



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TÍTULO:**

**Estudio del perfil de egreso de la carrera de Gestión  
Empresarial en base a la demanda ocupacional de las  
Empresas Multinacionales de Guayaquil**

**AUTORAS:**

**Cano Naranjo, Lisbeth Rocío  
Loor Roca, Yanina Paola**

**Trabajo de Titulación  
Previo a la obtención del título de  
Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**

**TUTOR:**

**Eco. Maldonado Cervantes, Augusto Jorge**

**Guayaquil, Ecuador  
2015**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Lisbeth Rocío Cano Naranjo**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**

### **TUTOR**

\_\_\_\_\_  
Jorge Augusto Maldonado Cervantes

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

\_\_\_\_\_  
Lcda. Isabel Pérez Jiménez M. Ed.

**Guayaquil, a los 13 del mes de Marzo del año 2015**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Yanina Paola Loor Roca**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**

### **TUTOR**

---

Jorge Augusto Maldonado Cervantes

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

---

Lcda. Isabel Pérez Jiménez M. Ed.

**Guayaquil, a los 13 del mes de Marzo del año 2015**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**YO, Cano Naranjo, Lisbeth Rocío**

**DECLARAN QUE:**

El Trabajo de Titulación ***Estudio del perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial Internacional en base a la demanda ocupacional en las Empresas Multinacionales de Guayaquil.*** Previa a la obtención del Título de **Ingeniero 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 13 del mes de Marzo del año 2015**

**AUTORA:**

---

**LISBETH ROCIO CANO NARANJO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**YO, Loor Roca, Yanina Paola**

**DECLARA QUE:**

El Trabajo de Titulación ***Estudio del perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial Internacional en base a la demanda ocupacional en las Empresas Multinacionales de Guayaquil.*** Previa a la obtención del Título **de Ingeniero 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 13 del mes de Marzo del año 2015**

**AUTORA:**

---

**YANINA PAOLA LOOR ROCA**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Lisbeth Rocío Cano Naranjo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Estudio del perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial Internacional en base a la demanda ocupacional de las Empresas Multinacionales de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 del mes de Marzo del año 2015**

**AUTORA:**

---

**Lisbeth Rocio Cano Naranjo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Yanina Paola Loor Roca**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Estudio del perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial Internacional en base a la demanda ocupacional de las Empresas Multinacionales de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 del mes de Marzo del año 2015**

**AUTORA:**

---

**Yanina Paola Loor Roca**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar, a Dios por permitirme cumplir con mis sueños y poder alcanzar esta meta tan anhelada.

A mis Padres por estar presente en cada paso de mi carrera Universitaria, apoyándome, guiándome haciendo de mí una persona responsable y luchadora no dejando que desmaye pese a cualquier adversidad que se me ha presentado a lo largo del camino siempre confiando en mi capacidad y en mis ganas de salir adelante, es por eso que no me queda más que agradecerles por tanto apoyo y decirles que hoy los amo más que nunca y gracias por hacer de mi lo que ahora soy.

A mi Tutor Jorge Maldonado y a mi compañera Yanina Loor agradecerle por su apoyo incondicional de hacer un buen equipo y poder hacer la presentación de un buen trabajo por su apoyo y constancia.

**Lisbeth Cano.**

A Dios por estar junto a mí en cada paso que he dado y por todas sus bendiciones.

A mis Padres, por todo su apoyo y comprensión, ya que sin ellos no hubiese sido posible cumplir mis metas.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera hicieron posible esto y me brindaron su amistad y apoyo en momentos difíciles.

A mi compañera de tesis Lisbeth Cano Naranjo por su colaboración y empeño en la respectiva investigación.

A mi tutor de tesis Eco. Jorge Maldonado Cervantes quien con su conocimiento nos supo orientar y ayudar en la realización de este trabajo.

Y por último a mi querido y amado Club Sport Emelec (CSE) por tantas alegrías las cuales me motivaron en seguir desarrollando con entusiasmo este tema cada semana.

**Yanina Loor**



## **DEDICATORIA**

Este trabajo de titulación es dedicado en primer lugar, para el pilar fundamental de mi vida a mi Madre **ROCIO NARANJO** que es mi motor para salir adelante, ya que sin su esfuerzo y dedicación hubiera sido imposible cumplir esta meta, a mi padre **HOLGER CANO** por esta presente día a día en este camino que lo ha construido a base de esfuerzo y mucho sacrificio para siempre poder darme lo mejor.

En segundo lugar, dedico este trabajo a mi novio **EDUARDO SANTILLAN** y a su familia que han sido personas incondicionales que han sabido apoyarme y estar conmigo en los buenos y malos momentos.

**Lisbeth Cano.**

Dedico esta tesis a mis padres, mis maestros, amigos y compañeros de estudio quienes me apoyaron todo el tiempo.

**Yanina Loor.**

## INDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD DOS.....	IV
AUTORIZACIÓN.....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VIII
DEDICATORIA .....	IX
RESUMEN.....	XVI
INTRODUCCION.....	22

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN .....	25
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	25
1.2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	25
1.3 JUSTIFICACION .....	28
1.4 OBJETIVOS.....	29
1.4.1 OBJETIVO GENERAL .....	29
1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	29
1.5 MARCO TEORICO.....	30
1.5.1 ANTECEDENTES.....	30
1.5.2 FUNDAMENTACION FILOSOFICA.....	35
1.5.3 MARCO LEGAL .....	38
1.6 MARCO CONCEPTUAL .....	47

