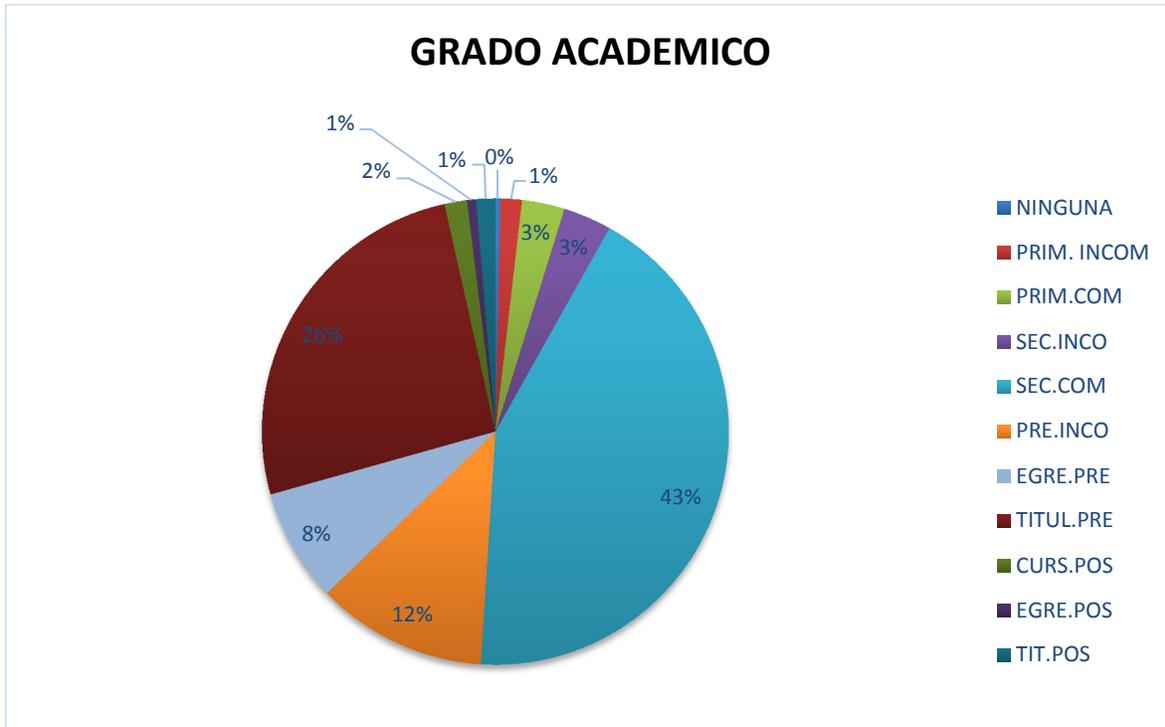
5.1.2.1. NIVEL DE GRADO ACADÉMICO DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Tabla N° 38 Formación Académica		
GRADO ACADÉMICO		PORCENTAJES
NINGUNA	18	0,35%
PRIMARIA INCOMPLETA	76	1,48%
PRIMARIA COMPLETA	152	2,96%
SECUNDARIA INCOMPLETA	172	3,35%
SECUNDARIA COMPLETA	2202	42,86%
PREGRADO INCOMPLETA	608	11,83%
EGRESADO PREGRADO	402	7,82%
TITULADO PREGRADO	1328	25,85%
CURSANDO POSGRADO	80	1,56%
EGRESADO POSGRADO	32	0,62%
TITULADO POSGRADO	68	1,32%
TOTAL EMPLEADOS	5138	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 72 Grado Académico



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos reunidos por las encuestas nos demuestran que el 43% de los trabajadores de las empresas tienen un grado académico de secundaria completa, el 26% tienen título de pregrado, el 12% tienen pregrado incompleto, el 8% son egresados de postgrados, el 3% son de primaria completa y de secundaria incompleta, tan solo el 2% de los empleados están cursando el postgrado y el 1% tiene un título de postgrado o esta egresado de postgrado.

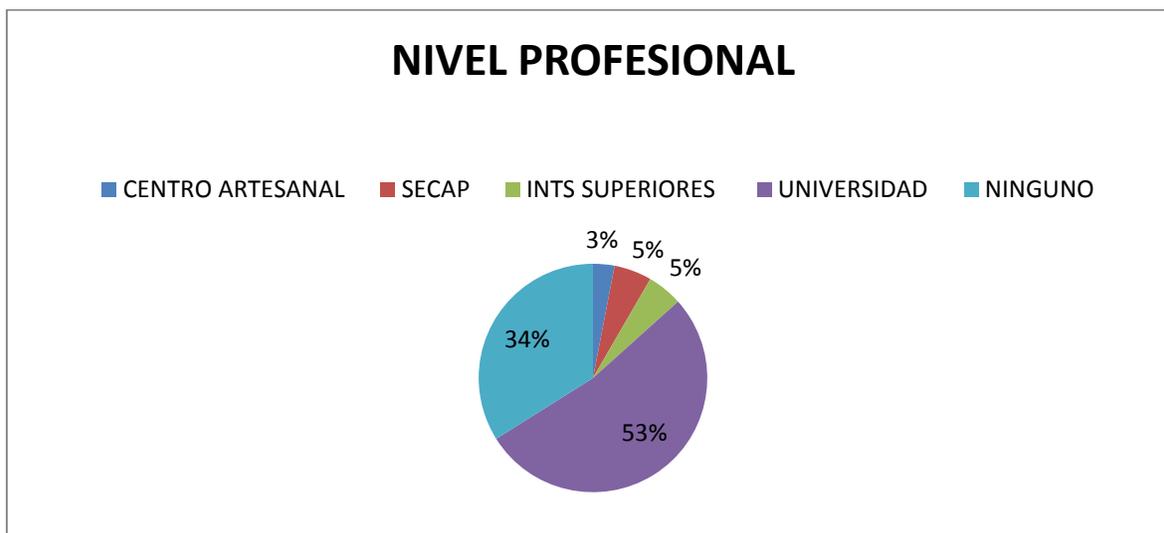
5.1.2.2. NIVEL PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Tabla N° 39 Nivel Profesional		
NIVEL PROFESIONAL		PORCENTAJE
CENTRO ARTESANAL	140	3%
SECAP	244	5%
INTS SUPERIORES	228	5%
UNIVERSIDAD	2420	53%
NINGUNO	1556	34%
TOTAL DE EMPLEADOS	4588	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 73 Nivel Profesional



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

El nivel profesional según los datos obtenidos por las encuestas, nos demuestra que el 53% provienen de universidades, el 34% no proviene de ningún nivel de capacitación u superior el 5% provienen del SECAP y de institutos superiores (tecnólogos).

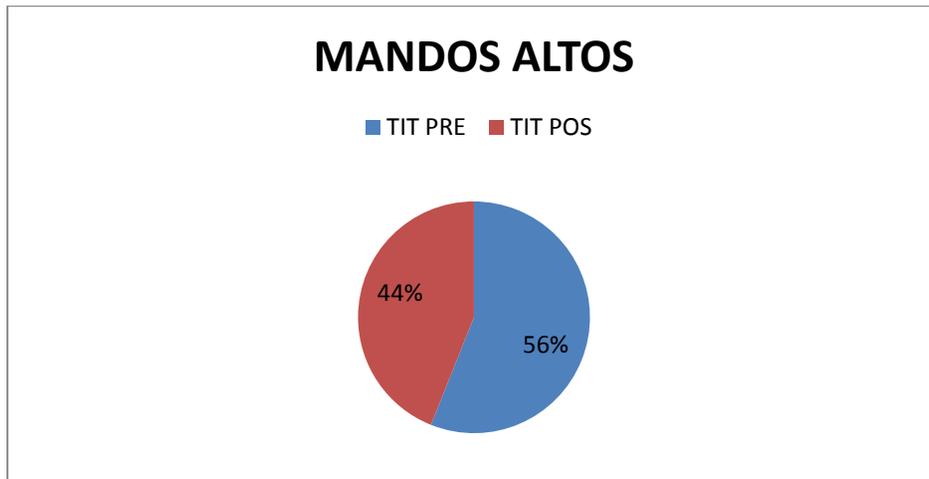
5.1.2.3. Ubicación laboral por perfil profesional.

Tabla N° 40 Ubicación Laboral		
MANDOS ALTOS		PORCENTAJES
TITULO PREGRADO	352	56%
TITULO POSGRADO	276	44%
TOTAL	628	100%
MANDOS MEDIOS		
TITULO PREGRADO	452	80%
TITULO POSGRADO	114	20%
TOTAL	566	100%
MANDOS OPERATIVOS		
TITULO PREGRADO	444	80%
TITULO POSGRADO	114	20%
TOTAL	558	100%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 74 Mandos Altos

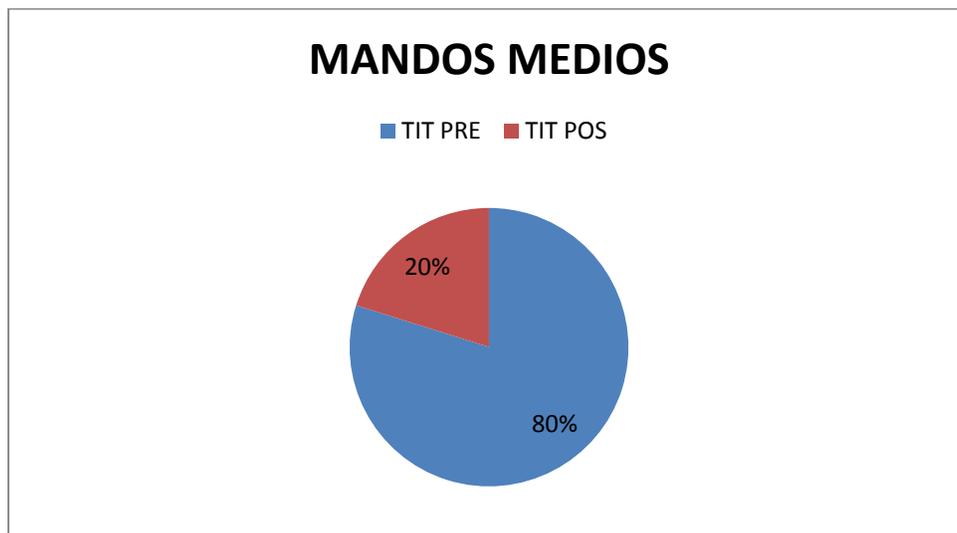


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos reflejan que los trabajadores que ocupan un lugar en los mandos altos el 56% tienen un título de pregrado mientras que el 44% tienen un título de postgrado.

Grafica N° 75 Mandos Medios

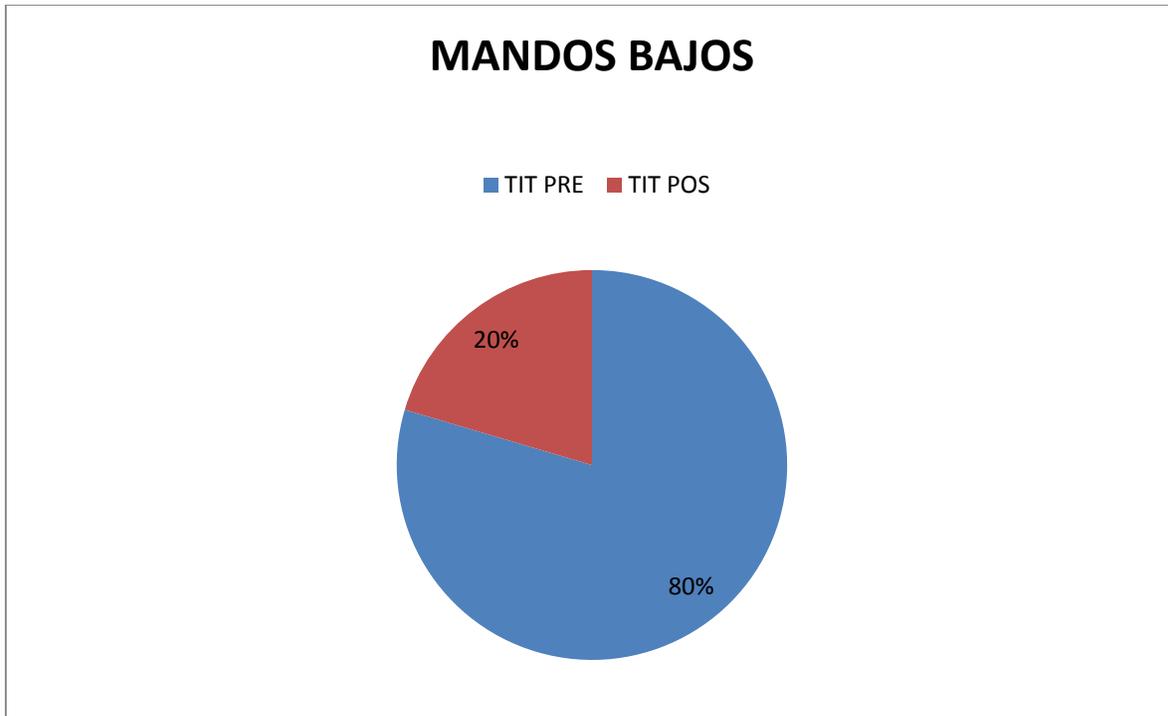


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

En lo que tiene que ver en el mando medio el 80% de trabajadores que laboran en este mando tiene un título de pregrado y el 20 % tiene título de postgrado.

Grafica N° 76 Mandos Bajos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

En los mandos operativos el 80% de los trabajadores tienen título de pregrado el 20% tienen un título de postgrado.

5.1.3. REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES/INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN Y DESTREZAS DE LOS TRABAJADORES.

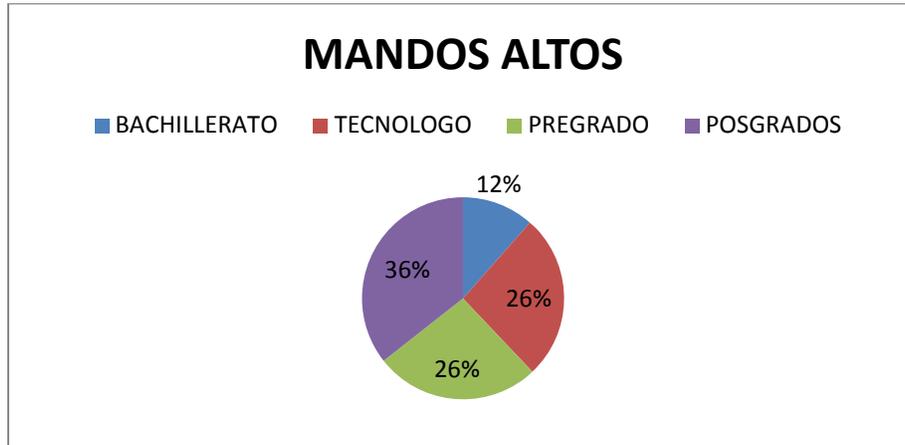
5.1.3.1. NIVEL DE CAPACITACIÓN

Tabla N°41 Nivel de Capacitación		
NIVEL DE CAPACITACIÓN		PORCENTAJES
MANDOS ALTOS		
BACHILLERATO	20	11%
TECNÓLOGO	46	26%
PREGRADO	46	26%
POSGRADOS	62	36%
MANDOS MEDIOS		
BACHILLERATO	14	12%
TECNÓLOGO	44	39%
PREGRADO	48	42%
POSGRADOS	8	7%
MANDOS OPERATIVOS		
BACHILLERATO	84	55%
TECNÓLOGO	20	13%
PREGRADO	46	30%
POSGRADO	2	1%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 77 Mandos altos

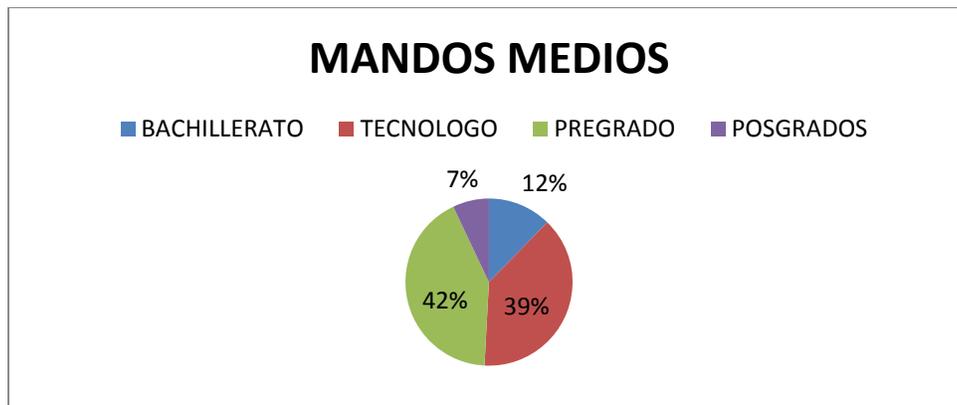


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos nos muestra que las empresas consideran que con un 12% el nivel de bachillerato es adecuado para constar en los mandos altos, el 26% opina que el nivel adecuado es el de tecnólogo, el 26% también opina que el nivel de pregrado es el más óptimo, pero con un mayor porcentaje el nivel de posgrado con un 36% es considera como el más adecuado para ocupar los mandos altos.

Grafica N° 78 Mandos Medios

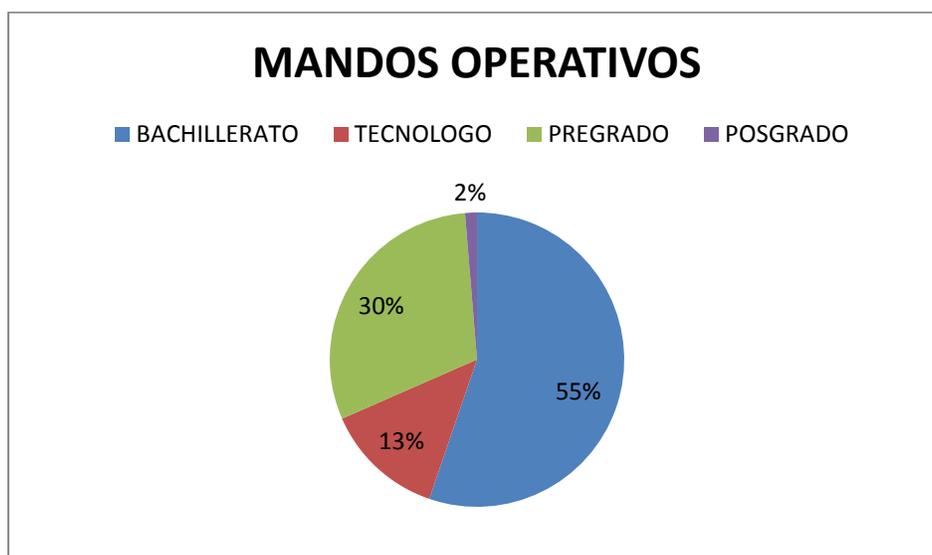


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

En las mandos medios las encuestas reflejan que el 12% considera que el nivel de bachillerato es el adecuado más ocupar un lugar en este, el 39% consideran que los tecnólogos son los más indicados para ocupar el nivel de mandos medios, mientras que los más adecuados para ocupar los mandos medios son los que tienen un título de pregrado ya que se refleja su preferencia con el 42%, y el nivel de posgrado es el menor con un 7 %.

