



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de:
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

TEMA:

Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional (1997-2016).

AUTORA:

Vélez Briones Ariana Nicole

TUTORA:

Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Guayaquil, Ecuador

2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Ariana Nicole Vélez Briones**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Ingeniera en **Gestión Empresarial Internacional**.

TUTORA:

Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

DIRECTORA (e) DE LA CARRERA

Lcda. Isabel Pérez Jiménez M.Ed.

Guayaquil, a los 24 días del mes de Marzo del año 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, VÉLEZ BRIONES ARIANA NICOLE

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Caracterización de las determinantes de la empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional (1997-2016)** previa a la obtención del Título **de Ingeniera en Gestión empresarial Internacional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 24 días del mes de Marzo del año 2016

LA AUTORA:

Vélez Briones Ariana Nicole



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Vélez Briones, Ariana Nicole

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional (1997-2016)**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 (días) del mes de Marzo del año 2016

LA AUTORA:

Ariana Nicole Vélez Briones

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios quien considero el pilar fundamental en mi vida que me sostiene y renueva mis fuerzas día a día que me recuerda su gran amor a pesar de las circunstancias que me rodean o como yo me sienta y más que todo por regalarme una linda familia que ha sido mi más grande motivación para alcanzar con éxito lo que me he propuesto. Quiero especialmente agradecer a mi madre no solamente por su apoyo económico sino por quien soy yo ahora como persona, por los valores inculcados, por haberme enseñado lo que era la responsabilidad sin tener que exigirme tanto, por haber sido esa imagen luchadora en mí y la motivación principal que he tenido durante estos años. Doy gracias al ser más lindo y valioso de mí vida, a mi abuelo quien ha sido el padre que no pude tener, el que vio por mí desde el momento en que nací y quien agradecidamente con Dios puedo decir hoy me acompaña. Fueron ellos quienes estuvieron siempre en mis condecoraciones tanto académicas como deportivas. Esos dos rostros son los que tengo grabados en mi mente y mi corazón, y son ellos a quienes siempre los llevo presente y por quienes cada mañana me levanto y digo: "HOY SERÉ MEJOR" siento que la felicidad no es solo mía sino de ellos, quien mejor que ellos que pudieron ver todo este proceso en mí y quien me convertí porque fueron quienes creyeron en mí y me levantaban con sus palabras.

Gracias infinitas a mis demás familiares porque de una u otra manera estuvieron al pendiente de mí y celebrando de la misma manera mis éxitos concebidos por unión y muestra de lo que es el verdadero amor, a esos amigos y amigas que conocí durante estos 4 años de carrera, a los que conocí en todo este trayecto de vida y que hoy pueden acompañarme, fueron esos hermanos que la vida no me dio pero Dios los colocó, fueron ellos los que siempre estuvieron prestos a dar su ayuda en lo que yo necesité y hoy quiero decirles gracias por la motivación, por el cariño, por las sonrisas que me sacaron, gracias porque hicieron mi carrera más corta con

sus locuras, porque estoy segura que esas experiencias vividas con ellos son y serán inolvidables que la amistad no se mide por el tiempo sino por la intensidad del sentimiento y las acciones.

Y para culminar quiero agradecer a mis profesores por los conocimientos impartidos, por el cariño y estima. A mi tutora, Ing. Cynthia Román Bermeo, por la paciencia y gran ayuda brindada por enseñarme como se trabaja de manera profesional que debo admitir que aprendí mucho de ella, al Eco. Danny Arévalo por aportar con sus conocimientos para el desarrollo de mi estudio. La fe, empeño, confianza, amor y los conocimientos adquiridos me forman como ser humano y hoy como una Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional.

Ariana Vélez Briones

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a mi mamá, a la mujer que se esforzó tanto para darme lo mejor. Es a ella a quien puedo decir que este primer logro le pertenece, que su dedicación y su inversión en mí en el transcurso de los años dieron sus frutos. Mi felicidad y mis motivos para continuar es simplemente ella.

Ariana Vélez Briones

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN	xv
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Justificación.....	19
1.3 Objetivos de la investigación	20
1.3.1 Objetivos generales.....	20
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO	21
2.1 Marco Conceptual.....	21
2.1.1 Aspectos a considerar para ser empleable	22
2.1.2 Empleabilidad respecto a la educación.....	24
2.1.3 Desempleo	27
2.1.4 Determinantes del desempleo y mercado de trabajo	32
2.2 MARCO REFERENCIAL	37
2.2.1 Empleabilidad, ingresos y brechas: Un análisis comparativos de los procesos de inserción laboral en Chile.....	37
2.2. Evaluación del impacto del esfuerzo formativo en la empleabilidad de los trabajadores en el contexto del modelo formativo tripartito Español.....	38

2.2. Diseño de estrategias de empleabilidad para estudiantes universitarios. Universidad Católica (Colombia, Bogotá).	39
2.2.4 Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla (México)	43
2.3 MARCO CONTEXTUAL	46
2.3.1 La Universidad Católica Santiago de Guayaquil	46
2.3.2 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.....	47
2.3.3 Carrera de Gestión Empresarial Internacional.....	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO	52
3.1 Métodos de la investigación	52
3.3 TIPOS DE VARIABLES	53
3.4 La población y muestra del objeto de estudio.....	54
3.5 Técnicas de recolección de información.....	57
3.6 Procesamiento de datos	58
3.7 Herramientas para el procesamiento de resultados	59
CAPITULO IV: CARACTERIZACIÓN DE LAS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
Conclusiones	90
Recomendaciones	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Tasa de empleo adecuado por ciudades auto representadas	4
Tabla No. 2: Tasa de empleo inadecuado por ciudades auto representadas	4
Tabla No. 3: Tasa de desempleo por ciudades auto representadas	5
Tabla No. 4: Tasas de subempleo por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	6
Tabla No. 5: Tasas de empleo inadecuado por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	7
Tabla No. 6: Tasas de empleo no remunerado por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	8
Tabla No. 7: Composición del empleo por rama de actividad a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	9
Tabla No. 8: Composición del empleo inadecuado según rama de actividad a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	10
Tabla No. 9: Composición de graduados de la UCSG por edades y sexo	60
Tabla No. 10: Composición de los graduados de la UCSG por edades y año de graduación.....	62
Tabla No. 11: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil de acuerdo a lugar de procedencia.....	65
Tabla No. 12: Composición de los graduados de la UCSG si trabajan actualmente por año de graduación.....	69
Tabla No. 13: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y año de graduación	73
Tabla No. 14: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de satisfacción laboral y sector industrial	75
Tabla No. 15: Composición de los graduados de la UCSG por área de especialización en la que laboraron.....	78
Tabla No. 16: Composición de los graduados de la UCSG por habilidades desarrolladas.	79
Tabla No. 17: Medición de manejo de utilitarios de los graduados.....	80

Tabla No. 18: Composición de los graduados de la UCSG por cursos de capacitación que le gustaría tomar. 81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: PET y PEA por sexo a nivel Nacional	2
Gráfico No. 2: PET y PEA por ciudades auto-representadas	3
Gráfico No. 3: PET y PEA por a nivel Nacional Rural y Urbano.....	3
Gráfico No. 4: Tasas de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado a nivel urbano, septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	6
Gráfico No. 5: Tasas de empleo por sexo nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	8
Gráfico No. 6: Tasa de empleo inadecuado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	10
Gráfico No. 7: Tasa de subempleo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	11
Gráfico No. 8: Composición de población subempleada por categoría de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	11
Gráfico No. 9: Tasa de otro empleo inadecuado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	12
Gráfico No. 10: Composición de otro empleo inadecuado por categoría de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	13
Gráfico No. 11: Tasa de empleo no remunerado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	13
Gráfico No. 12: Tasa de desempleo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	14
Gráfico No. 13: Tasa de desempleo por tipo de gestión a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	14
Gráfico No. 14: Ingreso laboral promedio por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	15
Gráfico No. 15: Ingreso laboral promedio por tipo de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	15
Gráfico No. 16: Horas promedio trabajadas, por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	16

Gráfico No. 17: Horas promedio trabajadas por tipo de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)	16
Gráfico No. 18: Promedio de años de trabajo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje).....	17
Gráfico No. 19: Empleo adecuado por tipo de afiliación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje respecto al total del empleo adecuado)	17
Gráfico No. 20: Empleo inadecuado por tipo de afiliación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje respecto al total del empleo inadecuado)	18
Gráfico No. 21: Composición Población Total a Marzo del 2015 - En porcentaje...	29
Gráfico No. 22: Composición Población en edad de trabajar a Marzo del 2015 - En porcentaje.....	29
Gráfico No. 23: Composición Población económicamente activa a Marzo del 2015 - En porcentaje.....	30
Gráfico No. 24: Composición de graduados de la UCSG por edades y sexo.....	61
Gráfico No. 25: Composición de los graduados de la UCSG por edades y año de graduación.....	63
Gráfico No. 26: Composición de los graduados de la UCSG trabajó en su etapa estudiantil	63
Gráfico No. 27: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil por sexo	64
Gráfico No. 28: Composición de los graduados de la UCSG por lugar de procedencia.....	66
Gráfico No. 29: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil por áreas de desempeño y la remuneración obtenida.....	67
Gráfico No. 30: Composición de los graduados de la UCSG que se encuentran trabajando actualmente (En porcentaje).	67
Gráfico No. 31: Composición de los graduados de la UCSG por año de graduación y razones por las que no laboran actualmente.	68
Gráfico No. 32: Composición de los graduados de la UCSG si trabajan actualmente por año de graduación.....	70
Gráfico No. 33: Composición de los graduados de la UCSG por sexo y nivel de instrucción	71

Gráfico No. 34: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de instrucción y año de graduación	71
Gráfico No. 35: Composición de los graduados de la UCSG por relación laboral y sector industrial.....	72
Gráfico No. 36: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y año de graduación	74
Gráfico No. 37: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y sueldo percibido	75
Gráfico No. 38: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de satisfacción laboral y sector industrial	76
Gráfico No. 39: Composición de los graduados de la UCSG media sueldo promedio del último trabajo y sector industrial.....	77
Gráfico No. 40: Composición de los graduados de la UCSG por relación laboral actual y nivel de satisfacción.....	77
Gráfico No. 41: Composición de los graduados de la UCSG por área de especialización en la que laboraron (En porcentaje).....	78
Gráfico No. 42: Composición de los graduados de la UCSG por habilidades desarrolladas (En porcentaje).	79
Gráfico No. 43: Medición de manejo de utilitarios de los graduados.....	80
Gráfico No. 44: Composición de los graduados de la UCSG por cursos de capacitación que le gustaría tomar (En porcentaje).	81
Gráfico No. 45: Composición de los graduados de la UCSG por forma en que obtuvo su empleo actual	82

RESUMEN

El siguiente estudio descriptivo tiene como objetivo principal determinar los componentes que inciden en la empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Para este estudio se utilizó el método descriptivo, mismo que se realizó mediante encuestas que estuvieron dirigidas a los graduados de la promoción 1997 hasta la del 2016 recibiendo las respuestas y observaciones de 213 encuestados. Con la investigación se determinó los factores primordiales que las empresas consideraban al contratar personal y de la misma manera se pudo evaluar al graduado indicando de ésta forma sus necesidades académicas, experiencia laboral, entre otros factores. De esta manera, se producen recomendaciones como la generación de ferias laborales, aumento de la oferta de cursos de educación continua y la inclusión de talleres o materias de emprendimiento dentro de la malla curricular, aumentando el prestigio de la Universidad; así como a los profesionales egresados, cumpliendo con el seguimiento a los graduados que determinarán con sus acciones, la calidad de los estudios y del servicio ofertado por la Universidad.

Palabras Claves: Graduados, Mercado Laboral, Desempleo, Gestión Empresarial Internacional, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Determinantes de Empleabilidad.

ABSTRACT

The following descriptive research study whose main objective is to determine the components that affect the employability of people graduated from the career of International Business Management at the Catholic University of Santiago de Guayaquil. The descriptive method, which was conducted through surveys that were, aimed at promoting graduates 1997 to 2016 receiving the responses and comments of 213 interviewers, those ones who were used for this case study. This investigation determined the most important factors that companies considered when hiring staff and in the same way could be assessed to graduate there by indicating their academic, work experience, among other factors. Thus, generating recommendations as job fairs, increased supply of continuing education courses and workshops or materials including entrepreneurship within the curriculum are produced, increasing the prestige of the University; professionals and graduates, fulfilling tracking graduates that will determine their actions and service offered by the University.

Key words: Graduate, Labour Market, Unemployment, International Business Management, Catholic University, Determinants of Employability.

RÉSUMÉ

L'étude suivante dont l'objectif principal est de déterminer les éléments qui influent sur l'employabilité des diplômés de la carrière de gestion internationale à l'Université Catholique de Santiago de Guayaquil. La méthode descriptive, qui a été menée au moyen d'enquêtes qui visaient à promouvoir les diplômés de 1997 à les réponses et les commentaires de 213 répondants a été utilisé pour cette étude. L'enquête a déterminé les principaux facteurs que les entreprises considérées lors de l'embauche du personnel et de la même manière pourraient être évalués pour obtenir leur diplôme indiquant ainsi leur expérience de travail universitaire, entre autres facteurs. Ainsi, la génération des recommandations que les foires d'emploi, augmentation de l'offre de cours et d'ateliers ou de matériaux, y compris l'esprit d'entreprise au sein du programme sont produits éducation permanente, augmentant le prestige de l'Université; professionnels et diplômés, remplissant les diplômés de suivi qui détermineront leurs actions, la qualité de l'étude et le service offert par l'Université.

Mots-clés: Diplômés, Employabilité, Marché du travail, Chômage, Gestion d'Enterprise Internationale, Université Catholique, Déterminants de Employabilité.

INTRODUCCIÓN

Requerir un empleo y mantenerse en búsqueda del mismo sin tener un efecto positivo en ciertas ocasiones puede desmoralizar al futuro empleado, muchos jóvenes al culminar su etapa universitaria ansían conseguir un trabajo, algo que esté apto para ellos y que represente el esfuerzo de los años invertidos en la misma. Es por esto que en el estudio descriptivo se pudo observar mediante los resultados que en la actualidad se encuentran trabajando el 81,22% de los graduados mientras que un 18,78% no. En los últimos periodos (2014,2015 y 2016) indicaron que una de las razones más fuertes por las que no laboraban era debido a la falta de oportunidades laborales dentro del mercado, esto se puede fácilmente deducir a que la preparación es constante y la competitividad aumenta en gran cantidad. Un Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional puede ser fácilmente reemplazado por un Ingeniero en Administración o en Finanzas ya que son carreras afines, puesto que si un Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional no logra exponer de la manera debida todos sus conocimientos, como por ejemplo los idiomas no llevaría ventaja en relación a las demás carrera. Como lo mencionaba, hoy en día la competitividad es a nivel mundial ya que la preparación educativa está siendo muy demandada que no basta únicamente tener un título universitario o maestrías, es por esto que muchas veces la búsqueda se torna complicada y las oportunidades laborales se vuelven escasas.

Los graduados de la última promoción 2016 indicaban que algunos de ellos no se encontraban laborando debido a la falta de experiencia profesional, por cierta parte para algunas empresas en la actualidad lo toman a considerar como un requisito primordial. En los últimos años el Gobierno ha promovido fomentar oportunidades a las “Nuevas generaciones” puesto que debaten que la experiencia profesional sea un impedimento para conseguir un trabajo, existen diversas razones que

pueden dar respuesta a la problemática de cómo lograr ser empleable y por esto que analizamos ciertas teorías.

Podemos tomar como ejemplo la teoría de Domínguez que efectivamente dio resultado con los graduados, esta teoría indicaba que a mayor nivel de preparación esto se vería reflejado en sus salarios. Por otra parte este estudio nos ha permitido analizar cuáles han sido los puntos de vista y las características principales que las empresas requieren en un graduado para así lograr una mejor preparación y lograr un éxito laboral con la educación brindada.

El objetivo principal del siguiente trabajo analizar las determinantes de empleabilidad de los graduados en Gestión Empresarial Internacional del cual hemos tomado como referencia a los graduados desde el año 1997 hasta el 2016, estos datos fueron tomados mediante una encuesta, la cual esos datos fueron llevados a una hoja de Excel y usamos el sistema SPSS que nos permitió agilizar el proceso del conteo y tabulación de los datos pertinentes para nuestra investigación, este modelo dio como resultado que los graduados requieren mayor instrucción académica en materias de especialización y de la misma manera se llegó a la conclusión que la carrera es muy solicitada en el mercado laboral y garantiza un éxito para los futuros profesionales de la misma.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Para plantear un problema de investigación cuantitativo se llega a la conclusión de que no sirve una buena predisposición para realizarla si no se sabe con exactitud por donde partir para investigar. Plantear el problema se lo define como la estructuración de las ideas que parten de la investigación, (Ackoff, 1967) menciona que a mayor acercamiento existen mas posibilidades de dar solución al problema, el investigador debe tener la capacidad de tener una forma precisa y clara al momento de comunicarlo a los demás.

(Kerlinger, 2002) plantea criterios para plantear adecuadamente el problema de una investigación:

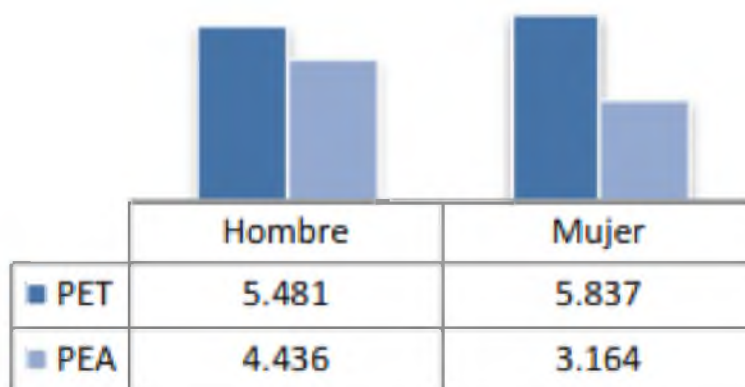
- El problema debe estar relacionada con dos o más variables, el problema
- El problema debe ser formulado sin ningun tipo de ambigüedad tiene que ser claro y preciso; por ejemplo: ¿Qué efecto?, ¿Qué condiciones?, ¿Cuál es la probabilidad?.

El mercado laboral tiene un sin número de variables que dificultan que tanto la oferta como la demanda laboral estén equilibrio (no existe una tasa de desempleo cero), sin contar que el desempleo muchas veces es un número frío que no mide factores que determinan su valor. Tales factores pueden ser: que los ofertantes estén en el trabajo adecuado (que estén ejerciendo la carrera para la que se prepararon), que tengan fuentes de ingresos con respaldo empresarial (que no estén subempleados ni sean informales), o el hecho de que tengan una transición adecuada para pasar del mundo académico al profesional, entre otros.

Es por esto que se toma como referencia los análisis realizados por Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo a Indicadores Laborales (ENEMDU) en el que muestra estadísticamente información en la cual se analizan diversos criterios con datos reales como por ejemplo:

En el Gráfico No.1 la población en edad de trabajar PET y PEA con respecto al género, mismo que indica que se compone de 5,5 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres en cuanto a la PET mientras que en la población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 4,4 millones de hombres y 3,2 millones de mujeres.

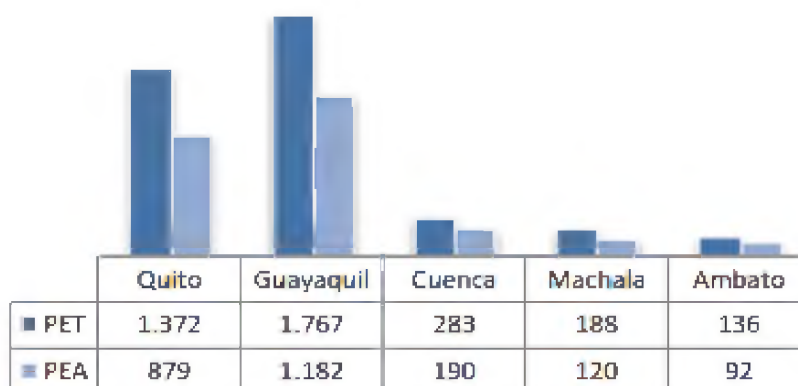
Gráfico No. 1: PET y PEA por sexo a nivel Nacional



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En el Gráfico No.2 se muestran datos de la PET y PEA de las ciudades auto representada: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato. En Guayaquil y Quito, la PET es más alta, con 1,8 y 1,4 millones de personas, respectivamente. Mientras que la PEA en Guayaquil es de 1,2 millones de personas y en Quito es de algo más de 879 mil personas, considerando que la provincia que cuenta con datos más inferiores es Ambato.

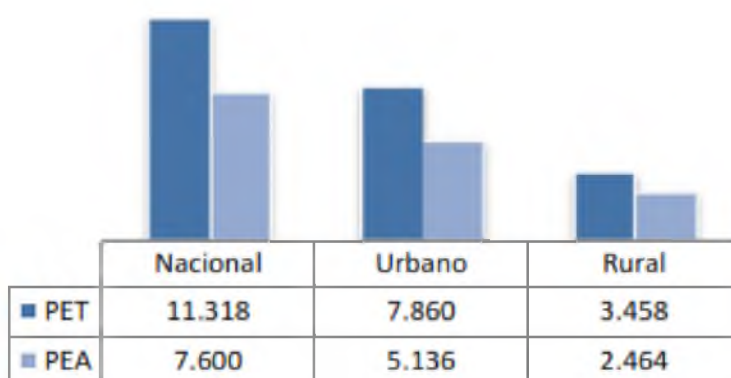
Gráfico No. 2: PET y PEA por ciudades auto-representadas



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

De acuerdo al análisis del gráfico No.3 con respecto a la población se determina también la población y los tipos de empleos, en el mes de septiembre 2015, la población en edad de trabajar PET estaba representada por 11,3 millones de personas de las cuales se las clasifica en rural y urbana y el siguiente estudio muestra que el área urbana es de 7,9 millones de personas 69% de la PET total y de 3,5 millones de personas en el área rural el restante 31%. La PEA a nivel nacional fue de 7,6 millones de personas; en el área urbana es de 5,1 millones de personas 68% de la PEA total, y en el área rural fue de 2,5 millones de personas el 32% restante.

Gráfico No. 3: PET y PEA por a nivel Nacional Rural y Urbano



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En la tabla No.1 refleja que Quito cuenta con la mayor tasa de empleo adecuado representado por el 71%, seguido con Cuenca y Ambato con el 67,4% y 59,8%. Por otra parte la ciudad con el porcentaje más bajo con respecto a las presentadas es Machala con el 54,9%, mientras que Guayaquil registra una variación de -5 puntos porcentuales respecto al periodo anterior Septiembre 2015.

Tabla No. 1: Tasa de empleo adecuado por ciudades auto representadas

Año	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	60,3%	55,1%	59,3%	49,5%	56,9%
sep-08	58,0%	49,7%	58,4%	44,8%	45,8%
sep-09	55,7%	47,4%	57,9%	42,7%	50,6%
sep-10	63,4%	51,9%	63,9%	52,7%	52,1%
sep-11	67,4%	54,0%	59,8%	52,1%	57,9%
sep-12	66,3%	59,1%	66,7%	53,5%	59,8%
sep-13	62,5%	54,7%	69,9%	52,0%	52,5%
sep-14	69,6%	61,1%	69,4%	57,7%	58,4%
sep-15	71,0%	56,1%	67,4%	54,9%	59,8%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

Para complementar el análisis anterior, la tabla No.2 muestra que la ciudad con mayor tasa de empleo inadecuado corresponde a Machala con 41%, seguido de Guayaquil con un 38,6% con un incremento anual de 3,7 puntos porcentuales.

Tabla No. 2: Tasa de empleo inadecuado por ciudades auto representadas

Año	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	30,9%	36,4%	34,6%	42,6%	37,9%
sep-08	35,1%	41,4%	35,4%	47,2%	49,4%
sep-09	30,2%	38,5%	34,3%	46,7%	43,4%
sep-10	28,3%	36,8%	31,4%	41,0%	43,4%
sep-11	26,1%	39,6%	35,8%	42,5%	37,1%
sep-12	24,3%	32,2%	28,3%	39,2%	33,4%
sep-13	26,6%	38,2%	25,6%	41,8%	42,5%
sep-14	23,7%	34,9%	26,4%	39,5%	36,7%
sep-15	20,7%	38,6%	29,8%	41,0%	35,3%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En lo que respecta al desempleo la ciudad que registra la tasa más alta es Quito con un 5,2% seguido de Guayaquil y Ambato con 4,9% y 4,8%. Cuenca registra una tasa del 2,6% siendo esta la más baja con una variación de -1.5 puntos porcentuales, esto con respecto al periodo de Septiembre 2015-2014, tal como se puede observar en la tabla No.3.

Tabla No. 3: Tasa de desempleo por ciudades auto representadas

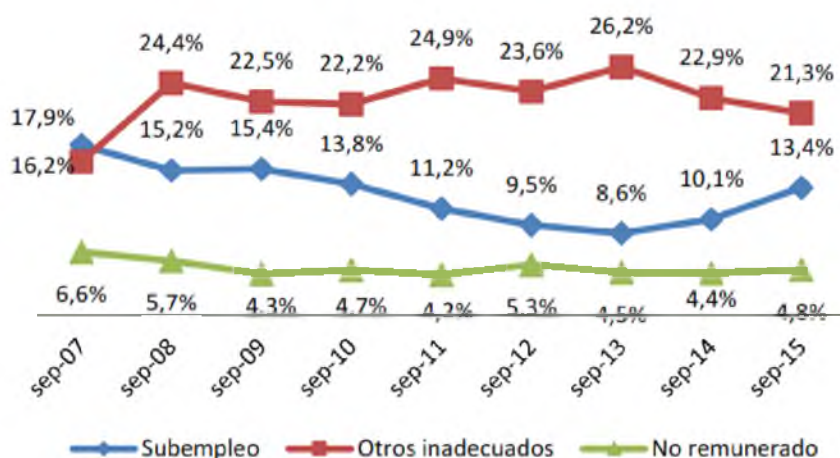
Año	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	7,5%	7,3%	6,1%	5,9%	3,7%
sep-08	6,2%	8,6%	5,8%	8,0%	4,0%
sep-09	6,1%	13,0%	6,5%	9,6%	3,7%
sep-10	5,8%	10,0%	4,0%	6,1%	3,7%
sep-11	4,2%	5,8%	4,1%	4,9%	4,7%
sep-12	3,4%	6,5%	4,4%	4,8%	4,2%
sep-13	4,7%	5,5%	4,3%	3,2%	3,6%
sep-14	4,9%	3,9%	4,2%	2,7%	4,9%
sep-15	5,2%	4,9%	2,6%	4,1%	4,8%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En el siguiente gráfico se muestra las tasas de subempleo mismo que se compone del empleo inadecuado, dentro del mismo se puede observar que se mantiene creciente y se revierte en Septiembre 2013. En el último año la reducción porcentual es de 1,6 puntos, misma que es significativa, el segundo componente que es el empleo inadecuado es creciente en los últimos tres años e incrementa significativamente en 3,3 puntos porcentuales a nivel urbano en Septiembre 2014 y 2015.