## CAPITULO II

### METODOLOGIA

2.1 ENFOQUE .....	51
2.1.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACION .....	51
2.1.2 INVESTIGACION DE CAMPO.....	52
2.2 TIPO DE INVESTIGACION.....	52
2.2.1 DESCRIPTIVA .....	52
2.2.2 EXPLORATORIA.....	53
2.3 POBLACION Y MUESTRA .....	53
2.3.1 POBLACION .....	53
2.3.1 MUESTRA.....	54
2.4 HIPOTESIS .....	55
2.4.1 HIPOTESIS ALTERNATIVA.....	55
2.4.2 HIPÓTESIS NULA.....	55
2.5 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES .....	55
2.5.1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES DEPENDIENTE .....	56
2.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE .....	57
2.6 TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	58
2.6.1 ENCUESTAS .....	58
2.5.2 ENTREVISTA .....	59
2.7 APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	59
2.8 APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA. ....	59
2.9 ANALISIS DE DATOS .....	61
2.9.1 ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....	61

## CAPITULO III

### EL PERFIL Y NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE G.E.I: DEFINICION Y FACTORES DETERMINANTES

3.1 PERFIL DE EGRESO .....	69
3.1.1 DETERMINANTES DEL PERFIL DE EGRESO.....	70
Grafico 11 Componentes del Perfil de Egreso .....	70
Grafico 12 Elementos que definen la tarea de un perfil profesional.....	71
3.2 PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA DE G.E.I .....	72
3.3 EMPLEABILIDAD .....	75
3.3.1 DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD.....	77
3.3.2 INCIDENCIAS QUE AFECTAN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD. ....	78
3.3.3 PROBLEMATICAS QUE CAUSAN EL DESEMPLEO E INSERCCION LABORAL. ....	79

## CAPITULO IV

### COMPARACION DE LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES VS EL PERFIL DE EGRESO

4.1 ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS GENERICAS Y ESPECIFICAS DE LOS EGRESADOS VS LOS REQUERIMIENTOS LABORABLES DE LAS EMPRESAS MULTIONACIONALES. ....	81
4.1.1 COMPETENCIAS GENERICAS .....	81
4.1.1 COMPETENCIAS GENERICAS DE LA CARRERA DE G.E.I .....	83
4.2 COMPETENCIAS ESPECIFICAS.....	85
4.2.1 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE AL CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL .....	85
4.3 EL PERFIL DE LOS EGRESADOS EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS.....	87

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTAS**

5.1 PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACION DE UN DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE G.E.I.....	91
5.2 IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS.....	92
5.2.1 INTRODUCCIÓN.....	92
5.2.1 BASE LEGAL.....	92
5.2.2 OBJETIVO GENERAL.....	93
5.2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	93
5.2.4 LOCALIZACIÓN.....	93
5.2.5 FUNCIONES.....	94
5.3 CANALES DE COMUNICACIÓN.....	94
5.3.1 LA WEB.....	94
5.3.2 REDES SOCIALES.....	94
5.3.3 DIRECTORIO DE EGRESADOS Y GRADUADOS.....	94

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 CONCLUSIONES.....	98
6.2 RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	100
ANEXOS.....	103

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 FORMACION DE POBLACION GRADUADOS DE G.E.I .....	53
Tabla 2 Operacionalizacion de la variable dependiente: Nivel de Empleabilidad .....	56
Tabla 3 Operacionalizacion de la variable independiente: Perfil de Egreso	57
Tabla 4 Plan de Estudio de la Carrera de G.E.I de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.....	73
Tabla 5 Plan de estudio mejorado de la Carrera de G.E.I de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.....	74
Tabla 6 Peso Porcentual de las asignaturas Básicas de la Carrera de G.E.I Según el número de Horas.....	84
Tabla 7 Peso Porcentual de las asignaturas Básicas de la Carrera de G.E.I Según el número de Horas .....	86
Tabla 8 Presupuesto para la realización del Departamento de Seguimiento	97

## INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 Le Gusta su Carrera Profesional .....	61
Grafico 2 Esta Usted Trabajando Actualmente .....	62
Grafico 3 La universidad le ayudó a conseguir su primer puesto de trabajo .....	63
Grafico 4 Cuál fue su rendimiento académico a lo largo de su carrera?.....	63
Grafico 5 En la actualidad Usted en qué tipo de empresa trabaja. ....	64
Grafico 6 Cuales es su opinión sobre el desempeño de los docentes de la Carrera de G.E.I?.....	65
Grafico 7 En qué área desempeña sus labores? .....	65
Grafico 8 Considera usted que los conocimientos adquiridos en la carrera G.E.I. le permiten desarrollar a plenitud sus actividades laborales.....	66
Grafico 9 Cree usted que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa cuenta con la infraestructura adecuada que garantice la excelencia Académica? .....	67

Grafico 10 La universidad o la carrera de G.E.I. ha mantenido algún contacto con usted después de su graduación o ha realizado algún seguimiento para saber en qué condición laboral se encuentra?

Grafico 11 Componentes del Perfil de Egreso ..... 70

Grafico 12 Elementos que definen la tarea de un perfil profesional ..... 71

## **INDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 ..... 103

Listado de Estudiantes Graduados del periodo 2012-2014 Carrera de G.E.I  
..... 103

Anexo 2 ..... 107

Listado de Empresas Multinacionales de Guayaquil ..... 110

Anexo 3 Formato de Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de  
G.E.I PERIODO 2012-2014 ..... 115

Anexo 4 ..... 118

Respuesta libre de encuestados referente a que debería mejorar el Perfil de  
Egreso de la Carrera ..... 118

## RESUMEN

A partir del siglo XXI, los establecimientos educativos se han caracterizado por ser consientes y cuidadosos al momento de capacitar a los estudiantes, con la finalidad de enfrentarlos a los nuevos retos del ámbito laboral, ya que con el crecimiento de la población estas van sufriendo varias transformaciones, Donde el sistema educativo y las carreras profesionales no tienen un enlace que se puedan identificar de manera clara y precisa a los requerimiento del mercado laboral.