Grafica N°79 Mandos Operativos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

En los mandos operativos, las encuestas nos reflejan que el nivel académico más adecuado para ocupar estos puestos son los de bachillerato con un 55%, el 30% opinan que el nivel más adecuado son los que están en un nivel de pregrado, el 13% opina que los que son tecnólogos deberían ocupar el mando operativo y el 2% opinan que el nivel más adecuado es el nivel de postgrado.

5.1.3.2. DESTREZAS NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES SEGÚN EL NIVEL DE MANDO

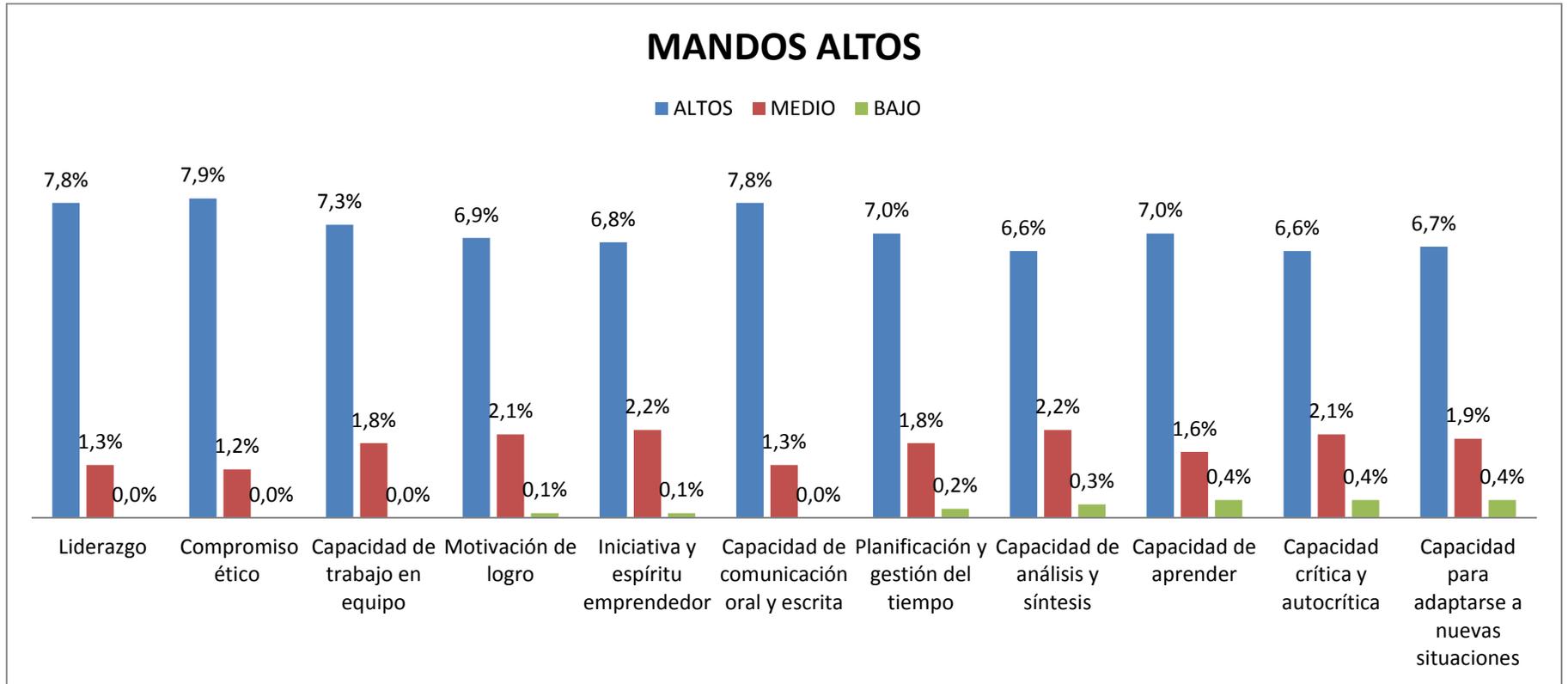
Tabla N°42 Destrezas Mandos Altos

Tabla N°42 Destrezas Mandos Altos												
MANDOS ALTOS	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Total
ALTOS	144	146	134	128	126	144	130	122	130	122	124	1450
MEDIO	24	22	34	38	40	24	34	40	30	38	36	360
BAJO	0	0	0	2	2	0	4	6	8	8	8	38
												1848
PORCENTAJE	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	
	7,8%	7,9%	7,3%	6,9%	6,8%	7,8%	7,0%	6,6%	7,0%	6,6%	6,7%	
	1,3%	1,2%	1,8%	2,1%	2,2%	1,3%	1,8%	2,2%	1,6%	2,1%	1,9%	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 80 Mandos Altos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas muestran que las destrezas, consideradas para el desempeño adecuado de los empleados son los siguientes: los empleadores opinan que el liderazgo para el mandos altos, debe ser alto y esto se refleja con el 7.8%, el 1.3% opina que debe ser medio; en el compromiso ético el 7.9% opina que debe ser alto mientras que el 1.2% deber ser medio; en la capacidad de trabajo en equipo el 7.3% opina que debe ser alto y el 1.8% deber ser medio; en la motivación de logro el 6.9% opina que deber ser alto, mientras que el 2.1% opina que debe ser medio y el 0.1% opina que deber ser baja; en iniciativa y espíritu emprendedor el 6.8% opina que debe ser alto, el 2.2% opina que debe ser medio y el 0.1% opina que debe ser bajo; en capacidad de comunicación oral y escrita el 7.8% opina que debe ser alta, y el 1.3% opina que debe ser medio; en planificación y gestión del tiempo el 7% opina que debe ser alto, el 1.8% opina que debe ser medio, y el 0.2% opina que debe ser bajo; en capacidad de análisis y síntesis el 6.6% opina que debe ser alto, el 2.2% opina que debe ser medio, y el 0.3% opina que debe ser bajo; en capacidad de aprender el 7% opina que debe ser alta, el 1.6% opina que debe ser medio, el 0.4% opina que deber ser bajo, en capacidad crítica y autocrítica el 6.6% opina que debe ser alta, el 2.1% opina que deber ser media, y el 0.4% opina que debe ser baja; en capacidad para adaptarse a nuevas situaciones el 6.7% opina que debe ser alta el 1.9% debe ser media, y el 0.4% opina que debe ser bajo.

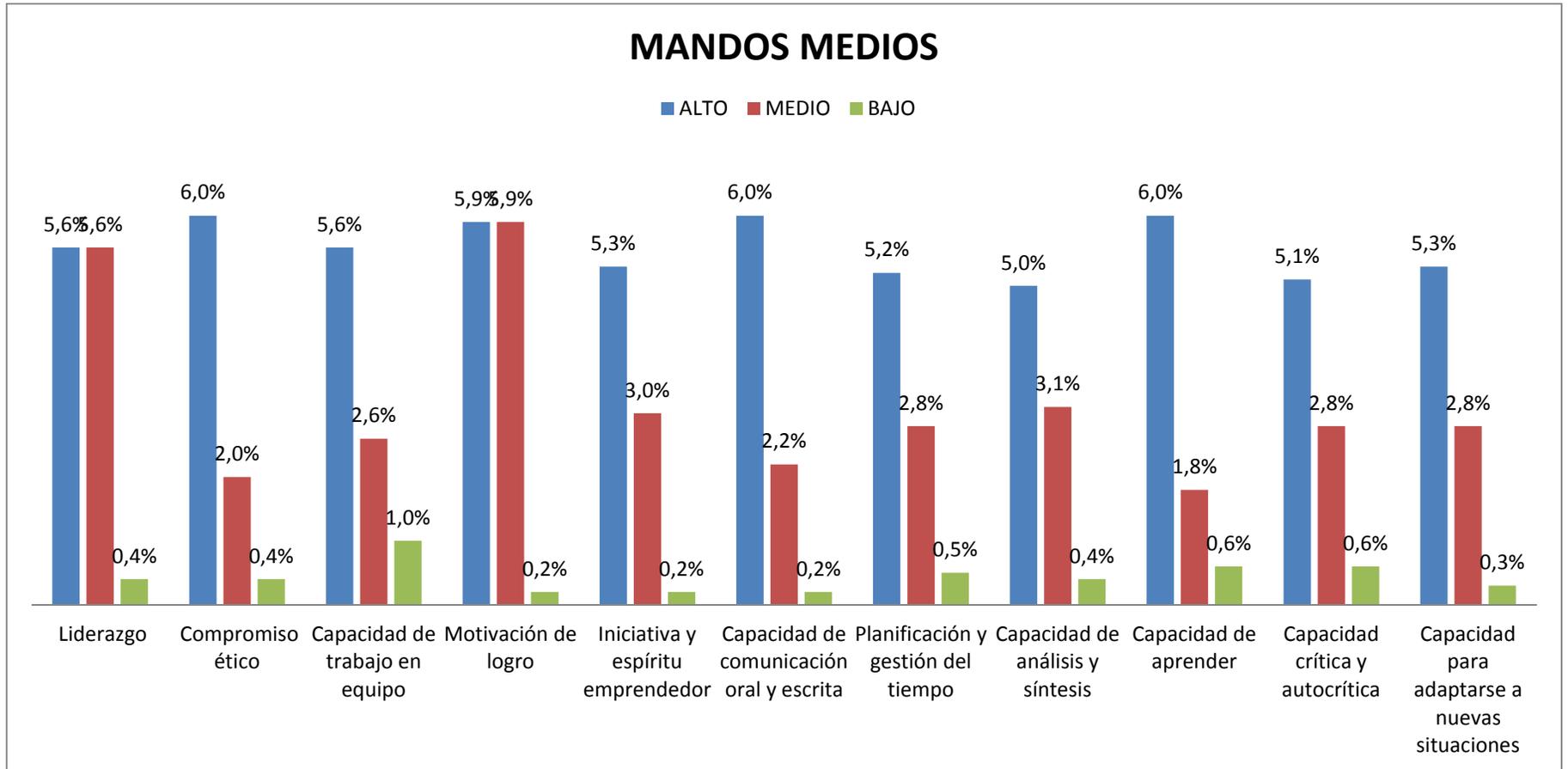
Tabla N° 43 Destrezas Mandos Medios

MANDOS MEDIOS	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Total
	ALTO	112	122	112	120	106	122	104	100	122	102	106
MEDIO	112	40	52	120	60	44	56	62	36	56	56	694
BAJO	8	8	20	4	4	4	10	8	12	12	6	96
												2018
PORCENTAJES	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	
	ALTO	5,6%	6,0%	5,6%	5,9%	5,3%	6,0%	5,2%	5,0%	6,0%	5,1%	5,3%
MEDIO	5,6%	2,0%	2,6%	5,9%	3,0%	2,2%	2,8%	3,1%	1,8%	2,8%	2,8%	
BAJO	0,4%	0,4%	1,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,5%	0,4%	0,6%	0,6%	0,3%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 81 Mandos Medios



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas muestran que las destrezas, consideradas para el desempeño adecuado de los empleados son los siguientes: los empleadores opinan que el liderazgo para el mandos altos, debe ser alto y esto se refleja con el 5.6%, el 5.6% opina que debe ser medio, y el 0.4% opina que debe ser bajo; en el compromiso ético el 6% opina que debe ser alto mientras que el 2% deber ser medio, y el 0.4% deber ser bajo; en la capacidad de trabajo en equipo el 5.6% opina que debe ser alto y el 2.6% deber ser medio, y el 1% opina que debe ser bajo; en la motivación de logro el 5.9% opina que deber ser alto, mientras que el 5.9% opina que debe ser medio y el 0.2% opina que deber ser baja; en iniciativa y espíritu emprendedor el 5.3% opina que debe ser alto, el 3% opina que debe ser medio y el 0.2% opina que debe ser bajo; en capacidad de comunicación oral y escrita el 6% opina que debe ser alta, y el 2.2% opina que debe ser medio, y el 0.2 opina que debe ser bajo; en planificación y gestión del tiempo el 5.2% opina que debe ser alto, el 2.8% opina que debe ser medio, y el 0.5% opina que debe ser bajo; en capacidad de análisis y síntesis el 5% opina que debe ser alto, el 3.1% opina que debe ser medio, y el 0.4% opina que debe ser bajo; en capacidad de aprender el 6% opina que debe ser alta, el 1.8% opina que debe ser medio, el 0.6% opina que deber ser bajo, en capacidad crítica y autocrítica el 5.1% opina que debe ser alta, el 2.8% opina que deber ser media, y el 0.6% opina que debe ser baja; en capacidad para adaptarse a nuevas situaciones el 5.3% opina que debe ser alta el 2.8% debe ser media, y el 0.3% opina que debe ser bajo.

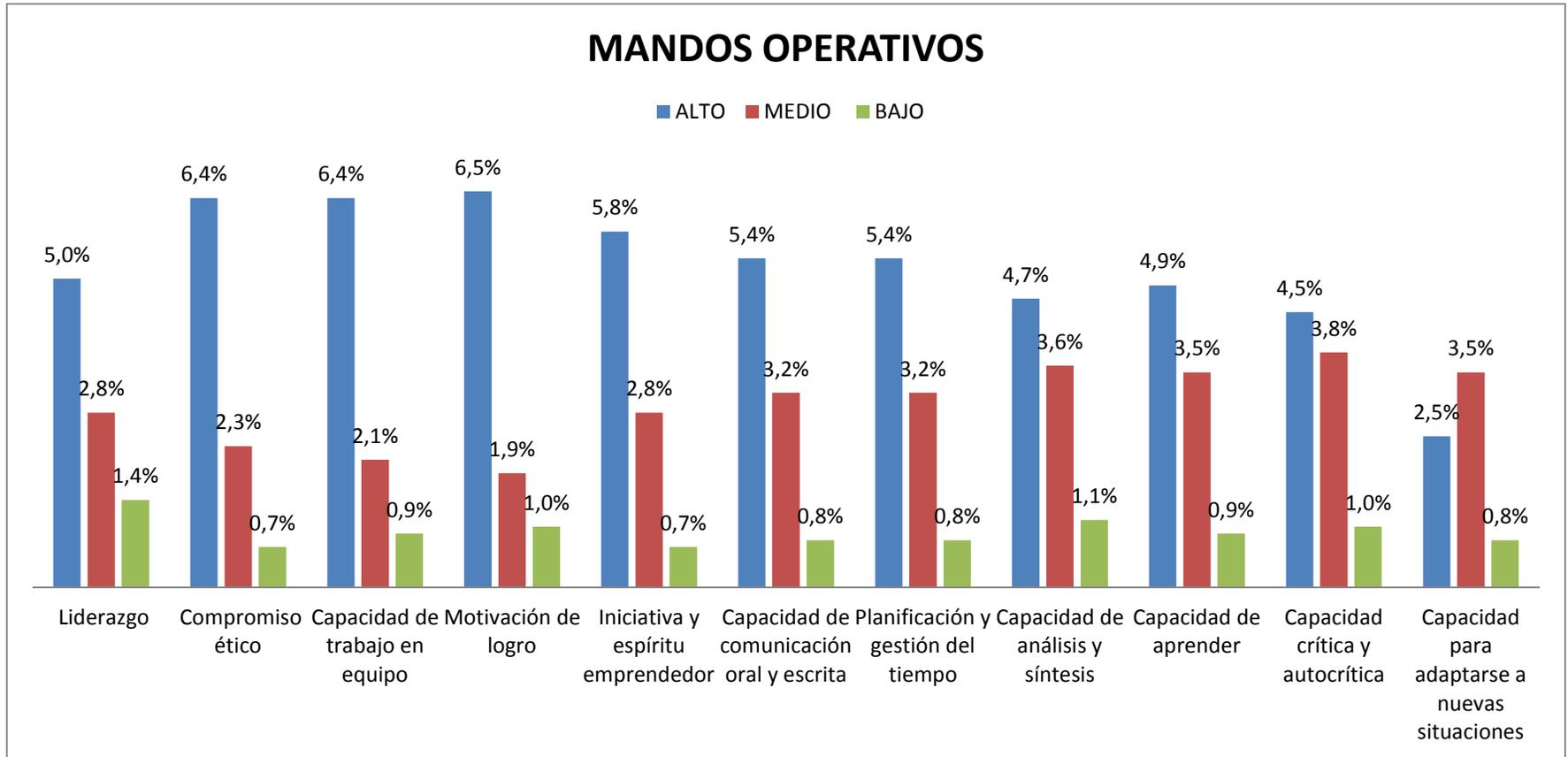
Tabla N° 44 Destrezas Mandos Operativos

MANDOS OPERATIVOS	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Total
ALTO	92	116	116	118	106	98	98	86	90	82	45	1047
MEDIO	52	42	38	34	52	58	58	66	64	70	64	598
BAJO	26	12	16	18	12	14	14	20	16	18	14	180
												1825
PORCENTAJE	Liderazgo	Compromiso ético	Capacidad de trabajo en equipo	Motivación de logro	Iniciativa y espíritu emprendedor	Capacidad de comunicación oral y escrita	Planificación y gestión del tiempo	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de aprender	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	
ALTO	5,0%	6,4%	6,4%	6,5%	5,8%	5,4%	5,4%	4,7%	4,9%	4,5%	2,5%	
MEDIO	2,8%	2,3%	2,1%	1,9%	2,8%	3,2%	3,2%	3,6%	3,5%	3,8%	3,5%	
BAJO	1,4%	0,7%	0,9%	1,0%	0,7%	0,8%	0,8%	1,1%	0,9%	1,0%	0,8%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 82 Mandos Operativos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas muestran que las destrezas, consideradas para el desempeño adecuado de los empleados son los siguientes: los empleadores opinan que el liderazgo para el mandos altos, debe ser alto y esto se refleja con el 5%, el 2.8% opina que debe ser medio, y el 1.4% opina que debe ser bajo; en el compromiso ético el 6.4% opina que debe ser alto mientras que el 2.3% deber ser medio, y el 0.7% deber ser bajo; en la capacidad de trabajo en equipo el 6.4% opina que debe ser alto y el 2.1% deber ser medio, y el 0.9% opina que debe ser bajo; en la motivación de logro el 6.5% opina que deber ser alto, mientras que el 1.9% opina que debe ser medio y el 1% opina que deber ser baja; en iniciativa y espíritu emprendedor el 5.8% opina que debe ser alto, el 2.8% opina que debe ser medio y el 0.7% opina que debe ser bajo; en capacidad de comunicación oral y escrita el 5.4% opina que debe ser alta, y el 3.2% opina que debe ser medio, y el 0.8% opina que debe ser bajo; en planificación y gestión del tiempo el 5.4% opina que debe ser alto, el 2.8% opina que debe ser medio, y el 0.8% opina que debe ser bajo; en capacidad de análisis y síntesis el 4.7% opina que debe ser alto, el 3.6% opina que debe ser medio, y el 1.1% opina que debe ser bajo; en capacidad de aprender el 4.9% opina que debe ser alta, el 3.5% opina que debe ser medio, el 0.9% opina que deber ser bajo, en capacidad crítica y autocrítica el 4.5% opina que debe ser alta, el 3.8% opina que deber ser media, y el 1% opina que debe ser baja; en capacidad para adaptarse a nuevas situaciones el 2.5% opina que debe ser alta, el 3.5% debe ser media, y el 0.8% opina que debe ser bajo.

