



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

**FACTORES DE ÉXITO QUE CONTRIBUYEN A LA OCUPACIÓN DE
ALTOS MANDOS EN LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2007
– 2009**

AUTORAS

**Arce Vera, Gabriela Estefanía
Toscano Medina, Adriana Sofía**

**Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título
de Ingeniera Comercial**

TUTORA

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, MBA

Guayaquil, Ecuador

2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Gabriela Estefanía Arce Vera y Adriana Sofía Toscano Medina**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniera Comercial**.

TUTORA

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, MBA

DIRECTORA DE LA CARRERA

Ing. Esther Georgina Balladares, Mgs

Guayaquil, Marzo de 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**Nosotras, Gabriela Estefanía Arce Vera y
Adriana Sofía Toscano Medina**

DECLARAMOS QUE

El trabajo de Titulación **Factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007 – 2009**, previo a la obtención del Título de **Ingeniera Comercial**, ha sido desarrollado respetando los derechos intelectuales de terceros conforme a las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de **nuestra** total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación de tipo **Teórico** referido.

Guayaquil, Marzo de 2016

LAS AUTORAS,

Gabriela Estefanía Arce Vera

Adriana Sofía Toscano Medina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

**Nosotras, Gabriela Estefanía Arce Vera y
Adriana Sofía Toscano Medina**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007 – 2009**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, Marzo de 2016

LAS AUTORAS

Gabriela Estefanía Arce Vera

Adriana Sofía Toscano Medina

AGRADECIMIENTO

A Dios, por tanto amor, a mi familia por todo el esfuerzo y cariño recibido de su parte, a mi mejor amiga por su paciencia, a mis maestros y tutora de tesis por sus enseñanzas y el apoyo durante todo este proceso.

Gabriela Estefanía Arce Vera

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia por su apoyo y sacrificio para cumplir esta meta propuesta, a mis amigos incondicionales y a mi amor por estar conmigo y darme ánimos en los momentos más difíciles, y a mis docentes y tutora por su apoyo y dirección en este proyecto.

Adriana Sofía Toscano Medina

DEDICATORIA

A mis padres por su esfuerzo, por el apoyo constante y cada palabra de aliento en los momentos difíciles, a mis hermanos que sin duda alguna han sido un pilar fundamental en mi vida y a mis segundos padres por siempre estar.

Gabriela Estefanía Arce Vera

DEDICATORIA

A mis padres Iván e Irma por confiar en mí siempre, a mi hermano Ronny, a mi mamita Enma por su paciencia en todo este proceso final, sé que se sienten muy orgullosos.

Adriana Sofía Toscano Medina

INDICE

CAPÍTULO 1	1
1.1. Introducción	1
1.2. Antecedentes	2
1.3. Planteamiento del Problema	3
1.4. Justificación	4
1.5. Objetivos de la Investigación	5
1.5.1. Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Especificos	5
1.6. Metodología	6
1.7. Marco Teórico	6
1.8. Alcance	7
1.9. Delimitación	7
CAPITULO 2	9
2. Marco Teórico	9
2.1. Marco Conceptual	9
2.1.1. Factores de éxito	9
2.1.2. Ventaja Competitiva	9
2.1.3. Perfil Profesional	10
2.1.4. Análisis Ocupacional.....	10
2.1.5. Mercado Laboral.....	11
2.2. Marco Referencial	11
2.2.1. Población y Sector Laboral	11
2.2.2. Ingresos Laborales y Horas trabajadas	14
2.2.3. Clasificación Ocupacional	15
2.2.4. Efectividad de las Personas	19
2.2.5. Empresas Familiares	21
2.2.6. Seguimiento a Graduados en Universidades de Ecuador.....	23
2.3. Marco legal	25
CAPITULO 3	28
3. Metodología	28

3.1.	Determinación de la población y muestra	32
3.2.	Encuesta.....	33
3.2.1.	Estructura de las preguntas de una encuesta	35
3.2.2.	Objetivo de la encuesta.....	35
3.2.3.	Contenido de la encuesta	36
3.2.4.	Formato de la encuesta.....	37
3.3.	Entrevista.....	41
3.3.1.	Objetivos de la entrevista.....	42
3.3.2.	Formato de la Entrevista	42
3.3.3.	Aplicación de la entrevista	43
CAPITULO 4		44
4.	Determinar el Perfil Ocupacional de todos los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del Período 2007 – 2009.	44
4.1.	Perfil de Egreso- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	44
4.2.	Factores Característicos del Perfil de Egreso en Universidades del Ecuador.....	47
4.3.	Competencias Profesionales	58
4.3.1.	Ser un buen Líder:	59
4.3.2.	Planear, Organizar, Dirigir y Controlar:	59
4.3.3.	Innovar:	59
4.3.4.	Manejar Recursos:	59
4.4.	Mallas curriculares	59
4.5.	Materias diferenciadoras por Universidades.....	61
4.6.	Malla Curricular Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	66
4.7.	Factores Comunes	68
4.8.	Factores Diferenciadores	69
4.9.	Preguntas de las encuestas realizadas a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.....	70
4.9.1.	Pregunta N° 1.- ¿Trabaja?	70
4.9.2.	Pregunta N° 2.- ¿Qué tiempo tiene usted laborando?	71
4.9.3.	Pregunta N° 3.- ¿Su primer empleo lo consiguió antes, durante o después de graduarse?.....	73
4.9.4.	Pregunta N° 4.- Si usted empezó a laborar durante sus estudios, indique en qué nivel fue:	75

4.9.5.	Pregunta N° 5.- ¿Después de cuánto tiempo de haber obtenido su título como Ingeniero Comercial consiguió un empleo?	77
4.9.6.	Pregunta N° 6.- ¿De qué manera consiguió su empleo actual?.....	79
4.9.7.	Pregunta N° 8.- El cargo que ocupa es:	81
4.9.8.	Pregunta N° 12.- Organice según el orden de importancia los factores de su personalidad que influyeron en el proceso de selección de personal. Considere 6 como más importante y 1 como menos importante...	83
4.9.9.	Pregunta N° 16.- ¿Cree usted importante obtener otros títulos académicos?	87
4.9.10.	Pregunta N° 17.- Si su respuesta es sí: ¿En cuáles estaría interesado/a?	88
4.10.	Perfil de Egreso	90
4.11.	Perfil Profesional	91
4.12.	Campo Ocupacional	92
4.13.	Propuestas al Pensum Académico	93
4.13.1.	Malla Propuesta.....	94
4.13.2.	Perfil de Egreso Propuesto.....	96
4.14.	Determinación del Perfil Ocupacional-Graduados UCSG	98
CAPITULO 5.....	101	
5.	Determinación y análisis de los factores de éxito de los graduados encuestados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.....	101
5.1.	Componentes donde derivan los factores de éxito.....	102
5.1.1.	Componentes Individuales.....	103
5.1.2.	Componentes Conductuales	103
5.1.3.	Componentes Socioculturales.....	104
5.1.4.	Componentes Ambientales.....	104
5.2.	Preguntas de las encuestas realizadas a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.....	105
5.2.1.	Pregunta N° 2.- ¿Qué tiempo tiene usted laborando?	105
5.2.2.	Pregunta N° 8.- El cargo que ocupa es:	107
5.2.3.	Pregunta N° 9.- ¿En qué departamento usted se desarrolla actualmente?.....	108
5.2.4.	Pregunta N° 10: Nivel de satisfacción con la función que desempeña en su empleo actual:.....	110
5.2.5.	Pregunta N° 11: Organice del 1 al 7 según la importancia, los requisitos que usted considere han sido los más importantes al conseguir un empleo, siendo 7 más importante y 1 menos importante.....	114

5.2.6.	Pregunta N° 13: ¿Considera usted importante conseguir un empleo mientras cursa sus estudios universitarios?	117
5.2.7.	Pregunta N° 14: ¿Cómo califica la formación académica que recibió en la Universidad?	118
5.2.8.	Pregunta N° 15: Organice según el orden de importancia las variables que dentro de la formación académica considere de mayor relevancia: Siendo 5 más importante y 1 menos importante.	120
5.2.9.	Pregunta N° 16: ¿Cree usted importante obtener otros títulos académicos?	124
5.3.	Preguntas de las entrevistas realizadas a los empresarios graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	125
5.3.1.	Entrevista 1	126
5.3.2.	Entrevista 2	128
5.4.	Determinación de Factores mediante los métodos de recolección de datos	130
CAPITULO 6	132
6. Conclusiones y Recomendaciones	132
6.1.	Conclusiones.....	132
6.2.	Recomendaciones.....	133
Referencias	134
ANEXOS	141
Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas en Universidades del Ecuador	141

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Composición de la Población	12
Tabla N°2: Clasificación Ocupacional	17
Tabla N° 3: Factores determinantes para una descripción de puestos de trabajo	18
Tabla N° 4: Diferencias Estratégicas y Operativas	21
Tabla N° 5: Justificaciones/Razonamientos para el uso de métodos mixtos ...	29
Tabla N°6: Muestreo de las promociones	33
Tabla N° 7: Perfil de Egreso de los Ingenieros Comerciales UCSG	45
Tabla N° 8: Factores Característicos del Perfil de Egreso en Universidades del Ecuador	47
Tabla N° 9: Cuadro diferenciador por materias en base a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	61
Tabla N° 10: Malla curricular Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	66
Tabla N° 11: Factores Comunes	68
Tabla N° 12: Factores Diferenciadores	69
Tabla N°13: Tiempo de labor	71
Tabla N°14: Consecución de Empleo	73
Tabla N°15: Nivel encontrado mientras empezó a trabajar	75
Tabla N°16: Tiempo después de graduado para conseguir empleo	77
Tabla N°17: Forma de conseguir empleo	79
Tabla N°18: Cargo que ocupa actualmente	81
Tabla N°19: Variables- Factores de la personalidad	83
Tabla N°20: Importancia de otros títulos académicos	87
Tabla N°21: Interés en otros títulos	88
Tabla N°22: Malla Propuesta	94
Tabla N°23: Perfil de Egreso Propuesto	96
Tabla N°24: Perfil Ocupacional	99
Tabla N°25: Tiempo de labor	105
Tabla N°26: Cargo que ocupa actualmente	107
Tabla N°27: Área que se desarrolla actualmente	108
Tabla N°28: Nivel de satisfacción	111
Tabla N°29: Formas de satisfacción laboral	112
Tabla N°30: Requisitos para conseguir un empleo	114
Tabla N°31: Importancia de conseguir un empleo durante los estudios	117

Tabla N°32: Calificación a la formación universitaria	119
Tabla N°33: Importancia en la formación académica	120
Tabla N°34: Importancia de obtener títulos académicos	124
Tabla N°35: Resumen y determinación de factores de éxito	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1: PET Y PEA a nivel Nacional, Urbano y Rural.....	13
Gráfico N°2: PEA Estadísticas de Empleo y Desempleo	13
Gráfico N°3: Ingreso Laboral de la Población con empleo por género y tipo de ocupación.....	15
Gráfico N°4: Estructura jerárquica Piramidal de Clasificación de Ocupaciones	16
Gráfico N°5: Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva	20
Gráfico N°6: Fases de una encuesta	34
Gráfico N°7: Competencias Profesionales.....	58
Gráfico N°8:¿Trabaja?	70
Gráfico N°9: Tiempo de Labor	72
Gráfico N°10: Consecución de Empleo	74
Gráfico N°11: Nivel encontrado mientras empezó a trabajar.....	76
Gráfico N°12: Tiempo después de graduado para conseguir empleo	78
Gráfico N°13: Forma de conseguir empleo.....	80
Gráfico N°14: Cargo que ocupa	82
Gráfico N° 15: Variable que determinan factores de la personalidad	85
Gráfico N°16: Importancia de otros títulos académicos	87
Gráfico N°17: Interés en otros títulos	89
Gráfico N°18: Componentes donde derivan los factores de éxito	102
Gráfico N°19: Tiempo de labor.....	106
Gráfico N°20: Cargo que ocupa actualmente	107
Gráfico N°21: Área que se desarrolla actualmente	109
Gráfico N°22: Nivel de satisfacción	111
Gráfico N°23: Requisitos para conseguir un empleo	115
Gráfico N°24: Importancia de conseguir empleo durante los estudios	117
Gráfico N°25: Calificación a la formación universitaria	119
Gráfico N°26: Importancia en la formación académica.....	122
Gráfico N°27: Importancia de obtener títulos académicos	125
Gráfico N°28: Factores de éxito de los graduados.....	131

RESUMEN

Este estudio con fines investigativos tiene como principal objetivo determinar los factores de éxito de los graduados de la carrera de Administración de Empresas en los periodos 2007 – 2009 que contribuyen a la ocupación de puestos de alto mando, lo que permitirá emitir criterios fundamentados que aporten y sean de interés para la universidad.

Fueron utilizados como herramientas de recolección de datos los métodos cualitativos y cuantitativos es decir mixtos, de manera que se analizó cada factor importante encontrado, abarcando todas las respuestas posibles mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los graduados.

Pese a lo difícil que fue contactar a los encuestados se cumplió con aquello y se pudo obtener información sobre ocupación y satisfacción laboral, opinión sobre la formación académica recibida, y características que se necesitaron para el ingreso al mercado laboral.

Se presenta además una comparación de mallas curriculares ofertadas, correspondiente a la carrera de Administración de Empresas, entre la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y otras Universidades del país, haciendo énfasis en las materias que no constan en la malla curricular actual, y que podrían ser de beneficio en el proceso universitario del estudiante para reforzar ciertos aspectos formativos si la institución lo llegase a considerar.

Los resultados analizados determinan que, la experiencia laboral combinada con la formación académica son los factores más influyentes, y dan como resultado a un Ingeniero Comercial con un perfil profesional que se adapta al campo ocupacional demandado y con más probabilidades de éxito a futuro.

Palabras claves: factores de éxito, satisfacción laboral, formación académica, mercado laboral, experiencia laboral, perfil profesional.

ABSTRACT

This study research purposes aims to determine the factors of success of the graduates of the business administration career during the 2007-2009 contributing to the occupation of positions of high command, allowing issue based criteria that contribute and are of interest to the University.

Qualitative and quantitative methods is mixed, so that each important factor found was analyzed, were used as tools of data collection covering all possible responses through the application of surveys and interviews to graduates.

Despite how difficult that was available to the respondents was fulfilled with what and you could get information on occupation and job satisfaction, opinion about the academic training received, and features that were needed for entry into the labour market.

It is also a comparison of curricular offered, corresponding to the career of business administration, between the Santiago de Guayaquil Catholic University and other universities in the country, with emphasis on materials which do not consist in the current curriculum, and that could be of benefit in the University process of the student to strengthen training aspects if the institution should it be considered.

The analyzed results determine that, combined with the academic work experience are the most influential factors, and resulting in a commercial engineer with a professional profile that fits the respondent occupational field and more chances of success in the future.

Keywords: Factors of success, job satisfaction, academic training, labour market, work experience, professional profile.

CAPÍTULO 1

1.1. Introducción

El interés que existe en torno a cuáles serían los lineamientos claves que se deberían tener para lograr el éxito en el campo laboral durante la vida universitaria y posterior a esta, es un gran interrogante para los graduados que aspiran a una vida profesional fructífera tanto en lo emocional y económico, y a su vez adecuada a sus conocimientos, con el fin de que estos aporten y sean un pilar indispensable para su progreso empresarial.

Sin embargo la realidad es diferente, lograr el éxito requiere sobreponerse a obstáculos, tener altibajos, y en el camino a ello, adquirir competencias a base de experiencias diarias que le moldeen al mercado laboral actual.

Dirigir una jefatura, dirección o gerencia en el Ecuador, es considerado un rango de alto mando al que cualquier profesional que se sienta capacitado quisiera llegar, pero una rápida inserción laboral para dichos puestos requiere una serie de factores dentro y fuera de la vida universitaria que se complementen de forma armoniosa para que contribuyan a impulsar a ocupar estas plazas.

Se considera importante realizar un seguimiento a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para por medio de dicha investigación diagnosticar la situación laboral en la que se encuentran, y a través del objeto de estudio descubrir cuáles han sido los movimientos acertados para haber alcanzado el tan anhelado éxito.

1.2. Antecedentes

Para tener una visión más clara del mercado laboral actual que existe en el Ecuador, se debe profundizar un poco e investigar fuentes similares e históricas que respalden lo que será objeto de estudio en esta investigación y lo haga veraz en este constante y competitivo campo empresarial.

Según (INEC, Informe Laboral Septiembre 2015, 2015) los resultados de los indicadores laborales basados en el último censo realizado a nivel nacional muestra que la edad promedio en que las personas comienzan a buscar un empleo es de 16 – 18 años de edad, y la población que se encuentra en disponibilidad para ejercer uno contemplando dichas edades es de un 11.3 millones de personas; la población económicamente activa que es la que se encuentra con un empleo potencialmente estable es de un total de 7.6 millones de personas a nivel nacional.

Resulta importante hallar que las edades en las que demuestran interés por integrarse al mundo laboral, coincidan con la etapa de formación académica, es justo en esta fase en donde las bases proporcionadas por las instituciones a las que incurran sean fuertes pilares de conocimiento y valores éticos para su vida futura.

Con estos datos se encuentra un panorama alentador de empleo en el país en cuanto a la integración al mundo productivo de la población en general, indiferente a si posee bases académicas pertinentes, está en preparación o lleva consigo ya una impresionante hoja de vida; de acuerdo a la información, hay oportunidades de crecimiento profesional que sirven de plataforma para un exitoso desempeño laboral logrando este ocupar altos mandos con el transcurso de los años, méritos y experiencia obtenida paulatinamente.

Una vez culminado los estudios académicos y estos se convierten en graduados de la Carrera de Administración de Empresas, parte de ellos ya podrían encontrarse inmersos en diferentes plazas de trabajo, así como también hay de aquellos que recién empezarán a introducirse en ello; se creyó esencial realizar un seguimiento de éstos, para conocer como los

estudios proporcionados por la universidad, o algún otro factor influye en la consecución de sus metas, si ejercen su profesión de acuerdo a sus preferencias, o empiezan por otra semejante o totalmente distante.

1.3. Planteamiento del Problema

“Hoy estamos formando profesionales para el próximo siglo, sin saber cómo va a ser, o que necesidades se les van a plantear. Y los estamos formando con programas y metodologías que con suerte tienen diez o quince años, pero muchas veces más. Un decano de una Facultad de Ingeniería, reafirmando la importancia del desarrollo de la creatividad de sus alumnos, estimaba que la mitad de lo que se les enseñaba en la universidad iba a estar obsoleto a los pocos años de egreso, y que por lo menos la mitad de lo que iba a necesitar en su desempeño profesional, todavía no existía”. (Lemaitre, 1993).

Muchos estudiantes al encontrarse cerca de culminar sus estudios universitarios se preguntan cuál será el rumbo que tomará su vida profesional y de qué manera comenzará, en caso de que no cuenten con trabajo, y si bien, ya se encuentran laborando lo que esperan es ser ascendidos, tener mejores ingresos y ser exitosos.

Si bien es cierto, un centro educativo se ocupa de formar jóvenes ayudándoles a cultivar, formar y desarrollar habilidades o destrezas que les permitan crecer profesionalmente, es necesario también, tomar en cuenta que hay una serie de peculiaridades que caracterizan al ser humano, como pueden ser la personalidad, espontaneidad y la esencia que lo hace diferente al resto, incluyendo requerimientos morales que influyen significativamente en diferentes aspectos dentro de sus vidas, en este caso, con enfoque al éxito profesional éstas cualidades pueden ser piezas claves, y la universidad no engloba precisamente temas personales, sino más bien conocimientos necesarios que se cree son la base del éxito.

“El dilema profesional hoy en día está en el hecho de que los dos extremos del vacío que espera llenar con su profesión están cambiando

rápidamente: el cuerpo de conocimientos que debe utilizar y las expectativas de la sociedad a la que debe servir” (Schön, 1992).

El estudio se centra en los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del período 2007-2009, con el propósito de analizar la muestra y llegar a las debidas conclusiones.

La presente intenta determinar el grado de ocupación laboral de los Ingenieros Comerciales de la UCSG, para una vez conocida, centrarse en investigar a los profesionales que se encuentren ocupando cargos importantes dentro de las empresas a las que prestan sus servicios y de esta manera, analizar cada uno de los factores de éxito que han contribuido en su desarrollo profesional así como también, la combinación de diversas responsabilidades asociadas a su cargo.

1.4. Justificación

La importancia de este estudio se centra básicamente en detectar los factores que contribuyen de manera positiva en el logro de los profesionales para ocupar altos mandos en el mercado laboral, particularmente a los Ingenieros Comerciales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ya que es importante sobre todo, para los jóvenes que apenas están en el proceso de elección de la Carrera, tal vez iniciando o finalizando, enfrentarse a los problemas reales que día a día se generan o presentan en el campo laboral.

Este estudio servirá como referencia a la hora de adoptar ciertas actitudes y aptitudes según la retroalimentación que brinden los profesionales exitosos que también han recorrido el mismo proceso, pero que han caminado con paso firme hasta alcanzar el éxito profesional deseado.

De esta manera el proyecto trata también de colaborar con la Universidad, aportando con una investigación necesaria para que la institución pueda mejorar o implementar las mallas curriculares

pertinentes según sea el caso para los estudiantes; sobre el desempeño necesario para obtener logros significativos en la vida laboral, siendo este su motivo principal a la hora de iniciar sus estudios universitarios y elegir una carrera de la cual podría depender su futuro.

Con el propósito de detectar cuáles son los aspectos que prevalecen en cada uno de los graduados de la Carrera de Administración que les ha permitido crecer como profesionales, y de una u otra forma mostrará a la Institución los puntos que habrán que mejorar, cambiar, reforzar o mantener, como lo es la enseñanza a nivel académico y personal mediante los estilos del liderazgo y los diferentes aspectos en el desarrollo diario de cada uno de los jóvenes que depositan la confianza en un centro de estudios tan destacado y reconocido por la calidad en la enseñanza.

Por lo tanto, el aporte que brindará este estudio se evidenciará al formar y presentar al país profesionales con muchas más probabilidades de alcanzar el éxito, con habilidades y capacidades para manejar empresas acertadamente enfrentándose a nuevos retos y desafíos presentados a lo largo del camino.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar los factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Economía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007-2009.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el Perfil Ocupacional de todos los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del Período 2007 - 2019.

- Establecer los factores de éxito de los graduados encuestados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Analizar cada uno de los factores que han contribuido al éxito Profesional.

1.6. Metodología

La forma en la que se ejecutará este proyecto investigativo será aplicando una metodología mixta, es decir, cuantitativa por medio de encuestas, y cualitativa mediante entrevistas que se les realizará a los graduados de la Carrera de Administración los cuales hayan sido determinados por el primer procedimiento como empresarios que ejercen altos mandos en la actualidad.

Este análisis tendrá un diseño no experimental, dado que el estudio no será expuesto a ningún tratamiento por parte de las autoras, más bien estará a disposición de la Universidad como un informe de seguimiento a graduados; la muestra comprenderá los periodos del 2007- 2009 y a partir de ello se hará un muestreo para elegir los Ingenieros Comerciales que se vaya a entrevistar y descubrir cuáles han sido los factores de éxito de cada uno de ellos.

1.7. Marco Teórico

Al buscar una palabra que englobaría todo el interés del análisis sería: éxito; en una publicación presentada por (Asociación de jóvenes Empresarios, 2008) indica que “Se entiende por éxito un elevado nivel de correspondencia entre lo planificado y lo conseguido; es igual a desarrollar la actividad que se desea en condiciones adecuadas de rentabilidad resultando del mismo un beneficio.”

El éxito profesional según (Arthur, 2006) “Es una perspectiva externa que delinea indicadores más o menos tangibles de la situación de la carrera

profesional de un individuo. Estos pueden involucrar ocupación, familia, movilidad, atributos, ingresos, nivel de cargos...”

Estas definiciones exponen que el éxito está relacionado directamente con el comportamiento con que el individuo enfrente las diversas situaciones que surjan en el campo laboral o vida cotidiana, las decisiones que tome y los obstáculos al que se sobreponga con el fin de alcanzar su meta y lo vuelva un logro personal.

Por lo tanto este proyecto procura identificar aquellos factores expresados por empresarios considerados exitosos en el ámbito profesional, describiendo posibles estrategias sumadas a dichos factores que eviten situaciones críticas y contribuyan a la consecución del éxito.

1.8. Alcance

Este análisis únicamente va a llegar hasta determinar los factores de éxito, pasando primero por un estudio ocupacional de los graduados contemplados en el periodo 2007 – 2009.

1.9. Delimitación

El presente estudio solo comprende a los graduados de los períodos 2007-2009 de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Al finalizar la estratificación de los graduados se analizará y se entrevistará solo a los que se encuentren ocupando cargos importantes dentro de las Empresas en las cuales prestan sus servicios.

1.10. Limitación

Las limitaciones que se encontrarán en el proceso de este estudio son las siguientes:

- Graduados que por motivos personales no podrán ser encuestados, por ende no se obtendrá información directa de estos.
- Falta de disponibilidad de Información actualizada.

En el cuarto capítulo se expondrá un desglose del primer objetivo planteado en el informe, la determinación del perfil ocupacional de cada uno de los encuestados y entrevistados siguiendo la línea de desempeño de cargos de alto mando proporcionado por la base de datos de los graduados en los periodos correspondientes a dicho sondeo.

Seguidamente, en el quinto apartado se encontrará los factores que determinan el éxito, se identificará cada uno de ellos y se hará un análisis más detallado de los elementos críticos que han causado mayor impacto.

Hasta llegar dentro del mismo capítulo, presentar el estudio de cada factor, su incidencia en el campo laboral de gerentes o directores de empresas y el grado de eficiencia y/o eficacia al momento de aplicación.

Por último, una recapitulación de todo el proyecto, proporciona los suficientes fundamentos para brindar algunas conclusiones y recomendaciones por cada uno de los objetivos analizados y desarrollados a lo largo de este trayecto investigativo, esperando aporte y sirva de orientación al que se sirva de este trabajo.

CAPITULO 2

2. Marco Teórico

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Factores de éxito

Número limitado de las características, condiciones o variables que tienen un impacto directo y serio sobre la eficacia, la eficiencia y la viabilidad de una organización, programa o proyecto. Las actividades asociadas con los factores críticos de éxito se deben realizar en el más alto nivel posible de excelencia para lograr los objetivos generales previstos. También llamados factores claves de éxito o áreas de resultados claves. (Dictionary, Business)

Según (López, 2011)"Los factores clave de éxito son los elementos que le permiten al empresario alcanzar los objetivos que se ha trazado y distinguen a la empresa de la competencia haciéndola única".

En un informe realizado por (Grunert & Ellegaard, 1992)se indica que los factores de éxito son una explicación de las habilidades y recursos necesarios para ser efectivo en un determinado lugar.

2.1.2. Ventaja Competitiva

“Una ventaja competitiva es una cualidad en algún aspecto que posee una empresa ante otras del mismo sector o mercado, que le permite tener un mejor desempeño que estas y, por tanto, una posición competitiva en dicho sector o mercado”(Crece Negocios, 2015).

Para las Organizaciones la ventaja competitiva se mide como el resultado del excelente manejo de oportunidades que tienen frente a otras, a manera de ejemplo: la mejora de los procesos o servicios que realiza la empresa; ya que en muchos casos pueden ser similares a los de sus competidores, en unos casos estos logran realizarlo en menor tiempo y el servicio o producto presentado resulta ser innovador. En consecuencia

llevará ventaja frente a su competidor, debido a la optimización de recursos y el nivel de servicio que ofrece a sus clientes.

“La ventaja Competitiva sea por el coste, sea por la diferenciación, es función de la cadena de producción de valor de la empresa. La posición de una empresa en lo que concierne al coste refleja el coste global de realización de las actividades de producción de valor de la empresa en relación con sus competidores”(Porter, 2013).

2.1.3. Perfil Profesional

Para (Hawes B. & Corvalán V., 2005) en un proyecto Mecesup Tal 0101, denominado "Construcción de un Perfil Profesional" realizado por el Instituto de Investigación y desarrollo Educacional de Talca, se denomina el perfil profesional como el conjunto de atributos y habilidades que, legalizadas pertinentemente por quien tiene la capacidad jurídica para esto y así también, aprueba el reconocimiento por la sociedad como profesionales, se le otorga ocupaciones o tareas para las que se supone se encuentra preparado y capacitado.

De esta manera, se entiende como Perfil Profesional a una serie de peculiaridades que definen a los graduados o egresados de alguna carrera en específico; apoyándose sobre todo en competencias, como aptos para ejercer las labores encomendadas según indique su acreditación como profesional.

2.1.4. Análisis Ocupacional

Examen detallado de tareas que constituye un trabajo y las condiciones bajo las cuales son realizados, lo que el trabajo requiere en términos de aptitudes: el conocimiento, habilidades y la condición física del empleado.

Sus objetivos incluyen la determinación de los métodos más eficientes al hacer un trabajo, el realce, la mejora de métodos que se entrenan, el desarrollo de sistemas de medida de funcionamiento, la correspondencia de datos específicos de trabajo con los datos característicos de la persona. El

análisis de trabajo comprensivo comienza con el estudio de la organización: su objetivo, diseño y estructura, factores internos y externos.(Business Dictionary).

El análisis ocupacional, abarca un estudio preciso de cada una de las responsabilidades a cargo de un individuo; dependiendo del rol que desempeñe en cualquier empresa en la que labore, mediante el cual se determinan las partes que conforman cada cargo en una estructura organizacional.

