

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

Tema: “Análisis de la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC.”

Trabajo de titulación previa la obtención del
Título de Ingeniera en Administración de
Empresas y Marketing

AUTORA: Erika Adela Bolaños Suárez

TUTOR: Msc. Luis Viveros

TULCÁN - ECUADOR

2018

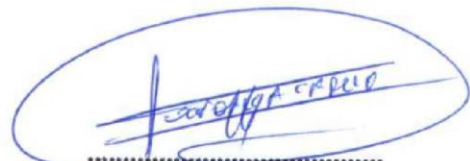
CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR

Certificamos que la estudiante Erika Adela Bolaños Suárez con el número de cédula 040204438-2 ha elaborado el trabajo de titulación: “Análisis de la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de Titulación, Sustentación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizamos la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



.....
Msc. Luis Viveros



.....
Msc. Verónica García

Tulcán, 18 de Octubre del 2018

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de titulación, constituye un requisito previo para la obtención del título de Ingeniera de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración Y Economía.

Yo, Erika Adela Bolaños Suárez, con cédula de identidad número 040204438-2 declaro que: la investigación es absolutamente original, auténtica, personal. Los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Erika Adela Bolaños Suarez

Tulcán, 18 de Octubre del 2018

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Erika Adela Bolaños Suárez declaro ser autora de los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “Análisis de la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC.” y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



Erika Adela Bolaños Suárez

Tulcán, 18 de Octubre del 2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a mis padres, por ser el pilar más importante en todo el proceso académico y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional día a día de mi trayectoria universitaria.

A mi hermano, por estar siempre dispuesto a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

De igual manera, dedico el proyecto de investigación a mis abuelitos quienes fueron como segundos padres para mí y me incentivaron a seguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el final de mi formación profesional.

Mi profundo agradecimiento: A mis profesores de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, principalmente al Msc Luis Viveros gracias por su tiempo, su apoyo, por la sabiduría que me transmitió en el desarrollo de mi formación profesional.

A mis amigas, que gracias al equipo que formamos llegamos hasta el final de la carrera y a la vez fomentamos y construimos una gran amistad.

De igual manera, agradezco a todas las instituciones y personas que me ayudaron con la información necesaria en el proceso de levantamiento de encuestas para poder continuar con mi proyecto de investigación.

Contenido

CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR	I
AUTORÍA DE TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13
I. PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. Objetivo General	16
1.4.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	18
2.2. MARCO TEÓRICO	19
2.2.1. Administración general	19
2.2.2. Organizaciones.....	20
2.2.3. Personas	20
2.2.4. Administración de recursos humanos	21
2.2.5. Administración de recursos humanos como procesos	21
2.2.6. Mercado de recursos humanos	22

2.2.7.	Mercado de trabajo	22
2.2.9.	Reclutamiento del personal.....	24
2.2.10.	Selección de personal.....	24
2.2.11.	Pasos del proceso de selección.....	25
2.2.12.	Competencias	25
2.2.13.	Clasificación de competencias	26
2.2.14.	Empleabilidad	26
2.2.15.	Factores que sostiene la empleabilidad.....	27
2.2.16.	Nuevo perfil del empleo.....	27
III.	METODOLOGÍA.....	28
3.1.	ENFOQUE METODOLÓGICO.....	28
3.1.1.	Enfoque.....	28
3.1.2.	Tipo de Investigación	28
3.2.	IDEA A DEFENDER	29
3.3.	DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
3.3.1.	Definición	29
3.3.2.	Operacionalización de variables	30
3.4.	MÉTODOS UTILIZADOS.....	31
3.4.1.	Población y muestra.....	31
3.4.2.	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	32
3.4.2.1.	Técnicas de investigación	33
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1.	RESULTADOS.....	34
4.1.1.	Análisis de la encuesta realizada a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.....	34
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1.	CONCLUSIONES	67

5.2. RECOMENDACIONES	68
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
Bibliografía	69
VII. ANEXOS.....	72
7.1.1. Lista de graduados de la carrera de administración de empresas y marketing 72	
7.1.2. Nómina de empresas de la zona.....	76
7.1.3. Fotos del levantamiento de encuestas	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Procesos básicos de la administración de RH.....	22
Tabla 2 Impactos del mercado de trabajo	23
Tabla 3 Pasos para el proceso de selección	25
Tabla 5 Tipo de empresa- Cargo que desempeña	34
Tabla 6 Tipo de contrato- Ingresos mensuales	35
Tabla 7 Años de experiencia- cargos de trabajo	36
Tabla 8 Dificultad en buscar empleo- Dificultad en contratar personal	37
Tabla 9 Contratación de personal en la carrera de Administración - Nivel de satisfacción en relación a la carrera.....	38
Tabla 10 Situación laboral actual.....	38
Tabla 11 Importancia de los cursos de actualización	39
Tabla 12 Tiempo en conseguir empleo- De que manera obtuvo empleo	40
Tabla 13 Conoce el perfil de ingreso de la CAEM.....	41
Tabla 14 El conocimiento en que aportado en el ámbito laboral.....	42
Tabla 15 La comprensión en que aportado en el ámbito laboral	43
Tabla 16 La aplicación en que aporta en el ámbito laboral	44
Tabla 17 Asignaturas que le han ayudado en el mercado laboral - cargo que desempeña ..	45
Tabla 18 Perfil de egreso cumple con las exigencias del mercado laboral- cargo que desempeña.....	46
Tabla 19 Características del Perfil de ingreso	49
Tabla 20 Conocimientos primer componente	51
Tabla 21 Comprensión segundo componente	53
Tabla 22 Aplicación tercer componente	55
Tabla 23 Resultados obtenidos en el perfil profesional	61
Tabla 24 Resultados obtenidos de los graduados y empleadores	62
Tabla 25 Resultados detallados de tiempo en conseguir empleo y de qué manera lo obtuvo.	63
Tabla 26 Fácil o difícil ubicarse al mercado laboral de los graduados	65
Tabla 27 Nomina de graduados	72
Tabla 28 Nomina de Empresas de la Zona 1	76

INDICE DE ANEXOS

Anexo: 1 Nomina de graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing.	76
Anexo: 2 Lista de empresas de la Zona 1	86
Anexo: 4 Levantamiento de encuestas por medio del correo electrónico.....	92
Anexo: 5 Levantamiento de encuestas por medio del whatsapp	92
Anexo: 6 Levantamiento de encuesta por medio del Facebook.....	93
Anexo: 7 Resultados obtenidos de las redes sociales	93
Anexo: 8 Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing	93
Anexo: 9 Encuesta realizada personalmente a empleadores.....	93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo analizar el mercado laboral y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Considerando que el estudio es cualitativo, se aplicó encuestas a los graduados de la carrera de Administración y a empleadores de la Zona 1 para verificar los criterios utilizados por el mercado laboral para ubicar graduados universitarios en las diferentes empresas. Entre los resultados del estudio obtenido se encontró que, la mayoría de graduados se encuentran trabajando en un sector no relacionado con su profesión, tomando en cuenta que actualmente, los empleadores tienen más oportunidades para seleccionar al personal idóneo para trabajar en la empresa o institución.

Otro punto importante, es la dificultad que tiene el graduado al momento de ser contratado, es la falta de experiencia en el mercado laboral. De acuerdo a encuestas realizadas a los graduados de la UPEC del período (2013-2017), un 61% considera que los empleadores contratan personal con experiencia para desempeñar funciones empresariales, además que tengan compromiso con la institución, por lo tanto, que tengan habilidades, conocimientos y actitudes positivas para el mejoramiento de la misma. Los cargos ocupacionales que desempeñan los graduados, en un 52% son de asistentes, debido a que no pueden cumplir con las exigencias del mercado laboral.

Según las encuestas realizadas a los empleadores de la Zona 1, un 66% de ellos prefiere contratar empleados por un período máximo de dos años y, al mismo tiempo remuneran a sus trabajadores con un sueldo acorde a la actividad que van a desempeñar. En conclusión, la formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral, porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado en la práctica. Por esto, es necesario que en la formación profesional, no solo exista un enfoque teórico sino también práctico, con el objetivo de mejorar sus aptitudes laborales.

Palabras claves

Empleabilidad, competencias, empleo, mercado laboral, competitividad

ABSTRACT

The present work of investigation has the objective of analyze the labor market and the level of employability of the graduates of the Business Administration and Marketing. Considering that the study is qualitative, I applied surveys in the graduates of business career, and to employers of the Zone 1 to verify which are the standars used by the labor market to locate university graduates in the different companies.

The results of the study proved that the majority of graduates were employed at a sector not related to their profession. According to the surveys that were made to the graduates of UPEC University at the period of (2013-2017), the employers have more opportunities to select to the suitable people to be employed at the company or institution. Another important point in the investigation is the difficulty that the graduate has to be contracted, it is the lack of experience on the labor market with a percentage of 61 %, considering that the employers contract people with experience to execute business functions, also they have commitment with the institution, and therefore that they have skills, knowledge, positive attitudes for the improvement of it., The occupational positions performed by the graduates are of assistants by a percentage of 52%, the graduates do not meet the expectations of various companies. Nowadays employers choose to contract temporarily 66% and at the same time remunerate with a salary accessible to the activity they will perform. In conclusion, the graduate training should be more focus on develop skills and abilities that can be usefull on the market and try to combined theory knowledge with practice, so in this way the graduates can improve their laboral aptitudes.

Keywords: Employability, skills, employment, labor market, competitiveness

INTRODUCCIÓN

Este trabajo, partió de la necesidad de analizar en qué parámetros técnicos se basan las instituciones o empresas para seleccionar, contratar a sus empleados y cuáles son las principales problemáticas por las que un trabajador es despedido. Adicionalmente, se busca conocer el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, para ello se ha utilizado como método de investigación, la recolección de datos aplicando una encuesta a todos los egresados de esta facultad y a los empleadores de la Zona 1, con la finalidad de comprender la situación laboral de los titulados. Esta información es relevante para mejorar la malla curricular de la carrera.

Este proyecto de investigación se encuentra estructurado por capítulos. ‘El capítulo I’ denominado ‘El Problema’, en el que constan la formulación del problema, justificación, objetivos y preguntas de investigación. ‘El capítulo II’ denomina el Marco Teórico y Antecedentes Investigativos. ‘El capítulo III’, explica la metodología, tipos de investigación, idea a defender, definición y operacionalización de variables, métodos utilizados, población y muestra, análisis estadístico y técnicas de investigación.

‘El capítulo IV’, muestra los resultados del levantamiento de encuestas, tanto a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing como a los empleadores de la Zona 1. Además, en la discusión se analizan los resultados de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, a través de gráficos estadísticos que fueron interpretados acorde a los objetivos, preguntas de investigación e idea a defender. ‘El capítulo V’, está compuesto por las conclusiones y recomendaciones sobre la temática. ‘El capítulo VI’, tiene las referencias Bibliográficas y ‘El Capítulo VII’, los anexos de la investigación.

I. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según datos encontrados de Kennedy (2009), la empleabilidad viene del término empleo, se puede decir que este término es la suma de habilidades y la capacidad de tener un trabajo, tomando en cuenta que no sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y oportunidades ofrecidas a los ciudadanos para que busquen una actividad remunerada.

La problemática en la investigación sobre el mercado laboral y el nivel de empleabilidad es que los empleadores, al momento de realizar la selección y contratación de graduados no cubren las expectativas laborales debido a que éstos carecen de experiencia previa para desarrollarse en el ámbito profesional. Visto de este modo, existen bajos conocimientos teóricos, habilidades y destrezas, ocasionados por los inexistentes programas de capacitación y actualización de contenidos curriculares.

Considerando que algunos graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing, manifestaron que debido a que la ciudad donde residen no cuenta con suficientes plazas laborales, no pueden tener un mejor desempeño en el ámbito profesional y laboral, por lo tanto, optan por salir a otros lugares en busca de empleo.

Por ende, la oferta de trabajo es mayor a la demanda laboral, (visto desde la perspectiva que existe un gran número de graduados en busca de un empleo), por lo tanto, las personas optan por emplearse en cualquier actividad que les sea rentable, aunque no esté acorde a la formación profesional adquirida en la universidad. Existe un alto índice de desempleo. En cuestión del mercado laboral los empleadores contratan personal idóneo y capacitado para desempeñar algún puesto de trabajo.

Manifiesta Pedro Alexander (2012) La situación actual del país está caracterizada por problemas sociales como el desempleo y la falta de oportunidades laborales, por lo que enfatiza que tiene gran trascendencia, la creación de mecanismos que ayuden a la integración de los profesionales a los mercados laborales, generándoles al mismo tiempo la oportunidad de desarrollar sus competencias.

Sin duda alguna, la falta de oportunidades en el mercado laboral, afecta directamente a los graduados, quienes tras culminar sus estudios universitarios, tienen la aspiración de ser contratados en una empresa o institución. Sin embargo, la realidad socioeconómica del país, les impide desarrollarse en su carrera.

Por otra parte, el Economista Guillermo Herrera de la Prefectura del Carchi, mencionó en una entrevista sobre el emprendimiento en la ciudad de Tulcán, que con el objetivo de impulsar el fortalecimiento empresarial, pretende diversificar actividades productivas y nuevos ingresos para lograr crear micro empresas y abrir nuevas oportunidades de empleo.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing caso UPEC?

1.3.JUSTIFICACIÓN

La investigación fue importante porque permitió conocer la situación actual de empleabilidad de cada graduado de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Incluso saber qué porcentaje de ellos tienen empleos acorde a su profesión, y cuáles no desempeñan ningún trabajo profesional. Además de conocer por qué no ejercen su profesión y cuántas personas emprendieron en algún negocio. Por medio de estas pautas, se podría saber cuál es la absorción de contratación de una empresa ante los graduados.

La importancia de los sectores productivos, ha fortalecido la actividad económica porque ha ayudado a satisfacer las necesidades humanas y a dinamizar la economía, ocasionando un desarrollo más productivo tanto de bienes y servicios.

Por lo tanto, ha beneficiado directamente a las empresas porque existe más oferta de personas graduadas que están en condiciones de ejercer un empleo, por lo cual, los empleadores pueden elegir a un candidato que cumpla con todos los requerimientos que se necesita en un determinado puesto laboral, mientras que los trabajadores tienen menos

oportunidades de desarrollarse profesionalmente, porque existe una saturación de oferta de trabajo.

La exposición de los datos anteriores, permitió que los estudiantes de niveles inferiores puedan tomar mejores decisiones ante la realidad en el ámbito laboral, beneficiándose la carrera y la Universidad, debido a que lograron tomar acciones correctivas sobre los contenidos curriculares anteriores y renovarlos para que cubran las expectativas y exigencias de los futuros profesionales en el campo práctico- laboral de conformidad con la ley de educación superior LOES.

Los altos directivos, fueron los protagonistas principales en fomentar el tema de emprendimiento en la institución, con el fin de mejorar la formación profesional y académica de la carrera de Administración de Empresas logrando un incentivo directo en los estudiantes en ser promotores de crear microempresas y, a la vez logrando fomentar empleo a las nuevas generaciones.

1.4.OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el Nivel de Empleabilidad de los Graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing caso UPEC.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer la fundamentación teórica, en la investigación sobre la demanda del mercado laboral y el empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, para emitir criterios y argumentos ante la temática, mediante la recolección de información en fuentes bibliográficas confiables.
- Realizar un análisis del mercado laboral y el nivel de Empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, para conocer la condición profesional de cada persona, a través del levantamiento de encuestas y tabulación de información.

- Presentar los datos sobre la temática del mercado laboral y el nivel de Empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, que le permita a la institución tomar acciones correctivas ante la información analizada.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la situación laboral actual de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing?
- ¿Qué aspecto ha sido más importante al ser contratado en una institución o empresa?
- ¿En qué áreas trabajan los graduados de la carrera de Administración de empresas y marketing?
- ¿Es fácil o difícil ubicarse en el campo laboral?
- ¿Qué dificultad se presentó en buscar empleo?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La autora Andrea Estefanía López Meza (2012) con el tema de investigación sobre la ‘Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato’, aporta que la demanda laboral es mínima, debido a que los jóvenes no cumplen con los requerimientos necesarios para ejercer un trabajo, debido a que la falta de práctica en el ámbito laboral, impide que los graduados puedan desempeñar todas sus habilidades, aptitudes y, sobre todo el conocimiento.

El autor, Edwin René Guamán Quinche (2012) con el tema de investigación ‘Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas’, señala que, la carrera se basa más en la práctica que en la teoría y, de esta forma los graduados se pueden desempeñar mejor en el ámbito profesional, buscando nuevas formas de prepararse y superarse, por medio de capacitaciones (lo que sería recomendable para todos los jóvenes que terminan su ciclo académico y continúen estudiando siendo mejores cada día para así tener más oportunidades de empleo). Además esta investigación, hace énfasis en el desempeño de los graduados en el campo laboral a partir del criterio de los empleadores, lo que enriquece a mi tema de investigación.

La autora Gladys Beier (2014) con el tema de investigación de ‘Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu’, enfatiza que los jóvenes que terminan su ciclo académico, se enfocan en qué situación se encuentran los graduados en su instancia, si trabajan, no trabajan, qué trabajado están desempeñando, si el trabajo es de forma dependiente o independiente, en relación a la dependencia que fueron formados como futuros profesionales.

El autor Francisco Javier Valero Osuna (2012) con su tesis ‘Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios’, señala que hay mayor énfasis en saber si los graduados se están desempeñando bien en el ámbito profesional y conocer qué es lo que las empresas buscan en ellos, para poder obtener un puesto de trabajo y si los conocimientos obtenidos en el aula se aplican o no en la realidad.