5.1.3.3. CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES POR NIVEL DE MANDO

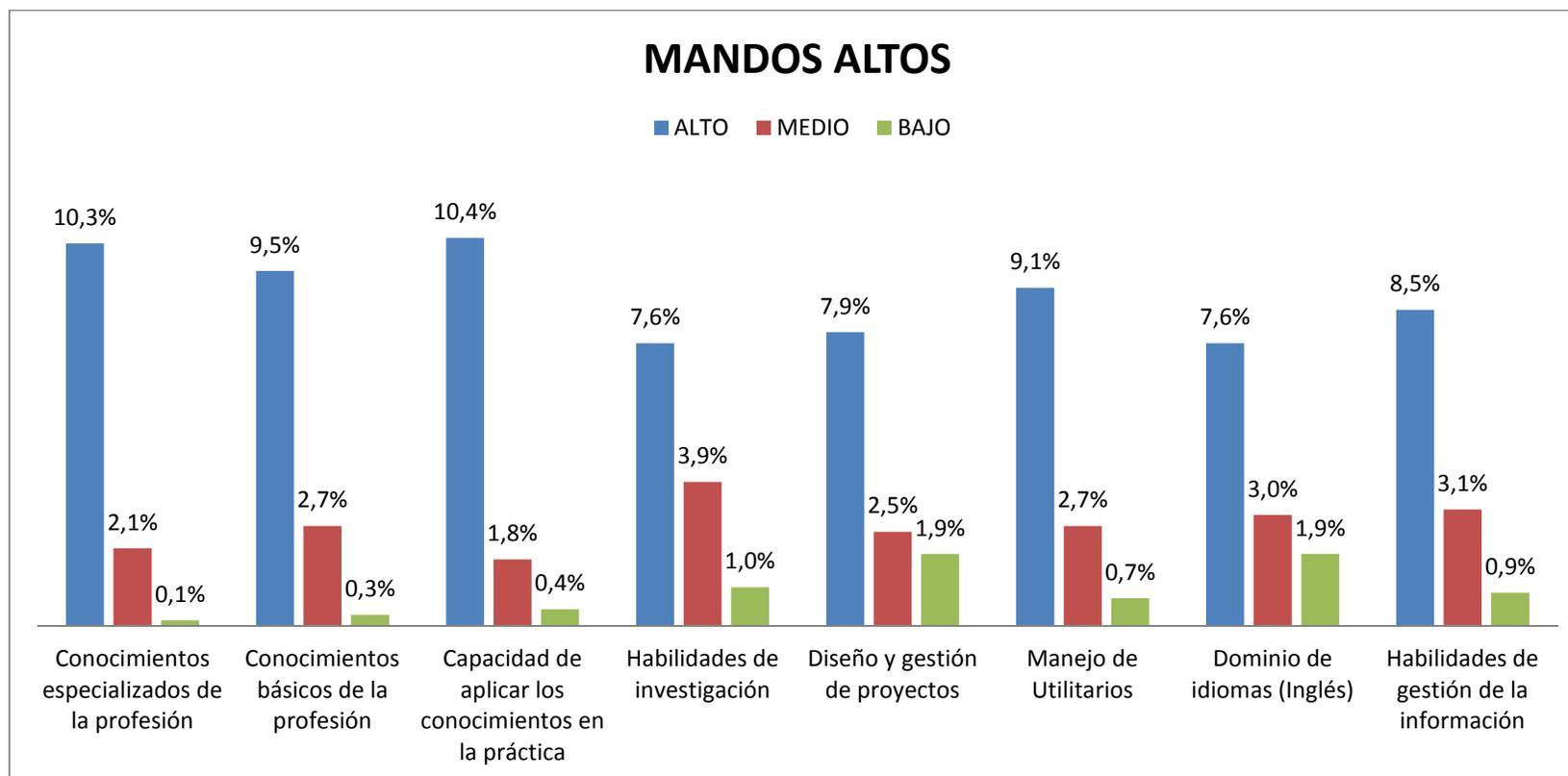
Tabla N° 45 Conocimientos mandos altos

Tabla N° 45 Conocimientos mandos altos									
CONOCIMIENTO									
MANDOS ALTOS	Conocimiento especializado de la profesión	Conocimiento básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyecto	Manejo de Utilitario	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidad de gestión de información	TOTAL
ALTO	138	128	140	102	106	122	102	114	952
MEDIO	28	36	24	52	34	36	40	42	292
BAJO	2	4	6	14	26	10	26	12	100
									1344
PORCENTAJES	Conocimiento especializado de la profesión	Conocimiento básico de la profesión	Capacidad de aplicar conocimientos	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyecto	Manejo de Utilitario	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidades de gestión de la información	
ALTO	10,3%	9,5%	10,4%	7,6%	7,9%	9,1%	7,6%	8,5%	
MEDIO	2,1%	2,7%	1,8%	3,9%	2,5%	2,7%	3,0%	3,1%	
BAJO	0,1%	0,3%	0,4%	1,0%	1,9%	0,7%	1,9%	0,9%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 83 Mandos Altos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos demuestran que en Conocimientos especializados de la profesión el 10,3% opina que debe de ser alto, el 2,1% opina que debe ser medio, y el 0,1% opina que debe ser bajo; en Conocimientos básicos de la profesión el 9,5% opina que debe ser alto, el 2,7% opina que debe ser medio, y el 0,3% opina que debe ser bajo; en Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica el 10,4% opina que debe ser alto, el 1,8% debe ser medio, el 0,4% debe ser bajo; en Habilidades de investigación el 7,6% opina que debe alto, el 3,9% opina que debe ser medio y el 1,0% opina que debe ser bajo; en Diseño y gestión de proyectos el 7,9% opina que debe ser alto, el 2,5% opina que debe ser medio, y el 1,9% opina que debe ser bajo; en Manejo de Utilitarios el 9,1% opina que debe ser alto, el 2,7% opina que deber ser medio, y el 0,7% opina que debe ser bajo, Dominio de idiomas (Inglés) el 7,6% opina que deber ser alto, el 3,0% debe ser medio, y el 1,9% opina que deber ser bajo; en Habilidades de gestión de la información el 8,5% opina que deber ser alto, el 3,1% debe ser medio, el 0,9% opina que debe ser bajo.

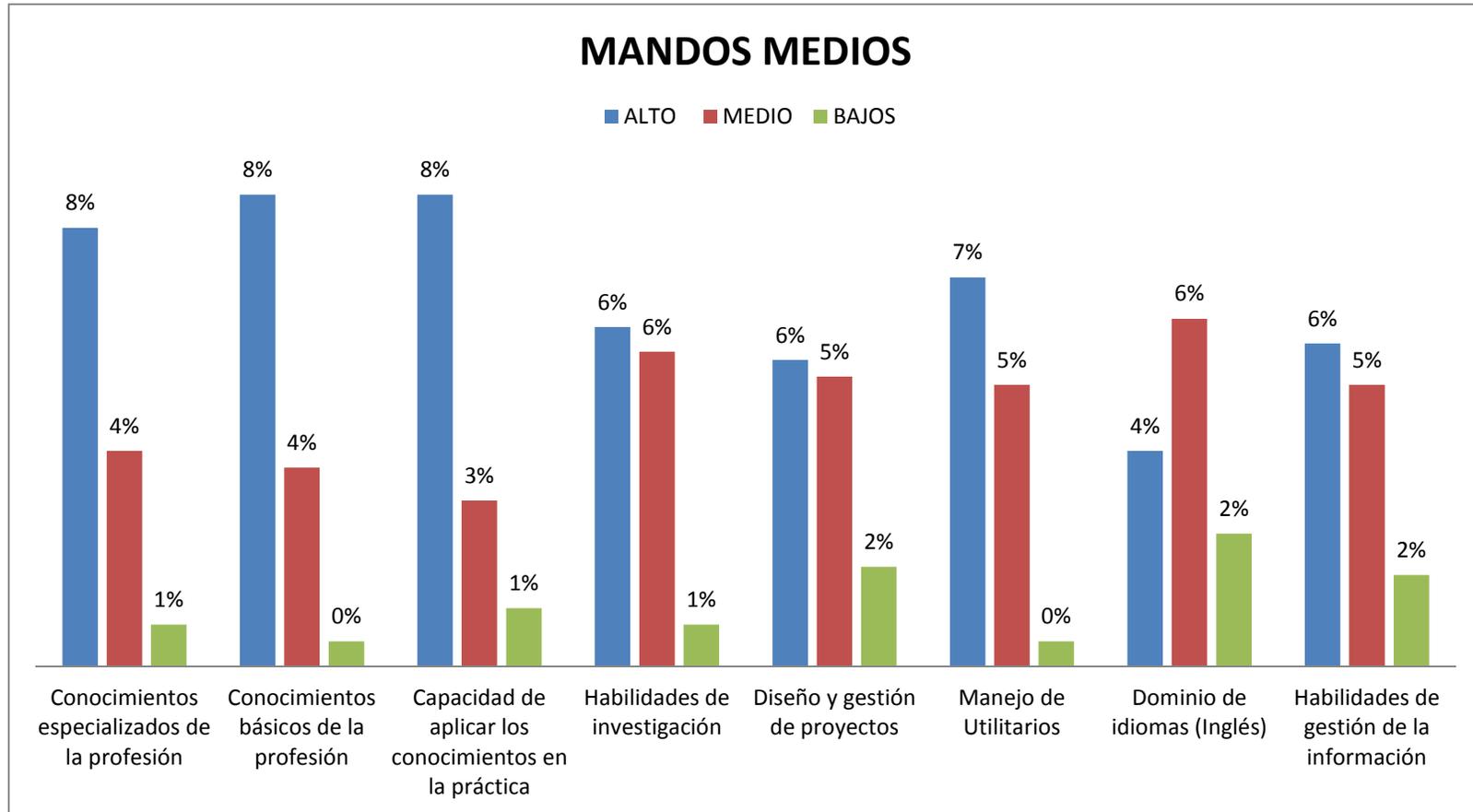
Tabla N° 46 Conocimientos mandos medios

MANDOS MEDIOS	Conocimientos especializados de la profesión	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyectos	Manejo de Utilitarios	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidades de gestión de la información	TOTAL
ALTO	106	114	114	82	74	94	52	78	714
MEDIO	52	48	40	76	70	68	84	68	506
BAJOS	10	6	14	10	24	6	32	22	124
									1344
PORCENTAJE	Conocimientos especializados de la profesión	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyectos	Manejo de Utilitarios	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidades de gestión de la información	
ALTO	8%	8%	8%	6%	6%	7%	4%	6%	
MEDIO	4%	4%	3%	6%	5%	5%	6%	5%	
BAJOS	1%	0%	1%	1%	2%	0%	2%	2%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 84 Mandos Medios



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos demuestran que en Conocimientos especializados de la profesión el 8% opina que debe de ser alto, el 4% opina que debe ser medio, y el 1% opina que debe ser bajo; en Conocimientos básicos de la profesión el 8% opina que debe ser alto, el 4% opina que debe ser medio; en Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica el 8% opina que debe ser alto, el 3% debe ser medio, el 1% debe ser bajo; en Habilidades de investigación el 6% opina que debe alto, el 6% opina que debe ser medio y el 1% opina que debe ser bajo; en Diseño y gestión de proyectos el 6% opina que debe ser alto, el 5% opina que debe ser medio, y el 2% opina que debe ser bajo; en Manejo de Utilitarios el 7% opina que debe ser alto, el 5% opina que deber ser medio; Dominio de idiomas (Inglés) el 4% opina que deber ser alto, el 6% debe ser medio, y el 2% opina que deber ser bajo; en Habilidades de gestión de la información el 6% opina que deber ser alto, el 5% debe ser medio, el 2% opina que debe ser bajo.

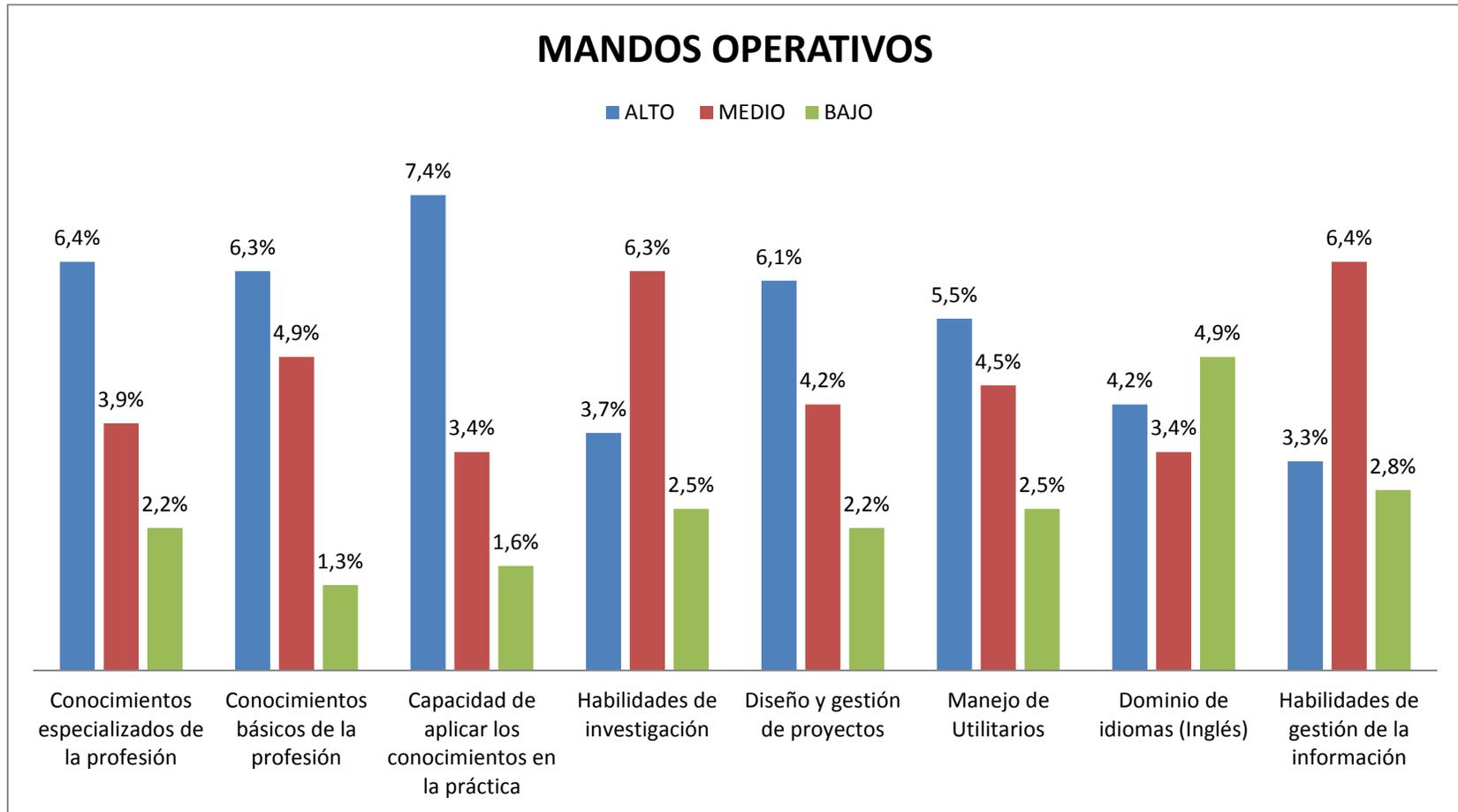
Tabla N° 47 Conocimientos mandos operativos

MANDOS OPERATIVOS	Conocimientos especializados de la profesión	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyectos	Manejo de Utilitarios	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidades de gestión de la información	TOTAL
ALTO	86	84	100	50	82	74	56	44	576
MEDIO	52	66	46	84	56	60	46	86	496
BAJO	30	18	22	34	30	34	66	38	272
									1344
PORCENTAJES	Conocimientos especializados de la profesión	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Habilidades de investigación	Diseño y gestión de proyectos	Manejo de Utilitarios	Dominio de idiomas (Inglés)	Habilidades de gestión de la información	
ALTO	6,4%	6,3%	7,4%	3,7%	6,1%	5,5%	4,2%	3,3%	
MEDIO	3,9%	4,9%	3,4%	6,3%	4,2%	4,5%	3,4%	6,4%	
BAJO	2,2%	1,3%	1,6%	2,5%	2,2%	2,5%	4,9%	2,8%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 85 Mandos Operativos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos demuestran que en Conocimientos especializados de la profesión el 6.4% opina que debe de ser alto, el 3.9% opina que debe ser medio, y el 2.2% opina que debe ser bajo; en Conocimientos básicos de la profesión el 6.3% opina que debe ser alto, el 4.9% opina que debe ser medio, y el 1,3% opina que debe ser bajo; en Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica el 7,4% opina que debe ser alto, el 3.4% debe ser medio, el 1.6% debe ser bajo; en Habilidades de investigación el 3.7% opina que debe alto, el 6.3% opina que debe ser medio y el 2.5% opina que debe ser bajo; en Diseño y gestión de proyectos el 6.1% opina que debe ser alto, el 4.2% opina que debe ser medio, y el 2.2% opina que debe ser bajo; en Manejo de Utilitarios el 5.5% opina que debe ser alto, el 4.5% opina que deber ser medio, y el 2.5% opina que debe ser bajo, Dominio de idiomas (Inglés) el 4.2% opina que deber ser alto, el 3,4% debe ser medio, y el 4,9% opina que deber ser bajo; en Habilidades de gestión de la información el 3.3% opina que deber ser alto, el 6.4% debe ser medio, el 2.8% opina que debe ser bajo.