Es por esa razón, que este trabajo investigativo busca analizar el perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial en base a la demanda ocupacional de las Empresas Multinacionales. Por lo cual, se aplicó como instrumentos encuestas y entrevistas donde se recepto toda la información que se necesitaba a los graduados del periodo 2012-2014. Determinado de esta manera que el perfil de egreso dela carrera no es del todo idóneo para que los graduados se enfrente al mercado laboral, ya que la mayoría de ellos no se encuentran laborando en empresas multinacionales donde pueden aportar sus conocimientos debido a la falta de experiencia laboral

Además que el perfil que requieren estas empresas no está de acorde con los requerimientos del campo laboral por lo que se realizara un reajuste a la malla curricular donde se podrá equilibrar la oferta y la demanda del mercado, debido a que este rediseño servirá para las futuras generaciones que están cursando esta carrera para que estén capacitados y sean eficientes a la hora de desempeñarse en las distintas áreas.

El trabajo de investigación estará estructurado en 5capítulos:

**EL CAPITULO I** se referirá a abordar el planteamiento de la problemática, objetivos generales y específicos, el soporte teórico, conceptual y legal

**EN EL CAPITULO II** se refiera a la Metodología que se ha Aplicado dentro del Tema de Investigación, la población a estudiar , el tipo de investigación.



**CAPITULO III** se define el perfil de egreso en términos generales y específico en base a la carrera de G.E.I, los componentes y la malla curricular Y se analizara el nivel de empleabilidad en función del perfil de egreso, y sus determinantes: educación, desempleo y equidad social.

**EN EL CAPITULO IV** se compara el requerimientos de la empresas vs al perfil de egreso mediante las competencias Genéricas y Especificas de las Carrera de G.E.I

EL **CAPITULO V**, en el cual se plantearan las propuestas de este trabajo investigativo donde se buscaran mejoras y rediseños en caso que lo amerite para mejorar el problema que se ha presentado en la investigación

Finalmente, **EN EL CAPITULO VI** se realizara las conclusiones y recomendaciones respectivas del tema que se ha presentado en el trabajo de investigación.

**Palabras Claves: Perfil de Egreso, Demanda Ocupacional, Mercado Laboral, Empresas Multinacionales, malla curricular, Experiencia Laboral, capital humano.**

## **ABSTRACT**

Since the beginning century, educational establishments have been characterized for being aware and careful when training students, in order to face the new challenges of the workplace, that with the growth of the population are suffering various transformations. And the education system and careers do not have a link that can identify them clearly and precisely to the requirements of the labor market.

It is for this reason that this research paper analyzes the profile of graduates from the international Business Management career based on occupational demand for Multinational Enterprises. Therefore, we applied instruments such as surveys and interviews where all the information needed to graduate in the period 2012-2014 was gathered Thus determining that the career`s graduate profile is not entirely suitable for graduates to face the labor market, since most of them are not working in multinational companies where they can contribute their knowledge due to lack of labor experience

For them more to the profile that these companies require is does not match with the requirements of the workplace so that an adjustment to the curriculum where you can balance supply and market demand should be made, this redesign will serve for future generations who are pursuing this career so that they can be trained and be efficient when it comes to performing in different areas.

The research will be structured in chapters:

**CHAPTER I** will refer to the approach of the problematic, aims and objectives, theoretical, conceptual and legal support

**CHAPTER II** refers to the methodology that has been applied within the Research, the population, to study the type of research.

**CHAPTER III** I will define the graduate profile in general and specific terms based on the IBM career components and the curricula and the level of employability will be analyzed in terms of the graduate profile, and its determinants: education, unemployment and social equity.

**IN CHAPTER IV** the requirements Generic and Specific competencies of the career with the graduate profile

**CHAPTER V**, presents the proposals of this research work where improvements and redesigns are sought.

Finally, **CHAPTER VI** shows the conclusions and recommendations gathered from the work.

**Keywords: Graduate Profile, Occupational Demand, Labor Market, Multinational Enterprises, curriculum, Experience, human capital.**

## RÉSUMÉ

A partir du XXI<sup>ème</sup> siècle, les établissements d'enseignement supérieur ont été caractérisés par leur prise de conscience et prudence dans la formation des étudiants, afin de faire face aux nouveaux défis du monde du travail, lorsque la croissance de la population souffre ces diverses transformations, où le système d'éducation et de carrière n'ont pas de lien qui puisse être identifié clairement et précisément aux exigences du marché du travail.

C'est pour cette raison que ce travail de recherche analyse le profil des diplômés dans la carrière de Gestion Internationale d'Entreprise en fonction de la demande professionnelle des entreprises multinationales. Par conséquent, nos instruments tels que les enquêtes et les interviews où toutes les informations nécessaires ont été reçues pour obtenir leur diplôme dans la période 2012-2014 a ainsi déterminé que le profil du diplômé de la carrière n'est pas tout à fait adapté pour les diplômés à travers le marché du travail, puisque la plupart d'entre eux, ne travaillent pas dans les entreprises multinationales où ils peuvent apporter leurs connaissances en raison du manque d'expérience de travail.

En plus, le profil du diplômé que nécessitent ces entreprises n'est pas en ligne avec les exigences du monde du travail, de sorte qu'un ajustement du programme où on peut équilibrer l'offre et la demande du marché a été faite, parce que cette refonte servira pour l'avenir des générations qui poursuivent cette carrière afin qu'ils soient formés et efficaces quand il s'agit de travailler dans les entreprises multinationales.

La recherche sera structurée dans Cinq chapitres:

**CHAPITRE I** fera référence à l'approche des problèmes, buts et objectifs, soutien théorique, conceptuel et juridique

Le **CHAPITRE II** se réfère à la méthodologie qui a été appliquée au sein de l'objet de recherches, la population de l'étude, le type de recherche.

Le **CHAPITRE III** définit le profil des diplômés en termes généraux et spécifiques sur la base de la carrière de Gestion Internationale d'Entreprise, le composant et le programme d'études où on peut analyser le niveau de

l'employabilité en termes de profil d'études supérieures, et ses déterminants: l'éducation, le chômage et l'équité sociale.