Los autores Martín Francisco Camoverde Crespo y Cristina Gabriela Faican Pulla (2014) en su texto investigativo ‘Análisis de la inclusión al campo laboral, público y privado de los estudiantes egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad de Cuenca’, ayudó a profundizar en mi tercer objetivo de investigación, porque se enfoca a tomar decisiones correctivas ante los graduados, lo que hace referencia a que la mayoría de graduados, se encuentran laborando en actividades que no son afines a su profesión. Lo cual, permite tomar decisiones en el mejoramiento de la malla curricular.

Los autores Ariel Romero Fernández y Juan Álvarez Gavilanes (2015), recalcan en su ‘Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la universidad regional autónoma de los Andes’ que los empleadores reconocen que las mayores demandas del mercado laboral son administradores, mientras que, menos del 30% se encuentran empleados en su profesión, por lo tanto, optan por realizar el seguimiento de los graduados.

La autora Evelyn Navarrete Navas (2013) con el ‘Seguimiento a los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Salesiana de Quito’, afirma que ha logrado tener comunicación con los graduados, por medio de las redes sociales y le ha permitido tomar decisiones correctivas ante ellos y, por lo tanto, pretende fomentar lazos de fraternidad y cooperación frente a las exigencias y procesos de cambio que atraviesa el entorno universitario.

2.2.MARCO TEÓRICO

2.2.1. Administración general

La administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de una que no lo es. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier forma. Por el contrario, la administración implica garantizar que la gente responsable de realizar actividades laborales las realice de

forma eficiente y eficaz, o al menos es a lo que aspiran los gerentes (Coulter, 2010, p.6).

La administración, es de vital importancia para una empresa o institución y por ende, se encarga de la adecuada coordinación, control y supervisión de todas las actividades que se realicen en dicha institución. Considerando que el gerente es el eje primordial para la ejecución de cualquier actividad.

2.2.2. Organizaciones

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe solo cuando: hay personas capaces de comunicarse, que estén dispuestas a contribuir en una acción conjunta al fin de alcanzar un objetivo común (Chiavenato, 2011, p.6).

La organización, es la conformación de un grupo de personas con el fin de realizar conscientemente las actividades propuestas para el buen desempeño institucional, tomando en cuenta que, dentro de la organización debe existir un nivel de comunicación alto para que la institución tenga más éxito

2.2.3. Personas

Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen. No hay organización sin personas. Toda organización está constituida por ellas, de quienes depende para su existo y continuidad. Sin organizaciones ni personas no habría Administración de recursos humanos. En esta última hay dos vertientes diferentes al considerar a las personas: las personas en cuanto tales (dotadas de características propias de personalidades e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y las personas como recursos (dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional) (Chiavenato, 2011, p.43).

Las personas, son un eje importante dentro de una institución, debido a que ellas se encargan de planificar, controlar, organizar y ejecutar las funciones a desempeñar. De éstas depende el éxito o fracaso de una institución, porque si toman una mala decisión, la empresa podría enfrentar graves problemas.

2.2.4. Administración de recursos humanos

Consiste en una amplia variedad de actividades, incluyendo el análisis del entorno competitivo de una empresa y el diseño de puestos de trabajo para que la estrategia de una empresa pueda ser implementada con éxito al vencer a la competencia. Es necesario identificar, reclutar y seleccionar a las personas adecuadas para estos puestos de trabajo, capacitación, motivación y evaluación de las personas. (Bohlander, 2013, p.4).

La administración de recursos humanos, es considerada como una técnica de organización que integra una empresa o institución con el fin de reclutar, motivar y capacitar para lograr mayor eficiencia en el desempeño laboral.

2.2.5. Administración de recursos humanos como procesos

La administración de recursos humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización, es un aspecto crucial en la competitividad organizacional (Chiavenato, 2011, p.118).

La administración de recursos humanos se encarga de administrar a las personas tomando medidas como: el reclutamiento, selección de personal, verificar el trabajo de sus empleados, integrarlos y orientarlos en el ámbito laboral, con el fin de que se desempeñen de mejor manera en el ámbito profesional.

Tabla 1 Procesos básicos de la administración de RH

Proceso	Objetivo	Actividades involucradas
Integración	Quiénes trabajan en la organización	Investigación del mercado de RH Reclutamiento de personas. Selección de personas
Organización	Que harán las personas en la organización	Socialización de las personas Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño
Retención	Como conservar a las personas que trabajan en la organización	Remuneración y retribuciones Prestación y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Como preparar y desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo organizacional
Auditoría	Como saber lo que son y lo que hacen las personas	Banco de datos/ sistemas de información Controles, constancia, productividad, equilibrio social

Fuente: Chiavenato, 2011, p.34

Elaborado por: Erika Bolaños

2.2.6. Mercado de recursos humanos

Se constituye por el conjunto de personas aptas para el trabajo en determinado lugar y en determinada época. Está constituido por candidatos reales y potenciales en relación con determinadas oportunidades de empleo. Son candidatos reales si están buscando alguna oportunidad independientemente de que estén o no empleados y son candidatos potenciales si están en condiciones de desempeño satisfactorio, aun cuando no estén buscando oportunidades de empleo (Chiavenato, 2011, p.134).

El mercado de recursos humanos, es una fuente determinada para las personas que están en condiciones de desempeñar un cargo laboral y, tienen la capacidad y competencias necesarias, inclusive las habilidades y destrezas que le denomina a una persona.

2.2.7. Mercado de trabajo

El mecanismo de oferta y demanda es la característica principal de todo mercado. El mercado de trabajo se compone por las ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones. Toda organización en la medida que ofrece oportunidades de trabajo

que constituye parte integrante de un mercado de trabajo (Chiavenato, 2011, p.106).

El mercado de trabajo, está constituido por la oferta y la demanda, mediante la cual ofrecen las instituciones o empresas una fuente de empleabilidad a las personas que se encuentren en condiciones de ser empleados en algún puesto de trabajo, además donde la demanda es mayor existe mayor posibilidad de tener empleo.

Tabla 2 Impactos del mercado de trabajo

Mercado de trabajo en oferta	Mercado de trabajo en demanda
Inversiones en reclutamiento para atraer a candidatos	Pocas inversiones en reclutamiento debido a la oferta de candidatos
Criterios de selección más flexibles y menos rigurosos	Criterios de selección más rígidos para aprovechar la abundancia de candidatos.
Inversión en entrenamiento para compensar deficiencias de los candidatos	Pocas inversiones en entrenamiento para aprovechar a los candidatos ya entrenados
Ofertas salariales estimulantes para atraer candidatos	Ofertas salariales más bajas para aprovechar la competencia entre los candidatos
Inversiones en prestaciones sociales para atraer a candidatos	Pocas inversiones en prestaciones salariales, porque no es necesario tener mecanismos para mantener al personal.
Importancia en el reclutamiento interno como medio para mantener a los trabajadores actuales y dinamizar sus planes de carrera	Importancia en el reclutamiento externo como medio para mejorar el potencial humano y sustitución de los trabajadores por candidatos más calificados.

Fuente: Chiavenato (2011)

Elaborado por: Erika Bolaños

2.2.8. Oferta y demanda de recursos humanos

La oferta de trabajo es la disponibilidad de trabajadores que poseen las habilidades requeridas que un empresario podría necesitar. La demanda de trabajo es el número de trabajadores que una organización necesita. Estimar la oferta y la demanda de trabajo en el futuro y seguir los pasos para equilibrarlas requiere de planificación (Chiavenato, 2011, p.184).

Considerando que la oferta, es el número de aspirantes en busca de un empleo y la demanda, son los empleadores que están en condiciones de contratar personal idóneo y capacitado que cumpla con todos los requerimientos adecuados para una empresa.

2.2.9. Reclutamiento del personal

El reclutamiento es el proceso por el que se genera un grupo de candidatos cualificados para un determinado puesto. La empresa debe anunciar la disponibilidad de puestos en el mercado (dentro y fuera de la organización) y atraer a candidatos cualificados que soliciten el puesto (Mejía, 2008, p.190).

El reclutamiento del personal, es un proceso previo a la selección del personal, aquí se anuncia la disponibilidad de los puestos de trabajo que requiera una empresa.

2.2.10. Selección de personal

La selección es el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo y, a continuación, valorar a cada candidato en función de esas características, generalmente basadas en el análisis de puestos. En función de la puntuación de cada candidato en diversas pruebas y/o de la impresión que han causado en las entrevistas, los directivos determinan a la persona a la que se ofrecerá el puesto. Este proceso de selección suele requerir el establecimiento de puntuaciones mínimas; los candidatos que no superan estos niveles no serán aceptados (Mejía, 2008, p.190).

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes, obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos, que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos factores pueden resultar irritantes, tanto para los candidatos que desean iniciar de inmediato, como para los gerentes de los departamentos con vacantes.

2.2.11. Pasos del proceso de selección

Tabla 3 Pasos para el proceso de selección

Decisión de contratar
Examen médico
Pruebas antes del empleo
Investigación de referencias y antecedentes
Entrevistas
Conclusión de la solicitud
Presentación del currículo

Fuente: Bohlander (2013)

Elaborado por: Erika Bolaños

La gran importancia del proceso de la selección de personal, es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

2.2.12. Competencias

Las competencias son características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo”. Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos adquiridos o innatos, que definen las competencias para una cierta actividad. Sin embargo, descubrir las competencias no requiere estudiar exhaustivamente el perfil físico, psicológico o emocional de cada persona (Alles, 2006, p.60).

Las competencias, son la esencia que cada ser humano debería tener en la actualidad para desempeñarse en un ámbito laboral, considerando que se basa en los conocimientos requeridos por la empresa.

2.2.13. Clasificación de competencias

Manifiesta la siguiente clasificación de competencias:

- **Motivación.-** Los intereses que una persona considera o desea conscientemente las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros.
- **Características.-** Características físicas y respuestas consientes a situaciones o información.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo.-** Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
- **Conocimiento.-** La información que una persona posee sobre áreas específicas.
- **Habilidad.-** La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental (Alles, 2006, p.61).

Existen una diversidad de clasificaciones de las competencias en las que debe centrarse una persona, incluso la motivación, que es de vital importancia dentro del comportamiento hacia las acciones u objetivos ante terceras personas. Además los conocimientos que la persona requiere para desempeñarse de mejor manera dentro de la institución y, sobre todo tener habilidades y destrezas para tener un mejor desempeño profesional, acorde al perfil profesional.

2.2.14. Empleabilidad

“Empleabilidad, es la posibilidad de conseguir un nuevo empleo. Las personas son más o menos empleables, tienen una empleabilidad alta o baja y esta podrá medirse en meses u unidad de tiempo” (Alles, 2006, p.44). “La empleabilidad es conseguir otro trabajo, es nuestra propia responsabilidad e implica esfuerzos, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Mantener actualizadas las

competencias del personal de la empresa, en una manera de mantener la empleabilidad del personal” (Alles, 2006, p.48).

Se denomina empleabilidad, como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que tiene cada persona que se encuentra en condiciones de ejercer un trabajo, en alguna institución o empresa que le permita desempeñarse profesionalmente en el área que se encuentre.

2.2.15. Factores que sostiene la empleabilidad

La empleabilidad se sostiene en cuatro grandes pilares. Tres de ellos pueden de algún modo ser modificados por el individuo: los conocimientos, que pueden ser adquiridos; las competencias, que pueden ser desarrolladas, y la actitud para la búsqueda de empleo. El cuarto elemento, el mercado, es un factor sobre el cual un individuo en forma aislada no puede actuar, está fuera de su ámbito de acción (Alles, 2006, p.46).

Tomando en cuenta, los cuatro factores que involucran a la empleabilidad son muy importantes, debido a que están incluidas los conocimientos, destrezas y habilidades que tiene cada individuo, esto significa el entrenamiento de la búsqueda de trabajo de cada persona.

2.2.16. Nuevo perfil del empleo

Ahora la industria ofrece menos empleo, pero produce cada vez más, gracias a la modernización, la tecnología, la mejora de los procesos y el aumento de la productividad de la personas. En cambio el sector de servicios ofrece cada vez más empleo. La modernización de las fábricas se dedica a productos de mejor calidad y más baratos (Chiavenato, 2009, p.108).

El nuevo perfil de empleo, se basa en la modernización y la actualización de la tecnología, con el fin de mejorar los procesos y aumentar el volumen de producción. Considerando que en la actualidad, el sector productivo ofrece más empleo a las personas

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Para el desarrollo de la investigación, sobre el Análisis del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de Administración de Empresas y Marketing, se utilizó el enfoque investigación cualitativo.

Enfoque cualitativo:

Este enfoque “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Además las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)” (Sampieri, 2014, p. 7).

En la investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo porque permitió realizar el análisis estadístico de la información recolectada del levantamiento de encuestas, sobre la problemática del mercado laboral y, el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

Además, se utiliza el método analítico – sintético, porque permitió analizar la información recolectada sobre el mercado laboral y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, por lo tanto, se obtiene información más exacta a la problemática existente, para proceder a mejorar las falencias que existen en la carrera de Administración.

3.1.2. Tipo de Investigación

En el tipo de investigación, permitieron obtener información precisa y relevante sobre la temática planteada que está a continuación:

- **Investigación Descriptiva.-** La investigación descriptiva, se utilizó para realizar un diagnóstico de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de

Empresas y Marketing para poder identificar si se están desempeñando su trabajo acorde a su carrera.

- **Investigación Bibliográfica.-** Se utilizó, para fundamentar teóricamente la investigación sobre la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.
- **Investigación de Campo.-** Se usó esta investigación, para conocer la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, para ello se empleó como técnica, la encuesta para conocer en qué situación se encuentra cada persona.
- **Investigación Exploratoria.-** Ayudó al planteamiento del problema de investigación, es decir, analizar la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

3.2. IDEA A DEFENDER

La demanda del mercado laboral en la Zona 1, tiene relación con el nivel de empleabilidad de los graduados de carrera de ingeniería de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC.

3.3.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Definición

3.3.1.1. Mercado laboral

El mercado laboral, está conformado por la oferta y la demanda, donde la oferta es el número de aspirantes a una vacante o un puesto de trabajo, y la demanda es la contratación de personal que requiere una empresa.

3.3.1.2.Empleabilidad

La empleabilidad, es la competencia de conocimientos, habilidades, experiencia y actitudes que tiene una persona para ejercer su profesión y se encuentra en condiciones de ocupar un puesto en determinada institución o empresa.

3.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 4 Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica	Fuente
Mercado Laboral	Capacitaciones	Número capacitaciones	Encuesta	Empleadores
	Tipos de empresas	Número de empresas	de Encuesta	Empleadores
	Tipo de contrato	Número de contratos	de Encuesta	Empleadores
	Contratación de personal	Número de personas	de Encuesta	Empleadores
	Requerimientos	Numero de requerimientos	de Encuesta	Empleadores
	Selección de personal	Número de personas	de Encuesta	Empleadores
	Tipo de cargos	Número de cargos	Encuesta	Empleadores
Nivel de Empleabilidad	Empleo	Porcentaje empleo	de Encuesta	Graduados
	Graduados	Número graduados	de Encuesta	Graduados
	Situación laboral	Porcentaje de situación laboral	Encuesta	Graduados
	Desempleados	Porcentaje de desempleo	de Encuesta	Graduados
	Tiempo de experiencia	Porcentaje tiempo	de Encuesta	Graduados
	Tipo de contratación	Número de contratos	de Encuesta	Graduados
	Tipo de cargo	Numero de cargo	Encuesta	Graduados
	Relación con la carrera		Encuesta	Graduados

Fuente: Graduados y empleadores

Elaborado por: Erika Bolaños

3.4.MÉTODOS UTILIZADOS

Se utilizó el método no experimental, a través de la elaboración y aplicación de encuestas a los egresados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Tomando en cuenta que, con la ayuda del levantamiento de encuestas, se permitió analizar la situación actual de la temática.

3.4.1. Población y muestra

Se consideró realizar en primera instancia, un censo a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, debido a que son 147 graduados, con el fin de obtener información más clara.

Por lo tanto, se aplicó las encuestas a 143 graduados, quienes fueron entrevistados en sus respectivas ciudades de residencia.

También se optó, por realizar la fórmula estadística para sacar la muestra del número de empresas que existen en la Zona 1, tomando en cuenta que existen 215 empresas. Por lo tanto, se consideró un margen de error del 5% y, un nivel de confianza del 95%.

$$\frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$
$$n = \frac{(215)(0,25)(3,8416)}{(215-1)(0,0025) + (0,25)(3,8416)}$$
$$n = \frac{(215)(0,9604)}{(215-1)(0,0025) + (0,9604)}$$
$$n = 137,85$$
$$n = 138 \text{ encuestas}$$

3.4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis estadístico, primero se inició con la población que va ser estudiada, en este caso los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Para obtener información de cada graduado, se realizó un acercamiento al Departamento de Bienestar Universitario, para saber el número exacto de graduados, con la información obtenida se observó que existen 147 personas graduadas desde el año 2013 hasta el año 2017 (Anexo 1).

Luego se procedió con la elaboración de la encuesta, la cual consta de 18 preguntas, con el objetivo de conocer la situación actual de cada graduado de la carrera.

El levantamiento de encuestas a los graduados, se realizó por medio de redes sociales como son: Facebook, Messeguer, WhatsApp, correo electrónico, llamadas telefónicas y acercamiento directo con el encuestado. Para facilitar la información recabada, se diseñó en una plataforma de Internet (Gmail) una encuesta virtual, con el objetivo de que la información sea expandida por las redes sociales, y llegue a contabilizar la información suministrada que cada graduado envía por cada medio tecnológico. (Ver anexo 3, 4, 5,6)

También se realizó el levantamiento de encuestas a las empresas de la Zona 1, con el objetivo de obtener información de la percepción de empleadores, sobre las competencias generales que tienen los recién graduados de educación superior que contratan. Para obtener la información del número de empresas, existió el acercamiento a las oficinas del Servicio de Rentas Internas.