Finalmente el empleo no remunerado es el componente más pequeño que presenta una tendencia definida, tiene un incremento porcentual de 0,39 puntos (4,4% a 4,8%) entre Septiembre 2014 y 2015.

Gráfico No. 4: Tasas de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado a nivel urbano, septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En cuanto a los resultados, podemos observar en la tabla No.4 que Guayaquil tiene el índice más elevado con un 13,9%, seguido de Machala 12,8% mientras que Quito registra la más baja con un 3,7%. Esta tabla hace referencia también a los índices de disminución en puntos porcentuales de Quito 7,6 puntos porcentuales, Machala 5,9 puntos porcentuales y Cuenca con 4,5 puntos porcentuales.

Tabla No. 4: Tasas de subempleo por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

Año	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	11,3%	18,2%	10,6%	18,7%	13,5%
sep-08	10,4%	16,4%	7,6%	18,4%	10,8%
sep-09	11,0%	19,2%	6,8%	21,2%	8,9%
sep-10	6,4%	13,6%	6,5%	16,4%	9,0%
sep-11	3,3%	12,4%	6,8%	11,2%	6,3%
sep-12	4,5%	7,4%	4,8%	8,9%	5,6%
sep-13	6,5%	8,9%	5,1%	9,4%	11,0%
sep-14	3,3%	9,7%	5,6%	10,5%	10,8%
sep-15	3,7%	13,9%	6,1%	12,8%	12,0%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

Con respecto a la tasa de empleo inadecuado las ciudades con indicadores más elevados son Machala con 22,6% y Guayaquil 20,8% y las con menores tasas son Quito con un 13,7% y Ambato 16,8%.

Tabla No. 5: Tasas de empleo inadecuado por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

Año	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	14,7%	12,3%	17,4%	17,7%	15,1%
sep-08	17,8%	19,2%	22,2%	21,5%	28,6%
sep-09	14,8%	15,9%	21,8%	20,2%	25,1%
sep-10	17,4%	19,9%	19,2%	20,7%	23,7%
sep-11	17,7%	23,8%	23,2%	27,0%	19,6%
sep-12	15,1%	20,3%	17,2%	25,4%	18,0%
sep-13	16,3%	25,2%	15,5%	28,6%	22,7%
sep-14	16,5%	22,0%	16,6%	23,8%	19,9%
sep-15	13,7%	20,8%	17,4%	22,6%	16,8%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

Las tasas de empleo no remunerado reflejan un índice bajo en las 5 ciudades comparadas. Ambato y Cuenca son las ciudades que registran mayor tasa de empleo no remunerado con 6,4% y 6,5% de la PEA respectivamente y con tasas más bajas de su PEA en Quito (3,3%) y Guayaquil (3,8%)

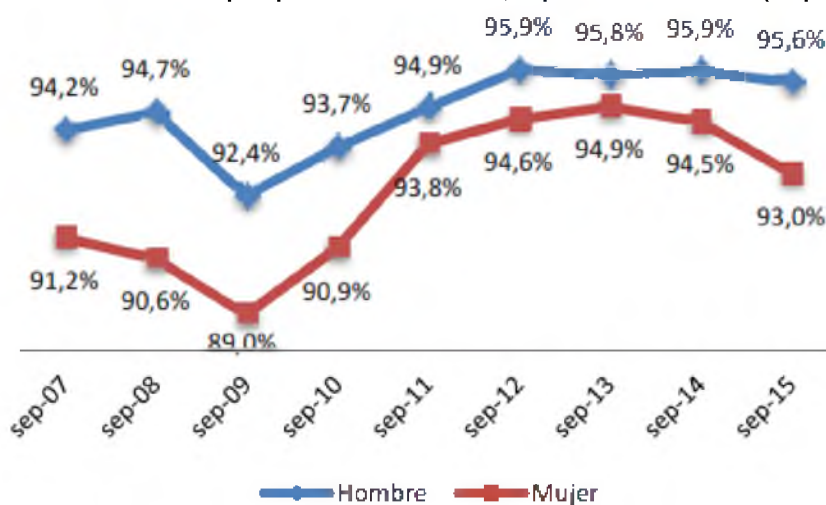
Tabla No. 6: Tasas de empleo no remunerado por ciudades autorepresentadas, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-07	4,9%	6,0%	6,7%	6,2%	9,3%
sep-08	6,9%	5,8%	5,6%	7,3%	10,0%
sep-09	4,4%	3,4%	5,7%	5,3%	9,3%
sep-10	4,5%	3,3%	5,7%	3,9%	10,7%
sep-11	5,2%	3,3%	5,7%	4,3%	11,2%
sep-12	4,7%	4,5%	6,3%	4,9%	9,9%
sep-13	3,8%	4,1%	5,0%	3,8%	8,8%
sep-14	3,9%	3,3%	4,2%	5,2%	6,0%
sep-15	3,3%	3,8%	6,4%	5,6%	6,5%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En el gráfico No.5 correspondiente a la tasa de desempleo urbano por sexo, muestra que no hay mayor variación desde el 2012 para los hombres, misma que cuenta con una tasa de empleo con una variación de 1,4 puntos porcentuales entre Septiembre del 2007 y Septiembre 2015, y para las mujeres a partir del 2013 una reducción y en la tasa de empleo un incremento de 1,8 punto porcentuales en el mismo periodo.

Gráfico No. 5: Tasas de empleo por sexo nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

Según la tabla de empleo por rama en actividad muestra que en la mayor parte en que se encuentran los ocupados 23,8% es en el comercio para Septiembre del 2015 seguido por Manufacturera (incluyendo la refinería de petróleo) 2,7%. Las ramas con menor porcentaje son: Petróleos y minas 0,6% y suministros de electricidad y agua 0,7%.

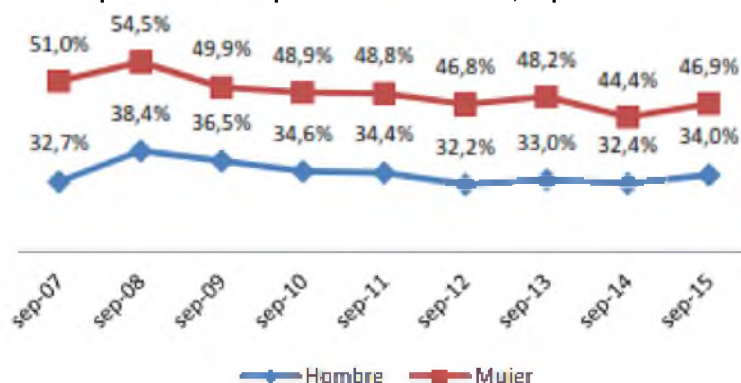
Tabla No. 7: Composición del empleo por rama de actividad a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

Rama de actividad	sep-07	sep-11	sep-15
Comercio	27,2%	24,5%	23,8%
Manufactura (incluida refinación de petróleo)	13,5%	13,0%	12,7%
Enseñanza y servicios sociales y de salud	10,0%	10,7%	9,1%
Construcción	6,7%	7,3%	8,3%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	7,6%	6,8%	7,9%
Transporte	6,2%	7,4%	7,5%
Alojamiento y servicios de comida	6,5%	7,1%	7,3%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	4,7%	5,4%	5,8%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria	4,3%	5,0%	5,6%
Otros Servicios	5,2%	5,3%	4,8%
Servicio Doméstico	4,1%	3,6%	3,0%
Correo y Comunicaciones	1,9%	1,6%	1,5%
Actividades de servicios financieros	1,1%	1,2%	1,4%
Suministro de electricidad y agua	0,6%	0,6%	0,7%
Petróleo y minas	0,5%	0,4%	0,6%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2015.

En el gráfico No.6 muestra la tendencia de empleo inadecuado con decrecientes para hombres y mujeres en el periodo de Septiembre del 2007 y Septiembre del 2015. La tasa de empleo inadecuado para los hombres es de 34% con variación de 1,6 puntos porcentuales en lo que corresponde a Septiembre 2014 y para las mujeres es de 46,9% con una variación de 2,5 puntos porcentuales en el mismo periodo.

Gráfico No. 6: Tasa de empleo inadecuado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En la siguiente Tabla No.8 da como resultado que la mayoría de empleo inadecuado urbano se concentra en las ramas de comercio 31,5%, manufactura 12,7%, agricultura y caza, silvicultura, pesca y ganadería 11,4%. Por otra parte las actividades de servicios financieros, petróleo y minas 0,1% son las que tienen menor puntuación.

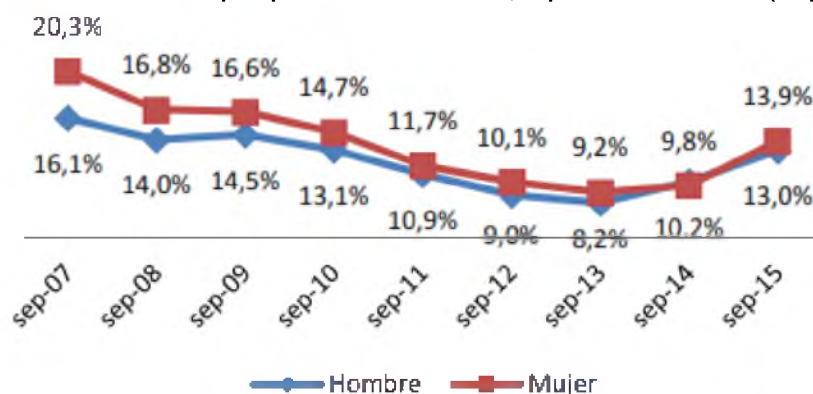
Tabla No. 8: Composición del empleo inadecuado según rama de actividad a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

Rama de actividad	sep-07	sep-11	sep-15
Comercio	33,2%	31,4%	31,5%
Manufactura (incluida refinación de petróleo)	13,5%	12,5%	12,7%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	10,5%	10,1%	11,4%
Alojamiento y servicios de comida	8,4%	9,2%	10,1%
Construcción	5,2%	6,8%	7,8%
Transporte	4,4%	6,5%	7,2%
Otros Servicios	7,4%	7,7%	6,8%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	3,2%	4,4%	4,4%
Servicio Doméstico	5,7%	4,8%	3,5%
Enseñanza y Servicios sociales y de salud	6,0%	4,3%	3,0%
Correo y Comunicaciones	1,8%	1,2%	1,0%
Suministro de electricidad y agua	0,1%	0,2%	0,2%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria	0,4%	0,6%	0,2%
Petróleo y minas	0,2%	0,0%	0,1%
Actividades de servicios financieros	0,1%	0,2%	0,1%

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En el siguiente gráfico No.7 presenta una brecha de 4,2 puntos porcentuales entre hombres y mujeres con respecto a Septiembre 2007, mientras que para Septiembre 2015 la brecha es de menos un punto porcentual 13% en hombres y 13,9% en mujeres lo cual no es estadísticamente significativo.

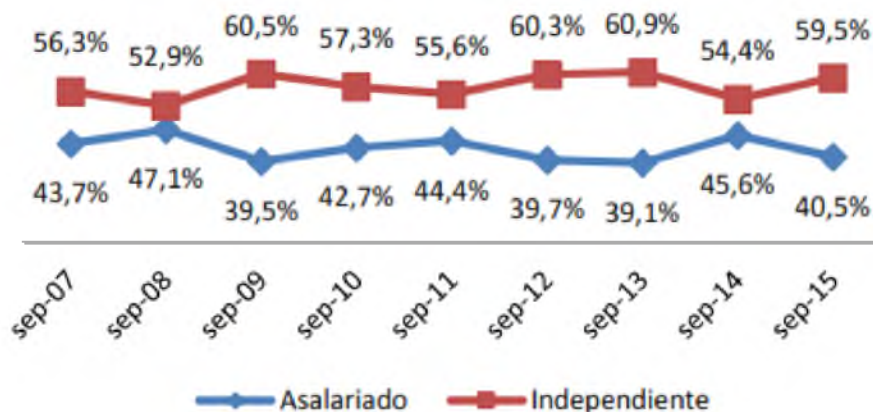
Gráfico No. 7: Tasa de subempleo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En la composición de subempleos como muestra el Gráfico No.8, es notorio en Septiembre 2015 para los trabajadores independientes cuando el 59,5% del total de subempleados tiene un trabajo independiente y el 40,5% se encuentra en relación de dependencia. La diferencia que se registra es 21,7 puntos porcentuales

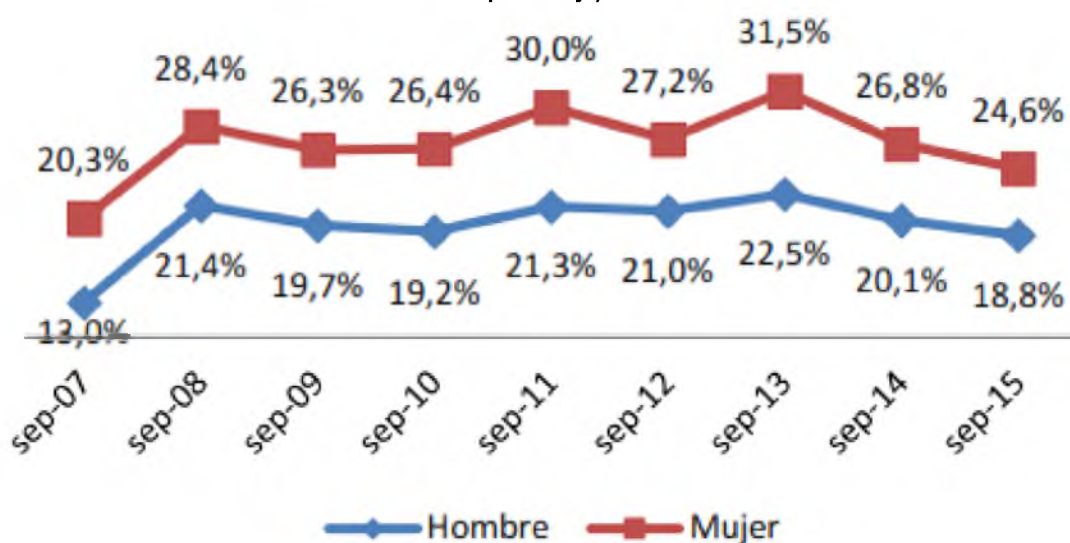
Gráfico No. 8: Composición de población subempleada por categoría de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En el siguiente Gráfico No.9 muestra considerables diferencias con respecto a sexo, ya que en Septiembre del 2015 el indicador está representado por el 18,8% para los hombres mientras que en las mujeres por el 24,6% lo que da como resultado una diferencia en puntos porcentuales de 5,8.

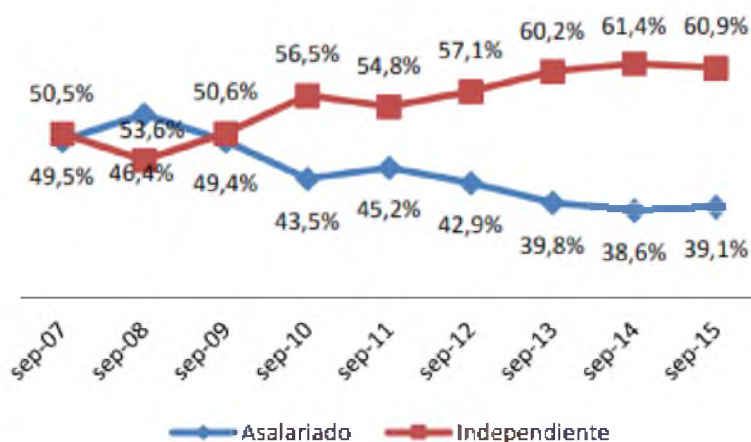
Gráfico No. 9: Tasa de otro empleo inadecuado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

Esta composición del Gráfico No. 10 comprende aquellos que no tienen deseo de trabajar más horas y está conformada por los trabajadores independientes. A partir de Septiembre del 2015 el 60,9% son independientes mientras que los asalariados son el 39,1%. Esto indica que la gran mayoría de los trabajadores independientes a pesar de no percibir el mismo sueldo que los demás o trabajar las 40 horas estipuladas se encuentran conformes con su situación y más bien encuentran ventajas con respecto a los horarios de trabajo.

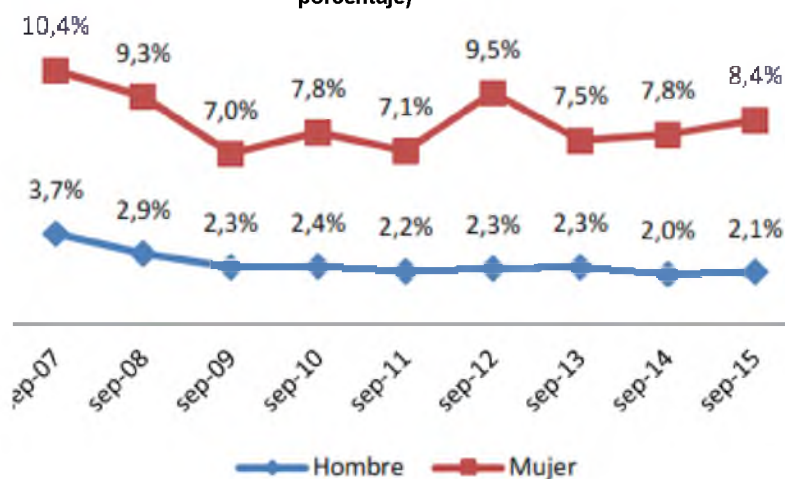
Gráfico No. 10: Composición de otro empleo inadecuado por categoría de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

La brecha de género es evidente se mantiene entre el 2007 y 2015 una mayor proporción de mujeres tienen empleos no remunerados PEA, para Septiembre del 2015 el 8,4% de mujeres tienen un empleo no remunerado y solamente el 2,1% para los hombres está en la misma condición lo que refleja que en ambos caso hay un incremento con respecto a Septiembre 2014.

Gráfico No. 11: Tasa de empleo no remunerado por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

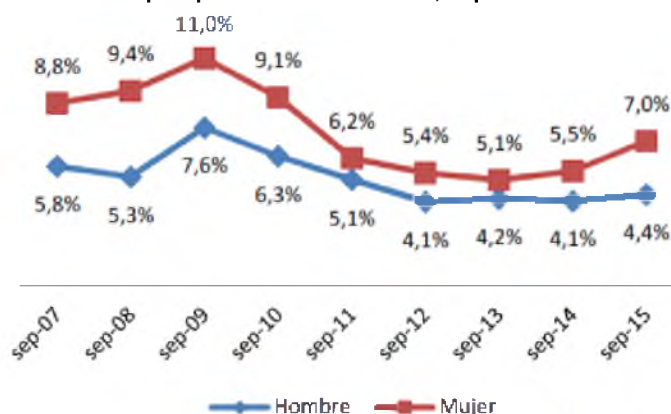


Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En el Gráfico No.12 se observa que la tasa de desempleo para las mujeres es mayor que la de los hombres, misma que está representada por

el 7% correspondiente a Septiembre del 2015, mientras que en los hombres el desempleo es del 4,4%. En Septiembre 2008 y 2009 se registraron las mayores diferencias (estadísticamente significativas) para las mujeres un 2,6 puntos superior a la de los hombres.

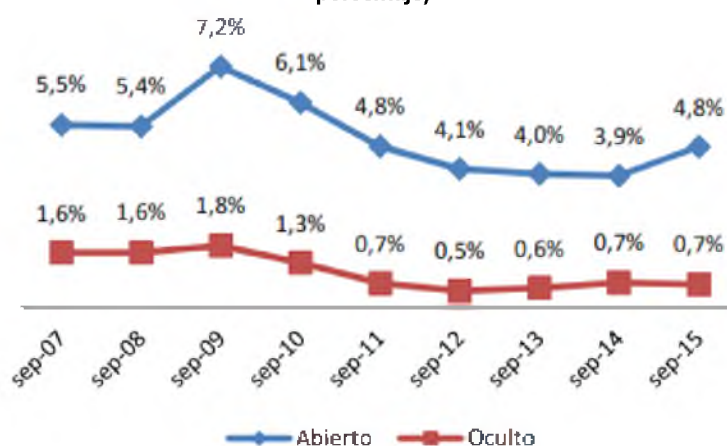
Gráfico No. 12: Tasa de desempleo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En esta gráfica se analiza el desempleo según la gestión realizada por la persona, mismo que detalla que el desempeño abierto es mayor al oculto. En Septiembre del 2015 el 4,8% de la PEA está desempleada pero activa en la búsqueda de trabajo y solo el 0,7% no realizan ningún tipo de búsqueda.

Gráfico No. 13: Tasa de desempleo por tipo de gestión a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

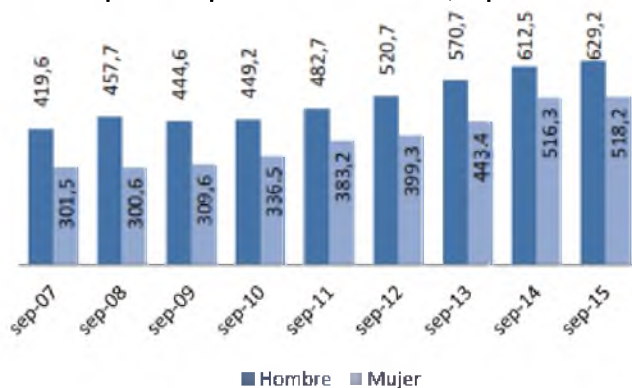


Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

El promedio de ingresos laborales corrientes como muestra el Gráfico No.14 es parcialmente mayor al de los hombres. El promedio de ingreso

laboral al mes para las mujeres es de \$518,2 y el de los hombres \$629,2 esto en cuanto a Septiembre del 2015. En ambos casos se muestra un incremento desde el 2007, el ingreso en los hombres aumento un 46% entre Septiembre 2007 y Septiembre 2015, mientras que el ingreso laboral medio de las mujeres aumento en un 71,3%.

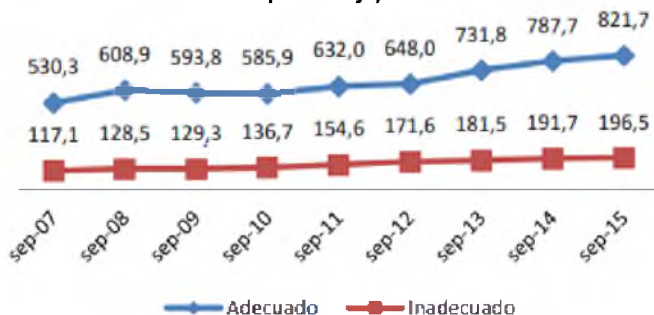
Gráfico No. 14: Ingreso laboral promedio por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En el siguiente gráfico No.15 se puede observar que para el empleo adecuado durante el periodo Septiembre 2015 éstos perciben en promedio \$821,7 mensuales. Mientras que los empleados inadecuados perciben un promedio de \$196,5 al mes, esto quiere decir que hay una diferencia promedio de \$625,2 a favor del empleo adecuado.

Gráfico No. 15: Ingreso laboral promedio por tipo de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)

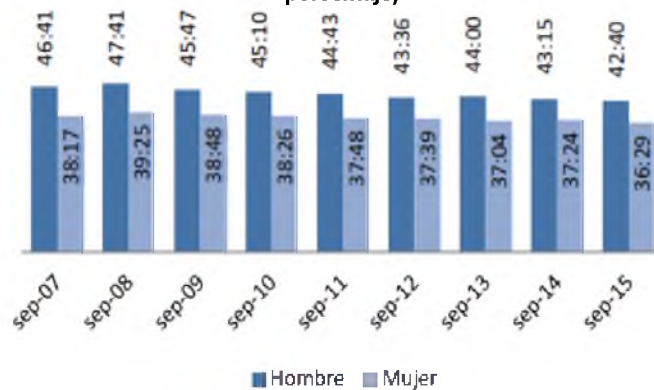


Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

Según se observa en el gráfico No 16. Muestra que las horas

corresponden al tiempo que laboraron las personas ocupadas durante el período de referencia. En el gráfico se observa que 40 horas a la semana son las que los hombres dedican a su empleo mientras que las mujeres destinan menos horas de lo establecido. Para los hombres en Septiembre del 2015 los hombres trabajaron un promedio cercano de 43 horas, mientras que las mujeres un promedio de 37 horas semanales.

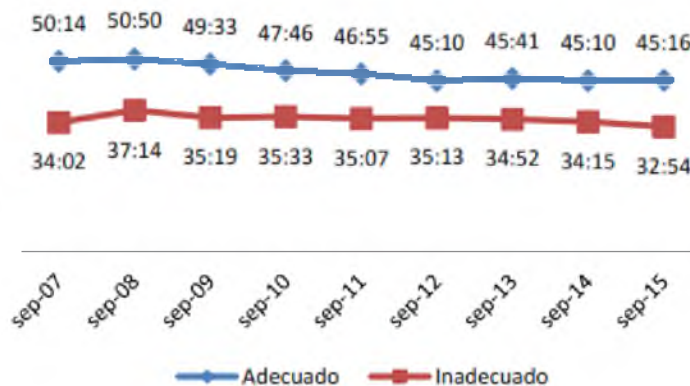
Gráfico No. 16: Horas promedio trabajadas, por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En la gráfica No.17 se encuentran diferencias notorias en cuanto a los tipos de empleo con los que cuenta cada uno, el promedio de las horas trabajadas con empleos adecuados es superior a los de empleo inadecuado

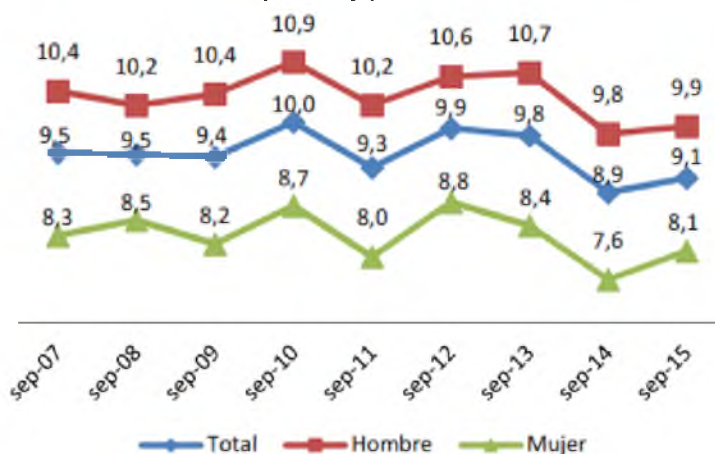
Gráfico No. 17: Horas promedio trabajadas por tipo de ocupación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

En el Gráfico No.18 muestra el promedio de años trabajados, para Septiembre del 2015 la población con empleo a nivel urbano es de 9,1. Se prueba que según las estadísticas que los años promedio de los hombres son levemente mayores que las mujeres, para los hombres es 9,9 y es de las mujeres 8,1.