2.1.5. Mercado Laboral

Los mercados de trabajo pueden ser locales o nacionales, en los que los oferentes (personas que ofrecen un puesto de trabajo) y los demandantes (los que desean trabajar) interactúan recíprocamente con el fin de tratar temas sobre calificaciones diferentes, habilidades y ubicaciones geográficas de acuerdo a los lineamientos requeridos para ocupar un determinado puesto.(Business Dictionary)

2.2. Marco Referencial

2.2.1. Población y Sector Laboral

Es necesario conocer y determinar los niveles ocupacionales en Ecuador para profundizar el tema y llegar a las conclusiones necesarias. Para esto, se toman como referencia las variables socioeconómicas y laborales existentes en el país, analizándolas y desglosando distintos conceptos que son significativos, y ayudan principalmente a la consecución del objetivo, investigar los niveles y estructura ocupacional en Ecuador.

Los puntos que serán tomados en cuenta serán la población económicamente activa (PEA)¹, Población en edad para trabajar (PET)²,salario mínimo vital, horas de trabajo, y los derechos de cada ciudadano que se encuentran establecidos en la Constitución de la

¹ PEA: Población Económicamente Activa

² PET: Población en edad de trabajar

República, sumándole también todas las leyes y normativas presentadas por esta. Tomando como base los índices de empleo³ y desempleo⁴ presentados en los Informes del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) donde se detallan las estadísticas en niveles actualizados.

A nivel nacional la población se encuentra dividida de esta manera: el 69,39% se encuentra en edad de trabajar, el 67,14% de la población antes mencionada se encuentra económicamente activa, y de la PEA el 95,72% son personas con empleo. (INEC, 2015)

Tabla N°1: Composición de la Población

PET	11,3 Millones de personas
PEA	7,9 millones de personas
PEI	3,7 millones de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Elaborado por: Las Autoras

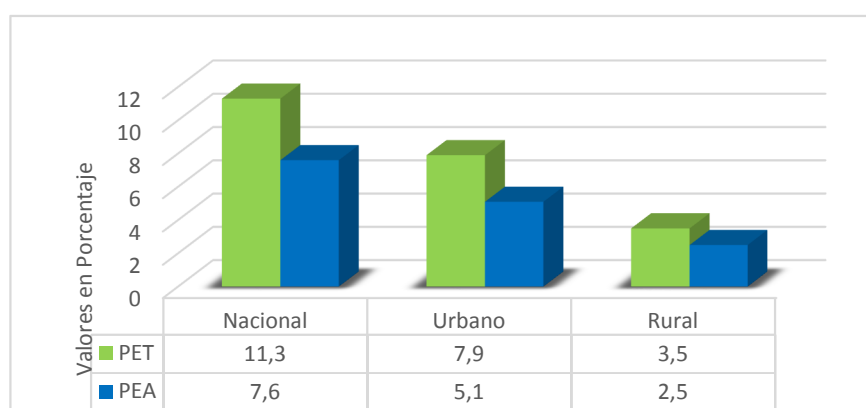
Según un informe presentado por (INEC, Informe Laboral , 2015) con respecto a los indicadores laborales, se muestra que, a nivel nacional en septiembre 2015, el empleo adecuado es el 46,0% de la PEA⁵, observándose una disminución de 1,8 puntos porcentuales con respecto al 47,8% de septiembre de 2014. Mientras que el empleo inadecuado se encuentra en 49,2%, en septiembre de 2015, a comparación del 48,0% del mismo período del 2014; un incremento anual estadísticamente significativo de 1,2 puntos porcentuales. La tasa de desempleo nacional, a septiembre de 2015, se ubica en 4,3% sin variación significativa respecto al 3,9% del mismo período de 2014.

³ Empleo: Todas aquellas personas en edad de trabajar, y se dedican a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios. **Fuente especificada no válida.**

⁴ Desempleo: Aquellas personas que teniendo la edad para trabajar, no cuentan con actividad para generar ingresos. **Fuente especificada no válida.**

En el mes de Septiembre de 2015, la población en edad de trabajar (PET)⁶ a nivel nacional es de 11,3 millones de personas; en el área urbana es de 7,9 millones de personas (69% de la PET total), y de 3,5 millones de personas en el área rural (el restante 31%). La PEA a nivel nacional fue de 7,6 millones de personas; en el área urbana es de 5,1 millones de personas (68% de la PEA total), y en el área rural fue de 2,5 millones de personas (el 32% restante). (INEC, Informe Economía Laboral, 2015)

**Gráfico N°1: PET Y PEA a nivel Nacional, Urbano y Rural.
2015**



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

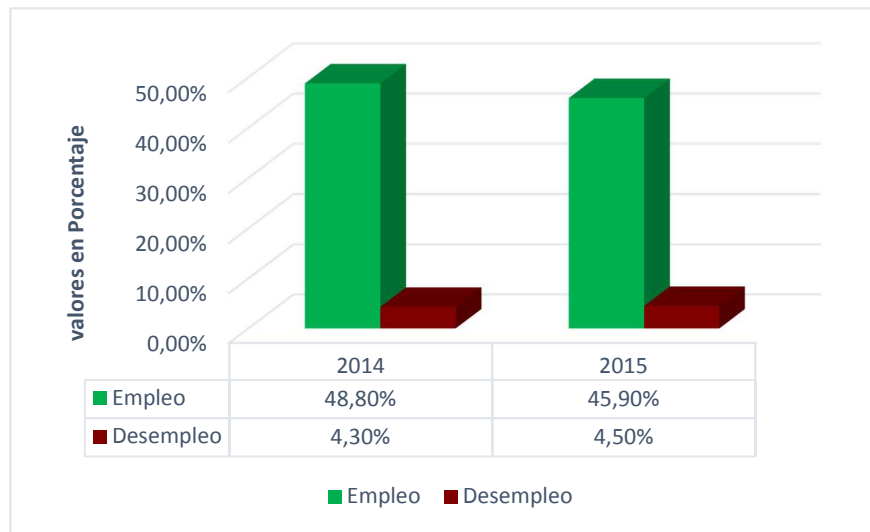
Elaborado por: Las Autoras

Según las encuestas realizadas por(INEC, Informe Economía Laboral , 2015), la distribución de la PEA a Septiembre de 2015 se encuentra de esta manera: el empleo adecuado representa el 45,9%, mientras que en junio del 2014 fue de 48,8% disminuyendo en 2,9%. El empleo inadecuado para el segundo trimestre de 2015, es de 49,1%, con un aumento significativo de 2,8% en relación a junio del 2014. La tasa nacional de desempleo es de 4,5% para junio de 2015, evidenciando una reducción de 0,2% con respecto a junio de 2014, que no representa significatividad alguna.

Gráfico N°2: PEA Estadísticas de Empleo y Desempleo

⁶ PET: Población en edad de trabajar

2015



Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)
Elaborado por: Las Autoras

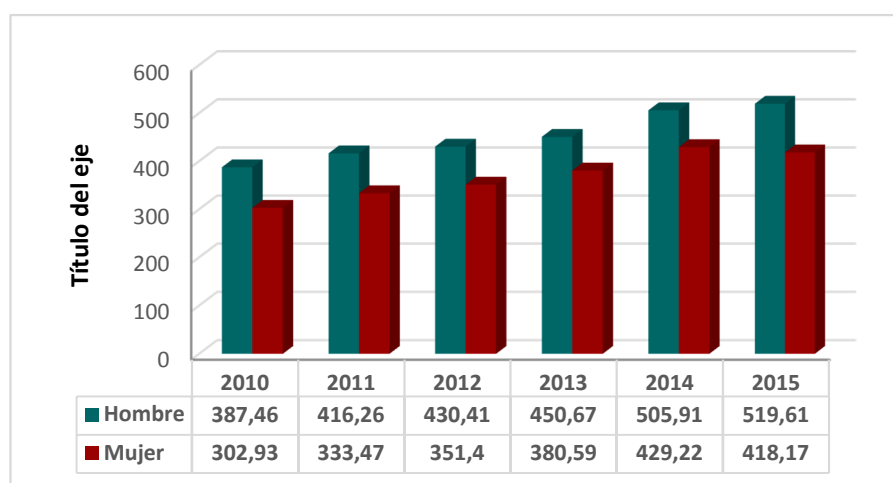
Se representan en el gráfico N°2 solo los valores porcentuales correspondientes al empleo y desempleo, por considerarlos más relevantes en el presente estudio.

Se evidencia una ventaja significativa para el país al comparar los dos factores principales del panorama laboral, teniendo una tasa de desempleo relativamente baja, que resulta beneficioso, al mantener a la mayor parte de la población empleada; disminuyendo de esta manera la crisis económica.

2.2.2. Ingresos Laborales y Horas trabajadas

Gráfico N°3: Ingreso Laboral de la Población con empleo por género y tipo de ocupación

2015



Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaborado por: Las Autoras

En cuanto a las horas trabajadas también existen diferencias debido al tipo de empleo, según (INEC, Informe Economía Laboral , 2015) indica que el promedio de horas trabajadas de las personas con un empleo adecuado es mayor a las horas trabajadas por semana de las que tienen un empleo inadecuado. Demostrando que en junio de 2015 las horas trabajadas de las personas con empleo adecuado fueron 45, mientras que las de empleo inadecuado fueron 33.

La clasificación Nacional de Ocupaciones es un sistema de organización de datos e informaciones sobre las diferentes ocupaciones de la población económicamente activa de un país, región, empresa o sector; facilita un marco para el análisis, la agregación y la descripción de los contenidos del trabajo en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que conforma cada empleo.(INEC, 2012)

2.2.3. Clasificación Ocupacional

Con el fin de conocer los aspectos concernientes a la Ocupación Nacional, se estudian los factores que describen las características de cada empleo, determinando el nivel de competencias, puesto que se sintetiza por

la variedad y nivel de dificultad que presenten las tareas correspondientes a cada tipo de empleo. De manera que se determinará si la formación académica en su totalidad o más bien, la experiencia son la plataforma necesaria para ejercer actividades correspondientes al nivel de empleo.

Cabe recalcar que los datos que se muestran a continuación datan de un informe realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos correspondientes al año 2012 al no encontrarse en la web publicación actualizada por parte de la entidad pública.

Para la Clasificación Nacional de Ocupaciones, según (INEC, 2012) ha tomado como base la estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO 08. Con una estructura jerárquica piramidal compuesta por diez grupos, subdivididos en 43 subgrupos principales y 130 subgrupos y 436 grupos primarios.

Gráfico N°4: Estructura jerárquica Piramidal de Clasificación de Ocupaciones



Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaborado por: Las Autoras

De acuerdo a la estructuración de la CIUO 08 capítulo Ecuador, se ha podido constatar que existen importantes cambios, sobre todo al interior de los grandes grupos: 3 “Técnicos y profesionales de nivel medio”; y 8 “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores” que han sido los

que mayor calado han experimentado interna y externamente. En función de las competencias que poseen los trabajadores dentro del mercado laboral. Los restantes grandes Grupos 4 “Personal de apoyo administrativo”; 6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”; 7 “Oficiales, Operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios”; y, 9 “Ocupaciones elementales” han sufrido cambios en menor proporción. (INEC, 2012)

Tabla N°2: Clasificación Ocupacional

GRUPO	OCUPACIÓN
GRAN GRUPO UNO	Directores y Gerentes
GRAN GRUPO DOS	Profesionales Científicos e intelectuales
GRAN GRUPO TRES	Técnicos y profesionales de Nivel Medio
GRAN GRUPO CUATRO	Personal de Apoyo Administrativo
GRAN GRUPO CINCO	Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados
GRAN GRUPO SEIS	Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros
GRAN GRUPO SIETE	Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros oficios.
GRAN GRUPO OCHO	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.
GRAN GRUPO NUEVE	Ocupaciones elementales
GRAN GRUPO CERO	Ocupaciones militares.

Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaborado por: Las Autoras

En base a esto, la tasa de empleo adecuado para Guayaquil según informa (INEC, 2015) registra un decremento de 5 puntos porcentuales con respecto a septiembre del año anterior, siendo estadísticamente significativa.

El análisis ocupacional es una herramienta para cualquier empresa u organización, que será lo que determine el éxito de ésta, en un documento publicado el año 2007 titulado: “Agrupación, Análisis y Descripción de Puestos de trabajo del personal Administrativo de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo basado en competencias” se presentan los objetivos de una descripción y análisis de puestos de trabajo, en las que se definen las tareas claras para desempeñar un cargo profesional, recalcando que si se tiene una visión precisa, se determinarían múltiples factores correspondientes a las descripción de ocupaciones.

Tabla N° 3: Factores determinantes para una descripción de puestos de trabajo

Valoración de Puestos	Procedimiento en el que se pretende determinar el valor relativo de los distintos puestos que componen una organización.
Reclutamiento	La descripción permitirá obtener información sobre las características que debe poseer un candidato a ocupar el puesto, por tanto resulta útil para el reclutamiento.
Selección de Personal	La información proveniente de la descripción de puestos de trabajo, que servirán para medir características aptitudinales, sirviendo también para las entrevistas.
Evaluación del desempeño	La descripción sirve para determinar hasta qué punto la persona está desarrollando sus capacidades, y a qué nivel

	efectivo correspondiente al cargo.
Formación	Determinará la existencia de posibles desajustes que indiquen la necesidad de desarrollar acciones formativas dedicadas a potenciar aspectos positivos.

Fuente: Agrupación, Análisis y Descripción de Puestos de trabajo.
(ESPOCH, 2007)

Elaborado por: Las Autoras

La realización de los análisis ocupacionales, básicamente se realizan con el fin de ubicar a las personas o empleados de una organización de acuerdo al título que poseen, determinando así los perfiles de cada uno.

2.2.4. Efectividad de las Personas

Si se tratará de medir la efectividad de las personas en cuanto a su desempeño en el ámbito laboral, es sustancial estudiar al ser humano en el área emocional, lo que concierne el carácter y la personalidad, los diversos aspectos que influyen en la vida de estos, manifestando ciertas actitudes y conductas que intervienen en la toma de decisiones y desde la perspectiva en la que el individuo observa sus metas y proyectos.

En el transcurso de la vida se presentan momentos a los cuales el ser humano tiene que enfrentarse y le ayudan a desarrollarse formando su carácter, así como también la reacción y la actitud ante el fracaso o el éxito. La relación con las personas a su alrededor, sus compañeros de trabajo, amigos y familiares influye de alguna manera en sus actos.

Para (Covey S. R., 2003) “Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes a menudo inconscientes de modo constante y cotidiano, expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad... o ineffectividad”.

Covey, en su libro titulado “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” indica que si un individuo desea cambiar su comportamiento, debe cambiar de paradigmas, esto quiere decir, cambiar la manera en la que se ve el mundo para poder tomar una vía precisa en el camino dirigido a alcanzar un objetivo. Incluyendo que se debe hacer un cambio de adentro hacia afuera, es decir empezar por el interior de cada persona, la forma de ver el mundo, su carácter, emociones y los motivos por los cuáles estos se ven afectados. Señala también que los hábitos de efectividad, constituyen los elementos precisos que sirven como base para el desarrollo y el éxito profesional y emocional.

Gráfico N°5: Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva



**Fuente: “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”(Covey S. , 2003)
Elaborado por: Las Autoras**

Mediante estos 7 hábitos, afirma que las personas pueden mejorarse a sí mismas tanto en lo emocional como en lo profesional, de manera que ayudarán a fomentar un crecimiento positivo, de las capacidades y habilidades propias del ser humano.

2.2.5. Empresas Familiares

En el ámbito empresarial, también están presentes las empresas o negocios familiares, que si bien es cierto muchos emprendedores han logrado ser exitosos con una base sólida, confiando en sus capacidades y en lo arduo que pueden trabajar, con el único propósito de ver realizados sus objetivos. Existen muchas empresas que nacen de grupos familiares que tienen una visión clara de los negocios y la respectiva organización que permite que un grupo de trabajo funcione acorde a los parámetros establecidos dentro de la empresa, con una guía adecuadamente estructurada con dirección al objetivo.

Hay muchos autores que afirman que el tiempo que una empresa permanezca en el mercado, se debe a la capacidad de organización y liderazgo que esta mantenga, así como también el poder para tomar decisiones acertadas que como empresa les permita crecer. (Suñol, 2004) Explica que es importante que las empresas familiares diseñen un plan estratégico que aporte a su crecimiento para lo cual es necesario contar con equipo seguro y confiable.

Tabla N° 4: Diferencias Estratégicas y Operativas

CARACTERÍSTICA	MODO ESTRATÉGICO	MODO OPERATIVO
Finalidad	(Recreación del potencial de la empresa)	Explotación del potencial de la empresa
Objetivo	Eficacia: Alcanzar Objetivos a largo plazo	Eficiencia: mejor los rendimientos a corto plazo.
Tipo de Pregunta	¿Se hacen las cosas necesarias?	¿Se hacen las cosas como es debido?
Consigna	Innovar	Optimizar
Tipo de proceso	Iniciativa empresarial	Incremental (mejoramiento marginal)

CARACTERÍSTICA	MODO ESTRATÉGICO	MODO OPERATIVO
Actitud	“Crear, modificar, basarse en las reglas del juego”. Especialmente competitivo.	Gestionar dentro de las reglas del juego.
Concreción	Decisiones en inversiones estratégicas.	Acciones cotidianas. (Inversiones estratégicas)

Fuente: (Santamaria & Pico, 2014)

Las Empresas familiares de éxito presentan estructuras organizacionales con responsabilidades bien definidas para todo el personal, incluyendo a los miembros de la familia que laboran en la misma. Estas responsabilidades se combinan con la misma por el poder de decisión de cada directivo o miembro del grupo familiar y su habilidad para no mezclar sus intereses familiares con los empresariales, procurando siempre la perdurabilidad de la empresa con el fin de que genere beneficio para varias generaciones. (Villacrés, Cevallos, & Fierro, 2015)

Las empresas familiares se deben caracterizar por sus objetivos al querer alcanzar sostenibilidad administrativa que les permita ir desarrollando paso a paso y consolidarse; creando sistemas de gestión administrativa con el propósito de cumplir cada estatuto establecido que contribuirá a la mejora continua de la calidad. Al confundir los ideales entre lo familiar y laboral, se puede caer en un error, claro está que estos deben ser diferenciados para disminuir el riesgo de que puedan desaparecer en algún momento y la empresa no llegue a la siguiente generación.

En un informe presentado por (Santamaría & Pico, 2015) relacionado a las empresas familiares, se hace referencia a un artículo de (Revista Vistazo, 2010), en el cual indicaba que en Ecuador las empresas más grandes del país eran familiares, ocupaba el 95% del mercado en lo que se

refiere a las PYMES, de esta manera generaba el 51% del Producto Interno Bruto del país. Esto significa que más de la mitad del PIB de Ecuador hasta ese entonces era generado por las empresas familiares que tenían gran influencia en el desarrollo de la economía, creando fuentes de trabajo y contribuyendo al avance económico del estado.

Existen muchos casos, en los cuales los estudiantes de carreras administrativas provienen de familias que poseen empresas, a las cuales son dirigidos una vez que han terminado sus estudios, o incluso mientras estudian están inmersos en los procesos administrativos, ya que consideran importante conocer cada uno de los aspectos concernientes a la administración de un negocio y las bases que deben tener para visualizar cada detalle que permite mejorar la gestión de la empresa.

2.2.6. Seguimiento a Graduados en Universidades de Ecuador

Con las nuevas reformas establecidas respecto a la ley de Educación Superior, el CEAACES⁷ (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) determina que debe existir un programa de seguimiento a graduados en las Universidades del país, de modo que afectará de manera positiva a los procesos y sistemas académicos.

Para muchas Universidades, es importante medir el éxito profesional de los graduados, de tal manera que sirven como base para determinar la calidad en el servicio educativo que ofrecen. Como se ha mencionado antes en este trabajo de investigación, las características personales del individuo como: la aptitud, experiencia y habilidades, son factores que conceptualizan los resultados y el aporte de cada uno de los graduados como profesionales al mercado laboral. Es por esto que, los distintos logros profesionales alcanzados por los ex alumnos se toman como punto referencial a la hora de medir la calidad académica.

⁷CEAACES: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

En los últimos años, se han evidenciado distintos programas de seguimiento, como eje estratégico para fortalecer y acreditar la Oferta académica, dado que, programas como este tienen como objetivo examinar la evolución de los graduados, y de esta manera conocer también, el valor que tienen las mallas curriculares presentadas por la institución, permitiendo medir tanto el desempeño productivo como sus competencias. Para que las Universidades de Ecuador puedan ser calificadas y acreditadas, deben contar como requisito con el sistema de seguimiento a graduados requerido por el CEAACES.

Las Universidades que están adoptando estas medidas, se manejan con bases tecnológicas, realizando encuestas y diversos métodos que sean útiles para recolectar información, de manera que llaman la atención de los graduados al integrar servicios que resultan ser interesantes para estos, como pueden ser las bolsas de trabajo, seminarios, reencuentros y muchos otros servicios. De este modo se crea un vínculo entre la comunidad universitaria y los graduados respectivamente.

En el país, algunas universidades ya han adoptado este método, por ejemplo la Pontificia Universidad Católica del Ecuador cuenta con un sistema para conectarse con sus ex alumnos, denominado Alumni PUCE, que ofrece beneficios, al permitir el ingreso a la plataforma de la Institución y aplicar a las distintas ofertas laborales presentadas en la bolsa de empleo de dicha Institución, contestando preguntas establecidas en un formulario, y como siguiente fase ser inscritos.

A su vez, la Universidad San Francisco de Quito, cuenta también con una asociación de graduados, permitiendo el registro de sus datos académicos y personales, que de otro modo también sirve para los graduados que se encuentren en calidad de empleadores. Sumado a esto, se conoce que la UCSG, si realiza el seguimiento de graduados y ha organizado eventos de encuentro como las olimpiadas de exalumnos; por lo que esta investigación contribuiría a dicha labor que actualmente se está realizando.

2.3. Marco legal

Dentro del marco legal están presentes variables exógenas que intervienen de forma positiva y de apoyo, o negativa y obstaculice a que el empresario pueda desenvolverse en su crecimiento profesional, buscando siempre estar amparado por la ley.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2008), dispone de normas en donde los países que las integran (incluido Ecuador desde el año 1919), ratifican los convenios ligados a la ley, con el fin de mejorar la legislación laboral en la región; la política y promoción del empleo en su Convenio Prioritario sobre la Política de Empleo N° 122:

Se dirige a garantizar una expansión económica fundada en el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Con el fin de alcanzar este objetivo, todo Estado que ratifique el Convenio deberá formular y aplicar una política encaminada a:

- Estimular el crecimiento y el desarrollo económicos;
- Elevar el nivel de vida;
- Satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo.

Esta política deberá tender a garantizar:

- Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y
- que busquen trabajo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Por otra parte, La Constitución de la República del Ecuador por medio de SENPLADES⁸, creada un 20 de Febrero del 2004 por Decreto Ejecutivo N°1372 con la finalidad de que ésta se encargue de apoyar los procesos de planificación de todas las entidades institucionales a nivel nacional, la misma presenta una serie de objetivos y lineamientos para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y del país, aprovechando al máximo los recursos que posee.

La (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013) mediante su informe del Plan Nacional del Buen Vivir, Propone que “somos responsables de construir una sociedad de excelencia, esfuerzo individual y colectivo para ser cada día mejores. La excelencia debe practicarse en todos los ámbitos de la vida individual y social”.

Construir una sociedad direccionada al camino próspero y en armonía, es una tarea que conllevan todos los ecuatorianos, aprovechar desde sus inicios los estudios académicos impartidos que le aportan conocimientos para un futuro, así como aprender a valorarse y motivarse constantemente como meta personal.

En cuanto al salario que el gobierno asigna a los empleadores de entidades tanto públicas como privadas, existe una ley que establece los límites salariales según su cargo y/o función; (Código del Trabajo, 2015) en su art. 133.1 establece los límites de brechas remunerativas:

“El Ministerio Rector de Trabajo podrá establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos cualquiera sea su denominación y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para efectos de escala y sub escalas dependiendo de la aplicación dentro de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa

⁸ SENPLADES: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa
3. Número de personas trabajadoras
4. Responsabilidad empresarial; y
5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.

El Ministerio rector del trabajo para establecer la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos tomará en cuenta el monto máximo de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, por el valor que establezca anualmente.”

Para ocupar un mando gerencial como forma organizacional auto gestionada y sin fines de lucro, El MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2011) a través de la Ley de Economía Popular y Solidaria en su art. 51, se refiere a un gerente de la siguiente manera:

“El Gerente es el administrador General, representante legal, judicial y extra judicial de la cooperativa. Será elegido por el Consejo de Administración, por tiempo indefinido, pudiendo ser removido, en cualquier tiempo y por sola voluntad del Consejo de Administración o de la Asamblea General. Tiene la calidad de mandatario remunerado, caucionado y con amplia capacidad de decisión y acción, dentro de los fines autorizados por el estatuto y debidamente presupuestados, debiendo proceder con la diligencia y prudencia que requiere la administración empresarial eficiente e informar, al Consejo de Administración acerca de su gestión”.

CAPITULO 3

3. Metodología

La investigación se establecerá dentro de los 3 años que abarca los periodos entre el 2007 – 2009, existiendo en dicho tiempo 6 promociones de graduados de Ingeniería Comercial a los que se les formulará encuestas y luego de ello se tomará una pequeña muestra para las entrevistas, esto significa que el proyecto posee unametodologíade enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo.

Sobre dicha metodología(Pujals, 2001) afirma que “Las técnicas cuantitativas se basan en métodos estadísticos de recogida, análisis y procesamiento de hechos observables; siendo técnicas extensivas, mientras que las técnicas cualitativas serían más intensivas y estructurales, basándose en métodos de observación directa. Lo cuantitativo sería preciso y representativo, mientras que lo cualitativo será relevante, significativo pero sin cuantificar, sin estimar su representatividad en el principio”.

Desglosando un poco cada enfoque, el cuantitativo representa un conjunto de procesos pero de forma secuencial para que estos tengan sentido y ofrezcan un resultado válido para determinar una teoría objetivos y preguntas de investigación que den una respuesta clara y sustentable. Para esto se elaborará un modelo de encuesta con preguntas referentes y adecuadas al tema que nos ayude a describir una situación y por medio de los datos obtenidos realizar una cuantificación.

(Naresh K., 2008), fundamenta que “La investigación cualitativa es basada en una muestra donde se utilizan diversos métodos para recolectar información como sesiones de grupo, asociación de palabras (respuesta por estímulo a una palabra), entrevistas personales y estudios de casos”.

Una exploración o enfoque de origen cualitativo se entiende deriva de la palabra cualidad, debido a ello este método no utiliza datos numéricos para identificar relevancias, busca expresar las opiniones de los demás, no

posee una secuencia definida y las respuestas que se obtienen están sujetas a interpretación por ambas partes. Se utiliza como método las entrevistas y es aconsejable que al momento de realizar la indagación al entrevistado, este sea con simpatía y lo más dinámico posible.

El enfoque mixto combina los enfoques cuantitativos y cualitativos y cada una de sus características, permitiendo a la presente investigación obtener mejores y completos resultados para una mejor comprensión.

Los métodos mixtos incorporan un conjunto de procesos ordenados, prácticos y calificadores de investigación e involucran la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como se integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Sampieri, 2008)

El autor también presenta algunas justificaciones y razones por las cuales es conveniente realizar un método de enfoque mixto presentado a la siguiente tabla:

Tabla N° 5: Justificaciones/Razonamientos para el uso de métodos mixtos

JUSTIFICACIÓN	SE REFIERE A...
Triangulación o incremento de validez	Contratar datos CUAN y CUAL para corroborar/confirmar o no los resultados y descubrimientos en aras de una mayor validez interna y externa del estudio.
Compensación	Contratar datos CUAN y CUAL para contrarrestar las debilidades potenciales de alguno de los dos métodos y robustecer las fortalezas de cada uno
Complementación	Obtener una visión más comprensiva sobre el planteamiento si se emplean ambos métodos.
Amplitud (proceso más integral)	Examinar los procesos más holísticamente (conteo de su ocurrencia, descripción de su estructura y sentido de entendimiento).

JUSTIFICACIÓN	SE REFIERE A...
Multiplicidad (diferentes preguntas de indagación)	Responder a diferentes preguntas de investigación (a un mayor número de ellas y más profundamente).
Explicación	Mayor capacidad de explicación mediante la recolección y análisis de datos CUAN y CUAL. Los resultados de un método ayudan a entender los resultados del otro.
Reducción de incertidumbre ante resultados inesperados	Un método (CUAL y CUAN) puede ayudar a explicar los resultados inesperados del otro método.
Desarrollo de instrumentos	Generar un instrumento para recolectar datos bajo un método, basado en los resultados del otro método, logrando así un instrumento más enriquecedor y comprensivo.
Muestreo	Facilitar el muestreo de casos de un método, apoyándose en el otro.
Credibilidad	Al utilizar ambos métodos se refuerza la credibilidad general de los resultados y procedimientos.
Contextualización	Proveer al estudio de un contexto más completo, profundo y amplio, pero al mismo tiempo generalizable y con validez externa.
Ilustración	Ejemplificar de otra manera los resultados obtenidos por un método
Utilidad	Mayor potencial de uso y aplicación de un estudio (puede ser útil para un mayor número de usuarios o practicantes).
Descubrimiento y confirmación	Usar los resultados de un método para generar hipótesis que serán sometidas a prueba a través del otro método.
Diversidad	Lograr una mayor variedad de perspectivas para analizar los datos obtenidos en la investigación (relacionar variables y encontrarles significado).
Claridad	Visualizar relaciones “encubiertas” las cuales no habían sido detectadas por el uso de un solo método.
Mejora	Consolidar las argumentaciones provenientes de la recolección y análisis de los datos por ambos métodos.