En los datos obtenidos, se observó que existen 215 empresas en la Zona 1. De igual manera, se realizó el acercamiento directo a cada empresa y por medio de llamadas telefónicas. (Ver anexo 2).

Recolectada toda la información de las dos variables tanto de empleabilidad y mercado laboral, se continuó ingresando los datos al software SPSS, luego se procedió con la tabulación y análisis respectivo de cada pregunta.

3.4.2.1. Técnicas de investigación

- **Encuesta.-** Esta técnica se utilizó para las dos variables, tanto para la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, como para los empleadores de las empresas de la Zona 1. (Ver anexo 9, 10)
- **Entrevista.-** La entrevista se la realizó a 30 empleadores de la Zona 1, para conocer su opinión sobre el perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.RESULTADOS

4.1.1. Análisis de la encuesta realizada a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

Por medio de la información suministrada y recolectada, en el levantamiento de encuestas a los graduados de la carrera y empleadores de la Zona 1

Tabla 4 Tipo de empresa- Cargo que desempeña

Recuento		¿En qué tipo de empresa se encuentra trabajando? ¿Qué cargo desempeña en el trabajo?					Total
		tabulación cruzada					
		¿Qué cargo desempeña en el trabajo?					
		Directi vo	Jefatu ra	Asistenci a	Administrat ivo	Otr o	
¿En qué tipo de empresa se encuentra trabajando ?	Pública	1	6	32	27	4	70
	Privada	0	2	13	18	3	36
	ONG's	0	2	5	4	0	11
	Propia	2	1	6	14	1	24
	Ningun a	0	0	0	2	0	2
Total		3	11	56	65	8	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, se encuentran desempeñándose en el ámbito laboral en empresas públicas y privadas, por ende, se puede observar que existe mayor absorción de contratación en estas empresas. Incluso los cargos que desempeñan dentro de las instituciones es de asistencia y administrativo; por lo cual, se puede decir que los graduados no se encuentran desempeñando actividades relacionadas con la profesión.

Tabla 5 Tipo de contrato- Ingresos mensuales

Recuento		¿Sus ingresos mensuales están dentro del rango?			Total
		De 0 ha 380 dólares	De 380 ha 500 dólares	De 500 dólares en adelante	
¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?	Contrato por tiempo indefinido / nombramiento	13	10	12	35
	Contrato por tiempo determinado	36	28	13	77
	Trabajo por cuenta propia	11	10	2	23
	Otro	1	2	3	6
	Ninguno	2	0	0	2
Total		63	50	30	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Por medio de la información recolectada, se observa que los empleadores al momento de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal, proceden a firmar el contrato de trabajo, considerando que es por tiempo determinado o temporal. Visto de este modo, los empleadores contratan trabajadores de esta manera, con el fin de conocer sus competencias en el ámbito laboral e incluso buscan evaluar al personal por su rendimiento de trabajo.

Por ello, las personas beneficiarias tienen una remuneración económica, acorde a las actividades que desempeña dentro de la institución o empresa, representan los ingresos mensuales, en un rango del sueldo básico a quinientos dólares.

Tabla 6 Años de experiencia- cargos de trabajo

Recuento		¿Qué cargo desempeña en el trabajo?					Total
		Directivo	Jefatura	Asistencia	Administrativo	Otro	
¿Cuántos años de experiencia tiene actualmente en la profesión?	De 0 ha 1 año	3	3	61	30	3	88
	De 2 ha 3 años	0	6	12	11	3	38
	De 3 en adelante	0	2	3	4	2	17
Total		3	11	76	45	8	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Por medio de los datos obtenidos, se puede decir que los años de experiencia son mínimos en el ámbito laboral (aproximadamente un año), lo que significa que no existe experiencia laboral. Por ende, los empleadores requieren que tengan experiencia mínima de un año en el área que están buscando contratar. Por lo cual, los graduados tienen menor oportunidad para ingresar a un trabajo.

Tabla 7 Dificultad en buscar empleo- Dificultad en contratar personal

Recuento		¿Qué dificultad se le presentó al momento de buscar empleo?*¿Cuál ha sido su mayor dificultad en contratar personal? tabulación cruzada			Total
		¿Cuál ha sido su mayor dificultad en contratar personal?			
		No existe la oferta suficiente de graduados con el nivel de formación requerida	Poca preparación del personal	Falta de experiencia	
¿Qué dificultad se le presentó al momento de buscar empleo?	Falta de experiencia	31	14	39	84
	Falta de capacitaciones	12	11	4	27
	Saturación del mercado	7	3	13	23
	Remuneración no adecuada	1	3	0	4
Total		51	31	56	138

Elaborado por. Erika Bolaños

La mayor dificultad que tienen los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing al momento de buscar empleo, es la falta de experiencia. En la actualidad, los empleadores no se arriesgan en contratar personal sin experiencia laboral; por lo tanto, cada graduado debe tener por lo menos, tres años de experiencia.

Además, cumplir con las exigencias del mercado laboral. Otro punto importante para contratar personal, es que no existe oferta suficiente de graduados, con el nivel de formación requerida, en sí, no existen personas preparadas para asumir el cargo. Considerando que la responsabilidad y compromiso con la empresa, es de vital importancia.

Tabla 8 Contratación de personal en la carrera de Administración - Nivel de satisfacción en relación a la carrera.

¿En los últimos años su empresa ha contratado una persona en la carrera de administración de empresas y marketing? *¿En qué nivel considera que las actividades que desempeña el egresado están relacionados con su formación académica? tabulación cruzada						
Recuento		¿En qué nivel considera que las actividades que desempeña el egresado están relacionados con su formación académica?				Total
		Alto	Medio	Bajo		
¿En los últimos años su empresa ha contratado una persona en la carrera de administración de empresas y marketing?	Si	19	51	18	88	
	No	11	30	9	50	
Total		30	81	27	138	

Elaborado por. Erika Bolaños

Los empleadores en los últimos años, si han contratado a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, porque consideran que es importante tener personal capacitado e idóneo en la área de administración. Los empleadores consideran que las actividades que desempeña cada graduado están en un término medio con la formación académica recibida en la Universidad. Algunos empleadores, dieron a conocer que existe deficiencia práctica porque tienen conocimientos, pero no saben aplicar los mismos en el ámbito profesional.

Tabla 9 Situación laboral actual

Género de los graduados*¿Cuál es su situación laboral actual? tabulación cruzada					
Recuento		¿Cuál es su situación laboral actual?			Total
		Trabajo en un sector relacionado con mi profesión	Trabajo en un sector no relacionado con mi profesión	Estoy desempleado	
Género de los graduados	Masculino	13	17	11	41
	Femenino	29	36	37	102
Total		42	53	48	143

Elaborado por. Erika Bolaños

La situación laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, de acuerdo a las encuestas realizadas previamente, señalan que cincuenta personas, se encuentran trabajando en actividades que están relacionadas con su profesión. 62% están trabando en el sector acorde a la profesión, debido a que son personas que han trabajado desde algunos períodos atrás, los cuales ya cuentan con experiencia laboral.

Treinta y un personas entre hombres y mujeres, se encuentran desempleadas porque las ofertas de trabajo, no cumplen con sus expectativas salariales. En este mismo grupo, existen trabajadores que están cursando sus maestrías, mientras que otras, fueron despedidas porque no cumplían con los requerimientos de la empresa.

Tabla 10 Importancia de los cursos de actualización

¿Cree Ud. Que es importante tener cursos de actualización?* ¿De acuerdo a su experiencia laboral, que tipo de formación de pregrado y cursos de actualización debería recibir? tabulación cruzada						
Recuento		¿De acuerdo a su experiencia laboral, que tipo de formación de pregrado y cursos de actualización debería recibir				Total
		Seminarios y cursos	Diplomados	Especialidades administrativas	Maestrías	
¿Cree Ud. que es importante tener cursos de actualización?	Si	54	14	23	41	132
	No	3	3	3	2	11
Total		57	17	26	43	143

Elaborado por. Erika Bolaños

De acuerdo al ámbito laboral, los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, han optado por recibir seminarios y cursos de actualización, con el fin de tener mejor desempeño laboral donde se encuentran trabajando, y además tener mejores oportunidades laborales. Algunas personas, también están cursando las maestrías fuera de la ciudad, porque los empleadores quieren personal competente, capacitado y con estudios superiores.

Tabla 11 Tiempo en conseguir empleo- De que manera obtuvo empleo

Recuento		¿De qué manera consiguió empleo?					Total
		Por redes sociales	Por concurso	socio empleo	Por amistades	Por mérito personal	
¿Qué tiempo promedio a transcurrido para conseguir trabajo acorde con su profesión?	Menos de 6 meses	5	9	10	11	3	15
	De 7 a 12 meses	9	6	6	13	5	49
	De 13 en adelante	7	16	12	27	4	78
Total		21	31	28	51	12	143

Elaborado por. Erika Bolaños

El tiempo que ha transcurrido para conseguir trabajo acorde a la profesión, ha sido de un año en adelante, mientras que para el género femenino, ha sido más fácil conseguir empleo. La demanda en las instituciones o empresas, es baja para la contratación de las personas recién graduadas, tomando en cuenta que las instituciones no contratan personal por falta de recursos económicos, o porque no cumplen con los requerimientos necesarios para desempeñar las actividades laborales dentro de una empresa.

Los graduados optan por aceptar trabajos que no están acordes a su formación académica, debido a falta de recursos económicos. Es por esto, que muchos han logrado conseguir empleo por medio de terceras personas, ya sean amigos, familiares o parientes, además de concursos de mérito y socio- empleo.

Tabla 12 Conoce el perfil de ingreso de la CAEM

¿ Conoce el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas y Marketing? *Género de los graduados tabulación cruzada

Recuento

		Género de los graduados		Total
		Masculino	Femenino	
¿Conoce el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas y Marketing?	Si	14	23	37
	No	33	73	106
Total		47	96	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Por medio de la información recolectada, se puede observar que de 143 personas, 37 personas entre el género femenino y masculino, conocen el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, mientras que las 106 personas restantes, no tienen conocimiento del perfil y manifestaron que esto no les ha ayudado a conseguir empleo.

Los graduados manifestaron que el perfil de egreso, está basado en lo productivo antes que lo administrativo. Actualmente, los empleadores contratan al personal con conocimientos en la rama o departamento que vaya a desempeñarse; además el perfil de egreso no ha solucionado la saturación de empleo en la actualidad.

Tabla 13 El conocimiento en que aportado en el ámbito laboral

Recuento		1er componente (conocimientos) ¿Cuál de los siguientes ítems ayudado en el ámbito laboral?				Total
		Identifica la problemática en la prestación de servicios para mejorar la competitividad de las organizaciones	Conoce la normativa legal vigente relacionada con las ciencias administrativas	Describe la estructura empresarial en función de las áreas de finanzas, tecnología, talento humano,	Ninguno	
Género de los graduados	Masculino	7	12	2	26	47
	Femenino	3	24	3	66	96
Total		10	36	5	92	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Por medio de los datos recolectados, se pudo observar que el primer componente no aporta en nada en el ámbito laboral; debido a que los graduados, no están en condiciones de dar ninguna solución a la problemática existente dentro de la empresa, por ende 36 personas tanto del género femenino y masculino conocen la normativa legal, lo cual los empleadores no dan tanta importancia en la normativa. Los empleadores requieren de personal altamente capacitado y con experiencia técnica para desempeñarse profesionalmente.

Tabla 14 La comprensión en que aportado en el ámbito laboral

Recuento		2do componente (comprensión) ¿Cuál de los siguientes ítems le ha ayudado en el ámbito laboral?		Total
		Explica las relaciones internas y externas del sector organizacional en su entorno de influencia.	Entiende las tecnologías de la información y comunicación para la optimización de recursos	
Género de los graduados	Masculino	19	28	47
	Femenino	21	75	96
Total		40	103	143

Elaborado por. Erika Bolaños

El segundo componente, es la comprensión y se da énfasis a que a los graduados se les han facilitado de manera más dinámica el segundo ítem, sobre las tecnologías de información y comunicación para la optimización de recursos económicos, considerando que los empleadores requieren personal más productivo, por lo cual, los empleadores pagan a los empleados por los resultados, más no por el tiempo que están dentro de las oficinas. Incluso, tienen mayor comprensión en los canales de información, lo que ayuda a la empresa a tener una mayor competitividad empresarial.

Tabla 15 La aplicación en que aporta en el ámbito laboral

Recuento		3er componente (Aplicación) ¿Cuál de los siguientes ítems ayudado en el ámbito laboral? tabulación cruzada			Total
		Diseño e implementa procesos aplicando los conocimientos	Generar procesos de adaptación estratégica de organizaciones	Asesorar técnicamente proyectos de investigación	
Género de los graduados	Masculino	5	9	33	47
	Femenino	23	24	49	96
Total		28	33	82	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Se considera que el tercer componente la aplicación, no ayuda en el diseño e implementación de procesos ni tampoco en generar procesos de adaptación estratégica de organizaciones, por lo que, este ítem ha ayudado en la asesoría de proyectos de investigación, lo que significa que los graduados, sí tienen conocimientos en este ámbito por los conocimientos recibidos en el transcurso académico.

Tabla 16 Asignaturas que le han ayudado en el mercado laboral - cargo que desempeña

Recuento		¿Qué cargo desempeña en el trabajo?					Total	
		Directivo	Jefatura	Asistencia	Administrativo	Otro		
¿Qué asignaturas le han ayudado en el mercado laboral?	Contabilidad	10	7	1	7	1	33	
	Contabilidad de Costos	8	2	0	0	6	16	
	Marketing	7	8	1	0	1	17	
	Talento humano	7	0	0	4	0	11	
	Emprendimiento	9	3	1	0	0	13	
	Administración presupuestaria	4	1	0	4	0	9	
	Auditoría	5	1	0	4	0	10	
	Administración de producción	5	9	0	3	0	17	
	Investigación de mercado	4	2	4	0	0	10	
	Tributación	0	0	1	0	0	1	
	Gerencia de marca	0	0	1	0	0	1	
	Finanzas	0	0	0	1	0	1	
	Álgebra	1	0	0	0	0	1	
	Matemáticas	0	0	0	0	1	1	
	Derecho laboral	0	0	2	0	0	1	
	Total		67	33	11	23	9	143

Elaborado por. Erika Bolaños

Las asignaturas que han dado más relevancia a los graduados de Administración de Empresas y marketing son: contabilidad general, contabilidad de costos, marketing, talento humano, emprendimiento, administración presupuestaria e investigación de mercados, lo cual ha ayudado en el mercado Laboral. Los empleadores optan por contratar más a personas que tengan estos conocimientos.

Las asignaturas que no hay aportado en nada y son menos relevantes en el mercado laboral son: matemáticas, derecho laboral, álgebra, finanzas, gerencia de marca, tributación.

Tabla 17 Perfil de egreso cumple con las exigencias del mercado laboral- cargo que desempeña

Recuento		¿El perfil de egreso cumple con las exigencias del mercado laboral?*					Total
		¿Qué cargo desempeña en el trabajo? tabulación cruzada					
		Directivo	Jefatura	Asistencia	Administrativo	Otro	
¿El perfil de egreso cumple con las exigencias del mercado laboral?	Si	0	2	11	9	0	22
	No	2	9	42	55	8	116
Total		2	11	53	64	8	138

Elaborado por. Erika Bolaños

Por esto, se puede considerar que los empleadores manifiestan que no cumple con las exigencias del mundo laboral, se pudo concluir que no es necesario solo tener un título profesional, sino también capacitaciones, y experiencia laboral para que cumpla a cabalidad con los requerimientos de los empleadores. Los cargos que desempeñan los graduados, no les permiten tomar decisiones correctivas para la mejora de la institución y, mucho menos cumplir con el perfil de egreso a plenitud.

4.2.DISCUSIÓN

La investigación referente al mercado laboral y nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC; permite hacer un análisis desde diferentes aspectos, tales como: perfil de ingreso y perfil de egreso. Para esto, se toma en cuenta el nivel de empleabilidad, conociendo la situación laboral actual de los graduados; es decir, si éstos están desempeñándose acorde a su ámbito profesional. Además, se consideran las opiniones y exigencias que requieren los empleadores para contratar personal, que cumpla con los requerimientos y expectativas de la empresa o institución.

4.2.1. Perfil de ingreso

El perfil de ingreso constituye los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales mínimos que requiere un estudiante para ingresar a una carrera, con la finalidad de que no tenga dificultades en sus procesos de aprendizaje, a la vez los requisitos de ingreso se encuentran estipulados en el reglamento de Régimen Académico y principalmente deben contar con el título de bachiller y haber cumplido con los requisitos del Sistema Nacional de Nivelación SNNA (Coral, 2016, p.25).

A continuación, se da a conocer el perfil de ingreso de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing, considerando que la universidad cumple con los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales para la elaboración del perfil. Con el fin de tener estudiantes con mayores competencias y conocimientos de calidad, considerando como eje primordial para el proceso académico en el transcurso universitario.

Acorde al documento oficial del perfil de ingreso, encontrado en la carrera de Administración de Empresas y Marketing, expone:

La ingeniería de administración de Empresas y Marketing, se constituye en una carrera que promueve la formación de profesionales que apoyan al desarrollo y la integración fronteriza sobre la base del fortalecimiento de las competencias: identificación, planeamiento y

resolución de problemas del ámbito de los negocios; aplicación de conocimientos, herramientas y técnicas de su formación; conformación de equipos de trabajo capaces de generar propuestas y ejecutar acciones efectivas para la creación y el desarrollo de empresas; actuando con ética profesional en el desempeño de la gestión administrativa, la generación de negocios y el asesoramiento o consultoría empresarial; por medio de una comunicación efectiva, en español y en una segunda lengua que se pueda interactuar en contextos nacionales e internacionales de negocios, de aprendizaje y de actualización profesional y científica; liderando el desarrollo empresarial sobre la base del aseguramiento de la calidad y el respeto al medio ambiente y a la diversidad cultural.