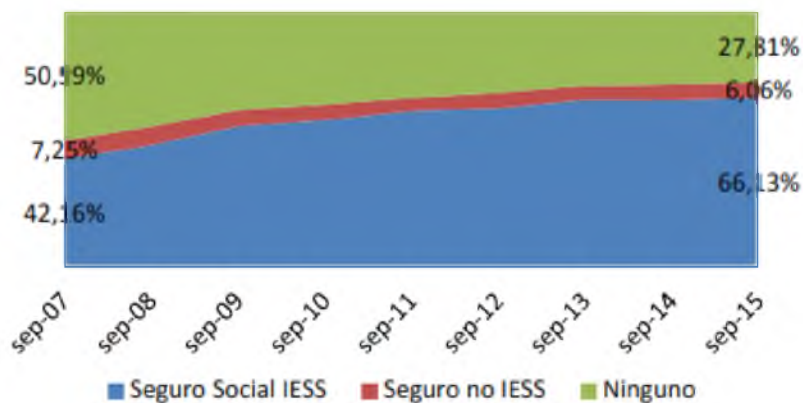
Gráfico No. 18: Promedio de años de trabajo por sexo a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

Para Septiembre 2015 la cobertura de la seguridad social para la afiliación de tipo urbano presenta una tendencia creciente como se observa en la Gráfica No.19, el 66,13% de los empleados adecuados posee afiliación a la seguridad social pública.

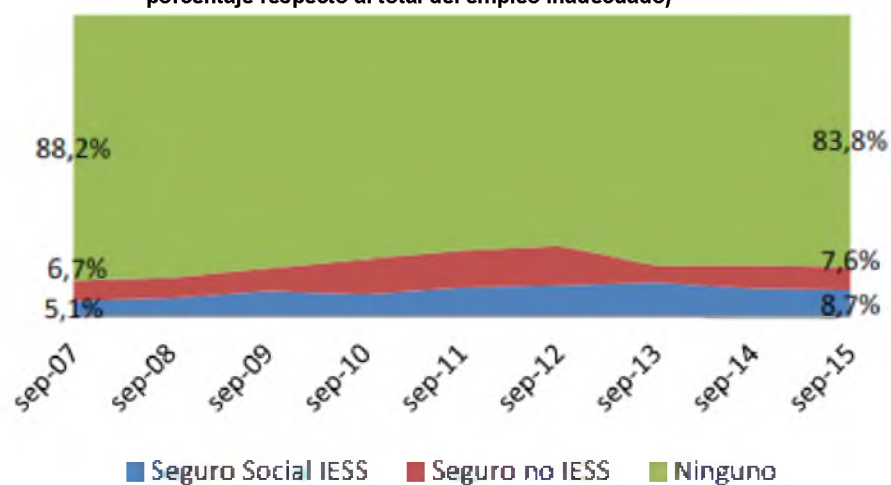
Gráfico No. 19: Empleo adecuado por tipo de afiliación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje respecto al total del empleo adecuado)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

La afiliación a la seguridad social para el empleo inadecuado es inferior como se muestra en la Gráfica No.20, a Septiembre 2015 únicamente el 8,7% se encuentra afiliado al seguro general del IESS, mientras que un 83,8% no cuenta con ningún tipo de seguro y el 7,6% restante cuentan con otro tipo de seguros.

Gráfico No. 20: Empleo inadecuado por tipo de afiliación a nivel urbano, Septiembre 2007 – 2015 (En porcentaje respecto al total del empleo inadecuado)



Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Septiembre 2007 a Septiembre 2015.

El problema va más allá, buscar las fuentes y raíces de la problemática del desequilibrio del mercado laboral es vital para el desarrollo de cualquier sociedad, por lo que el estudio de la sinergia entre lo que demanda el mercado laboral y lo que ofrecen las personas es de suma importancia. La inserción en el mercado laboral es uno de los temas más tratados por nuestra sociedad ya que a pesar de las necesidades o propuestas de trabajos que se presentan el mercado no todas logran cubrir las expectativas de los empleadores ya sea en cuanto a remuneración o desempeño del cargo asignado. La inserción se puede ver desde muchos puntos como la reacción de las instituciones educativas de nivel superior frente a los conocimientos, habilidades y aptitudes que demandan las empresas, la capacitación adicional para profesionales que se pueden ofrecer, la pobre comunicación entre las empresas y las mismas instituciones educativas, la poca planificación frente a la calidad de

profesionales que se necesitan en las industrias potencias que se desarrollan en cada zona del país. Entonces, ¿Cuáles son los factores que determinan la empleabilidad de los jóvenes y profesionales?

1.2 Justificación

El empleo es considerado una fuente vital de ingreso puesto que es el sustento de todos los seres humanos, es por esto que el desempleo en América latina incluido Ecuador ha venido sufriendo crisis y se ha convertido en uno de los temas más preocupantes para las sociedades puesto que las exigencias dentro del mercado laboral son muy altas y por consiguiente la competitividad aumenta.

Los gobiernos actuales intentan cesar este fenómeno denominado desempleo, puesto que a pesar de generar más plazas de trabajos no se concluye con lo dicho.

El desempleo es un fenómeno que está dado por el desequilibrio entre la oferta y la demanda, mismo que impide el progreso de un país ya que al no producir únicamente genera pobreza, es por esto que los gobernantes tienen una tarea muy compleja que va incrementándose.

Radical el desempleo en nuestro país debe ser una tarea comunitaria que inicie por nosotros mismos, que sea de real interés considerando que los únicos factores no solo son en cuanto a formaciones educativas sino personales, crecer tanto profesionalmente como humanitariamente.

Es realmente importante que los futuros universitarios hagan conciencia de cual es realmente su vocación y exploten al máximo sus destrezas ya que un profesional que no tuvo vocación en lo que estudio no podrá alcanzar un grado satisfactorio en lo que realiza sino que estará inconforme. El dinero y tiempo invertido en la formación son los que generaran éxito en un futuro.

Es por eso que el propósito primordial en el tema de investigación es examinar las principales variables a considerar y los factores que inciden en la empleabilidad de los jóvenes universitarios tomando como referencia la carrera de Gestión empresarial internacional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y a su vez dar una posible solución y respuesta a muchas de las incógnitas de los jóvenes universitarios.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Caracterizar los componentes que inciden en la empleabilidad de los graduados de la UCSG en la carrera de Gestión empresarial internacional.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar las condiciones laborales de los graduados en la zona 5 y 8.

Analizar las características o criterios de la empleabilidad en los graduados de la UCSG de la carrera de Gestión Empresarial Internacional.

Identificar los factores más importantes en la contratación de los graduados de la carrera de Gestión empresarial internacional de la UCSG.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Marco Conceptual

Según (Campos Rios, 2003) empleabilidad proviene de la terminología inglesa "employability", que es la unión de dos palabras: "employ" y "ability" que significa empleo y habilidad, en términos generales lo definían como la probabilidad de ocupar una vacante disponible en un mercado específico. La Empleabilidad aparece en Europa a fines de los setenta cuando en una reunión conjunta descubre que existe un gran número de personas sin ningún tipo probabilidades de insertarse en el mercado laboral y se llega a un acuerdo para combatir el desempleo (Perez, 2005).

Dichas publicaciones se las realizó con el fin de que se les colocara a las personas discapacitadas en plazas de trabajos sin discriminación y desplazamiento del mercado.

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) "Formación profesional, empleo y empleabilidad", presentada en el Foro Mundial de Educación en Porto Alegre en el año 2004:

"La empleabilidad incluye todos los conocimientos y competencias que son aquellas que ayudarán a extender el desarrollo y la capacidad de sus colaboradores y de esta manera podrán conseguir un mejor trabajo y conservarlo".

La empleabilidad se define como el análisis de las oportunidades que tienen las personas según su desempeño y sus aptitudes para colocarse en una plaza de trabajo, podemos decir que estas serían los puntos claves que harían que las empresas soliciten a profesionales según la carrera que requieran.

Al hablar de empleabilidad dentro de un contexto universitario, se refiere a que dichas instituciones deberían preocuparse por los alumnos al momento de egresar de la carrera en la que estuviesen y ser constantemente evaluados.

Existen dos tipos de empleabilidad (Circulo del progreso, 2003: 205):

1. Empleabilidad de inicio o capacidad de inserción laboral, se refiere a los estudiantes que culminan sus estudios e ingresan a un trabajo dentro de su ámbito de conocimiento.
2. Empleabilidad a largo plazo, mencionan dos tipos de enfoques: interno haciendo referencia al puesto actual y externo orientado a la visibilidad y análisis del candidato en cuanto al entorno profesional.

2.1.1 Aspectos a considerar para ser empleable

Alles (2003) menciona que, los determinantes de los índices de la empleabilidad ya sean altas o bajas de las personas dependen de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las habilidades que poseen para un trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Otros factores determinantes según el estudio realizado en Pakistan es el lugar en el cual viven ya que esto incidía en que si el lugar se encontraba muy distante de donde habitaban pues no tomaban el trabajo.

En el caso de las determinantes de desempleo de los lugares urbanos, según el estudio realizado en Barcelona determinan que las áreas urbanas se estiman una producción más eficiente que se adapte a un mercado laboral por su tamaño y densidad ya que reduce costos de información y facilidades de contacto entre los empleados y empleadores. Así también en este estudio se analizó el impacto individual, firmas, regulaciones y factores macroeconómicos en un (des)empleado en los

cuales se determinó que las Empresas muchas veces desean contratar a personas que puedan tener fácil acceso al trabajo es decir consideran lugar donde viven, tiempo,etc para que posteriormente esto no sea un inconveniente en el contratante.

(Mañé, 2016) menciona que la empleabilidad de los profesionales dependen de diversas circunstancias y menciona 9 criterios claves que deberíamos tomar en consideración:

- 1) Formación: Como se mencionaba en textos anteriores es un factor de suma importancia ya que a mayor formación mayor empleabilidad es decir la demanda será incrementada.
- 2) Idiomas: En la actualidad los idiomas son un plus a los conocimientos que podamos tener ya que las empresas han logrado expandirse y por ende requieren personal que tengan conocimientos extras como los idiomas.
- 3) Movilidad: La predisposición que tenga el postulante para ser movilizado a otros sectores, sea fuera o dentro del país.
- 4) Diferenciación profesional y reputación: En esta variable se considera cuál de los postulantes ha sido mejor evaluado, quien tiene más puntos positivos a favor.
- 5) Mayor y mejor red de contactos relevante: Porque ese círculo ayudará a dar visibilidad de oportunidades o poner en contacto con las personas que serán las encargadas de tomar las decisiones.
- 6) Mejor punto de partida: Se analiza el lugar de trabajo si la empresa es conocida y la edad con la que cuenta con respecto a los demás competidores.
- 7) Mayor capacidad de manejar trayectorias no lineales: Se refiere a tener iniciativa propia, a no quedarse únicamente en el lugar que le asignen sino que se preocupe por expandir horizontes.
- 8) Mayor capacidad: El profesional debe buscar su autoeducación, estar siempre actualizados.

- 9) Capacidad profesional: Ser líder y perseverar en lo impuesto, que transmita buena vibra y pueda ser una herramienta útil en el lugar de trabajo.

2.1.2 Empleabilidad respecto a la educación

Es importante mencionar que la preparación académica incluyendo el lugar donde realizaron los mismos, tiene influencia al momento de ser aplicante y también ventajas dependiendo el medio, es por esto que existen diferentes salarios, mismos que son asignados y evaluados acorde al desempeño del cargo y obviamente a los conocimientos del mismo es por eso que se puede comprobar mediante la teoría de Theodore Schultz (Blaug, 1976), misma en la que menciona que existen las diferencias de salarios debido a la preparación y educación que recibió esa persona. Él llega a esta conclusión al observar cómo, en Estados Unidos, las personas recibían salarios menores que personas del mismo género y edad, pero originarias de la ciudad, también analiza como los hombres de color reciben salarios menores que los hombres blancos y, luego de investigar, de esta manera llega a la conclusión de que la discriminación racial no tiene relación alguna sino más bien por las clases sociales. Según, Adam Smith (1723-1790) en su obra *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, elaboró un análisis referente a los salarios diferenciales. Bajo esta misma teoría, las desigualdades salariales proceden por diferentes factores: medio, escuela, colegio, universidades, y entre ellos está también la inversión de la enseñanza que menciona que mientras más alta haya sido la inversión de la misma manera se verán retribuidos dichos conocimientos.

Comúnmente se dice que las personas con más títulos o estudios realizados son aquellos que obtendrán mejores salarios o plazas de trabajo pero no es así, muchas veces se dan casos en que hay personas empleadas

perciben sueldos que no están acordes a sus conocimientos y a su preparación educacional.

Dominguez, (2009) poseen mayores conocimientos educativos tiene más probabilidades ya sea de ubicarse en un buen empleo o conseguir realizar una carrera laboral en sus lugares de trabajo, teniendo en cuenta a la educación como el factor principal que retribuye el ingreso de las personas. Este es una de las principales causas en la actualidad ya que cada vez se incrementa el número de personas que desean realizar inversiones en educación y esto ha traído consigo otra factor muy importante que debemos considerar que es la “*sobreeducación*”. Debido a esta razón muchas empresas realizan contrataciones de personas realmente capacitadas y educadas pero que no retribuyen de manera adecuada a la preparación de los mismos, dando paso a que en la economía no se creen nuevas plazas de trabajos para el aprovechamiento del capital humano.

Dicha teoría del capital humano explica que mientras mayor inversión haya, de la misma manera será retribuido; sin embargo para ciertos autores, la sobreeducación refleja lo siguiente:

“La sobreeducación da como resultado dos cosas: como se malgasta uno de los recursos más fundamentales como lo es la educación y por otro lado la teoría de capital humano menciona que mientras más sea la inversión y la productividad habrá la misma retribución a ese desempeño (Domínguez, 2009, pág. 140)

(Martínez, 2000) indica que, según la teoría de la señalización muestra que la instrucción educativa es utilizada como herramienta distintiva en comparación a otros al momento de ser postulante puesto que el contratante únicamente tiene como referencia su trayectoria más no su desempeño. Según ambas teorías en la estricta propone a la sobreeducación como un fenómeno permanente y en la débil asevera que en el transcurso del tiempo el empleador conoce el desempeño del

colaborador lo que le dará adaptabilidad a su puesto de trabajo y estabilidad del mismo.

Citando al mismo autor, hace referencia que la sobreeducación estaría fundada bajo la *teoría de las competencias por puestos* de Thurow misma que indica que hay un gran número de vacantes y de la misma manera aspirantes.

Los aspirantes a las vacantes entrarían en una disputa de las mismas de acuerdo al nivel de preparación y experiencia tal como lo indica el modelo de Spence y Thurow, el fenómeno de la sobreeducación tiende a aumentar debido a las exigencias para los puestos de trabajo. (Rafael, 2000) (Martínez M. , 2000).

Según el estudio realizado manifiesta que existen profesionales que perciben salarios inferiores a los que tienen una misma instrucción educativa y que a su vez están totalmente capacitados para el cargo que ocupan de la misma manera aquellos que presentan vacíos en sus conocimientos cuentan con ingresos inferiores a los que conocen realmente su trabajo y lo realizan con eficacia. Estos autores llegan a la conclusión de que el hecho de estar sobreeducado conlleva a que al momento de no poner en práctica los conocimientos y todo lo aprendido causen en el aplicante inconformidades y genere una inestabilidad en los puestos de trabajo ya que por sentirse insatisfecho buscara nuevas opciones. (Burgos Flores & & López Montes, 2011)

La sobreeducación tiene como consecuencias las siguientes categorías:

- Empresariales
- Desde el punto de vista de los trabajadores
- De carácter político – social

Creyendo que los conflictos de sobreeducación de una organización podrían ser solucionados en este caso si fuese dentro de una organización le competen al empresario o empleador, mientras que los privados son solucionados por el mismo trabajador y los de carácter político-social por las autoridades a cargo.

Para otros autores como ya se mencionaba con anterioridad estas inestabilidades en los trabajos a su vez generan traumas emocionales ya que el empleador siente que no puede desarrollar lo que ha aprendido como le hubiera gustado y nunca encuentra satisfacción en algún cargo que se le sea asignado lo cual perjudica gravemente su autoestima.

Según Angulo Pico & Quejada Perez, (2012) citando a varios autores llegan a la conclusión que si las empresas decidieran invertir en una capacitación constante de su personal no habría un nivel tan elevado de este fenómeno al que llamamos sobreeducación, ya que la competitividad empezaría a disminuir. Es decir, los trabajadores pueden aceptar salarios inferiores a su nivel educativo inicialmente a cambio de capacitación, se llegaría a un consenso del mismo.

2.1.3 Desempleo

El mercado laboral ha sido siempre caracterizado por tener exceso de demanda laboral lo que muchos afirman que provoca un desequilibrio económico.

Los estudios realizados por el (INEC) dan el siguiente concepto de las variables tomadas para los estudios que realizaron a marzo del 2015.

Población en edad de trabajar: Personas que oscilen de 15 años en adelante.

Población económicamente activa: Personas de 15 años en adelante que trabajaron en la semana al menos una hora o que no hayan trabajado o que

fueron empleados; y personas que desempleadas con disposición para trabajar.

Población económicamente inactiva: Personas de 15 años en adelante que están desempleadas y no ven la necesidad de buscar un empleo y tampoco tienen la disponibilidad para laboral. En esta categoría de inactivos incluiríamos a los siguientes: rentistas, amas de casa, jubilados, estudiantes, etc.

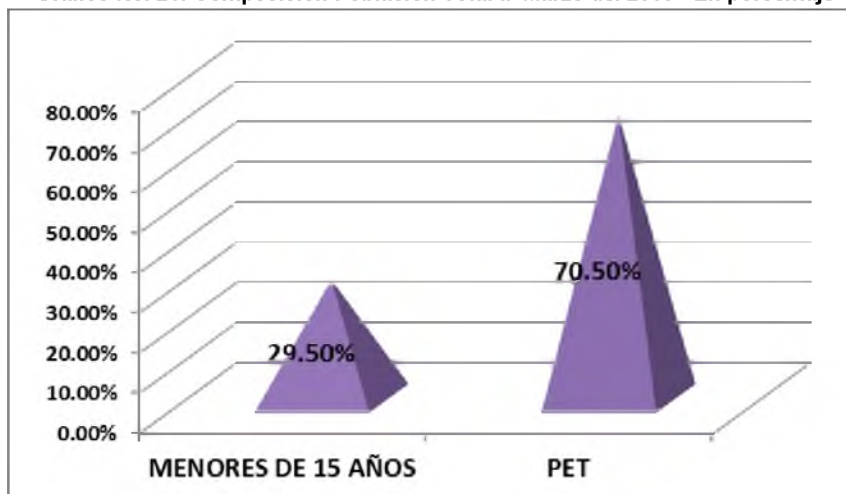


Imagen No.1 Mapa conceptual clasificatorio de la población del Ecuador del INEC 2015

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) -Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Marzo2015.

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) preparada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) a marzo del 2015, indica que la composición de la población total es la siguiente: población en edad de trabajar está representada por el 70,50%, mientras que el 29,50% se encuentra en un rango menor a 15 años como se puede observar en el Gráfico No.21.

Gráfico No. 21: Composición Población Total a Marzo del 2015 - En porcentaje

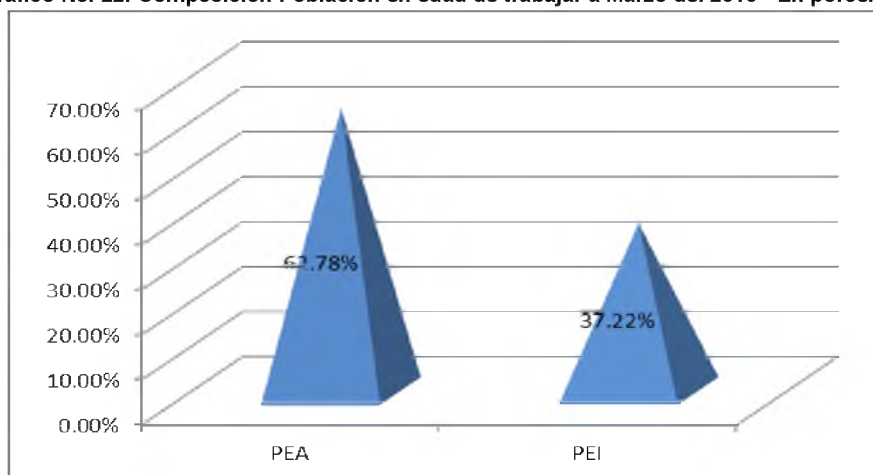


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Marzo 2015, INEC.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Según la ENEMDU preparada por el INEC a marzo del 2015, indica que la composición de la población en edad de trabajar es la siguiente: población económicamente inactiva representada por el 37,22%, mientras que el 31% se encuentra en un rango menor a 15 años.

Gráfico No. 22: Composición Población en edad de trabajar a Marzo del 2015 - En porcentaje

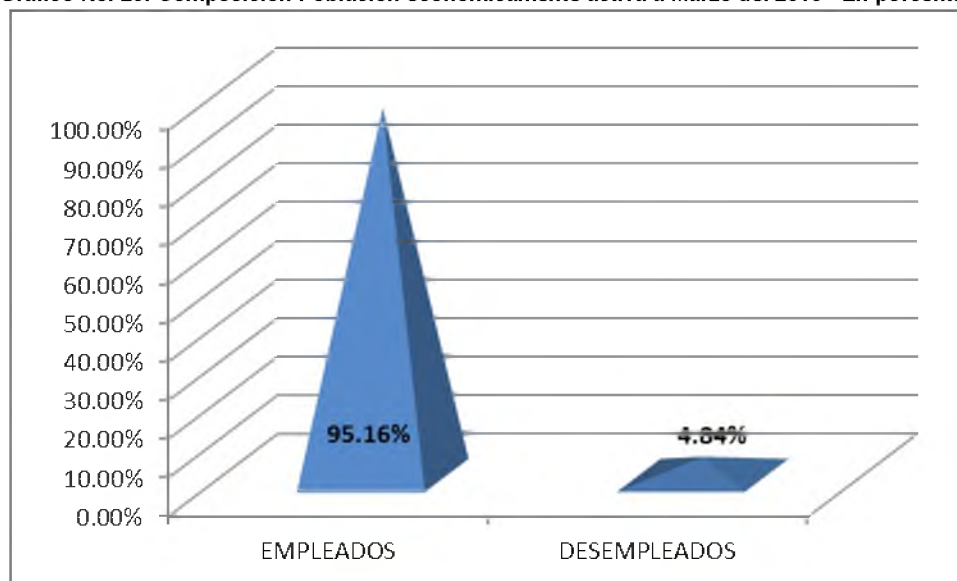


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Marzo 2015, INEC.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Según la ENEMDU preparada por el INEC a marzo del 2015, indica que la composición de la población económicamente activa es la siguiente: el 95,16% son personas con empleo; mientras que el 4,84% son desempleados.

Gráfico No. 23: Composición Población económicamente activa a Marzo del 2015 - En porcentaje



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo e Indicadores Laborales (ENEMDU) – Marzo 2015, INEC.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Actualmente el Ecuador registra una tasa de desempleo del 4,28% según el análisis realizado en Septiembre del 2015 por el INEC, haciendo referencia que la población total el 60,39% está en edad para trabajar y 95,72% ya cuentan con un empleo, el INEC clasifica a los desempleados en categorías: Cesantes representada por un 3,11% y trabajadores nuevos con un 1,17%. La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), nos menciona que un puesto de trabajo se define las relaciones colectivas e individuales puesto que influyen directamente en sus colaboradores tanto en su situación contractual y la dinámica de la participación.

El desempleo funcional o friccional es cuando la preparación que los jóvenes obtuvieron junto con la preparación requerida no es suficiente para desempeñar un cargo.

Según los datos del INEC – Marzo 2015, refleja que Guayaquil tiene un 3,78% como índice de desempleo.

Actualmente, los jóvenes a nivel mundial están viéndose afectados por una problemática común. El desempleo según las estadísticas en el tema, los jóvenes mantienen un índice muy elevado de desempleo, incluso más alto que el de los adultos. Se estima que son 60 millones de jóvenes los desempleados y como se lo menciono anteriormente, esta tasa es, como promedio, 3 veces más elevadas que la de los adultos.

Encontrar una solución determinante y que a la vez sea estandarizada para todos los países en general, no es lo que se busca, ya que por las diferentes ideologías nacionales y regionales que cada país posee, no todas las normativas viables para solucionar el desempleo juvenil en un país pueden ser las correctas de igual manera en otro. Bajo esta premisa, es necesario que cada país mantenga sus principios políticos, sociales y culturales alineados de tal manera que cada individuo, sin importar su edad, pueda desarrollar todas sus capacidades adquiridas para poder encontrar un empleo digno de las mismas.

En los países miembros de la organización para la cooperación y el desarrollo económico, la tasa de desempleo de personas entre 15 a 24 años en 1998 era del 12,9 por ciento, más del doble de la cifra correspondiente a los adultos, que se situaba en el 5,7 por ciento; aproximadamente 10 millones de jóvenes se encontraban desempleados. Por el lado de los países en desarrollo, el número de cifras es menor pero los niveles de rangos en las tasas de desempleo son mayores que en los países industrializados. Por exponer un ejemplo, en Filipinas la tasa de desempleo en jóvenes es de 18.5 % comparando con el 8,5% del total de las mujeres. Estas complicaciones

en los países en desarrollo, se ve puntualizada por 2 factores que están muy presentes en el aspecto laboral de dichos países, que comprenden las cantidades de personas con sub-empleos y de puestos de trabajo de baja calidad en el sector informal.