5.1.3.4.ÁREAS PROFESIONALES DE MAYOR DEMANDA EN LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES (ÁREAS DE CONOCIMIENTO)

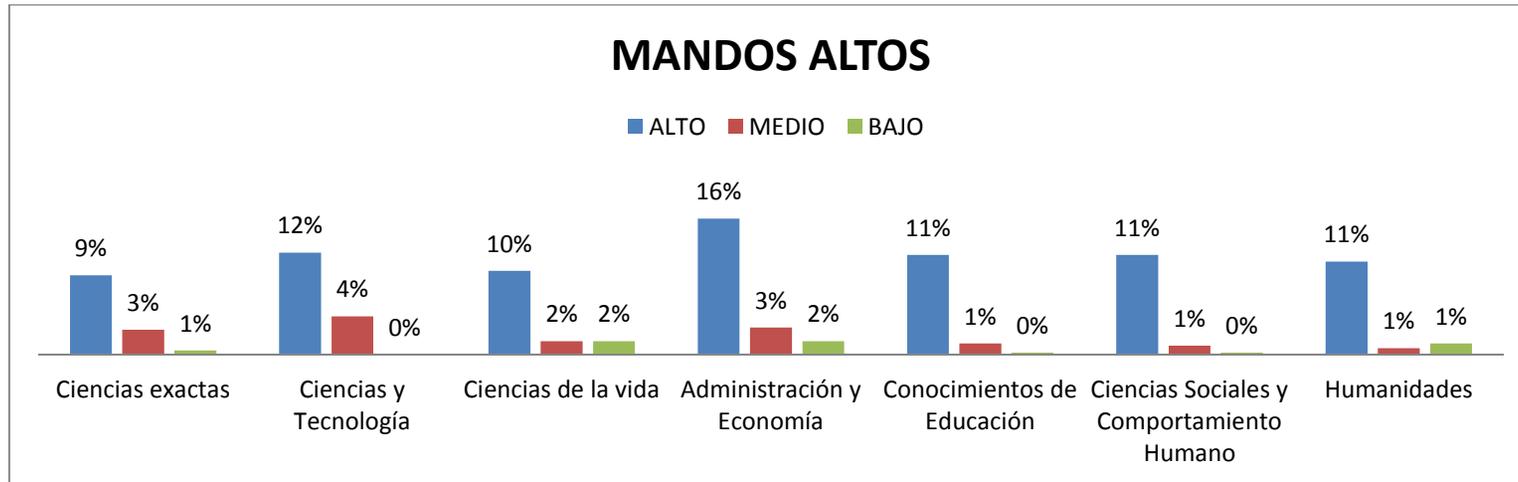
Tabla N° 48 Áreas Profesionales de Mayor Demanda en las Empresas o Instituciones Mandos Altos

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	TOTAL
MANDOS ALTOS								
ALTO	70	90	74	120	88	88	82	612
MEDIO	22	34	12	24	10	8	6	116
BAJO	4	0	12	12	2	2	10	42
								770
PORCENTAJES	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	
ALTO	9%	12%	10%	16%	11%	11%	11%	
MEDIO	3%	4%	2%	3%	1%	1%	1%	
BAJO	1%	0%	2%	2%	0%	0%	1%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 86 Mandos Altos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas nos muestra que las áreas de profesionales con mayor demanda para los mandos altos es : la Ciencias exactas el 9% opina que es alta, el 3% opina que es medio, y el 1% opina que es bajo; en Ciencias y Tecnología el 12% opina que es alto, el 4% opina que es medio, en Ciencias de la vida el 10% opina que es alta, el 2% es medio, y el 2% es bajo; en Administración y Economía el 16% opina que es alta, 3% es medio, y el 2% es bajo; en Conocimientos de Educación el 11% opina que es alta, y el 1% opina que es medio; en Ciencias Sociales y Comportamiento Humano el 11% opina que es alto, el 1% opina que es medio; en Humanidades el 11% opina que es alto, el 1% que es medio, y el 1% opina que es bajo.

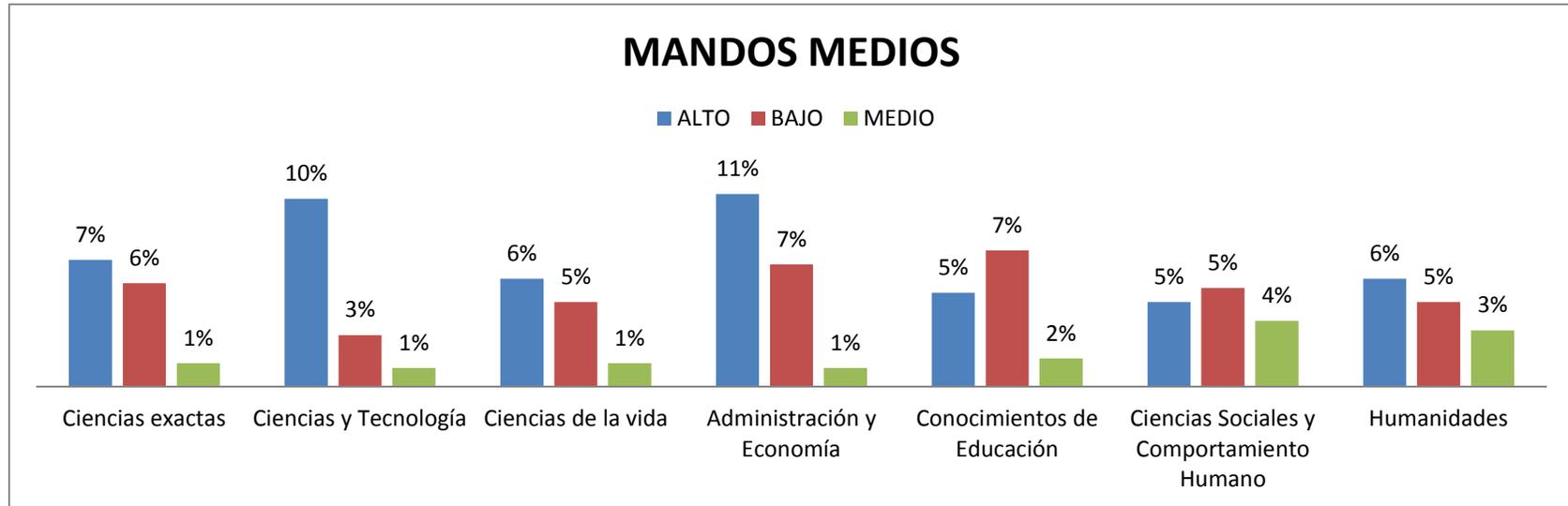
Tabla N° 49 Áreas Profesionales de Mayor Demanda en las Empresas o Instituciones Mandos Medios

MANDOS MEDIOS	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	TOTAL
ALTO	54	80	46	82	40	36	46	384
BAJO	44	22	36	52	58	42	36	290
MEDIO	10	8	10	8	12	28	24	100
								774
PORCENTAJES	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	
ALTO	7%	10%	6%	11%	5%	5%	6%	
BAJO	6%	3%	5%	7%	7%	5%	5%	
MEDIO	1%	1%	1%	1%	2%	4%	3%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 87 Mandos Medios



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas nos muestra que las áreas de profesionales con mayor demanda para los mandos medios es : la Ciencias exactas el 7% opina que es alta, el 6% opina que es medio, y el 1% opina que es bajo; en Ciencias y Tecnología el 10% opina que es alto, el 3% opina que es medio, y el 1% opina que es bajo; en Ciencias de la vida el 6% opina que es alta, el 5% es medio, y el 1% es bajo; en Administración y Economía el 11% opina que es alta, 7% es medio, y el 1% es bajo; en Conocimientos de Educación el 5% opina que es alta, el 7% opina que es medio, y el 2% opina que es bajo; en Ciencias Sociales y Comportamiento Humano el 5% opina que es alto, el 5% opina que es medio, y el 4% opina que es bajo; en Humanidades el 6% opina que es alto, el 5% que es medio, y el 3% opina que es bajo.

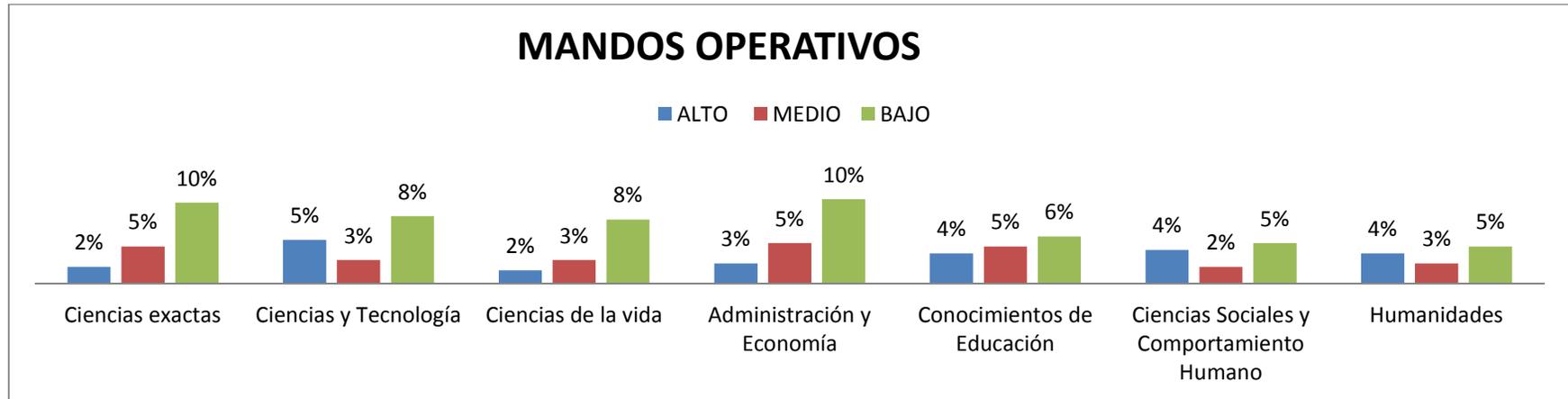
Tabla N° 50 Áreas Profesionales de Mayor Demanda en las Empresas o Instituciones Mandos Operativos

MANDO OPERATIVO	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	TOTAL
ALTO	10	26	8	12	18	20	18	112
MEDIO	22	14	14	24	22	10	12	118
BAJO	48	40	38	50	28	24	22	250
								480
PORCENTAJES	Ciencias exactas	Ciencias y Tecnología	Ciencias de la vida	Administración y Economía	Conocimientos de Educación	Ciencias Sociales y Comportamiento Humano	Humanidades	
ALTO	2%	5%	2%	3%	4%	4%	4%	
MEDIO	5%	3%	3%	5%	5%	2%	3%	
BAJO	10%	8%	8%	10%	6%	5%	5%	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 88 Mandos Operativos



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos obtenidos por las encuestas nos muestra que las áreas de profesionales con mayor demanda para los mandos operativos es : la Ciencias exactas el 2% opina que es alta, el 5% opina que es medio, y el 10% opina que es bajo; en Ciencias y Tecnología el 5% opina que es alto, el 3% opina que es medio, y el 8% opina que es bajo; en Ciencias de la vida el 2% opina que es alta, el 3% es medio, y el 8% es bajo; en Administración y Economía el 3% opina que es alta, 5% es medio, y el 10% es bajo; en Conocimientos de Educación el 4% opina que es alta, el 5% opina que es medio, y el 6% opina que es bajo; en Ciencias Sociales y Comportamiento Humano el 4% opina que es alto, el 2% opina que es medio, y el 5% opina que es bajo; en Humanidades el 4% opina que es alto, el 3% que es medio, y el 5% opina que es bajo.

5.1.4. PERCEPCIÓN DE CALIDAD ACADÉMICA DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS CON PREGRADO Y POSTGRADO

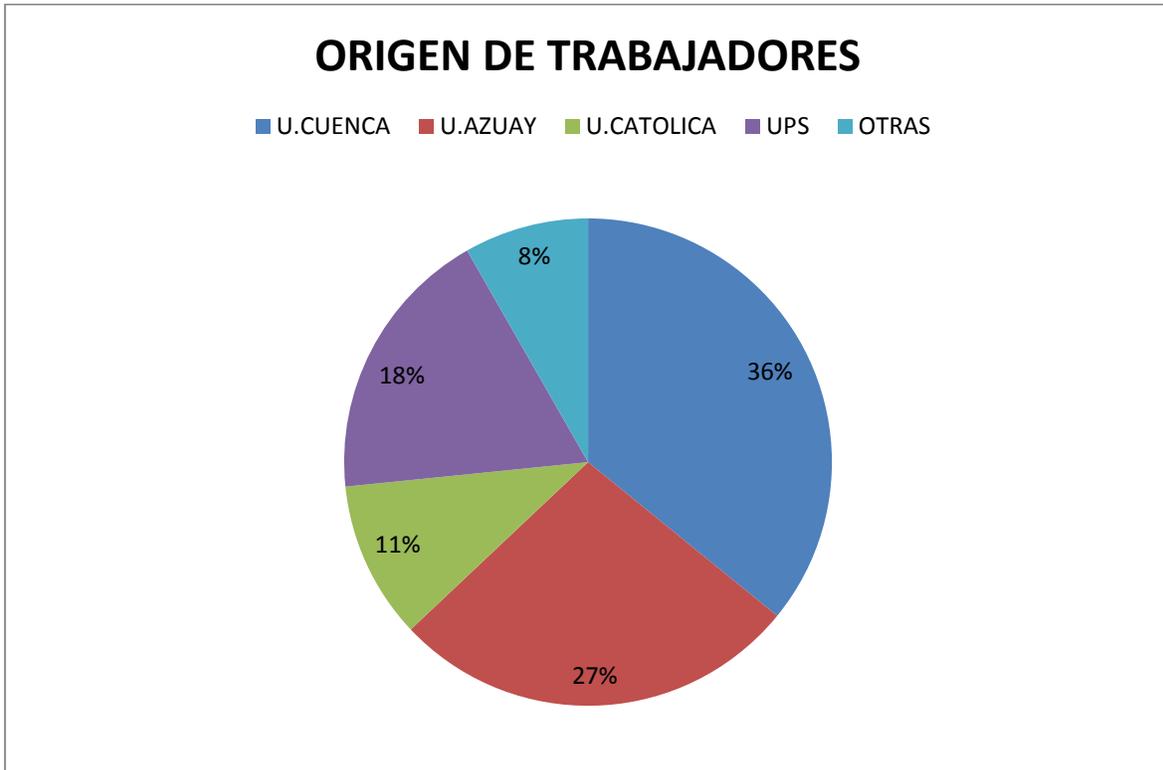
5.1.4.1 UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES

Tabla N° 51 Universidad de Procedencia de los Trabajadores		
ORIGEN DE TRABAJADORES		PORCENTAJES
U. CUENCA	426	36%
U. AZUAY	322	27%
U. CATÓLICA	124	10%
UPS	218	18%
OTRAS	98	8%
TOTAL	1188	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 89 Origen de Trabajadores



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos recopilados por las encuestas, demuestran con un 36% de los trabajadores provienen de la Universidad de Cuenca, el 27% proviene de la Universidad del Azuay, el 18% provienen de las Universidad Politécnica Salesiana, el 8% provienen de otras Universidades y el 11 % provienen de las Universidad Católica.

5.1.4.2. PERCEPCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS Y TITULADOS DE LAS UNIVERSIDADES

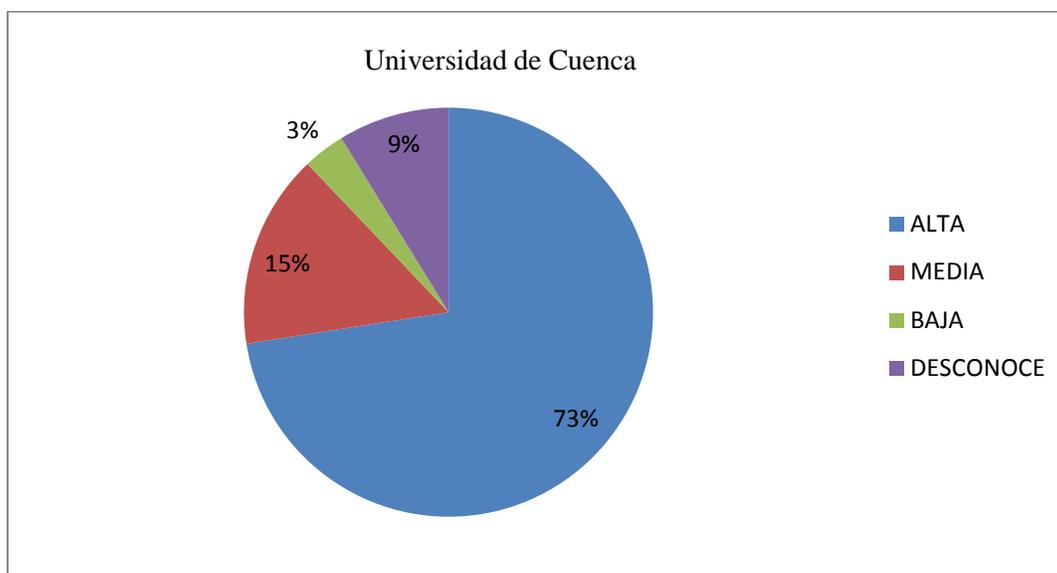
Tabla N° 52 Percepción de Calidad Educativa de los Profesionales Egresados y Titulados de las Universidades

PERCEPCIÓN RESPECTO A LA CALIDAD EDUCATIVA					PORCENTAJE			
	ALTA	MEDIA	BAJA	DESCONOCE	ALTA	MEDIA	BAJA	DESCONOCE
UN. CUENCA	132	28	6	16	73%	15%	3%	9%
UN. AZUAY	96	60	0	26	53%	33%	0%	14%
UN. CATÓLICA	86	68	0	28	47%	37%	0%	15%
UPS	102	64	0	16	56%	35%	0%	9%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 90 Universidad de Cuenca

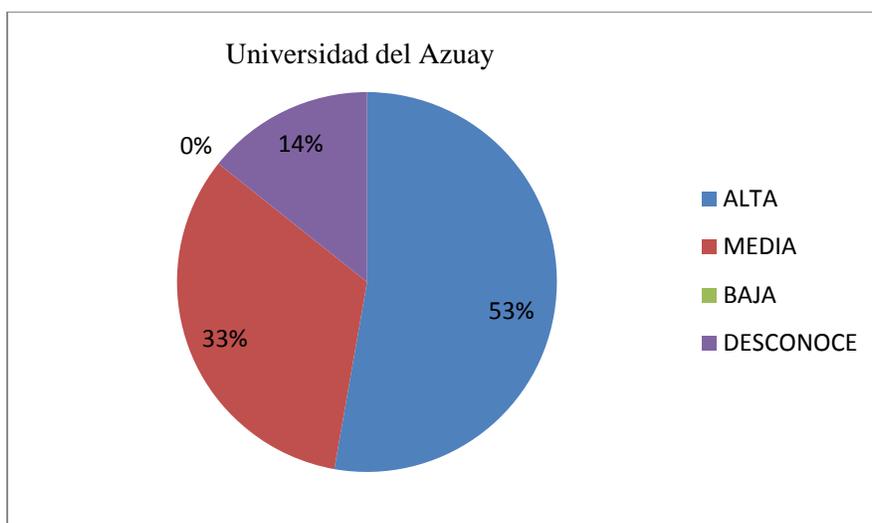


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas reflejan que los profesionales de la Universidad de Cuenca respecto a la calidad educativa frente a los empleadores, tienen una alta percepción con un 73% mientras que el 15% lo tiene en una perspectiva media, el 3% tiene una perspectiva baja y el 9% desconoce la calidad de los profesionales.