Por medio del documento oficial que establece la carrera de Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, se considera que los estudiantes que ingresan a estudiar a la universidad, cumplen con los requerimientos que la institución otorga.

Por ende se puede analizar que el perfil de ingreso, cumple con algunos requerimientos que piden los empleadores en el ámbito laboral; por lo cual, los estudiantes están en capacidad de identificar problemas del ámbito de negocios; aplicación de conocimientos, herramientas y técnicas de su formación; además son aptos para la creación de empresas; actuando con ética profesional en el desarrollo de la gestión administrativa. Con esto, se considera que existen buenas bases para continuar en el transcurso académico.

El perfil de ingreso de la carrera de Administración de Empresas y Marketing se contempla de las siguientes características:

Tabla 18 Características del Perfil de ingreso

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Matemática básica	Comprensión lectora	Animación, que la caracterizan como una persona activa y efectiva para estimular relaciones sociales.
Ciencias sociales	Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	Atención a las normas, apego a la reglamentación legal y normas culturales de lo correcto e incorrecto
Contabilidad	Pensamiento crítico	Sensibilidad, ante las condiciones de desarrollo social de la localidad, región o a nivel nacional.
	Generalización de ideas	Apertura al cambio, para adaptarse al entorno
	Recopilación de la información	
	Percepción social	
	Orientación al servicio	

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

Por lo tanto el perfil de Ingreso aporta satisfactoriamente con las exigencias del mercado laboral las cuales se considera que es importante evaluar o calificar a los estudiantes que ingresan a la universidad por ende; cumplen a cabalidad con las siguientes características que son: Conocimientos, habilidades y actitudes que establece la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

Considerando que el perfil de ingreso, al graduado no le aporta de nada cuando termina su periodo académico. Considerando que al salir de la universidad los empleadores buscan personas con competencias, habilidades y destrezas para el cargo que vayan a desempeñar. Inclusive el perfil de ingreso, en las características si están establecido las exigencias que pide el mercado laboral. Pero durante el proceso, del perfil de egreso no se va cumpliendo y mucho menos cuando se busca empleo.

4.2.2. Perfil de egreso

De acuerdo a la guía metodológica de aprobación de proyectos de carreras y programas de las instituciones de Educación Superior, página 13, el perfil de egreso es: “Descripción de las habilidades del profesional como ciudadano intercultural, con capacidades relativas al

saber para aprender a conocer, a traducir y reconstruir los conocimientos, con desempeños y destrezas para la gestión de la profesión, articuladas a las necesidades sociales”.

Acorde al documento oficial del perfil de egreso, encontrado en la carrera de Administración de Empresas y Marketing, clarifica que se basa en tres componentes:

1) Conocimiento:

- Identifica la problemática en la prestación de servicios o bienes para mejorar la competitividad de las organizaciones a nivel nacional, regional o local.
- Conoce la normativa legal vigente relacionada con las ciencias administrativas para el cumplimiento de derechos y obligaciones.
- Describe la estructura empresarial en función de las áreas de finanzas, tecnología, talento humano, proyectos y comunicación para mejorar el desempeño organizacional.

Por medio de la información recolectada el primer componente sobre el conocimiento, los empleadores manifiestan que los graduados no cumplen con los requerimientos y exigencias que el mercado laboral necesita hoy en día, es decir, los empleadores buscan personas con conocimientos teóricos que puedan ser aplicados en la empresa o institución.

Además, destrezas y habilidades, en donde el graduado esté en condiciones de identificar la problemática en el área que se encuentre desempeñando, por ende, tienen conocimientos muy mínimos, como para lograr tener una mejor competitividad en las empresas o instituciones. A muchos empleadores, no les interesa tanto que conozcan la normativa legal vigente en las ciencias administrativas; porque por medio del internet, se puede consultar la normativa vigente y actualizada.

Los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, no tienen conocimiento del perfil profesional, por ende se consideró dar a conocer cada componente.

A los graduados no les ha ayudado en ningún sentido, el primer componente debido a que no cuentan con experiencia laboral previa para desempeñarse de mejor manera en el ámbito laboral. No están en condiciones de emitir criterios de mejora para la institución y mucho menos, dar solución a una problemática dentro de algún departamento.

Lo único que si conocen es la normativa legal vigente de las ciencias administrativas, la cual no aporta en ningún sentido en las actividades que se está desempeñando. En cuestión de describir la estructura empresarial en función de las áreas de finanzas, tecnología, talento humano, proyectos y comunicación para mejorar el desempeño organizacional.

El graduado no está en condiciones de describir la estructura empresarial, tomando en cuenta que se encuentran en puestos administrativos y de asistencia, para poder mejorar el desempeño organizacional de la empresa, los empleadores no confían plenamente en un recién graduado para que realicen este tipo de actividades dentro de la institución.

Tabla 19 Conocimientos primer componente

PRIMER COMPONENTE CONOCIMIENTOS		
	GRADUADOS	EMPLEADORES
Identifica la problemática en la prestación de servicios para mejorar la competitividad de las organizaciones	10 personas No aporta al ámbito laboral	No cumple con la identificación de problemas
Conoce la normativa legal vigente relacionada con las ciencias administrativas	36 personas No aporta al ámbito laboral	Poca importancia en la normativa legal
Describe la estructura empresarial en función de las áreas de finanzas, tecnología, talento humano	5 personas no aporta al ámbito laboral	No están en condiciones re realizar una descripción por estar en cargos bajos tanto asistencia y administrativos
Ninguna	92 No aporta	

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

Se puede observar que el primer componente, ‘NO APORTA’ en nada debido que los empleadores, requieren personal capacitado con conocimientos técnicos en la rama administrativa y con los conocimientos necesarios para desempeñar cualquier cargo administrativo que se le otorgue.

2) Comprensión:

- Explica las relaciones internas y externas del sector organizacional en su entorno de influencia.
- Entiende las tecnologías de la información y comunicación para la optimización de recursos y el mejoramiento de los canales de comunicación.

Los empleadores manifestaron en la recolección de datos, en el segundo componente, que la comprensión lo denominan más fácil porque, entender las actividades que se están desempeñando requiere de dedicación y experiencia laboral; considerando que únicamente pueden interpretar estos conceptos, las personas antiguas en el departamento, las personas que ya están familiarizadas con la empresa o institución. Por esto, pueden explicar detalladamente las relaciones internas y externas del sector organizacional de la empresa.

Los recién graduados, no tienen experiencia laboral y tienen conocimientos prácticos mínimos, lo que no les permite tener una mejor amplitud sobre los procesos prácticos que requiere una empresa. En cuestión del segundo ítem, es más fácil deducir por qué los jóvenes en esta época, tienen mayor química con la tecnología y por este medio, la empresa puede optimizar sus recursos económicos, por ejemplo, un Administrador de Empresas y Marketing, tiene un gran potencial por el énfasis que hace en las promociones, publicidad y canales de comunicación, lo que logra que la empresa se vuelva más competitiva en el mercado.

Los graduados, manifestaron que no podrían explicar las relaciones internas y externas del sector organizacional en su entorno de influencia, porque desconocen del tema. Es decir, no se encuentran en condiciones de emitir criterios a nivel interno como externo de la empresa o institución. En cambio, en el segundo ítem sobre las tecnologías de la información y comunicación para la optimización de recursos y el mejoramiento de canales de comunicación, partieron de las enseñanzas teóricas, recibidas en el transcurso de la universidad, en un nivel medio considerando que no cuentan con fundamentos más acertados en la práctica, pero por lo general, si pueden aplicar con mayor facilidad y precisión dentro de la empresa.

Tabla 20 Comprensión segundo componente

SEGUNDO COMPONENTE COMPRENSIÓN		
	GRADUADOS	EMPLEADORES
Explica las relaciones internas y externas del sector organizacional en su entorno de influencia.	40 graduados desconocen las relaciones del sector organizacional.	No cumplen los recién graduados con la explicación de las relaciones de sector organizacional
Entiende las tecnologías de la información y comunicación para la optimización de recursos y el mejoramiento de los canales de comunicación	103 personas comprenden las tecnologías de información por medio de las enseñanzas recibidas en el transcurso de la universidad	Si cumple porque los empleadores requieren personal con mayor productividad para competitividad de la empresa.

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

Se puede observar que el segundo componente, ‘SI APORTA’ al ámbito laboral, las tecnologías de información y comunicación, para la optimización de recursos y el mejoramiento de los canales de comunicación, porque los empleadores requieren y necesitan de gente más productiva, que se familiarizarse con la institución o empresa, para que exista mayor productividad.

Se da énfasis en el marketing, en donde un alto volumen de respuesta corresponde al apoyo al prestigio de la empresa por medio de publicidad, promociones y descuentos, los cuales ayudan a tener más entradas de dinero, por estos medios tecnológicos que son utilizados por el talento humano calificado.

En cambio las relaciones internas y externas del sector organizacional ‘NO APORTAN’ al ámbito laboral, considerando que los graduados desconocen de la temática. Los empleadores requieren personal altamente capacitado y con experiencia previa en la rama que se esté desempeñando.

3) Aplicación

- Diseña e implementa procesos que incrementen el valor de la organización al aplicar sus conocimientos avanzados de

administración, producción, comercialización recursos humanos, orientando sus habilidades directivas para el logro de objetivos y metas empresariales.

- Genera procesos de adaptación estratégica de las organizaciones al avance tecnológico, a la problemática socioeconómica y política del entorno.
- Asesora técnicamente en el campo de la producción, comercialización, proyectos de investigación, estrategias de mejoramiento, técnicas relacionadas con el desarrollo empresarial del medio.

Los empleadores manifestaron que en la aplicación sobre el diseño e implementación de procesos que incrementen el valor de la organización, 'NO APORTA' en ningún sentido porque los graduados, no tienen conocimientos avanzados de administración, producción y comercialización, debido que los cargos que se encuentran desempeñando no están acordes para cumplir este primer ítem; por falta de preparación, capacitación y experiencia laboral.

Por ende los empleadores, no contratan personal sin experiencia y mucho menos a recién graduados. En el segundo ítem, tampoco 'APORTA' porque en generar procesos de adaptación estratégica, se lo denomina desde los mandos altos, por los cuales ningún graduado entra a una institución a tomar decisiones sino al contrario, a recibir órdenes de altos mandos.

El tercer ítem, 'SI APORTA' con el ámbito laboral, considerando que los graduados si están en condiciones de llevar a cabo los proyectos de investigación, buscando estrategias de mejoramiento para la empresa o institución, tomando en cuenta que se debe indagar el tema determinado para desarrollarlo. Los altos mandos optan por revisar, corregir y si es oportuno aprobar el proyecto de investigación para la empresa.

Analizando el tercer componente sobre la aplicación por parte de los graduados, el diseñar e implementar procesos que incrementen el valor de la organización al aplicar sus conocimientos avanzados de administración, producción, comercialización recursos

humanos, orientado sus habilidades directivas para el logro de objetivos y metas, es el eje más importante en el ámbito laboral, pero debería existir mayor práctica en una institución para tener experiencia real en el trabajo y poderse desenvolver de mejor manera.

Por esto, no se tiene conocimientos prácticos en generar procesos de adaptación estratégica en las organizaciones. Los graduados en el tercer ítem, sí están en condiciones de asesorar proyectos de investigación, dentro de una empresa o institución con los conocimientos recibidos en el transcurso de la universidad. Incluso, han ayudado bastante los conocimientos teóricos y prácticos en la universidad, porque se profundizó prácticamente en los proyectos de investigación.

Tabla 21 Aplicación tercer componente

TERCER COMPONENTE APLICACIÓN		
	GRADUADOS	EMPLEADORES
Diseña e implementa procesos que incrementen el valor de la organización al aplicar sus conocimientos avanzados de administración, producción, comercialización recursos humanos, orientando sus habilidades directivas para el logro de objetivos y metas empresariales.	28 No cumple con los requerimientos empresariales por falta de experiencia	No cumple por falta de preparación profesional, se considera de mayor importancia los altos mandos para diseñar y generar procesos de adaptación.
Genera procesos de adaptación estratégica de las organizaciones al avance tecnológico, a la problemática socioeconómica y política del entorno.	33 No cumple por falta de experiencia laboral	
Asesora técnicamente en el campo de la producción, comercialización, proyectos de investigación, estrategias de mejoramiento, técnicas relacionadas con el desarrollo empresarial del medio.	82 Si cumple porque tienen conocimientos prácticos y están en asesoramiento de proyectos investigación	Si aporta al ámbito laboral porque se requiere de personal capacitado en proyectos de investigación para la mejora de la empresa

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

En este último componente, se puede analizar que existen varias deficiencias en la aplicación porque los empleadores necesitan personas que generen procesos de adaptación de estrategias empresariales y diseño, lo cual los graduados no cumplen en estos ítems. Pero

los graduados cumplen con presión en el ámbito laboral, en asesorar técnicamente en proyectos de investigación porque cuentan con conocimientos explícitos para desempeñarse satisfactoriamente en la empresa.

En conclusión, se podría decir que el perfil de egreso de la mayoría de ítems, no aporta casi en nada para ingresar al mercado laboral. Considerando que, al momento de buscar trabajo el empleador no da importancia en el perfil de egreso. Lo importante dentro de una institución, es que los graduados tengan experiencia mínima de un año.

¿En qué falla el perfil de egreso?

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, debería dar más énfasis en el Perfil de Egreso considerando que los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing no cumplen con las exigencias del mercado laboral.

Es decir, los empleadores requieren de personal más competitivo, capacitado y actualizado; también personal que tenga conocimientos teóricos idóneos, en donde le permita al graduado aplicarlos en los hechos reales.

Por lo tanto, se debería dar mayor importancia en las asignaturas más utilizadas en el desempeño laboral. Además en el perfil de egreso se debe dar mayor énfasis en identificar la problemática en la prestación de servicios o bienes para mejorar la competitividad de las organizaciones, tener mayor aplicabilidad en generar procesos de adaptación estratégica de las organizaciones al avance tecnológico, tener mayor comprensión en las tecnologías de la información y comunicación para la optimización de recursos y, el mejoramiento de los canales de comunicación.

Estos ítems de cada componente, se deberían enfatizar más en la práctica, porque en la actualidad las empresas requieren más de experiencia laboral.

¿Qué asignaturas le han ayudado en el mercado laboral? ¿Qué puestos de trabajo ocupan?

A continuación, las asignaturas que deberían mantenerse y que ayudan al desempeño laboral ya sea de una empresa o institución.

- **Contabilidad General.**- Permite llevar un registro diario ordenado para saber si existe pérdidas o ganancias dentro de la empresa.
- **Contabilidad de Costos.**- Permite saber cuánto cuesta producir el bien o servicio, y poner el margen de utilidad para realizar su venta.
- **Marketing.**- Permite tener estrategias de producción, comercialización, inclusive le permite realizar descuentos, promociones y publicidad.
- **Talento Humano.**- Permite conocer el código de trabajo para ponerla en práctica en la institución.
- **Emprendimiento.**- Permite ser más innovador, independiente. Inclusive llevar acabo todos los conocimientos recibidos en lo que vaya a emprender.
- **Administración Presupuestaria.**- Permite elaborar un presupuesto consiste en hacer una estimación de los ingresos, una predicción de los gastos y una asignación de los recursos.
- **Auditoria.**- Permite descubrir las deficiencias y áreas de oportunidad en una organización, ya que muchas veces el trabajo diario no nos permite ver que existen aspectos sujetos a mejora.
- **Administración de producción.**- Permite Adquirir insumos suficientes para transformarlos en bienes útiles, a precios bajos y de alta calidad, para la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

Las asignaturas de menor relevancia en el mercado laboral.

- **Álgebra.**- En una institución no se va aplicar logaritmos y antilogaritmos para el funcionamiento de la empresa.
- **Matemáticas.**- No se aplican ecuaciones de segundo y tercer grado, lo cual no aplica la institución ni la empresa.
- **Estadística descriptiva.**- En las instituciones no se da mucho énfasis en la estadística, debido a que no se aplica en los departamentos de menor rango.
- **Investigación de mercados.**- No se aplica en los puestos de trabajo.

- **Tributación.-** No se aplica en los puestos de trabajo.
- **Gerencia de marca.-** No se aplica en los puestos de trabajo.
- **Finanzas.-** No se aplica en los puestos de trabajo.
- **Derecho laboral.-** No se aplica en los puestos de trabajo.

Considerando que la información recolectada se la realizó como una pregunta abierta de las asignaturas que les han ayudado en las actividades que desarrollan en su trabajo. Los graduados en la encuesta realizada fueron dando sus puntos de vista de las asignaturas más satisfactorias. No se tomó en cuenta todas las asignaturas de la malla curricular de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Se puede concluir, que las asignaturas que ayudan en el mundo laboral es la contabilidad general, contabilidad de costos, marketing, auditoria, administración de producción dan más peso en la actualidad. Lo que significa que se debería enfatizar más a profundidad estas asignaturas.

Las asignaturas de menor relevancia, no quieren decir que no sean importantes dentro de la carrera; sino que las demás asignaturas, no las aplican en los diferentes cargos que se encuentran trabajando los graduados, se puede observar que el cargo Directivo y ejecutivo manifiesta que son importantes estas materias en el campo laboral.

En cambio, los cargos de Asistencia, Administrativo, secretarios, entre otros, no aplican estas materias debido a que no están en condiciones de implementarlas en las actividades que desarrollan.

¿El perfil de egreso cumple con las exigencias del mercado laboral?

Los empleadores manifestaron que no cumple el perfil de egreso con los requerimientos que la empresa necesita dentro de la institución. Porque los graduados no están en condiciones de emitir criterios de mejora para la institución, mucho menos dar solución a una problemática. No tienen conocimientos prácticos en el ámbito laboral, por lo cual la

formación educativa está obsoleta, solo basada en conocimientos teóricos los cuales no son aprovechados a mayor cabalidad.