Una de las razones eventuales de estos elevados porcentajes de desempleo juvenil, es que un índice muy reducido de empresas mantiene una política que apueste por valores jóvenes en lugar de trabajadores de mayor de edad, esta apreciación está sujeta a varios factores.

Uno de dichos factores, es que los jóvenes no podrían competir en el mismo nivel con personas más calificadas y con experiencia, con esto la competencia tendría que limitarse con empleos no cualificados o con otra categoría de nuevas incorporaciones. El hecho de que los jóvenes no son buenos sustitutos e trabajadores con mayor edad también es muy influyente en el desempleo juvenil, ya que las capacidades de los jóvenes según el mercado empresarial, son muy limitadas. Quizás las investigaciones realizadas en este punto deberían basarse más en la capacidad de los jóvenes trabajadores de manejar con mucha facilidad nuevas tecnologías y la frescura de sus ideas frente a determinados temas que aporten con el desarrollo de una empresa, de igual manera como la relación de ellos con sus compañeros de trabajo.

2.1.4 Determinantes del desempleo y mercado de trabajo

Existen diversas variables que se pueden considerar como determinantes del desempleo, mismas que son analizadas de acuerdo al medio, región, etc.

Diversas teorías sustentan lo mencionado; Serneels (2004) utiliza el modelo Probit para analizar las determinantes en un estudio realizado en Etiopía, los datos que utilizó los hizo en jóvenes de las siete ciudades más

grandes de Etiopia que se encontraban en un rango de 15 a 30 años de edad.

Al culminar la investigación llegaron a la conclusión de que los jóvenes son los más propensos a estar desempleados y en cuanto a la educación se concluye que una cantidad máxima de estudios o un título universitario no garantizaría ser una persona empleable, otro factor influyente mencionado en este estudio es la geografía es decir la ubicación en la que se encuentren.

Según un estudio realizado en Pakistán, la mayoría que se encontraba en un rango de 30 años o menores, los estudios primarios y secundarios muestran que alrededor del 50% de personas están desempleadas porque no están dispuestas a alejarse de sus hogares o trasladarse a otras ciudades dejando de lado las ofertas propuestas. En este estudio realizado en Pakistán también muestra que una de las principales causas es la baja calidad de recursos humanos con la que cuentan que no permite el desarrollo de sus colaboradores, los estudios de las tasas de desempleos en los adolescentes realizado en Bocconi University, Milan, Italy para descubrir los roles que juegan la macroeconomía y las condiciones estructurales como por ejemplo aumento de tasas, inflación, educación, etc.

Una larga tasa de desempleados es una causa realmente preocupante por la estructura y persistencia del personaje y en este caso de los adolescentes incrementa el riesgo de una “generación perdida” (Scarpetta S, 2010).

Estudios teóricos y empíricos en las determinantes de la tasa de desempleados generalmente comienzan desde un análisis de la macroeconomía tradicional del crítico impacto de las condiciones cíclicas.

Por otra parte, la inflación puede dar un alza de efecto negativo en el desempleo, si el precio actual excede durante el proceso de la negociación de los salarios, el desempleo incrementa y el desempleo decrece.

Puede ser notable que estos factores tengan generalmente el mismo impacto como señal de una relación en ambos totales y la tasa de desempleo juvenil decrece. Al mismo tiempo, la tasa de real interés agregado en la demanda y el alza del desempleo.

Como estructura de factores, la lista de las variables potenciales afectan al UR que incluye las estructuras demográficas, con una referencia particular al porcentaje juvenil de la población, la inversión en la educación y las características del sistema educacional, el sector y mercado de la especialización de los países, el mix de producción. (Destefanis and Mastromatteo 2010).

Según los estudios realizados de las determinantes personales y regionales en el mercado laboral Mexicano indican lo siguiente:

Nora Garro Bordonaro, y Eduardo Rodríguez Oreggia.

Según lo que nos explican Nora Garro y Eduardo Rodríguez, en su artículo "Los determinantes personales y regionales del Desempleo en el Mercado Laboral Mexicano", los determinantes se dividen en las variables geográficas y las características personales de los ofertantes del mercado laboral.

Uno de los puntos más interesantes que manejan en su análisis es el hecho de que ponen como pauta una comparación entre el mercado laboral cuando se está en crisis (1995), y cuando está en recuperación (2000). Uno de los determinantes más comunes, según Garro y Rodríguez, es la escolaridad de las personas, es decir, el nivel de educación que poseen aquellos ofertantes del mercado laboral, e incluso aquellos que ya están trabajando, puede afectar la decisión del empleador.

Dependiendo de la situación por la que se analice por ejemplo: si se está en capacidad de contratar, y es para un área netamente productiva, las empresas prefieren emplear personal de baja experiencia y baja escolaridad,

lo que supone una mano de obra con tareas repetitivas y baratas. Por otro lado, tenemos un escenario contrario, donde no existe la capacidad de contratar, e incluso la economía está en una etapa de recesión; a pesar de que no es lo óptimo despedir a los trabajadores, puesto que es apoyar al círculo vicioso que se forma en la economía hasta topar fondo, lamentablemente es lo más común, entonces dos de los factores principales al decidir a qué trabajador despedir son: el área en la que se desempeña (por lo general el área productiva se ve más afectada puesto que no hay demanda para su producción), mientras que el segundo criterio es el nivel educativo que tenga la persona, puesto que aquellas personas con un mayor nivel de escolaridad tienden a ser proyectados para hacer carrera dentro de las empresas.

La perspectiva para analizar las causas de la escasez de escolaridad se amplía al tocar el tema de la "poca capacidad de los jóvenes para adquirir el capital humano específico que requieren las compañías" (Garro, N & Rodríguez, E. 2002). Es decir, que, hasta ese momento (2002), y aún en su gran mayoría en el 2015, existen tantas instituciones educativas de todos los niveles, pero no existen conexiones y reacciones a las exigencias del mercado laboral.

Si bien es cierto que no es posible cambiar una malla curricular tan seguida, puesto que también depende del recurso humano que se tenga para ofrecer el servicio educativo, las instituciones educativas carecen de actividades curriculares y extracurriculares para desarrollar la capacidad de adaptación de sus alumnos frente a la demanda del mercado laboral.

De acuerdo con Garro y Rodríguez, otro factor importante para determinar el desempleo o empleo es el género (sexo, edad, discapacidad). Partiendo de una alta división de roles y una alta discriminación por género, la sociedad, en especial la Latinoamericana, ha marcado una tendencia dentro de la contratación de personal. La tendencia marca que, por ejemplo, las mujeres pueden llegar a ganar menos estando al mismo nivel e incluso

en el mismo puesto que un hombre; que los jóvenes tienen menos experiencia y por ende son menos productivos que las personas con mayor edad. Cabe destacar que existen empresas que han tendido a cambiar esta forma de pensar, y que promueven la igualdad de oportunidades tanto para jóvenes como adultos, hombres o mujeres, sin embargo no son aún suficientes en cantidad como para que se note un cambio sustancial en la sociedad y un contagio a nivel empresarial.

Un concepto natural que se maneja sobre el ser humano, es el nivel de influencia que ejerce su entorno. En otras palabras, las personas se forman y viven a partir de las sensaciones que receipta por parte del núcleo familiar, de su conjunto de amigos o vecinos, o personas que frecuenta. A partir de esta influencia, se deslinda un factor determinante para el desempleo según Nickell (una perspectiva desde el Reino Unido, 1980). Nickell nos indica que es más difícil encontrar trabajo cuando varios miembros del núcleo familiar o de la comunidad que se frecuenta está desempleada, puesto existe un contagio de desmotivación y la sinergia natural no intensifica la búsqueda.

Por otro lado, cuando una persona está rodeada de personas que están empleadas, estas mismas personas son el soporte para ayudarle al miembro desempleado a encontrar el camino rumbo a un trabajo (obviamente dependiendo de su capacidad y preparación). "Las personas no quieren lo que no han probado" (Gómez, J, 2015). Juan Diego Gómez, coach profesional, nos indica que, por ejemplo, si una persona no conoce lo que es viajar en avión, tiende a irse por comprar un boleto económico (dependiendo de su capacidad financiera), sin embargo, en el momento que viaje en primera clase, hará lo posible para siempre viajar en primera clase. En el caso del mercado laboral, las personas que no han trabajado, y que no saben todas las posibilidades que se tienen al estar trabajando, no buscan con la misma intensidad un trabajo.

El desempleo es más frecuente o notorio en los países que están en proceso de desarrollo, especialmente como lo es Sudamérica, al existir el desempleo las consecuencias que causa son los asaltos, robos incluso muertes debido a que la necesidad en algunos casos los obliga hacerlo o ya sea solamente por optar a lo más fácil sin importar causarle daño a otros.

2.2 MARCO REFERENCIAL

A continuación se muestran estudios similares referentes a la Empleabilidad, que incluyen análisis y factores determinantes que se sugiere tomar en cuenta.

2.2.1 Empleabilidad, ingresos y brechas: Un análisis comparativos de los procesos de inserción laboral en Chile

Este estudio nos trae como conclusión que una de las principales causas del desempleo sería el crecimiento inorgánico de la formación profesional lo que causaría reducción de los salarios y por ende habría menos plazas de trabajo disponibles, así también menciona que la valorización profesional es uno de los puntos más fuertes a considerar por parte de las empresas ya que mientras mayor haya sido la inversión y la selectividad del lugar escogido para estudiar, sin embargo eso no garantiza el sueldo sino más bien asegura el puesto de trabajo en relación a otros postulantes.

Del estudio realizado de 98 carreras se consideraron los siguientes variables para realizar la evaluación con respecto a la inserción de los mismos:

a) Nivel de Empleabilidad, porcentaje de titulados de las cohortes 2009, 2010 y 2011 que perciben ingresos iguales o superiores al sueldo mínimo al primer año de titulación con independencia del tipo de actividad desarrollada.

b) **Ingresos laborales al primer año**, promedio de ingresos brutos mensuales percibidos por los titulados de las cohortes 2009, 2010 y 2011 al primer año de graduarse.

c) **Crecimiento Salarial P/Q**, diferencial de renta primer-quinto año que expresa la magnitud de la variación de los salarios de acuerdo al recorrido temporal.

d) **Brecha Salarial Q 10/10**, informa los niveles de dispersión salarial o rango de ingresos

Por tanto menciona que el mercado de trabajo no es únicamente evaluado por la trayectoria laboral sino también por las tasas representativas de la remuneración de las mismas en las cuales detalla las siguientes profesiones como: Ingeniería Comercial y Derecho que manifiestan las más altas dispersiones donde el 10% de mayores ingresos obtiene rentas cerca de seis veces mayor que el 10% inferior al cabo del quinto año, mientras que otras profesiones que no están vinculadas al área de Salud son las que representan mayor homogeneidad.

Es por esto que concluye que no todas las carreras tienen la misma acogida un mismo valor en el mercado laboral, así sea que estas hayan requerido el mismo tiempo de estudios en comparación a otras.

2.2. Evaluación del impacto del esfuerzo formativo en la empleabilidad de los trabajadores en el contexto del modelo formativo tripartito Español

En el presente estudio se realiza la evaluación de los resultados de formación considerando dos tipos de enfoques: microscópico y macroscópico, dando valor al esfuerzo formativo, mismo en el que intervienen la aceptación psicológica y emocional utilizando como único indicador el número de acciones formativas del cual se analiza la modalidad

Oferta de formación vs. Demanda de formación siendo el agente social el promotor del mismo.

Los dos objetivos principales que menciona este estudio es que se logre una mejora en los resultados socioeconómicos y que exista un mayor alcance en formación de trabajadores y empresas para que seas empleadores tripartitos.

La empleabilidad es definida como la acción de colocarse en una plaza de trabajo, desarrollar las habilidades adquiridas durante la formación académica para poder mantenerse en un puesto de trabajo y de manera exitosa lograr ser promovido.

El método de investigación utilizado fue correlacional ex post facto, quiere decir que recurrieron a la toma de dos grupos no equivalente sin pretest. La dificultad se reparó dando mayor atención a variables ajenas que causaban efectos en la acción formativa como: las áreas funcionales en las que se realizan las actividades, tamaño de la empresa y sector económico.

2.2. Diseño de estrategias de empleabilidad para estudiantes universitarios. Universidad Católica (Colombia, Bogotá).

El objetivo de crear este programa es que permita encontrar la forma de descubrir las competencias que existen en la empleabilidad, la cual se determina las habilidades interpersonales de obtener y mantener un trabajo de la forma más eficiente que exista. El siguiente programa está canalizado para los estudiantes que están por terminar sus estudios y buscan un horizonte al cual se puedan proyectar, así logren desarrollar y explotar su potencial para poder encontrar el puesto que han estado buscando.

Doctor Job es el programa diseñado para desarrollar las estrategias y así lograr cumplir los objetivos antes mencionados. El producto propuesto se ramifica en tres etapas: la etapa número uno es en la que se ejecuta una evaluación con el propósito de analizar los retos de la empleabilidad, para

luego puedes clasificarla competencia en baja, media y alta; luego, en la etapa número dos del programa se hace una serie de conversatorios para poder intercambiar opiniones y así poder obtener una síntesis con el fin de estudiarlas para sacar las conclusiones de nuestras competencias y a su vez, saber identificar las mismas. Por último, realizamos investigaciones cercanas a los egresados para saber su desarrollo y el camino que están tomando, todo este seguimiento lo realizamos con una aplicación móvil que los estudiantes adquieren en el momento que ingresan a la institución educativa.

Este programa está creado para poder analizar, desarrollar y fortalecer las capacidades de los egresados, saber sus destrezas y habilidades que se puedan mejorar para poder enfrentar laboralmente cualquier situación. El mercado objetivo del producto es el estudiante que está por egresar o que ya egresó, poder saber sus habilidades y dirigirlo hacia el mundo laboral que más le favorezca.

En la etapa uno, se concentra en hacer un análisis completo al estudiante con los temas específicos de empleabilidad por medio de pruebas exactas que tiene "Doctor Job" en su cuestionario básico de información, por consiguiente, también se estudia la competencia a la que se enfrentará para preparar al estudiante para cualquier situación adversa a la que se enfrente cuando este por conseguir trabajo o en la búsqueda del mismo. La segunda etapa es un poco más compleja, consiste en hacer conversatorios, seminarios y talleres en el cual se focaliza el desarrollo y mejora de las habilidades del estudiante, esta fase es personalizada porque los talleres, seminarios y conversatorios son creados después del debido estudio a las pruebas antes realizadas. Por último, la creación de una plataforma móvil en la que se da un seguimiento al estudiante. Esta plataforma móvil tiene la capacidad de mostrar un mercado laboral que se interesa luego de tener una hoja de vida actualizada, se podrá encontrar consejos acerca de la empleabilidad y artículos vinculados al tema con el fin

de mejorar siempre al estudiante. Esta aplicación ayuda a “Doctor Job” a saber cómo va el progreso en la búsqueda de empleo, adicionalmente, mostrará una base de datos de empresas que estén requiriendo personal con la opción de enviar su hoja de vida desde el móvil e instantáneamente.

Como conclusión, se encuentra un nivel alto de empleabilidad en los recién graduados porque las empresas actuales buscan la juventud como característica principal para poder desarrollarla de la mano de los conocimientos. Al implementar esta estrategia, se encuentra favorable la existencia de una plataforma móvil que se dedique a la orientación profesional de los estudiantes, para que así logren desarrollar las habilidades necesarias para poder crecer el porcentaje de empleabilidad en el rango estudiado de estudiantes. El estudio de las múltiples estrategias para la empleabilidad es algo que interesa a los recién egresados con las ganas de querer indagar en “Doctor Job” de la mejor manera posible, haciendo de este, un proyecto viable para su realización.

Luego de los estudios realizados, se logra llegar a otra conclusión, en la que los únicos factores para subir la empleabilidad de los estudiantes no solamente son las habilidades y destrezas del mismo, sino que también hay factores aledaños que representan motivos alternos al antes presentado como lo es la tendencia del mercado laboral y la falta de oportunidades de trabajo que no son creadas por un gobierno o porque las empresas no están en la capacidad de contratar por motivos internos de la misma.

Para definir la empleabilidad hay que tener en cuenta tanto los factores personales o del individuo como los factores relacionados con el contexto, es decir, aquellos que son externos y están relacionados con la coyuntura del mercado de trabajo en particular y el contexto social en general. (Roe, 2002)

Existen varios factores que llaman la atención del empleador para poder contratar a un estudiante, características que deben tener los

graduados, que no necesariamente sean estudiadas en una institución como lo son: la educación, la capacidad de entendimiento, las ganas de laborar y cumplir con un objetivo que no es propio, que el individuo este abierto a las nuevas estrategias o formas de entrenamiento para un trabajo y que no sólo trabajo por un salario, sino que tenga las ganas de adquirir conocimiento del mismo; estas variables son estudiadas por el empleador según la vacante.

La planificación del tiempo es una característica que le llama la atención a los empleadores, como también lo es la comunicación con su grupo de colaboradores. Al tener una comunicación impecable con su departamento, estas personas crean un ambiente laboral importante para una organización logrando transformarse en líderes formadores. Sin embargo, se puede concluir que al mantener una estructura de las cosas que más le llaman la atención a los empleadores, esto no asegura un porcentaje alto para conseguir empleo.

El secreto de la empleabilidad es saber que los conocimientos pueden ser adquiridos, que las competencias pueden ser desarrolladas pero la actitud es algo que ya tienes implementado, una actitud que ayudará a crecer el porcentaje de encontrar empleo.

Y como última estrategia, como lo dice (Figuroa, 2004), plantea unas características multidimensionales que interactúan con las características de personalidad como lo son los valores, el estilo, el liderazgo, donde estos aspectos que tienen cada vez más relevancia dentro de las organizaciones y que hacen a las personas más competitivas para el mercado laboral, o como Bernal & Medina indican que las personas deben contar con competencias socioemocionales porque son la clave para abrir un camino hacia el éxito; (Boyatzis, 2000)

Finalmente, las habilidades sociales son importantes como la clave del éxito del trabajo porque ayudan a la persona a ser proactivas, autosuficientes, con el desarrollo de un trabajo en conjunto para encontrar

un bienestar colectivo que ayuda a la organización a cumplir sus mayores objetivos.

2.2.4 Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla (México)

Este estudio realizado por el grupo Papeles de Población de la Universidad Autónoma del Estado de México, habla sobre los factores que se deben tomar en cuenta para que un alumno egresado del nivel universitario encuentre un empleo adecuado según su preparación. Según Papeles de Población la probabilidad de que los nuevos profesionales encuentren un trabajo gira en torno a dos condiciones que deben ser cumplidos: (1) Que tengan los conocimientos, actitudes y aptitudes para desempeñar las funciones del puesto vacante, y (2) que exista un equilibrio entre la cantidad de nuevos profesionales y la capacidad de la economía para poderlos absorber, es decir, que la demanda y la oferta laboral sean similares.

Las condiciones pueden cumplirse o no, en el caso de que se cumplan, se lo conoce como empleabilidad, mientras que cuando no se cumplen, se pueden generar dos tipos de intervenciones. Si los egresados no cumplen con los conocimientos, actitudes y aptitudes que el mercado laboral exige, se puede realizar un ajuste con los líderes de las instituciones educativas (cambios para futuros egresados, y capacitaciones adicionales para aquellos que ya egresaron), esto se conoce como desempleo funcional; mientras que cuando la demanda del mercado laboral es menor a la oferta laboral, corresponde que el gobierno promueva la creación de más plazas de trabajo, y esto se llama subempleo estructural.

El desempleo funcional tiene su origen en seis (6) puntos:

- La falta de conexión entre las empresas y las instituciones educativas de enseñanza superior sobre los conocimientos que se imparten.
- La lentitud con la que se promueven los cambios en el mercado laboral, muchas carreras siguen siendo muy demandadas, pero en el mercado laboral la demanda está saturada, mientras que en el lado opuesto, existe déficit en otras áreas.
- No hay sinergia entre la actualización e innovación en los planes de estudio de los universitarios frente al cambio en el mercado global.
- Mala ubicación de las instituciones educativas frente al mercado regional, es decir, hay universidades las cuales buscan enfocarse en áreas en las que son buenas, pero distan de las necesidades del mercado según su región.
- Escases de programas de capacitación para personas desempleadas por innovación de tecnologías.
- La falta de formación en áreas de carácter y capacidad de adaptación a los cambios generados por la innovación de todo tipo.

Para poder contra-restar el desempleo funcional, el grupo Papeles de Población propone algunas alternativas de solución:

- Aumentar el número de programas de orientación vocacional que trabajen de manera eficiente con los jóvenes.
- Crear programas de capacitación continua para que el conocimiento de los trabajadores no se vuelva obsoleto.
- Hacer más eficiente los programas de servicio social.
- Hacer uso de los programas de capacitación antes, durante o después de las jornadas de trabajo.
- Dar oportunidad de capacitación a jóvenes que no han completado el sistema educativo regular.

El subempleo estructural no recibe el nombre de desempleo porque se mide el empleo adecuado dependiendo de la demanda y la oferta. La oferta efectivamente puede ser mayor a la demanda, sin embargo aquellos

que no entren dentro de esa demanda pueden llegar a aceptar otro tipo de trabajos que no necesariamente están dentro del área en la que se prepararon. Este fenómeno se da principalmente por dos motivos: por un lado tenemos la tendencia creciente de una necesidad de tener buenas calificaciones para poder ser tomado en cuenta para un trabajo (lo cual no necesariamente asegura que se tendrá un buen desempeño), por lo que el número de personas que buscan egresar de su instrucción profesional aumenta en número considerable, y el hecho de que las economías no han crecido lo suficiente para poder mantener el ritmo de absorción de los nuevos profesionales.

El tema del subempleo estructural da cabida para dos tipos de visiones, aquellos que indica que existe una "sobreoferta de profesionales", mientras que, de acuerdo con Papeles de Población, lo que se registra es un "déficit de demanda". Y es que si se tienen profesionales capacitados pero que no se están utilizando, son un recurso para cualquier país que no se está explotando (hablando en términos de su potencial), a diferencia de que se estén promoviendo plazas de trabajos para profesionales pero no existieran estos recursos.

La solución que se ha propuesta el gobierno mexicano es promover que existan un mayor número de filtros para orientar a la población a las áreas de crecimiento que poseen un déficit de profesionales. Es decir, una mejor distribución de la población para que no tomen las carreras tradicionales siempre y cuando puedan descubrir áreas de oportunidad y gusto por otro tipo de carrera.

Otra de las medidas que se han tomado, es a nivel de la enseñanza media. Se han promovido cambios para que los jóvenes tengan una instrucción de bachilleres tecnológicos, para lo cual tienen otro tipo de especialización antes de pasar a una educación superior. Sin embargo, esta medida sólo prepara a los jóvenes para cierto tipo de trabajos, e implica que

lleva a estos jóvenes tanto a demorar su inicio de educación superior, pero también a buscar un trabajo más rápido, manteniendo una oferta laboral más grande, pero con un costo sostenible (debido a menores expectativas salariales) para las empresas que lo requieran.

Para poder luchar contra el subempleo estructural no se debe desacelerar la economía, se deben tomar las medidas pertinentes para que los egresados tengan diferentes aptitudes y conocimientos para enfrentar esta situación. Jóvenes comprometidos con la innovación, la ética y que sean emprendedores; para esto, tener conocimiento sobre planeación, estrategia, administración general, entre otros. No se puede decirle a la gente: "vamos a necesitar menos profesionales", sino que se deben capacitar lo suficiente para que sean autónomos, y puedan crear nuevas plazas de trabajo que llame a más profesionales y darles la oportunidad de unirse a la economía. Para lograr esto, por obvias razones, se debe re direccionar las mallas curriculares para actualizar los conocimientos, a la vez que se deben complementar con diferentes actividades extracurriculares que ayuden a la formación y al desarrollo de aptitudes que no se generan dentro de un salón de clases. Además se deben incrementar los nexos entre las empresas y las instituciones educativas para que aquellos egresados tengan una mayor oportunidad de aprender y ganar experiencia al tiempo que apoyan con su conocimiento teórico a las empresas.

2.3 MARCO CONTEXTUAL

2.3.1 La Universidad Católica Santiago de Guayaquil

Esta entidad con fin de instrucción superior fue creada el 17 de mayo de 1962 fundada por el Mons. César Antonio Mosquera Corral, arzobispo de Guayaquil, el jurista Dr. Leonidas Ortega Moreira y el P. Joaquín Flor Vásconez S.J quienes conformaban la junta pro Universidad Católica que

posterior a eso recibieron la aprobación del estatuto y del Ministerio de Educación para emprender el funcionamiento.

En 1963 fue creada la Escuela de Economía, adscrita a la Facultad de Jurisprudencia. Posteriormente, el Cuerpo de Gobierno, en sesión del 18 de marzo de 1965, aprobó la creación de la Facultad de Economía.

En 1965 se creó la Facultad de Arquitectura (antes había funcionado como Escuela la adscrita a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas). En 1967-68 fueron creados el Instituto de Educación Técnica para el Desarrollo (Facultad desde 26-IX-77), con las Escuelas de Zootecnia y Electricidad y Telecomunicaciones, y la Facultad de Medicina. En 1969 se agrega la carrera de Trabajo Social (misma que funcionaba desde 1960 con auspicio del Club Rotario de Guayaquil. En 1970 da inicio al funcionamiento del Instituto de Artes Aplicadas (la misma que hoy en día llamamos carrera de Diseño de Interiores).

En 1985 fue establecida la Escuela de Ingeniería en Sistemas Computacionales en la Facultad de Ingeniería y a su vez se permitió el funcionamiento del Consejo de la escuela de derecho en la facultad de jurisprudencia que fue dado en el mismo año. Mayores datos históricos del claustro se encuentran en las Memorias editadas en mayo de 2002, con motivo del XL aniversario institucional. La Facultad de Especialidades Empresariales es creada en junio de 2003 para responder a la demanda empresarial de la formación de profesionales.

La facultad de artes y humanidades es fundada en el año 2005 y a su vez consigue la certificación ISO 9001-2008 que garantiza los estándares de calidad y mejoramiento permanente.