Grafica N° 91 Universidad del Azuay

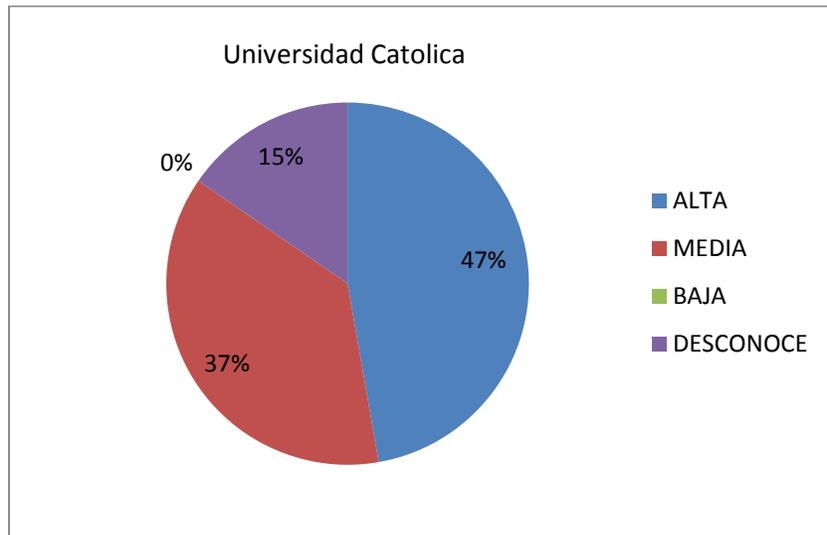


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas reflejan que las profesionales de la Universidad del Azuay frente a la perspectiva de los empleadores, es alta, ya que las encuestas demuestran que el 53% de los empleadores, tienen una perspectiva alta de estos profesionales, el 33% los consideran media, el 14% desconoce.

Grafica N° 92 Universidad Católica

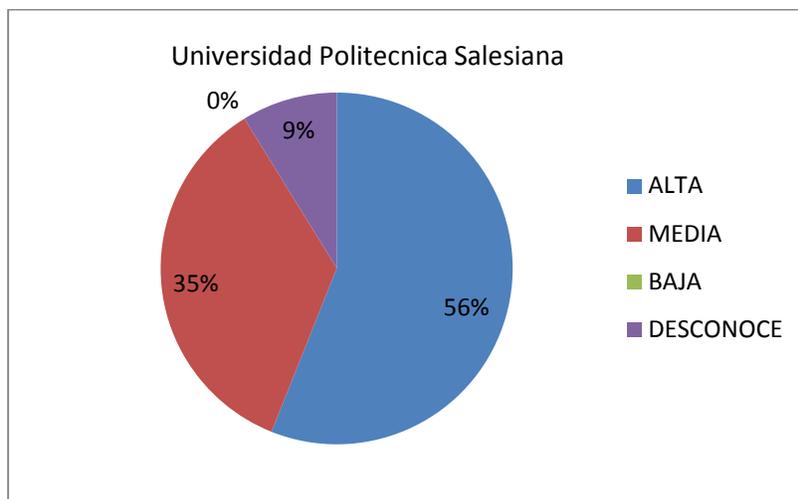


Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas reflejan que las profesionales de la Universidad Católica frente a la perspectiva de los empleadores, es alta, ya que las encuestas demuestran que el 47% de los empleadores, tienen una perspectiva alta de estos profesionales, el 37% los consideran media, el 15% desconoce.

Grafica N° 93 Universidad Politécnica Salesiana



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas reflejan que las profesionales de la Universidad Politécnica Salesiana frente a la perspectiva de los empleadores, es alta, ya que las encuestas demuestran que el 56% de los empleadores, tienen una perspectiva alta de estos profesionales, el 35% los consideran media, el 9% desconoce.

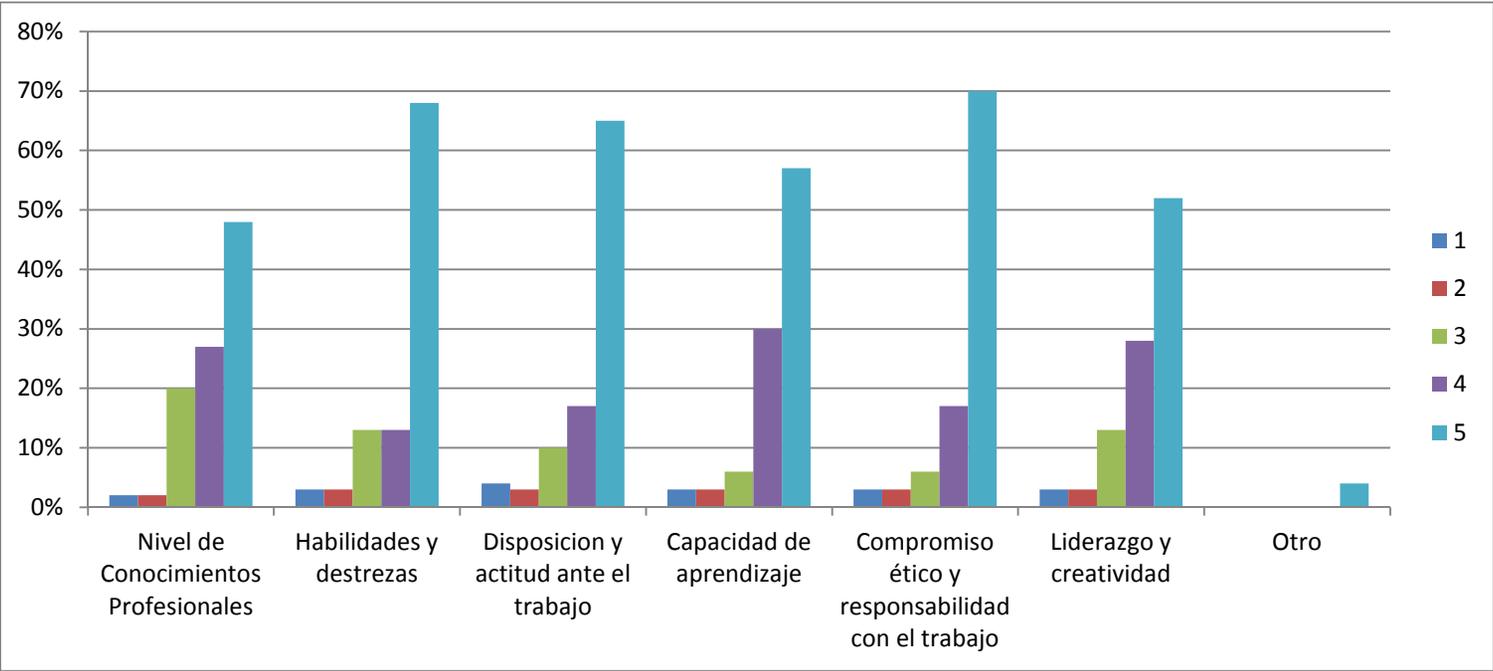
5.1.4.3. IMPORTANCIA DETERMINANTE DE PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Tabla N° 53 Importancia Determinante de Percepción de la Calidad Educativa de los Centros de Educación Superior										
DETERMINANTES	VALORES					PORCENTAJE				
Importancia (1 bajo, 5 alto)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Nivel de conocimientos profesionales (teoría)	4	4	36	50	88	2%	2%	20%	27%	48%
Habilidades y destrezas (práctica)	5	5	23	24	123	3%	3%	13%	13%	68%
Disposición y actitud ante el trabajo	7	5	19	31	118	4%	3%	10%	17%	65%
Capacidad de aprendizaje y adaptación	5	5	11	55	104	3%	3%	6%	30%	57%
Compromiso ético y responsabilidad con el trabajo	5	5	11	31	128	3%	3%	6%	17%	70%
Liderazgo y creatividad	5	5	23	51	95	3%	3%	13%	28%	52%
Otro	0	0	0	0	8	0%	0%	0%	0%	4%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 94 Determinantes



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las empresas consideran más importante el compromiso ético y la responsabilidad con el trabajo identificándose con un 70% en el rango de mayor importancia seguido de las habilidades y destrezas prácticas con el 67%, además de presentar disposición y actitud en el trabajo con un 65%, poseer una capacidad de aprendizaje y adaptación con un 65% y el liderazgo y creatividad en el desarrollo de sus actividades un 51%.

5.1.5. PERCEPCIÓN Y DISPOSICIÓN A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (Pasantías Extensiones)

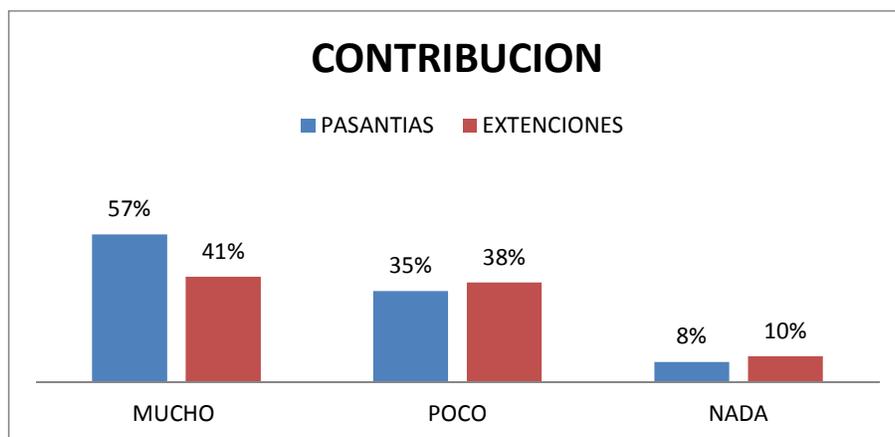
5.1.5.1. CONTRIBUCIÓN DE PASANTÍAS Y EXTENSIONES EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL EMPRESARIAL

Tabla N° 54 Contribución de pasantías y extensiones		
CONTRIBUCIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJES
PASANTÍAS		
MUCHO	104	57%
POCO	64	35%
NADA	14	8%
EXTENSIONES		
MUCHO	74	41%
POCO	70	38%
NADA	18	10%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 95 Contribución



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas muestran que la contribución de las pasantías es buena, ya que el 57% de los empleadores lo consideran que realmente aportan al desarrollo institucional empresarial, el 35% piensan que aportan poco, y el 8% piensan que las pasantías no aportan.

Por otro lado las encuestas también reflejan que las extensiones apoyan al desarrollo institucional empresarial, esto se ve reflejado con el 41% que opinan que si aportan, el 35% opina que apoyan poco, y el 10% opinan que no aportan.

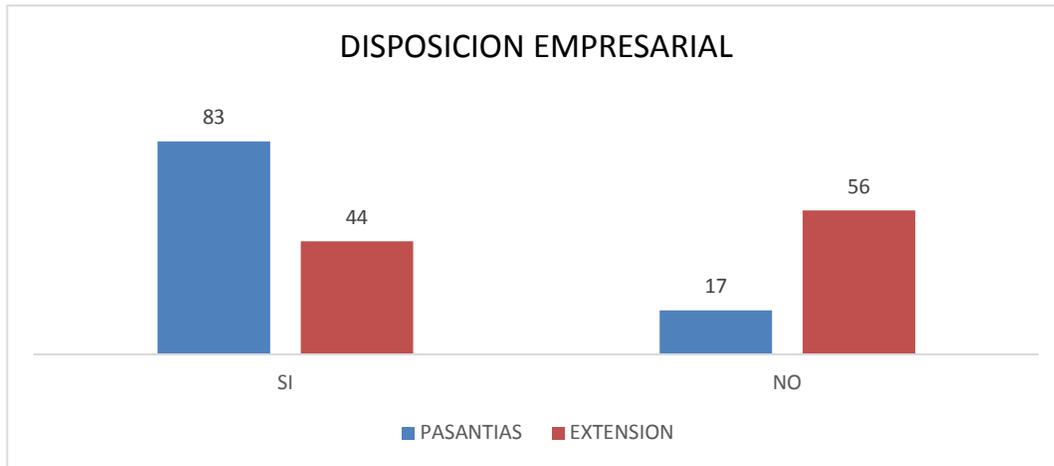
5.1.5.2. DISPOSICIÓN EMPRESARIAL PARA VINCULAR ESTUDIANTES

Tabla N° 55 Disposición empresarial				
TIPO DE VINCULACIÓN ACADÉMICA	RESPUESTAS	PORCENTAJES		
PASANTÍAS				PORCENTAJES
SI	151		TOTAL	83%
NO	31		182	17%
EXTENSIÓN				
SI	81		TOTAL	44%
NO	101		182	56%

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 96 Disposición Empresarial



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos muestran que el 83% de los empleadores si aceptaría a estudiantes como pasantes dentro de su empresa, mientras que el 17% no aceptarían tener pasantes dentro de sus empresas; mientras que en la modalidad de extensiones el 44% de los empleadores aceptarían tener estudiantes dentro de su empresa, el 56% de los empleadores no aceptarían.

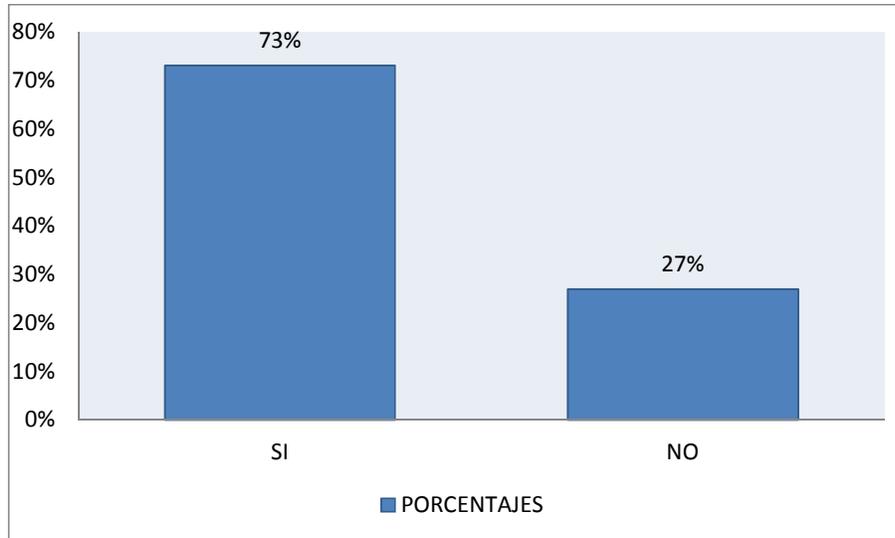
5.1.5.3. PARTICIPACIÓN EN BOLSA DE EMPLEO

PARTICIPACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO	RESPUESTAS	PORCENTAJES
SI	133	73%
NO	49	27%
TOTAL	182	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 97 Participación Bolsa de Empleo



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Los datos revelan una información muy positiva, ya que el 73% de los empleadores estarían dispuestos a participar en algún programa de Bolsa de empleo, mientras que el 27% no estaría dispuesto a participar.

5.1.6. PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.

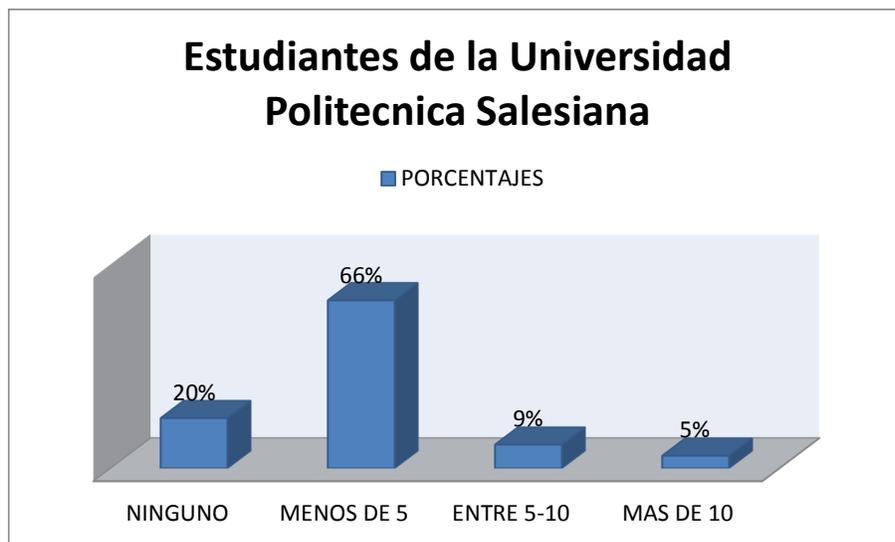
5.1.6.1. EGRESADAS O GRADUADAS DE LA UPS QUE LABORAN EN SU ORGANIZACIÓN

Tabla N° 57 Personas egresadas o graduadas de la UPS laboran en su organización		
	RESPUESTAS	PORCENTAJES
NINGUNO	36	20%
MENOS DE 5	120	66%
ENTRE 5-10	17	9%
MAS DE 10	9	5%
TOTAL ENCUESTAS	182	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 98 Estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas nos reflejan que el 66% de las empresas, tienen menos de 5 egresados o graduados de la Universidad Politécnica Salesiana, el 20% no tienen egresados o graduados, el 9% tiene entre 5 y 10 y el 5% tiene más de 10 egresados o graduados de la Universidad Politécnica Salesiana.