Considerando que los directivos de las instituciones educativas, deben regirse a la ley de Educación Superior para cumplir con los lineamientos de la elaboración del perfil de egreso y tomando en cuenta que éste va encaminado de dos ejes fundamentales: uno de ellos lo que da a conocer la institución educativa (Perfil de egreso), y segundo los estudiantes que están en la institución, cumplen con el perfil o no cumplen con lo establecido, los docentes o administrativos, han incentivado a los estudiantes a cumplir con los requerimientos o exigencias del mercado laboral.

Por medio de los datos obtenidos en la encuesta realizada, se pudo observar que el perfil de egreso no cumple con las exigencias del mercado laboral. Es decir, los puestos que están desempeñando son de rango bajo; de asistentes, administrativos, secretario etc. Lo que se considera en la actualidad, que los empleadores no se arriesgan a contratar personal sin conocimientos, incluso para la contratación de personal, optan por realizar la selección y reclutamiento de personal. Debido a que influye hasta el prestigio de la universidad para poder ingresar a un trabajo o por recomendaciones de terceras personas. Tomando en cuenta que existe mayor aceptabilidad a universidades con mayor trayectoria académica para poder desempeñarse laboralmente.

El siguiente autor Luciano Valle (2006) de la información suministrada de Flacso, Sede Educador manifiesta lo siguiente.

Con respecto al mercado laboral, los jóvenes perciben de manera generalizada que el trabajo de nuestros días es sumamente competitivo. Se exige un alto nivel educativo y académico, a la vez que se demanda ser joven y contar con experiencia. Obtener el primer trabajo en este contexto es bastante difícil. Asimismo, perciben la desventaja de ser joven al ver que los contratantes aprovechan la oferta de trabajadores para pagarles menos, justificándolo por el hecho de que no poseen experiencia. La inestabilidad del mercado de trabajo es también un factor de preocupación:

- falta experiencia, te falta carpeta, ahí viene uno de los grandes problemas.
- También los sueldos como pueden conseguir tantas personas empiezan a pagarles menos, porque la gente va a tratar de conseguir un trabajo acepta lo que sea. porque uno cuando firmaba algo uno ya sabía cuantos meses tenía para trabajar seguro, ahora por cualquier cosa lo pueden mandar botando.
- Los jóvenes valoran la educación, aunque son críticos de ella, así como también la capacitación y perciben al mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas para las que hay que prepararse constantemente. Además se dan cuenta de que la institución educativa de procedencia tiene importancia para los empleadores, así como según la carrera que se elija (Valle, 2006, p.106).

¿Puestos de trabajo van afines a su formación profesional? ¿Dónde trabajan? ¿Tipo de contrato?

A continuación, procedo a dar a conocer la situación laboral actual de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing. Se considera que existen 42 personas tanto hombres como mujeres que se encuentran en cargos acordes a su profesión; las cuales se encuentran en cargos medios, esto les permite tomar decisiones correctivas. También son personas que ya cuentan con experiencia laboral, se podría decir que son graduados del periodo 2013 de la carrera de Administración de Empresas y Marketing.

Los cuales cumplen a cabalidad con las exigencias y expectativas de los empleadores. Conocen más a fondo el mundo real del trabajador. La mayoría de personas se encuentran en instituciones tanto públicas como privadas desempeñando los cargos directivos. Del mismo modo 53 personas, se encuentran en cargos que no van acorde a la profesión, como recepcionistas secretarios otros, inclusive existen personas que realizan trabajos personales para poder tener ingresos.

Este número de personas son aquellas que optan por trabajar en cualquier área o en cualquier actividad sin importar que tengan un título profesional o también algunas personas tienen

sus emprendimientos propios con el objetivo de ser independientes y generar ingresos, y fomentar trabajo.

También 48 personas se encuentran desempleadas algunas porque los despidieron, otras porque no han encontrado aún empleo, o porque se encuentran cursando maestrías. Por medio de la información recolectada se pudo observar que 95 personas se encuentran ocupadas realizando cualquier actividad. En conclusión un dato curioso en la información recolectada se puede observar que existe un número mayor de personas que no van afines a lo estudiado.

Las personas que se encuentran desempeñándose laboralmente, tienen un contrato temporal, los empleadores optan por contratar personal por corto tiempo, y más que todo mantenerse actualizado para tener mayor facilidad al momentos de buscar un empleo; considerando que hoy en día el mercado laboral, es muy competitivo.

Además consideran esta alternativa, porque les permite mantener a los mejores trabajadores y despedir a personas que no desempeñan sus funciones a cabalidad o porque ya tienen personal obsoleto. Por lo cual se puede definir que requieren personal con un título de tercer nivel, capacitaciones y experiencia laboral.

A continuación la información más resumida.

Tabla 22 Resultados obtenidos en el perfil profesional

Situación laboral actual	Acorde a la profesión 42 No acorde 53 Desempleadas 48
Importancia al contratar	Título profesional. Capacitaciones, experiencia laboral
Tipo de contrato	Determinado – Temporal
Experiencia laboral	De 0 ha 1 año
Donde trabajan	Publicas- privadas

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

**¿En qué áreas se encuentran trabajando los graduados? ¿Remuneración?
¿Experiencia laboral?**

Por medio del resultado obtenido de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, manifestaron que los puestos que están desempeñando son administrativos y asistentes.

En la información recolectada, se observó que el cargo que desempeñan los graduados es de asistencia en un porcentaje de 52%, cada graduado al momento de buscar empleo opta por trabajar en cualquier actividad, aunque no esté acorde a su profesión, además se puede percibir que los empleadores no se arriesgan a contratar personal para cargos directivos porque los graduados no están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base a los conocimientos obtenidos en la Universidad.

Hay que tomar en cuenta que el cargo que están desempeñando, no les permite identificar problemas dentro de la empresa y mucho menos tomar decisiones correctivas para la mejora de la institución o empresa. Además en un porcentaje del 33% existen personas que ya disponen con experiencia laboral y por lo tanto están en condiciones de emitir criterios para el buen funcionamiento de la empresa o institución.

De acuerdo a los cargos que desempeña cada graduado la remuneración está en un rango de 380 hasta 500 dólares. Lo que significa que cada graduado que sale al mundo laboral, opta por trabajar en cualquier área, a pesar de no concordar con la formación académica recibida. A continuación se detalla los resultados obtenidos.

Tabla 23 Resultados obtenidos de los graduados y empleadores

Ingresos mensuales	Rango de 380 hasta 500 dólares mensuales
Puestos de trabajo	52% Asistencia y administrativo 33%
Experiencia laboral	Menos de un año

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

¿Tiempo en encontrar trabajo acorde a su profesión? ¿De qué manera consiguen empleo?

Se considera que la mayoría de personas recién graduadas, encuentran trabajo acorde a su profesión, de un año en adelante, lo que se considera que no es fácil encontrar empleo en la profesión que se ha graduado, ya sea por falta de preparación académica o en la experiencia laboral.

Actualmente, es importante plasmar y aplicar los conocimientos recibidos en la universidad. La mayoría de graduados han conseguido empleo por medio de terceras personas ya sean: amigos, familiares, conocidos, o parientes. Es decir, las “palancas” que se obtiene para entrar al mercado laboral. También obtuvieron empleo por medio de socio empleo y por concursos de mérito.

A continuación más detallada la información.

Tabla 24 Resultados detallados de tiempo en conseguir empleo y de qué manera lo obtuvo.

Tiempo para conseguir empleo	78 personas de un año en adelante 49 de 7 meses hasta los 12 mese 15 Menos de 6 meses
De qué manera obtiene empleo	51 Por terceras personas 31 Por concurso 28 Por socio empleo

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

¿Es fácil o difícil ubicarse en el campo laboral?

Se puede constatar que al ingresar al mercado laboral, los recién graduados no pueden ubicarse en el campo profesional, debido que no existe experiencia previa, por este motivo los empleadores no están en condiciones de contratar personal que no cumpla con los requerimientos que disponen.

Prefieren contratar personal con experiencia mínimo de tres años. El tiempo para conseguir empleo acorde a la profesión, es de un año en adelante, lo que significa que existe bastante número de egresados y recién graduados en la carrera, y no solamente de la UPEC si no de diferentes universidades del Ecuador en la misma condición.

Por medio de la información encontrada en el Diario El Universo / noticias hace enfoque sobre la dificultad de conseguir empleo en Ecuador. Varias personas dieron su opinión sobre la dificultad de conseguir empleo. “Diana de 23 años comento que los jóvenes de su edad “es difícil encontrar un empleo porque piden experiencia laboral”. “Es ilógico que pidan experiencia cuando uno recién se ha graduado de la universidad”. Además Onofre de 58 años de edad manifiesta que no ha podido conseguir empleo. Debido a la edad, la manifiesta que tiene experiencia laboral. (Universo, 2017)

Por la información del Universo/ noticias estoy de acuerdo con Diana de 23 años de edad que es difícil conseguir empleo los recién graduados porque hoy en día piden experiencia laboral. Pero estoy en desacuerdo con Onofre de 58 años él tiene experiencia laboral pero los empleadores no lo contratan. Talvez por falta de capacitaciones, o actualización porque consideran que ya es una persona obsoleta.

Se puede considerar que hoy en día, ingresar al mercado laboral es un poco complejo, debido a que por un lado la experiencia laboral, es demasiado fundamental para desempeñarse de mejor manera, pero también hay un caso importante que existen personas que tienen experiencia, pero se consideran como personas obsoletas, hay personas recién graduadas que no tienen experiencia pero aún son jóvenes y no tienen oportunidades de trabajo, en cambio los que tienen experiencia su edad ya nos les permite continuar trabajando. Por ende, se requiere de personal joven en edad y preparación académica.

Se puede observar con las personas graduadas en la carrera de Administración de Empresas y Marketing, se les ha hecho muy difícil ingresar al mercado laboral. Considerando que se basa en tres aspectos muy importantes: el título profesional, que tenga capacitaciones y sobre todo experiencia laboral. Existen 101 personas, en las cuales un cierto número están desempleadas y otras realizando actividades que no van acorde a su profesión.

Tabla 25 Fácil o difícil ubicarse al mercado laboral de los graduados

Fácil ubicarse al mercado laboral	42 personas
Difícil ubicarse al mercado laboral	101 personas

Fuente: Erika Bolaños

Elaborado por: Carrera de Administración de Empresas y Marketing

Las oportunidades en la Zona 1, son mínimas para ingresar al mercado laboral es decir, que una persona cuando empieza a estudiar estudios de tercer nivel como es la universidad tiene la perspectiva de tener un título profesional para salir a conseguir un empleo, acorde a lo estudiado.

Sin embargo, es otro mundo muy diferente porque, como graduado quiere trabajar y tener ingresos para tener una mejor calidad de vida, aspira tener un cargo que esté acorde al título obtenido pero los empleadores de la Zona 1 requieren y necesitan personal con experiencia laboral mínimo de un año en el cargo a desempeñar.

Esto quiere decir que un graduado, pasa por el proceso de selección y reclutamiento de personal. Por ende, en la selección de personal los empleadores requieren de personas que hayan estudiado en universidades de alto nivel, que tengan un prestigio institucional y académico, lo cual optan por dar preferencia a las Universidades como son: La católica, San Francisco, Central, lo que se considera que la Universidad Politécnica Estatal del Carchi no tiene tantas oportunidades por su prestigio institucional.

Otro punto importante, son las capacitaciones y cursos de actualización, los empleadores requieren que tengan por lo menos de 3 a 5 capacitaciones en la rama que se haya graduado. Los graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing, no se actualizan no buscan cursos ni se capacitan para tener mejores oportunidades laborales.

Debido a las exigencias del mercado laboral la UPEC, debería tomar medidas correctivas en mejorar el prestigio Universitario para tener mayores oportunidades de empleo para los graduados de la carrera. Además que existan más capacitaciones a fines de la temática para mejorar la imagen institucional.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La dependencia que existe entre las variables “Campo ocupacional” y “Empleabilidad”, es significativa y se relacionan directamente con el Mercado Laboral, lo que, si una persona está altamente capacitada y lista para enfrentar los desafíos que enfrenta el mundo laboral, podrá asegurar un puesto de trabajo y en el mismo desempeñarse con excelencia.

El nivel de empleo para los graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC, tiene mayores exigencias en el mercado laboral, no solo requiere gente capacitada sino también con alto nivel de experiencia que constate el desempeño de calidad de la persona postulante a un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta los datos anteriormente expuestos, se puede concluir que decidir invertir tiempo y recursos en conseguir una adecuada formación es una decisión sumamente acertada, no sólo por la satisfacción personal del individuo, sino porque se constituye como un arma sumamente valiosa para enfrentarnos a un mercado de trabajo cada vez más complejo

Se concluye que los conocimientos recibidos en el transcurso de la carrera universitaria, no aportan con los requerimientos que los empleadores necesitan en la institución o empresa.

También se concluye que hoy en día, es difícil ubicarse en el campo laboral por la falta de experiencia, capacitaciones y actualizaciones, por ende los empleadores requieren personal con alto nivel de conocimientos y competencias.

Los graduados no tienen experiencia en el ámbito laboral lo que dificulta su inserción en puestos de trabajo afines a su formación, por lo tanto se debe cumplir con tres ejes importantes: título profesional, capacitaciones y experiencia laboral, para tener mayores oportunidades en el ámbito laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

A pesar del prestigio que tiene la UPEC, y la credibilidad no es suficiente para que consiguieren los estudiantes fuentes de empleo, por lo tanto es altamente recomendable que una persona que se encuentra en proceso de educación también vaya adquiriendo niveles de experiencia en el ámbito laboral para que de esta manera pueda ser más fácil a la hora de salir de la unidad educativa e incorporarse al mercado laboral.

La constante capacitación ayuda a las personas a estar alertas a los constantes cambios que se producen dentro de la sociedad. A pesar de que existe una bolsa de empleo, es importante buscar mejores métodos para que los estudiantes puedan acercarse más al mercado laboral. Se recomienda que debería existir mayor número de horas pre-profesionales y mayor número de convenios con instituciones o empresas de la Zona 1, para poder aplicar los conocimientos recibidos en la práctica.

Se requiere el involucramiento y compromiso de los delegados de las respectivas comisiones de seguimiento a graduados, para que la gestión de este sistema garantice la conformación de una base de datos orientada a dotar de información clave para la toma de decisiones académicas y administrativas, así como la bolsa de empleo y la demanda de la formación y actualización profesional y realizar más capacitaciones en la Universidad y sobre todo mejorar la imagen institucional para tener mejores oportunidades laborales.

Aplicar la empleabilidad como una herramienta, en función de que los estudiantes vayan creando el hábito de trabajo mientras estudian y de esta manera se vayan acoplando directamente al mercado de trabajo y resolviendo inquietudes a medida que van estudiando.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- (CES), C. d. (s/f). *Guía metodológica de presentación y aprobación de proyecto de carreras*.
Obtenido de
<http://www.ces.gob.ec/images/Herramientas/GUA%20METODOLGICA%20DE%20PRESENTACION%20DE%20CARRERAS%20DE%20GRADO.pdf>
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Beir, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en comercio Internacional de la UNTu*. Obtenido de
<http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>
- Bohlander, S. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cengage Learning Editores,S.A. de C.V., compañía de Cengage Learning. Inc.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Coral, M. (2016). *Diseño curricular de la carrera de enfermería de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi con pertinencia y en base a lo dispuesto por Consejo de Educación Superior*. Ambato.
- Coulter, R. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. .
- Fernández, A. (2015). *Diagnostico de la inserción laboral de graduados de Administración de empresas de la universas regional autonoma de los andes*. Obtenido de
http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewFile/681/pdf_57

- Guaman, E. (2012). *Estudio de Empleabilidad de graduados*. Obtenido de http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-18/estudio_empleabilidad_sistemas_v16.pdf
- Kennedy, J. F. (10 de septiembre de 2009). *Empleabilidad* . Obtenido de http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/definicion_7314.html
- López, A. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>
- Martin Campoverde, C. F. (2012). *Análisis de la inclusión al campo laboral, público y privado de los estudiantes egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad de Cuenca* . Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21186/1/TESIS.pdf>
- Mejía, L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, 2008.
- Navarrete, E. (s.f.). *Seguimiento a los graduados de la carrera de administración de empresas de la universidad salesiana de quito*. Obtenido de <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/59833/Resultados+de+la+aplicaci%C3%B3n+de+encuestas/9d552cc3-6d54-497c-9228-f67fbf76dbd7>
- Roberto Sampieri, C. C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Saltos, P. R. (2017). *Perfil de egreso y perfil profesional para la formación del administrador de empresas. Caso de estudio carrera de Administración de Empresas de la Universidad central del Ecuador*. Obtenido de https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/viewFile/401/pdf_391

- Universo, P. (1 de mayo de 2017). Edad dificulta conseguir empleo en Ecuador. págs. <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/05/01/nota/6163972/edad-dificulta-conseguir-empleo-ecuador>.
- Upec. (S/f). *Perfil de Ingreso*. Obtenido de http://upec.edu.ec/administracion/index.php?option=com_content&view=article&id=60&Itemid=56
- Valero, F. (2012). *Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Obtenido de <http://empleo2.ugr.es/blog/wp-content/uploads/ESTUDIO-DEMANDAS-DE-LAS-EMPRESAS-A-LOS-TITULADOS-20121.pdf>
- Valle, L. M. (2006). *Jovenes y mercado de trabajo en el Ecuador*. Obtenido de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49266.pdf>
- Vides, A. (2 de abril de 2010). *Perfil ocupacional*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ADJOVIRE/perfil-ocupacional>