Le **CHAPITRE IV** compare les exigences des entreprises vs les compétences génériques et spécifiques de la carrière de Gestion Internationale d' Entreprise.

Dans le **CHAPITRE V**, nous ferons les propositions de ce travail de recherche, les améliorations et les refontes à être recherchées dûment justifiées pour améliorer le problème qui a surgi dans l'enquête qui a été réalisée.

Finalement, le **CHAPITRE VI** s'agit des conclusions et recommandations présentées dans ce travail de recherche.

**Mots-clés: Profil des diplômés, la demande professionnelle, marché du travail, les entreprises multinationales, programmes, l'expérience, le capital humain.**

## INTRODUCCION

Según, Miguel Ángel Carreón Sánchez, director General del Instituto Mexicano de la Juventud en un artículo publicado en SEDESOL<sup>1</sup>, la última crisis financiera que tuvo lugar en Estados Unidos incremento el índice de desempleo juvenil a nivel mundial con una tasa de crecimiento del 2% entre el 2009-2011, algo realmente alarmante porque eso representa aproximadamente unos 80 millones de jóvenes desempleados, esto fue confirmado por Ban Ki Moon, Secretario General de las Naciones Unidas.

Si consideramos las tasas de desempleo juvenil antes de la crisis se puede constatar que tuvieron cierta estabilidad, la misma que en la actualidad se ha perdido porque países desarrollados muestran niveles altos de desempleo que van del 18 a 45 por ciento en algunos casos. Un reporte de la OIT<sup>2</sup> del año 2012 establece que tasas de desempleo de los jóvenes en América del Sur llego al 14.3%.

Este panorama obliga a que los gobiernos tomen medidas para reducir el alto desempleo del segmento más joven del mercado laboral y una de las propuestas es utilizar recursos del fondo social Europeo como instrumento para fomentar el empleo, esta medida no incrementara el déficit fiscal de estos países como lo asegura Rafael Bonete, Profesor de la Universidad de Salamanca.

En América Latina, la situación también es crítica porque 180 millones de jóvenes enfrentan similares problemas, lamentablemente en esta región no existe un bloque económico que unifique a todas las economías del sur del continente, sino más bien una integración de países afines que forman comunidades, como por ejemplo: el Mercosur, la CAN y el ALBA.

---

<sup>1</sup> Secretaria del Desarrollo Social

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo

La falta de un organismo de financiamiento regional ha provocado que los gobiernos impulsen políticas que fomenten el empleo juvenil, algunas de estas ideas están dirigidas a mejorar y extender los programas de capacitación y formación para que los jóvenes adquieran mayores cualificaciones que respondan a los requerimientos del mercado laboral.

En Ecuador, el gobierno ha implementado un programa de pasantías laborales denominado “Mi primer Empleo” que según la agencia de noticias Andes para el año 2013 el número de pasantes para empresas públicas entre marzo y junio de ese año fue de 494 de acuerdo a un artículo del diario el Telégrafo.

Las universidades ecuatorianas por requerimientos de la LOES, han empezado a realizar estudios de la demanda ocupacional y compararla con su oferta académica es por esta razón que se están implementando departamentos de seguimientos a graduados en cada Facultad.

En la Universidad Católica de Guayaquil, se ha elaborado un estudio de empleabilidad de los egresados del 2011-2012, por Facultades y Carreras pero sin llegar a un nivel de profundidad relevante, que no permite tener los insumos necesarios para poder actualizar y mejorar las mallas académicas de las carreras. En la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se adolece de un departamento de seguimiento a graduados.

Este trabajo de titulación tiene como objetivo principal llevar a cabo un estudio sobre el perfil de egreso de la carrera de Gestión Empresarial en base a los requerimientos de las Empresas Multinacionales de Guayaquil., esto obliga a que los estudiantes de esta carrera deban cumplir con todas aquellas expectativas que requieren las multinacionales, para que de esta manera la probabilidad de ser contratados en estas empresas sean las más altas posibles.

En el contexto al que hacemos referencia se tendrá como fin determinar el nivel de empleabilidad de los egresados, detectar las necesidades

ocupacionales de las empresas y comparar los requerimientos de las empresas con el perfil de egreso. En lo particular, para los egresados de esta Carrera Universitaria este trabajo de investigación contara con información veraz que permitirá fortalecer la formación profesional de las nuevas generaciones mediante conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes para poder elevar el nivel de profesionalismo de los egresados.

Esta investigación va dirigida a la carrera de Gestión Empresarial como instrumento para su acreditación ante el CEAACCES, lo que dará pie a posibles reformas en la malla curricular que servirá para rediseñar el nuevo perfil de egreso de la carrera que responda a las exigencias del mercado laboral.



# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN**

ESTUDIO DEL PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL EN BASE A LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES DE GUAYAQUIL

### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.2.1 Antecedentes del problema**

Se ha observado que la mayoría de los graduados de la carrera de G.E.I tienen dificultades para ingresar a empresas transnacionales y desempeñar actividades acorde con su perfil de egreso.

La presente investigación tiene como finalidad tratar de determinar las causas por las cuales los jóvenes profesionales tienen que conformarse con trabajos mal remunerados y efectuando funciones para las que no fueron capacitados por la carrera.

Según Domínguez (2012), las principales causas por las cuales los estudiantes que egresan de las universidades ecuatorianas, no encuentran oportunidades laborales, es por, entre otras cosas: la falta de experiencia laboral, carencias del título profesional que hoy en día es un requisito indispensable para poder ingresar a cualquier empresa, la falta de competencias profesionales.

El abandono de los estudios es uno de los factores que hacen perder el incentivo a seguir en sus carreras debido a que no son los que ellos esperaban esto resulta un problema a la hora de querer intervenir en el campo laboral, ya que ciertas empresas necesitan personas con títulos profesionales, lo que hace pensar y llamar la atención a las

universidades por qué los estudiantes desertan de sus carreras profesionales.