2.3.2 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

La (Universidad Católica Santiago de Guayaquil, 2016), fue fundada el 17 de Mayo de 1962, la cual dio origen con sus periodos académicos con la

apertura de las Facultades de Jurisprudencia, Filosofía y Ciencias Físicas y Matemáticas. En 1963 que se crea la Escuela de Economía como una Unidad Académica adscrita a la Facultad de Jurisprudencia, durante el Decanato del Dr. Héctor Romero Menéndez, quien designa una comisión conformada por el Econ. Héctor Fantoní Camba (+), Econ. Nicolás Escandón (+) y el Econ. José Icaza Coronel, para diseñar el Plan de Estudio de la nueva carrera.

Posteriormente fue aprobada la apertura de la Facultad de Economía el 18 de Marzo de 1965, el primer Decano fue el Dr. Teodoro Arízaga Vega. La nueva carrera tendría una duración de seis años. Posteriormente el 12 de Enero de 1966 es creada la especialización de Administración.

En el Decanato del Econ. José Icaza Coronel, fue donde se originó la propuesta estudiantil que dio paso a la creación de un Instituto de Investigaciones Económicas, para que complementara el esquema académico de los graduados. El Dr. Galo García Feraud, quien tenía el cargo de rector encargado es quien presenta la propuesta el 16 Enero de 1978 ante el Consejo Universitario para la aprobación del Centro de Investigaciones Económicas.

En el año 1982 la Facultad de Economía ya tenía su propio edificio, hasta entonces las clases eran dictadas en el Edificio Principal de la Universidad. El 5 de Abril de 1982, durante el Decanato del Econ. Jorge Páez Égüez (+), el Consejo Universitario aprobó la creación de la Especialización de Contabilidad y Auditoría.

Durante el Decanato del Ing. Mauro Toscanini Segale el 30 de Noviembre de 1992, el Consejo Universitario aprobó la creación de la Especialización de Gestión Empresarial Internacional, avalada por la universidad de Toulouse de Francia, y nace la idea de la contratación de personas con conocimiento en Economía, Comercio Exterior, Administración e Idiomas (Inglés-Francés). Estas herramientas ayudarían al desarrollo de

las funciones del Administrador en donde el principal impacto y enfoque sería los mercados exteriores causando fuerte impacto en los mismos.

El 8 de Abril del año 2008, la modalidad dual es añadida junto a la carrera de Gestión Empresarial por pedido del Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. De esta manera, con apoyo del Vicerrectorado Académico ante el Consejo Universitario se autoriza realizar el estudio y luego la aprobación de la Carrera con la participación de las cámaras de la producción de la ciudad de Guayaquil para que a través este intermediario las empresas puedan brindar apoyo a los estudiantes en cuanto a sus prácticas empresariales.

2.3.3 Carrera de Gestión Empresarial Internacional

El Ingeniero Mauro Toscanini Segale durante su Decanato el 30 de Noviembre de 1992 junto al Consejo Universitario aprueban la creación de la carrera de Gestión Empresarial Internacional, misma que está avalada por la Universidad de Toulouse de Francia. Esta idea nace con el fin de preparar a los futuros Ingenieros con conocimientos en Economía, Comercio Exterior, Administración e Idiomas (Inglés-Francés), Dichos habilidades incrementarían el desarrollo de las funciones en un Administrador para causar un gran impacto en las nuevas generaciones globalizadas, por lo tanto, contar con personas con competencias en idiomas y que dominen técnicas de intercambio comercial entre países lograrían entablar buenas alianzas comerciales a nivel mundial.

Esta carrera proveniente de la rama administrativa permite desarrollar todas las destrezas y habilidades que va a requerir un Ingeniero en Gestión, formándolos como profesionales y líderes que sean capaces de innovar y dirigir dentro de una empresa y por supuesto la creación de una propia.

Según la real academia española (RAE) se muestra una definición breve de cada uno de los términos mencionados:

- **Gestión:** Acción y efecto de administrar
- **Empresarial:** Derivado del termino empresario, que significa un titular o propietario de una industria empresa o negocio.
- **Internacional:** Que trasciende fronteras de su país.

Esta carrera permite que se pueda realizar una buena administración de los recursos y la gestión de los mismos lo cual retribuirá a obtener resultados exitosos. El gestionar, no solo se refiere a los bienes o fondos con los que cuenta la empresa sino también está incluida la medición de tiempo, que ayuda a la planificación del mismo y a realizar en lo mínimo posible las tareas designadas para así poder producir con eficacia.

Se considera internacionales ya que esta carrera cuenta con el dominio de dos idiomas: Inglés y Francés, grandes herramientas que permiten realizar alianzas laborales con mercados extranjeros y darle una promulgación a la empresa.

La carrera de gestión empresarial está orientada hacia un enfoque de innovación corporativo, ciertas universidades sostienen que dicha carrera cuenta con tres pilares fundamentales: la gestión de procesos, la gerencia de proyectos y la tecnología.

La **gestión de procesos** consiste en la constitución de todo el personal que contribuirá al alcance de un mayor desempeño para obtener resultados favorables. La carrera de gestión empresarial desarrolla una serie de habilidades necesarias para el mejoramiento de procesos en una organización.

La **gerencia de proyectos** se basa en elaboración de proyectos orientados únicamente con el propósito de general éxitos en los objetivos

específicos que se planteen dentro del mismo, así mismo busca garantizar que dichas tareas se logren de manera eficaz (al menor tiempo posible) para dar satisfacción al cliente.

La **tecnología**, la herramienta utilizada para poner en práctica los conocimientos y emprender un plan de acción para las organizaciones.

Perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional

A continuación, las siguientes serían las cualidades para el perfil idóneo que debe poseer un Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional según la Universidad Católica Santiago de Guayaquil:

- Orienta organizaciones tanto locales como internacionales
- Elabora un análisis previo para disminuir los riesgos en una empresa y a su vez no se vean efectuados en la toma de decisiones.
- Utiliza una de las mejores herramientas con la que cuenta, el manejo de tres idiomas: inglés, francés español mismas que servirán para obtener una mejor alianza con las empresas internacionales.
- Toma las medidas más adecuadas para minimizar los riesgos y no afectar a la parte financiera de la empresa; es decir, ayuda a la mejora de los recursos de la misma.
- Innova acorde a las necesidades de la Empresa.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO

Es importante mencionar que el objetivo principal de este capítulo es recopilar cual es el papel principal que juega la educación superior, cuál es su importancia, como desarrollarse y lograr carrera en ella.

El siguiente estudio realizado recopiló información con datos actualizados según los estudios que el INEC 2015, con esos datos la investigación fue de tipo descriptiva la misma que se utiliza para conocer situaciones, costumbres, etc que tiene como finalidad dar a conocer cuáles son los puntos críticos del problema, por esto la investigación se realizó encuestando a personas ya tituladas en la ciudad de Guayaquil y a las empresas. Los datos serán procesados a través de una hoja de cálculo y el SPSS versión 20.

Por consiguiente dicha información fue distribuida a los estudiantes titulados en la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la UCSG mediante correos electrónicos y usando una base de datos que fue obtenida por la Directora de carrera.

3.1 Métodos de la investigación

El Método tomado para el estudio fue el descriptivo – explorativo, el descriptivo es aquel que no sufre ningún tipo de manipulación luego de la información recolectada, que en muchas ocasiones estos estudios también son conocidos como “correlacionales o de observación”, este tipo de estudios puede ofrecer información diversa como por ejemplo: comportamiento, actitudes y características de un grupo particular con la finalidad de realizar demostraciones o asociaciones entre cosas del entorno

Este tipo de estudios se lo puede realizar de manera transversal (grupo de personas) o longitudinal siguiendo a individuos a lo largo del tiempo, así también podemos decir que para realizar este proceso el investigador deberá utilizar entrevistas o encuestas que le permitan llegar a un resultado o conclusión del estudio.

Adicional a esto el estudio es exploratorio, en el cual el investigador tiene un previo conocimiento y construye la información a partir del marco teórico.

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, que se utilizó una base numérica como son los graduados para la medición numérica y poder probar teorías y establecer patrones de comportamiento.

(Cerde H. , 2000) afirma que la principal complejidad al realizar algún tipo de estudio es la gran cantidad de métodos existentes para poder realizar una investigación, técnicas o instrumentos.

De acuerdo con (Cerde H. , 2000) en las investigaciones científicas ha predominado a lo largo de la historia los siguientes métodos:

1. El baconiano, que permite el desarrollo de la inducción.
2. El galileano, que hace referencia a la experimentación.
3. El cartesiano, que expone una síntesis del problema y la duda que se fundamenta.

3.3 TIPOS DE VARIABLES

Al momento de definir el estudio y los pasos a realizar es importante conocer y definir cuáles son los tipos de variables existentes o usuales que son tomados a consideración en un estudio investigativo.

A continuación se define cada uno de ellos:

- Dependiente: Se refiere cuando una variable depende de la otra es decir está ligada a la variable independiente.
- Independiente: Aquella que no está ligada a ninguna y que el efecto que produce se lo considera como la causa de una relación entre las variables.

Se tomó para este estudio como variable dependiente a la “contratabilidad” y la independiente “todas las características o criterios referentes a la empleabilidad”.

3.4 La población y muestra del objeto de estudio

Una vez ya realizados todos los pasos propuestos anteriormente como son: la presentación del problema, justificación, identificación de variables, etc se procede a realizar el análisis de la población y muestra.

Durante este proceso de la investigación se debe definir las características y los sujetos participantes en el estudio, posterior a esto se plantean algunos conceptos primordiales que se deberán tener en cuenta.

A los aspectos relacionados con la población y muestra, el análisis y el procesamiento y la discusión de los resultados son comúnmente conocidos como estrategias metodológicas

Según (Fracica N., 1998) población se refiere a todos los elementos que componen la investigación o aquellas unidades que forman un conjunto de muestreo.

Para otro autor, (Jany E, 1994) define que la población son todos los elementos o individuos que poseen similitud en sus características de las cuales se quiere hacer un análisis.

Para estos autores la definición más acertada para el análisis de una población debe partir de los siguientes términos: elementos, unidades de

muestreo, alcance y tiempo. La muestra enmarca una lista de unidades de análisis de la población de donde se tomarán los objetos de estudio, se toma la parte de la población seleccionada de la cual se obtuvo la información para desarrollar el estudio, mismo del cual se efectúa la medición y observación de las variables.

Según el esquema planteado por (Kinnear, 1993), estos son los pasos a seguir para obtener una muestra

1. Definir la población.
2. Identificar el marco muestral.
3. Establecer el tamaño de la muestra.
4. Seleccionar el método de muestreo.
5. Seleccionar la muestra

Según (Fracica N.,G., 1998), “recalca que para su criterio considera uno de los aceptos más importantes el conocer las características de la población que va a ser estudiada a las cuales las denomina como variables que pueden ser cuantitativas o cualitativas”.

Las variables se analizan de acuerdo a las necesidades ya sea en términos totales o promedios en cuanto a las variables cuantitativas y para las cualitativas en proporciones totales.

El tamaño de la muestra debe seguir los criterios que ofrece la estadística, es por esto que se han creado métodos para las mismas. El método de muestreo va a depender del tipo de investigación que se esté realizando.

La confiabilidad y la validez están relacionadas como instrumentos de medición. El trabajo de investigación tiene un 95% de confiabilidad al 5% del margen de error con un 50% de éxito y 50% de fracaso, la confiabilidad se

refiere al grado de aplicación consecutiva a determinado objeto que produzca resultados consistentes y coherentes.

La validez según (Bohrstedt, 1976), se refiere al grado de representación que tiene la variable que está siendo medida y analizada.

Para el trabajo de investigación se utilizó la fórmula para el cálculo de la muestra para poblaciones finitas en donde:

n = es el tamaño de la muestra.

N = es el tamaño de la población

Desviación estándar 0.5

Z = Nivel de confianza 95%, 1.96

E = Límite aceptable de error muestral 5%

P = Probabilidad de éxito

Q= Probabilidad de fracaso

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * (p*q)}{E^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * (p*q)}$$

$$n = \frac{1350 * (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2(1350 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 299$$

El número de la población tomado fue de 1350 según los resultados de la muestra se debían tomar un número de 299 estudiantes mismos de los cuales por falta de tiempo solo obtuvimos 213 contestaciones efectivas para realizar la investigación.

3.5 Técnicas de recolección de información

Una vez diseñado el tipo de investigación a realizarse y la muestra adecuada según el tipo de estudio en esta etapa a proceder consiste en recolectar datos pertinentes, conceptos, cualidades, casos.

Recolectar datos implica la recopilación de datos que permitan llegar a un propósito específico, este plan incluye determinar cuáles son las fuentes de las cuales se va a obtener la información, en este estudio se utilizó encuestas a través de una base de datos de los graduados de la UCSG proporcionada por esta misma entidad.

Los medios o métodos a utilizar deben ser confiables, una vez recolectados y con el previo análisis de las variables se debe idear una serie de doctrinas precisas para dar respuesta al planteamiento del problema.

Se elaboró un formulario para los graduados de Gestión Empresarial Internacional en los cuales se determinaron los siguientes objetivos:

1.- Conocer información personal del graduado: como edad, el país en el que actualmente residen, cuál es la actividad que actualmente se encuentran desarrollando. Y a su vez determinar cuáles de las herramientas aprendidas durante la formación académica fueron las más útiles para ellos que ahora pueden poner en práctica en su formación laboral.

2.- Conocer el año en que se graduaron y cuál ha sido la trayectoria profesional que han adquirido hasta el momento, si el sueldo percibido está acorde a la formación académica que obtuvieron.

3.- Conocer si está al tanto de nuevas actualizaciones con la Institución académica en la que se formó y a su vez determinar el grado de interés de mantenerse contacto con sus compañeros de promoción utilizando aplicaciones móviles.

Este formulario se realizó utilizando Google Forms del cual se obtuvo la contestación de 213 graduados (Ver Anexo A).

3.6 Procesamiento de datos

El análisis de contenido o procesamiento de datos se utiliza para evaluar cada una de las variables utilizadas y conocer las discrepancias ideológicas.

Autores como (Levin, 1996) consideran el procesamiento de datos como parte fundamental de todo proceso de investigación científica, el cual debe ser llevado a base del herramientas estadísticas, utilizando softwares estadísticos que facilitan la tabulación e interpretación de los datos obtenidos de una población generando datos agrupados y ordenados.

Un correcto procesamiento de datos consiste en 5 pasos:

- 1.- Recolectar de la población o muestra la información.
- 2.- Establecer los criterios o variables características para agrupar los datos obtenidos en la recolección de información.
- 3.- Definir el software o herramientas estadísticas para el procesamiento de los datos
- 4.- Ingresar en el software los datos obtenidos para el debido procesamiento de la información.
- 5.- Imprimir los resultados

3.7 Herramientas para el procesamiento de resultados

Se procedió a realizar una encuesta que contiene 30 preguntas de la cual obtuvimos 213 respuestas positivas por parte de los graduados, dichos datos se procesaron a través de una hoja de cálculo y el SPSS versión 20 donde se realizó la codificación correspondiente para el procesamiento de los datos.

CAPITULO IV: CARACTERIZACIÓN DE LAS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD

En el siguiente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la UCSG, misma que estuvo compuesta de 30 preguntas y fue dividida en 3 secciones:

- 1-11: Información personal
- 12-24: Características Laborales
- 27-30: Competencias Laborales

En la siguiente Tabla N.9, según los resultados de los encuestados se puede observar que el mayor porcentaje de graduados se encontraba en el rango de mujeres entre 22-25 años con un 73,7%, mientras que para los hombres con un 26,3% seguido por los del rango femenino entre 26-40 por sexo femenino y masculino por un rango entre 41-50 años con un 33.3%.

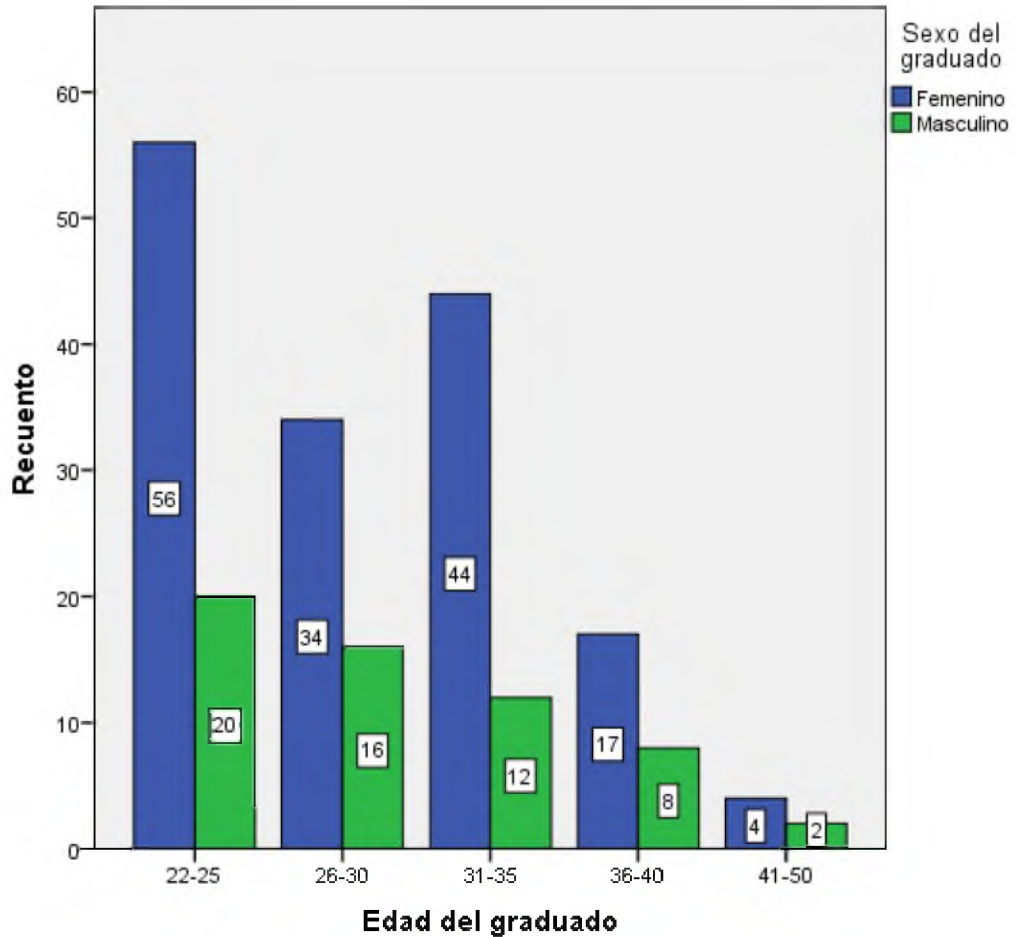
Tabla No. 9: Composición de graduados de la UCSG por edades y sexo

		Sexo del graduado			
		Femenino		Masculino	
Edad del graduado	22-25	56	73,7%	20	26,3%
	26-30	34	68,0%	16	32,0%
	31-35	44	78,6%	12	21,4%
	36-40	17	68,0%	8	32,0%
	41-50	4	66,7%	2	33,3%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 24: Composición de graduados de la UCSG por edades y sexo



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

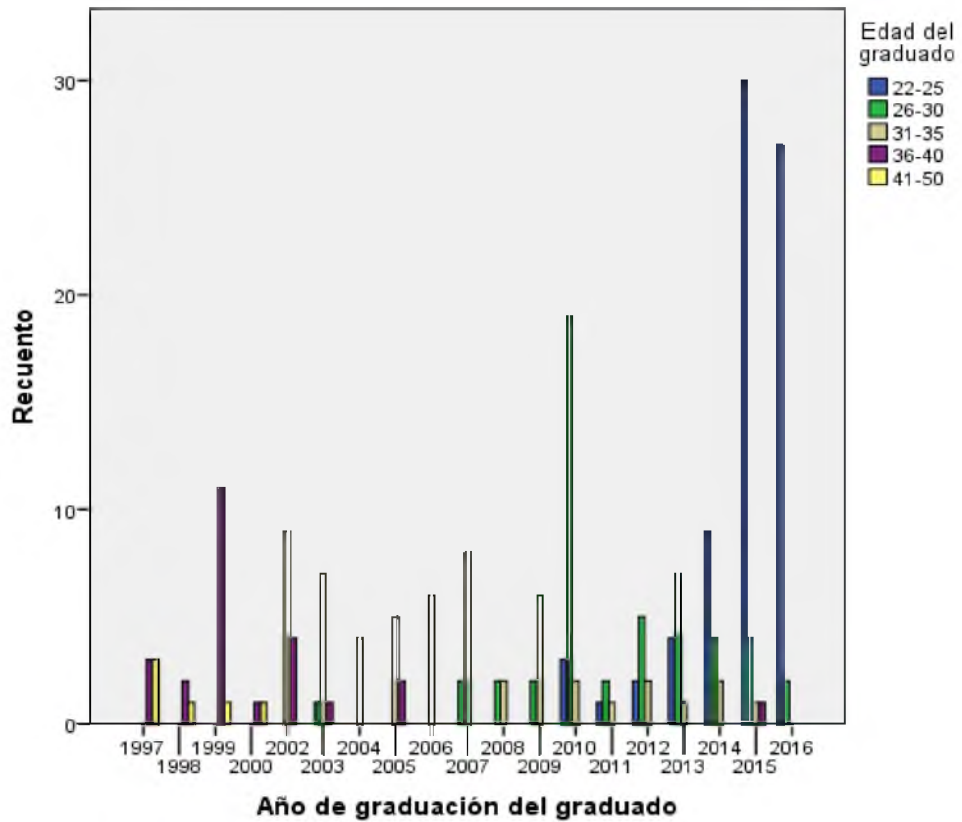
Los graduados entre 1997 – 2000 se encuentran en edades entre 36 y 50 años mientras del 2002 – 2005 se encuentran en edades de 31- 40 años, los que están entre 2007 al 2013 se encuentran entre 26 a 35 años. Las últimas promociones correspondientes al 2015 y 2016 son los que se están entre 22 a 30 años.

Tabla No. 10: Composición de los graduados de la UCSG por edades y año de graduación

		Edad del graduado									
		22-25		26-30		31-35		36-40		41-50	
Año de graduación del graduado	1997	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	50,0%	3	50,0%
	1998	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
	1999	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
	2000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%
	2002	0	0,0%	0	0,0%	9	69,2%	4	30,8%	0	0,0%
	2003	0	0,0%	1	11,1%	7	77,8%	1	11,1%	0	0,0%
	2004	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2005	0	0,0%	0	0,0%	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%
	2006	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2007	0	0,0%	2	20,0%	8	80,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2008	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2009	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2010	3	12,5%	19	79,2%	2	8,3%	0	0,0%	0	0,0%
	2011	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
	2012	2	22,2%	5	55,6%	2	22,2%	0	0,0%	0	0,0%
	2013	4	33,3%	7	58,3%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%
	2014	9	60,0%	4	26,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%
2015	30	83,3%	4	11,1%	1	2,8%	1	2,8%	0	0,0%	
2016	27	93,1%	2	6,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
 Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 25: Composición de los graduados de la UCSG por edades y año de graduación

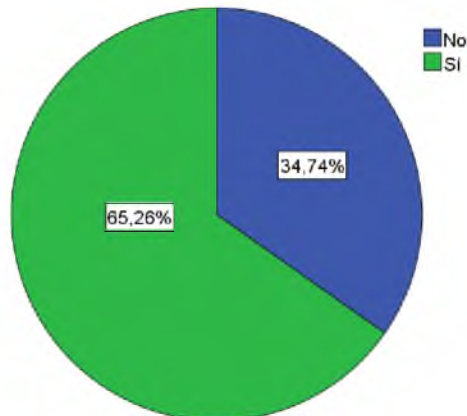


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Los graduados que si trabajaron en su etapa estudiantil están representados por un 65,26% y los que no por un 34,74% según el análisis de los encuestados.

Gráfico No. 26: Composición de los graduados de la UCSG trabajó en su etapa estudiantil

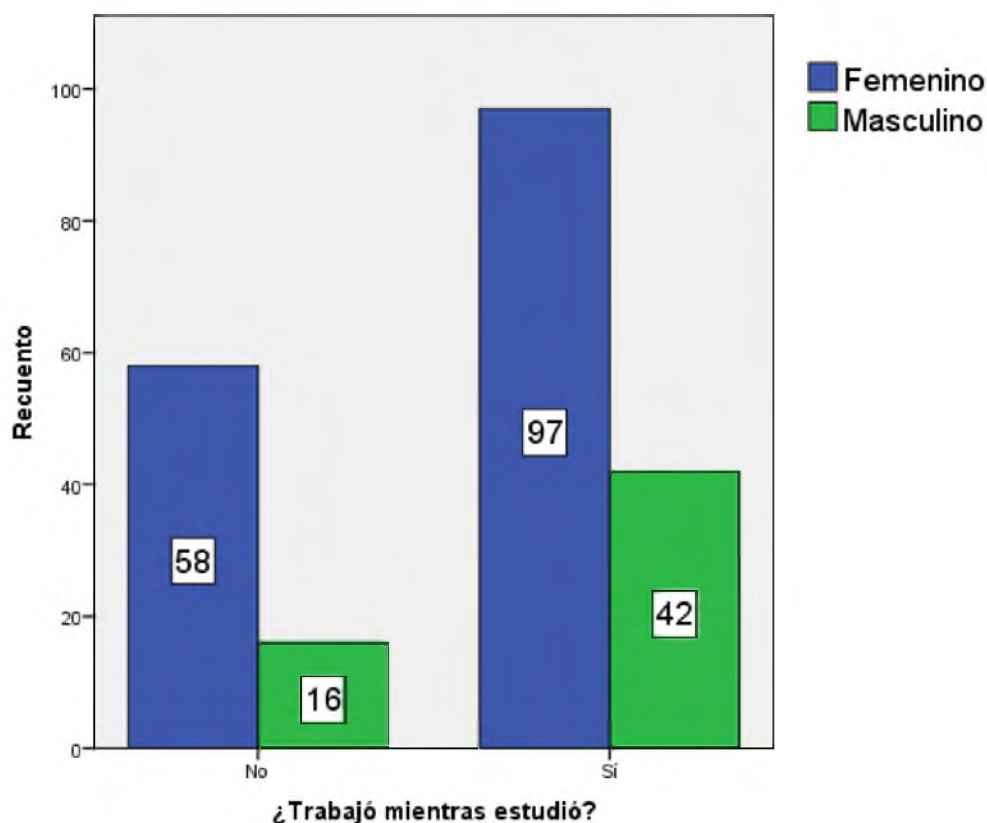


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Los graduados que trabajaron y no trabajaron mientras estudiaron por sexo, 97 de ellas respondieron que sí trabajaron durante su etapa universitaria y 42 de los hombres respondieron que también. Por otra parte los graduados que respondieron que no trabajaron mientras estudiaron fueron: por parte de las mujeres 58 dijeron que no y por parte de los hombres solo 16 no lo hicieron, esto quiere decir que en total de los 213 graduados 74 respondieron que no lo hicieron y la parte restante que si.