VII. ANEXOS

7.1.1. Lista de graduados de la carrera de administración de empresas y marketing

Tabla 26 *Nomina de graduados*

N°	Apellido1	Apellido2	Nombres	Cedula
1	AGUILAR	GRANDA	EDGAR OSWALDO	0401422076
2	ALARCON	CUASES	DANIEL GEOVANNY	0401134804
3	ALMEIDA	CADENA	LORENA ELIZABETH	0401568498
4	ANDRADE	ARELLANO	MARLON FERNANDO	0401379169
5	ARCINIEGA	CHAPI	ERIKA LIZBETH	0401662580
6	ARELLANO	ANRANGO	MAIRA ALEJANDRA	0401639125
7	ARELLANO	ANRANGO	YAMILE LISSETH	0401219571
8	ARELLANO	CHUNGANA	EVELYN KARINA	0401289095
9	AUX	NARVÁEZ	SONIA LORENA	0401663885
10	ARIAS	MENA	CRISTIAN WILFRIDO	0401662572
11	AYALA	MONTENEGRO	ANDREA YOMAIRA	0401536180
12	AYALA	YANDUN	DIANA KAROLINA	0401141320
13	BELTRAN	MANOSALVAS	LAURA NATHALY	0401668140
14	BENAVIDES	IMBAQUINGO	SOCORRO ESPERANZA	0401460597
15	BENAVIDES	PUENAYAN	DIANA LUCIA	0401633961
16	BENAVIDES	QUINTERO	JEFFERSON FERNANDO	0401513957
17	BENAVIDES	SANCHEZ	PATRICIA ELIZABETH	0401254867
18	BILELAS	CUASAPUD	CRISTINA JAVITA	1724458896
19	BURBANO	HERNÁNDEZ	VERONICA ALEJANDRA	0401548300
20	BURGOS	OLIVA	CAREN MARITZA	0401544135
21	CABRERA	PANTOJA	JOHN JAIRO	0401432372
22	CAICEDO	QUISTANCHALA	ELVIA MARCELA	0401725247
23	CAIÑO	CHIMBOLEMA	JESSICA ALEXANDRA	0401666904
24	CANCHALA	CARDENAS	KATTY NATHALY	0401557244
25	CANDO	AGUIRRE	FABIOLA ELIZABETH	0401552401
26	CANO	GARCÍA	JENIFER PAOLA	0401699087
27	CARVAJAL	PEREZ	CRISTIAN LEONEL	0401283726
28	CERON	CUAMACAS	RAUL ERNESTO	0401243951
29	CEVALLOS	GALARZA	WILSON ANDRES	0401542865
30	CHACUA	HERNANDEZ	JENNY ALEXANDRA	0401733373
31	CHAPI	GORDON	DIANA ANDREA	0401627518
32	CHEZA	SANCHEZ	VERONICA SOLEDAD	1722823869
33	CHILQUINGA	UNAUCHO	EDWIN PATRICIO	0401646435
34	CHISAGUANO	CHICAIZA	NANCY ELIZABETH	0401540083
35	CHUGA	BASTIDAS	EDISON PATRICIO	0401557186
36	CORAL	QUIGUANTAR	VICTOR HUGO	0401763214
37	CORDOVA	CHULDE	JOSE JAVIER	0401688676
38	CORDOVA	SANCHEZ	VIVIANA JANNETH	0401861950

39	CORTEZ	CASANOVA	MONICA DEL PILAR	0401196555
40	CRUCERIRA	MERINO	JACKELINE ELIZABETH	0401477260
41	CUARAN	USUAY	BLANCA LUCIA	0401700828
42	CUASPUD	CHALACA	ADRIANA SOFIA	1085927806
43	CUASPUD	PALCHUCAN	DENISSE CRISTINA	0450280235
44	CUCAS	VERA	LADY PATRICIA	0401626528
45	DE LA VEGA	DELGADO	RUTH MARITZA	0401531280
46	DIAZ	TUPE	MILTON JAVIER	0401638234
47	DIAZ	CABEZAS	HERNAN RODRIGO	0401432695
48	ENRIQUEZ	REVELO	LEIDY SOLEDAD	0401771076
49	ENRIQUEZ	GARCIA	MARTHA PAMELA	0401494117
50	ENRIQUEZ	AYALA	JONATHAN JOSE	0401669734
51	ERAZO	ESCOVAR	VERÓNICA IRENE	401751078
52	ERAZO	BOLA	FREDY RAMIRO	0401588694
53	ERAZO	CARDENAS	CARLOS ANDRES	0401345608
54	ESCOBAR	CHAPUÉS	ROSA ELIANA	401741780
55	ESTRADA	TORO	JESUS CARLOS	0401292214
56	ESTRADA	HERNANDEZ	SILVIA EULALIA	0401576665
57	FUELPAZ	CEVALLOS	LISETH NATHALY	401623376
58	GALVIS	MERA	DIANA MILENA	0401447073
59	GARCIA	OBANDO	AMANDA PATRICIA	0400959391
60	GONZALEZ	JURADO	JORGE ANDRES	0401410618
61	GORDON	CASTRO	ROBERTH VINICIO	0401589833
62	GUADIR	CUARAN	MARIA ANDREA	0401544705
63	GUANCHA	CHUGÁ	LISBETH MARICELA	401538087
64	GUAMA	RODRIGUEZ	ARTURO ALEJANDRO	0401319975
65	GUERRERO	ARELLANO	GRACE CAROLINA	401799325
66	GUERRERO	CUCAS	ANDREA NATALY	0401635388
67	GUERRERO	VILLACIS	BYRON ALBERTO	0400998233
68	GUERRON	MEJIA	VERONICA CECILIA	0401433735
69	GUZMAN	TATES	JOHANA LICETH	0401495718
70	HERRERA	GAON	BETHY ALEXANDRA	0401544648
71	HUALPA	MORÁN	SANDRA SABINA	0401453378
72	IZA	ALDAS	VERONICA ALEXANDRA	0401473426
73	JATIVA	POZO	ERIKA JOHANNA	0401881537
74	JIMENEZ	REALPE	JOFFRE FERNANDO	0401311493
75	LARA	LOMAS	JOHN GABRIEL	0401578802
76	LUNA	LOPEZ	BERTHA ISABEL	0401069125
77	MAIGUA	YACELGA	JULIO CESAR	0401411376
78	MANOSALVAS	TAPIA	CHRISTIAN MARCELO	0401367792
79	MARCILLO	YARPAZ	RICHARD MARCELO	0401477062
80	MASAMUEZ	CAICEDO	ANA MAR	0401447743
81	MAYAC	GUAITARILLA	MELVA LUCIA	0401646773
82	MAYNAGUEZ	CUASAPAZ	EVELIN GABRIELA	0401773650
83	MENESES	ROJAS	ANA MARICELA	0401632757

84	MERA	RODRIGUEZ	LAURA ISABEL	0401533260
85	MINDA	TEDES	TERESA VALERIA	0401644620
86	MONTENEGRO	PINCHÁO	SILVANA PATRICIA	401591490
87	MORA	CRIOLLO	JOHNY ANDRES	0401535943
88	MOREIRA	BERNAL	LUIS GABRIEL	0401576152
89	MORILLO	QUEMAG	WILLIAM HOMERO	0401513262
90	MUÑOZ	CABRERA	SILVIA MARCELA	0401757646
91	NARVAEZ	CHAMORRO	YANIRA NATALI	0401348974
92	NARVAEZ	MONTALVO	RICHARD ALEXANDER	0401638796
93	NARVAEZ	FIGUEROA	JENNY EUGENIA	0401999933
94	OLIVO	OLIVO	DIANA MARICELA	0401633029
95	ORTEGA	MONTENEGRO	NUBY LILIANA	0401108667
96	PALATE	PASPUEZAN	MERCY JAQUELINE	0401140132
97	PALMA	PALMA	MARISELA JOHANNA	0401344585
98	PAREDES	TERAN	JENNIFER CAROLINA	0401185673
99	PAZMIÑO	RODRIGUEZ	LORENA LIZBETH	0401493028
100	PAZMIÑO	COLIMBA	MARIA EUGENIA	0401528112
101	PEÑA	URRESTA	JULY ANABEL	0401265343
102	PIARPUEZAN	CALDERON	JENNYFER ANDREA	0401543384
103	PINCHAO	IMBAQUINGO	MILTON IVAN	0401593603
104	PORTILLA	BUSTOS	PABLO ALEJANDRO	0401557699
105	PORTILLA	NARVAEZ	ARACELY NATALY	0401212113
106	PORTILLA	PAUCAR	CLAUDIA MARINA	0401645486
107	POZO	MONTENEGRO	ANDREA ELIZABETH	0401503248
108	POZO	CHUGA	LISETH ALEXANDRA	0401793880
109	POZO	VILLARREAL	SANDRA ESTEFANIA	0401302724
110	PRADO	PALMA	ADRIANA TERESA	0401049804
111	PUETATE	GUIZ	JOHANNA LIZETH	0401652946
112	PUGÁ	CORDOVA	YOMAIRA AZUCENA	401747621
113	PUETATE	MENESES	BYRON MARCELO	0401485354
114	PUETATE	REALPE	JAVIER ALEXANDER	0401633292
115	QUELAL	TABANGO	ANALIA DOLORES	0401737655
116	QUESPAZ	HERNANDEZ	FERNANDA NOHEMI	0401535083
117	QUIJIJE	DÍAZ	RAFAELA ALEJANDRA	401389861
118	RAMIREZ	MORENO	LEIDY VIVIANA	0401325584
119	REVELO	ESCOBAR	DIANA PAOLA	0401446778
120	ROJAS	ORTEGA	CLIMACO ALEXANDER	0401679444
121	ROJAS	RUALES	EVELYN DANIELA	0401612809
122	ROMAN	BASTIDAS	EVELYN YADIRA	0401942792
123	ROMO	DE LA CRUZ	DIANA CAROLINA	401668264
124	ROSERO	ALVAREZ	GENNY LORENA	0401219753
125	RUANO	TATAMUES	MIRIAN DEL CARMEN	0401592324
126	SALAZAR	RODRIGUEZ	JENNY MACIEL	0401700745
127	SALAZAR	RODRIGUEZ	VICKY JORYINA	0401817671

128	SALAZAR	MARTINEZ	ANDERSON ALEXANDER	0401639943
129	SALAZAR	COSCO	PABLO TOBIAS	0401775960
130	SANCHEZ	DIAZ	MIRIAN YOLANDA	0401553615
131	SANTAMARIA	PANTOJA	ELENA NATHALY	0401448576
132	SUAREZ	DELGADO	YADIRA LILIANA	401498605
133	TARAMUEL	OBANDO	HECTOR DARIO	0401347091
134	TOBAR	TOBAR	FERNANDO VINICIO	0400952446
135	TUCANEZ	RIVERA	AVELARDO BAUTISTA	1757276322
136	TULCAN	MONTENEGRO	MARISOL JOHANA	0401637129
137	TULCÁN	MUÑOZ	NESMARY DEL ROCÍO	401650106
138	URGILES	URGILES	ELIO NIXON	0400993309
139	VASQUEZ	VERA	ANDREA CRISTINA	401838230
140	VELASCO	CORREDOR	MAYRA LILIANA	0401742762
141	VERA	SANGUCHO	CLARA LEONOR	0401371794
142	VILLACRIZ	PORTILLA	DIEGO ALEXANDER	0401513890
143	VILLARREAL	TUPE	EDWIN ALBERTO	0401289889
144	VILLARREAL	REINA	JHINA TALIA	1757320443
145	VILLOTA	DELGADO	JOHN BYRON	0401253646
146	VIVAS	PEREIRA	LICETH ARACELY	0401638606
147	YEPEZ	MONTENEGRO	VICTOR OSWALDO	0401215942

Anexo: 1 Nomina de graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing.

7.1.2. Nómina de empresas de la zona 1

Tabla 27 Nomina de Empresas de la Zona 1

1002790358001	ENRIQUEZ BEDON PAOLA FERNANDA	ZONA 1	IMBABURA
0891717652001	TELEFONIA MASTER RIMEGA CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
0400878468001	BASTIDAS HERNANDEZ FAUSTO GERMAN	ZONA 1	CARCHI
0460012570001	DIRECCION PROVINCIAL DE OBRAS PUBLICAS DEL CARCHI	ZONA 1	CARCHI
0891710887001	DEPRODEMAR CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
0490001964001	INDUSTRIA LECHERA CARCHI S. A.	ZONA 1	CARCHI
2160053920001	DIRECCION DISTRITAL 21D02 - LAGO AGRIO - SALUD	ZONA 1	SUCUMBIOS
0491500611001	CAMPO FERTIL	ZONA 1	CARCHI
1091719785001	NORLLANTAS CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
0860005120001	DIRECCION DISTRITAL 08D01 - ESMERALDAS - SALUD	ZONA 1	ESMERALDAS
2191710765001	ZOILA JARAMILLO MAQUINARIA Y SERVICIOS CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBIOS
0491513063001	DISTRIBUIDORA DE LA FRONTERA DELAFRONT CIA. LTDA.	ZONA 1	CARCHI
2190003852001	ROMAN HERMANOS CIA. LTDA	ZONA 1	SUCUMBIOS
1001987401001	PASTRANA ZUMARRAGA ALEJANDRA PILAR	ZONA 1	IMBABURA
0491500972001	CINE CABLE TV.	ZONA 1	CARCHI
1001361243001	VALLEJO PAZ AUGUSTO JAVIER HONORIO	ZONA 1	IMBABURA
1091725920001	ALBAJOCOSTO S.A	ZONA 1	IMBABURA
0891726864001	FARMACIAS LUSANT'S FARMALUSAN S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS

0860010120001	AUTORIDAD PORTUARIA DE ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
1060000180001	GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA	ZONA 1	IMBABURA
1500357528001	LOAIZA MORENO LORENA DEL ROCIO	ZONA 1	SUCUMBOS
1791263065001	FLORES DEL COTACACHI FLORECOT S.A.	ZONA 1	IMBABURA
2191706261001	DISTRIBUIDORA COMERCIAL FREIRE E HIJOS CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBOS
1791166507001	UNION DE PALMEROS UNIPAL S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
1792326427001	FABRINORTE CIA. LTDA.	ZONA 1	PICHINCHA
1060038070001	DIRECCION DISTRITAL 10D01 - IBARRA - PIMAMPIRO - SAN MIGUEL DE URCUQUI - EDUCACION	ZONA 1	IMBABURA
0401269378001	LUCERO OBANDO DIANA PAOLA	ZONA 1	CARCHI
0490001883001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PABLO MUÑOZ VEGA LTDA.	ZONA 1	CARCHI
1002595435001	VASQUEZ MUENALA IVAN PATRICIO	ZONA 1	IMBABURA
0891701195001	PROMANTI PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL COMPAÑIA LIMITADA	ZONA 1	ESMERALDAS
1790326772001	PEXA PLANTA EXTRACTORA AGRICOLA LA UNION S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
0860020000001	DIRECCION PROVINCIAL DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS DE ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
1091704184001	PRODISPRO PROVEEDORA Y DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS CIA LTDA	ZONA 1	IMBABURA
1091727850001	INMOBUSINESS. S.A.	ZONA 1	IMBABURA
2191724677001	GEOLOGIA GEOLAGO S.A	ZONA 1	SUCUMBOS
1792474345001	COMPAÑIA DE CONSTRUCCIONES ECUATORIANO COREANA CONECUAKOR C.E.M.	ZONA 1	IMBABURA
0703685800001	NINA GUARACA JOSE MANUEL	ZONA 1	SUCUMBOS
1000969343001	CADENA POSSO JAIME RODRIGO	ZONA 1	IMBABURA

1302202823001	INTRIAGO QUIROZ JOSE ARISTIDES	ZONA 1	SUCUMBIOS
1091705172001	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA	ZONA 1	IMBABURA
1001678711001	CERON JACOME PABLO ANIBAL	ZONA 1	IMBABURA
0890021085001	AGROINDUSTRIAS QUININDE AIQUISA SA	ZONA 1	ESMERALDAS
1790711633001	SOCIEDAD DE PALMICULTORES DE LA INDEPENDENCIA SOPALIN SA	ZONA 1	ESMERALDAS
1060000260001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE IBARRA	ZONA 1	IMBABURA
0460000640001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTUFAR	ZONA 1	CARCHI
1060000500001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON OTAVALO	ZONA 1	IMBABURA
1060003790001	HOSPITAL SAN LUIS DE OTAVALO	ZONA 1	IMBABURA
2100194758001	QUINGATUÑA VASQUEZ VILMA NATALIA	ZONA 1	SUCUMBIOS
0800953614001	VERDEZOTO GAIBOR GLORIA NORMA HAIDEE	ZONA 1	SUCUMBIOS
1802073013001	ARROBA PEÑAFIEL VICENTE FERNANDO	ZONA 1	SUCUMBIOS
0490002669001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO TULCAN LTDA.	ZONA 1	CARCHI
0890051421001	JVSEIMEC INGENIERIA CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
1060034910001	COORDINACION ZONAL 1 – SALUD	ZONA 1	IMBABURA
0890045812001	CARGOPORT CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
0860004310001	HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA	ZONA 1	ESMERALDAS
1600118218001	MAZON VILLOTA LUIS ALBERTO	ZONA 1	SUCUMBIOS
1500360878001	GAONA GAONA PLINIO GREGORIO	ZONA 1	SUCUMBIOS