Fuente: Metodología de la Investigación (Sampieri, 2008)

Elaborado por: Las Autoras

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis”. (Gómez, 2006)

Según (Pujals, 2001) “Un estudio descriptivo es sinónimo cuantitativo y formula preguntas específicas. Tiene un diseño previamente planificado, por lo general un cuestionario con preguntas precisas: ¿Dónde compra?, ¿Cuántas unidades compra?, ¿Qué marca es la que compra?, etc. Proporciona una base sólida y estadística”.

Un alcance significa hasta donde es posible llegar con la investigación y a su vez, describir características con base a la recolección de datos que se haya realizado previamente. En la presente, hace referencia dentro de los graduados de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica, con fines investigativos y de proveer únicamente información de este análisis a la institución para su interés.

Se define a la investigación como una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de procesos científicos (Bervian, 1990)

El diseño de la investigación es la manera en la que se pretende responder a las preguntas planteadas por los enfoques y los objetivos definidos, será no experimental debido a que toda la información recabada no será sometida a ningún tipo de tratamiento por parte de las autoras.

En su libro de Metodología de la Investigación (Sampieri, 2008) da una definición concisa de lo que es un diseño no experimental definiéndolo como una investigación en la cual no se manipulan libremente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se cambian intencionalmente las variables para evidenciar el efecto que estas causan sobre otras. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar evidencias que se presentan de forma natural, para después, ser analizados.”

Hay dos tipos de diseños de investigación no experimental: el transeccional o transversal que es el que recopila datos en un momento dado o tiempo definido; y el longitudinal o también llamado evolutivo, que recopila datos en distintos tiempos analizando causas y efectos. El cortea utilizar es longitudinal debido a que lleva consigo una indagación de varios periodos o años de graduados de la carrera de Administración de Empresa.

Para (Arnau Gras, 1995), La estrategia transversal consiste en registrar la conducta de los sujetos (o unidades de observación) en un punto o corte del tiempo, mientras que la estrategia longitudinal consiste en registrar la misma respuesta en diferentes puntos del tiempo.

El mismo autor nos explica más a fondo que: “La estrategia transversal enfatiza el carácter estático de la comparación de los grupos, y es conocida también, por estrategia de grupos paralelos. En cambio, la estrategia longitudinal enfatiza el sentido temporal de la comparación y permite estudiar el cambio, y la evolución operada en las respuestas de un mismo grupo de sujetos” (Arnau Gras, 1995)

3.1. Determinación de la población y muestra

Para la realización de este estudio, se comprenderá una población de 308 graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, correspondientes a los años 2007 – 2009; población que ha sido elegida para encontrar los factores determinantes de éxito debido a que en el transcurso de ese periodo hasta el presente alcanzarían una edad suficiente para lograr y asumir un puesto relevante.

Debido a que tenemos una población considerable, se decidió realizar un muestreo que determine una cantidad confiable y equitativa entre las promociones para extraer la información que se necesita. La base fue proporcionada por la secretaría de la carrera, previo a esto se realizó la petición formal escrita a través de una carta dirigida a la decana de la facultad solicitando dicha información. El cálculo del muestreo se lo puede encontrar mediante un proceso estadístico o fórmula de muestreo que es la siguiente:

$$n = \frac{P.Q.Z^2.N}{P.Q.Z^2 + N.e^2}$$

Donde se arrojó como resultado, el siguiente muestreo:

Tabla N°6: Muestreo de las promociones

PROMOCIONES	% MUESTREO	
	HOMBRES	MUJERES
PROMOCION 40	6	18
PROMOCION 42	4	5
PROMOCION 43	5	7
PROMOCION 44	3	5
PROMOCION 47	7	10
TOTAL	25	45
TOTAL	70	

Fuente: Base de Datos UCSG
Elaborado por: Las Autoras

3.2. Encuesta

Para el Centro de Investigaciones Tecnológicas (CIS, 2015)“La encuesta es una técnica de recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y comportamiento de los ciudadanos. En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa muestra sea, en su conjunto, representativa de la población general de la que procede.”

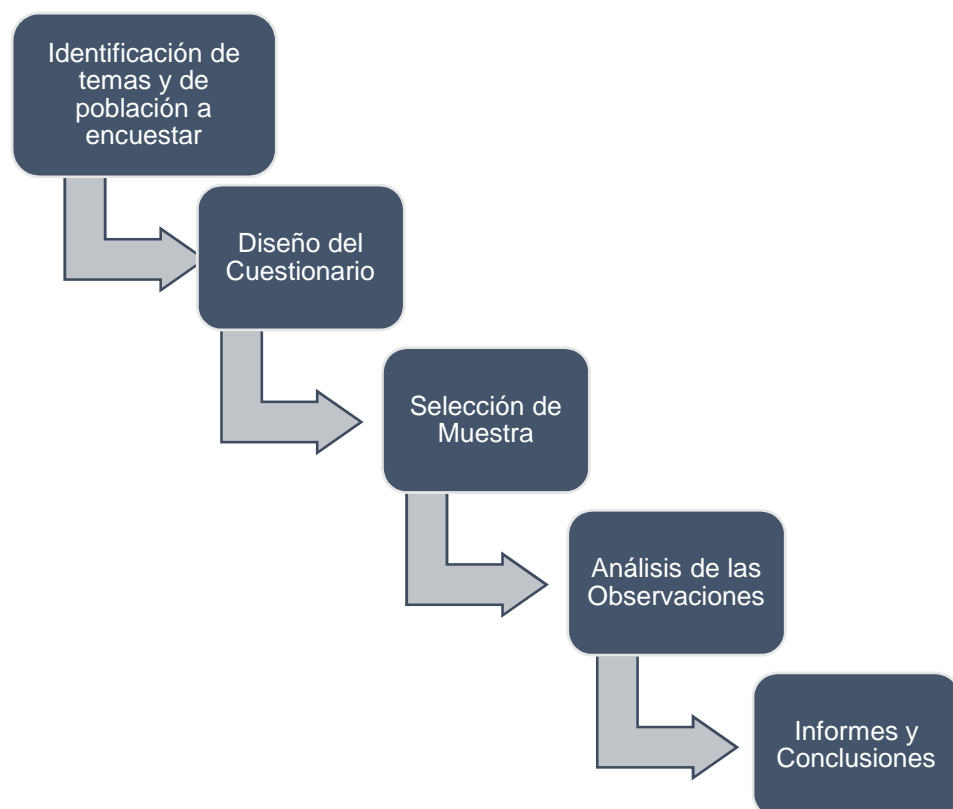
Cabe recalcar que para poder concluir con éxito una investigación, se debe estructurar y organizar una buena encuesta, que permita recolectar toda la información posible, conociendo datos necesarios correspondientes

a la población a la que se estudia de manera que se acerque a la realidad y logre profundizar y cristalizar el objetivo.

También se debe tener en cuenta que existen ciertas limitaciones, dado que en muchos casos los participantes no responden de manera concreta, siendo necesario aclarar que una encuesta no permite conocer de manera profunda la actitud, ni los aspectos psicológicos de las personas, puesto que éstas al responder preguntas relacionadas a la parte emocional responden de la manera en que se vea mejor, es decir lo que se cree es aceptado por la sociedad, y no lo que verdaderamente sienten, llegando incluso, a dudar de sus sentimientos, gustos y necesidades.

De acuerdo a (García Córdova, 2002) existen 5 fases al momento de desarrollar y estructurar una encuesta, puesto que son factores clave para determinar e identificar la información necesaria, lo más claramente posible.

Gráfico N°6: Fases de una encuesta



Fuente: Introducción al diseño y análisis de encuestas. (Ángel A. Juan y Alicia Vila)

Elaborado por: Las autoras

3.2.1. Estructura de las preguntas de una encuesta

Las preguntas que son la parte central de un cuestionario, deben estar dirigidas exactamente a los aspectos fundamentales que direccionan a la información que se desea obtener. De tal manera que deben ser claras y concisas, disminuyendo el trabajo por parte de los encuestados, para que no tiendan a cansarse o a sentir molestias por lo extensa que pueda tornarse esta, puesto que así se maximizará la seguridad y validez de la información obtenida.

Es muy importante elaborar bien las preguntas para que no existan errores en los datos, o de otra manera, se recopile información que sea la adecuada, ya que no permitiría llegar al punto central de lo que se desea conocer, obteniendo resultados distintos a los esperados.

Según (García Córdova, 2002) existen dos formatos base para elaborar preguntas de un cuestionario, las cuáles son: preguntas abiertas y preguntas cerradas. Las preguntas abiertas son aquellas que permiten al encuestado responder libremente, sin estar condicionado por posibles alternativas de respuesta. Por el contrario, las preguntas cerradas son las que contienen las posibles respuestas, es decir las categorías que se exponen para que el encuestado escoja. Estas son las más usadas dentro de los cuestionarios, de modo que son más claras y precisas, incluso más rápidas para poder contestar, facilitando así, la tabulación de los datos.

Para este tipo de preguntas es necesario también, estructurar en orden las categorías, constituyendo una lista de posibles respuestas útiles dentro de la elaboración de estas.

3.2.2. Objetivo de la encuesta

Las preguntas que se presentan en la encuesta, han sido determinadas por parte de las autoras con el objetivo de recolectar información precisa, siendo esta necesaria para la investigación, las cuales serán aplicadas a la población a la que se dirige, que como ya se ha mencionado antes, corresponde a los graduados de la carrera de

Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

3.2.3. Contenido de la encuesta

La información que se pretende obtener a través de este método es básicamente: la edad de los participantes, la manera en la que consiguieron un empleo, tiempo determinado en el que lo obtuvieron, su estado ocupacional actual; en el cual se indica la satisfacción de las labores que realiza y categoría en la que se encuentra. Así como también los diversos factores de su personalidad que han contribuido a su crecimiento como profesionales.

3.2.4. Formato de la encuesta

ENCUESTA SOBRE LOS FACTORES DE ÉXITO QUE HAN CONTRIBUIDO AL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Nombres y Apellidos: _____

Mes y Año de Graduación: _____

Promoción: _____

Género: M F

Lugar de Residencia

País: _____

Provincia: _____

Cantón: _____

Ciudad: _____

1. ¿Trabaja?

SI (continúe a la pregunta 2) NO (pase a la pregunta 9)

2. ¿Qué tiempo tiene usted laborando?

0 – 1 año 1 – 3 años
 3 – 5 años 5 -7 años
 7 años en adelante

3. ¿Su primer empleo lo consiguió antes, durante o después de sus estudios?

Antes Durante Después

4. Si usted empezó a laborar durante sus estudios, indique en qué nivel fue:

1º año	<input type="checkbox"/>	2º año	<input type="checkbox"/>
3º año	<input type="checkbox"/>	4º año	<input type="checkbox"/>

5. ¿Después de cuanto tiempo de haber obtenido su título como Ingeniero Comercial consiguió un empleo?

<input type="checkbox"/>	0-6 meses	<input type="checkbox"/>	2-3 años
<input type="checkbox"/>	6-12 meses	<input type="checkbox"/>	más de 3 años
<input type="checkbox"/>	1-2 años		

6. ¿De qué manera consiguió su empleo actual?

Anuncios en Páginas Web	<input type="checkbox"/>	Empresa Familiar	<input type="checkbox"/>
Contactos Personales	<input type="checkbox"/>	Creó su propia empresa	<input type="checkbox"/>
Universidad	<input type="checkbox"/>	Otro	<input type="checkbox"/>
Pasantías durante la carrera	<input type="checkbox"/>		

7. Empresa(s) en la que labora actualmente

8. El cargo que ocupa es:

Gerente o Dueño	<input type="checkbox"/>	Empleado del Sector Público	<input type="checkbox"/>
Jefe de Área	<input type="checkbox"/>	Empleado del Sector Privado	<input type="checkbox"/>
Mando Medio	<input type="checkbox"/>		

9. ¿En qué área o en qué departamento usted se desarrolla actualmente?

Administración	<input type="checkbox"/>	Contabilidad	<input type="checkbox"/>
Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>	Logística	<input type="checkbox"/>
Marketing y Ventas	<input type="checkbox"/>	Finanzas	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>		

10. Nivel de satisfacción con la función que desempeña en su empleo actual:

Alto Medio Bajo

11. Organice del 1 al 7 según la importancia, los requisitos que usted considere han sido los más importantes al conseguir un empleo, siendo 1 más importante y 6 menos importante

Experiencia Laboral	<input type="checkbox"/>	Rendimiento Académico	<input type="checkbox"/>
Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Proactividad	<input type="checkbox"/>
Manejo de Idiomas	<input type="checkbox"/>	Edad	<input type="checkbox"/>
Prestigio de la Universidad	<input type="checkbox"/>	Otros: _____	

12. Enumere según el orden de importancia los factores de su personalidad que influyeron en el proceso de selección de personal. Considere 1 como más importante y 6 como menos importante

Honestidad	<input type="checkbox"/>	Responsabilidad	<input type="checkbox"/>
Proactividad	<input type="checkbox"/>	Apertura a la Experiencia	<input type="checkbox"/>
Cordialidad	<input type="checkbox"/>	Estabilidad Emocional	<input type="checkbox"/>

13. ¿Considera usted importante conseguir un empleo mientras cursa sus estudios universitarios?

SI NO

14. Como califica la formación académica que recibió en la Universidad:

Excelente Buena Regular Mala

15. Enumere del 1 al 5 las variables más importantes dentro de la formación académica: Siendo 1 más importante y 5 menos importante.

Liderazgo Toma de Decisiones
Capacidad para expresarse Trabajo en Equipo
Valores y Responsabilidades

16. ¿Cree usted importante obtener otros títulos académicos?

SI (Pase a la pregunta 15) NO (pase a la pregunta 16)

17. Si su respuesta es sí: ¿En cuáles estaría interesado/a?

Doctorado Diplomado
Maestría Otra Carrera

18. Si usted ha realizado estudios posteriores a su vida universitaria mencione cuál de estos:

Seminarios Maestrías
Postgrado Doctorado
Otros

19. Si no ha realizado estudios de posgrado, ¿En cuál estaría interesado?

Administración Economía
Finanzas Marketing y Ventas
Dirección de Empresas Proyectos
Otros

Agradecemos su atención.

3.3. Entrevista

Una entrevista forma parte de la investigación cualitativa, con este instrumento de recolección de datos se busca obtener respuestas detalladas y con criterios más abiertos a lo que ofrece una encuesta, la realización de una entrevista no es estandarizada, más bien es espontáneo y recíproco.

Mediante un muestreo, se seleccionará a 3 personas idóneas para concretar una cita y/o entrevista con el fin de conocer a fondo cuales han sido los motivos o circunstancias que han atravesado o consideran de suma importancia para establecerse en un puesto gerencial y tener éxito en su vida profesional y personal. Identificar si dichos criterios van entre los valores éticos, morales o normas estrictas de comportamiento de ascenso y progreso laboral.

Uno de los criterios para seleccionar a los entrevistados será en base a las encuestas ya previamente realizadas y hayan arrojado los resultados, con esto se detecta a las personas que actualmente dirigen cargos de mayor relevancia y se consideren exitosos.

Para (Naresh K., 2008) “Una entrevista a profundidad, no estructurada, directa y personal es en la cual un entrevistador altamente capacitado interroga a un solo encuestado, para descubrir motivaciones, creencias, actitudes y sentimientos subyacentes sobre un tema”.

Otra definición de entrevista según la adaptación de Ana María Margarita de la autora (Arfuch, 1995), “La entrevista es una vieja forma de indagación cuya versatilidad va de lo informativo a lo científico, desde lo político hasta lo íntimo y hasta lo obscuro que está vigente, justamente por su apuesta esencial: una especie de renovación cotidiana del contacto personalizado con el mundo, con una realidad que la revolución tecnológica hace cada vez más lejana e inasible”.

3.3.1. Objetivos de la entrevista

- Identificar los criterios más importantes y/o relevantes.
- Identificar y analizar el comportamiento del individuo respecto a la investigación.
- Obtener respuestas más profundas con mayor detalle o explicación.

3.3.2. Formato de la Entrevista

Entrevista para Determinación y análisis de los factores de éxito

Entrevistador:
Fecha:
Persona entrevistada:

Título actual del puesto:
Título del puesto del superior inmediato
Departamento
Número de empleados en este puesto

¿Por qué motivo decidió escoger esta carrera?

Dentro de sus experiencias en el ámbito profesional, ¿cuáles han sido sus proyectos más significativos?

Cuáles cree, han sido los factores más importantes que la empresa tomó en cuenta, para que sea usted quien ocupe este cargo.

<p>Que actitudes y aptitudes cree usted que debe tener un(a) Ingeniero(a) Comercial para ocupar un cargo importante dentro de una empresa.</p>

<p>Considera que es necesario obtener más títulos académicos para la inserción en el campo laboral, o es la experiencia la que determina las capacidades necesarias para obtener un empleo que lo lleve al éxito profesional.</p>

<p>Describa la experiencia laboral requerida para el puesto e indicar el tiempo que ha requerido para adquirir dicha experiencia, y establecer si se la adquirió en esa organización o en otro lado.</p>

<p>Cuál sería su recomendación para los jóvenes que están cerca de obtener su título como Ingenieros Comerciales, y a quienes se encuentran cursando la carrera.</p>

3.3.3. Aplicación de la entrevista

La realización de las entrevistas se aplicarán en lo posible de forma presencial, o mediante una conversación telefónica en caso de no darsela entrevista personal; se contactará al entrevistado vía email o celular y se acordará bajo su consentimiento una reunión corta en donde se cubran todas las dudas restantes sobre el tema incluyendo ya, el formato previo de modelo de entrevista planteado como una guía no estricta.

CAPITULO 4

- 4. Determinar el Perfil Ocupacional de todos los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del Período 2007 – 2009.**

4.1. Perfil de Egreso- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

El perfil de egreso de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mantiene relación con los diversos requerimientos del mundo empresarial, siendo estos, profesionales preparados para ejercer cargos importantes, con capacidad de liderazgo y buena toma de decisiones en el direccionamiento de una empresa. El Ingeniero Comercial está formado y capacitado para moldear e incrementar valor en las empresas, siendo parte de los grupos de trabajo en muchas de las áreas que constituyen una empresa, tales como: contabilidad, finanzas, marketing, talento humano; ya sea en empresas fabriles, de comercialización, académicos o de servicios.

Los ingenieros comerciales que la Universidad Católica forma, tienen la capacidad de afrontar decisiones gerenciales, mostrar interés en temas globales y expresar sus ideas que conlleven a la búsqueda de una solución beneficiosa para ambas partes, y ofrecer un análisis desde diferentes puntos de vista en una organización.

Tabla N°7: Perfil de Egreso de los Ingenieros Comerciales UCSG

PERFIL DE EGRESO	
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica • Economía • Finanzas • Contabilidad • Marketing • Talento Humano • Gestión de Operaciones • Logística • Tecnología de la Información.
CAPACIDADES PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de empresas públicas y privadas • Analiza de manera micro y macro las estructuras de mercado. • Capacidad de Implementar estrategias competitivas. • Comunicación efectiva.
COMPETENCIAS PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficaz de recursos humanos, materiales y financieros. • Estrategias para incrementar la productividad de las empresas. • Creación de proyectos de análisis de inversión y producción de las empresas. • Habilidad para realizar estudios de mercado e identificar necesidades del cliente. • Dominio del idioma inglés.

Elaborado por: Las Autoras

Fuente: (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2016)

En la Tabla N°7 se muestran las habilidades, capacidades, competencias y actitudes de un Ingeniero Comercial egresado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con una formación administrativa que permitirá un desarrollo eficiente en el manejo y dirección de las Organizaciones, que incluyen valores éticos siendo éstos capaces de crear planes estratégicos, así como también controlar los recursos financieros con el fin de alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Con el fin de determinar un perfil de egreso a nivel general y proceder a hacer una comparación en base a la oferta de la carrera proporcionada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se realiza un análisis del perfil de egreso ofrecido en algunas Universidades del Ecuador, las cuáles han sido:

- Escuela Superior Politécnica del Litoral
- Universidad Técnica Particular de Loja
- Universidad de Guayaquil
- Universidad de los Hemisferios
- Universidad del Azuay
- Universidad Politécnica Salesiana
- Universidad San Francisco de Quito
- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
- Escuela Superior Politécnica del Ejército
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Universidad de las Américas
- Universidad Santa María
- Universidad de Cuenca
- Universidad del Pacífico
- Universidad Central del Ecuador

Se han tomado como base diversos factores característicos de cada uno de los perfiles, y se ha establecido un cuadro comparativo en el cuál se detallan las diversas características que definen a un Ingeniero Comercial, para así conocer cuántos y cuáles de estos Centros Educativos cuentan con las mismas bases y propósitos a la hora de formar a los futuros profesionales.

“El proceso de construcción del perfil del egresado considera primeramente el trabajo con la documentación, que permite diseñar cuáles son las principales demandas a la profesión en el futuro próximo, las flexibilidades que deben considerarse, y las áreas de especialización por

donde se dirigirán más probablemente los profesionales” (Hawes & Corvalán, 2005)

En los siguientes cuadros se presentan factores característicos correspondientes a cada uno de los perfiles de egreso según las Universidades a las cuáles se ha decidido investigar, de manera que los factores se exponen del lado izquierdo de la tabla, mientras que en la parte derecha se detallan las Universidades que cuentan con ese factor dentro del perfil de egreso que presentan, que en algunos casos son pocas las que cuentan con una determinada característica, mientras que otras se evidencian en todas las Universidades, siendo un factor común para todas, es necesario aclarar que en ciertos casos no se encuentra plasmado con las mismas palabras exactamente, pero guardan cierto grado de similitud, y el objetivo al que pretenden llegar es el mismo.

4.2. Factores Característicos del Perfil de Egreso en Universidades del Ecuador

Tabla N°8: Factores Característicos del Perfil de Egreso en Universidades del Ecuador

FACTORES	UNIVERSIDADES
Analizar el ambiente externo de las organizaciones con estrategias para la solución de problemas empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Universidad Politécnica Salesiana • Escuela Superior Politécnica de Chimborazo • Universidad del Pacífico.
Desarrolla modelos de simulación de empresas para predecir situaciones de riesgo país.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral
Aplicar los sistemas de Información Gerencial en las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad Central del Ecuador

	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica de Chimborazo • Universidad de San Francisco de Quito
FACTORES	UNIVERSIDADES
Aplicar las herramientas estadísticas de la producción y operación para realizar pronóstico.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad San Francisco de Quito • Universidad Central del Ecuador • Escuela Superior Politécnica de Chimborazo • Universidad Politécnica Salesiana
Administrar el requerimiento de materiales y servicios para el desarrollo sostenible de las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Universidad San Francisco de Quito • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad del Pacífico
Implantar políticas de Comercio Internacional para las empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Universidad Politécnica Salesiana • Escuela Politécnica de Chimborazo • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca
Administrar estratégicamente el área funcional de marketing de una empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador

	<ul style="list-style-type: none"> • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
FACTORES	UNIVERSIDADES
<p>Tomar decisiones estratégicas empresariales en las áreas de Finanzas y Comercio Exterior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Generar y plantear propuestas de soluciones innovadoras de alto impacto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador

	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Técnica Particular de Loja
FACTORES	UNIVERSIDADES
Planificar con equidad programas de mejora del medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil
Aplicar con pertinencia los diferentes instrumentos de apoyo que dispone en su campo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Universidad del Pacífico • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
Aplicar indicadores de gestión para alcanzar resultados de excelencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Universidad Técnica Particular de Loja • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador
Aplicar sistemáticamente la estrategia de ganar-ganar en los negocios.	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Universidad de Cuenca • Universidad San Francisco de Quito • Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Elaborar planes estratégicos y proyectos de acuerdo a la realidad socio-económica de	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo

<p>los beneficiarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Evaluar posibilidades, limitaciones y alternativas con sentido crítico y realista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Universidad Santa María • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Utilizar estrategias de pensamiento crítico en la toma de decisiones según los requerimientos de una determinada situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas
<p>Elaborar con fiabilidad la planificación Organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Universidad de Cuenca
	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil

<p>Seleccionar personal de acuerdo al perfil del puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Politécnica de Chimborazo • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Santa María • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja • Escuela Superior Politécnica del Ejército
<p>Asignar recursos con factibilidad garantizada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Realizar negociaciones Internacionales online.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios

	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de las Américas
FACTORES	UNIVERSIDADES
<p>Gestor estratégico, agente de cambio, mejoramiento y generador de ventajas competitivas, sobre la base de las ciencias aplicadas a la administración, con soportes tecnológicos y fundamentos éticos, humanísticos y de responsabilidad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>LIDERA E INTERACTÚA: Gestión del Talento Humano con liderazgo orientado a las personas y a los resultados organizacionales, con Proactividad ante la resolución de problemas, disposición al trabajo en equipo fomento de relaciones interpersonales para la planeación del personal de la Organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad

	<p>Católica del Ecuador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidad Técnica Particular de Loja
FACTORES	UNIVERSIDADES
<p>GESTIONA E INNOVA CON RESPONSABILIDAD: Espiritu emprendedor con compromiso social basado en sólidos principios de ética profesional. Capacidad de adopción e procesos de asimilación de conocimiento y aplicación de nueva tecnología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>CONTROLA: Objetividad para el análisis y monitoreo del logro de metas empresariales con un uso racional de recursos disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador

	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Técnica Particular de Loja
FACTORES	UNIVERSIDADES
<p>MANEJA RECURSOS FINANCIEROS: Amplios conocimientos para la gestión eficiente y eficaz tanto para el análisis de estados financieros como también para la gestión financiera en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Capacidad analítica para utilizar las herramientas criterios para el desarrollo y/o análisis de proyectos de inversión y productos acordes con las necesidades del mercado que le permitan determinar ventajas competitivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador

	<ul style="list-style-type: none"> • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
FACTORES	UNIVERSIDADES
<p>Capacidad de relacionar y aplicar los conceptos y disposiciones legales del área laboral, mercantil, tributaria, financiera y del mercado de valores en el área empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>Capacidad para mejorar, rediseñar e implementar procesos y planes estratégicos con calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Universidad Politécnica Salesiana • Pontificia Universidad Católica del Ecuador
	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María

<p>Espíritu proactivo, emprendedor que le permita generar su propia plaza ocupacional del desarrollo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja
<p>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 panificación y economía, Empresas existentes y/o Negocio Propio, Organismos no gubernamentales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Superior Politécnica del Litoral • Universidad de Guayaquil • Escuela Politécnica de Chimborazo • Escuela Superior Politécnica del Ejército • Universidad del Azuay • Universidad de Cuenca • Universidad Politécnica Salesiana • Universidad de los Hemisferios • Universidad Santa María • Universidad San Francisco de Quito • Universidad de las Américas • Universidad Central del Ecuador • Pontificia Universidad Católica del Ecuador • Universidad Técnica Particular de Loja

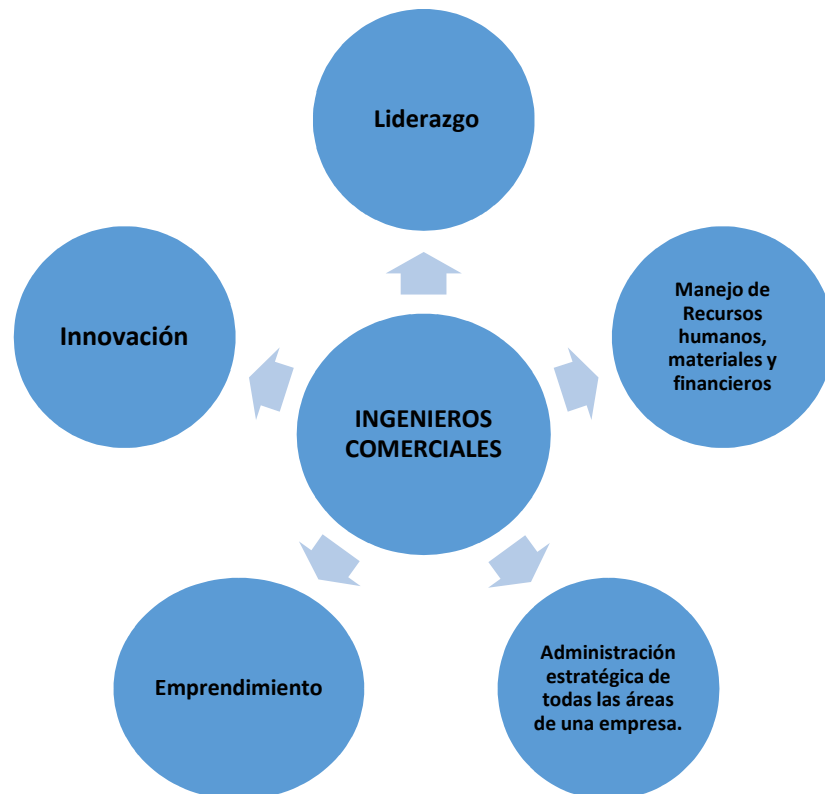
Elaborado por: Las Autoras
Fuente: Universidades del Ecuador 2016

Si bien es cierto, el perfil de egreso que presentan estas 15 Universidades del Ecuador para la carrera de Administración de Empresas, es parecido ya que tienen un propósito en común, formar Profesionales capaces de Planear, Organizar, Dirigir y Controlar todos las áreas de una empresa, aplicando los conceptos que engloban la Administración en su totalidad, incluyendo habilidades gerenciales las cuales permiten a los profesionales tomar decisiones acertadas para el correcto manejo de éstas.

Luego de analizar los perfiles de egreso para la carrera en los diferentes Centros de Estudios antes mencionados, se define a un Ingeniero Comercial con las siguientes competencias profesionales básicas:

4.3. Competencias Profesionales

Gráfico N°7: Competencias Profesionales



Elaborado por: Las Autoras

Es por esto que, un Ingeniero Comercial cuenta con habilidades y capacidades para el correcto manejo de una empresa, puede ser un líder proactivo, pudiendo interpretar información financiera tomando decisiones acertadas a nivel gerencial, utilizando la tecnología y la comunicación efectiva, dando paso al crecimiento y desarrollo profesional del talento humano con el que cuenta la empresa.