Gráfico No. 27: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil por sexo



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Según la composición de los graduados de la zona 5, por Guayas: el (representado por 183 graduados) el 66,7% sí trabajó, mientras que el 33,3% no trabajó, Santa Elena (representado por 4 graduados) el 50% sí trabajó, mientras que el otro 50% no trabajó, Los Ríos (representado por 3 graduados) el 33,3% no trabajó mientras que el 66,7% sí trabajó.

En cuanto la zona 7, por el Oro: (representado por 10 graduados) el 50% sí trabajó mientras que el otro 50% no, Loja (representado por 1 graduado) si trabajó. En la zona 4: por Manabí, (representado por 7 graduados) el 14,3% no trabajó, mientras que el 85,7% si trabajó. Imbabura representado por un graduado sí trabajó, Pichincha (representado por 2 graduados) los cuales no trabajaron.

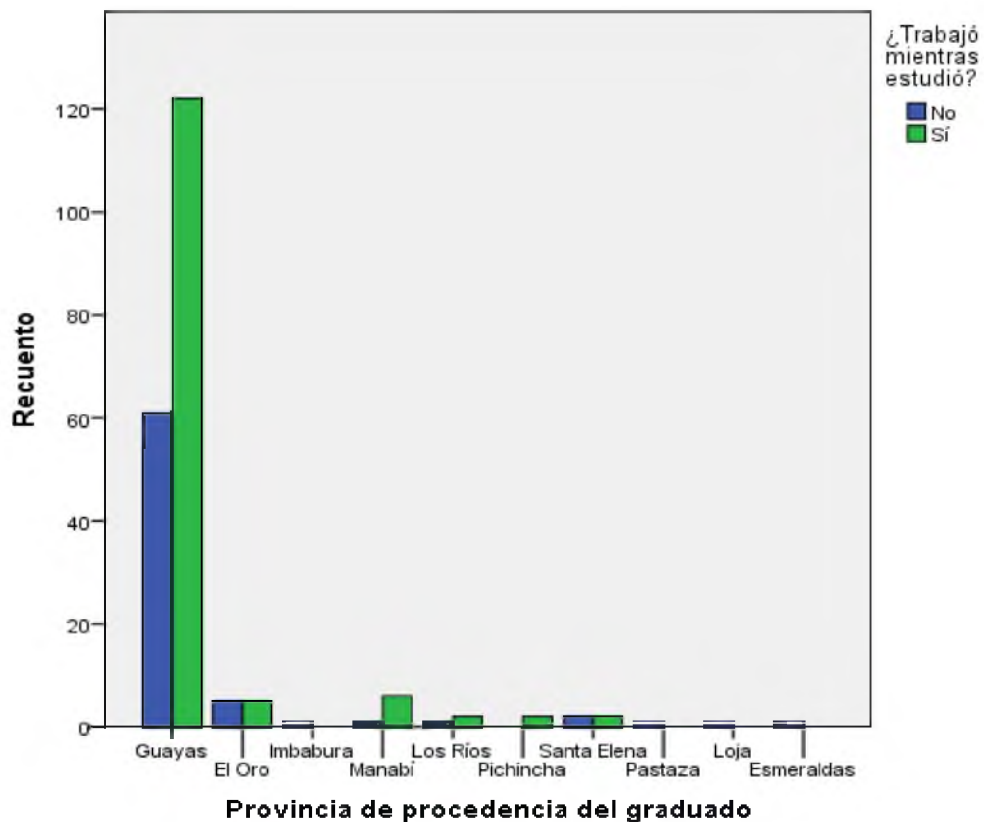
Tabla No. 11: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil de acuerdo a lugar de procedencia

		¿Trabajó mientras estudió?	
		No	Sí
Provincia de procedencia del graduado	Guayas	33,3%	66,7%
	El Oro	50,0%	50,0%
	Imbabura	100,0%	0,0%
	Manabí	14,3%	85,7%
	Los Ríos	33,3%	66,7%
	Pichincha	0,0%	100,0%
	Santa Elena	50,0%	50,0%
	Pastaza	100,0%	0,0%
	Loja	100,0%	0,0%
	Esmeraldas	100,0%	0,0%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 28: Composición de los graduados de la UCSG por lugar de procedencia

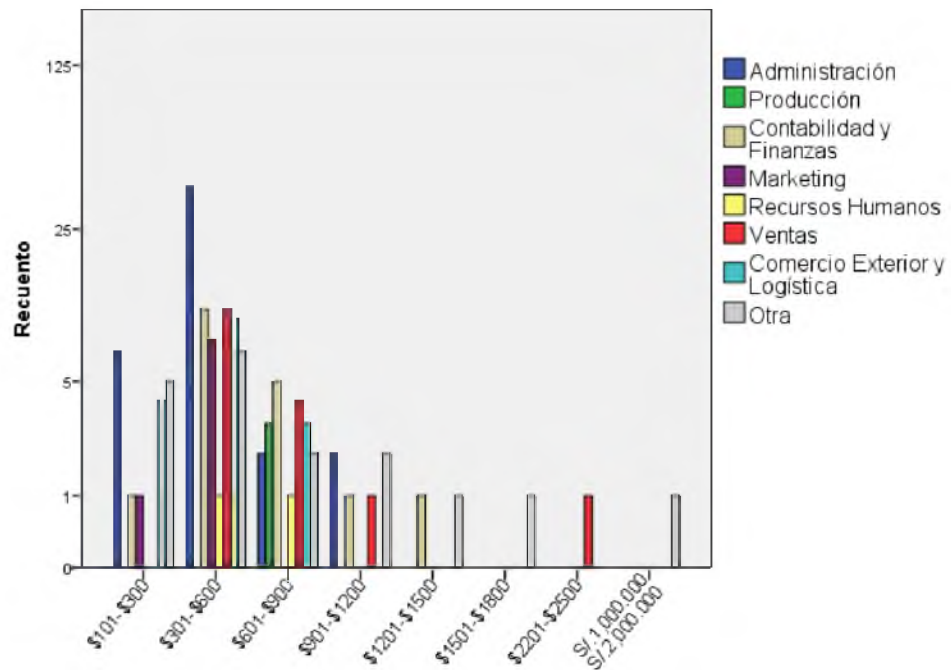


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
 Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Los graduados que trabajaron mientras estudiaron según el Gráfico No.29 se desempeñaron en la rama de Administración y percibían un sueldo entre los \$300 y \$1,200, los que trabajaron en Producción, Recursos Humanos, Comercio exterior y logística ganaban entre \$600 - \$900. Por otra parte quienes laboraron en ventas un porcentaje percibía entre \$600 - \$2,000.

En las áreas de Contabilidad y Finanzas, Marketing, ganaban entre \$301 - \$600 y los que se dedicaban a otras ramas ya sea negocio propios, emprendimientos, etc percibían de \$600 a \$1800. De esta misma manera se encuentra contemplado aquellos que recibían sus pagos en Suces que fue una mínima de graduados que percibieron entre S/. 1.000.00 Y S/. 2.000.00

Gráfico No. 29: Composición de los graduados de la UCSG que trabajaron en su etapa estudiantil por áreas de desempeño y la remuneración obtenida.

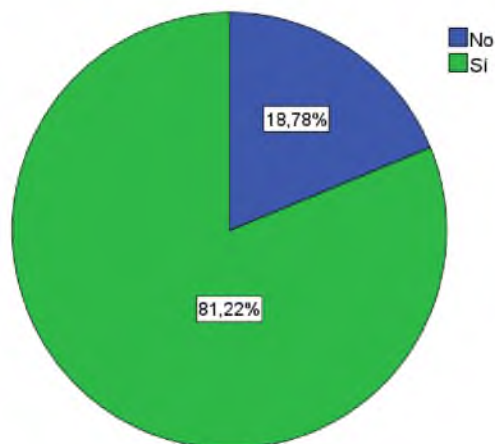


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En el gráfico No.30 se determina que actualmente el 81,22% de los graduados encuestados se encuentran laborando mientras que un 18,78% no.

Gráfico No. 30: Composición de los graduados de la UCSG que se encuentran trabajando actualmente

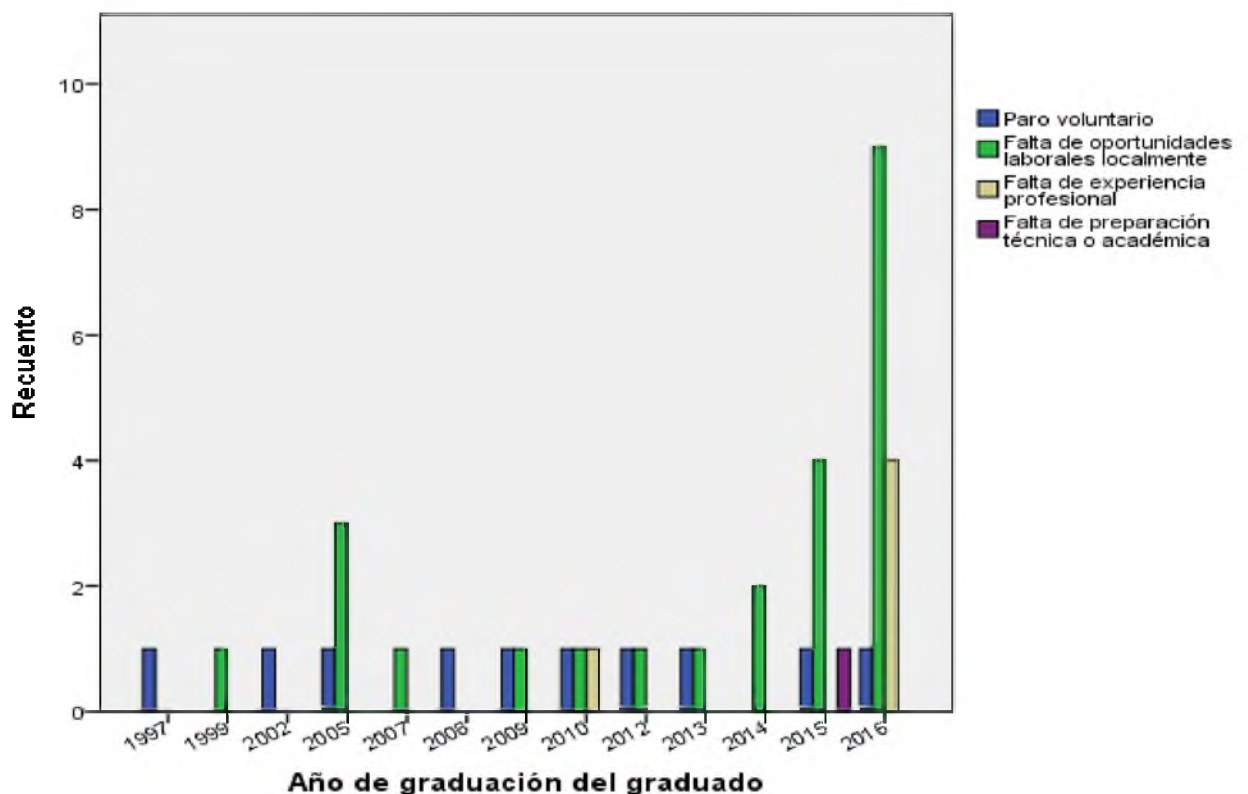


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En el Gráfico No.31 se plasma cuáles fueron las razones por las cuales determinados graduados no se encuentran laborando. Los que escogieron por paro voluntario corresponden a las promociones de los graduados de los años 1997, 2002, 2005, 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2015, 2016, mismas promociones que contienen un graduado por año. Los que contestaron por falta de oportunidades laborales fueron los de la promoción del 2016 con 9 graduados, 2015 con 4 graduados, seguido por el 2005 con 3 graduados que no laboran. Como dato adicional se encuentra que en el 2016 tiene un total de desempleados por falta de experiencia profesional de 4 graduados.

Gráfico No. 31: Composición de los graduados de la UCSG por año de graduación y razones por las que no laboran actualmente.



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

La siguiente Tabla No.12, nos muestra que los recién graduados (2016) al inicio tienen ciertas dificultades para encontrar un trabajo y posterior a eso mencionan que una de las razones es por falta de experiencia profesional, pero se observa que los graduados en promociones anteriores, en su gran mayoría se encuentran laborando sin ninguna dificultad como podemos notar a partir del período 2012 con un 77,8%, 2013 un 83,3%, 2014 un 86,7% y como se puede observar que lo de las primeras promociones iniciando por la de 1997 tienen una estabilidad promedio ya que en su gran mayoría se encuentran laborando ya sea en relación de dependencia o negocio propio (Empresas familiares).

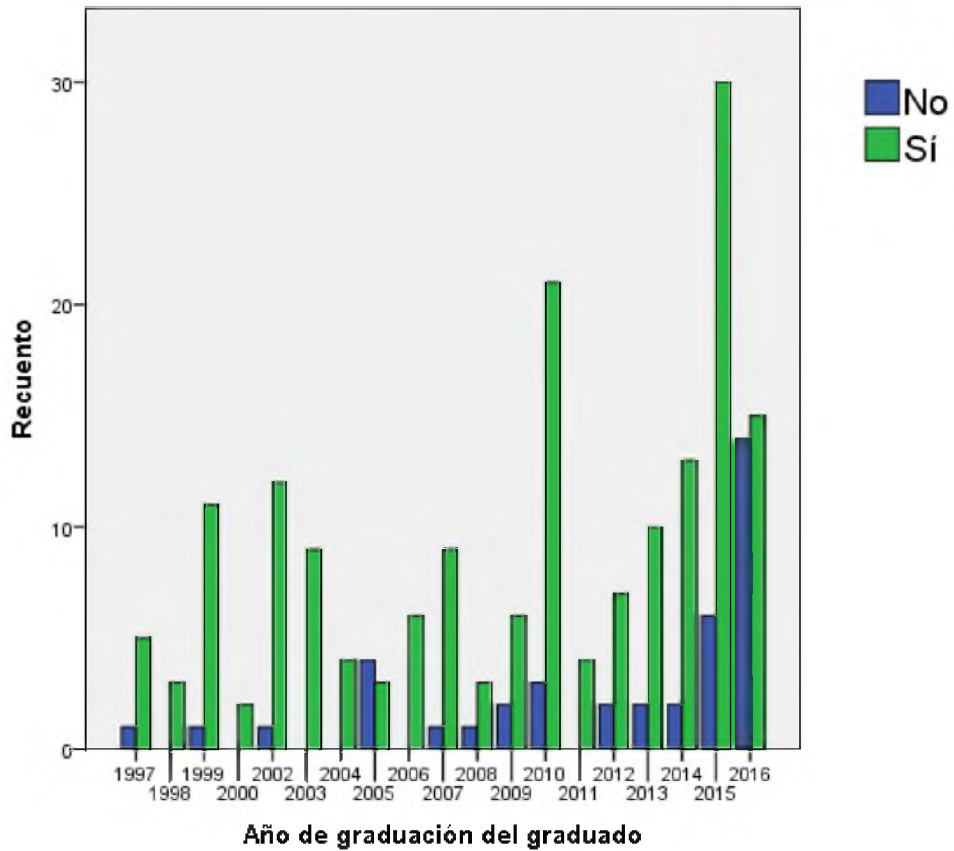
Tabla No. 12: Composición de los graduados de la UCSG si trabajan actualmente por año de graduación

		¿Se encuentra trabajando actualmente?	
		No	Sí
Año de graduación del graduado	1997	16,7%	83,3%
	1998	0,0%	100,0%
	1999	8,3%	91,7%
	2000	0,0%	100,0%
	2002	7,7%	92,3%
	2003	0,0%	100,0%
	2004	0,0%	100,0%
	2005	57,1%	42,9%
	2006	0,0%	100,0%
	2007	10,0%	90,0%
	2008	25,0%	75,0%
	2009	25,0%	75,0%
	2010	12,5%	87,5%
	2011	0,0%	100,0%
	2012	22,2%	77,8%
	2013	16,7%	83,3%
	2014	13,3%	86,7%
2015	16,7%	83,3%	
2016	48,3%	51,7%	

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

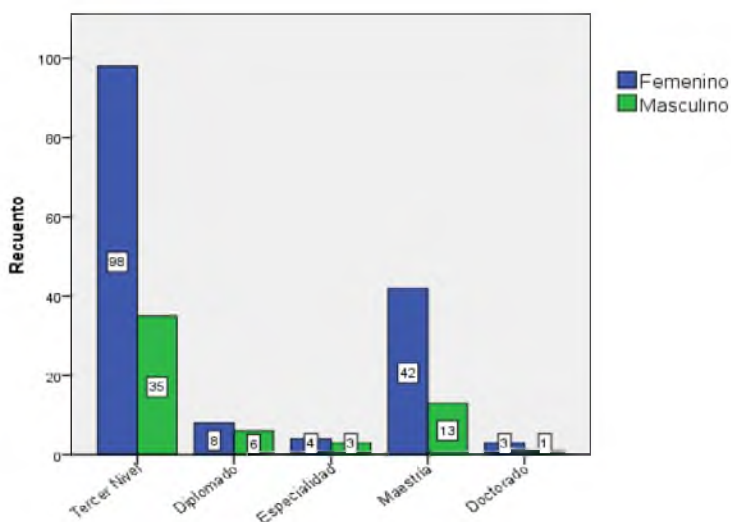
Gráfico No. 32: Composición de los graduados de la UCSG si trabajan actualmente por año de graduación



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
 Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Los graduados que poseen título de tercer nivel el 98 encuestadas respondieron que si contaban con uno y 35 de los encuestados también. Por otra parte 8 mujeres de los encuestados contaban con un diplomado mientras solamente 6 de los hombres también tenían uno. Los graduados con especialidades 3 hombres respondieron que sí y 4 por parte de las mujeres también, en Maestrías el 42 de las mujeres encuestadas cuentan con una y por su parte el 13 de los hombres encuestados también. Para finalizar aquellos que cuentan con Doctorados están representados por 3 de las mujeres encuestas y el 1 por parte de los hombres.

Gráfico No. 33: Composición de los graduados de la UCSG por sexo y nivel de instrucción

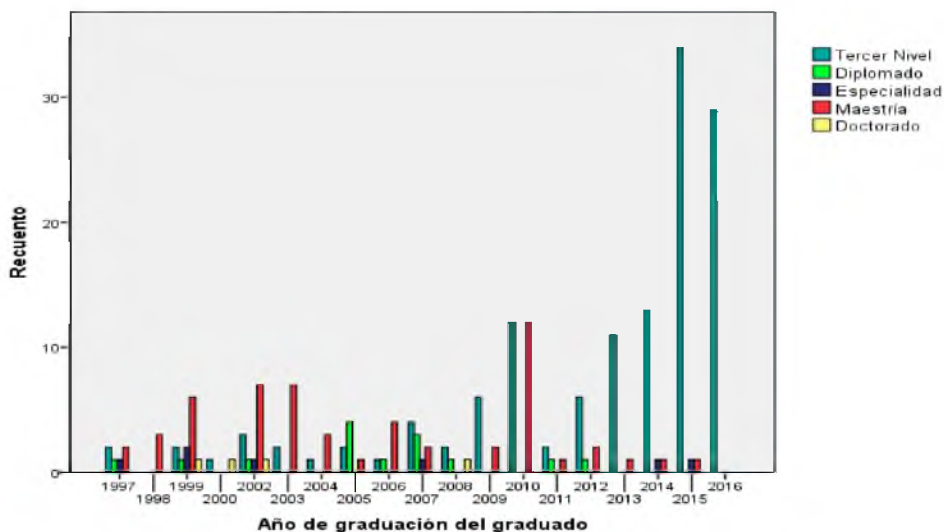


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En el siguiente gráfico podemos observar que los graduados de las últimas promociones cuentan únicamente con un tercer nivel, con diplomado los graduados entre 1997 al 2012. En el año 1999 y 2002 se encuentran los graduados que optaron por tomar una especialidad. Y para culminar los que únicamente tienen doctorado son un mínimo de graduados entre 1999 al 2008.

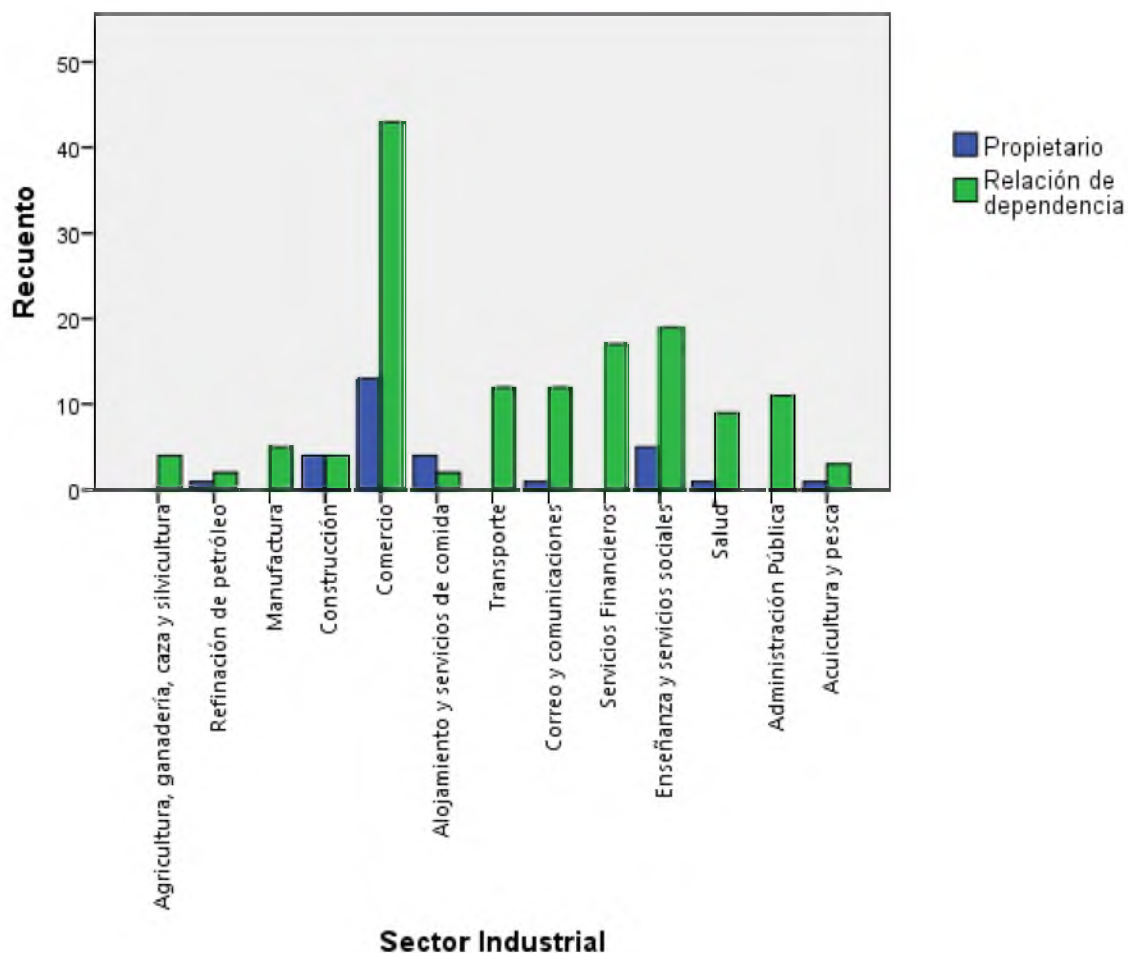
Gráfico No. 34: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de instrucción y año de graduación



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 35: Composición de los graduados de la UCSG por relación laboral y sector industrial



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En la Tabla No.13, muestra la composición de graduados por nivel jerárquico podemos observar que los de las primeras promociones entre 1997 al 2000 son aquellos que ocupan cargos gerenciales y los de las últimas promociones del 2010 al 2016 laboran con cargos operativos.