1791853857001	C.E.T.S.O. TRANSPORTE EXTRAPESADO Y SERVICIOS ORIENTALES COMPAÑIA LIMITADA	ZONA 1	SUCUMBIOS
2191701553001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE EN CARGA LIVIANA Y EXTRAPESADA, SOLIDO LIQUIDO O GASEOSO TRANSTARAPOA SA	ZONA 1	SUCUMBIOS
1090067563001	FLORALP SA	ZONA 1	IMBABURA
1060003600001	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL IBARRA	ZONA 1	IMBABURA
1768151910001	SUBSECRETARIA DE LA DEMARCACION HIDROGRAFICA DE MIRA	ZONA 1	IMBABURA
0491509945001	DISTRIBUIDORA MONTENEGRO MURILLO DIMMIA S. A.	ZONA 1	CARCHI
1060004680001	DIRECCION DISTRITAL 10D01-IBARRA-PIMAMPIRO-SAN MIGUEL DE URCUQUI-SALUD	ZONA 1	IMBABURA
0801930793001	PACHACAMA GUALOTUÑA MAGALY DEL ROCIO	ZONA 1	ESMERALDAS
2191722143001	FERRONORTECORP CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBIOS
1091707663001	AUTOMOTORES HIDROBO ESTRADA AUTHESA S.A	ZONA 1	IMBABURA
1090003085001	IMBABURA TURISTICA C.A. IMBATURIS	ZONA 1	IMBABURA
1791918649001	RECBAS RECOLECCION Y RECICLAJE S.A.	ZONA 1	SUCUMBIOS
0501600118001	CASA TOAPANTA SAMUEL FERNANDO	ZONA 1	IMBABURA
1712803921001	CORONEL RODRIGUEZ JOVINA BEATRIZ	ZONA 1	SUCUMBIOS
1090077135001	IMBAUTO SA	ZONA 1	IMBABURA
0460000560001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON MIRA	ZONA 1	CARCHI
2160050580001	DIRECCION DISTRITAL 21D04-SHUSHUFINDI-SALUD TIPO I	ZONA 1	SUCUMBIOS
0891742622001	EXTRACTORA NATURAL ECUADOR S.A. EXTRANATU	ZONA 1	ESMERALDAS
0860000320001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON ELOY ALFARO	ZONA 1	ESMERALDAS

2191720922001	CONSTRUCTORA NUEVALIFECONS SIGLO XXI CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBIOS
2160000210001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE SUCUMBIOS	ZONA 1	SUCUMBIOS
0860001210001	EMPRESA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MATEO	ZONA 1	ESMERALDAS
1768025450001	SUPERINTENDENCIA TERMINAL PETROLERO DE BALAO DE ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
0860032360001	HOSPITAL BÁSICO-ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
0460016800001	DIRECCION PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA - CARCHI	ZONA 1	CARCHI
0860000830001	UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES	ZONA 1	ESMERALDAS
1090051721001	EMPRESA ELECTRICA REGIONAL NORTE S A	ZONA 1	IMBABURA
0992356588001	INDUSTRIALIZADORA Y COMERCIALIZADORA DE PALMITO S.A. INCOPALMITO	ZONA 1	ESMERALDAS
1090077895001	AGRO INDUSTRIAL VARGAS VELASQUEZ CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
1091720902001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PILAHUIN TIO LTDA	ZONA 1	IMBABURA
1091719548001	DAVILA MARTINEZ CIA LTDA	ZONA 1	IMBABURA
1091729683001	ALMACENES FERROELECTRICO DISTRIALMAFERRO S.A.	ZONA 1	IMBABURA
1791398963001	EXPOFORESTAL INDUSTRIAL S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
2160055110001	DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS DE SUCUMBIOS	ZONA 1	SUCUMBIOS
1090056286001	ASOCIACION MUTUALISTA DE AHORRO Y CREDITO PARA LA VIVIENDA IMBABURA	ZONA 1	IMBABURA
0460000210001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TULCAN	ZONA 1	CARCHI
1091732013001	NORTEXTIL SCC	ZONA 1	IMBABURA
1090033944001	EMPRESAS PINTO S.A.	ZONA 1	IMBABURA

1091705520001	SEVAGRONOR S.C.	ZONA 1	IMBABURA
1002542775001	BOLAÑOS PALMA SARA AMADA	ZONA 1	IMBABURA
1090084247001	COMERCIAL HIDROBO S.A. COMHIDROBO	ZONA 1	IMBABURA
0891702744001	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE EN ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
0891701012001	NEPTUNO SHIPPING AGENCY NEPSA CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
1060034590001	EMPRESA PUBLICA DE VIALIDAD IMBAVIAL EP	ZONA 1	IMBABURA
0460035350001	DIRECCION DISTRITAL 04D01 - SAN PEDRO DE HUACA - TULCAN - EDUCACION	ZONA 1	CARCHI
0400045761001	VACA JIMENEZ LUIS ALEJANDRO	ZONA 1	CARCHI
2160011760001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CUYABENO	ZONA 1	SUCUMBIOS
1090033456001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ATUNTAQUI LTDA	ZONA 1	IMBABURA
1707229017001	CACERES LOPEZ RENATA ELVIRA	ZONA 1	ESMERALDAS
1091740474001	SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL BOSNA	ZONA 1	IMBABURA
1768173050001	EMPRESA PUBLICA YACHAY E.P.	ZONA 1	IMBABURA
1090107174001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ARTESANOS LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
0860016320001	DIRECCION PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA - ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
1706784863001	MACAS ROMERO HERNAN TULIO	ZONA 1	SUCUMBIOS
1790577279001	CEVALLOS CALISTO CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
2190003844001	GALINDO JOHNSON REPRESENTACIONES CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBIOS
0860000590001	GAD MUNICIPAL DE QUININDE	ZONA 1	ESMERALDAS
1768132370001	UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATAL DEL CARCHI	ZONA 1	CARCHI

1000700276001	RECALDE ANDRADE MARIA GARDENIA	ZONA 1	IMBABURA
1792134560001	OLIOJOYA INDUSTRIA ACEITERA CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
0460003230001	HOSPITAL GENERAL PROVINCIAL LUIS G. DAVILA	ZONA 1	CARCHI
0860004230001	DIRECCION DISTRITAL 08D05 - SAN LORENZO - SALUD	ZONA 1	ESMERALDAS
0400896973001	POZO TARUPI MARCELO JAVIER	ZONA 1	CARCHI
2100136601001	MALLIQUINGA LARCOS MARCO POLO	ZONA 1	SUCUMBIOS
2390006384001	COMPAÑIA INDUSTRIAL NOVAPALM S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
1792357446001	NUTRIJAMA S.A.	ZONA 1	SUCUMBIOS
0891716486001	SUMINISTROS Y MANTENIMIENTOS DE EQUIPOS PETROLEROS SYMEP S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
0300843927001	CALLE PATIÑO JUAN JOSE	ZONA 1	SUCUMBIOS
1060000340001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ANTONIO ANTE	ZONA 1	IMBABURA
1303878175001	ZAMBRANO ACOSTA GALO SILVINO	ZONA 1	ESMERALDAS
0491512911001	DISTRIBUIDORA MORA REVELO CIA. LTDA.	ZONA 1	CARCHI
1791912640001	INTEM S.A. INTERMEDIARIOS EMPRESARIALES	ZONA 1	PICHINCHA
1790660796001	OLEAGRO SALGANA OLEPSA SA	ZONA 1	ESMERALDAS
1091728903001	COMPANDAES S.A.	ZONA 1	IMBABURA
0400020327001	CASTRO JORGE HERNANDO	ZONA 1	CARCHI
1500203409001	HERNANDEZ CHAMORRO JUANITO FRANKLIN	ZONA 1	SUCUMBIOS
1791248341001	DISTRIBUIDORA QUITO SUR QUISUR CIA. LTDA.	ZONA 1	PICHINCHA
1792379237001	GRANSOLAR S.A.	ZONA 1	IMBABURA

1002250197001	DONOSO CALDERON ALBA GARDENIA	ZONA 1	IMBABURA
2100080502001	ALVAREZ VERA ROBERTO CARLOS	ZONA 1	SUCUMBIOS
2160000130001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PUTUMAYO	ZONA 1	SUCUMBIOS
1091732293001	AGRICOLA SAN BLAS AGROSER CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
0890008585001	COOPERATIVA DE TRANSPORTE URBANO LAS PALMAS	ZONA 1	ESMERALDAS
0860003690001	MIDUVI DIRECCION PROVINCIAL DE ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
0801307323001	HERNANDEZ DIAZ RAUL LEONARDO	ZONA 1	ESMERALDAS
0790048741001	INDUSTRIAS Y CULTIVOS EL CAMARON S A ICCSA	ZONA 7	EL ORO
0990067279001	MC CANN ERICKSON ECUADOR PUBLICIDAD S.A.	ZONA 9	PICHINCHA
0992245662001	ENVASES METALURGICOS ENVAMET S.A.	ZONA 8	GUAYAS
0992352795001	CARILLI S.A.	ZONA 8	GUAYAS
0992300515001	NEWSCORP S.A.	ZONA 8	GUAYAS
0990967946001	JUNTA DE BENEFICENCIA DE GUAYAQUIL	ZONA 8	GUAYAS
0991370226001	TORRES & TORRES AGENTES DE ADUANAS TTADAD C.A.	ZONA 8	GUAYAS
0991312501001	SUMMA PROYECTOS C.A.	ZONA 8	GUAYAS
0991296778001	HOLCIM AGREGADOS S.A.	ZONA 8	GUAYAS
0990183899001	FUROIANI OBRAS Y PROYECTOS S.A.	ZONA 8	GUAYAS
0992238208001	SOCIEDAD DE LUCHA CONTRA EL CANCER DEL ECUADOR SOLCA	ZONA 8	GUAYAS
0990064474001	SEGUROS SUCRE S.A.	ZONA 8	GUAYAS
1091701991001	DISTRIBUIDORA CARLOS ARIAS DISTARIAS CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA

1708982259001	CASTRO VILLACRES RONALD IGNACIO	ZONA 1	IMBABURA
1000990695001	PINEDA TERAN JAIME RAMIRO	ZONA 1	SUCUMBIOS
1500469232001	CEVALLOS AMPUDIA LUIS NARDI GIOVANNI	ZONA 1	SUCUMBIOS
0890033318001	SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTON QUININDE	ZONA 1	ESMERALDAS
1091717898001	NORPHONE CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
2190000349001	DISOR DISTRIBUIDORES DEL ORIENTE CIA. LTDA.	ZONA 1	SUCUMBIOS
1060032540001	COORDINACION ZONAL DE EDUCACION ZONA 1	ZONA 1	IMBABURA
1768164300001	EMPRESA PUBLICA FLOTA PETROLERA ECUATORIANA -EP FLOPEC-	ZONA 1	ESMERALDAS
0891739796001	CONSTRUCTORA LEONARDO HERNANDEZ S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
0860000240001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
1090077887001	INDECAUCHO CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
0701609299001	GUERRERO ELIZALDE MIGUEL HECTOR	ZONA 1	SUCUMBIOS
1060000770001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN MIGUEL DE URCUQUI	ZONA 1	IMBABURA
1090080837001	DIXIE S.A.	ZONA 1	PICHINCHA
1060000420001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACACHI	ZONA 1	IMBABURA
0890044662001	PALMERAS DE LOS CIEN PALCIEN S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
2160050150001	MIDUVI DIRECCION PROVINCIAL DE SUCUMBIOS	ZONA 1	SUCUMBIOS
0860005040001	DIRECCION DISTRITAL 08D03 -MUISNE - ATACAMES -SALUD	ZONA 1	ESMERALDAS
0890046231001	TRANSERINTER TRANSPORTES Y SERVICIOS INTERNACIONALES S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
0701084121001	CORDOVA PALADINES NORMA YOLANDA	ZONA 1	IMBABURA

1707869226001	QUIROZ ESPEJO LORGIO TELOR	ZONA 1	SUCUMBIOS
0860000160001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS	ZONA 1	ESMERALDAS
1091739417001	SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL PROHIERROS SCC	ZONA 1	IMBABURA
2160069170001	DIRECCIÓN DISTRITAL 21D02 - LAGO AGRIO - EDUCACION	ZONA 1	SUCUMBIOS
1792098785001	PROINTER PRODUCTOS INTERNACIONALES SA	ZONA 1	IMBABURA
0591714899001	FIGUEROA MEDINA CIA. LTDA.	ZONA 1	ESMERALDAS
0401242789001	CADENA DAVILA KAREN DOMINIC	ZONA 1	IMBABURA
1091732528001	UNIMODA S.C.	ZONA 1	IMBABURA
0460035270001	DIRECCION DISTRITAL 04D02- MONTUFAR- BOLIVAR- EDUCACION	ZONA 1	CARCHI
0890000886001	CONTRACHAPADOS DE ESMERALDAS SA CODESA	ZONA 1	ESMERALDAS
1091707752001	DISTRIBUIDORA MERCANTIL ESPINOZA DISME CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
1002153359001	VELASCO YASELGA DARWIN PATRICIO	ZONA 1	IMBABURA
1306924224001	ZAMBRANO ALCIVAR MAGALY YAQUELINE	ZONA 1	ESMERALDAS
1791360206001	COLOMBIANA DE INSUMOS AGROPECUARIOS COLINSUMOS S. A.	ZONA 1	CARCHI
1090075744001	INGENIO AZUCARERO DEL NORTE COMPAÑIA DE ECONOMIA MIXTA IANCEM	ZONA 1	IMBABURA
1060015100001	IESS HOSPITAL DE IBARRA	ZONA 1	IMBABURA
0860001050001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ATACAMES	ZONA 1	ESMERALDAS
0400579231001	BENAVIDES REVELO SILVIA PATRICIA	ZONA 1	CARCHI
0890051235001	PALMAR DE LOS ESTEROS EMA S.A. PALESEMA	ZONA 1	ESMERALDAS
1891715362001	LLANTAMBATO S.A.	ZONA 3	TUNGURAHUA

2191718375001	COMERCIALIZADORA FREIRE LESCANO E HIJOS S A	ZONA 1	SUCUMBIOS
0860047630001	DIRECCION DISTRITAL 08D01 - ESMERALDAS - EDUCACION	ZONA 1	ESMERALDAS
0890051405001	ALESPALMA S.A.	ZONA 1	ESMERALDAS
1060007510001	DIRECCION PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA - IMBABURA	ZONA 1	IMBABURA
1560500320001	HOSPITAL PROVINCIAL MARCO VINICIO IZA	ZONA 1	SUCUMBIOS
1707861223001	LASCANO CASTILLO DARWIN OSWALDO	ZONA 1	SUCUMBIOS
2160000480001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CASCALES	ZONA 1	SUCUMBIOS
2190000063001	COOPERATIVA DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL PUTUMAYO	ZONA 1	SUCUMBIOS
0460000480001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ESPEJO	ZONA 1	CARCHI
1790236862001	UNACEM ECUADOR S A	ZONA 1	PICHINCHA
1091725041001	CABLESPEED CIA LTDA	ZONA 1	IMBABURA
1091733486001	DISTRIBUIDORA PRONAIM CIA LTDA	ZONA 1	IMBABURA
2191722909001	CONSTRUCTORA QUIROZ Y QUIROZ CIA LTDA	ZONA 1	SUCUMBIOS
1712455631001	LOPEZ CORDOVA VICTOR HUGO	ZONA 1	ESMERALDAS
1090106216001	REPROAVI CIA. LTDA.	ZONA 1	IMBABURA
1560001160001	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SHUSHUFINDI	ZONA 1	SUCUMBIOS
1768176820001	UNIVERSIDAD DE INVESTIGACION DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY	ZONA 1	IMBABURA
1791774647001	MISSIONPETROLEUM S.A	ZONA 1	SUCUMBIOS
0400738316001	RODRIGUEZ ROSERO PEDRO ALVARO	ZONA 1	CARCHI
0991381937001	CANTERAS Y VOLADURAS S.A. CANTYVOL	ZONA 1	IMBABURA

Anexo: 2 Lista de empresas de la Zona 1

Elaborado por: Erika Bolaños

7.1.3. Encuestas de empleadores y graduados

ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer la situación laboral actual de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing caso UPEC.

INDICACIONES: La información suministrada en la encuesta es totalmente académica y confidencial.

Questionario de preguntas

1. **¿Cuál es su situación laboral actual?**
 - a) Trabajo en un sector relacionado con mi profesión ()
 - b) Trabajo en un sector no relacionado con mi profesión ()
 - c) Estoy desempleado ()
2. **¿En caso de ser desempleado, indique la razón? Caso contrario continúe la siguiente pregunta.**
 - a) Las ofertas de trabajo no cumplen con mis expectativas ()
 - b) Me tome unas vacaciones ()
 - c) Estoy cursando una maestría ()
 - d) Me despidieron ()
 - e) Renuncie ()
3. **¿Ud. Ha emprendido en algún negocio propio en la actualidad?**
 - a) Si ()
 - b) No ()
4. **¿Cree Ud. que la formación de posgrado ha sido pertinente para enfrentar profesionalmente los problemas del mercado laboral?**
 - a) Si ()
 - b) No ()
5. **¿Qué tiempo promedio a transcurrido para conseguir trabajo acorde con su profesión?**
 - a) Menos de 6 meses ()
 - b) De 7 a 12 meses ()
 - c) De 13 en adelante ()
6. **¿Qué dificultad se le presentó al momento de buscar empleo?**
 - a) Falta de experiencia ()
 - b) Falta de capacitaciones ()
 - c) Saturación del mercado ()
 - d) Remuneración no adecuada ()
 - e) El título no es fin a los requerimientos ()
 - f) Otros ()
 - g) Cual.....