Se ha determinado que un estudiante de la carrera de Administración de Empresas luego de haber culminado con su malla curricular será capaz de:

4.3.1. Ser un buen Líder:

Capaz de Inspirar y entusiasmar a sus colaboradores, para que se sientan parte de la Organización, que no trabajan para ésta, sino con esta. Quien comparte éxitos y celebra cada logro obtenido con su grupo de trabajo. A quien se conoce como orientador y guía, permitiéndose desarrollar objetivos que trasladan a la consecución de las metas.

4.3.2. Planear, Organizar, Dirigir y Controlar:

Habilidad para la creación de planes estratégicos que permitan a la empresa desarrollarse en las diferentes áreas, Organizar a los diferentes equipos de trabajo, dirigir de manera efectiva las estrategias de marketing y proyectos de mejora continua, llevando un control acertado en cuanto a los cambios y adaptación a éstos.

4.3.3. Innovar:

Basados en tecnología, creación de nuevos productos, búsqueda de nuevos conocimientos, optimización de recursos y reingeniería de procesos. Un Ingeniero comercial tendrá la capacidad de crear nuevos productos, siendo emprendedor, con miras al futuro.

4.3.4. Manejar Recursos:

Capacidad de analizar los estados financieros, para un manejo eficiente de los Recursos económicos de la Organización, así como también el manejo del recurso humano que debe ser muy valorado por la empresa.

4.4. Mallas curriculares

Por malla curricular se entiende, por un lado, la representación gráfica de la distribución de los ciclos de formación y de los cursos contemplados en el plan de estudios; la malla curricular permite hacer visibles las relaciones de prioridad, secuencialización y articulación de los cursos entre ellos y con los ciclos. Por otro lado, como un esquema de red el cual tiene en la cuenta

los ciclos, campos, disciplinas y áreas; establece relaciones de grado, secuencias sistemáticas y correlatividades entre los diversos cursos del plan de estudio, en forma vertical y horizontal.(García, 2007)

De esta manera, en los cuadros que se presentan a continuación, se sintetizan las mallas curriculares correspondientes a las Universidades antes mencionadas, así también, se analiza la malla curricular presentada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil;dad que seestableceránfactores comunes y diferenciadores en cuánto a la formación académica.

En el siguiente cuadro, se detallan las materias que conforman el pensum académico de cada una de estas Universidades en cuánto a la carrera de Administración, pero es importante aclarar que solo se particularizan las materias diferentes a las que constan en la malla curricular correspondiente a la UCSG, lo que conduce a encontrar factores diferenciadores en el proceso de enseñanza, tanto que permitirá puntualizar los aspectos tanto positivos como negativos, así como también identificar fortalezas o debilidades.

Se pretende sugerir e implementar ciertos aspectos en la malla curricular para determinar ventajas competitivas en base a las mallas presentadas por la competencia, ya que el diseño curricular servirá para adaptarse a los perfiles requeridos en el mercado laboral, y más exigencias demandadas en el campo laboral dando paso a mejoras y correcciones.

“ La comparación excluyente de asignaturas permite verificar que asignaturas tiene y no tiene un plan de estudios en particular respecto a otros planes de otras universidades con carreras similares (de la misma especialidad)” (Valle, 2005)

En base a esto se plasman las asignaturas en el cuadro que se presenta a continuación, de manera que al final se podrá llegar a una conclusión acertada en base a la comparación que se realizará según las mallas establecidas.

4.5. Materias diferenciadoras por Universidades

Tabla N°9: Cuadro diferenciador por materias en base a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Escuela Superior Politécnica del Litoral (Categoría A)	Universidad Estatal de Guayaquil	Universidad del Pacífico
<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría Financiera Empresarial • Comportamiento del Consumidor • Administración de Ventas 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Ventas • Auditoría Administrativa • Administración Pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de Innovación • Herramientas de Comercio Internacional • Taller plan de negocios • Desarrollo de habilidades gerenciales • Econometría
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Universidad De Cuenca	Universidad Técnica Particular de Loja
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de Negociación y Ventas 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Riesgo Financiero • Auditoría gerencial • Administración pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización Industrial • Principios de Auditoría

Universidad de las Américas	Universidad del Azuay	Escuela Superior Politécnica del Chimborazo
<ul style="list-style-type: none"> • Bases de estrategia empresarial • Management Global I al VIII • Economía para la toma de decisiones • Administración de Ventas • Gobierno Corporativo • Dirección Internacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicología Organizacional • Administración Pública • Investigación Operativa para Administración • Auditoría de Gestión • Economía Internacional para Administración • Gestión de Riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Públicas • Software Contables • Auditoría de Gestión • Mercado y productos financieros • Política Económica • Marketing Internacional

<p style="text-align: center;">Universidad Santa María</p>	<p style="text-align: center;">Universidad Politécnica Salesiana</p>	<p style="text-align: center;">Universidad San Francisco de Quito (Categoría A)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la Ingeniería • Economía Internacional • Econometría • Simulación Econométrica • Creación de Empresas HUMANISTICAS • Quehacer Universitario • Realidad del país • Realidad Mundial • Gobierno Corporativo ESPECIALIZACIÓN • Gerencia de Proyectos • Finanzas • Gerencia de nuevas tecnologías • Gerencia de Marketing • Evaluación social y control proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria • Gestión de Empresas • Programación Básica • Administración de Ventas • Plan anual de mercadeo 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Cosmos • Conferencias o Coloquios • Cultura Gastronómica • Creatividad Empresarial • Innovación • Seminario Socrático • Composición • Análisis y valoración financiera • Principios de seguros

Universidad Central del Ecuador	Escuela Superior Politécnica del Ejercito (Categoría A)	Universidad de los Hemisferios
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis Socioeconómico • Seguros 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría administrativa y financiera • Realidad Nacional y Geopolítica • Instituciones Financieras • Seguros • Geomarketing • Apreciación del cine y teatro • Apreciación de pintura • Apreciación Musical • Balancescorecard • Apreciación de la Escultura y Arquitectura 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos Culturales de Occidente • Mentalidad Empresarial • Orígenes de la Civilización • Objetividad y Subjetividad • Comunicación corporativa • Indicadores económicos • Economía internacional • Análisis de decisiones • Habilidades Gerenciales • Administración de compensaciones y sistemas de evaluación y desempeño • Franquicias y Representaciones • Relaciones laborales

Elaborado por: Las Autoras
Fuente: Universidades del Ecuador 2016

Al hacer una comparación entre las materias que se dictan en la UCSG y otras Universidades, se determina que no existe mayor diferencia, ya que todas presentan un pensum académico muy parecido y lo que varían en ciertos casos, son las materias de libre opción es decir, que son escogidas por los estudiantes, así como también materias que se imparten en estas instituciones, pero son presentados con diferente nomenclatura.

En la **tabla No. 9** se detallan las materias dictadas en las Universidades en la carrera de Administración que no constan en la malla curricular de la UCSG, lo que conduce a encontrar factores diferenciadores en el proceso de enseñanza, dando a conocer que cada uno de ellos presenta la carrera de una forma distinta, pero como se planteó anteriormente, la diferencia es mínima ya que el nombre que se dé a ciertas materias no aumenta ni disminuye el contenido de enseñanza proporcionado, en ciertos casos lo que varía es el nombre con el que los Centros de Educación Superior las presentan, por ejemplo la materia denominada “Métodos Cuantitativos para la toma de decisiones” dictada en la Universidad de las Américas, en la UCSG

Esto comprueba que cada uno de ellos aplica su propia estrategia de marketing, dado que en algunos casos cierta combinación de palabras consiguen captar atención, y por consiguiente incentiva a la demanda.

Tomando como referencia materias que no forman parte de la malla curricular de la UCSG, tales como: Franquicias y Representaciones, Auditoría y Programación básica, entre otras; sería importante se realice un análisis de las materias que podrían implementarse en cada ciclo, así como también es necesario evidenciar que las materias que se exponen se refieren a un estudio micro, mientras que en la UCSG se dictan de manera global. A continuación se presenta la malla curricular de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mostrándose como base para la comparación de las mismas, igualmente en las tablas N°11 y N°12 se establecen los factores comunes y diferenciadores enfocándose en asignaturas, esta vez resumiendo el cuadro antes expuesto de manera que se comprenda mejor.

4.6. **Malla Curricular Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

Tabla N° 10: Malla curricular Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad I • Informática I • Fundamentos de Administración • Inglés I • Idioma Español • Matemáticas I • Teología I 	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad II • Informática II • Comportamiento Organizacional • Ingles II • Introducción al Pensamiento Crítico • Microeconomía I • Matemáticas II 	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad de Costos • Inglés II • Macroeconomía • Matemáticas Financieras • Estadísticas Aplicadas • Gestión de Personal • Optativa I • Métodos y Técnicas de Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración Financiera • Inglés IV • Optativa II • Derecho I • Ingeniería Económica II • Planificación Tributaria • Marketing • Estadística Aplicada II

V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO
<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto • Inglés V • Mercado de Capitales • Derecho II • Administración de Operaciones I • Optativa III • Marketing Estratégico • Estudios Contemporáneos • Prácticas Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio Electrónico • Administración de Operaciones II • Negocios Internacionales • Ética • Prácticas Sociales II • Inglés VI 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas Internacionales • Gerencia Estratégica • Sistemas de Información Gerencial • Inglés Comercial I • Comercio Exterior • Prácticas Laborales • Ingeniería Financiera • Administración de Procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de Proyectos • Gestión Ambiental • Inglés Comercial II • Productividad y Competitividad • Logística y Transporte • Desarrollo de Emprendedores • Diseño de Proyecto de tesis • Simulación de Negocios 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de Titulación • De la disciplina e intervención en la profesión.

Elaborado por: Las Autoras

Fuente: (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2016)

4.7. Factores Comunes

Tabla N°11: Factores Comunes

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	
FACTORES COMUNES	<ul style="list-style-type: none">• Contabilidad I y II• Matemáticas I y II• Métodos y Técnicas de Investigación• Computación• Microeconomía• Macroeconomía• Estadística I y II• Contabilidad de Costos• Derecho• Administración Financiera• Ingeniería Económica• Presupuesto• Marketing• Administración de Operaciones• Finanzas Corporativas• Gestión del Personal• Gestión Ambiental• Comercio Exterior• Finanzas Internacionales• Gerencia Estratégica• Productividad y Competitividad• Ética• Logística• Administración de Procesos• Formulación y Evaluación de Proyectos• Sistemas de Información Gerencial• Ingeniería Financiera

Elaborado por: Las Autoras

4.8. Factores Diferenciadores

Tabla N°12: Factores Diferenciadores

FACTORES DIFERENCIADORES	OTRAS UNIVERSIDADES
	<ul style="list-style-type: none">• Técnicas de Comunicación• Auditoría Financiera• Comportamiento del consumidor• Administración Pública• Talleres de Liderazgo• Talleres de Innovación• Econometría• Gestión de la Calidad• Antropología• Management Global• Gobierno Corporativo• Gestión de Riesgos• Programación básica• Creatividad Empresarial• Principios de Seguros• Balanced Scorecard• Dirección de ventas y servicios al cliente• Franquicias y representación

Elaborado por: Las Autoras

4.9. Preguntas de las encuestas realizadas a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

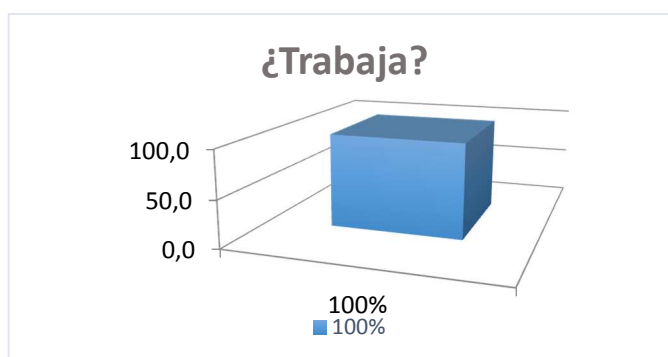
Para determinar tanto el perfil ocupacional, como los factores de éxito que han permitido a los Ingenieros Comerciales graduados en los períodos 2007 - 2009 ocupar puestos importantes dentro de las empresas en las que laboran, se ha realizado una encuesta a la muestra, que comprendía a 70 graduados respectivamente. De esta manera los datos fueron recolectados con el fin de conocer el perfil ocupacional y los factores que influyen para lograr un mejor desempeño por parte de estos.

Por consiguiente, se dividen las preguntas de la encuesta entre los capítulos 4 y 5, ya que cada una se elaboró con el fin de responder a los objetivos planteados en los capítulos antes mencionados.

Se puede observar que ciertas preguntas ayudarán a determinar el perfil ocupacional de los graduados y otras permitirán analizar los factores de éxito, aunque existen preguntas que constarán en ambos capítulos dado que sus resultados son pertinentes para los dos, cuyos enfoques son diferentes.

4.9.1. Pregunta N° 1.- ¿Trabaja?

Gráfico N°8: ¿Trabaja?



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Según los resultados presentados, el 100% de los encuestados se encuentra laborando, lo que evidencia que los graduados de la carrera de Administración de Empresas graduados de la UCSG están inmersos en el mercado laboral, demostrando así un resultado positivo para la Universidad, ya que refleja que los Ingenieros Comerciales formados en este centro de Educación Superior son aceptados en el campo laboral.

4.9.2. Pregunta N° 2.- ¿Qué tiempo tiene usted laborando?

Tabla N°13: Tiempo de labor

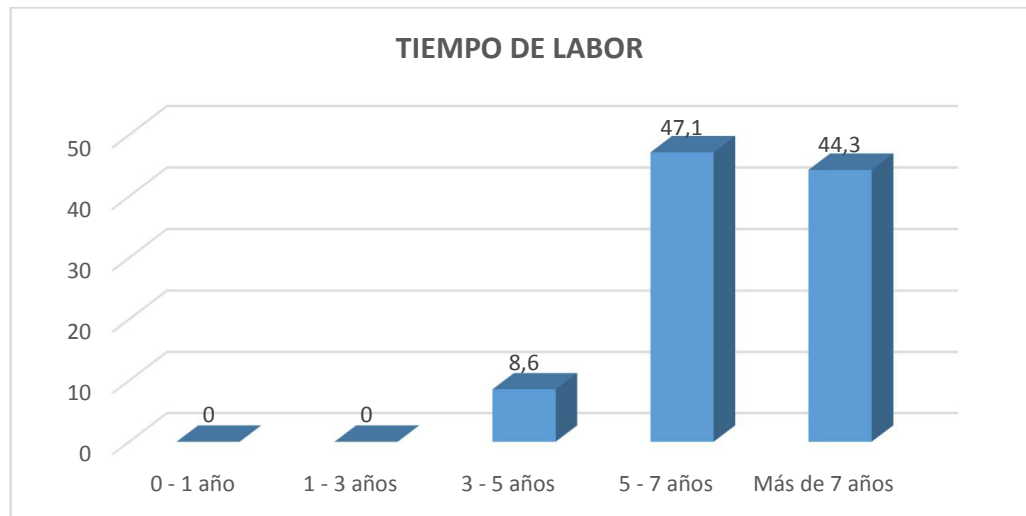
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 - 1 año	0	0	0	0
1 - 3 años	0	0	0	0
3 - 5 años	6	8.6	8.6	8.6
5 - 7 años	33	47.1	47.1	55.7
Más de 7 años	31	44.3	44.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Esta pregunta tiene la finalidad de conocer el tiempo de labor aproximado de los encuestados, donde se exponen variables a escoger que comprenden el rango de años (0 a 7) dado que según el período de incorporación existe un lapso de tiempo considerable en el cual una persona puede desarrollarse dentro del campo profesional.

Gráfico N°9: Tiempo de Labor



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Según los datos recolectados, se observa que el 47.1 % de los encuestados, tiene entre 5 a 7 años laborando, y un 44.3% más de 7, lo que refleja resultados favorables ya que indica que gran parte de los graduados ha comenzado su vida laboral mucho antes de culminar sus estudios universitarios, mientras que un mínimo porcentaje que se refiere al 8,6% tiene un tiempo de labor que comprende entre 3 a 5 años, considerado bajo, debido al período en el que fue incorporado pero ya sea por motivos personales, o por ciertas dificultades presentadas no han sido inmersos en el mercado laboral.

Con el fin de determinar más adelante la experiencia de los mismos y la importancia de este factor debido a los requerimientos cada vez más complejos en el mundo laboral, se analiza el tiempo de ejercicio profesional de los individuos para con esto establecer un perfil ocupacional de los graduados de la carrera de administración de empresas.

4.9.3. Pregunta N° 3.- ¿Su primer empleo lo consiguió antes, durante o después de graduarse?

Tabla N°14: Consecución de Empleo

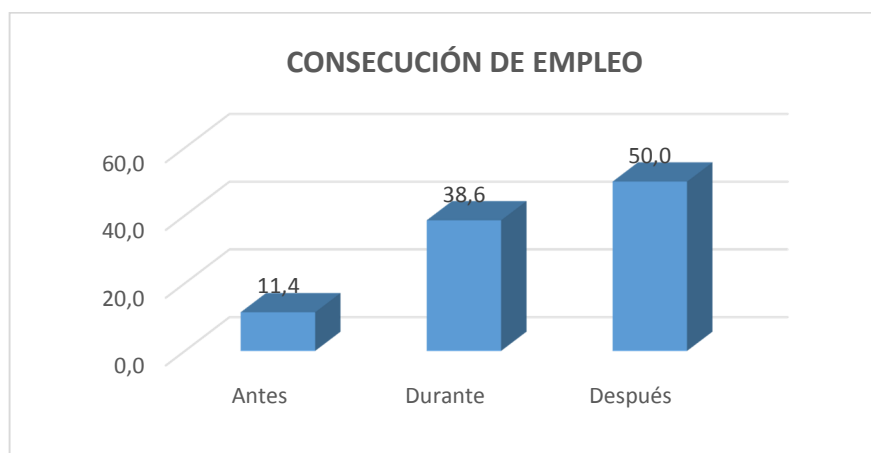
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Antes	8	11.4	11.4	11.4
Durante	27	38.6	38.6	50.0
Después	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Conseguir un empleo puede terminar siendo una odisea si todos los requisitos que imponen las empresas son estrictamente fijos, como años de experiencia, nivel de conocimiento en algún tema específico, incluso una preferencia de edad. Derribando algunos de estos pensamientos están los jóvenes que buscan lograr una plaza de empleo adecuada a su perfil inmediato y por medio de ello adquirir la experiencia y habilidades necesarias para escalar posiciones en el mercado laboral. El antes, durante o después marca el principio de una iniciativa emprendedora y de un futuro profesional en progreso con buen provenir.

En el tabla N°14, se distribuye a los encuestados que decidieron mientras cursaban sus estudios, conseguir un empleo y de paso una retribución económica a su contribución organizacional.

Gráfico N°10: Consecución de Empleo



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Para determinar el perfil ocupacional de los graduados, fue necesario plantear esta pregunta, ya que de una u otra forma ayudará a determinar también si es uno de los factores de éxito dado que para muchos de los estudiantes es importante contar con experiencia laboral mientras que otros no opinan de la misma manera, de este modo los datos arrojados al final de las encuestas demuestran que el 50% de los encuestados han conseguido su primer empleo luego de haber culminado sus estudios universitarios frente a un 38,6% que lo ha hecho mientras cursaba la carrera, y un pequeño porcentaje referente al 11,4% ha obtenido su primer empleo antes de entrar a la Universidad.

“Las historias laborales varían de acuerdo con la extracción de clase y el nivel de estudios, sin embargo, el punto fundamental tiene que ver con la percepción familiar de que el trabajo es negativo para el estudio. Gran parte del estrato socioeconómico, tienen la idea de que si los jóvenes trabajan mientras cursan sus estudios, no tendrán la misma capacidad de concentración en ellos. Esto se convierte a la larga, en uno de los orígenes del problema de la experiencia a la hora de la inserción laboral” (FLACSO, 2006)

Según el análisis de estos resultados, se entiende que la mayor parte de los encuestados ha comenzado su vida laboral después de haber concluido sus estudios, y se entiende que por diversas razones, como se menciona en la sección de libro antes citado ya que se mantiene la idea de que la combinación del estudio y el trabajo pueden no ser compatibles debido a la concentración que requieren ambos para obtener resultados satisfactorios, no obstante también se observa que existe una gran proporción que lo ha hecho mientras cursaba la carrera, debido a las ventajas que puede aportar el obtener un empleo mucho antes de concluir los estudios universitarios. Si bien es cierto este tema tiene aspectos tanto positivos como negativos, según el punto de vista en el que sea observado.

4.9.4. Pregunta N° 4.- Si usted empezó a laborar durante sus estudios, indique en qué nivel fue:

Tabla N° 15: Nivel encontrado mientras empezó a trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1er año	4	14,8	14,8	14,8
2do año	3	11,11	11,1	25,9
3er año	7	25,9	25,9	51,9
4to año	13	48,1	48,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

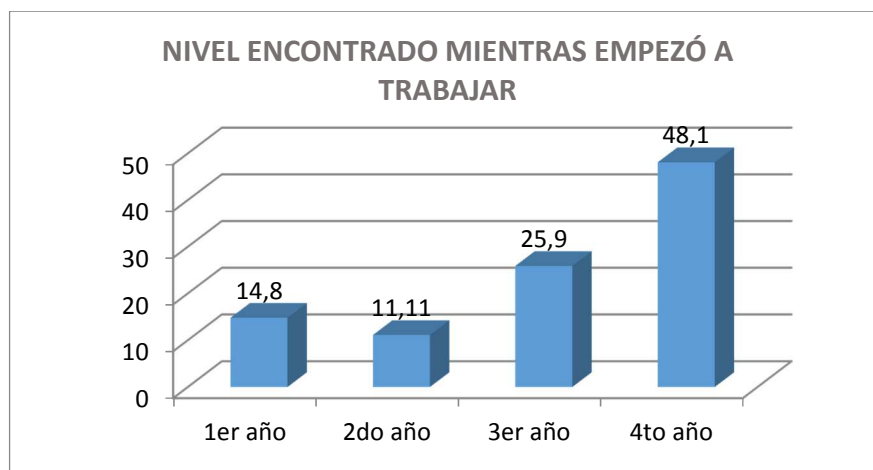
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

El tiempo de duración de la carrera de Administración de Empresas comprende cuatro años, con el fin de estratificar o jerarquizar el nivel en el que los estudiantes comienzan a incluirse en el mundo laboral se establece esta pregunta que ayudará y aportará a la determinación tanto del perfil ocupacional como al establecimiento de factores de éxito, ya que una de las variables más importantes a tomar en cuenta será la experiencia laboral, claro está que se busca conocer también en forma global las diferentes

razones por las cuales los estudiantes tratan de conseguir un empleo, tomando en cuenta que pueden variar entre el deseo de conseguir la independencia económica con la que muchos de los jóvenes sueñan o la necesidad de conseguirlo debido a las situaciones presentadas a lo largo de la vida tanto personal como profesional.

Gráfico N°11: Nivel encontrado mientras empezó a trabajar



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Se observa que dentro del 38,6% de las personas que encontraron empleo durante el curso de sus estudios universitarios Gráfico N°10; forma un nuevo 100% en la presente ilustración en donde se especifica en qué nivel fue en donde comenzó a laborar, se determina como resultado que el 14,8% lo consiguió durante el primer año, no existiendo tanta diferencia entre los que han obtenido empleo durante el segundo año, que refleja un 11,11% dando a conocer una diferencia del 3,69%. Entre el tercer y cuarto año si refleja mayor diferencia, ya que en el tercero el 25,9% consiguió empleo, mientras que el cuarto el porcentaje de los que consiguieron un empleo fue de 48,1%, mucho más elevado que los anteriores ciclos debido a que mientras se acerca la culminación total de la carrera el estudiante se presiona a integrarse en un ambiente donde ponga a prueba sus destrezas y conocimientos administrativos.

De la muestra analizada para ser más exactos, los individuos que han comenzado su vida laboral en el transcurso de la carrera, se da a conocer que la mayoría han conseguido su primer empleo durante el cuarto año, y como se mencionó, pueden existir muchos factores que influyan su consecución, de manera que existe la probabilidad que a medida que cursan cada semestre se dé la necesidad de obtener un empleo por motivos personales o por el deseo de adquirir habilidades profesionales que permitan a cada uno de los jóvenes formarse sobre bases sólidas que den paso a un futuro profesional exitoso.

4.9.5. Pregunta N° 5.- ¿Después de cuánto tiempo de haber obtenido su título como Ingeniero Comercial consiguió un empleo?

Tabla N°16: Tiempo después de graduado para conseguir empleo

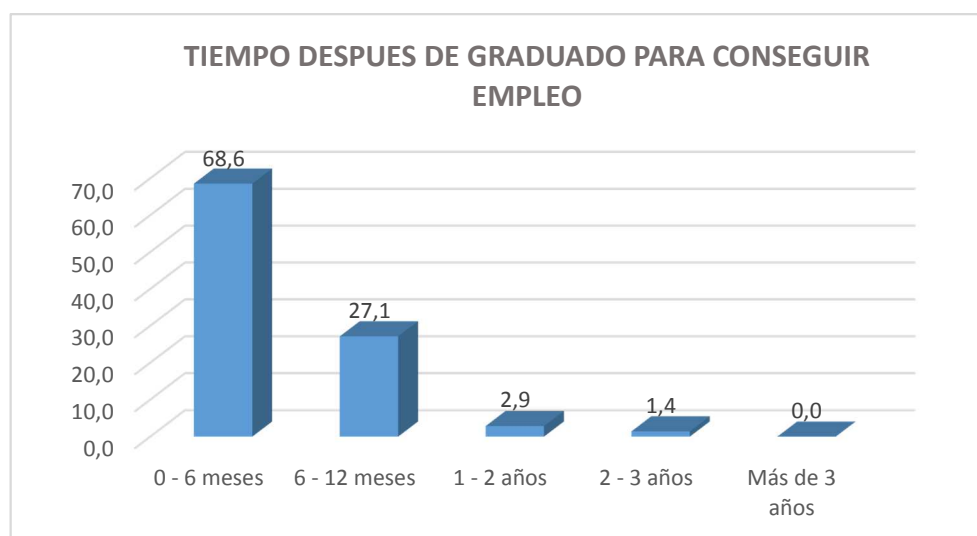
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 - 6 meses	48	68.6	68.6	68.6
6 - 12 meses	19	27.1	27.1	95.7
1 - 2 años	2	2.9	2.9	98.6
2 - 3 años	1	1.4	1.4	100.0
Más de 3 años	0	0.0	0.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Para establecer un tiempo aproximado en el cual los graduados de la UCSG tardan en conseguir un empleo, se consulta a la muestra encuestada el tiempo que les tomó la consecución de un empleo, al ser esta una pregunta cerrada se plantean ítems enfocados en períodos de tiempo que pueden variar de meses a años y se establecen desde 0 meses a más de 3 años, de manera que sirva como base para fortalecer o mejorar ciertos puntos dentro de la Universidad, ya sea en calidad de enseñanza o a nivel de inserción laboral por parte de la bolsa de trabajo de ésta, según sea el caso.