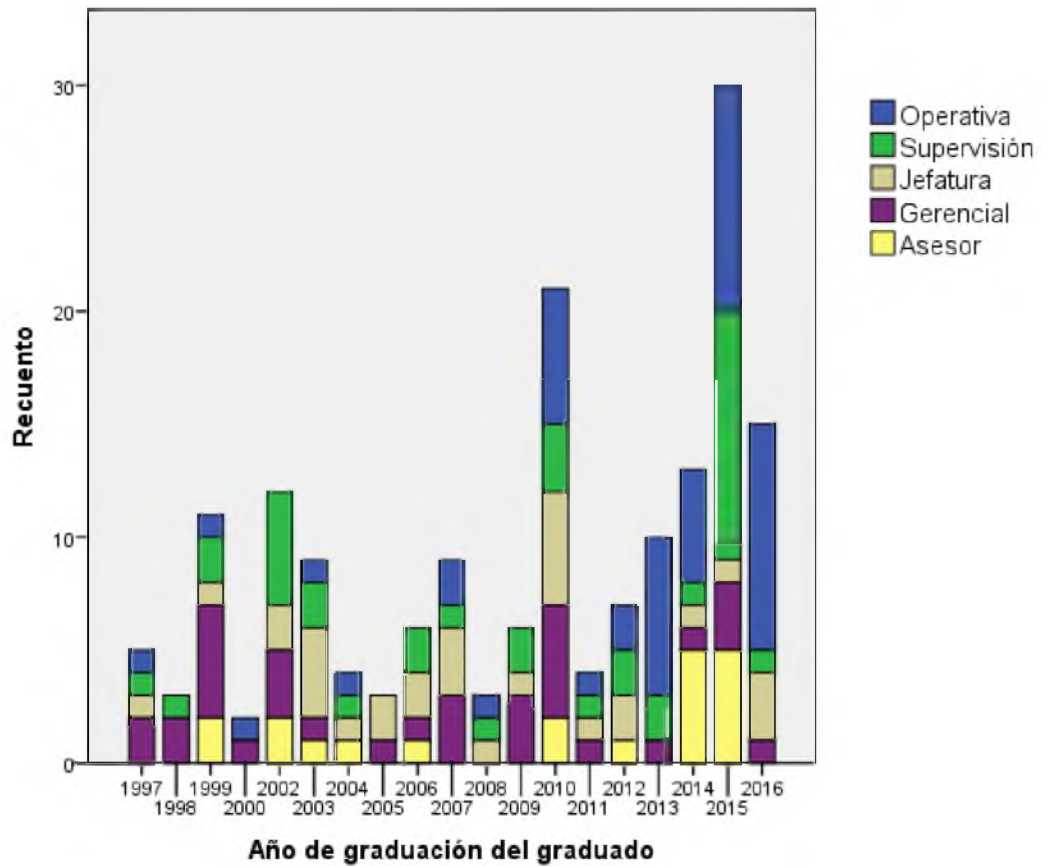
Tabla No. 13: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y año de graduación

		Nivel jerárquico que ocupa				
		Operativa	Supervisión	Jefatura	General	Asesor
Año de graduación del graduado	1997	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%
	1998	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%
	1999	9,1%	18,2%	9,1%	45,5%	18,2%
	2000	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
	2002	0,0%	41,7%	16,7%	25,0%	16,7%
	2003	11,1%	22,2%	44,4%	11,1%	11,1%
	2004	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%
	2005	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%
	2006	0,0%	33,3%	33,3%	16,7%	16,7%
	2007	22,2%	11,1%	33,3%	33,3%	0,0%
	2008	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%
	2009	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%
	2010	28,6%	14,3%	23,8%	23,8%	9,5%
	2011	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%
	2012	28,6%	28,6%	28,6%	0,0%	14,3%
	2013	70,0%	20,0%	0,0%	10,0%	0,0%
	2014	38,5%	7,7%	7,7%	7,7%	38,5%
2015	33,3%	36,7%	3,3%	10,0%	16,7%	
2016	66,7%	6,7%	20,0%	6,7%	0,0%	

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

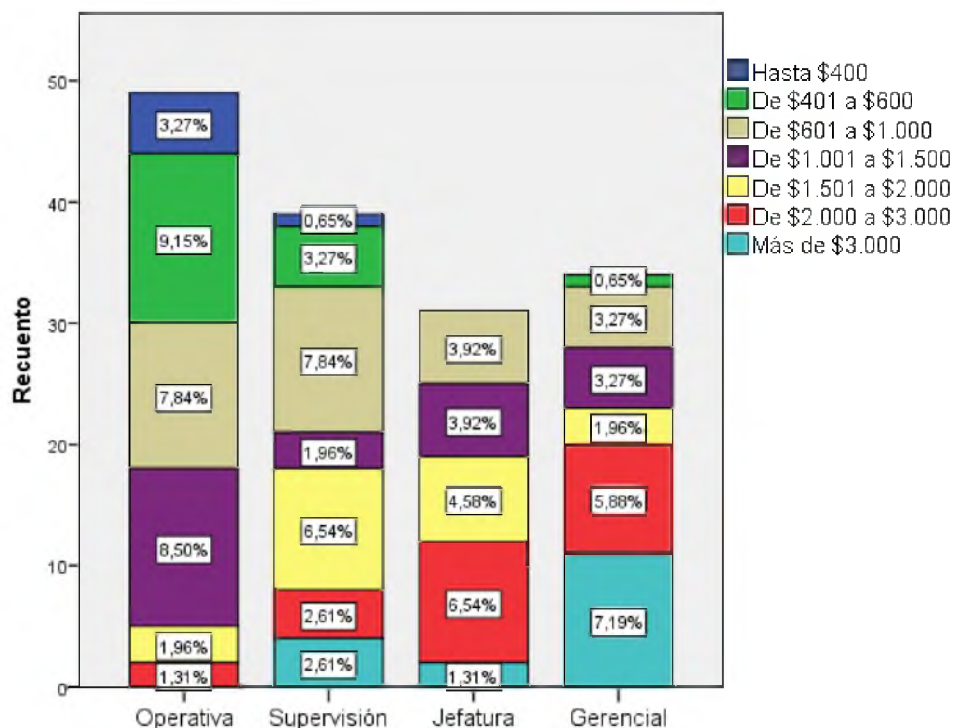
Gráfico No. 36: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y año de graduación



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
 Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En el siguiente Gráfico No.37 se observa que los estudiantes graduados que ejercen su profesión y tienen cargos operativos en su gran mayoría perciben sueldos entre \$401 a \$600 representado por un 9,15%, en supervisión un 7,84% percibe entre \$601 a \$1000, los que tienen cargos más altos como jefatura: perciben entre \$2000 a \$3000 representado por un 6,54% y los que tienen cargos gerenciales más de \$3000 representado por un 7,19%.

Gráfico No. 37: Composición de los graduados de la UCSG por nivel jerárquico que ocupa y sueldo percibido



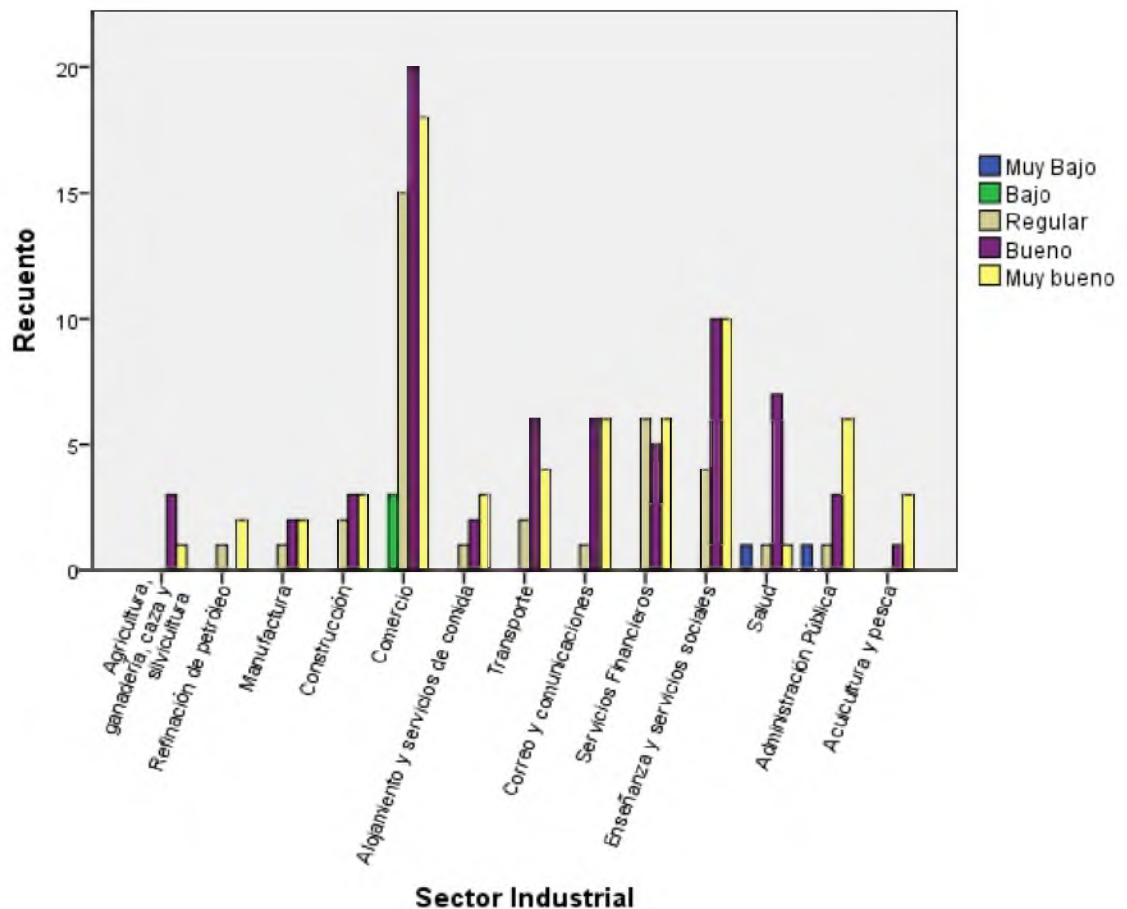
Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Tabla No. 14: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de satisfacción laboral y sector industrial

Sector Industrial	Nivel de satisfacción laboral				
	Muy Bajo	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%
Refinación de petróleo	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%
Manufactura	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%
Construcción	0,0%	0,0%	25,0%	37,5%	37,5%
Comercio	0,0%	5,4%	26,8%	35,7%	32,1%
Alojamiento y servicios de comida	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%
Transporte	0,0%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%
Correo y comunicaciones	0,0%	0,0%	7,7%	46,2%	46,2%
Servicios Financieros	0,0%	0,0%	35,3%	29,4%	35,3%
Enseñanza y servicios sociales	0,0%	0,0%	16,7%	41,7%	41,7%
Salud	10,0%	0,0%	10,0%	70,0%	10,0%
Administración Pública	9,1%	0,0%	9,1%	27,3%	54,5%
Acuicultura y pesca	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

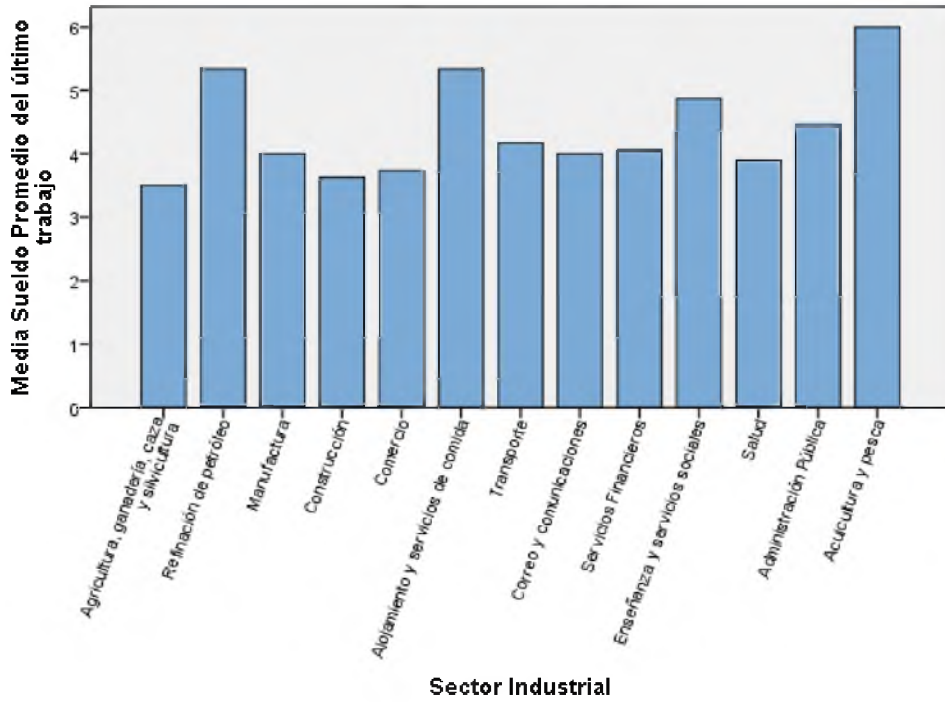
Gráfico No. 38: Composición de los graduados de la UCSG por nivel de satisfacción laboral y sector industrial



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

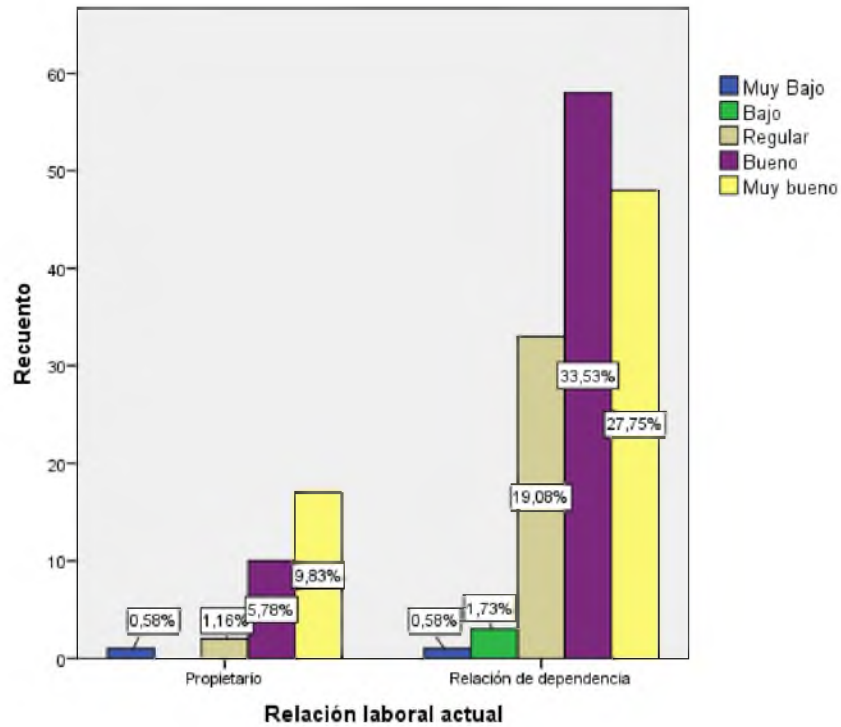
En el siguiente gráfico muestra que los que trabajaron en Acuícultura y pesca perciben hasta \$3,000 seguido de Refinación en petróleo, Alojamiento y servicios de comida y Enseñanza a servicios sociales con un sueldo promedio entre \$1,501 a \$2,000. Mientras que en las demás ramas percibieron sueldos entre \$601 a \$1,000.

Gráfico No. 39: Composición de los graduados de la UCSG media sueldo promedio del último trabajo y sector industrial



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 40: Composición de los graduados de la UCSG por relación laboral actual y nivel de satisfacción



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.
Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En la siguiente tabla se puede observar que un 26% de los graduados optó por trabajar en ramas similares a la carrera como es Administración (26,50%) seguido de marketing y ventas (15,50%) y comercio exterior (14,10%).

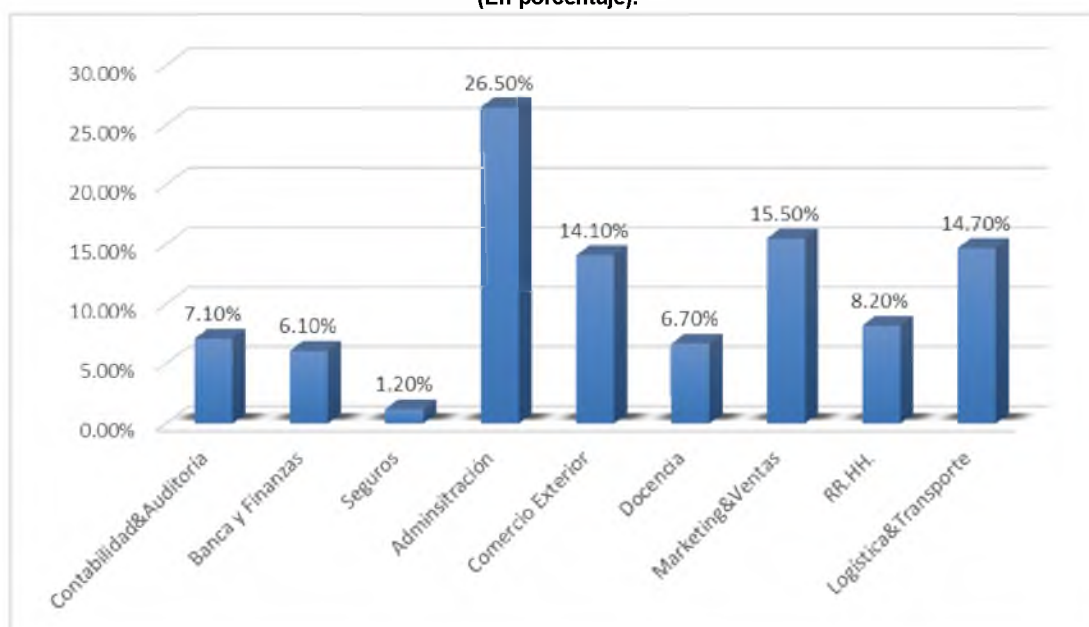
Tabla No. 15: Composición de los graduados de la UCSG por área de especialización en la que laboraron

Área de Especialización	Respuestas		Porcentaje de casos
	Nº	Porcentaje	
Contabilidad&Auditoría	36	7,1%	16,9%
Banca y Finanzas	31	6,1%	14,6%
Seguros	6	1,2%	2,8%
Administración	135	26,5%	63,4%
Comercio Exterior	72	14,1%	33,8%
Docencia	34	6,7%	16,0%
Marketing&Ventas	79	15,5%	37,1%
RR.HH.	42	8,2%	19,7%
Logística&Transporte	75	14,7%	35,2%
Total	510	100,0%	239,4%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 41: Composición de los graduados de la UCSG por área de especialización en la que laboraron (En porcentaje).



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

La siguiente tabla muestra lo que los graduados han puesto en práctica durante sus experiencias laborales, mismas que nos indican en su gran mayoría que las habilidades más requeridas por parte de las Empresas eran la organización y planificación (18,6%), liderazgo (17%) y los idiomas (16,7%).

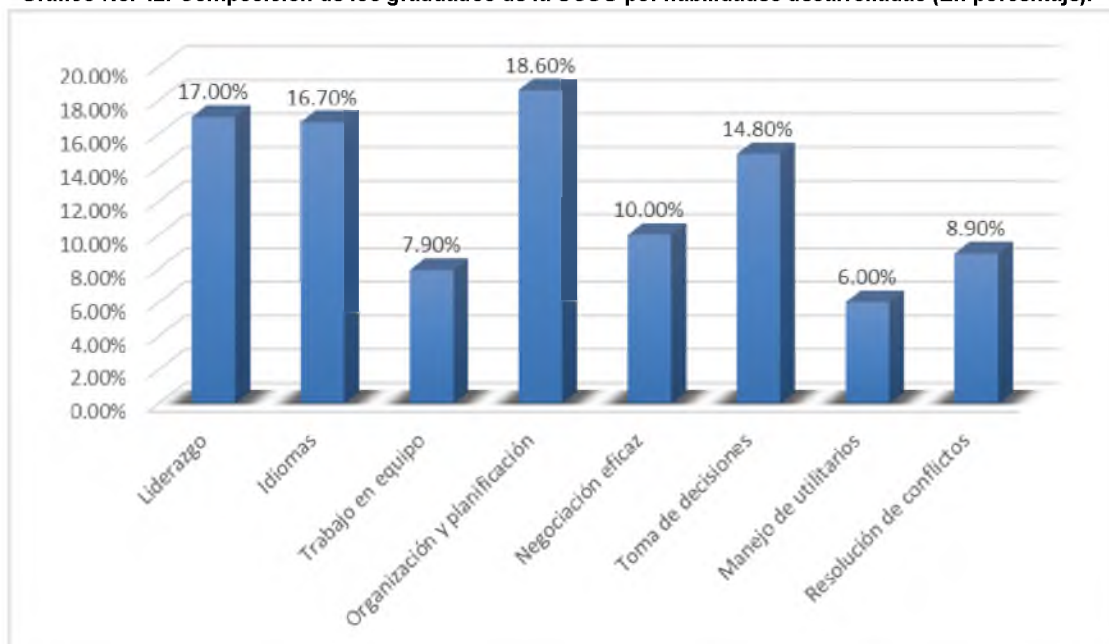
Tabla No. 16: Composición de los graduados de la UCSG por habilidades desarrolladas.

Habilidad Desarrollada	Respuestas		Porcentaje de casos
	Nº	Porcentaje	
Liderazgo	133	17,0%	62,4%
Idiomas	131	16,7%	61,5%
Trabajo en equipo	62	7,9%	29,1%
Organización y planificación	146	18,6%	68,5%
Negociación eficaz	78	10,0%	36,6%
Toma de decisiones	116	14,8%	54,5%
Manejo de utilitarios	47	6,0%	22,1%
Resolución de conflictos	70	8,9%	32,9%
Total	783	100,0%	367,6%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 42: Composición de los graduados de la UCSG por habilidades desarrolladas (En porcentaje).



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En la siguiente tabla se muestra que los herramientas más útiles para los egresados fueron: Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros (20,6%), seguido del dominio de área o disciplina (13,2%), conocimientos en otras áreas o disciplinas (11,0%) y a su vez la más baja fue la capacidad para trabajar en equipo con un porcentaje de (5,9%).

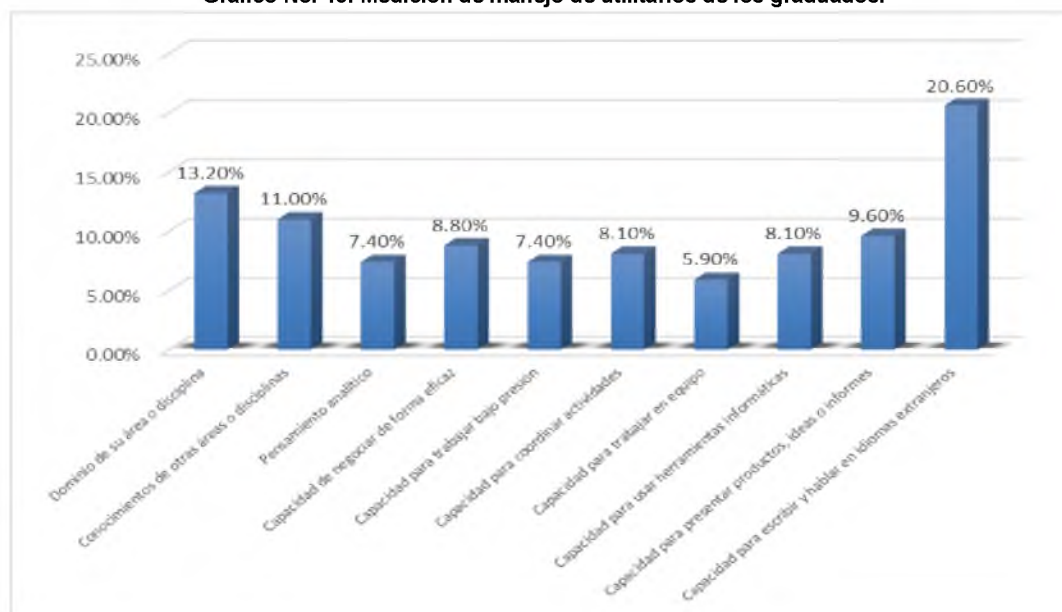
Tabla No. 17: Medición de manejo de utilitarios de los graduados.

Frecuencia en el uso del conocimiento	Respuestas		Porcentaje de casos
	Nº	Porcentaje	
Dominio de su área o disciplina	18	13,2%	37,5%
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	15	11,0%	31,2%
Pensamiento analítico	10	7,4%	20,8%
Capacidad de negociar de forma eficaz	12	8,8%	25,0%
Capacidad para trabajar bajo presión	10	7,4%	20,8%
Capacidad para coordinar actividades	11	8,1%	22,9%
Capacidad para trabajar en equipo	8	5,9%	16,7%
Capacidad para usar herramientas informáticas	11	8,1%	22,9%
Capacidad para presentar productos, ideas o informes	13	9,6%	27,1%
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	28	20,6%	58,3%
Total	136	100,0%	283,3%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 43: Medición de manejo de utilitarios de los graduados.



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

En el siguiente gráfico se puede observar que de los encuestados, su gran mayoría manifestaron que de preferencia elegían cursos de capacitación en finanzas (26%), seguido de logística y transporte con un 21,90%.

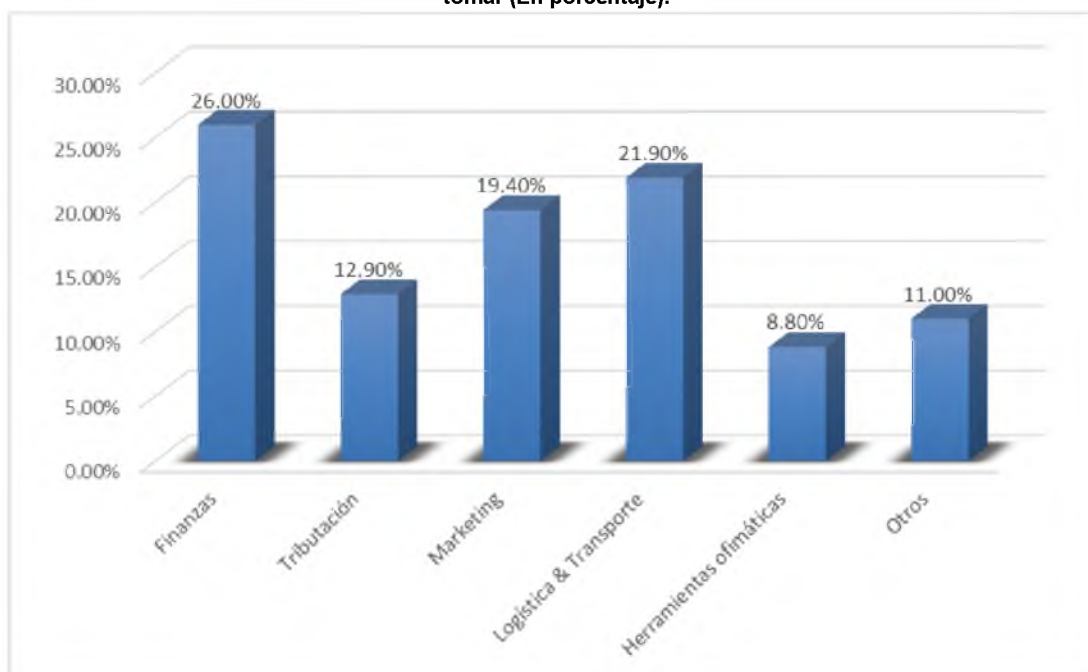
Tabla No. 18: Composición de los graduados de la UCSG por cursos de capacitación que le gustaría tomar.

Curso de Capacitación	Respuestas		Porcentaje de casos
	Nº	Porcentaje	
Finanzas	121	26,0%	56,8%
Tributación	60	12,9%	28,2%
Marketing	90	19,4%	42,3%
Logística & Transporte	102	21,9%	47,9%
Herramientas ofimáticas	41	8,8%	19,2%
Otros	51	11,0%	23,9%
Total	465	100,0%	218,3%

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Gráfico No. 44: Composición de los graduados de la UCSG por cursos de capacitación que le gustaría tomar (En porcentaje).