- 7. ¿En qué plazo empezó a trabajar después de graduarse?**
- a) Durante el primer mes de graduarse ()
 - b) Durante el tercer mes de graduarse ()
 - c) Después del tercer mes de graduarse en adelante ()
- 8. ¿Cuántos trabajos ha tenido desde que se graduó hasta la actualidad?**
- a) Un trabajo ()
 - b) Tres trabajos ()
 - c) Cinco trabajos ()
 - d) Más de cinco trabajos en adelante ()
- 9. ¿Al momento de ser contratado, que aspecto ha sido más importante?**
- a) Título profesional ()
 - b) Experiencia laboral ()
 - c) Practicas pre-profesionales ()
 - d) Recomendaciones de otras personas ()
 - e) Otro ()
- 10. ¿Cree Ud. Que en el momento de su contratación influye el prestigio de la Universidad?**
- a) Si ()
 - b) No ()
- 11. ¿En qué tipo de empresa se encuentra trabajando?**
- a) Publica ()
 - b) Privada ()
 - c) Ong`s ()
 - d) Propia ()
 - e) Ninguna ()
- 12. ¿Qué cargo desempeña en el trabajo?**
- a) Directivo ()
 - b) Jefatura ()
 - c) Asistencia ()
 - d) Administrativo ()
 - e) Otro ()
 - f) Ninguno ()
- 13. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?**
- a) Contrato por tiempo indefinido / nombramiento ()
 - b) Contrato por tiempo determinado ()
 - c) Trabajo por cuenta propia ()
 - d) Otro ()

14. ¿Cuántos años de experiencia tiene actualmente en la profesión?

- a) De 0 ha 1 año ()
- b) De 2 ha 3 años ()
- c) De 3 en adelante ()

15. ¿Cree Ud. Que es importante tener cursos de actualización?

- a) Si ()
- b) No ()

16. ¿De acuerdo a su experiencia laboral, que tipo de formación de pregrado y cursos de actualización debería impartir?

- a) Seminarios y cursos ()
- b) Diplomados ()
- c) Especialidades administrativas ()
- d) Maestrías ()
- e) Phd ()

17. ¿Sus ingresos mensuales están dentro del rango?

- a) De 0 ha 370 dólares ()
- b) De 370 ha 500 dólares ()
- c) De 500 dólares en adelante ()

18. ¿En qué nivel le han servido sus estudios al momento de desempeñar su trabajo?

- a) Muy bien ()
- b) Bien ()
- c) Regular ()
- d) Mal ()
- e) Muy mal ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ENCUESTA

OBJETIVO: Este instrumento tiene como objetivo obtener información de la percepción de empleadores sobre las competencias generales que tienen los recién graduados de educación superior que contratan

INDICACIONES: La información suministrada en la encuesta es totalmente académica y confidencial.

Cuestionario de preguntas

1. ¿En los últimos años su empresa ha contratado una persona en la carrera de administración de empresas y marketing?

- a) Si
- b) No

Porque.....

2. ¿Cuál ha sido su mayor dificultad en contratar personal?

- a) No existe la oferta suficiente de graduados con el nivel de formación requerida.
- b) Poca preparación del personal
- c) Falta de experiencia

Cual.....

3. ¿Cuáles fueron los aspectos más importantes para la selección de los graduados?

- a) Apariencia física
- b) Conocimientos y habilidades específicas respecto de la ocupación a desempeñar
- c) Responsabilidad y compromiso con la empresa
- d) Nivel de educación
- e) Experiencia laboral previa
- f) Dominio de otro idioma

4. En general ¿Qué tan útiles son para la empresa los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas por los recién graduados durante la carrera?

- a) Muy útiles
- b) Útiles
- c) Poco útiles
- d) Nada útiles

5. ¿Cree Usted que la empresa debe capacitar a los recién graduados contratados?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es NO PASE A LA 6

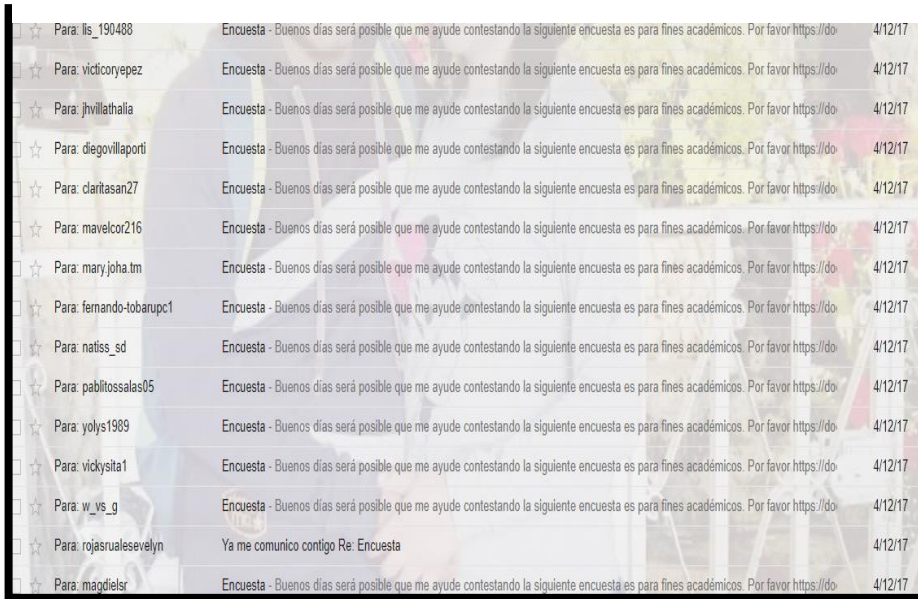
6. ¿Cuál fue la razón principal para capacitar a los recién graduados contratados?

.....

- 7. ¿Los graduados de la Universidad que trabajan en su institución/ empresa están contratados?**
- a) En forma permanente
- b) En forma temporal
- 8. ¿En qué nivel considera que las actividades que desempeña el egresado están relacionados con su formación académica?**
- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo
- Si su respuesta es SI ¿En qué nivel estima?
- a) Muy bien
- b) Bien
- c) Regular
- d) Mal
- e) Muy mal
- 9. ¿Considera que la formación académica que se le proporcionó al egresado en la Universidad es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución requiere?**
- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo
- 10. ¿Qué porcentaje de satisfacción tuvo con el egresado de acuerdo a los requerimientos de su empresa o institución cuando fue contratado?**
- a) 100%
- b) 75%
- c) 50%
- d) 25%
- 11. ¿Los egresados de la carrera están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base al conocimiento recibido?**
- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Muy en desacuerdo
- 12. ¿Los egresados de la carrera están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base al conocimiento recibido?**
- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Muy en desacuerdo
- 13. ¿Qué cargos ocupacionales desempeñan los recién graduados contratados en esta empresa?**
- a) Alta gerencia
- b) Gerencia media
- c) Técnico mando medio
- d) Asistentes
- e) Técnicos auxiliares

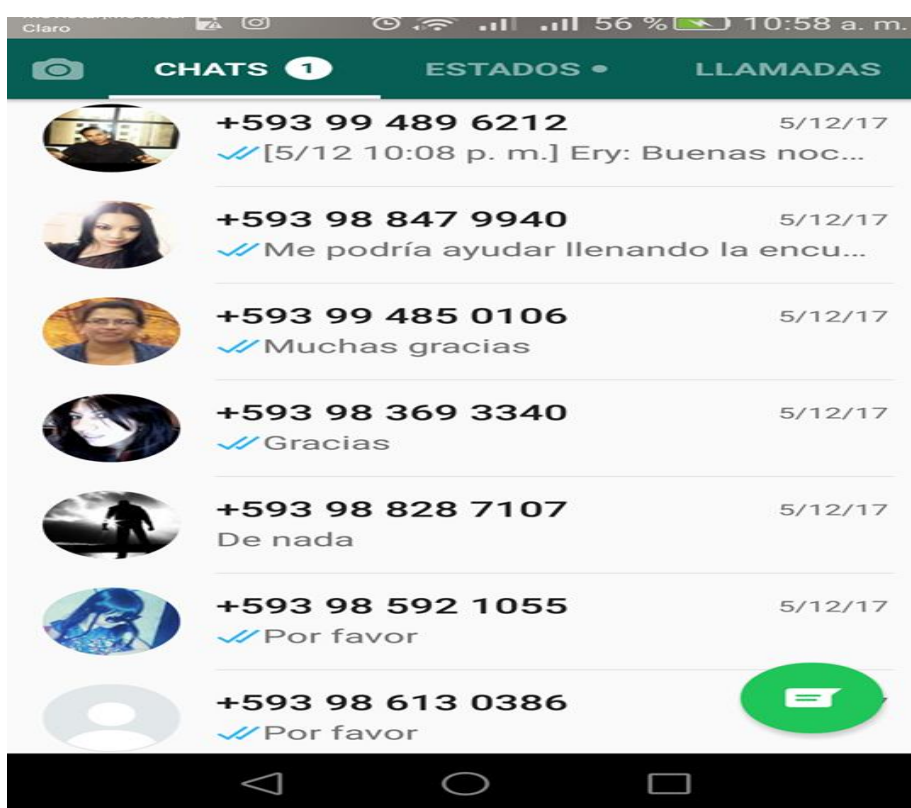
7.1.4. Fotos del levantamiento de encuestas

Anexo: 3 Levantamiento de encuestas por medio del correo electrónico

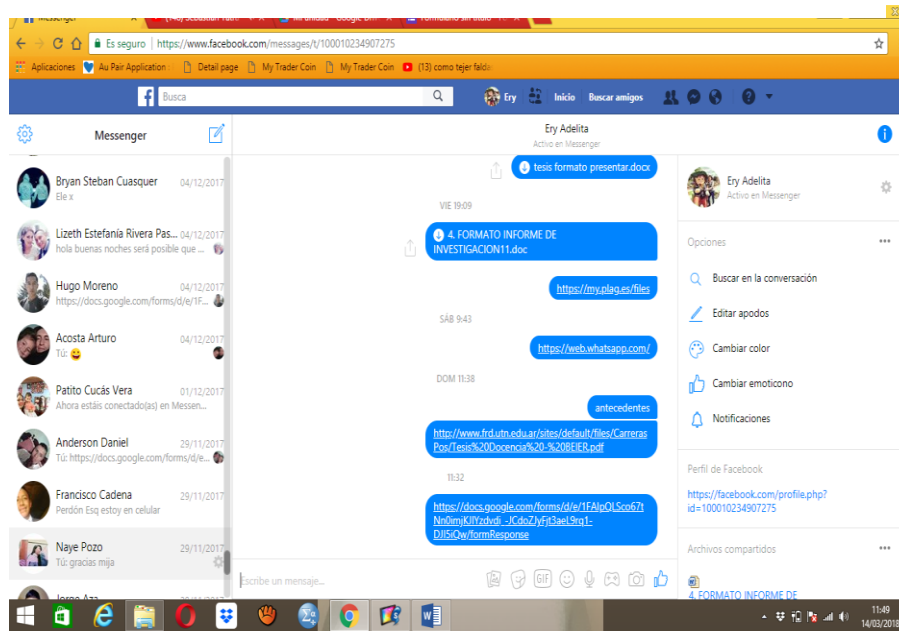


Para: lls_190488	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: victicorypez	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: jhwillathalla	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: diegovillaporti	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: claritasan27	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: mavelcor216	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: mary.joha.tm	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: fernando-tobarupc1	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: natiss_sd	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: pabiltosalas05	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: yolys1989	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: vickysita1	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: w_vs_g	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17
Para: rojasrualesevelyn	Ya me comunico contigo Re: Encuesta	4/12/17
Para: magdielsr	Encuesta - Buenos días será posible que me ayude contestando la siguiente encuesta es para fines académicos. Por favor https://do	4/12/17

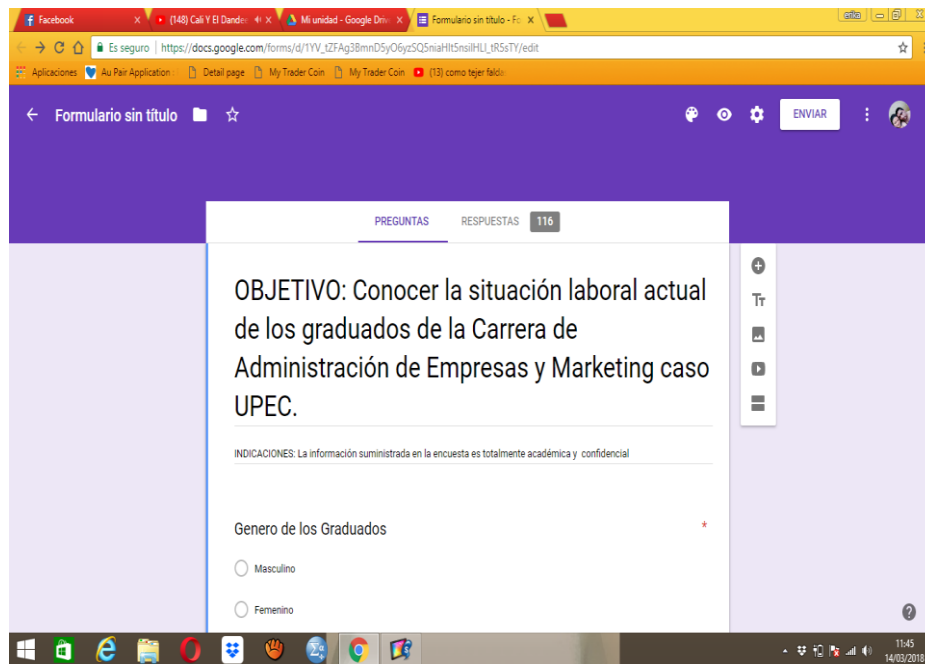
Anexo: 4 Levantamiento de encuestas por medio del whatsapp



Anexo: 5 Levantamiento de encuesta por medio del Facebook



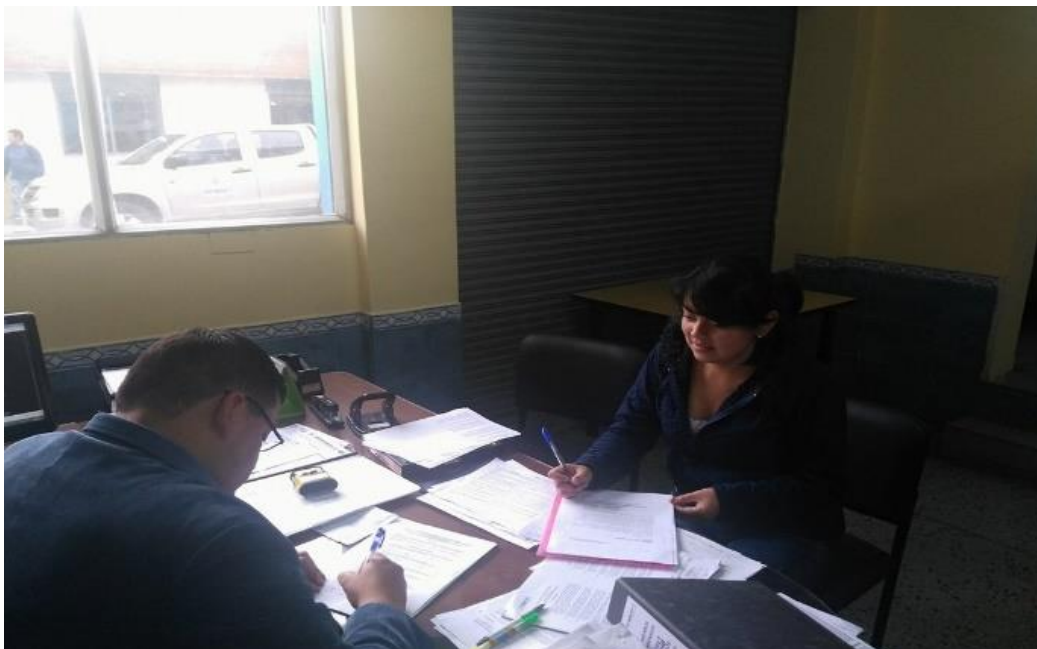
Anexo: 6 Resultados obtenidos de las redes sociales



Anexo: 7 Encuesta realizada a los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing



Anexo: 8 Encuesta realizada personalmente a empleadores





UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACION, ADMINISTRACION Y ECONOMIA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y MARKETING

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN DE PREDEFENSA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN DE:

NOMBRE: ERIKA ADELA BOLAÑOS SUAREZ
NIVEL/PARALELO: TITULACIÓN

CÉDULA DE IDENTIDAD: 0402044382
PERIODO ACADÉMICO: TITULACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN LA ZONA 1 Y NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING, CASO UPEC.

Tribunal designado por la dirección de esta Carrera, conformado por:

PRESIDENTE: JORGE HUMBERTO MIRANDA REALPE
LECTOR: VERÓNICA JANNETH GARCÍA IBARRA
ASESOR: LUIS HOMERO VIVEROS ALMEIDA

De acuerdo al artículo 21: Una vez entregados los requisitos para la realización de la pre-defensa el Director de Carrera integrará el Tribunal de Pre-defensa del informe de investigación, fijando lugar, fecha y hora para la realización de este acto:

EDIFICIO DE AULAS: 1 **AULA:** 111

FECHA: lunes, 3 de septiembre de 2018

HORA: 17H00

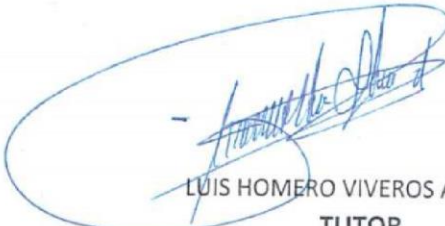
Obteniendo las siguientes notas:

1) Sustentación de la predefensa:	7,00
2) Trabajo escrito	3,00
Nota final de PRE DEFENSA	10,00

Por lo tanto: **APRUEBA CON OBSERVACIONES** ; debiendo acatar el siguiente artículo:

Art. 24.- De los estudiantes que aprueban el Plan de Investigación con observaciones. - El estudiante tendrá el plazo de 10 días laborables para proceder a corregir su informe de investigación de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 3 de septiembre de 2018


LUIS HOMERO VIVEROS ALMEIDA
TUTOR


JORGE HUMBERTO MIRANDA REALPE
PRESIDENTE


VERÓNICA JANNETH GARCÍA IBARRA
LECTOR