Gráfico N°12: Tiempo después de graduado para conseguir empleo



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Debido a la importancia de conocer el tiempo determinado en el que una vez graduados, los estudiantes de la UCSG consiguen un empleo, esta pregunta es una de las que constituye la encuesta. Según los resultados arrojados luego del proceso que se lleva a cabo mediante el programa estadístico, se demuestra que el 68.6% de la muestra analizada ha conseguido el empleo entre 0 a 6 meses luego de obtener el título, lo cual genera puntos a favor para la Universidad y la Carrera, ya que corrobora que en el mercado laboral se encuentran muchos profesionales formados en la UCSG, siendo este porcentaje significativo debido a que representa más de la mitad de los encuestados. El 27.1% que representa una totalidad de 19 personas, ha contestado que el tiempo en el que consiguió su primer empleo varió entre 6 a 12 meses, es por esto que se ha investigado el motivo por el cual este porcentaje ha tardado en conseguir un empleo, los cuales varían entre:

- Viajes al Exterior
- Especializaciones fuera del país
- Dificultad en el mercado laboral (Requerimientos Profesionales)

- Falta de Experiencia
- Motivos personales

Según un boletín informativo, presentado por el IESALC⁹ en conjunto con la UNESCO¹⁰ en el cuál se realiza una entrevista al Doctor José Miguel Carot, coordinador del proyecto denominado PROFLEX el cual consiste en seguimiento a graduados y se enfoca en la flexibilidad y adaptación que se demanda en los profesionales. En esta entrevista menciona que uno de los impedimentos principales que afrontan los recién graduados al momento de adherirse al mercado de trabajo es la incompatibilidad entre el nivel de formación y los perfiles requeridos por las empresas, opinando así que las Universidades deben promover el cambio y a capacidad de adaptación por parte de los graduados en base a competencias necesarias con las que debe contar un individuo para ocupar un determinado puesto de trabajo.(IESALC, 2016)

4.9.6. Pregunta N° 6.- ¿De qué manera consiguió su empleo actual?

Tabla N°17: Forma de conseguir empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Anuncios en páginas web	9	12.9	12.9	12.9
Contactos personales	43	61.4	61.4	74.3
Universidad	3	4.3	4.3	78.6
Pasantías durante la carrera	8	11.4	11.4	90.0
Empresa familiar	4	5.7	5.7	95.7
Creó su propia empresa	0	0.0	0.0	95.7
Otros	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

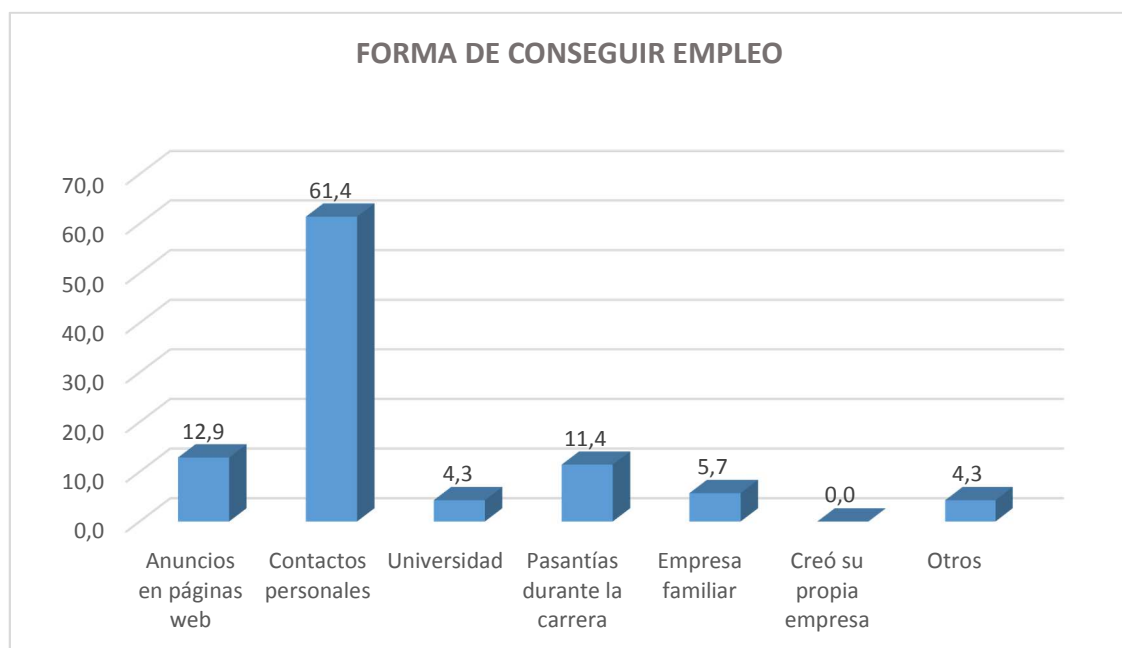
Elaborado por: Las Autoras

⁹Instituto Nacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Para profundizar más el tema, se ha planteado esta pregunta en la cual se busca dar a conocer los medios más frecuentes por los cuales los egresados consiguen empleo, así fue como se han establecido varios factores que se consideran son los más comunes e influyentes a la hora de iniciar con la búsqueda de un trabajo. De esta manera se determinará y se enlistará según el orden de importancia cada variable en base a los resultados que reflejen las encuestas realizadas a los graduados de la UCSG, y de una u otra forma proporcionará información valiosa para la consecución del objetivo, consistente en determinar el perfil ocupacional de éstos, de manera que dará peso a las variables presentadas, reconociendo la más significativa y sobretodo observar resultados ya sean positivos o negativos en los que compete al Centro de Estudios, dado que permitirán mejorar o reforzar ciertos puntos importantes.

Gráfico N°13: Forma de conseguir empleo



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Con el propósito de evaluar de qué manera la Universidad influye en la consecución de empleo para sus estudiantes, se analiza en la siguiente gráfica los resultados obtenidos, en las cuales se determina que el 61.4 % de la muestra ha conseguido empleo por medio de contactos personales, ya sean amigos o familiares, el 12.9% lo ha hecho mediante anuncios en los periódicos, el 11,4% por pasantías realizadas durante los estudios Universitarios, el 5,7% por empresas familiares , otro 4.3% por medio de la Universidad y el 4.3% restante por motivos no detallados. Según los resultados arrojados de esta pregunta, se demuestra que existe un bajo porcentaje de Ingenieros que han conseguido empleo por medio de la Universidad, lo cual no es muy favorable para la misma, ya que se considera importante que la bolsa de trabajo de la UCSG influya en la consecución de empleo para sus estudiantes ya que de esta manera promociona a sus graduados.

4.9.7. Pregunta N° 8.- El cargo que ocupa es:

Tabla N°18: Cargo que ocupa actualmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gerente o dueño	6	0,1	0,1	0,1
Jefe de Área	14	0,2	0,2	0,3
Mando medio	50	0,7	0,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

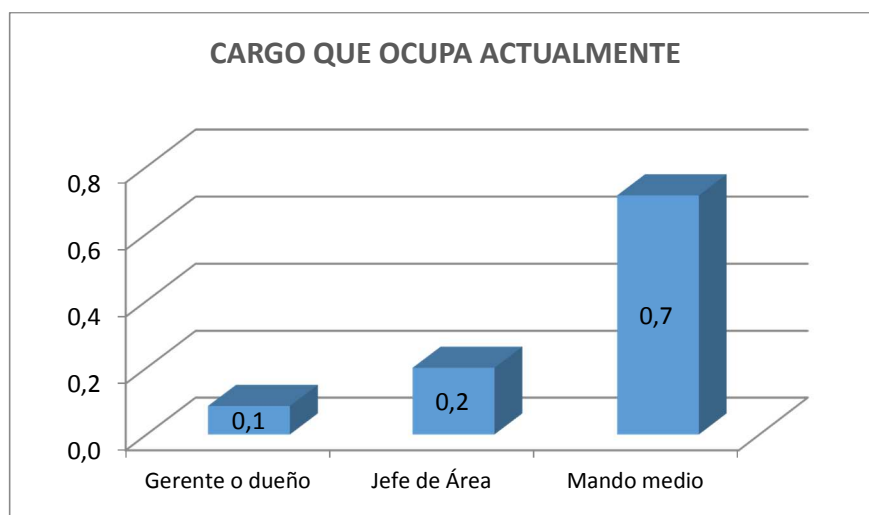
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Es de gran importancia conocer el cargo que ocupan en la actualidad los graduados de la carrera de Administración de la UCSG en los periodos 2007-2009 debido a que sirve como pieza clave para establecer variables que influyen en el campo profesional y el desempeño de estos. Las respuestas han sido descritas en tres categorías, las cuales son: gerente o dueño, Jefe de área y mando medio, dado que al analizar las respuestas

ofrecidas por parte de los encuestados, se logre medir el éxito alcanzado por parte de los individuos, determinando así un perfil ocupacional adecuado.

Gráfico N°14: Cargo que ocupa



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Se analiza también, el cargo que ocupan los graduados de la UCSG y según los datos obtenidos se puede determinar que la mayoría de éstos se encuentran ocupando cargos en mando medio, es decir el 70% de la totalidad de encuestados ocupa mandos medios dentro de las empresas en la cuales se encuentran prestando sus servicios profesionales, frente a un 20% que se desempeñan como jefes de área y un 10% que se ubican como gerentes o dueños.

4.9.8. Pregunta N° 12.- Organice según el orden de importancia los factores de su personalidad que influyeron en el proceso de selección de personal. Considere 6 como más importante y 1 como menos importante

Tabla N°19: Ponderación de variables que determinan factores de la personalidad

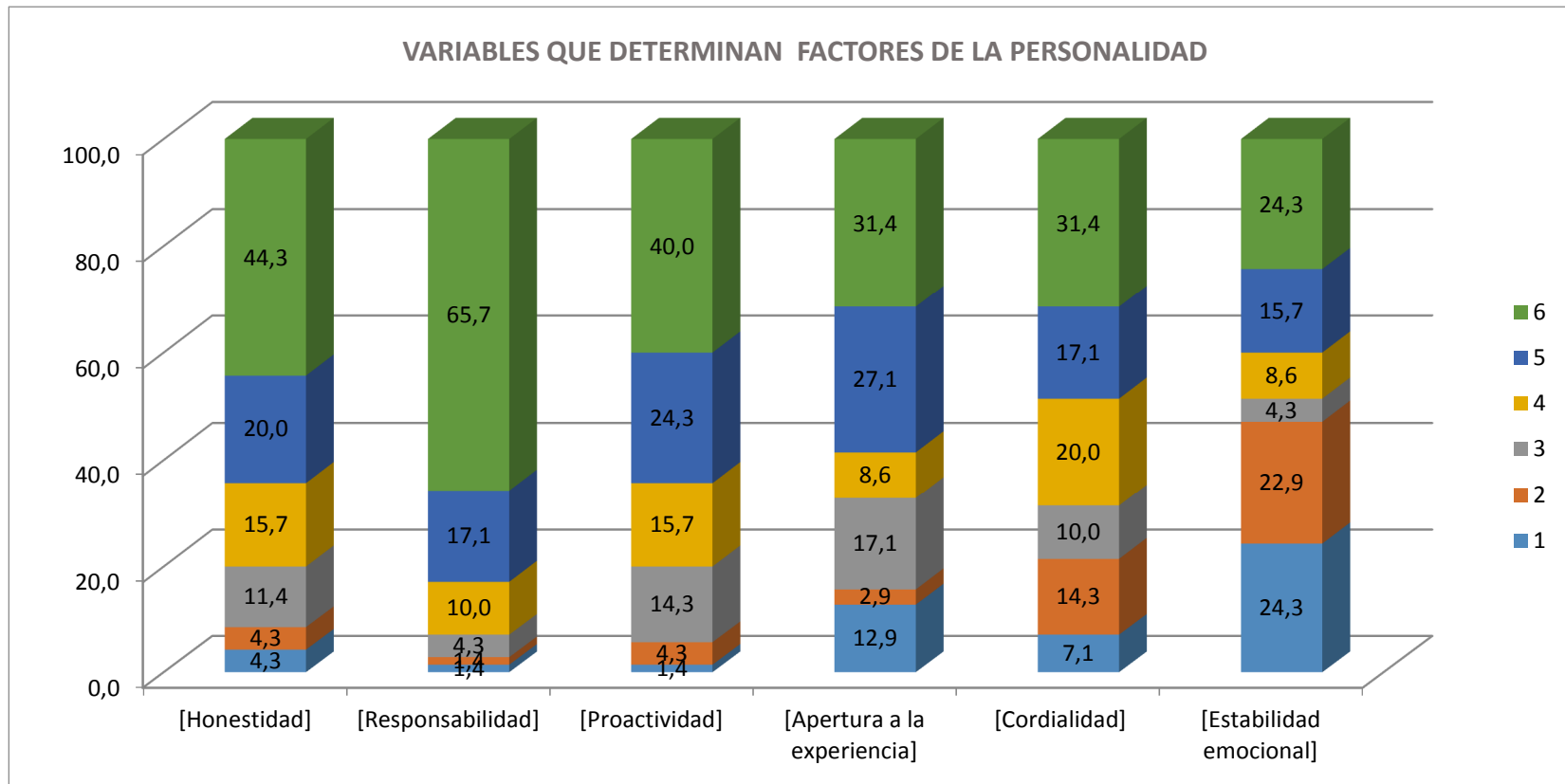
	Honestidad		Responsabilidad		Proactividad		Apertura a la experiencia		Cordialidad		Estabilidad emocional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	3	4.3	1	1.4	1	1.4	9	12.9	5	7.1	17	24.3
2	3	4.3	1	1.4	3	4.3	2	2.9	10	14.3	16	22.9
3	8	11.4	3	4.3	10	14.3	12	17.1	7	10.0	3	4.3
4	11	15.7	7	10.0	11	15.7	6	8.6	14	20.0	6	8.6
5	14	20.0	12	17.1	17	24.3	19	27.1	12	17.1	11	15.7
6	31	44.3	46	65.7	28	40.0	22	31.4	22	31.4	17	24.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Uno de los puntos con mucha relevancia es este precisamente, dado que permitirá conocer diversos factores caracterizadores de la personalidad de los encuestados desde un enfoque global, ya que se definirá por porcentajes los componentes que estos crean más importantes a la hora de ser tomados en cuenta en el momento de aplicar a una oferta laboral. Se establecen seis características personales en cuanto a la actitud del ser humano, que es parte influyente en la vida profesional de cada uno, en los cuáles se han elegido una serie de valores como la honestidad, responsabilidad, Proactividad, apertura la experiencia, cordialidad y estabilidad emocional, debido a que los individuos poseen personalidades distintas y en cada uno se ven reflejados valores distintos.

Gráfico N°15: Variable que determinan factores de la personalidad



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

El gráfico N°15 presentado muestra los resultados arrojados luego del análisis de las encuestas, el cual se entiende de la siguiente manera:

Cada uno de los puntos establecidos se cuantificó al 100%, es decir, cada barra refleja el porcentaje de la totalidad de los encuestados, donde se determina la importancia de estas variables características de la personalidad. Dado que se ha establecido una escala que va del 1 al 6, en el que se le da mayor peso al grado más alto, es decir del 1 al 3 se lo considerará de menor relevancia mientras que del 4 al 6 serán más significativas, determinando la importancia de cada una de las variables en base al orden ascendente.

De esta manera la gráfica representa los porcentajes por cada variable. El primer factor establecido comprende la honestidad, al que el 44.3% de los encuestados le han dado una puntuación de 6, que es la puntuación más alta según la escalaplanteada, determinando que este es uno de los factores más importantes a la hora de elegir a la mejor vacante, mientras que el 20% le ha dado una puntuación de 5, que es bastante alta cabe recalcar, así para el 15,7 % le asigna una puntuación de 4, el 11.4% de tres, un 4.3% le asigna un dos y el 4.3% restante puntuación de uno, lo cual indica que para este último porcentaje de encuestados la honestidad es un factor poco relevante.

En cuanto a la variable responsabilidad, más del 50% le ha otorgado una puntuación de 6, y se observa que es la variable con mayor aceptación, frente a las demás con porcentajes más bajos en la escala del 6, así analizando la variable Proactividad en la cual el 40% de la muestra estudiada lo sitúa en escala de 6, en cuanto a la apertura a la experiencia el 31.4% de los encuestados le asigna la puntuación más alta, del mismo modo para la variable cordialidad con el mismo porcentaje en la escala de 6, diferenciándose al categorizar en escala de 4 el 20% de los encuestados, entendiendo que es medianamente importante, mientras que para la variable de estabilidad emocional los porcentajes más significativos se sitúan en escala de uno y de 6, 24.3% para ambos entendiéndose que para unos

puede ser de vital importancia mientras que para otros no representa significatividad alguna.

4.9.9. Pregunta N° 16.- ¿Cree usted importante obtener otros títulos académicos?

Tabla N°20: Importancia de otros títulos académicos

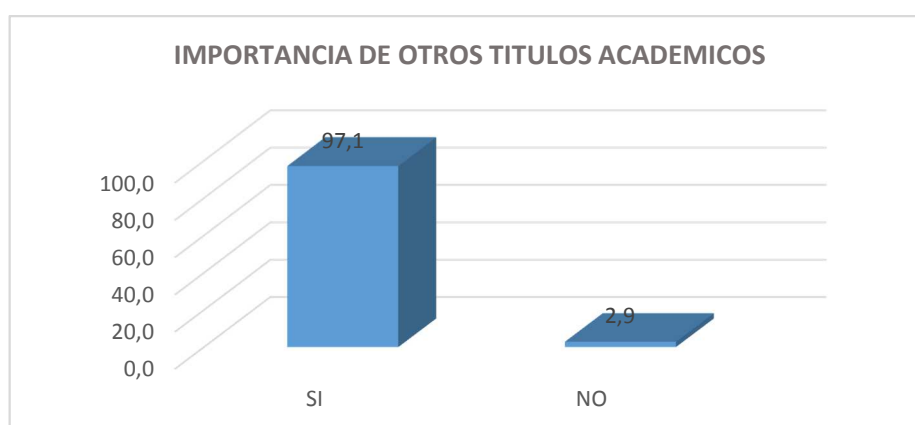
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	68	97.1	97.1	97.1
NO	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Esta pregunta está relacionada directamente al perfil ocupacional, debido a que se busca conocer si la obtención de diversos títulos académicos influye significativamente en cuanto a los perfiles requeridos por el mercado laboral, cabe recalcar que la pregunta solo establece dos opciones, es decir puede tener una respuesta positiva o negativa, para así, más adelante hacer un análisis micro en cuánto a los títulos académicos.

Gráfico N°16: Importancia de otros títulos académicos



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Para la mayoría de los encuestados, el obtener otros títulos académicos es de vital importancia, ya que en el mundo laboral el perfil requerido es cada vez más exigente y requiere de diversos títulos académicos a la hora de aplicar para un puesto. Es así como el 97.1% de los graduados opina que la obtención de otros títulos académicos es substancial, mientras que para el 2.9% restante no implica importancia alguna.

“El debate acerca de qué tan útil es el título universitario ha estado presente desde hace muchos años. Quienes argumentan dicen que los salarios, las oportunidades laborales y los beneficios que obtienen los titulados son superiores, mientras que por otro lado quienes no la consideran necesaria explican que los costes son muy altos, y que muchos grandes empresarios y profesionales jamás se graduaron de la universidad”(Universia España, 2014)

Si bien es cierto, para muchos puede ser importante debido a las ventajas que este conlleva, mientras que para otros no, basándose en casos de personajes reconocidos que han alcanzado el éxito sin necesidad de portar un título universitario, manejando inteligentemente sus propias empresas.

4.9.10. Pregunta N° 17.- Si su respuesta es sí: ¿En cuáles estaría interesado/a?

Tabla N°21: Interés en otros títulos

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Doctorado	25	32.9%	36.8%
Diplomado	7	9.2%	10.3%
Maestría	43	56.6%	63.2%
Otra carrera	1	1.3%	1.5%
Total	76	100.0%	111.8%

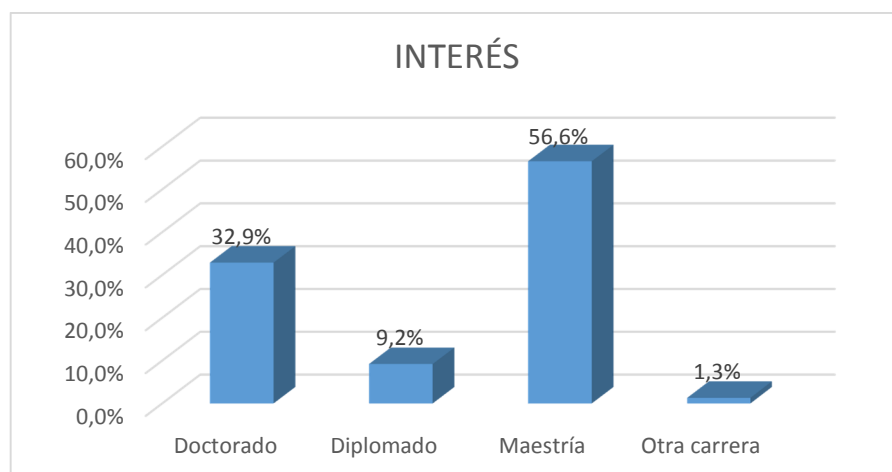
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Esta pregunta tiene el propósito de evidenciar cuales son los postgrados más demandados por los graduados, de modo que así como las preguntas anteriores conlleva a determinar un perfil y a establecer cierto orden o a jerarquizar estos estudios de tercer o cuarto nivel que permiten a los graduados desarrollarse profesionalmente.

Es necesario aclarar que el porcentaje del 111.8% reflejado en el cuadro que presenta el programa estadístico luego del análisis de los resultados, se debe a que muchos de los encuestados eligieron más de una opción, ya que les interesa más de uno de estos títulos académicos.

Gráfico N°17: Interés en otros títulos



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Esta pregunta se anexa con los intereses de los individuos en cuanto a los títulos académicos, de esta manera según las variables ofrecidas se llega a la conclusión de que el mayor interés se demuestra por las maestrías, representando el 56.6% de la muestra, seguido del 32.9% a quienes les interesa un doctorado, mientras que para el 9.2% les agradaría un diplomado y para el 1.3% restante otra carrera no especificada, debido a la naturaleza de la pregunta.

“Hoy en día es mundialmente conocida y aceptada la necesidad de cursar estudios de posgrado, es decir continuar la educación después de haber obtenido un grado profesional. Las razones saltan a la vista: en un mundo tan competitivo, solo los conocimientos avanzados permiten sobrevivir con éxito”(Semana, 2004)

En Este artículo de la revista semana se afirma que en la complejidad actual dentro del mercado laboral los conocimientos adquiridos en la realización de maestrías o doctorados contribuyen a la competitividad de los individuos, y abren paso a éxito profesional, de esta manera se observa bastante semejanza con los resultados presentados en la gráfica ya que según los porcentajes demostrados en base a la encuesta realizada, los graduados se ven interesados en maestrías y doctorados respectivamente.

Luego de analizar las encuestas realizadas, es necesario esquematizar el punto central de este capítulo, pero antes es oportuno presentar los tres términos clave para la consecución de este objetivo; por el cual es importante señalar y definir dichos términos que ayudarán a plantear mejoras o refuerzos al plan educativo actual de la UCSG, ya que el estudio se realiza comparando distintas universidades del Ecuador, es importante tener claro y comprender la diferencia entre estos conceptos que serán la pieza fundamental para la propuesta de un refuerzo al Perfil de Egreso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil así como también, mejorar, cambiar o implementar algunas asignaturas correspondientes a la malla curricular de la misma.

4.10. Perfil de Egreso

“El perfil de egreso de cada carrera corresponde al eje articulador de la estructura curricular de todas las licenciaturas, títulos profesionales y de formación técnica de la Universidad. Como tal, el Perfil de Egreso es el elemento central del diseño curricular y, por ello, orienta la construcción de los otros instrumentos curriculares”(Maureira, Lara, Pica, marcerro, & González, 2016)

El perfil de egreso es la base de la estructura curricular, donde en función a las asignaturas que forman parte de la malla de la carrera, el estudiante adquiere habilidades que le permitirán desarrollarse como profesional, por consiguiente, basados en los conocimientos transmitidos a los estudiantes, la Universidad ofrece un profesional moldeado con ciertas características con las que debe contar, según el soporte sobre el cual han sido formados, de manera que alimenta el proceso pedagógico y refleja lo que la carrera aspira para sus estudiantes. Por tanto el estudiante no tendrá problema para desempeñarse en el mercado laboral que se torna cada vez más complejo debido a los lineamientos políticos y sus exigencias a la hora de formar parte de un equipo de trabajo ya formado en ciertos casos.

“El perfil de egreso definido para la carrera debe entenderse como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que todo egresado debe dominar como requisito para obtener el título habilitante para ejercer su profesión y constituye el marco de referencia para la aplicación de los criterios de evaluación.” (Comisión Nacional de Acreditación, 2008)

Por tanto, el perfil de egreso refleja lineamientos o ciertas características que el estudiante debe poseer luego de ser aprobadas todas las materias que constituyen la malla curricular mientras que, el aplicar diversos criterios de evaluación, sirven como base para establecer o determinar perspectivas acerca de la manera en la que se prepara para lograrlo.

4.11. Perfil Profesional

Para comenzar a determinar lo que es un perfil profesional, hay que tener claro o más bien, definir lo que es la profesión, que de hecho comprende una serie de factores en las que implican precisamente conocimientos y tácticas para ejercer ciertas actividades acorde a la carrera por la que se haya optado, y que de cierta manera dichas actividades dependen del entorno en el que se realicen.

Al final un perfil profesional se mostrará como un conjunto de tareas o actividades que se realizarán dentro del campo que lo requiera mediante

tácticas o cual sea el método a implementar dentro de éste. Para mostrar este concepto de una manera más clara, el Perfil Profesional es lo que requiere el mercado laboral de los egresados o graduados de una carrera en específico, de manera que se expondrán las áreas en las cuáles este se pueda desempeñar, asimismo de las tareas que realizará con más énfasis considerando que sea su eje principal o el objeto primordial de su profesión.

Los requerimientos del mundo laboral, básicamente se ven reflejados en el perfil profesional dado que, así explica lo que es este, ya que no es más que la medición del proceso formativo por el que ha pasado.

En un informe realizado por (Laferrara, 2000) manifiesta que el perfil profesional es el conjunto de actividades profesionales que el egresado puede desempeñar en diferentes condiciones del trabajo ajustadas a su campo ocupacional, luego de haber finalizado el proceso de formación respectivo.

4.12. Campo Ocupacional

En la actualidad, los diferentes lineamientos tanto políticos como sociales y los constantes cambios tecnológicos exigen a las Organizaciones hacer una revisión de sus políticas y procesos, con el fin de buscar actualizaciones que permitan brindar un mejor servicio a sus clientes, de acuerdo al modelo de negocio de su empresa. Mediante el trabajo eficiente de un equipo comprometido con sus labores, que trabaje por el bienestar de la empresa.

“El área ocupacional es el espacio potencial de empleabilidad que un perfil profesional dado puede recorrer de acuerdo a las competencias profesionales que desarrolla”(Ministerio de Educación/INET)

Cuando se habla de campo ocupacional, se refiere básicamente al área en las que el profesional puede desempeñarse y al nivel del mismo, al decir nivel, se refiere a la ocupación de gerencias o mandos medios, dentro de los cuáles constituyen los departamentos de asesoría o control administrativo, dependiendo de la carrera que haya elegido, ya que todas éstas tienen un campo ocupacional específico.

4.13. Propuestas al Pensum Académico

En base a la Investigación realizada, en la cual se hizo seguimiento a las mallas curriculares de las quince Universidades del país que se tomaron como muestra, precisamente de la carrera de Administración de Empresas, se aprecia que, al ser la misma, todos estos centros de Educación Superior presentan una malla curricular de común estructura, debido a que las asignaturas dictadas son el conjunto de conocimientos que requiere la carrera como tal. Si bien es cierto, al tener mucho en común, también tienen ciertas diferencias, ya que cada una de estas Universidades elabora su propia malla curricular, con las bases y objetivos a los que desea llegar con el proceso formativo para sus estudiantes.

Las diferencias que se encuentran en el análisis de cada una de éstas, se sitúa precisamente en las materias, cabe recalcar que en ciertos casos la diferencia únicamente se debe a la nomenclatura, como ya se mencionó antes en el cuadro resumido de las mallas curriculares correspondientes a las Universidades del Ecuador; es decir el nombre que cada una desea asignarle a la materia, así como también el enfoque, ya que pueda ser que en ciertos casos la materia sea vista de manera global mientras que en otras se refiera a un área específica, en las cuales no se hace mayor relevancia debido a que de una u otra forma, la materia consta dentro del pensum académico y genera las bases y conocimientos necesarios para la formación de los Ingenieros Comerciales.

En la tabla que se presenta a continuación, se plantea la reestructura de la malla curricular de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, proponiendo la inserción de ciertas materias, que según el análisis de las mallas curriculares de las Universidades que se encuentran en Categoría A, existen algunas materias diferenciadoras a las que constan en la malla UCSG, siendo estos Centros de Estudio valorados por la metodología impartida, se sugiere adherir dichas materias al pensum actual, ya que se considera generan un plus al proceso formativo de los estudiantes.

4.13.1. Malla Propuesta
Tabla N°22: Malla Propuesta

MALLA PROPUESTA PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	
Asignaturas Actuales	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Contabilidad I y II ○ Matemáticas I y II ○ Métodos y Técnicas de Investigación ○ Computación ○ Microeconomía ○ Macroeconomía ○ Estadística I y II ○ Contabilidad de Costos ○ Derecho ○ Administración Financiera ○ Ingeniería Económica ○ Presupuesto ○ Marketing ○ Administración de Operaciones ○ Finanzas Corporativas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestión del Personal ○ Gestión Ambiental ○ Comercio Exterior ○ Finanzas Internacionales ○ Gerencia Estratégica ○ Productividad y Competitividad ○ Ética ○ Logística ○ Administración de Procesos ○ Formulación y Evaluación de Proyectos ○ Sistemas de Información Gerencial ○ Ingeniería Financiera
Asignaturas a Implementar	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Principios de Auditoría ○ Auditoría Administrativa ○ Auditoría Financiera Empresarial ○ Administración de Ventas ○ Econometría ○ Software Contables 	
Talleres	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Taller de Innovación ○ Taller de Liderazgo 	

Fuente:(Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2016)
Elaborado por: Las Autora

La tabla N°22 en su primera sección (Asignaturas actuales) representa las materias plasmadas en la malla curricular actual de manera resumida, ya que en primera instancia se presentó la misma con cada ciclo respectivamente, esto como base para mostrar las propuestas. En la siguiente sección (Asignaturas a Implementar) se aprecian las materias sugeridas para la malla curricular, las cuales son Principios de Auditoría, Auditoría Administrativa, Auditoría Financiera Empresarial, Administración de Ventas, Econometría y Software contables; para la tercera sección se sugieren talleres que complementaran el proceso educativo.

Estas asignaturas se sugieren debido a la gran influencia e importancia que tienen en la formación de los profesionales, dicho esto en base a las encuestas realizadas, ya que si analizamos nuevamente la pregunta N° 9, que se refiere al área en la que se encuentran laborando los graduados de la carrera, gran parte de estos, que conforma el 20% de la totalidad, se encuentran en el área administrativa, mientras que el porcentaje de los que ocupan actualmente cargos en el área contable es muy bajo, referente a 5,7%. Es por esto que se propone la implementación de materias enfocadas a estos aspectos, si bien es cierto, en el área administrativa brindará refuerzos, para el área contable proporcionará mejoras y mayor sustento en la formación académica que de hecho permitirá a los estudiantes presentar un mejor rendimiento.

Fundamentados en este análisis, una vez propuestas las mejoras para la actualización de la malla curricular, se da paso a la estructura y planteamiento a un reforzado perfil de egreso, ya que las asignaturas implementadas darán peso y servirán de respaldo para la presentación del mismo.