Debido a la mala formación previa que están adquiriendo, donde ellos sienten que lo que están aprendiendo no tienen las bases necesarias para enfrentarse al mercado (Zubieta y Susinos, 1986).

Las causas del abandono de estudio no es solo la responsabilidad del alumnado sino que también recae entre los docentes y las universidades que juegan un rol importante en el tema, pues el docente tiene deficiencia en el conocimiento de la materia, falta de vocación, según, Escandell, Marrero y Castro (2001) de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Finalmente, las universidades que no tienen una definición clara al momento de presentar objetivos de las carreras universitarias, para Levy-Garboua (1986) los factores que se pueden dar para una buena o mal formación académica dependen de las capacidades o conocimientos que tiene el estudiante y los recursos que le puede brindar las instituciones de educación superior.

Por otra parte, es importante que las instituciones tengan un departamento de seguimiento de los egresados, que permita determinara el nivel de empleabilidad, y por con siguiente, analizar el perfil profesional y compararlo con el perfil de egreso para realizar ajustes en las mallas curriculares de las carreras.

Otra problemática que se dan dentro del trabajo de investigación es las salidas de las empresas multinacionales del país debido a, la política económica del actual gobierno donde se generan pocos incentivos para que las empresas multinacionales vengan a invertir al país por el motivo que es considerado un país en etapa de desarrollo. Según, la UNCTAD (2008) indica que los países menos desarrollados son los que tiene un débil poder económico lo que genera un

conflicto entre las empresas multinacionales que tiene que salir del país debido a que estos países no satisfacen las necesidades de la misma lo que quiere decir que el costo de la inversión en lo que respecta a mano de obra será realmente costosa por la falta de tecnología avanzada.

Lo que necesitaría estos países es que se establezcan o se creen sectores industriales que generen productividad, lo que implicaría que los países desarrollados rediseñan su estructuración y evalúen un nicho donde puedan invertir (Dunning, 2000).

Los recién egresados tienen las expectativas de encontrar un trabajo que cumpla con todos sus objetivos donde puedan demostrar sus conocimientos adquiridos durante su carrera universitaria. Esperan egresar para conseguir de forma inmediata un trabajo con excelente remuneración, sin embargo la realidad es muy diferente ya que se encuentran muchas dificultades debido a la competencia que existe fuera de las universidades.

Una de las interrogantes que surge mediante este trabajo de investigación son los requerimientos que tienen las empresas con relación a los egresados de la carrera de gestión empresarial.

Las empresas multinacionales exigen que sus profesionales sean de calidad, proactivos y dominen idiomas de mayor utilidad en este campo que aporten a las multinacionales pero sobre todo que garanticen el desempeño rápido y eficaz. Por esta razón las instituciones deben formar profesionales íntegros y competentes capaces de desarrollarse en cualquier ámbito, Domínguez (2012).

Habiendo despejado las interrogantes del porqué de este problema las universidades, los docentes y los estudiantes deben centrarse en satisfacer con todos las necesidades de las empresas para erradicar o disminuir la escasez de empleo.

### **1.3 JUSTIFICACION**

La presente investigación se realiza con el fin de estudiar el perfil de egreso de la carrera de gestión empresarial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil (UCSG) con respecto a la demanda ocupacional que requieren las empresas Multinacionales.

En la actualidad el mercado laboral ha cambiado en su totalidad debido a varios factores que han minimizado las plazas de trabajo a causa de la inclusión abierta de la tecnología en los actuales momentos ha sido la razón de los cambios sociológicos que se dan en el entorno empresarial. A partir del siglo xx esto ha provocado que desaparezcan puestos de trabajo de baja cualificación y por la creación de nuevos puestos de trabajo que exigen un mayor conocimiento tecnológico esto incide en la oferta y la demanda en el mercado laboral tornando más exigente la contratación por parte de la empresa.

Con la inclusión de la tecnología en lo que respecta a software contables y administrativos que reducen los procesos operacionales han provocado al interior de las empresas que se reasigne al personal. Por la iniciativa del gobierno de desarrollar los sectores estratégicos de la economía las empresas multinacionales han visto la oportunidad de invertir en los mismos. Lo que obliga a que las universidades especialmente las que ofertan al mercado la carrera de gestión empresarial analicen la demanda ocupacional para realizar rediseños en sus mallas curriculares que permitan responder a los desafíos que tendrá la economía ecuatoriana en el futuro.

Este trabajo de titulación será el referente en el cual la facultad de ciencias económicas y administrativas específicamente la carrera de Gestión Empresarial Internacional tendrá como insumo para la creación de un departamento de seguimiento de graduados con lo que se justifica plenamente la realización del mismo

## **1.4 OBJETIVOS.**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Investigar acerca de las expectativas que tienen las empresas Multinacionales de acuerdo al perfil de egreso que tienen los estudiantes de Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil del periodo 2012-2014

### **1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO**

- Definir y analizar el perfil de egreso de la carrera de G.E.I y el nivel de empleabilidad de los Egresados.
- Indagar sobre las necesidades ocupacionales que tienen las Empresas multinacionales en la ciudad de Guayaquil.
- Comparar los requerimientos de la Empresas Multinacionales VS el perfil de Egreso.
- Proponer plan de mejora para el seguimiento de los Graduados.

## 1.5 MARCO TEORICO

### 1.5.1 ANTECEDENTES

Es importante para toda IES<sup>3</sup> determinar de una manera formal la demanda ocupacional de las empresas privadas y públicas, esta información es relevante para poder diseñar su oferta académica y responder en forma adecuada a los requerimientos de las mismas en el mercado laboral.

Según un informe de Rainer Strack a la BBC Mundo indicó que dentro de 15 años habrá desequilibrio entre la demanda y la oferta laboral lo cual ocasionará un déficit de fuerza laboral puesto que el exceso de trabajadores implica desempleo masivo y problemas sociales, y el déficit también en cuanto a tendencias inflacionarias y potenciales no realizadas. Este impacto se deberá a la caída de la tasa de natalidad y la mayor expectativa de vida puesto que la tasa de fertilidad ha bajado de 1,7 a 1,4, un fenómeno que ha sido parcialmente cubierto por la mayor inserción laboral femenina (del 70 al 74%) y una mayor inmigración.