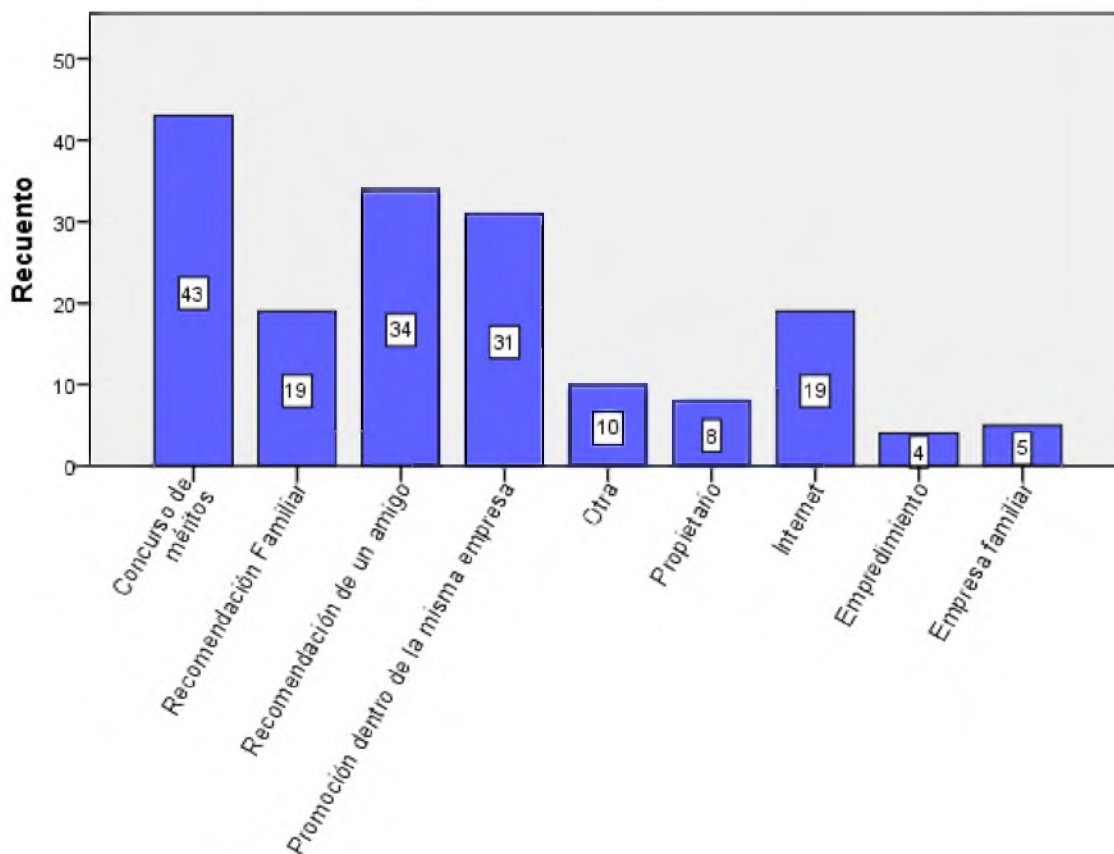


Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Del total de graduados, la más representativa fue por concurso de méritos con un 43%, seguido de recomendaciones de amigos (34%) y promoción dentro de la misma empresa. Lo que también podemos notar es que de los encuestados solo un 4% logró poner en marcha planes de emprendimiento y con unos 5%, aquellos que tenían empresas familiares que se dedicaban a administrarlas.

Gráfico No. 45: Composición de los graduados de la UCSG por forma en que obtuvo su empleo actual



Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ing. Cynthia Román Bermeo M.Ec.

Cuadros de Estadística descriptiva para la Empleabilidad Actual y los Años de Experiencia

<i>Empleabilidad Actual</i>		<i>Experiencia</i>	
Media	0.812206573	Media	7.34741784
Error típico	0.026822887	Error típico	0.38846564
Mediana	1	Mediana	5
Moda	1	Moda	2
Desviación estándar	0.391467142	Desviación estándar	5.66946933
Varianza de la muestra	0.153246523	Varianza de la muestra	32.1428825
Curtosis	0.598201557	Curtosis	0.68096015
Coficiente de asimetría	-1.610177934	Coficiente de asimetría	0.7005066
Rango	1	Rango	19
Mínimo	0	Mínimo	1
Máximo	1	Máximo	20
Suma	173	Suma	1565
Cuenta	213	Cuenta	213

Con un nivel de confianza del 95% y a través de la estadística descriptiva analizando parámetros tales como la Empleabilidad actual y los años de experiencia, observamos que la media en el primer caso es de 0.8122 lo que nos indica que el 81,22% de los graduados se encuentran actualmente laborando así como también que en promedio los graduados tienen 7 años de experiencia siendo el tiempo más corto el de un año y siendo el mayor el de 20 años.

<i>Trabajo y Estudio</i>		<i>Años de Graduación</i>	
Media	0.65258216	Media	6.42253521
Error típico	0.03270211	Error típico	0.39914127
Mediana	1	Mediana	6
Moda	1	Moda	1
Desviación estándar	0.47727153	Desviación estándar	5.82527505
Varianza de la muestra	0.22778811	Varianza de la muestra	33.9338294
Curtosis	-1.59848751	Curtosis	-0.82062574
Coficiente de asimetría	-0.64545411	Coficiente de asimetría	0.65653091
Rango	1	Rango	19
Mínimo	0	Mínimo	0
Máximo	1	Máximo	19
Suma	139	Suma	1368
Cuenta	213	Cuenta	213

De la misma manera se analizó con la estadística descriptiva los parámetros de trabajo y estudio que se refiere a las personas que trabajaron mientras estudiaron y se obtuvo una media de 0.65258 lo que indica que el 65.26% de los graduados trabajaron mientras estudiaron sin embargo y como lo analizamos anteriormente en el cuadro de correlación esta no es una determinante para la empleabilidad actual. Así mismo analizando los años de graduación se observa que en promedio los graduados tienen 6.42 años desde su fecha de graduación y el valor máximo es 19 años para los graduados en 1997 y 0 años para los graduados durante el 2016.

Cuadros de Correlación entre el nivel de experiencia y la empleabilidad actual

	<i>Empleabilidad Actual</i>	<i>Experiencia</i>
<i>Empleabilidad Actual</i>	1	
<i>Experiencia</i>	0.254820107	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

En este cuadro podemos observar que existe una correlación positiva pero débil entre la experiencia y la empleabilidad actual, es decir que mientras mayor es el número de años de experiencia laboral mayor es la probabilidad de estar actualmente laborando.

Cuadros de Correlación entre el nivel de instrucción y la empleabilidad actual

	<i>Empleabilidad Actual</i>	<i>Nivel de Instrucción</i>
<i>Empleabilidad Actual</i>	1	
<i>Nivel de Instrucción</i>	0.178537813	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Según el presente cuadro podemos concluir que existe una correlación positiva débil entre el nivel de instrucción y la empleabilidad actual, es decir que el nivel de instrucción de los graduados poco influye en la situación laboral actual del mismo.

Cuadros de Correlación entre el nivel de instrucción y la empleabilidad actual

	<i>Empleabilidad Actual</i>	<i>Trabajo y Estudio</i>
Empleabilidad Actual	1	
Trabajo y Estudio	0.103594125	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Si procedemos a analizar la correlación existente entre los graduados que trabajaron mientras estudiaron y los que actualmente están laborando, podemos observar que existe una correlación positiva débil, es decir que no existe que el hecho que hayan o no hayan trabajado durante sus estudios no determina si está o no laborando actualmente.

Cuadros de Correlación entre los años de graduación y la empleabilidad actual

	<i>Empleabilidad Actual</i>	<i>Años de Graduación</i>
Empleabilidad Actual	1	
Años de Graduación	-0.187694967	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Si analizamos la correlación entre los años de graduación y la empleabilidad actual, observamos una correlación débil y negativa, esto se debe a que el número de años de graduación fue codificado del 1 al 19 siendo 1 los graduados desde 1997 y 19 los graduados en el 2016, lo que nos lleva a la conclusión que mientras más cercano es el año de graduación menor es la probabilidad de estar trabajando actualmente.

Cuadros de Correlación entre las facilidades laborales y los años de graduación

	<i>Facilidades Laborales</i>	<i>Años de Graduación</i>
<i>Facilidades Laborales</i>	1	
<i>Años de Graduación</i>	-0.293681504	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Adicionalmente utilizando los resultados de las encuestas realizadas comparamos los años de graduación con la opinión respecto a la facilidad para encontrar un trabajo siendo recién graduado y obtuvimos una correlación negativa que nos indica que mientras más cercano sea el año de graduación más difícil fue encontrar un trabajo al momento de graduarse.

Cuadros de Correlación entre la empleabilidad actual y los factores académicos e individuales

	<i>Empleabilidad Actual</i>	<i>Nivel de Instrucción</i>	<i>Experiencia</i>	<i>Trabajo y Estudio</i>	<i>Años de Graduación</i>
<i>Empleabilidad Actual</i>	1				
<i>Nivel de Instrucción</i>	0.178537813	1			
<i>Experiencia</i>	0.254820107	0.573129404	1		
<i>Trabajo y Estudio</i>	0.103594125	-0.161922747	-0.06675039	1	
<i>Años de Graduación</i>	-0.187694967	-0.574763877	-0.87035103	0.249119151	1

Fuente: Encuesta graduados GEI de la UCSG.

Elaborado por: Ariana Vélez Briones

Finalmente establecemos un cuadro que resume las correlaciones existentes entre la empleabilidad actual y los factores siguientes:

- Nivel de Instrucción
- Años de Experiencia
- Trabajo y Estudio
- Años de Graduación

En resumen podemos decir que todos estos factores tiene una correlación débil, los tres primeros de manera positiva y el ultimo de manera negativa, sin embargo este resumen nos permite identificar la correlación positiva moderada entre la experiencia y el nivel de instrucción es decir a medida que aumentan los años de experiencia también aumenta la probabilidad de tener un mayor nivel de instrucción de igual manera se observa una correlación negativa moderada entre los años de graduación y el nivel de instrucción lo que indica que mientras más reciente es el año de graduación menor es el nivel de instrucción del graduado. Adicionalmente existe una correlación fuerte negativa entre los años de graduación y la experiencia, señalando que mientras más cercano es el año de graduación menor será el nivel de experiencia que tenga el graduado.

Conclusión de los resultados obtenidos

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos por las encuestas que se realizaron a 213 graduados y en conclusión se pudo demostrar según los resultados que más se destacaron por ser económicamente activos fueron las mujeres representado por un 97% mientras que en los hombres únicamente era un 42%, de la misma manera que existen un promedio de 73% graduados con sexo femenino y 27% de masculino, de los que el 35.68% pertenecen a las edades de 22 a 25 años, posteriormente con un 26.29% entre edades de 31 a 35 años, seguido de 23.47% con las edades de 26 a 30 años, con esta información se pudo determinar que el 65.26% de los graduados trabajaron en su etapa estudiantil, mismos que el 85.92% pertenecen a la provincia del Guayas.

Se concluye además que la mayor parte de los graduados de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, proceden de la Provincia del Guayas, existe una mayor demanda de estudios con sexo femenino y más

de la mitad de todos los graduados han trabajado durante la etapa de estudio en la universidad.

Sin embargo de aquello, se demuestra que únicamente el 81.22% de la población encuestada se encuentra trabajando actualmente. La población restante se encuentra sin trabajo por diversos motivos, entre ellos el más predominante es por falta de oportunidades laborales en la localidad, representando el 11.27% y por paro voluntario el 4.69% del total de los graduados sin trabajo.

Adicionalmente el siguiente estudio determinó que no era necesaria la experiencia laboral para poder ubicarse en una plaza de trabajo, es decir no tenía mayor influencia el hecho de haber trabajado o no. De la misma manera los hombres eran quienes percibían más ingresos económicos que las mujeres.

Respecto al desarrollo académico que presentan la población escogida, se puede observar que la mayor cantidad de encuestados tiene título de tercer nivel, esto en relación a los años de graduados que tienen las personas encuestadas, adicionalmente se ve que el 25.82% de los encuestados tienen un título de tercer nivel y apenas el 1.87% tiene doctorado o cuarto nivel de estudios.

De las personas que actualmente se encuentran laborando, se determinaron 2 variables, si trabajan en relación de dependencia o como propietarios de algún negocio; de lo expresado se desprende que el 67.14% se encuentra en relación de dependencia en donde la mayor cantidad de población se encuentra en el Sector Comercial, seguido aunque con una gran diferencia el sector de la Enseñanza y Servicios Sociales.

Por otro lado, se determinó la jerarquía que tenía cada graduado, dando de esta forma que la mayor cantidad de graduados; es decir 49

personas de la población se encuentran en el área operativa de las empresas, seguidos por cargos de supervisión (39) y Gerencial (34).

Se pudo identificar que de la totalidad de la población, se encuentran con empleo el 81.22%, de lo cual el 86.13% se encuentran viviendo dentro de la provincia del Guayas; es decir, se puede inferir que a mayor población incidirá en la contratación de personas que procedan de la provincia del Guayas, así mismo se identificó que incide la contratación de ellos por el uso de los conocimientos adquiridos en la Universidad, lo cual en el análisis de datos se arroja que la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros seguido por el dominio del área o disciplina académica, les ha servido a los graduados de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Por otro lado, los factores que influyeron en la contratación de la población y que ayudaron a que consigan un empleo se desglosan con 43 personas ganadoras de concurso de méritos, 34 personas por recomendación de amistades y por último la promoción o ascenso dentro de la misma empresa. Sobre esta información se puede identificar que el 26.50% de la población fue de especialización Administrativa con un 26.5%, Marketing y Ventas 15.5% y Logística & Transparente con Comercio exterior con el 14.7% y 14.1% respectivamente.

Se puede concluir que mientras más cercano sea el año de graduación del graduado, es decir (2015-2016) iba a dificultar conseguir empleo y así también que se pudo comprobar que no influía ni determinaba que seguirían trabajando aquellas personas que tuvieron empleo durante su formación superior.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se han identificado factores como la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros, el dominio de las distintas áreas y disciplinas de la carrera como características claves para el proceso de contratación, adicionalmente en los últimos años debido a las falta de oportunidades laborales, el nivel de experiencia del graduado es un factor clave al momento de su contratación.
- Una vez obtenidos los resultados a través de las encuestas realizadas se puede determinar que un 81, 22% de los graduados se encuentra laborando actualmente lo cual es aceptable de igual forma obtuvimos que un 76.89% de los encuestas califican como buena o muy buena su actual situación laboral sea en el ámbito de relación de dependencia como en el caso de los que son propietarios de negocios, se puede concluir que analizadas estas determinantes en términos generales las condiciones laborales son aceptables.
- Con base a los resultados generados a través de la encuesta realizada, se definieron al liderazgo, el uso de varios idiomas, a la organización y planificación y a la Toma de decisiones como criterios que definían la empleabilidad de los graduados de la UCSG de la carrera de Gestión Empresarial Internacional y como una característica fundamental es que los graduados deben tener vastos conocimientos de administración, comercio Exterior, Marketing&Ventas así como Logística&Transporte, al representar un 70.8% de los conocimientos requeridos por la mayoría de empresas contratantes.

Recomendaciones

- A pesar de que las condiciones laborales son aceptables, se considera muy bajo el porcentaje de graduados que deciden tener un negocio propio, y en vista de aquello se recomienda que la carrera fortalezca a través de la malla curricular el espíritu emprendedor de los estudiantes ya que a futuro esto determinaría la creación de nuevos empleos que mejorarían la situación laboral y la economía local.
- Dentro del mundo empresarial siempre existe competitividad y sobretodo en carreras afines a la administración y a la gestión empresarial se considera por lo tanto necesaria la capacitación continua según el análisis establecido de parte de los egresados así como el fortalecimiento de conocimientos en áreas como Administración, Comercio Exterior, Marketing&Ventas y Logística&Transporte a través de seminarios y capacitaciones que sean un plus en la oferta académica de la carrera.
- Promover una vinculación entre los futuros Ingenieros en Gestión Empresarial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y las empresas contratantes a través de programas de pasantías laborales, ferias académicas, empresariales que sean atractivas para los estudiantes en los cuales puedan dejar sus hojas de vida.
- Se recomienda implementar cursos de educación continua concernientes a la materia de Logística&Transporte que estén relacionados con la situación actual del país, con el fin de que el futuro Ingeniero esté también al tanto de lo que sucede y aplicar lo aprendido de forma práctica.
- Ofrecer charlas de empresarios exitosos, con el fin de motivar a los futuros Ingenieros a emprender negocios.

BIBLIOGRAFÍA

- Angulo, G., Quejada, R., & Yanez, M. (2012). Educación mercado de trabajo y satisfacción laboral: El problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *La educación superior, XLI (163)*, 51-66.
- Arias, F. (1991). *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y del comportamiento*. México.
- Boyatzis, R. E. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. En *Handbook of emotional intelligence* (págs. 343-362). San Francisco: Insights from the Emotional Competence Inventory.
- Burgos, B., & López, K. (2011). *Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y búsqueda de trabajo de los profesionistas*. Mexico: Perfiles Educativos.
- Campos Rios, G. (2003). Implicancias economicas del concepto de empleabilidad. *Iberoamericana de educacion*, 1-9.
- Cepal. (2000). *Juventud, Población y desarrollo en América Latina y el Caribe: Problemas, Oportunidades y Desafíos*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cerda, H. (2000). *La investigación total*. Bogotá: Magisterio, Mesa redonda.
- Diario La Hora. (26 de Octubre de 2015). *País: Desempleo y Subempleo atacan a los más jóvenes*. Obtenido de Sitio web de Diario La Hora: <http://bit.ly/1SU9w4T>
- Dominguez, J. (2009). *Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006*. Cali: Universidad del Valle.
- Figueroa, R. (2004). *Empleabilidad y rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad*. España: Universidad de Aragón.
- Figueroa, R. (2006). Empleabilidad y rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad: notas para una discusión. Santiago.
- Fracica N., G. (1998). Bogota: Universidad de la Sabana.
- Jany E, J. (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Kinnear, T. y. (1993). *Investigación de mercados*. México.

Mañé, J. (2 de Febrero de 2016). *Teragrowth*. Obtenido de sitio web de teragrowth: teragrowth.com/empleabilidad-indice-empleo/

Martínez, M. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista Complutense de Educación*, 65-91.

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 65-95.

Rodríguez, E. (2004). *Políticas y estrategias de inserción laboral u empresarial de jóvenes en America Latina*. Colombia: Universidad Manizales.

Roe, R. (2002). *Whatmakes a competent psychologist European psychologist*.

Scarpetta S, S. A. (2010). *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* Paris: Employment and Migration working papers.

UCSG. (1 de Febrero de 2016). *Historia de la Facultad: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Obtenido de Sitio web de UCSG: <http://www2.ucsg.edu.ec/economia/la-facultad/historia-de-la-facultad.html> anexar el resto de la bibliografía que ha incrementado

GLOSARIO

1. Oferta laboral: Representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo
2. Demanda laboral: La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores
3. Mercado laboral: Al conjunto de relaciones entre empleadores y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena.
4. Empleable: Estar apto para desempeñar cierta actividad
5. Empleabilidad: Competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral.
6. Determinantes: Fijar los términos de algo, señalar algo para algún efecto
7. Sobreeducación: Estado en el que un individuo tiende a incrementar su deseo de preparación educativa.
8. Índice: Indicio o señal de algo
9. Incremento: Aumento de tamaño, cantidad o intensidad
10. Proceso: Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo
11. Investigación: Descubrimiento de un nuevo conocimiento
12. Aptitud: Es la habilidad de una persona o cosa que posee para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza
13. Actitudes: Forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores
14. Estudios: El desarrollo de aptitudes y habilidades mediante la incorporación de conocimientos nuevos.
15. Métodos: Medio utilizado para llegar al fin
16. Empleo: Trabajo que se realiza a cambio de un salario

17. Desempleo: Situación de la persona que está en condiciones de trabajar pero no tiene empleo o lo ha perdido.
18. Equilibrio: Es el punto en el cual la cantidad demandada y la cantidad ofertada son iguales

ANEXO A

Formulario de Encuesta a Graduados

ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL DE LA UCSG

La Carrera de Gestión Empresarial Internacional de la UCSG está llevando el estudio de la empleabilidad de los graduados de la carrera con la finalidad de realizar ajustes en la malla. Por su gentil ayuda completando la encuesta, agradezco de antemano, tenga un excelente día.

INFORMACION PERSONAL

1. Nombres: _____

2. Apellidos: _____

3. Edad (22-50)

4. Sexo: Femenino

Masculino

5. Estado Civil:

Soltero

Unión Libre

Casado

Divorciado

Viudo

6. Año de Graduación (1997-2016)

7. Correo Electrónico: _____

8. Actividad extracurricular más importante que realizó

Académicas

Deportivas

Artísticas/Culturales

Labor social

Política

9. Provincia de Procedencia (Opción 24 provincias)

10. País de Residencia Actual (Opción 194 países)

11. Nivel de Instrucción más alto que posea

Tercer Nivel

Diplomado

Especialidad

Maestría

Doctorado

Postdoctorado

CARACTERÍSTICAS LABORALES

12. Trabajó mientras estudiaba

Sí

No

13. ¿En qué área trabajó mientras estudiaba?

Administración

Producción

Contabilidad y Finanzas

Marketing

Recursos Humanos

Ventas

Otra

14. ¿Cuál fue su ingreso laboral promedio mientras estudiaba?

Indicar si fue en SUCRES S/. o DÓLARES USD

15. Años de Experiencia Laboral (Opciones 1-20 años)

16. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

Sí

No

17. Motivos por los que no se encuentra laborando actualmente *

Falta de oportunidades laborales localmente

Falta de experiencia profesional

Falta de preparación técnica/académica

Paro voluntario

18. En caso de estar buscando empleo ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?

Menos de 3 meses

Entre 3 y 6 meses

Entre 6 y 12 meses

Más de 12 meses

19. Nombre de la empresa o negocio

20. Relación laboral

Propietario

Relación de dependencia

21. Sector Industrial

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

Agricultura y pesca

Petroquímica

Refinación del petróleo

Manufactura

- Electricidad y agua
- Construcción
- Comercio
- Alojamiento y servicios de comida
- Transporte
- Correo y comunicaciones
- Servicios Financieros
- Salud
- Administración Pública

22. Nivel jerárquico que ocupa

- Operativo
- Supervisión
- Jefatura
- Gerencial
- Asesor

23. Forma en que obtuvo su actual empleo

- Concurso de Méritos
- Recomendación Familiar
- Recomendación de un amigo
- Promoción dentro de la misma empresa
- Otra

24. Nivel de satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	
Muy bajo						Muy bueno

25. Áreas de especialización de acuerdo a experiencia laboral

Puede seleccionar las opciones que apliquen a su perfil profesional

- Contabilidad & Auditoría
- Banca & Finanzas
- Seguros
- Administración
- Comercio Exterior
- Docencia
- Marketing y Ventas
- RR.HH
- Logística & Transporte

24. Sueldo promedio del último trabajo

- Hasta \$400
- \$401 a \$600
- \$601 a \$1000
- \$1001 a \$1500
- \$1501 a \$2000
- \$2000 a \$3000
- Más de \$3000

COMPETENCIAS Y HABILIDADES LABORALES

27. De acuerdo a su criterio ¿Cuáles son las principales habilidades que buscan las empresas en los Ingenieros en Gestión Empresarial Internacional?

Marque 3 opciones

- Liderazgo
- Idiomas

- Trabajo en Equipo
- Organización y Planificación
- Negociación Eficaz
- Toma de decisiones
- Manejo de utilitarios
- Resolución de Conflictos

28. Frecuencia de uso de los conocimientos adquiridos como Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional

Conocimiento	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dominio de su área o disciplina				
Conocimientos de otras áreas o disciplinas				
Pensamiento analítico				
Capacidad de negociar de forma eficaz				
Capacidad para trabajar bajo presión				
Capacidad para coordinar actividades				
Capacidad para trabajar en equipo				
Capacidad para usar herramientas informáticas				
Capacidad para presentar productos, ideas o informes				
Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros				

29. Cursos de capacitación que tomaría para mejorar su desempeño laboral
 Seleccione 2 opciones

- Finanzas
- Tributación
- Marketing
- Logística y transporte
- Herramientas Ofimáticas

Otra

30. Facilidad que tiene un recién graduado de la carrera en encontrar trabajo

	1	2	3	4	5	
MUY MALA						MUY BUENA



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vélez Briones Ariana Nicole** con C.C: # 0924898570 autor/a del trabajo de titulación: **Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional (1997-2016)** previo a la obtención del título de **INGENIERO EN GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 24 de Marzo de 2016

f. _____

Nombre: **Vélez Briones Ariana Nicole**

C.C: 0924898570

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Caracterización de las determinantes de empleabilidad de los graduados de Gestión Empresarial Internacional (1997-2016).		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vélez Briones, Ariana Nicole		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Román Bermeo, Cynthia Lizbeth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía		
CARRERA:	Escuela de Ingeniería en Gestión Empresarial Internacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24 Marzo del 2016	No. DE PÁGINAS:	123
ÁREAS TEMÁTICAS:			
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Graduados, Mercado Laboral, Desempleo, Gestión Empresarial Internacional, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Determinantes de Empleabilidad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El siguiente estudio descriptivo tiene como objetivo principal determinar los componentes que inciden en la empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Para este estudio se utilizó el método descriptivo, mismo que se realizó mediante encuestas que estuvieron dirigidas a los graduados de la promoción 1997 hasta la del 2016 recibiendo las respuestas y observaciones de 213 encuestados. Con la investigación se determinó los factores primordiales que las empresas consideraban al contratar personal y de la misma manera se pudo evaluar al graduado indicando de ésta forma sus necesidades académicas, experiencia laboral, entre otros factores. De esta manera, se producen recomendaciones como la generación de ferias laborales, aumento de la oferta de cursos de educación continua y la inclusión de talleres o materias de emprendimiento dentro de la malla curricular, aumentando el prestigio de la Universidad; así como a los profesionales egresados, cumpliendo con el seguimiento a los graduados que determinarán con sus acciones, la calidad de los estudios y del servicio ofertado por la Universidad.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-2177676 / 0985156804	E-mail: ariana_velez13@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: COORDINADOR DEL PROCESO DE UTE	Nombre: Román Bermeo, Cynthia Lizbeth		
	Teléfono: 0984228698		
	E-mail: cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	