A continuación se presenta el perfil de Egreso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el cual se ven reflejadas las capacidades profesionales, luego de la implementación de asignaturas antes mencionadas, así como también el refuerzo de ciertas características.

4.13.2. Perfil de Egreso Propuesto

Tabla N°23: Perfil de Egreso Propuesto

PERFIL DE EGRESO ACTUAL		PERFIL DE EGRESO PROPUESTO
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica • Economía • Finanzas • Contabilidad • Marketing • Talento Humano • Gestión de Operaciones • Logística • Tecnología de la Información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica • Economía • Finanzas • Contabilidad • Marketing • Talento Humano • Gestión de Operaciones • Logística • Tecnología de la Información. • Principios de Auditoría • Auditoría Financiera Empresarial • Administración de Ventas • Talleres de Innovación y Liderazgo • Econometría • Software Contables
CAPACIDADES PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de empresas públicas y privadas • Capacidad de Implementar estrategias competitivas. • Comunicación efectiva. • Gestión Eficiente para análisis de Estados Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de empresas públicas y privadas • Analiza de manera micro y macro las estructuras de mercado. • Capacidad de Implementar estrategias competitivas. • Comunicación efectiva. • Gestión Eficiente para análisis de Estados Financieros • Aplicación de Indicadores de Gestión para el logro de mejores resultados.

Fuente:
(Universidad Católica

<p>COMPETENCIAS PROFESIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none">• Manejo eficaz de recursos humanos, materiales y financieros, mediante revisiones profundas, reforzando sus operaciones.• Estrategias para incrementar la productividad de las empresas.• Creación de proyectos de análisis de inversión y producción de las empresas.• Capacidad Analítica de proyectos de inversión y utilizar dichas herramientas para generar ventaja competitiva.• Habilidad para realizar estudios de mercado e identificar necesidades del cliente.• Dominio del idioma inglés.	<ul style="list-style-type: none">• Manejo eficaz de recursos humanos, materiales y financieros, mediante revisiones profundas, reforzando sus operaciones.• Estrategias para incrementar la productividad de las empresas.• Creación de proyectos de análisis de inversión y producción de las empresas.• Capacidad Analítica de proyectos de inversión y utilizar dichas herramientas para generar ventaja competitiva.• Habilidad para realizar estudios de mercado e identificar necesidades del cliente.• Habilidades y estrategias para Supervisar la Administración de una empresa.• Dominio del idioma inglés.•
------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

lica de Santiago de Guayaquil, 2016)
Elaborado por: Las Autoras

La primera parte engloba los conocimientos adquiridos, en los cuales conciernen las materias base de la carrera y las sugeridas y planteadas en la malla curricular. Para la siguiente parte que compete a las capacidades profesionales, se explica las habilidades con las que contará un estudiante de la carrera de Administración una vez aprobadas todas las materias correspondientes a la malla curricular, en la cual el egresado será capaz de administrar empresas tanto públicas como privadas, realizando análisis micro y macroeconómicos, para implementar estrategias que permitan generar ventajas competitivas para la empresa, incluyendo el manejo de indicadores de gestión para lograr mejores resultados.

En cuanto a las competencias profesionales se verán reforzadas las capacidades de análisis para los proyectos de inversión generando ventaja competitiva dentro de las organizaciones, mientras que también se fortalecerá el manejo eficaz de los recursos mediante las revisiones profundas en los procesos administrativos reorganizando operaciones y utilizando las herramientas necesarias para alcanzar resultados satisfactorios.

4.14. Determinación del Perfil Ocupacional-Graduados UCSG

El Ingeniero Comercial de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se capacita para ejercer y responder con éxito a las funciones presentadas en el siguiente cuadro:

Tabla N°24: Perfil Ocupacional

Perfil Ocupacional Graduados UCSG	
Áreas en las que se desempeña:	Departamentos: Administración Recursos Humanos Marketing y Ventas Logística Finanzas Contabilidad Producción Comercialización
Habilidades	Trabajo en Equipo Creatividad en solución de problemas Negociación Efectiva Innovación
Competencias Profesionales	Sólida Información en teoría administrativa Excelente manejo de funciones en el área en la cual se desempeña Compromiso consigo mismo Capacidad para evaluar todas las áreas de una empresa.

Fuente: Entrevista a graduados UCSG
Elaborado por: Las Autoras

La Tabla N°25 de la determinación del perfil ocupacional de los graduados de la UCSG ha sido realizado en base a las encuestas y entrevistas realizadas a los mismos, de lo cual se ha determinado el perfil ocupacional de un Ingeniero comercial graduado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, resumiéndolo en tres aspectos básicos los cuales

comprenden: el área en la que se desempeñan, sus habilidades y sus competencias profesionales, por esto, a continuación se detallarán y se explicarán los aspectos que lo conforman puesto que, según lo conversado con los entrevistados se llegó a la precisión de un perfil ocupacional para estos.

Se demuestra que los Ingenieros Comerciales graduados de la UCSG en los períodos 2007-2009 se desempeñan como gerentes, jefes de área u ocupando mandos medios en diferentes departamentos de las organizaciones tales como: Administración, Recursos Humanos, Marketing, Contabilidad, Logística, Producción y Comercialización; contando con distintas habilidades que les permiten desempeñar sus funciones con éxito y resultados satisfactorios, manteniendo negociaciones efectivas, siendo creativos a la hora de solucionar un problema mediante la innovación y el trabajo en equipo.

En cuanto a las competencias profesionales, estos reflejan poseer excelentes habilidades para el manejo de las funciones en el área que fuere, implementado estrategias con el propósito de generar ventaja competitiva evaluando cada una de estas en base a la sólida información en teoría administrativa con la que cuenta, manteniendo el compromiso ante todo consigo mismo, puesto que de esta manera presenta resultados satisfactorios dentro de la organización en la cual se desempeña profesionalmente.

CAPITULO 5

5. Determinación y análisis de los factores de éxito de los graduados encuestados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

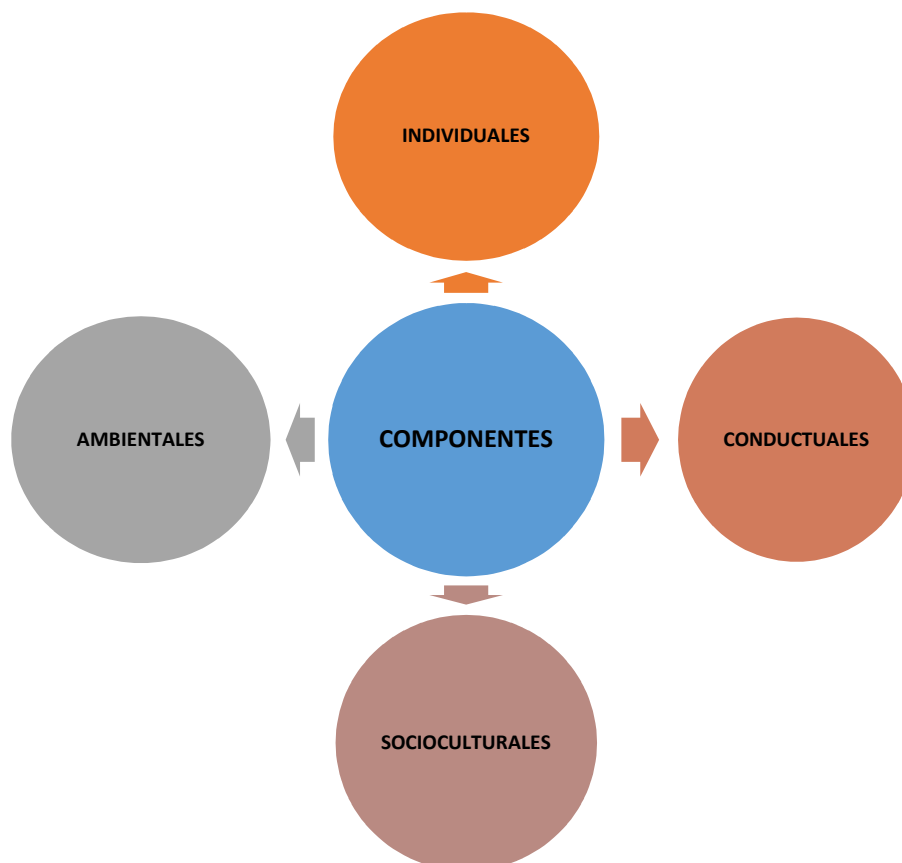
Según (Perez Gutierrez, 2013): “Para llegar al éxito se deben tomar acciones acertadas y de forma oportuna para llegar a un fin o una meta propuesta, por tanto hace referencia la capacidad que se tiene para lograr un cometido, y que esta capacidad radica en el empeño o esfuerzo que busca la Alta dirección al fijar sus metas”.

Basado a lo que la autora menciona, se entiende que factores de éxito es la consolidación de los valores forjados por el propio ser humano para su beneficio, que lo ayude y motive a sentirse bien en un ambiente externo fuera de su zona de confort, adaptándose de la mejor manera posible y a su vez se relacione de manera positiva y armónica con la gente que lo rodea; sea esto en un clima laboral, académico incluso familiar.

El proceso para establecer los factores de éxito que se consideran más influyentes en los graduados, fue definido por medio de la encuesta planteada estratégicamente a un número determinado de personas; esta investigación plantea clasificar los factores en 4 grupos propuestos por el siguiente artículo en el Gráfico N° 18 dentro de los cuales dichos factores guardan relación, la misma que se presenta a continuación.

5.1. Componentes donde derivan los factores de éxito

Gráfico N°18: Componentes donde derivan los factores de éxito



Fuente: "Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información" (http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm, 2006)

Elaborado por: Las Autoras

Estos componentes son capaces de influir tanto positiva como negativamente en la conducta y comportamiento de los individuos, desde esta perspectiva es posible determinar que los factores de éxito son un impulso motivante a la consecución de metas trazadas desde un inicio por los graduados (que es la población a estudiarse), y el esfuerzo del cumplimiento utilizando métodos conocimientos y demás opciones que han adquirido a lo largo de su formación personal y académica.

5.1.1. Componentes Individuales

Un componente individual, que refiere a las acciones concretas que satisfacen necesidades específicas y ejercen influencia en los diversos entornos, mediante la participación en organizaciones y actividades de la comunidad. (Banda Castro & Morales Zamorano, 2015).

Dentro de los componentes individuales están:

- La motivación, que son impulsos conscientes que una persona crea para lograr alcanzar un objetivo planteado en algún tiempo determinado;
- La capacidad, que son las aptitudes natas con las que cuenta un individuo que le facilita realizar tareas con mayor desenvolvimiento y destreza.
- El reconocimiento que es una expresión intrínseca que se la exterioriza generando un cumplido y sentimiento de felicidad.
- La responsabilidad es una cualidad adquirida, que nos habitúa a ser cumplidos con nuestros compromisos y propósitos.

5.1.2. Componentes Conductuales

El componente conductual: se define como “el elemento activo, instigador de conductas coherentes con los conocimientos y afectos relativos a nosotros mismos. Significa tensión, integración y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente; componente referido a la autonomía, a la responsabilidad y a la independencia” (Torres A & Sanhueza A, 2006).

- La interacción en cualquier entorno es primordial para crear buenas relaciones interpersonales, es la acción de conectarse con la gente o crear química armoniosa entre sí.
- Observación es poder ver más allá de la simple vista, detenida y detalladamente características e interpretarlas según el criterio individual de cada ser.

- La aptitud se la define como la capacidad o habilidad nata y voluntaria de realizar alguna actividad en diversos ámbitos expuestos.
- Delegación de trabajo es el transmitir actividades propias, puede simbolizar confianza en la otra persona al que se le encarga la tarea.
- Comportamiento, conducta determinada por una acción ante estímulos receptados que provoca una manera de responder o reacción distinta en cada ser humano.

5.1.3. Componentes Socioculturales

Hace referencia a la capacidad de una persona para utilizar una determinada lengua relacionando la actividad lingüística comunicativa con determinados conocimientos propios, pudiendo ser parcialmente distintos de otros y abarcando tres grandes campos: el de las referencias culturales, el de las rutinas y el de las convenciones sociales y comportamientos ritualizados. (Centro virtual Cervantes)

Entre estas citamos dentro del componente el bienestar, la retribución, oportunidades de progreso que llegan al individuo, el pensamiento tradicional, estructuración social, leyes que intervienen en acciones propuestas etc.

5.1.4. Componentes Ambientales

El componente ambiental ha estado orientado fundamentalmente por una noción conservacionista del ambiente, entendido como contexto natural, la cual enfatiza la conservación de recursos subestimando otros aspectos tales como la contaminación provocada por los modos de producción y de consumo, obviando en el análisis del deterioro ambiental, sus verdaderas causas.(Wiesenfeld, 2003)

Más allá del ámbito medio ambiental el componente engloba y se lo enfoca al entorno como tal en donde subsiste una o más personas;

A continuación se presentan las tablas y gráficos obtenidos de los resultados ingresados de cada pregunta respectivamente al programa

estadístico en base a las 70 encuestas aplicadas a los Ingenieros Comerciales de los periodos entre 2007 – 2009.

5.2. Preguntas de las encuestas realizadas a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

5.2.1. Pregunta N° 2.- ¿Qué tiempo tiene usted laborando?

Tabla N°25: Tiempo de labor

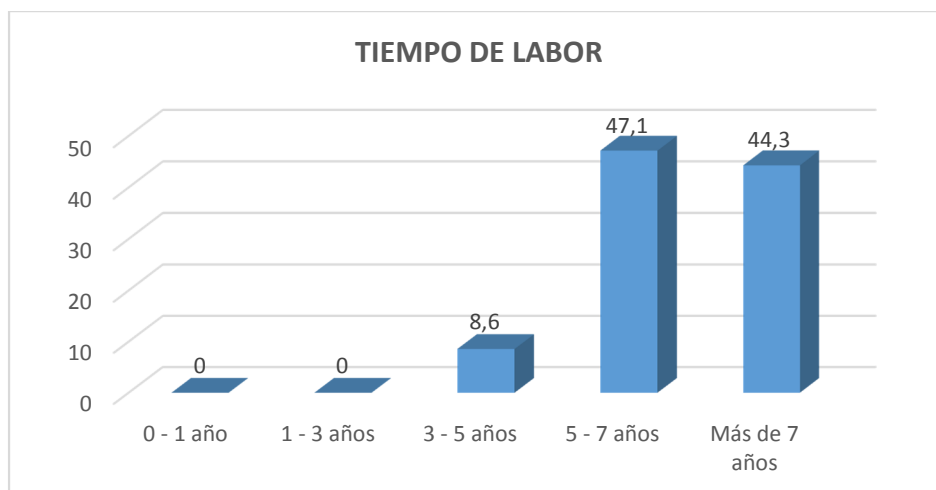
Tiempo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 - 1 año	0	0	0	0
1 - 3 años	0	0	0	0
3 - 5 años	6	8,6	8,6	8,6
5 - 7 años	33	47,1	47,1	55,7
Más de 7 años	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Esta pregunta trata de definir el tiempo en el ingeniero comercial lleva laborando en toda su vida, indiferente de si éste siga o no en el mismo puesto de trabajo, se logra descubrir si luego de haber terminado su ciclo estudiantil se sumergieron en el mundo laboral inmediatamente o lo pospusieron. Desde su incorporación al tiempo actual han transcurrido aproximadamente de 7 a 9 años, que es un tiempo considerable en donde un individuo ya se ha desarrollado como un profesional económicamente activo.

Gráfico N°19: Tiempo de labor



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Estos resultados son reflejados por medio del gráfico donde en su gran mayoría, para ser exactos un 47.1% llevan una vida laboral entre 5 a 7 años. En este periodo analizado según el artículo de la UIDE (Estrada, 2010) el año 2009 se presentó difícil para la economía no solo del país sino a nivel internacional, terminó finalmente teniendo menor impacto al que se presumía; sin embargo incidió en los aumentos salariales por la empresas y las contrataciones efectuadas fueron conservadoras manteniéndose en tendencia baja.

Esto significa que los graduados pese a las circunstancias no tuvieron mayor dificultad para lograr una contratación durante los estudios o luego de graduados y las condiciones de la demanda del mercado para puestos administrativos en donde si bien se mantenían un poco inflexible al integrar un nuevo trabajador hubo apertura y encaje a los nuevos profesionales de la UCSG.

Continuando con la interpretación, les sigue con 44.3% los que tienen más de 7 años laborando, se pudo confirmar mediante la recolección de datos que aquellas personas son los que empezaron a trabajar antes o durante sus estudios universitarios; ocupando un tercer lugar están los que llevan entre 3 y 5 años de experiencia con un 8.6%; mientras que de 3 años en retroceso no existe ningún encuestado que no haya laborado ya en ese lapso de tiempo.

5.2.2. Pregunta N° 8.- El cargo que ocupa es:

Tabla N°26: Cargo que ocupa actualmente

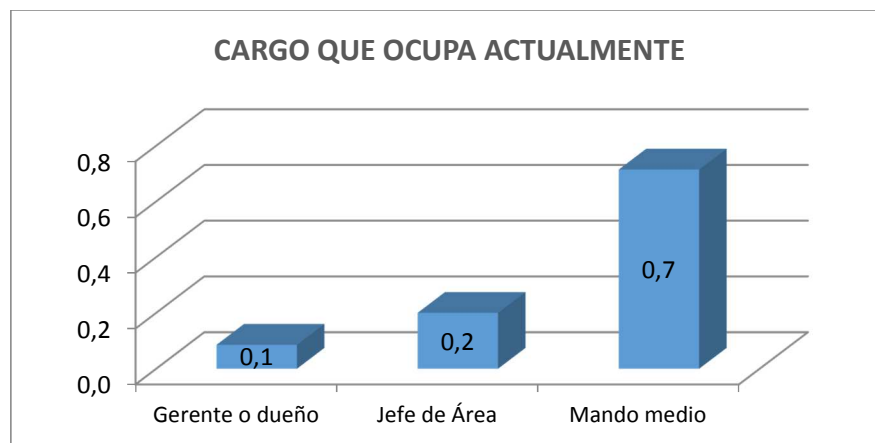
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gerente o dueño	6	0,1	0,1	0,1
Jefe de Área	14	0,2	0,2	0,3
Mando medio	50	0,7	0,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Conocer el cargo en el que se encuentran es de utilidad para tener claro como los graduados están alcanzando los objetivos propuestos, y en conjunto la universidad cumple con los suyos de ofrecer profesionales preparados para ejercer un puesto directivo de mando alto

Gráfico N°20: Cargo que ocupa actualmente



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Un 70% de los Ingenieros Comerciales están actualmente ocupando en sus respectivos lugares de trabajo cargos de mando medio, para (Clavería, 2010) afirma que: “Ellos los verdaderos gestores de la organización y quienes la orientan hacia los objetivos definidos por las altas cúpulas. Se trata de los mandos medios, aquellos ejecutivos de bajo perfil, pero que cumplen un rol clave en el funcionamiento de la empresa.”

Son jefes de área o departamentales un 20% que representan 14 encuestados sobre los 70 originalmente, y desempeñando un cargo gerencial o dueño de su propia empresa solo un 10%.

Según la (Rovayo Vera, 2011),”Ecuador consta entre los 15 países con mayor tendencia a iniciar nuevos negocios. Las fortalezas de sus emprendedores son la juventud y la capacidad de detectar oportunidades del mercado; sus debilidades, la falta de capital y la poca capacitación”.

La falta de emprendimiento da motivo de preocupación ya que solos 6 personas se catapultaron y por méritos llegaron hasta donde se encuentran hoy en día, toman a su favor y aprovechan los 5 elementos de administración que es la clave fundamental de su profesión elegida.

5.2.3. Pregunta N° 9.- ¿En qué departamento usted se desarrolla actualmente?

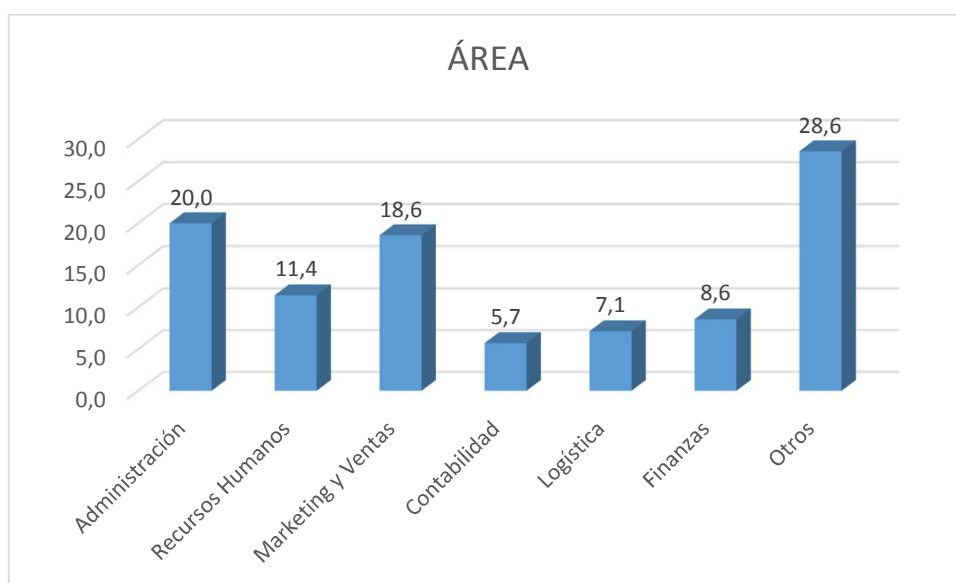
Tabla N°27: Área que se desarrolla actualmente

Área	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración	14	20,0	20,0	20,0
Recursos Humanos	8	11,4	11,4	31,4
Marketing y Ventas	13	18,6	18,6	50,0
Contabilidad	4	5,7	5,7	55,7
Logística	5	7,1	7,1	62,9
Finanzas	6	8,6	8,6	71,4
Otros	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG
Elaborado por: Las Autoras

Luego de conocer el tiempo y el cargo que tienen los sujetos encuestados, es necesario también ubicar el departamento o área en el que se desarrollan, esto con motivo de determinar si tienen relación entre el título profesional adquirido y el perfil profesional que demanda el mercado y en el que actualmente se están desempeñando; también si el mismo mercado requiere dichos profesionales aún o la tendencia está cambiando para el futuro ingeniero comercial.

Gráfico N°21: Área que se desarrolla actualmente



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

En el gráfico refleja que un 28.6% de las personas ocupan cargos distintos a los que se les expuso en la encuesta, esto nos indica que existen otras áreas en donde se está internado el Ingeniero Comercial pero positivamente se encuentra preparado para desempeñarse en áreas organizacionales diversas de una empresa; muy acuerdo con esto le sigue el departamento administrativo con un 20%, marketing y ventas se presenta como tercera opción con un 18.6%, recursos humanos con un 11.4%, finanzas con 8.6% mientras que en sexto y séptimo lugar está el departamento logístico y el contable con un 7.1% y 5.7% respectivamente.

Todas estas áreas mencionadas se encuentran conectadas al perfil de un Administrador de Empresas, y este posee el control y conocimiento de cada una de las actividades que la compañía requiera del mismo.

5.2.4. Pregunta N° 10: Nivel de satisfacción con la función que desempeña en su empleo actual:

5.2.4.1. Niveles de satisfacción laboral

“La actividad laboral constituye una tarea esencial de la especie humana. Es la actividad que posibilita a ésta, reproducirse en un determinado nivel de satisfacción de las necesidades. Pero si bien se trata de una actividad común a todas las sociedades, adopta forma diversas en cada una de ellas, formas que afectan directamente a las vivencias personales de hombres y mujeres” (Recio, 1997)

Según (Robbins, 2004), “la satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su puesto de trabajo”. Se considera la satisfacción laboral un factor muy importante en el desarrollo personal debido a la influencia que presenta en el comportamiento, actitudes cotidianas y en el bienestar interno que proporciona un buen clima laboral y adecuación del puesto en el que trabaja.

En la tabla siguiente se muestran los resultados de satisfacción laboral a los encuestados:

Tabla N°28: Nivel de satisfacción

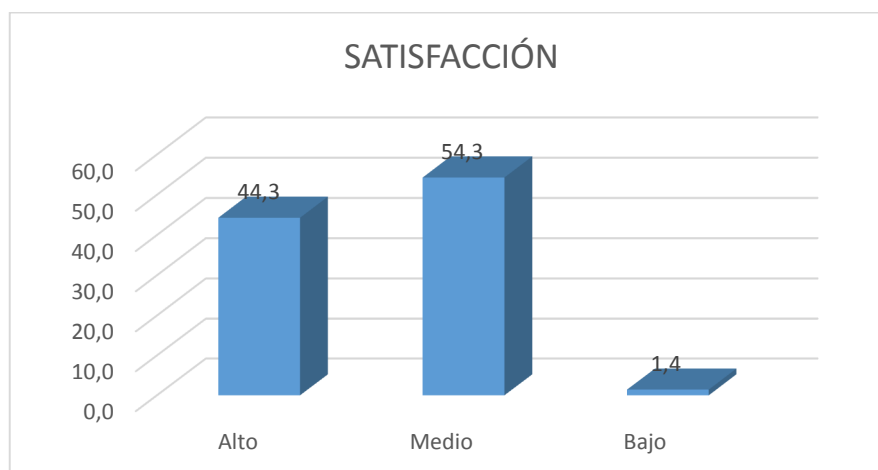
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	31	44,3	44,3	44,3
Medio	38	54,3	54,3	98,6
Bajo	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Se ofreció tres niveles de satisfacción laboral para facilidad de elección del encuestado: Alto, Medio y Bajo, y al responder estos consideraron sobre el lugar, entorno retribución económica y otros factores de trabajo para definir el bienestar en el que se encuentran.

Gráfico N°22: Nivel de satisfacción



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Ilustradas las respuestas obtenidas, con un nivel de satisfacción media hay un 54.3%, que representa a 38 de las 70 personas encuestadas,

un nivel alto de satisfacción lo registran 31 personas formando un 44.3%, mientras que solo una persona se siente en total insatisfacción o nivel bajo de bienestar siendo un 1.4% graficado.

Se presentan seis formas de satisfacción laboral en la tabla de a continuación en donde se visualiza a un individuo trabajador frente a una posición de trabajo y sus respuestas ante dichas situaciones, detallándose cada ítem y su significancia de la siguiente manera:

Tabla N°29: Formas de satisfacción laboral

6 FORMAS DE SATISFACCION LABORAL	
Satisfacción laboral progresiva	Nivel de aspiraciones para incrementar su nivel de satisfacción.
Satisfacción laboral estabilizada	Se mantiene en su nivel de aspiraciones
Satisfacción laboral resignada	Se adecua y reduce su nivel de aspiraciones
Satisfacción laboral constructiva	Busca la forma de solucionar su insatisfacción.
Satisfacción laboral fija	Mantiene sus aspiraciones pero no busca solucionar su insatisfacción.
La p-seudo satisfacción laboral	Frustración, insatisfacción, ve los problemas sin solución.

Fuente: (Navarro, 2012)
Elaborado por: Las autoras

Haciendo referencia a la tabla podemos asumir que los encuestados se acogen o se ubican en alguna de estas formas de satisfacción laboral

para emitir sus respuestas, esto da pauta a una nueva investigación futura para aclarar en cuales se identifican directamente cada uno de ellos.

5.2.5. Pregunta N° 11: Organice del 1 al 7 según la importancia, los requisitos que usted considere han sido los más importantes al conseguir un empleo, siendo 7 más importante y 1 menos importante.