Luego de haber realizado una revisión de la bibliografía referente al tema en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica Santiago De Guayaquil con el propósito de comprobar si existen estudios similares o parecidos al presente trabajo de investigación, se concluye que no existen trabajos específicos para la carrera de Gestión Empresarial sino para toda la universidad. Sin embargo, en otras universidades latinoamericanas se encontraron estudios sobre el nivel de empleabilidad de los egresados de otras carreras y artículos relacionados con el perfil profesional, de los cuales se tomaran algunas variables que analizaremos en este trabajo de investigación exploratoria.

---

<sup>3</sup>Instituciones de Educación Superior.

La exploración realizada sobre el tema del presente trabajo dio como resultado la obtención de la variable dependiente que es el nivel de empleabilidad de los egresados, esta variable define el tipo de profesional que las empresas multinacionales desean contratar.

Según, Huamaní (2008) en su trabajo de investigación cuyo tema es la “EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (UNMSM)”, tiene como objetivo general conocer en modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), donde se llegó a la conclusión de que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados en el mercado laboral. Esto implica que la Universidad debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders (strategicmanagement), a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos.

Además, esta investigación también demostró que un porcentaje representativo de los egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización.

Sin embargo, no debe olvidarse que bajo el concepto de empleabilidad de una persona no sólo se entiende la posesión de una serie de competencias requeridas para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores (mantener el empleo), sino también aquellas requeridas para inicialmente obtenerlo (Rodríguez et al. 2007).

La empleabilidad de una persona depende de los conocimientos, las competencias y las actitudes que posee, la manera como hace servir estos recursos y los presenta ante los empleadores y del contexto en el que busca empleo (circunstancias personales y características del mercado laboral).

Para, Rodríguez (2007) explica los componentes de la empleabilidad los cuales se derivan de esta concepción:

- Potencialidades personales. Competencias.
- Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional.
- Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales.
- Habilidades de marketing y disposición para el empleo.
- Habilidades de gestión de la carrera. Autoconocimiento, conocimiento de las características, requisitos y oportunidades de mercado de trabajo, toma de decisiones, habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales.
- Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo.
- Actitud/disponibilidad. Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica.
- Presentación. Demostrar las potencialidades y venderlas de una forma adecuada.
- Presentación de CV. Especialmente la experiencia laboral.
- Acreditación de cualificaciones y aprendizajes.
- Referencias y recomendaciones.
- Técnicas de entrevista.



### Contexto personal y laboral.

- Factores externos: Estructura, condiciones y características del mercado laboral
- Circunstancias personales: Edad, estado, salud, etc.
- Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: Políticas y estrategias de selección y formación.

Por otro lado, la variable dependiente es el perfil de egreso que según Arnaz(Arnaz, 1991) el perfil del egresado describe los rasgos ideales o propuestos que deberán cumplir los alumnos como producto de su formación en un determinado programa educativo, mismos que lo habilitan para atender las necesidades y problemáticas previamente reconocidas en el currículum.

Ello implica definir a grandes rasgos las principales características que se adquirirán como resultado de haber transitado por una determinada propuesta de formación profesional. En el perfil “no se describen todas las características que tendrá el egresado, sino sólo aquellas que sean el producto de una transformación intencional que se espera lograr en una institución educativa para satisfacer determinadas necesidades”

Según el artículo de la Revista de Educación y Desarrollo, 2004; plantea que aunque en el perfil de egreso no se entra en detalles, las características del perfil de egreso tienen que estar redactadas de la manera más clara y precisa posible. Entre las más importantes están las siguientes:

1. Las áreas de conocimiento en las cuales tiene un cierto dominio (por ejemplo: biología molecular, resistencia de materiales, geología, etc.).
2. Lo que será capaz de hacer en ellas (por ejemplo: aplicar sus leyes, relacionarlas entre sí en la investigación, emplearlas en un determinado campo práctico, etc.).

3. Los valores y actividades que probablemente habrá asimilado (por ejemplo: ser promotor de cambios sociales, pugnar por el desarrollo de las comunidades marginadas, intervenir de determinada manera ante ciertos problemas, etc.).

4. Las destrezas que habrá desarrollado (por ejemplo: habilidad para organizar y dirigir el trabajo en grupos, habilidad para encontrar aplicaciones prácticas a conocimientos abstractos...) (Arnaz, 1991).

El artículo “Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción” por Helena Troiano (2005) aborda algunos aspectos relacionados con la construcción del rol de estudiante universitario en función de las expectativas, las actitudes, los valores y la orientación hacia la profesión futura. Para ello, aplicaron una investigación sobre el estudiantado universitario a mitad de carrera en el cual llegaron a la conclusión de contemplar el perfil profesional que el estudiante se encuentra en proceso de construir; por otro lado, examinar su percepción de las oportunidades que le ofrece el mercado laboral, y por último, adoptar diferentes estrategias de solución ante posibles dificultades de inserción en el mercado laboral.

## 1.5.2 FUNDAMENTACION FILOSOFICA

Para el presente proyecto de investigación se desarrollará en unas pocas páginas el conjunto de conceptos y definiciones que se han seleccionado; tales como capital humano, mercado laboral, empleabilidad y formación profesional dichos conceptos serán relacionados con los datos del problema a investigar.

La teoría que establece una vinculación entre el mercado de trabajo y la educación superior, es la teoría del capital humano la cual se ha tomado como base de la investigación.

En la teoría del capital humano se rescata el papel económico de las personas, esta teoría tiene sus antecedentes, según algunos autores, en la teoría de la economía clásica Smith, (1776).