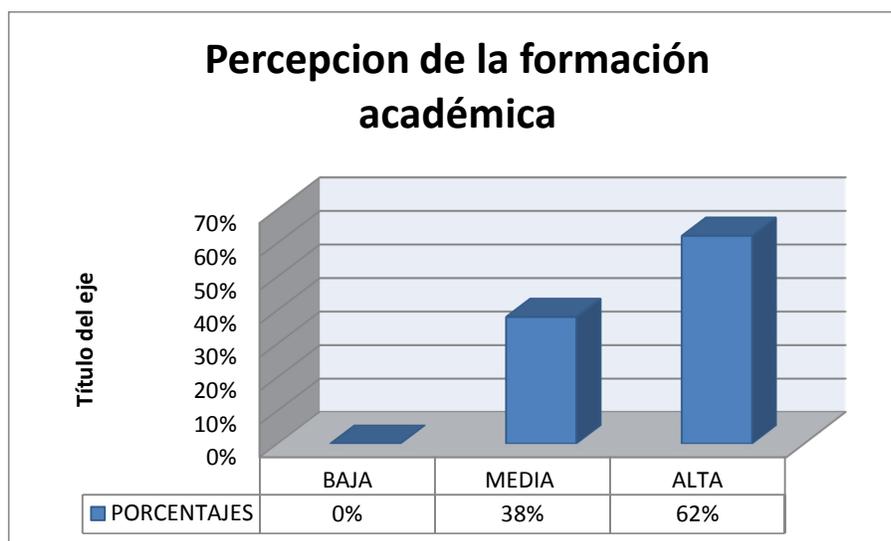
5.1.6.2. PERCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LA UPS

Tabla N° 58 Percepción de la formación académica de la UPS		
	RESPUESTAS	PORCENTAJES
BAJA	0	0%
MEDIA	69	38%
ALTA	113	62%
TOTAL DE ENCUESTAS	182	

Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Grafica N° 99 Percepción de la formación académica de la UPS



Fuente: Encuestas elaboradas por los autores

Elaborado por: Los autores

Las encuestas reflejan que la percepción de la formación académica de la Universidad Politécnica Salesiana es bastante alta y esto se demuestra con el 62%, mientras que el 38% opino que su percepción es media ante la formación, pero lo que es un dato realmente bueno es que ninguno de las encuestas piensa que la formación académica de la Universidad es baja.

CAPITULO 6

6. INFORME FINAL

6.1. INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO

Dentro de los hallazgos presentados en nuestra investigación determinamos que:

La mayoría de las empresas pertenecen a al sector privado y la debilidad de estas empresas es la poca cobertura internacional que tienen, pero dando a conocer que cubren las necesidades en el sector o ámbito en el cual se desempeñan ya sea este a nivel regional, nacional o local

En cuanto al nivel académico de la fuerza laboral de las empresas o personería jurídica de la ciudad de Cuenca se da a conocer que los empleados no poseen un interés y no se encuentran realizando estudios de cuarto nivel por lo que las empresas se manejan con personal no muy bien cualificado para mandos altos o medios según los requisitos de cada organización.

El mercado laboral indica que el nivel de capacitación adecuado de los egresados y graduados para la empresa en mandos altos deberían ser posgrados, pregrados o tecnólogos acorde a los requerimientos, pero existen empresas que consideran que dicha formación no es indispensable para desempeñar funciones de alta gerencia. En los mandos medios, la mayor parte de empresas encuestadas consideran que los empleados deben tener un nivel de pregrado o tecnólogo; así mismo muy pocos empresarios consideran que los empleados deben tener un nivel secundario completo en el mando operativo, por lo cual es un factor favorable para la institución la formación de nuevos profesionales.

Las empresas encuestadas indican que las destrezas necesarias para el desempeño adecuado de los empleados que se encuentran en cargos de nivel de mando alto son: liderazgo, compromiso ético, capacidad de trabajo en equipo, motivación de logro, iniciativa y espíritu emprendedor, capacidad de comunicación oral y escrita, planificación y gestión del tiempo, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de aprender, capacidad crítica y autocrítica, y capacidad para adaptarse a nuevas situaciones deben ser altas. En los mandos medios se establecen las mismas variables de importancia, con excepción de liderazgo, motivación de logro que creen es independiente al cargo que desempeñe el

empleado. En los mandos operativos los empresarios opinan que las mismas destrezas deben ser altas con la excepción de la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones ya que esta variable la consideran únicamente en el desempeño de los altos y medianos mandos.

El área de conocimiento de administración y economía en general para mandos altos es considerada de alta importancia ya que tienen una mayor demanda de estos conocimientos, a pesar de que es también requerido tanto en mandos medios como operativos no se deja de lado esta área debido a que en una organización debido a que desde el mínimo proceso requiere de un proceso administrativo como contable, por lo cual la oferta de profesionales en las carreras de administración de empresas como contabilidad y auditoría son genéricos para cualquiera de las funciones dentro de una organización. Los únicos factores de diferenciación que se puede definir repercuten en experiencia, formación continua y actualización de conocimientos específicos del área.

Uno de los problemas que encuentran los egresados y graduados de la Universidad Politécnica Salesiana es que tienen una baja vinculación con las empresas de la ciudad de Cuenca, al no poseer experiencia en el área genera la vinculación en mayor cantidad hacia mandos operativos.

Las empresas consideran que las pasantías y extensiones son una contribución productiva para el desarrollo de la empresa, pero las empresas estarían dispuestas a recibir más a estudiantes como pasantes y a su vez que en un futuro conforme parte de la fuerza laboral de sus organizaciones.

La respuesta de los empresarios es positiva ante la atención que la institución brinda a sus egresados y graduados e indican que estarían dispuestos a participar en algún programa de Bolsa de Empleo que promueva la inserción laboral inmediata de los estudiantes de promedio académico sobresaliente o que presenten habilidades adecuadas a sus requerimientos organizacionales.

En el mercado laboral la percepción de calidad de la Universidad es alta por lo cual si nos enfocamos en realizar una inserción hacia estas organizaciones para que en su mayoría su nómina sea procedente de la Politécnica Salesiana.

6.2 INFORMES DE PROSPECTIVA

Las experiencias de Universidades son casi nulas en la ejecución de seguimiento a egresados y graduados en sus instituciones ahora a nivel nacional las instituciones de nivel superior se preocupan de este tema ya que se ha convertido en un requisito tanto para la evaluación interna como externa, siendo también importante al momento de la acreditación, proceso que se solicita en base a la ley orgánica de educación superior y considerada por los organismo que rigen la misma como lo son el CES y CEAACES.

En el análisis realizado a la institución da a conocer que existen solamente convenios con empresas/organizaciones para que los estudiantes puedan realizar sus pasantías pre profesionales, lo cual impide a los estudiantes egresados y graduados obtener una inserción laboral adecuada e inmediata por la falta de experiencia y poca practica obtenida, durante su formación académica o el proceso de titulación como Ingenieros Comerciales o Ingenieros en Contabilidad y Auditoría.

De esta misma manera esta investigación servirá como antecedentes para las futuras consultas sobre los egresados y graduados, además servirá para realizar una base de datos la cual se podrá ir actualizando conformen la disponibilidad y recursos que la Universidad Politécnica Salesiana disponga.

La inversión o recursos que la Universidad destine a esta área se verá justificada al incrementar la vinculación con las empresas u organizaciones establecidas en la ciudad de Cuenca, lo cual incentivará tanto a la universidad como a estas empresas a ingresar dentro de su nómina a profesionales de la Universidad Politécnica Salesiana, lo cual constituirá la imagen de marca dela institución, lo cual fortalecerá y creara una imagen más fuerte y favorable.

Esta vinculación generara beneficios para ambas partes, ya que dentro del ámbito formativo académico permitirá a la universidad brindar una educación acorde a las necesidades laborales, así mismo a las empresas les ayuda a mejor su relación con profesionales calificados.

6.3 INFORME DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.

6.3.1 INFORME DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA

La mayoría de estudiantes egresados y graduados indica que recibieron procesos de apoyo durante los estudios de pregrado que realizaron en la Universidad Politécnica Salesiana, los cuales consideran útiles los proceso de apoyo durante sus estudios de pregrado y también consideraron que la malla curricular estuvo parcialmente adecuados a sus necesidades profesionales.

Los estudiantes consideran que su formación es competitiva, como Ingenieros Comerciales de la Universidad Politécnica Salesiana, también establecieron que ciertas cátedras como Marketing, Informática Aplicada, Gestión y Administración de empresas, Finanzas y presupuestos, Recursos humanos, Calidad y producción, Formación Humana, son fortalezas adquiridas en la institución, mientras que la cátedra de idiomas debe ser reforzada, ya que en la actualidad la importancia de un segundo idioma es indispensable en las empresas tanto en el desempeño de sus funciones como para el desarrollo internacional de la misma en este nuevo mercado globalizado.

Un punto importante que se ha analizado es el periodo de espera hasta conseguir un empleo, puesto que los egresados y graduados esperaron un promedio de seis meses como mínimo para encontrar un empleo e indican que la principal dificultad para conseguir empleo es la falta de experiencia.

Los egresados y graduados no han tenido la posibilidad de brindar sus aportes como futuros profesionales dentro de las empresas en donde realizan sus prácticas y un dato importante es que la mayor parte de los egresados y graduados no han obtenido beneficio económico muy gratificante al obtener el título de tercer nivel, tan solo un mínimo porcentaje de los egresados y graduados obtuvieron una mejora salarial o un mejor puesto de trabajo.

6.3.2 INFORME DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA

La percepción de la calidad académica de la universidad en el marco del desempeño de funciones en el ambiente laboral es un factor positivo debido a que está considerada con un alto nivel académico, debido al buen proceso de formación académica recibida que incluye la exigencia y buen desempeño docente.

Los egresados y graduados que fueron encuestados piensan que los contenidos brindados por la universidad son parcialmente adecuados en el desarrollo de las funciones laborales, por lo cual se consideran medianamente competitivos en el mercado laboral de la ciudad de Cuenca.

De los encuestas aplicadas indican la mayoría de los egresados y graduados de esta carrera se encuentran trabajando, de los cuales unos egresados y graduados se encuentra trabajando en relación de dependencia, otros en el sector privado y en el sector público.

En relación a los trabajos que desempeñan se observan una mayor incidencia hacia cargos de nivel operativo o asistente, mientras que porcentajes menores corresponden a cargos directivos y/o de nivel ejecutivo, lo cual nos pone rangos de sueldos o ingresos mensuales entre los \$400 a pesar de que la gran mayoría de los encuestados ya trabajaban durante el transcurso de su carrera.

En el desempeño de actividades laborales los encuestados indican que las cátedras de contabilidad, auditoria, tributación, finanzas, informática y gestión empresarial como fortalezas en el ámbito laboral, pero destacando a su vez que la cátedra de idiomas, no representa una ventaja competitiva en el mercado laboral; además la mayor parte de los egresados y graduados gracias al título pudo obtener una mejora salarial o un mejor puesto de trabajo.

En el desarrollo de eventos no existe mucha comunicación con los egresados y graduados, ya que la mayor parte de los encuestados no han participado en ningún evento organizado

por la universidad a partir de la culminación de su carrera, existe un interés por parte de los encuestados en la participación de estos eventos sobre todo en los que hagan referencia a formación continua y también muestran interés en programas de posgrado relacionados con contabilidad, auditoría, tributación o NIFF's.

6.4. INFORME DE PRIORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

Con la finalidad de fortalecer la vinculación de egresados y graduados con la institución, y mantenerlos informados de lo que pasa en la Universidad Politécnica Salesiana, a través de los resultados obtenidos las propuestas que planteamos son las siguientes:

- Análisis de reestructura y/o actualización de malla curricular

Debido a las cambiantes reformas específicas de las dos carreras y los requerimientos del mercado laboral moderno los conocimientos que los empresarios consideran necesarios para el adecuado desempeño de los empleados en el nivel alto, medio y bajo, son: conocimientos especializados de la profesión, conocimientos básicos de la profesión, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, diseño y gestión de proyectos, manejos de utilitarios, dominio de idiomas, y habilidades de gestión de la información deberían de ser altos, con algunas excepciones que se presentan claramente en la diversificación de empresas como de cargos existentes en las mismas.

- Creación de página o espacio interactivo en la web para egresados y graduados:

La universidad debería crear una página web o a su vez brindar un espacio dentro de la página que posee para sus egresados y graduados en la cual se pueda registrar a los mismos y mantener una base de datos con información validada y actualizada, ya que la

universidad lo único q posee es un espacio dentro de la página institucional donde consta los informes de seguimiento.

El método de promoción y publicidad de este espacio puede ser a través del uso de las redes sociales el cual sería un canal propicio para la difusión de dicho espacio orientado a los egresados y graduados.

Al crear este espacio de uso “exclusivo” para egresados y graduados ellos podrán formar parte y constar en una base de datos electrónica que permitiría tanto a las carreras como a la universidad fomentar la vinculación en la formación continua y la actualización de contenidos referentes a cada una de las áreas específicas, permitiéndonos así recolectar una mayor cantidad de información y permanecer actualizados, tanto la universidad con el seguimiento a sus egresados y graduados, como para el aporte de valor hacia nuestros profesionales.

Esta página o espacio en la red permitirá brindar actividades a sus egresados y graduados, en procesos de formación continua y capacitación, dando a conocer los seminarios, talleres, conferencias, etc., de acuerdo a sus carreras o afinidad profesional.

Registro de Seguimiento de Egresados y Graduados



Formulario de registro de datos de egresados y graduados de las diferentes carreras de la Universidad Politécnica Salesiana

*Obligatorio

Cedula *

Esta pregunta es obligatoria.

Nombres *

Apellidos *

Telefono

Celular

Correo Electronico

Estado *

- Egresado
- Graduado

Carrera *

Fecha de Egreso *

Fecha de Graduacion

- Creación de programa de excelencia académica

Este programa lo que prevé es la inserción laboral de los estudiantes de últimos ciclos o egresados y graduados de la universidad, los cuales estarían adquiriendo experiencia en empresas de renombre que mantengan convenios con la institución, además de ubicarse en su área de estudio para la cual están preparándose académicamente.

También mediante este programa la universidad obtendría un reconocimiento en cuestión de calidad de formación académica y personal, es decir, dando a conocer el tipo de profesionales que oferta la Universidad Politécnica Salesiana en la Ciudad de Cuenca.

Los graduados destacados pueden ser invitados a participar como conferencistas, expositores de sus contribuciones y sus nombres serán propuestos como ejemplos y resultados de la formación obtenida en la institución.

- Mejorar el sistema de seguimiento y aplicación de pasantías pre profesionales

Se puede establecer un sistema que mejore la participación en las empresas, la cual le permita al estudiante formar parte activa de la misma para desarrollar sus habilidades y capacidades cognoscitivas.

Además se pueden añadir una mayor cantidad de horas para pasantías pre profesionales las cuales se darán en un ciclo determinado y las cuales podrían comenzar desde niveles más bajos para adquirir una mayor cantidad de conocimientos y su aplicación en el mercado laboral.

Otras de las sugerencias que presentamos es el crear un vínculo con AIESEC, que es la red mundial de jóvenes que pretende impactar al mundo a través de las experiencias de desarrollo de liderazgo, facilitando las actividades de liderazgo para jóvenes, así como pasantías internacionales y experiencias de voluntariado, las cuales serían un aporte primordial en la adquisición de un valor agregado a sus conocimientos como de experiencia nacional y/o internacional.

- Efectivizar el uso de la bolsa de trabajo

Se plantea la creación de un espacio en la web donde se pueda interactuar y establecer un feedback tanto con las empresas como con los estudiantes, egresados y graduados de la Universidad.

Al crear esta vinculación con las empresas tanto públicas como privadas estaría experimentada la calidad de profesionales que forman parte de la oferta laboral en la ciudad de Cuenca, dando un posicionamiento y reconocimiento a la universidad politécnica salesiana.

Promover la creación convenios empresariales con la universidad y de esta manera establecer una inserción que genera satisfacción en el estudiante, egresado o graduado al desarrollarse profesionalmente y a la empresa que contara con un factor “talento humano” de calidad.

La bolsa de trabajo debe ser exclusiva e inclusiva tanto para estudiantes como para egresados y graduados de la Universidad.

- Promoción y publicidad de la página para egresados y graduados y la bolsa de trabajo

Con estas acciones se pretende dar a conocer los servicios y beneficios a la comunidad universitaria y al mercado laboral de la ciudad de Cuenca, con lo cual estaríamos generando un mayor conocimiento y cobertura de estas propuestas.

La publicidad tiene que ser masiva e impersonal y en la cual este claramente identificado, está la podemos realizar en varios medios que posee la universidad tales como la radio online, y pagina web, además de la entrega de volantes en diferentes puntos de la universidad o en eventos académicos y/o culturales.

CONCLUSIONES

Después de haber culminado esta investigación las conclusiones a las que llegamos son las siguientes:

- Determinamos que el observatorio laboral es un sistema de información que nos brinda herramientas para la toma de decisiones en materia de política educativa, en las líneas de calidad, cierre de brechas e innovación, además nos permite generar estadísticas acerca de las características y la oferta de graduados, para aportar al desarrollo económico y social del país y su empleabilidad en el mercado laboral.
- El mercado laboral en la ciudad de Cuenca es uno de los eslabones de la cadena productiva y depende de las necesidades del mismo, el interés mayor o menor sobre ciertos profesionales.
- Para comprender la rentabilidad de las profesiones se debe hacer un análisis general, lo cual le va a permitir comprender que será a futuro lo que en mayor medida van a requerir las empresas, en este punto es importante que sepamos la tendencia del mercado hacia la apertura de nuevos cargos.
- Si bien algunas carreras ofrecen un amplio abanico de posibilidades laborales también es importante saber que otras son más restrictivas y limitarán las opciones en el mercado laboral, por lo tanto la Universidad Politécnica Salesiana debe ir al margen de lo que demanda el mercado.
- Con respecto al desempeño profesional laboral, es importante poner énfasis en: el incremento del nivel de prácticas a nivel de formación, y previo al egreso, el desarrollo la capacidad creativa de estudiante tanto en aspectos motivacionales y emocionales.
- La capacidad de plantear, formular y resolver problemas, es necesario que sea fortalecido a través de resultados consistentes, en las asignaturas del plan curricular. El cambio en el plan curricular es de vital importancia, considerando

que para su cambio la universidad debe entrar en un proceso de reestructuración académica acorde a las necesidades del mercado y según lo dictan las leyes y normativas vigentes además de la normativa interna institucional.