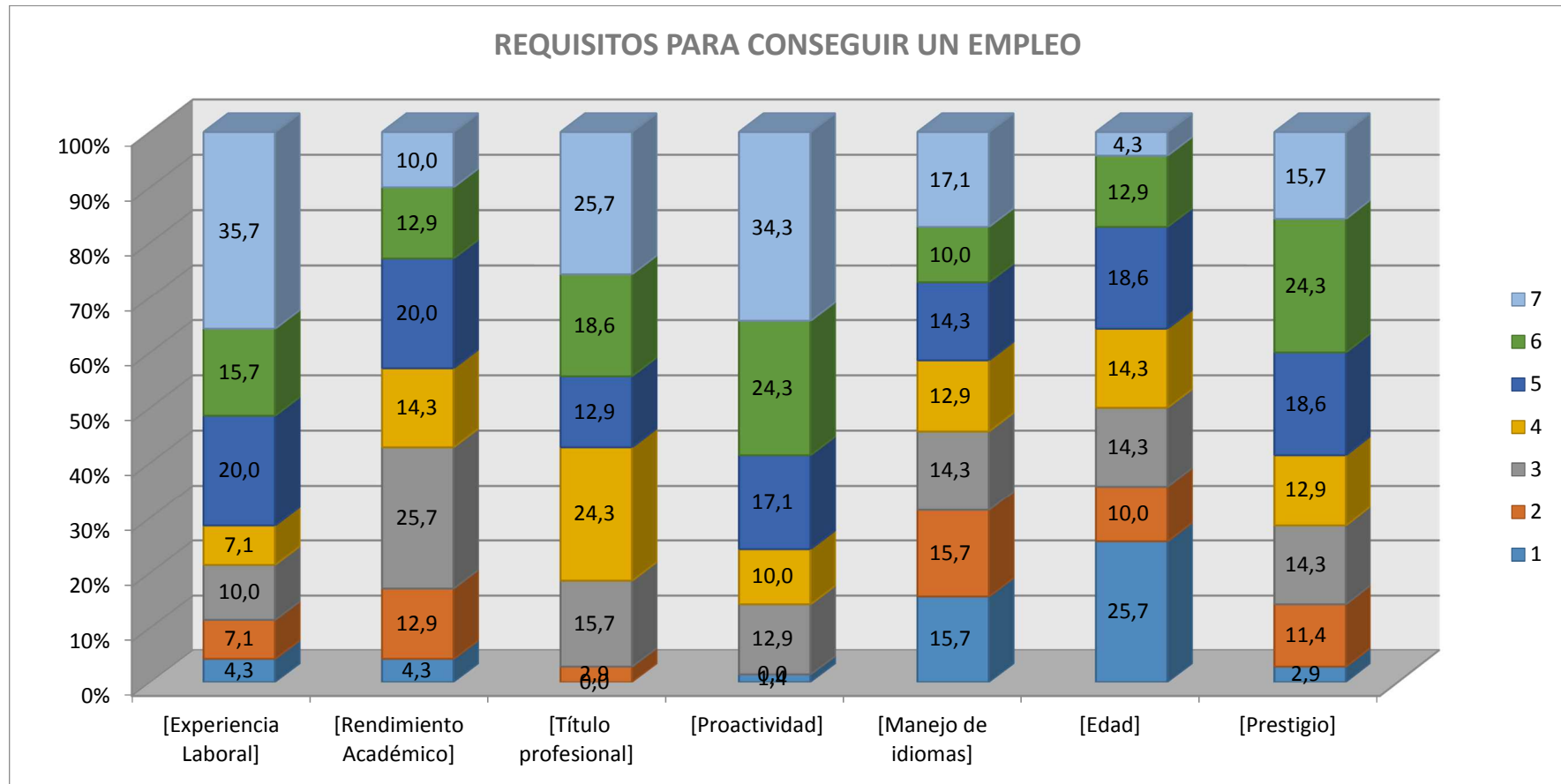
Tabla N°30: Requisitos para conseguir un empleo

	Experiencia laboral		Rendimiento académico		Título profesional		Pro actividad		Manejo de idiomas		Edad		Prestigio	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frecu	%	Frec	%	Frec	%
1	3	4,3	3	4,3	0,0	0,0	1	1,4	11	15,7	18	25,7	2	2,9
2	5	7,1	9	12,9	2	2,9	0,0	0,0	11	15,7	7	10,0	8	11,4
3	7	10,0	18	25,7	11	15,7	9	12,9	10	14,3	10	14,3	10	14,3
4	5	7,1	10	14,3	17	24,3	7	10,0	9	12,9	10	14,3	9	12,9
5	14	20,0	14	20,0	9	12,9	12	17,1	10	14,3	13	18,6	13	18,6
6	11	15,7	9	12,9	13	18,6	17	24,3	7	10,0	9	12,9	17	24,3
7	25	35,7	7	10,0	18	25,7	24	34,3	12	17,1	3	4,3	11	15,7
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico N°23: Requisitos para conseguir un empleo



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

En la anterior pregunta se exponen siete características como requisitos importantes para la consecución de un empleo, el encuestado debió seleccionar estableciendo un rango de importancia que va del 1 al 7 siendo: 7 muy importante, 6 importante, 5 medio importante, 4 relevante, 3 medio relevante, 2 considerable, y 1 poco importante.

En la categoría 7 con el mayor porcentaje de un 35.7% es la experiencia laboral, lo consideran muy importante al momento de asistir a una entrevista por que le da mucho valor al elegir al nuevo empleado; la proactividad y el prestigio tiene la misma importancia con un 24.3% afirman que mostrarse de forma carismática y proactiva es una muy buena carta de presentación y punto a favor en la selección del personal.

El siguiente factor es el título profesional, en el caso de los encuestados solo significa un 20% y de mediana importancia; el rendimiento académico posee un 14,3% siendo un factor relevante con una numeración de 4 en la ilustración; de igual manera el prestigio adquirió una ponderación similar siendo 14.3% y de media relevancia, el manejo de idioma es un factor a considerar pero no obligatorio o fijo en todos los filtros de empleo; y finalmente con poca importancia presentan a la edad, es verdad que para el conocimiento no hay límite de tiempo y no es un obstáculo latente o invencible no tener la edad suficiente, solo se debe aprender a resaltar los talentos de mayor fortaleza para lograr el objetivo, “conseguir un empleo”.

Cabe recalcar que esta asignación es representada en porcentajes por cada serie y descartando los factores que ya se encuentra en una categoría más alta en numeración, a todo esto los encuestados no desmerecen la importancia de cada uno de los ya que todos al final son necesarios en una búsqueda laboral

5.2.6. Pregunta N° 13: ¿Considera usted importante conseguir un empleo mientras cursa sus estudios universitarios?

Tabla N°31: Importancia de conseguir un empleo durante los estudios

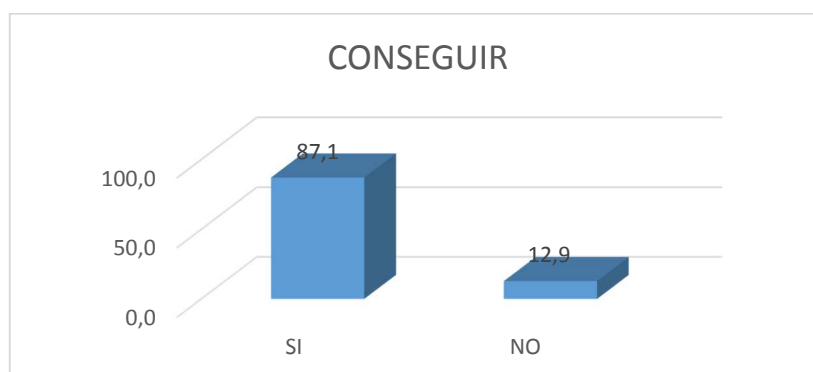
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	61	87,1	87,1	87,1
NO	9	12,9	12,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

La pregunta sobre la importancia de conseguir un empleo mientras se está aún cursando los estudios fue puesta a los encuestados para descubrir si estos le dan un criterio o un porqué a la respuesta. Muchos de estos creen que el trabajar y estudiar al mismo tiempo les crea un beneficio no solo económico, sino en su expediente que le suma puntos en su curriculum para la consecución de un puesto futuro; así mismo hay quienes prefieren concentrarse en los estudios y prepararse antes de empezar su vida laboral. Estos fueron algunos de los detalles y criterios que se pudo percibir y receptar en las respuestas dadas al momento de aplicar la encuesta a los Ingenieros Comerciales.

Gráfico N°24: Importancia de conseguir empleo durante los estudios



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Los resultados se reflejan en el gráfico presentado anteriormente, identificando a simple vista que en su mayoría la respuesta es positiva con un 87.1% que representan 61 personas, y con un NO como respuesta aduciendo que no es relevante el trabajar mientras se estudia por los motivos antes expuestos solo lo dieron solo 9 personas formando un 12.9%.

Esto hace referencia a la definición de Michael Porter sobre crear ventaja competitiva, solo que en este caso no es sobre la organización únicamente, prioriza y realiza una elección interna sobre su valor y decide contribuir desde donde se considera listo, en el ascenso hacia el éxito personal futuro y este de paso sea también de aporte a la organización a la que llegue a pertenecer.

“La mayor parte de jóvenes que estudian cuentan con experiencias laborales previas o más precisamente paralelas. Combinar trabajos y estudios, parece ser una estrategia que les permite apoyar a las economías familiares, iniciar sus propias experiencias laborales y contar con ingresos que abren el camino para una cierta independencia económica”(FLACSO, 2006)

A partir de esta encuesta realizada, se demuestra que la mayor parte de los estudiantes comienza a laborar a partir del cuarto año, y existen diversas razones como: necesidad, experiencia laboral e incluso por haber concluido con sus pasantías laborales con éxito, ya que muchos de los estudiantes continúan laborando luego de haber cumplido con las horas requeridas por la malla curricular, y terminan siendo contratados.

5.2.7. Pregunta N° 14: ¿Cómo califica la formación académica que recibió en la Universidad?

Tabla N°32: Calificación a la formación universitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	23	32,9	32,9	32,9
Bueno	42	60,0	60,0	92,9
Regular	3	4,3	4,3	97,1
Malo	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

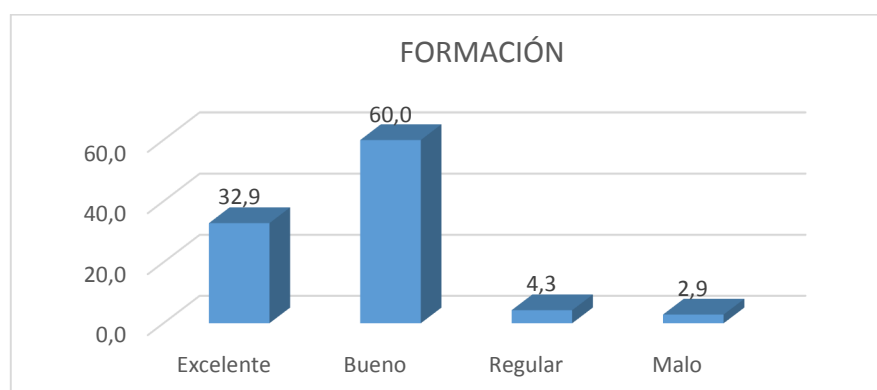
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Una de las fuentes para descubrir las razones por las cuales un individuo llega a tener éxito en lo que hace está en su educación, qué recibió para convertirse en un profesional capaz; en esta interrogante se requiere que cada uno de los graduados en la UCSG califiquen la formación académica universitaria que tuvo, si este les proporcionó información útil hoy en día y además su manera de percibir actualmente el servicio estudiantil que ofrece la institución.

El cuadro anterior detalla cada uno de las respuestas dadas por los encuestados la frecuencia con lo que eligen las opciones y el porcentaje que representa cada uno de ellos.

Gráfico N°25: Calificación a la formación universitaria



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Se observa que la calificación que le dan a la formación en la UCSG, un 60% indica que es solamente buena, se debiera atender por que los ex alumnos no consideran su alma mater como una excelente universidad, siendo solo los que piensan así un 32.9%; siguiendo con los resultados un 4.3% considera que es regular y con una respuesta negativa una persona que representa el 2.9% del gráfico. Se debería indagar más a fondo por qué sus propios Ingenieros Comerciales concluyen con una mayoría una respuesta intermedia y qué le falta para llegar a la excelencia en la mente de los mismos graduados.

5.2.8. Pregunta N° 15: Organice según el orden de importancia las variables qué dentro de la formación académica considere de mayor relevancia: Siendo 5 más importante y 1 menos importante.

Tabla N°33: Importancia en la formación académica

	Liderazgo		Toma de decisiones		Capacidad de expresarse		Trabajo en equipo		Valores y responsabilidades	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	5	7,1	2	2,9	1	1,4	3	4,3	15	21,4
2	4	5,7	1	1,4	5	7,1	20	28,6	6	8,6
3	9	12,9	10	14,3	16	22,9	11	15,7	1	1,4
4	15	21,4	23	32,9	19	27,1	11	15,7	10	14,3
5	37	52,9	34	48,6	29	41,4	25	35,7	38	54,3
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

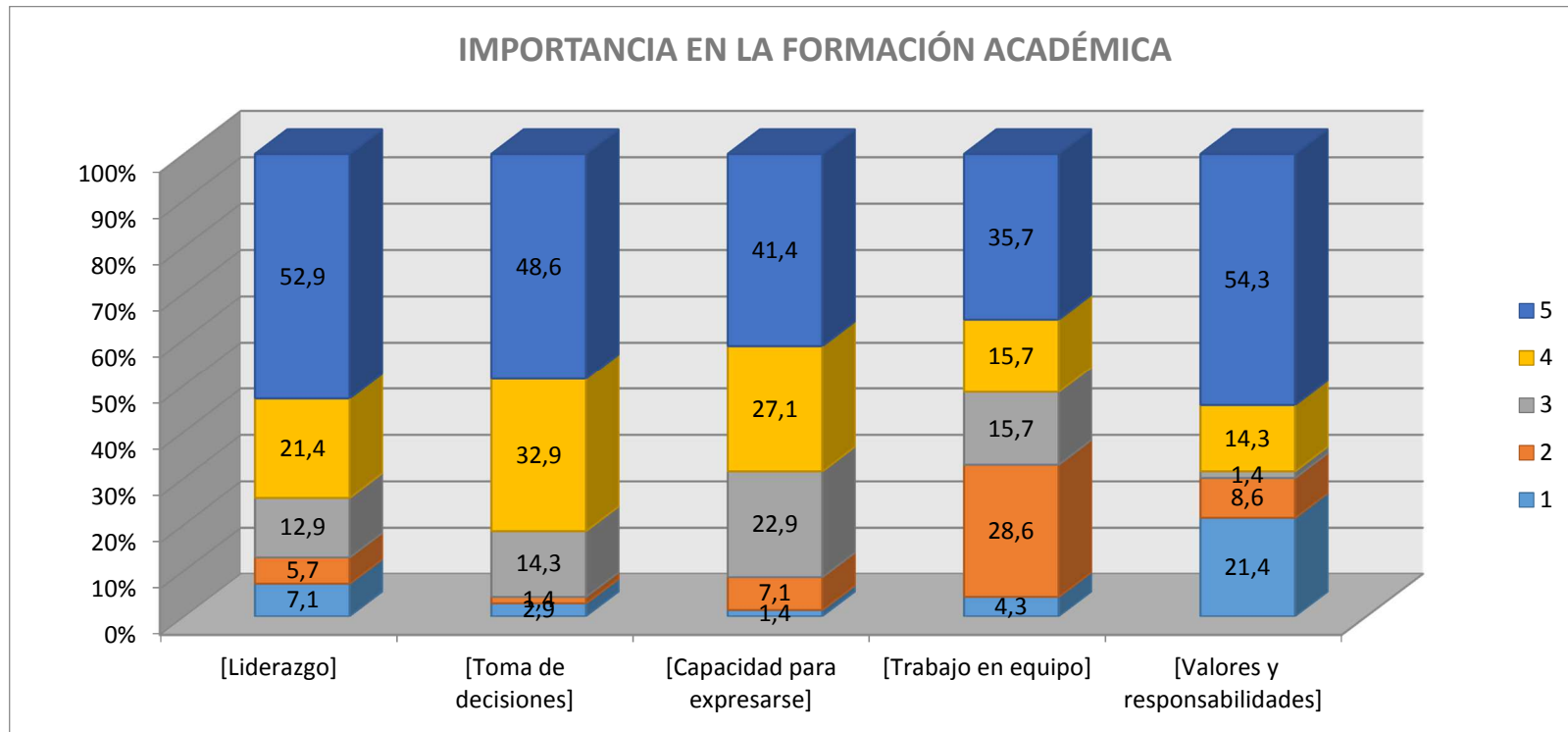
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

La tabla anterior discierne la importancia de variables en la formación académica resumidas en las siguientes características: Liderazgo, toma de decisiones, capacidad de expresarse, trabajo en equipo y los valores y responsabilidades, pidiendo ubicarlos de manera que 5 signifique que le da mucho valor al factor y 1 como el de menor influencia en su desarrollo como profesional hoy en día.

Las características mencionadas fueron escogidas basado en las habilidades que el Ingeniero Comercial debe poseer según el perfil creado por las entidades educativas superiores.

Gráfico N°26: Importancia en la formación académica



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Con el rango establecido se procede a identificar en el gráfico qué porcentaje sumando en total un 100% contiene cada característica para evaluar la importancia que le dan los 70 encuestados.

En liderazgo, un 52,9% cree que es de suma importancia este atributo, conformando los votos un total de 37 personas; le sigue con un 21,4% los que le otorgan una calificación de 4 considerado bueno y aun de valor relativo; un 12,9% indican un nivel 3 o medianamente bueno para especificarlo; con una ubicación de 2 está un 7.1% y dando la menor puntuación se encuentran 5 personas que representan un 5,7%.

Es posible realizar el análisis por cada uno de los factores, también se puede explicar por serie, identificando que con el nivel 5 siendo muy importante están los valores y la responsabilidad ante todo con un 54,3%, demostrando la ética profesional en su formación y la prioridad que le dan a dicho principio. Inmediato a calificación de 4 siendo importante esta con un 32,9% la toma de decisiones, medio importante esta la capacidad de expresarse con un 22,9%; liderando en la numeración de 2 y siendo necesario se encuentra el trabajo en equipo representado por un 28,6%; y considerable, ubicado en nivel con enumeración de 1 con un 21,4% vuelve a destacarse los valores y la responsabilidad.

Haciendo una retrospección, todas las características presentan una elevada importancia para las personas, es bueno conocer que todos estos han sido influyentes en su presente y que se está formando a ingenieros preparados conscientes y ante todo humanos.

5.2.9. Pregunta N° 16: ¿Cree usted importante obtener otros títulos académicos?

Tabla N°34: Importancia de obtener títulos académicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	68	97,1	97,1	97,1
NO	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

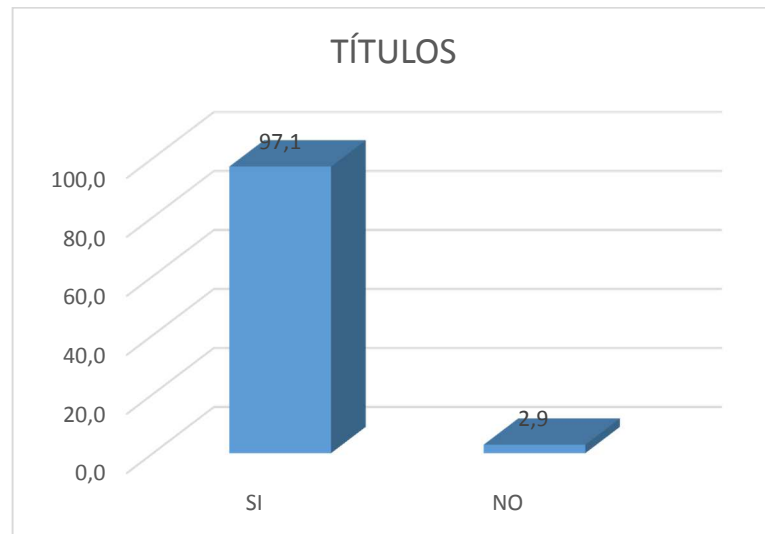
Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

De acuerdo a (Esquivel Alcocer & Rojas Cáceres) basado en la Teoría de la motivación de Logro de D. McClelland y R. Atkinson, la conducta es un producto de 3 factores: la necesidad de tener éxito, la probabilidad de éxito y la necesidad de evitar el fracaso; y que la fuerza de la motivación de una persona para el logro de un objetivo particular está determinada por las fuerzas relativas de la motivación para enfocar la tarea y tratar de tener éxito en ella y evitar el fracaso.

La obtención de títulos académicos hoy por hoy es requisito para poder acceder a puestos de trabajos de mayor rango y casi fundamental para poder desarrollar una docencia por ejemplo; la afirmación o negativa ante la pregunta a los graduados responde a la cita anterior, mostrando los resultados gráficamente a continuación:

Gráfico N°27: Importancia de obtener títulos académicos



Fuente: Encuesta a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG

Elaborado por: Las Autoras

Con una irrefutable respuesta positiva en la obtención de títulos de cuarto nivel hay 68 encuestados que forman un 97.1% Esto determina que el Ingeniero Comercial no quiere detenerse y desarrolla un esfuerzo en alimentar sus conocimientos, dejando atrás la tecnología obsoleta y actualizándose al mundo globalizado demandante que es el mercado laboral.

Por otra parte, solo 2 personas sostienen que no les es de gran importancia aumentar sus niveles de estudio con un título más alto, se sienten conformes.

5.3. Preguntas de las entrevistas realizadas a los empresarios graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

5.3.1. Entrevista 1

Entrevista para Determinación y análisis de los factores de éxito

Entrevistador : Adriana Sofía Toscano
Fecha: 18 - 02- 2016
Persona entrevistada: Ing. Virgilio Pesantez

Título actual del puesto: Gerente de Recursos Humanos “El Telégrafo”
Título del puesto del superior inmediato: Gerente General
Departamento: Recursos Humanos
Número de empleados en este puesto: 8

¿Por qué motivo decidió escoger esta carrera?
En su momento y no quiere decir que actualmente no lo sea la Universidad era muy reconocida, me motivó saber que de allí habían salido algunos presidentes, además cada universidad tiene su carrera estrella y las ciencias económicas de la UCSG.

Dentro de sus experiencias en el ámbito profesional, ¿cuáles han sido sus proyectos más significativos?
Pienso que este, actualmente el Telégrafo se encuentra en una transición de pasar a ser una empresa privada a una pública.. Creo que es un reto y lo estamos logrando en conjunto bastante bien.

Cuáles cree, han sido los factores más importantes que la empresa tomó en cuenta, para que sea usted quien ocupe este cargo.
La maestría en el exterior en la Universidad Tecnológica de Monterrey, es la mejor universidad de Latinoamérica y eso influyó mucho, también la experiencia que gane en México ya que mientras estudiaba trabajé en la Coca Cola y luego en Colombia, la empresa interculturales sepas cómo se maneja una empresa de afuera y que traigas a tu país valora que tengas visiones opciones diversas de gerencia, por otro lado la universidad, fui uno de los mejores graduados, premio filantrópico y presidente de la Federación, la política te ayuda a exteriorizarte un poco y guardar más relaciones con tus colegas que en un futuro son muy importantes, ya que más vale un favor que dinero a cambio.

Que actitudes y aptitudes cree usted que debe tener un(a) Ingeniero(a) Comercial para ocupar un cargo importante dentro de una empresa.

Dinámico, debe poseer valores definidos, empático, poseer habilidades de negociación y comunicación y liderazgo para mí no principal pero si necesario porque por ejemplo un Gerente financiero debe ser un genio no tan líder, para cada puesto hay características fundamentales. Un gerente de recursos humanos debe ser líder por que maneja el personal

Considera que es necesario obtener más títulos académicos para la inserción en el campo laboral, o es la experiencia la que determina las capacidades necesarias para obtener un empleo que lo lleve al éxito profesional.

La maestría sí, definitivamente es muy importante especializarse en el campo que te apasione, pero si hablamos de doctorado no, pienso que eso es para un investigador un docente que transmite sus conocimientos y con ello adquiere credibilidad. Pienso que hay que apostarle a la gente más que ver sus títulos

Describa la experiencia laboral requerida para el puesto e indicar el tiempo que ha requerido para adquirir dicha experiencia, y establecer si se la adquirió en esa organización o en otro lado.

Unos 3 años en áreas de RR.HH, debe tener conocimientos de leyes, saber de nómina de selección personalmente para mí lo más importante es que tenga un hobby porque si ellos se comprometen con algo personal y no lo sueltan es una persona comprometida, entonces el hobby mide el compromiso. Saber diseño de política y reglamentos internos las normas de viáticos etc.. y el resto uno se apoya en el equipo.

Cuál sería su recomendación para los jóvenes que están cerca de obtener su título como Ingenieros Comerciales, y a quienes se encuentran cursando la carrera.

Que trabajen y estudien al mismo tiempo, no creo que sea la mejor decisión solo estudiar y luego trabajar, aunque se demoren un años más pero van adquiriendo experiencia, combinar las dos cosas es lo ideal porque saldrás como Ingeniero Comercial con experiencia Y para los nuevos egresados a punto de graduarse que utilicen redes sociales que sean su mejor herramienta, al que le gusta emprender emprenda al que le gusta, y al que no trabaje donde le guste.

5.3.2. Entrevista 2

Entrevista para Determinación y análisis de los factores de éxito

Entrevistador: Gabriela Arce Vera
Fecha: 20 - 02 - 2016
Persona entrevistada: Ma. Daniela Santos

Título actual del puesto: Jefe de área
Título del puesto del superior inmediato
Departamento: Finanzas
Número de empleados en este puesto

¿Por qué motivo decidió escoger esta carrera?
Siempre me atrajo desde el colegio los números, soy muy numérica y tener todo bajo control es otro de mis hábitos, creo que esta carrera por lo general te desarrolla y crea para todos los ámbitos

Dentro de sus experiencias en el ámbito profesional, ¿cuáles han sido sus proyectos más significativos?
Todos los proyectos realizados aquí en el GAD es en conjunto con el equipo de trabajo, importantes y de crecimiento profesional, se aprende de los errores y aprende de ello

Cuáles cree, han sido los factores más importantes que la empresa tomó en cuenta, para que sea usted quien ocupe este cargo.
Las funciones desempeñadas en otros trabajos, la experiencia es un factor muy influyente aunque se lo niegue, luego de eso tus conocimientos como y donde te preparaste que suma a tu hoja de vida que te hace diferente a los demás candidatos. Ser joven y preparado es ser una persona en potencia y con mucho futuro por delante, si sabes manejar bien tus tiempos y se proponen metas claras te llevara muy lejos.

Que actitudes y aptitudes cree usted que debe tener un(a) Ingeniero(a) Comercial para ocupar un cargo importante dentro de una empresa.

tener mente abierta al cambio, el ser reacio y mantenerse en los procesos del ayer no
aporta, se debe innovar siempre y eso busca una empresa, alguien con ideas frescas que
innove y comprometa con las funciones que se le otorgue. Hábil para manejar al personal,
un líder comunicativo responsable.

Considera que es necesario obtener más títulos académicos para la inserción en el campo laboral, o es la experiencia la que determina las capacidades necesarias para obtener un empleo que lo lleve al éxito profesional.

Hay que estar en constante aprendizaje, la maestría te especializa pero asistir a los
seminarios, congresos etc., alimenta tus conocimientos y actualiza en nuevas estrategias
que se han desarrollado que dejan obsoletas a las demás. Es importante no dejar de
aprender o tu puesto podrá ser para más gente que si lo haga.

Describe la experiencia laboral requerida para el puesto e indicar el tiempo que ha requerido para adquirir dicha experiencia, y establecer si se la adquirió en esa organización o en otro lado.

3 años de experiencia previos tenía cuando entré a trabajar donde estoy actualmente
Estuve laborando en pequeñas empresas mientras estudiaba eso fue de gran utilidad hoy
en día.

Cuál sería su recomendación para los jóvenes que están cerca de obtener su título como Ingenieros Comerciales, y a quienes se encuentran cursando la carrera.

No sean conformistas, busquen siempre superarse, si ya lograron una meta impónganse
una nueva, se consigue lo mejor siendo el mejor.

La entrevista N°1 se la realizó con previa cita en el lugar de trabajo del empresario en las instalaciones del Telégrafo, mientras que la segunda entrevista fue vía telefónica por cuestiones de distancia.

5.4. Determinación de Factores mediante los métodos de recolección de datos

La siguiente tabla resume en orden de importancia las respuestas obtenidas de las preguntas de los encuestados y de las dos personas anteriormente entrevistadas:

Tabla N°35: Resumen y determinación de factores de éxito

Resumen de Encuestas	Entrevista 1	Entrevista 2
Valores y responsabilidades	Empático	Experiencia laboral
Liderazgo	Habilidades de negociación	Liderazgo
Experiencia laboral	Habilidades de comunicación	Pasión
Títulos cuarto nivel	Liderazgo	Compromiso
Capacidad de expresarse	Trabajo en equipo	Innovador
Toma de decisiones	Control de emociones	Negociador
Trabajo en equipo	Experiencia laboral	Sociable y abierto
Prestigio	Formación académica	Ético
Edad	Compromiso	Estudios académicos

Se han empleado dos métodos de recolección de datos, las encuestas que fueron realizadas a 70 graduados, y las entrevistas a dos empresarios; mediante esta información se pretende en el cuadro anterior hacer un resumen de los factores que influyeron decisivamente y determinar su validez e importancia en el éxito global empresarial.

Por medio de las encuestas se evidencia factores primordiales como la experiencia laboral adquirida, la proactividad, los estudios académicos, los valores y responsabilidades como base fundamental para cualquier delegado del departamento de Recursos Humanos encargado de evaluar las aptitudes del personal a contratar.

Por otro lado, las entrevistas permiten adentrarse y hacer preguntas complementarias a las fijadas en un principio, se conoce lo que piensa de

forma verbal y sus expresiones pueden denotar seguridad, conocimiento y dominio, liderazgo etc. En el resumen se destacan las características que por cada una de las herramientas aplicadas fueron resaltados, clasificándolos en 8 factores principales y que se consideran que son los factores de éxito de los graduados que contribuyen a la ocupación de altos mandos presentándose en el gráfico:

Gráfico N°28: Factores de éxito de los graduados



Elaborado por: Las Autoras

CAPITULO 6

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

- Al finalizar esta investigación se logró hallar los factores de éxito de los graduados de la carrera de Administración de Empresas entre los periodos 2007–2009 de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a su vez cumplir los objetivos planteado en un inicio y exponerlos a conocimiento de la institución para su utilización pertinente si así lo considera.
- Se determina que la experiencia laboral es muy importante, para lograrlo se requirió según los entrevistados, combinar los estudios y el trabajo, es un factor clave para llegar a escalar puestos en un futuro y alcanzar mandos altos ya que actualmente se encuentran mayoritariamente ocupando puestos de mandos medios y en menor y preocupante porcentaje gerencias.
- La obtención de títulos de cuarto nivel o especializaciones hacen del ingeniero comercial enfocarse en el campo de su preferencia, hay interés en seguir aprendiendo y no quedarse en la obsolencia.
- Hubo una rápida inserción al mercado laboral para los graduados lo cual permite ver que el prestigio y el buen servicio académico y formativo de la universidad influyó mucho para aquellos teniendo en cuenta la situación económica en esos años.
- La UCSG tiene como slogan: “Formando Lideres”, sin embargo en el perfil de egreso presentado en la página web de la misma, no ofrece una formación en la que incluya el liderazgo, es decir no se menciona dentro de las habilidades por adquirir dicha característica.
- Para finalizar se concluye que los factores de éxito son: Los valores y responsabilidades, la experiencia laboral, habilidades de negociación y comunicación, el prestigio, control de emociones, la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo.