El hombre educado era comparable a una máquina, puesto que al estar aprendiendo un trabajo, adquiriría un beneficio a través del gusto por el aprendizaje, y con dicho conocimiento realizaría mejor sus actividades diarias. Smith mencionaba la diferencia de salarios entre un trabajador común y un trabajador adiestrado diciendo que el trabajador adiestrado ganaba más ya que con lo aprendido producía más.

Según Becker (1983) la gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano debe de considerar un proceso de acumulación de la inversión en la educación, la formación en el trabajo, salud y otros factores que incrementen la productividad de la mano de obra.

Actualmente existe una amplia corriente a favor de la vinculación entre la empresa privada y la universidad, la misma que no sólo es necesaria, sino vital, para ambas realidades, ya que estos dos mundos tan diferentes están motivados a crecer y desarrollarse en función de la calidad de la educación y no por la cantidad de estudiantes que capte una institución de educación

superior. Ambos están sometidos a profundos cambios que se derivan de grandes conflictos que está sufriendo nuestra sociedad (Del Castillo, 2012). En lo que parece ser una constante a nivel mundial, las empresas establecen ciertos parámetros a la hora de buscar nuevos integrantes de sus plantillas. En ese perfil se privilegia la experiencia sobre la formación y además se exigen ciertas habilidades específicas y cualidades interpersonales como proactividad y adaptación. (Universidad Chile 2013). Por eso es necesario que los egresados tomen consciencia de esto ya que no solo depende de la demanda en el mercado laboral sino también de la formación y conocimiento que tengan para dicho puesto de trabajo.

Por otro lado la interpretación de la educación según la teoría del capital humano tiene repercusiones económicas ya que la educación fomenta la productividad de los trabajadores, haciendo que estén más capacitados y habilitados para el mercado laboral, por lo que tiene un impacto en el crecimiento económico.

A partir del 2003 América Latina y el Caribe ha tenido un crecimiento económico según el Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2014 en el cual se analizaron varios aspectos de la sostenibilidad social del crecimiento económico y del desarrollo, destacó que dicha sostenibilidad se basa en la inserción en el mercado laboral y políticas sociales; lo cual hizo que se note un crecimiento económico relativamente elevado e intensivo en mano de obra.

En consecuencia, gracias a la expansión del empleo asalariado se registró un marcado aumento de la tasa de ocupación y un significativo descenso de la tasa de desempleo.

Al mismo tiempo los salarios medios reales se incrementaron gradualmente, lo que dinamizó el consumo de los hogares, que se convirtió progresivamente en el principal motor del crecimiento económico.

Un análisis de la evolución de la tasa de desempleo por sexo, edad y nivel educativo muestra algunos aspectos relevantes tales como la tasa de desempleo entre hombres y mujeres se ensanchó a partir de 1990, en el contexto de un aumento general del desempleo, de manera que las mujeres se vieron más afectadas por esta tendencia adversa.

Pero actualmente, según un informe elaborado por la CEPAL en el 2012 indica que se registró un incremento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral así como también se observó un rezago en la permanencia de los varones en el sistema educativo, lo cual hace que las mujeres logren superar el nivel formativo de los hombres teniendo así una mayor participación en el mercado laboral.

Además, durante el primer semestre de 2012, los mercados laborales de América Latina y el Caribe han resistido razonablemente bien el enfriamiento de la economía regional, y las variables laborales han mostrado mejoras continuas. El presente estudio sobre Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios ofrece una nueva perspectiva en el análisis del proceso de inserción laboral de los estudiantes y los egresados universitarios: los requerimientos que las empresas realizan a la universidad en cuanto a las necesidades de formación y competencias de sus egresados.

Por otro lado, como determinante de la empleabilidad tenemos el desempleo el cual se lo define como la desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo y también como el desequilibrio entre la oferta y la demanda de hora de trabajo. Según el modelo neoclásico los economistas consideraron el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores bienes, y servicios. Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo.

Cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida. Sin embargo, el modelo keynesiano rechaza dicha situación. Y si el equilibrio en el mercado de un factor o un bien no puede alcanzarse por la vía de los precios, se conseguirá por la vía de las cantidades, apareciendo una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas.

### **1.5.3 MARCO LEGAL**

## **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (2008)**

### **SECCION QUINTA: EDUCACION**

**Art. 26.-**La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Todos las personas, familias de diferentes clases o étnicas culturales tienen el derecho de iniciar el proceso educativo para un mejor futuro.

**Art. 27.-**La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

**Art. 28.-**La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal,

permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

## **LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES)**

Art. 3.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- **Derecho a la Educación Superior.**- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- **Derechos de las y los estudiantes.**- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos;
- b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;
- c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;
- d) Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera;

- e) Elegir y ser elegido para las representaciones estudiantiles e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz;
- i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.

**Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del título.-** Como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior

.Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad.

**Art. 141.- Difusión y promoción de carreras o programas académicos.-** La difusión y promoción de carreras o programas académicos que realicen las instituciones de educación superior serán claras y precisas, de manera tal que no generen falsas expectativas ni induzcan a confusión entre los diferentes niveles de formación; la inobservancia será sancionada por el Consejo de Educación Superior de acuerdo con la Ley.



Art. 142.- **Sistema de seguimiento a graduados.**- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 173.- **Evaluación Interna, Externa, Acreditación, Categorización y Aseguramiento de la Calidad.**

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior normará la autoevaluación institucional, y ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad.

Las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores del país, tanto públicos como particulares, sus carreras y programas, deberán someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad.

## **CONSEJO EDUCACION SUPERIOR (CES) 2012**

### **INFRACCIONES Y SANCIONES**

Las infracciones por incumplimiento de la LOES son leves, graves y muy graves. Cuando el incumplimiento de las resoluciones del CES no tipifique como reincidencia, se considerara como una infracción grave.