- Ante esta situación existe una serie de respuestas como los estudios, la revisión y adaptación de las preferencias, estrategias en la búsqueda de empleo, y la reducción de la pasividad para la planificación de la carrera, la limitada oportunidad de realizarse y desarrollarse profesionalmente. Además, se observa una buena relación con las empresas empleadoras pero esta presenta una tendencia al deterioro a lo largo del tiempo. A pesar de que los jóvenes mantienen niveles suficientes de innovación en el puesto, estrategias de desarrollo de la carrera, implicación y otras conductas y actitudes relevantes para el trabajo, el alargamiento del proceso de consolidación laboral, la inestabilidad laboral y la combinación del trabajo con el desempleo puede proporcionar experiencias de socialización laboral en las que el trabajo ocupe un lugar secundario en la vida de los jóvenes y no promueva la iniciativa de asumir retos.
- Es por esto que la formación académica profesional hace referencia a la inclusión de contenidos acordes al mercado laboral a fin de preparar al estudiante para su inserción en el mismo. La relación que se logra entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará la calidad profesionales que un egresado y graduado posean, y los niveles de desempeño que obtenga en el desarrollo de sus labores, favoreciendo al cumplimiento de las expectativas y de esta manera generando satisfacción profesional-laboral del egresado y graduado y de las empresas cuencanas.
- La universidad destaca en el desarrollo de sus funciones pero siempre debemos seguir en búsqueda y consecución de la misión institucional y espíritu salesiano “La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con EXCELENCIA HUMANA Y ACADÉMICA.”
- Se cumplieron satisfactoriamente los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación, tanto como el objetivo general que se encuentra planteado como la generación de información sobre la situación laboral de los egresados, y los específicos.

RECOMENDACIONES

- Mediante esta investigación determinamos que se debe realizar un análisis general a todo lo concerniente al ámbito académico de la Universidad Politécnica Salesiana, acorde a las nuevas expectativas del mercado laboral actual, a la normativa institucional y los órganos que rigen la educación superior.
- Además se debe Adaptar las actividades académicas al nuevo mundo globalizados de acuerdo a los cambios que presentan los diferentes factores que componen el mercado laboral, que cada día se van exigiendo a tener profesionales más capacitados a afrontar las diferentes adversidades que se presente.
- De acuerdo a la investigación la Universidad debería poner un mayor énfasis en que sus estudiantes ganen una mayor experiencia, para que estos puedan obtener un espacio adecuado en el mercado laboral y sean cada vez más competitivos y eficientes, ya que estos estudiantes al demostrar estas características les permitirá obtener mayores beneficios profesionales y económicos.
- La Universidad debería a través de este observatorio mantener la información de los egresados y graduados actualizadas mediante la propuesta del espacio virtual la cual permitirá que las empresas revisar y así poder promover la inserción laboral de los estudiantes, egresados y graduados.

ANEXOS

ANEXO 1

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS Y GRADUADOS UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
Ecuador

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SISTEMA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Componentes del sistema de seguimiento a graduados.

Constituyen el sistema de seguimiento a graduados: los datos, la información, las herramientas de recolección de datos, las actividades, los proyectos, los programas, los planes, las plataformas informáticas, las redes sociales, servicios, las normas, los procesos y procedimientos referidos a los graduados de la Universidad Politécnica Salesiana.

Objetivos del Sistema de Seguimiento a Graduados.

Se establecen como objetivos del sistema de seguimiento a graduados de la Universidad Politécnica Salesiana los siguientes:

General

- Establecer vínculos dinámicos y participativos entre la Universidad Politécnica Salesiana y sus Graduados, que posibiliten la incorporación de mejoras en los procesos formativos a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los graduados.

Específicos

- 1) Desarrollar herramientas y estrategias de comunicación e interacción entre la Universidad Politécnica Salesiana y sus Graduados, con el afán de contribuir al fortalecimiento del accionar profesional del graduado y retroalimentar la propuesta académica de la Universidad.
- 2) Diseñar e implementar una metodología de recolección y análisis de datos relativos al desempeño profesional y personal de los graduados, que permita disponer de una base de información unificada, consistente, fiable y permanentemente actualizada, para evaluar la efectividad y la pertinencia de la formación universitaria que ofrece la Universidad Politécnica Salesiana.
- 3) Establecer mecanismos de acompañamiento y líneas de servicios, que permitan promover el desarrollo académico, social, profesional y personal de los graduados.
- 4) Monitorear el cumplimiento del perfil de egreso de los graduados de la Universidad Politécnica Salesiana.

RESOLUCIÓN: 0018-02-2012-03-14



- b. Convocar a sesiones de trabajo a los docentes responsables de vinculación de la Carrera.
- c. Hacer el seguimiento de las actividades previstas en cada carrera.
- d. Elaborar los informes correspondientes para las autoridades universitarias.
- e. Las demás que demande el cumplimiento de los objetivos del sistema.

Docente responsable de seguimiento a graduados por carrera

- a. Velar por el cumplimiento de los objetivos del sistema de seguimiento a graduados en la carrera correspondiente.
- b. Proponer y coordinar actividades para los graduados de la carrera en diálogo con el Consejo de Carrera.
- c. Establecer las necesidades de información en relación a los graduados de la carrera.
- d. Ejecutar las actividades previstas en su carrera para la implementación del sistema de seguimiento a graduados.
- e. Elaborar los informes correspondientes para las autoridades universitarias.
- f. Las demás que demande el cumplimiento de los objetivos del sistema.

Dado en Cuenca, a 14 de marzo de 2012.


Javier Herrán Gómez, sdb.
RECTOR


Dr. Jeffrey Zúñiga Rullón
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR

CERTIFICO:

Que el "Sistema de seguimiento a graduados", fue aprobado por el Consejo Superior de la Universidad Politécnica Salesiana en sesión realizada el catorce de marzo de dos mil doce mediante resolución N° 0018-02-2012-03-14.


Dr. Jeffrey Zúñiga Rullón
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR
RESOLUCIÓN: 0018-02-2012-03-14



SECRETARIA GENERAL

ANEXO 2

MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

BASE DE DATOS PERSONERÍA JURÍDICA DE CUENCA

NOMBRE	DIRECCIÓN
UNIVERSIDAD DE CUENCA	AV. 12 DE ABRIL S/N AGUSTIN CUEVA
SECRETARIA NACIONAL DEL AGUA	NÚÑEZ DE BONILLA SEBASTIÁN DE BENALCAZAR
I.E.S.S. HOSPITAL REGIONAL JOSÉ CARRASCO ARTEAGA	RAYOLOMA S/N POPAYAN
ETAPA EP	BENIGNO MALO 7/78 MARISCAL SUCRE
EMPRESA ELECTRICA REGIONAL CENTRO SUR CA	AV. MAX UHLE S/N AV. PUMAPUNGO
DIRECCION PROVINCIAL DE SALUD DEL AZUAY	AV. 12 DE ABRIL 5/99 AV. SOLANO
DIRECCION PROVINCIAL DE EDUCACION DEL AZUAY	BOLIVAR 10/71 GENERAL TORRES
COLEGIO ANTONIO AVILA	REMIGIO CRESPO Y GALAPAGOS
ESCUELA FEDERICO PROAÑO	JUAN MONTALVO
MUNICIPIO DE CUENCA	SUCRE Y LUIS CORDERO
GOBERNACION DEL AZUAY	BOLIVAR Y LUIS CORDERO
COLEGIO HERLINDA TORAL	PASEO DE LOS CAÑARIS
COLEGIO MANUELA GARAICOA DE CALDERON	CAMINO DEL VALLE
CIUDAD DE CUENCA	AV. ORDOÑES LAZO
MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL	PRESIDENTE BORRERO Y CALLE LARGA
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	AV. ORDOÑES LAZO, EDIFICIO ASTUDILLO, PISO 2
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	AV. ORDOÑES LAZO, EDIFICIO ASTUDILLO, PISO 1
UNIDAD EDUCATIVA JUAN MONTALVO	CIUDADELA CALDERON
COLEGIO BENIGNO MALO	AV. SOLANO
PREFECTURA DEL AZUAY	BOLIVAR Y MARIANO CUEVA
MINISTERIO DE AGRICULTUA, GANADERIA Y PESCA	BOLIVAR Y HERMANO MIGUEL
COLEGIO CESAR DAVILA	CIUDADELA ALVARES
BANCO CENTRAL	CALLE LARGA Y AV. HUAYNACAPAC
COLEGIO MIGUEL CORDERO CRESPO	SIMON BOLIVAR
COLEGIO OCTAVIO CORDERO	PADRE AGUIRRE
COLEGIO MANUEL J. CALLE	AV. HEROES DE VERDELOMA Y MARIANO CUEVA

ESCUELA MARY CORYLE	AV. GIL RAMIRES DAVALOS
AZUERO Y ASOCIADOS CIA LTDA	AV. HURTADO DE MENDOZA GUAPONDELIG
BACULIMA CHIMBO SUSANA CARMITA	FRAY VICENTE SOLANO 7/98 ALFONSO MORENO MORA
BALAREZO JIMENEZ IMELDA ANGELICA	AV. RICARDO DURAN S/N SIN NOMBRE
BALAREZO MANZANO PEDRO XAVIER	AV. ORDONEZ LAZO 2/91 PRIMERA TRANSVERSAL
BALAREZO TORRES CLAUDIA FELICIA	AV. DE LAS AMERICAS 10/30 ARMENILLAS PISO 2
BALAREZO ULLAURI LUIS MARIO	PADRE AGUIRRE 11/16 MARISCAL LAMAR
BALCAZAR CAMPOVERDE SEGUNDO MANUEL	AV. HURTADO DE MENDOZA 2/17 JOSE JOAQUIN DE OLMEDO
BALNEARIOS DURAN S.A.	AV. RICARDO DURAN
BANCO DEL AUSTRO S. A	MARISCAL SUCRE ANTONIO BORRERO
ABAD PIEDRA HILLMAR EUGENIO	ALFONSO BORRERO 2/25 LORENZO PIEDRA
ABAD SARMIENTO RUTH ELIANA	VARGAS MACHUCA 9/85 GRAN COLOMBIA PISO 1
ABAD VALLEJO PATRICIO ANTONIO	ALFONSO BORRERO 2/11 LORENZO PIEDRA
ABAD VALLEJO SILVIO ANGEL	ALFONSO BORRERO 2/19 LORENZO PIEDRA
ABRIL MOLINA ROBERTO FRANCISCO	NUNEZ DE BONILLA 4/96 SEBASTIAN DE BENALCAZAR
ABRIL OCHOA FRANCO LAUTARO	ALFONSO MORENO MORA 4/52 NICOLAS SOJOS
ACABADOS Y AMOBLADOS VEGVAZ S.A.	REMIGIO CRESPO 13/30 SANTA CRUZ EDF. VEGA PISO 1
ACCION SOCIAL MUNICIPAL	SAN ROQUE EL BATAN
ACSAM CONSULTORES CIA. LTDA.	PADRE AGUIRRE 2/66 TOMAS DE HERES
ADRIAN FAICAN VLEZ CIA LTDA	JOSE ASTUDILLO EDUARDO CRESPO MALO
INDUSTRIA DE FORMULARIOS CONTINUOS CONTIFORM CIA. LTDA.	4/88 CALLE DEL PELILEO CAMINO DEL TEJAR /1 PISO PB BARRIO SAN SEBASTIAN
INDUSTRIAL OPTICA SANCHEZ COMPANIA LIMITADA	AV. FLORENCIA ASTUDILLO AV. FRAY VICENTE SOLANO
INDUSTRIAS DE MINERALES LACOLIMA INDUCOLINA	JUAN LUIS VIVES SN AV. PRIMERO DE MAYO PISO 3
INDUSTRIAS MOTORIZADAS INDUMOT SA	PRIMERA TRANSVERSAL OCTAVIO CHACON
INDUSTRIAS QUIMICAS DEL AZUAY SA	PANAMERICANA NORTE S/N 4 1/2 VANDERBILT
INDUSTRIAS TECNOLOGICAS ALVAREZ INTAL CIA. LTDA.	VIA LA DOLOROSA SN BARRIO LA DOLOROSA
INMOBILIARIA INMOCAYAS CIA. LTDA.	FLORES Y MIEL SN
INMOBILIARIA TERRANOVA S.A. INMOTERRANOVA	AV. REMIGIO CRESPO 4/76 RICARDO MUNOZ
INMOBILIARIA Y COMERCIAL MODASA S.A. INCOMODASA	PSJE. MEXICO SN AV. DE LAS AMERICAS
INMOBILIARIAS CERMOsa	AV. HEROES DE VERDELOMA FRANCISCO TAMARIZ

INSERKOTA CIA LTDA	AV. CORNELIO VINTIMILLA RIO MACHANGARA
PABLO GUILLEN CORDOVA CIA. LTDA.	ROCAFUERTE 242 GARCIA MORENO PISO 2
PACHAR PLAZA JULIO CESAR	VIA LA BAGUANCHI SN KM. 3.5 PISO 1
PACHECO PACHECO ANDREA PAOLA	AUTOPISTA AZOGUES CUENCA SN KM. 9 PISO 1
PACHO VELECELA VICTOR OSWALDO	AV. ORDONEZ LAZO SN CALLE 9 PISO 1
PALACIOS NARANJO BORIS IVAN	GIL RAMIREZ DAVALOS 4/23 FRANCISCO PIZARRO
PALACIOS NARANJO CORSINO EDUARDO	GRAN COLOMBIA 2/40 MANUEL VEGA PISO 1
PALERVINS CIA. LTDA.	AV. ORDONEZ LAZO SN LAS HIGUERAS PISO 1
PANI CAJAMARCA ABRAHAM RUPERTO	TOMAS ORDONEZ 6/37 JUAN JARAMILLO PISO 1
PAPELERIA MONSALVE CIA LTDA	CAMINO DEL TEJAR 4/88 CALLE DEL PELILEO PLANTA MONSALVE MORENO
PAPELES SOTO IMPORSOPAPEL S.A.	MARISCAL LAMAR ESTEVEZ DE TORAL
PARKJOREL C.A.	GIL RAMIREZ DAVALOS 5/32 ARMENILLAS
ORELLANA LANDIVAR PAUL ANDRES	JUNGLARES 1/17 FRANCISCO DE ORELLANA
ORELLANA OSORIO IVAN FELIPE	ARZOBISPO SERRANO ABAD ARZOBISPO ANTONIO MACHADO
ORELLANA PACHECO MARIA DEL CONSUELO	AV. AMERICA 2/99 ARRAYAN
ORFACORPORATRION	LORENZO PIEDRA JULIO MATOVELLE
ORTEGA CHIQUI SEGUNDO HONORATO	SARAHURCO 551 AV. HURTADO DE MENDOZA PB
ORTEGA NEIRA LUIS ALBERTO	NUNEZ DE BONILLA 2/53 SEBASTIAN DE BENALCAZAR
ORTIZ ASTUDILLO LUIS ABRAHAM	PANAMERICANA NORTE SN CALLE 118 KM. 13.5 PISO 1
ORTIZ CORNEJO LUIS AURELIO	SEVILLA 1/27 AV. ESPANA
ORTIZ ENCALADA SANTOS FLORESMILO	HURTADO DE MENDOZA SN SARAHURCO
ORTIZ ORTIZ ANGEL SERAFIN	ROBERTO CRESPO SN EDUARDO ARIAS PISO 1
ORTIZ ORTIZ NELLY CECILIA	TARQUI 6/120 PRESIDENTE CORDOVA
IMPORTACION Y DISTRIBUCION CENTRAL DE MATERIALES DE CONSTRUCCION IMDISCEMCO CIA. LTDA.	YANAHURCO LM/15 ANTISANA
IMPORTACIONES ESPACRI CIA. LTDA.	SIMON BOLIVAR HERMANO MIGUEL
IMPORTACIONES SALINAS CAMPOS IMSALCA CIA. LTDA.	JERONIMO CARRION 4/45 GARCIA MORENO PISO 1 BARRIO SAN BLAS
IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES ALTAPRINCE CIA. LTDA.	AV. ESPANA 3/112 AV. DE LAS AMERICAS EDF. CIMASA PISO 2
IMPORTADORA ARGUDO VELEZ CIA LTDA	MIGUEL MORENO SN BELIZARIO ANDRADE
IMPORTADORA COMERCIAL EL HIERRO CIA. LTDA.	HUAYNA CAPAC PIO BRAVO
IMPORTADORA COMERCIAL INDUSTRIAL RIVAS QUIZHPE CIA. LTDA.	JULIA BERNAL 4/20 PISO 2
IMPORTADORA HUMBERTO VALVERDE E HIJOS CIA LTD	AV. REMIGIO CRESPO /1 AV. DE LAS AMERICAS