6.2. Recomendaciones

Basados en las conclusiones antes expuestas, se recomienda lo siguiente:

- Motivar a los estudiantes a conseguir un empleo mientras se estudia, la combinación de ambos es fundamental a la hora del desempeño laboral y es mejor salir graduado de Ingeniero Comercial teniendo Experiencia laboral y demorarse un semestre más, a simplemente salir como graduado ya que se lo consideraría en desventaja.
- Instituir relaciones entre diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil y la UCSG para establecer programas de pasantías, a las cuáles se integren los estudiantes a partir del segundo ciclo de la carrera con un tiempo mínimo de 4 meses por cada semestre en áreas específicas, de modo que los estudiantes de la carrera, al aprobar todas las materias que constituyen la malla curricular puedan contar con experiencia laboral previa, ya que como se determinó en la investigación realizada, es este un requisito importante en la consecución de empleo.
- Medir la posibilidad de que la bolsa de trabajo UCSG influya con más proporción en la consecución de empleo para los Ingenieros Comerciales graduados en esta Institución, de manera que establezca vínculos empresariales y estos se desarrollen exitosamente en el ámbito profesional.
- Dar énfasis a la malla curricular de la carrera, de manera que se de paso a la actualización e implementación de ciertas asignaturas y talleres sugeridos en el presente estudio, así como también consten las pasantías obligatorias con un tiempo de duración mayor al establecido, ya que influirá directamente en la formación académica de los estudiantes.
- Reforzar el programa de Seguimiento a graduados por parte de la Universidad para determinar el grado de satisfacción académica de los estudiantes, con el fin de detectar fortalezas y debilidades,

determinando aspectos que sean fundamentales y necesarios de implementar para alcanzar la excelencia en los diferentes aspectos.

Referencias

- Escuela Superior Politécnica del Litoral. (24 de Enero de 2016). *Escuela Superior Politécnica del Litoral*. Obtenido de <http://www.espol.edu.ec/espol/infopages/carreras/ingcomercial.jsp>
- (2015). *Código del Trabajo*. Quito.
- Crece Negocios*. (06 de Septiembre de 2015). Obtenido de <http://www.crecenegocios.com/que-es-una-ventaja-competitiva/>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. (31 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www2.ucsg.edu.ec/economia/cae-perfil-de-egreso.html>
- Arfuch, L. (1995). *La entrevista, una invención dialógica*. Barcelona.
- Arnau Gras, J. (1995). *Diseños longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento*. Limusa.
- Arthur, M. e. (2006). Career success in a bounderyless career world. *Journal Organizational Behavior*, 26.
- Asociación de jóvenes Empresarios. (2008). *Análisis de los factores que contribuyen al éxito de Proyectos Empresariales*. Madrid.
- Banda Castro, A. L., & Morales Zamorano, M. A. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 3-20.
- Bervian, A. C. (1990). *Metodología Científica*. México.
- Business Dictionary. (s.f.). *Business Dictionary*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2015, de <http://www.businessdictionary.com/definition/job-analysis.html>
- Business Dictionary. (s.f.). *Business Dictionary*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2015, de <http://www.businessdictionary.com/definition/labor-market.html>
- Centro virtual Cervantes. (s.f.). *Diccionario de términos claves de ELE*. Obtenido de http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/competenciasociocultural.htm

- Chile, U. d. (2014). *PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS-INGENIERIA COMERCIAL*. Santiago de Chile.
- CIS. (2 de Diciembre de 2015). *Centro de Investigaciones Sociológicas*. Obtenido de http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html
- Clavería, A. (2010). El rol de los mandos medios en las decisiones de la alta dirección. *America Economía*.
- Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *Manual para el desarrollo de procesos de autoevaluación*. Chile: Chile Acreditación.
- Consultores, D. (s.f.). *El Mercado Laboral- Acercarse a las Empresas*. Andalucía: Consejería de Educación, Junta de Andalucía.
- Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Reimp.
- Covey, S. R. (2003). *Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires Paidós: Covey Leadership Center.
- Dictionary, Business. (s.f.). *Business Dictionary*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2015, de www.businessdictionary.com/definition/critical-success-factors-CSF.html
- Escuela Politécnica de Chimborazo. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.esPOCH.edu.ec/>
- Escuela Superior Politécnica del Ejército. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.cursosycarreras.com.ec/ingenieria-comerciala-distancia-espe-FO-141600>
- ESPOCH. (2007). *Agrupación, Análisis y Descripción de Puestos de trabajo*. Chimborazo.
- Esquivel Alcocer, L., & Rojas Cáceres, C. (s.f.). Motivos de estudiantes de nuevo ingreso para estudiar un posgrado en educación. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Estrada, R. (2010). *Mercado salarial y laboral en el Ecuador*.

- FLACSO. (2006). Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador. En G. Chávez, & G. Bernal, *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador* (pág. 30). Quito: FLACSO.
- FLACSO. (2006). Jóvenes y Mercado de Trabajo en el Ecuador. En L. M. Valle. Quito: FLACSO, sede Ecuador.
- García Córdova, F. (2002). El Cuestionario. En F. G. Córdova, *El Cuestionario* (pág. 120). México: Limusa Noriega Editores.
- García, B. (2007). *Elementos para un análisis de las mallas curriculares de los programas académicos de la Universidad Pontificia Bolivariana-Medellín*. Bolivia.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Brujas.
- Grunert, K. G., & Ellegaard, C. (1992). *The Concept of Key Success Factors: Theory and Method*. MAPP working paper no 4.
- Hawes B., G., & Corvalán V., O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Talca: Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.
- Hawes, G., & Corvalán, Ó. (Enero de 2005). Construcción de un Perfil Profesional. Talca, Talca, Chile. Recuperado el martes de Febrero de 2016, de http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf
- http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*.
- IESALC. (15 de Febrero de 2016). *IESALC*. Obtenido de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2691:entrevista-a-jose-miguel-carot-a-los-egresados-cada-vez-mas-se-les-demanda-flexibilidad-y-capacidad-de-adaptacion&catid=32&Itemid=600&lang=es
- INEC. (2012). *Clasificación Nacional de ocupaciones*. Guayaquil.
- INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. Guayaquil.
- INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones* . Guayaquil.

- INEC. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Guayaquil.
- INEC. (2015). *Informe Economía Laboral*. Guayaquil.
- INEC. (2015). *Informe Economía Laboral* . Guayaquil.
- INEC. (2015). *Informe Laboral*. Guayaquil.
- INEC. (2015). *Informe Laboral*. Guayaquil.
- INEC. (2015). *Informe Laboral* . Guayaquil.
- INEC. (2015). *INFORME LABORAL SEP 2015*. GUAYAQUIL.
- INEC. (2015). *Informe Laboral Septiembre 2015*. Guayaquil.
- Laferrara, C. (2000). *Trayecto Técnico Profesional en Aerofotogrametría*. Argentina.
- Lemaitre, M. J. (1993). *Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria*. Santiago de Chile: CINDA.
- López, C. (11 de Abril de 2011). *Gestiopolis*. Recuperado el 11 de 11 de 2015, de Los factores claves del éxito: <http://www.gestiopolis.com/factores-claves-exito/>
- Maureira, A., Lara, F., Pica, G., marceró, C., & González, M. (2016). *Guía para Elaborar perfiles de egreso por resultados de Aprendizaje*. 2015: Universidad de las Américas.
- Ministerio de Educación/INET. (s.f.). *Glosario básico sobre formación profesional*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/GlosarioBasicosobreFormacionProfesional.pdf>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2011). *Ley de la Economía Popular y Solidaria*. Quito.
- Murillo, M. A. (s.f.). *Los Factores Críticos del Éxito*. San José.
- Naresh K., M. (2008). *Marketing research: An applied orientation*.India.
- Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*.

- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo*. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Perez Gutierrez, K. P. (2013). *Factores críticos de éxito que influyen en el desempeño empresarial*. Bogotá.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.puce.edu.ec/portal/content/Administraci%C3%B3n%20de%20Empresas/74?link=oln30.redirect>
- Porter, M. E. (2013). *Ser Competitivo*. Boston: Deusto.
- Pujals, P. S. (2001). *Investigación de Mercados*. Barcelona.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. Icaria.
- Revista Vistazo. (2010). Las 500 empresas mas grandes del Ecuador. *Vistazo*.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rovayo Vera, G. (2011). Los tres desafíos del emprendedor Ecuatoriano: Capital, Capacitación y Confianza. *Perspectiva*.
- Sampieri, R. H. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Santamaría, E., & Pico, F. (2014). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *35(2)*.
- Santamaría, E., & Pico, F. (2015). "Sucesión en las Empresas familiares". *Revista Politécnica*, 11.
- Schön. (1992). *Formación de Profesionales Reflexivos*. Barcelona: Paidós.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito.
- Semana. (2004). ¿Especialización, maestría o doctorado? *SEMANA*.
- Suñol, R. (2004). *Las Empresas familiares y el capital riesgo: un asentamiento provechoso*. Harvard Deusto Finanzas y Contabilidad N°63.
- Torres A, A., & Sanhueza A, O. (2006). Desarrollo de la autoestima profesional. *Investigación y educación en Enfermería*, 112-119.
- Universia España. (31 de Marzo de 2014). *Universia España*. Recuperado el 17 de Febrero de 2016, de <http://noticias.universia.es/en->

portada/noticia/2014/03/31/1091947/cuales-son-beneficios-tener-titulo-universitario.html

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (31 de Enero de 2016). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de http://www2.ucsg.edu.ec/economia/dmdocuments/Malla_Administracion-Act.2012.pdf

Universidad Central. (24 de Enero de 2016). Obtenido de http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/edic/base/port/f_ingenieria_comercial.html

Universidad de Cuenca. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.ucuenca.edu.ec/la-oferta-academica/oferta-de-grado/facultad-de-ciencias-economicas/carreras/admin-empresas>

Universidad de las Américas. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.cursosycarreras.com.ec/ingenieria-comercial-mencion-administracion-de-empresas-pichincha-distrito-metropolitano-de-quito-udla-FO-143322>

Universidad de los Hemisferios. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.uhemisferios.edu.ec/programas-academicos/ciencias-empresariales/carrera-de-administracion-de-empresas/>

Universidad del Azuay. (24 de Enero de 2016). Obtenido de http://www.uazuay.edu.ec/servicios/facultades/pensum_sis_nuevo.php?id=L OXFLOF@;FA%3C;

Universidad del Pacífico. (24 de Enero de 2016). *Universidad del Pacífico*. Obtenido de http://upacifico.edu.ec/web/index.php?option=com_content&view=article&id=117&Itemid=675

Universidad Politécnica Salesiana. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.ups.edu.ec/administracion-empresas-cuenca>

Universidad San Francisco de Quito. (24 de Enero de 2016). Obtenido de http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/colegios/cad/carreras/Paginas/administracion_de_empresas.aspx#demoTab3

Universidad Santa María. (24 de Enero de 2016). Obtenido de <http://www.usm.edu.ec/index.php/grado/pregrado/comercial>

Universidad Técnica Particular de Loja. (24 de Enero de 2016). Obtenido de http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/carreras/distancia/administrativa/Adm_Empresas_Distancia.pdf

Universidad de Guayaquil. (24 de Enero de 2016). Obtenido de http://www.fca.ug.edu.ec/?page_id=85

Valle, M. (2005). Base de comparación de Mallas curriculares de Carreras de Ingeniería Civil. *Revista Iberoamericana de Educación*, 12.

Villacrés, G., Cevallos, N., & Fierro, I. (2015). Sostenibilidad administrativa de las empresas familiares del sector educativo de Babahoyo. *Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8.

Wiesenfeld, E. (2003). *La Psicología Ambiental y el desarrollo sostenible. Cual psicología*. Venezuela.

ANEXOS

Perfil de Egreso de la Carrera de Administración de Empresas en Universidades del Ecuador

Escuela Superior Politécnica del Litoral¹¹

El Ingeniero Comercial está capacitado para:

- Analizar el ambiente externo de las organizaciones con estrategias para la solución de problemas empresariales.
- Desarrollar modelos de simulación de empresas para predecir situaciones de riesgo país.
- Aplicar los sistemas de Información Gerencial en las empresas.
- Aplicar las herramientas estadísticas de la producción y operación para realizar pronóstico.
- Administrar el requerimiento de materiales y servicios para el desarrollo sostenible de las empresas.
- Implantar políticas de Comercio Internacional para las empresas
- Administrar estratégicamente el área funcional de marketing de una empresa.
- Tomar decisiones estratégicas empresariales en las áreas de Finanzas y Comercio Exterior.

Universidad Estatal de Guayaquil¹²

El Ingeniero Comercial está capacitado para:

- Generar y plantear propuestas de soluciones innovadoras de alto impacto.
- Planificar con equidad programas de mejora del medio ambiente.

¹¹(Escuela Superior Politécnica del Litoral, 2016)

¹²(Universidad de Guayaquil, 2016)

- Aplicar con pertinencia los diferentes instrumentos de apoyo que dispone en su campo laboral.
- Aplicar indicadores de gestión para alcanzar resultados de excelencia.
- Aplicar sistemáticamente la estrategia de ganar-ganar en los negocios.
- Elaborar planes estratégicos y proyectos de acuerdo a la realidad socio-económica de los beneficiarios.
- Utilizar estrategias de pensamiento crítico en la toma de decisiones según los requerimientos de una determinada situación.
- Actuar con justicia en la aplicación de las leyes.
- Elaborar con fiabilidad la planificación Organizacional.
- Seleccionar personal de acuerdo al perfil del puesto.
- Orientar los proyectos de acuerdo a la realidad socioeconómica de los beneficiarios con planes estratégicos apropiados.
- Valor su profesión mostrando respeto a la diversidad.
- Asignar recursos con factibilidad garantizada.
- Realizar negociaciones Internacionales online.
- Preparar proyectos organizacionales, sustentables y realizables en el tiempo.
- Aplicar con honestidad principios éticos y morales en el desempeño de sus funciones.

Universidad del Pacífico¹³

El plan de estudio de la carrera de Ingeniería Comercial desarrolla en los alumnos:

- Habilidades Gerenciales
- Capacidad de liderazgo
- Innovación y Emprendimiento

¹³(Universidad del Pacífico, 2016)

Así, los futuros ingenieros comerciales se forman para enfrentar el entorno nacional e internacional en el que les corresponderá desempeñarse, con competencias profesionales de acuerdo a las nuevas exigencias del mercado.

La incorporación como docentes de destacados profesionales con una dilatada experiencia académica, además garantizan una formación teórica/práctica fundamental para un alumno que deberá desempeñarse en un ambiente altamente exigente y competitivo.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador¹⁴

El Licenciado en Administración de Empresas es:

- Profesional Emprendedor, capaz de generar riqueza y bienestar en la sociedad, mediante la planificación, organización, gestión del talento humano, dirección y control de sistemas organizacionales con enfoque local y global.
- Gestor estratégico, agente de cambio, mejoramiento y generador de ventajas competitivas, sobre la base de las ciencias aplicadas a la administración, con soportes tecnológicos y fundamentos éticos, humanísticos y de responsabilidad social.

Universidad de Cuenca¹⁵

Un Ingeniero Comercial de la Universidad de Cuenca:

- **LIDERA E INTERACTÚA:** Gestión del Talento Humano con liderazgo orientado a las personas y a los resultados organizacionales, con Proactividad ante la resolución de problemas, disposición al trabajo en equipo fomento de relaciones interpersonales para la planeación del personal de la Organización.
- **PLANEACIÓN, ANÁLISIS Y GENERACIÓN DE PROPUESTAS:** Capacidad para generación de propuestas estratégicas para la adaptación a cambios del entorno empresarial. Capacidad para

¹⁴(Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016)

¹⁵(Universidad de Cuenca, 2016)

diseñar y desarrollar estrategias de mercadeo. Capacidad para generación de propuestas estratégicas para la adaptación a cambios del entorno empresarial.

- **GESTIONA E INNOVA CON RESPONSABILIDAD:** Espíritu emprendedor con compromiso social basado en sólidos principios de ética profesional. Capacidad de adopción e procesos de asimilación de conocimiento y aplicación de nueva tecnología.
- **CONTROLA:** Objetividad para el análisis y monitoreo del logro de metas empresariales con un uso racional de recursos disponibles.
- **MANEJA RECURSOS FINANCIEROS:** Amplios conocimientos para la gestión eficiente y eficaz tanto para el análisis de estados financieros como también para la gestión financiera en la organización.

Universidad Técnica Particular de Loja¹⁶

Tomando como base la visión misión y Principios Fundamentales de la Universidad, la Escuela de Administración de Empresas forma profesionales con:

- Sólidos conocimientos para el establecimiento de la visión, misión, objetivos y políticas de una institución.
- Capacidad analítica para utilizar las herramientas criterios para el desarrollo y/o análisis de proyectos de inversión y productos acordes con las necesidades del mercado que le permitan determinar ventajas competitivas.
- Comprensión del entorno socio-económico del país en el ámbito internacional y sus continuos cambios, así como sus mecanismos e instrumentos de globalización, informática y administración.
- Capacidad de relacionar y aplicar los conceptos y disposiciones legales del área laboral, mercantil, tributaria, financiera y del mercado de valores en el área empresarial.
- Capacidad para mejorar, rediseñar e implementar procesos y planees estratégicos con calidad.

¹⁶(Universidad Técnica Particular de Loja, 2016)

- Espíritu proactivo, emprendedor que le permita generar su propia plaza ocupacional del desarrollo.

Universidad Santa María¹⁷

El licenciado en Administración de Empresas es un profesional que se sitúa en el siglo XXI y posee las habilidades necesarias para definir los problemas, tomar decisiones, determinar las acciones y asignar prioridades. Es capaz de:

- Crear y desarrollar soluciones a los problemas y promover el cambio en las organizaciones.
- Maneja las herramientas para dirigir las organizaciones, influir en las personas para que cumplan sus metas, tiene habilidades de liderazgo, conoce las herramientas de comunicación y logra compromiso de su equipo de trabajo.
- Tener conocimientos necesarios para emprender su propio negocio.
- Posee una formación con visión humana, clara proyección de responsabilidad social de las organizaciones y un criterio ético definido en sus acciones y decisiones.

Universidad Politécnica Salesiana¹⁸

El profesional de Administración de Empresas es capaz de:

- Enfrentar y resolver problemas, manejar proyectos, liderar equipos de trabajo, con una mentalidad crítica, libre, abierta, empresarial y ética; conciliador, capaz de tomar decisiones, comunicador, emprendedor, creativo y líder.
- 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, Organismos no gubernamentales.

¹⁷(Universidad Santa María, 2016)

¹⁸(Universidad Politécnica Salesiana, 2016)

Universidad San Francisco de Quito¹⁹

El ingeniero Comercial:

- Posee sólidos conocimientos de las teorías Administrativas, de los principales procesos en la toma de decisiones en la dirección y planificación empresarial y tiene la capacidad para diseñar e implementar estrategias exitosas.
- Comprende los cambios en los mercados y en el entorno económico, social, político y tecnológico de su organización, de mirar y decidir siempre en función de largo plazo y de planificar en forma realista y responsable. Su visión estratégica, fortalecida por el dominio de conocimientos de conceptos y herramientas le permite crear y dirigir empresas y tomar decisiones acertadas tanto a nivel nacional como internacional.

Universidad Central del Ecuador²⁰

Los Ingenieros Comerciales de la Universidad Central del Ecuador adquieren competencias que les permitirán: Crear una nueva empresa y emprender proyectos innovadores.

- Detectar y evaluar oportunidades de emprender que ofrece la globalización de mercados.
- Idear y preparar proyectos innovadores.
- Iniciar y poner en marcha un proyecto empresarial.
- Liderar la dirección de una organización de acuerdo a sus lineamientos estratégicos.
- Coordinar las principales áreas de trabajo de la empresa.
- Ejecutar el plan operacional de la empresa.
- Controlar los resultados y metas de la organización, de acuerdo a indicadores de gestión.
- Evaluar en forma permanente que la organización esté orientada a atender y satisfacer al cliente.

¹⁹(Universidad San Francisco de Quito, 2016)

²⁰(Universidad Central, 2016)

- Planificar, Administrar y gestionar los recursos financieros para diversas organizaciones, públicas y privadas.
- Diagnosticar alternativas de financiamiento para distintos niveles de riesgo y asimetrías de información.
- Asignar recursos financieros en la organización de acuerdo a un presupuesto aprobado.
- Obtener fuentes apropiadas de financiamiento para la empresa.
- Monitorear la estructura de costos en la empresa.
- Rendir cuentas de acuerdo al sistema contable.
- Seleccionar, evaluar y administrar las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en la empresa.
- Diagnosticar problemas informáticos y evaluar alternativas tecnológicas óptimas.
- Captar información clave para la empresa en Internet.
- Administrar los contenidos de Internet para la comunicación.
- Administrar los softwares más recientes para apoyar la gestión de la organización.
- Programar, administrar y gestionar eficientemente las áreas de Comercialización y Marketing
- Diagnosticar los desafíos y amenazas de la competencia.
- Determinar una estrategia de comercialización y marketing que tenga en cuenta los diferentes nichos de un mercado globalizado.
- Diseñar y ejecutar el plan de comercialización y marketing.
- Evaluar los resultados del plan utilizando indicadores de gestión.
- Administrar, gestionar y evaluar el desarrollo de los Recursos Humanos, para así desarrollar la productividad y la competitividad de la empresa.
- Organizar los recursos humanos disponibles para enfrentar los desafíos que establece una sociedad basada en el conocimiento.
- Administrar el aprendizaje organizacional para un mejoramiento continuo en la productividad y calidad.
- Gestionar las comunicaciones y la participación de los trabajadores.

- Evaluar índices y metas de productividad para diferentes secciones de una organización.

Escuela Superior Politécnica del Ejército²¹

El Ingeniero Comercial es un profesional con formación ética capaz de:

- Administrar estratégicamente toda clase de organizaciones nacionales e internacionales, en las áreas de finanzas, mercadotecnia, recursos humanos y operaciones acorde a la naturaleza de la organización.
- Gestionar programas de capacitación y emprendimiento de manera que garantice el cumplimiento de los objetivos y emprendimiento de manera que garantice el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, permanencia y rentabilidad en concordancia con la filosofía organizacional y las que se presenten en el entorno.

Universidad de los Hemisferios²²

La carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de los Hemisferios pretende desarrollar en el estudiante competencias en las áreas de marketing, finanzas, gestión del talento humano y negocios internacionales a lo largo de su carrera.

Universidad de las Américas²³

El Licenciado en Comercio con mención en Administración de Empresas de la Universidad de las Américas es un profesional:

- Competente, emprendedor, con pensamiento crítico, que comprende integralmente la organización para la que trabaja, sea esta con o sin fines de lucro. Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para planificar, organizar, dirigir y controlar

²¹ (Escuela Superior Politécnica del Ejército, 2016)

²²(Universidad de los Hemisferios, 2016)

²³(Universidad de las Américas, 2016)

una organización, de una manera eficiente y eficaz, para así aportar al desarrollo de su sociedad.

- Es capaz de analizar el mercado potencial y evaluar la viabilidad técnica y financiera de un proyecto para crear nuevas organizaciones que aporten a la sociedad. En el caso de organizaciones ya existentes, diseña, formula e implementa estrategias para mejorar su desempeño.
- Busca, identifica y aprovecha las oportunidades de negocio dentro del mercado en el que se desarrolla. Apoyándose en métodos cuantitativos y en las tecnologías de la información, soluciona problemas y toma decisiones con base en información generada por cualquiera de las áreas de una organización ya existente. El egresado de la carrera, conjuntamente con su título profesional, alcanza el grado de Licenciado en Comercio con mención en Administración de Empresas.
- Se espera que el Licenciado en Comercio con mención en Administración de Empresas de la Universidad de las Américas demuestre espíritu emprendedor y actúe de manera ética y responsable como ciudadano, siendo parte de su comunidad local y global, que contribuya de manera creativa e innovadora en la solución de sus problemas y que genere cambios positivos en el entorno empresarial.

Universidad del Azuay²⁴

El Ingeniero Comercial de la Universidad del Azuay:

- Investiga y se actualiza permanentemente con apego a los códigos profesionales y a los valores éticos.
- Crea y emprende nuevos negocios en base a los conocimientos técnicos y profesionales adquiridos en el campo de la administración.
- Puede desempeñar una función pública o privada en la administración de: la producción, la contabilidad, comercial,

²⁴(Universidad del Azuay, 2016)

financiera y de recursos humanos en los mandos medios y ejecutivos.

- Contribuye al desarrollo de las empresas aportando con sus conocimientos profesionales, habilidades y destrezas para mejorar el clima laboral.
- Administra los procesos de gestión del talento humano, producción, finanzas y comercialización de una organización pública o privada
- Utiliza simultáneamente variables económicas, políticas, sociales, contables, con el uso de la normativa legal y las herramientas informáticas.

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo²⁵

La Ingeniera o Ingeniero Comercial será capaz de:

- Comunicarse correctamente de manera verbal y escrita. Investigar las necesidades y deseos de los consumidores, detectando oportunidades y tendencias cualitativas y cuantitativas en el mercado a través de herramientas estadísticas.
- Será un profesional con capacidad para actuar en una economía global, su preparación académica e investigativa, está orientada a formar personas con liderazgo y espíritu emprendedor; dotado de habilidades, destrezas, actitudes, valores y de una alta responsabilidad social para desempeñarse profesionalmente en una forma creativa e innovadora en cualquier tipo de organizaciones, con visión local, nacional e internacional de los negocios.
- Desarrollar habilidades emprendedoras y de liderazgo en las empresas públicas.

²⁵(Escuela Politécnica de Chimborazo, 2016)

Guayaquil 26 de Febrero de 2016.

Ingeniero

Freddy Camacho

COORDINADOR UTE B-2015

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Ingeniera **YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MBA**, Docente de la Carrera de Administración, designado TUTOR del proyecto de grado de **GABRIELA ESTEFANÍA ARCE VERA Y ADRIANA SOFÍA TOSCANO MEDINA**, cúpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante, titulado “**FACTORES DE ÉXITO QUE CONTRIBUYEN A LA OCUPACIÓN DE ALTOS MANDOS EN LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2007 – 2009**” por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 2% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2015 a mi cargo, en la que me encuentra designada y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación “**FACTORES DE ÉXITO QUE CONTRIBUYEN A LA OCUPACIÓN DE ALTOS MANDOS EN LOS**

GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2007 – 2009” somos la Tutora **YANINA SHEGÍA BAJAÑA VILLAGÓMEZ, MBA**, la Srta. **GABRIELA ESTEFANÍA ARCE VERA** y la Srta. **ADRIANA SOFÍA TOSCANO MEDINA** y eximo de toda responsabilidad a el coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: **9.5/10** Nueve punto cinco sobre diez.

Atentamente,

Ing. Yanina Shegía Bajaña Villagómez, MBA
PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

Srta. Gabriela Estefanía Arce Vera

Srta. Adriana Sofía Toscano Medina

DECLARACIONES



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Toscano Medina Adriana Sofía, con C.C: # 1726985714 autora del trabajo de titulación Factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007 – 2009 previo a la obtención del título de INGENIERA COMERCIAL en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de Marzo de 2016

f. _____

Nombre: Toscano Medina Adriana Sofía

C.C: 1726985714



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Arce Vera Gabriela Estefanía, con C.C: # 1725105124 autora del trabajo de titulación Factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007 – 2009 previo a la obtención del título de INGENIERA COMERCIAL en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de Marzo de 2016

f. _____

Nombre: Arce Vera Gabriela Estefanía
C.C: 1725105124

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Factores de éxito que contribuyen a la ocupación de altos mandos en los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el periodo 2007 – 2009		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Arce Vera Gabriela Estefanía; Toscano Medina Adriana Sofía		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	García Regalado Jorge; Bajaan Villagómez, Yanina Shegía		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniera Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	SEMESTRE B-2015	No. DE PÁGINAS:	150
ÁREAS TEMÁTICAS:	Proyectos de Investigación		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Factores de éxito, Satisfacción laboral, Formación académica, Mercado laboral, Experiencia laboral, Perfil profesional.		
RESUMEN/ABSTRACT (247 palabras):	<p>Este estudio con fines investigativos tiene como principal objetivo determinar los factores de éxito de los graduados de la carrera de Administración de Empresas en los periodos 2007 – 2009 que contribuyen a la ocupación de puestos de alto mando, lo que permitirá emitir criterios fundamentados que aporten y sean de interés para la universidad. Fueron utilizados como herramientas de recolección de datos los métodos cualitativos y cuantitativos es decir mixtos, de manera que se analizó cada factor importante encontrado, abarcando todas las respuestas posibles mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los graduados. Pese a lo difícil que fue contactar a los encuestados se cumplió con aquello y se pudo obtener información sobre ocupación y satisfacción laboral, opinión sobre la formación académica recibida, y características que se necesitaron para el ingreso al mercado laboral. Se presenta además una comparación de mallas curriculares correspondientes a la carrera de Administración de Empresas, entre la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y otras Universidades del Ecuador, haciendo énfasis en las materias que no constan en la malla, que de una u otra forma podrían ser un elemento importante en el proceso universitario, dado que podría ser útil la implementación de éstas en el pensum académico, así como también pueda servir como referencia para reforzar ciertos aspectos si la institución lo considerase. Los resultados fueron claros, la experiencia laboral combinada con la formación académica son los factores más influyentes, y dan como resultado a un Ingeniero Comercial con un perfil profesional que se adapta al campo ocupacional demandado y con más probabilidades de éxito a futuro.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993698418 /0939995695	E-mail: geav29@hotmail.com sofy_t1993@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Camacho Villagómez, Freddy Ronalde		
COORDINADOR DEL PROCESO DE UTE	Teléfono: +593-4-2439705 / 0987209949		
	E-mail: freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec / Freddy.camacho.villagomez@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			