IMPORTADORA HUMVAL C. LTDA.	REMIGIO ROMERO 1/110 HONORATO LOYOLA PISO 3
IMPORTADORA LARTIZCO CIA. LTDA.	SEVILLA 1/34 LA CASTELLANA
IMPORTADORA ROLORTIZ CIA LTDA	AV. ESPANA SEVILLA
IMPORTADORA SAYAM DE COMERCIO S.A.	AV. DON BOSCO AV. LOJA
IMPORTADORA TERREROS SERRANO CIA LTDA	AV. ESPANA 800 BARCELONA IMPORTADORA TERREROS SERRANO
IMPORTADORA TOMBAMBA S.A.	AV. ESPANA 17/30 TURUHUAICO
IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE AGROQUIMICOS PALACIOS ROMERO ICAPAR S A	PADRE AGUIRRE 7/24 PRESIDENTE CORDOVA
IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA PINOS MONCAYO CIA LTDA	AV. LOJA 7/605 AV. DE LAS AMERICAS
GALARZA MOLINA GENARO GREGORIO	JUAN JARAMILLO 2/30 MANUEL VEGA PISO 1
GALARZA VILLAVICENCIO RENE VICENTE	GONZALEZ SUAREZ 5/18 OCTAVIO DIAZ EDF. ALUMINOX PISO 1
GALINDO GALINDO EUGENIO IVAN	CESAR ANDRADE Y CORDERO SN AV. ORDONEZ LAZO PISO 1
GALINDO GALINDO GENARO FELIPE	GRAN COLOMBIA 395 VARGAS MACHUCA PISO 1
GALINDO GALINDO SANDRA ISABEL	SIN NOMBRE SN
GALINDO OCHOA FERNANDO JAVIER	ROBERTO CRESPO SN EDUARDO ARIAS
GARCIA AGUILAR DIANA FABIOLA	GRAN COLOMBIA 8/92 BENIGNO MALO
GARCIA FIGUEROA MARCELO GERMAN	GONZALEZ SUAREZ 685 GUAPONDELEG BARRIO PERESPATA
GARCIA JARAMILLO WILSON NOLBERTO	DE LOS GERANIOS SN PENSAMIENTOS
GARCIA LOJA VICTOR ELIAS	AV. OCTAVIO CHACON SN VIA A PATAMARCA
GARCIA MONTERO CARLOS ENRIQUE	YANAHURCO 4/02 RIO UPANO PB
DISTRIBUCIONES DE VICTOR MOSCOSO E HIJOS CIA	OCTAVIO CHACON PRIMERA TRANSVERSAL
DISTRIBUCIONES TOVECO CIA. LTDA	PRESIDENTE CORDOVA 2/35 MANUEL VEGA Y TOMAS ORDONEZ
DISTRIBUCIONES Y COMERCIO ESPINOZA Y MANZANO CIA. LTDA.	LUIS MOSCOSO CARLOS ARIZAGA
DISTRIBUIDORA DE TABLEROS DEL AUSTRO S.A. DISTABLASA	AV. OCTAVIO CHACON MIGUEL A. NARVAEZ
DISTRIBUIDORA DUMAS BERMEO S.A.	AV. ESPANA 9/42 FRANCISCO PIZARRO
DISTRIBUIDORA GALINDO ROMO CIA LTDA	LOS CEDROS LAS DALIAS
DISTRIBUIDORA GONZALEZ PORTILLA HNOS. CIA. LTDA.	ARZOBISPO SERRANO ABAD 2/48 OBISPO MIGUEL LEON
DISTRIBUIDORA PALDONI CIA. LTDA.	VICTORIA DEL PORTETE 7/21 ESCUADRON CEDENO
DISTRIBUIDORA POZO Y CUEVA CIA LTDA	ITALIA 54 FRANCIA Y UNIÃO“N SOVIETICA
DOMINGUEZ MENDEZ CARLOS FERNANDO	AV. ESPANA 13/51 TURUHUAICO
DUKARE CIA. LTDA	GRAN COLOMBIA 22/198 AV. UNIDAD NACIONAL

FLOR DE ORO PLANTACIONES FLOROROPLANT CIA. LTDA. FLORBIZ CIA. LTDA.	10 DE AGOSTO SN NICANOR CORRAL DANIEL CORDOVA TORAL 109 FEDERICO PROANO
FLORES DEL VALLE FLODELVA CIA. LTDA. FLORES HIDALGO GLADIS YOLANDA FLORES ORTEGA MARIA ANGELA	BENJAMIN DE LA CADENA 1/40 AV. 12 DE ABRIL SUCRE 1/70 HUAYNACAPAC AV. GONZALEZ SUAREZ SN CAMINO A QUINTA CHICA
FONTANA ZAMORA ESTHELA CATALINA FREIRE ZAMORA FREIZA CIA.LTDA. FUENLABRAD CIA LTDA	AV. SOLANO AV. DON BOSCO SIMON BOLIVAR GENERAL TORRES PANAMERICANA NORTE
FUNDACION HUMANITARIA PABLO JARAMILLO CRESPO KARNATAKA SA KERAMIKOS S.A.	AV. CARLOS ARIZAGA VEGA S/N AV. DE LAS AMERICAS PB AV. GIL RAMIREZ DAVALOS EL PEDREGAL HEROES DE VERDELOMA 9/22 FRANCISCO TAMARIZ
KIS MOTRICENTRO KRONREIF TRUNKENPOLZ MATTINGHOFEN DEL ECUADOR CIA. LTDA. LA CARPINTERIA CCIM COMPANIA INTERNACIONAL DE MUEBLES CIA. LTDA. LA CASA DEL ELECTRODOMESTICO ELECTROEXITO S.A. LA EUROPEA	AV. GIL RAMIREZ DAVALOS 14/34 TURUHUAYCO AV. DE LAS AMERICAS 16/20 MARISCAL LAMAR EDF. HORIZONTE PISO 1 CORNELIO VINTIMILLA 2/56 CARLOS TOSI LUIS CORDERO 9/32 GRAN COLOMBIA PASEO DEL RIO MACHANGARA S/N CORNELIO VINTIMILLA
LABORATORIO CELULAR COMUNICACIONES LABCELCOM LACTEOS SAN ANTONIO CA LARGO MIGUEL ANGEL LARRIVA CORONEL JUAN DIEGO LAS FRAGANCIAS CIA. LTDA. LAZO GALAN DIEGO JOAQUIN LEME ENGENHARIA LTDA. LEON CHUMBI JUAN FIDEL LEON Y CARPIO CONSTRUCCIONES CIA. LTDA. LICORES SAN MIGUEL S.A. LICMIGUEL LIMPIEZA INTEGRAL EL MEJOR MEJORLIMP CIA. LTDA. LISLOP SA LNOS KANIBALES CIA LTDA LOGISTICA AUTOMOTRIZ MANTA LOGIMANTA S.A. LOPEZ BRAVO ADRIANA CECILIA	PRESIDENTE CORDOVA SN LUIS CORDERO PISO 1 CARLOS TOSSI CORNELIO VEINTIMILLA AV. DE LAS AMERICAS SN ARRAYAN PISO 1 VIA BAGUANCHI SN PEREZ DE AYALA KM. 5.4 AV. ORDONEZ LASSO LAS HIGERILLAS AV. 3 DE NOVIEMBRE 2/46 MANZANEROS PADRE AGUIRRE 17/50 HEROES DE VERDELOMA AV. ORDONEZ LAZO SN AV. PAUCARBAMBA 3/142 FRANCISCO SOJOS EDF. LEON Y CARPIO CONSTRUCCIONES PISO 3 PANAMERICANA SUR S/N HERNANDO DE MAGALLANES 336 FELIPE SEGUNDO AV. PAUCARBAMBA AV. LUIS MORENO MORA SUCRE 2/26 MANUEL VEGA AV. ESPANA 2/88 AV. NUNEZ DE BONILLA EDIFICIO EOAUTO VARGAS MACHUCA 11/64 SANGURIMA

LOPEZ MERCHAN HERMEL RODRIGO	ENRIQUE ARIZAGA SN ISAURO RODRIGUEZ
LOPEZ ORELLANA CESAR LEOPOLDO	DEL CHOFER SN
LOPEZ PACHECO CARLOS MANUEL	ARZOBISPO SERRANO ABAD 3/01 MIGUEL LEON
LOPEZ VASCONEZ NANCY XIMENA	PRESIDENTE BORRERO 8/29 MARISCAL SUCRE PISO 1
LURAP DE COMERCIO CIA. LTDA.	SEVILLA 1/34 AV. ESPANA
LUZURIAGA ZAQUICELA JOSE ROLANDO	AV. HEROES DE VERDELOMA S/N LUIS CORDERO PB
NEGOCIOS AUTOMOTRICES NEOHYUNDAI SA	SIMON BOLIVAR HUAYNA CAPAC
NEGOCIOS Y COMERCIO PANAMA ECUANECOPA S.A.	GRAN COLOMBIA 7/87 LUIS CORDERO
NEIRA CEVALLOS JUAN EUGENIO	AV. ESPANA 178 TOLEDO BARRIO TOPORACOCHÉ
NEOAUTO SA	AV. ESPANA 2/88 NUNEZ DE BONILLA
NEW TIRE SA	CARLOS TOSI SEGUNDA TRANSVERSAL
NICOCEL S.A.	GONZALEZ SUAREZ 1/40 HUAYNACAPAC
NITROLLANTA CIA. LTDA.	OCTAVIO CHACON 380 MIGUEL NARVAEZ
NUNEZ NUNEZ NANCY MARGOTH	LUIS CORDERO 11/56 MARISCAL LAMAR
RECOR DENTAL Y QUIMEDIC CIA LTDA	SIMON BOLIVAR HERMANO MIGUEL
REINOSO CAMBISACA CARLOS FLORENCIO	BARRIAL BLANCO 11/55 AV. LAS AMERICAS
REPRESENTACIONES PEDRO ARANEDA FERRER E HIJO	JUAN INIGUEZ GONZALO CORDERO
REPRYCOMFAV CIA. LTDA.	CAMINO DEL TEJAR
RESTAURANTES ENTRETENIMIENTO Y SE4RVICIOS RES	AV. FELIPE II AUTOPISTA
RIVAS ASTUDILLO LUIS ANTONIO	MAX UHLE SN ALFREDO PAREJA PISO 1
RODAS BARROS SANTIAGO NAPOLEON	EUGENIO ESPEJO SN PADRE AGUIRRE MOLINOPAMPA
RODAS ESPINOZA LEOPOLDO ESTEBAN	GIL RAMIREZ DAVALOS SN FRANCISCO PIZARRO
RODRIGUEZ ALVAREZ GUIDO GERMAN GUIDO GERMAN	VICTOR TINOCO CHACON S/N ENRIQUE ARIZAGA TORAL
ROJAS ORDONEZ MARLENY EMPERATRIZ	AV. DE LAS AMERICAS GENERAL ESCANDON
ROJAS ORDONEZ MILTON FRANCISICO	NUNEZ DE BONILLA 2/107 AV. ESPANA
SAAVEDRA ASTUDILLO ANGEL POLIVIO	TARQUI 13/37 VEGA MUNOZ BARRIO MARIA AUXILIADORA
SALAZAR MAYTA ROSA INES	AV. 24 DE MAYO 19/21 PUYO
SALDANA DURAN OSCAR EFREN	MANUEL VEGA 5/50 JUAN JARAMILLO
SAN BLAS CENTRAL PLAZA SANBLACENTER S.A.	TOMAS ORDONEZ 7/72 MARISCAL SUCRE
SANCHEZ ALVAREZ WALTER LEONARDO	PASEO RIO YANUNCAY 4/3 AV. 24 DE MAYO
SANITARIOSHYPOOCO S A	BEETHOVEN VIVALDI
SANTACRUZ PEREZ MARIA JOSE	ROBERTO CRESPO 1/128 AV. DEL ESTADIO PISO 1
SANTOS SALAZAR PEDRO DE JESUS	TARQUI 10/77 GRAN COLOMBIA

- q) Servicios sociales y relacionados con la salud humana.
- r) Artes, entretenimiento y recreación
- s) Otras actividades de servicio
- t) Actividades de los hogares en calidad de empleadores,
Actividades indiferenciadas de producción de bienes y
Servicios de los hogares para uso propio.
- u) Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

3. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN

3.1 Nivel de grado académico de los empleados y trabajadores de la empresa

GRADO ACADÉMICO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Ninguna	
Primaria Incompleta	
Primaria Completa	
Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
Pregrado incompleta	
Egresado pregrado	
Titulado pregrado	
Cursando postgrado	
Egresado de Postgrado	
Titulado de Postgrado	
TOTAL	

3.2 Nivel profesional de los empleados y trabajadores de la empresa

NIVEL PROFESIONAL	NÚMERO DE TRABAJADORES
Centros Artesanales de capacitación	
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)	
Institutos superiores (Tecnólogos)	
Universidades	
Ninguno	
TOTAL	

4. UBICACIÓN LABORAL POR PERFIL PROFESIONAL

4.1 Identifique el número de profesionales con título de pregrado o posgrado por nivel de mando

Nivel de Mando	Número de trabajadores con título de pregrado	Número de trabajadores con título de Postgrado	Total de trabadores por mando
MANDOS ALTOS (clasificación según la empresa/institución)			
MANDOS MEDIOS (clasificación según la empresa/institución)			
MANDOS OPERATIVOS (clasificación según la empresa/institución)			
TOTAL			

5. REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES/INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN Y DESTREZAS DE LOS TRABAJADORES

5.1 ¿Qué nivel de capacitación considera adecuada para los trabajadores y empleados que laboran en su empresa, según el mando?

NIVEL DE CAPACITACIÓN	MANDOS		
	ALTOS	MEDIOS	OPERATIVOS
Bachillerato			
Tecnólogo			
Pregrado			
Postgrado			

5.2 ¿Qué tipo de **destrezas**, considera necesarias para el desempeño adecuado de los empleados y trabajadores según el nivel de mando?

DESTREZAS	MANDOS								
	ALTO			MEDIO			OPERATIVO		
	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)
Liderazgo									
Compromiso ético									
Capacidad de trabajo en equipo									
Motivación de logro									
Iniciativa y espíritu emprendedor									
Capacidad de comunicación oral y escrita									
Planificación y gestión del tiempo									
Capacidad de análisis y síntesis									
Capacidad de aprender									
Capacidad crítica y autocrítica									
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones									

5.3 ¿Qué tipo de conocimientos, considera necesarios para el desempeño adecuado de los empleados y trabajadores por nivel de mando?

CONOCIMIENTOS	MANDOS								
	Alto			Medio			Operativo		
	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)	1 (Alto)	2 (Medio)	3 (Bajo)
Conocimientos especializados de la profesión									
Conocimientos básicos de la profesión									
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica									
Habilidades de investigación									
Diseño y gestión de proyectos									
Manejo de Utilitarios									
Dominio de idiomas (Inglés)									
Habilidades de gestión de la información									

5.4 ¿Cuáles son las áreas profesionales que mayor demanda tienen en su empresa o institución? (Áreas de conocimiento)

CONOCIMIENTOS	MANDOS								
	Alto			Medio			Operativo		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Ciencias exactas									
Ciencias y Tecnología									
Ciencias de la vida									
Administración y Economía									

Conocimientos de Educación									
Ciencias Sociales y Comportamiento Humano									
Humanidades									

6. PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS CON PREGRADO Y POSTGRADO

6.1 ¿De qué Universidad proceden los trabajadores que cuenta con pregrado y/o postgrado?

Universidad	Número de trabajadores/empleados
De Cuenca	
Del Azuay	
Católica	
UPS	
Otras	
Total de trabajadores y empleados con pregrado y/o postgrado	

6.2 ¿Cuál es su percepción respecto a la calidad educativa de los profesionales egresados y titulados de las siguientes universidades?

UNIVERSIDAD	PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA			
	Alta	Media	Baja	Desconoce
De Cuenca				
Del Azuay				
Católica				
UPS				

6.3 En una escala de 1 a 5. ¿Qué importancia da a los siguientes determinantes de la percepción de la calidad educativa de los centros de educación superior? Siendo 5 el más importante

DETERMINANTES	VALORACIÓN
Nivel de conocimientos profesionales (teoría)	
Habilidades y destrezas (práctica)	
Disposición y actitud ante el trabajo	
Capacidad de aprendizaje y adaptación	
Compromiso ético y responsabilidad con el trabajo	
Liderazgo y creatividad	
Otro (especifique)	

7. PERCEPCIÓN Y DISPOSICIÓN A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (PASANTÍAS EXTENSIONES)

7.1 ¿Considera que la modalidad de pasantías y extensiones contribuye productivamente con el desarrollo institucional empresarial?

TIPO DE VINCULACIÓN ACADÉMICA	Nivel de contribución al desarrollo empresarial/institucional		
	Mucho	Poco	Nada
Pasantías			
Extensiones			

7.2 ¿Estaría dispuesto a recibir estudiantes universitarios en calidad de pasantes, para desempeñar actividades de nivel profesional dentro de su empresa o institución?

TIPO DE VINCULACIÓN ACADÉMICA	SI	NO
PASANTÍA		
EXTENSIÓN		

7.3 ¿Estaría dispuesto a participar en algún programa de Bolsa de Empleo que promueva la inserción laboral inmediata de los estudiantes de promedio académico sobresaliente?

Si

No

8. PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

8.1 ¿Cuántas personas egresadas o graduadas de la UPS laboran en su organización?

Menos de 5 Entre 5 – 10 Más de 10

8.2 ¿Cuál es su percepción de la formación académica de la UPS?

Baja Media Alta

Firma de la persona encuestada

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- RAMA, Claudio, *Metamorfosis de la educación superior*, 1^{ra} Edición, Editorial Metrópolis, Venezuela, 2004
- JACINTO, Claudia, GALLART, María Antonia, *Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina*, 2000
- TEDESCO, Juan Carlos, *Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina*, Editorial Santillana, 1995
- MASON, Geoff, WILLIAMS, Gareth y otros, *Vulnerabilidad, Empleabilidad y Formación*, Instituto Nacional de Investigación Social, Económico, Londres, 2006

Publicaciones

- *Ley Orgánica de Educación Superior*, Suplemento del Registro Oficial 298, 12-10-2010
- OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *Panorama Laboral*, 2001.
- FERNANDEZ, Berdaguer, *Los Jóvenes y el Trabajo*, Buenos Aires, 2000.

Documentos institucionales

- VÁSQUEZ, Cesar, *Proyecto Unificado-Administración*, Cuenca, 2005
- SOLANO, Santiago, *Proyecto Unificado-Contabilidad*, Cuenca, 2005
- ARAUJO, Gabriela, *Informe de resultados seguimiento a egresados y graduados Administración de Empresas*, Cuenca, 2013
- PIEDRA, Andrea, *Informe de resultados seguimiento a egresados y graduados Contabilidad y Auditoría*, Cuenca, 2013

Internet

- http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=88e33de8-4140-433287254b80f810107f&groupId=10156: Citado el 20/03/2013
- http://www.urosario.edu.co/urosario_files/10/1007f671-5c8f-4ab6-b9c8-11becbe2b705.pdfZZKZ8: Citado el 20/03/2013
- http://www.seguridad.gob.sv/observatorio/qsomos/qs_obser.htm: Citado el 17/04/2013
- <http://www.observatorioegresados.ulead.edu.ec>: citado el 17/04/2013
- <http://www.mineducacion.gob.co/1621/article-156290.html>: Citado el 20/04/2013
- <http://departamentos.ulead.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>: Citado 20/04/2013
- <http://www.ups.edu.ec/118>: Citado 23/04/2013
- <http://www.elmercurio.com.ec/hemeroteca-virtual?noticia=319602>: Citado 25/04/2013