Art. 3.- Sanciones.-

En el caso de las instituciones de educación superior, las infracciones leves se sancionaran con una multa de entre veinte y cien salarios básicos unificados, las graves con una multa de entre ciento uno

Trescientos salarios básicos unificados y las muy graves con una multa de entre trecientos uno y quinientos salarios básicos unificados. En el caso de máximas autoridades, la sanción por infracciones leves será la amonestación escrita y, en el caso de infracciones graves o muy graves, multas de entre seis y quince salarios básicos unificados y de entre dieciséis y veinticinco salarios básicos unificados, respectivamente.

La suspensión de hasta sesenta días sin remuneración se aplicara en los casos previstos para los artículos 5 y 6. El valor de la multa será establecido por el CES de acuerdo a la gravedad de la falta, entre los límites fijados por el inciso anterior. La multa deberá pagarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que la resolución correspondiente cause ejecutoria. Si el obligado no realiza el pago, el CES ejercerá su potestad coactiva

## **CAPITULO II**

### **De las infracciones de las instituciones de educación superior**

Art. 9.- Infracciones leves.- Son infracciones leves de las instituciones de educación superior:

- a) Violentar cualquiera de los derechos que confiere a los estudiantes el artículo 5 de la LOES o a los profesores e investigadores el artículo 6 de la misma Ley.

Así como los que para unos y otros se deriven de las normas internas de la institución; salvo que en los artículos siguientes se califique la infracción como grave o muy grave.

- b) No garantizar, en sus instalaciones, condiciones adecuadas para las personas con discapacidad;
- c) Destinar las instalaciones institucionales a fines distintos de aquellos propios de las instituciones de educación superior;

- d) No invertir en actividades académicas las utilidades que reciban por los servicios de asesoría, consultoría y otros;
- e) Destinar los recursos recibidos en concepto de legados o donaciones, para inversiones que no sean aquellas con finalidad académica, a las que se refiere el artículo 31 de la LOES;
- f) No incorporar en las entidades el uso de programas informáticos de software libre;
- g) No remitir sus presupuestos anuales a la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología e Innovación (SENESCYT);
- h) No publicar en su portal electrónico las remuneraciones de sus autoridades, profesores, investigadores, servidores y trabajadores;
- i) No aplicar medidas de acción afirmativa o no instrumentar políticas de cuotas,

Conforme lo manda el artículo 74 de la LOES;

- j) No realizar programas o cursos de vinculación con la sociedad;
- k) No entregar al Consejo de Educación Superior o a la SENESCYT el reporte final de los proyectos de investigación o cualquier otra información que esos órganos soliciten conforme a la ley, o que sea exigida por la LOES o su Reglamento;
- l) No instrumentar sistemas de seguimiento a los graduados;
- m) No desarrollar e integrar sistemas interconectados de bibliotecas;
- n) No entregar las tesis digitalizadas al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

#### **Art. 10.- Infracciones graves.-**

Son infracciones graves de las instituciones de educación superior:

- a) La violación de los derechos reconocidos a los estudiantes en el Art. 5 letras a), e) y f) de la LOES;
- b) La violación de los derechos reconocidos a los profesores en el Art. 6 letras a), c), e) y f) de la LOES;
- c) No rendir cuentas del cumplimiento de sus fines y de los fondos públicos recibidos, según lo determinado en la Ley;
- D) No destinar los aportes entregados por instituciones del sector público al otorgamiento de becas de escolaridad e investigación a estudiantes o a becas de docencia e investigación para la obtención del título de cuarto nivel conforme lo manda el artículo 30 de la LOES;
- e) Realizar actividades económicas, productivas o comerciales sin crear para el efecto una persona jurídica distinta;
- f) No respetar la alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad en las listas para la elección de autoridades académicas, o establecer cualquier tipo de limitación que implique discriminación;
- g) No utilizar los recursos obtenidos por medio de endeudamiento, para el desarrollo de programas o proyectos de inversión para infraestructura y equipamiento;
- h) No asignar al menos el 1% de su presupuesto institucional para formación y capacitación de profesores;
- i) Realizar, cuando la institución de educación superior se financie total o parcialmente con recursos públicos, donaciones a instituciones que no pertenezcan al sector público
- j) No cumplir con el mandato de reintegrar, a las mismas funciones académicas que desempeñaban, a las personas que hayan ejercido funciones directivas en la institución, una vez concluidos sus periodos , conforme lo manda el artículo 52 de la LOES;

- k) No garantizar la existencia de organizaciones gremiales
- l) No respetar el principio de igualdad de oportunidades en el cobro de aranceles;
- m) No establecer programas de becas o ayudas económicas;
- n) No respetar el principio de gratuidad;
- o) No destinar los excedentes financieros al incremento del patrimonio institucional

Conforme lo establece el artículo 89 de la LOES;

- p) Ejecutar programas académicos con universidades extranjeras sin contar con convenios aprobados por el CES;
- q) Violentar la obligación de claridad y precisión en la difusión y promoción de carreras o programas académicos tal como lo manda el artículo 141 de la LOES, incluyendo el no incorporar en estas acciones la categorización realizada por el CEAACES;
- r) Atentar contra la libertad de cátedra e investigación;
- s) No realizar la evaluación a los profesores;
- t) Designar profesores o investigadores sin cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos por la LOES;
- u) No aceptar los títulos de bachiller o equivalentes otorgados en el extranjero, reconocidos o equiparados por el Ministerio de Educación.
- v) No contar con planes operativos y estratégicos o no evaluarlos; y,
- w) No contar con una estructura orgánica, funcional, académica, administrativa, financiera, estatutaria o reglamentaria que concuerde con los principios constitucionales y los mandatos de la LOES

### **Art. 13.- Infracciones muy graves.-**

Son infracciones muy graves de las instituciones de educación superior:

- a) Suspender injustificadamente cursos en carreras o programas académicos;
- b) Ofertar carreras, programas o extensiones que no cuenten con la aprobación del CES.
- c) Establecer nuevas sedes, crear extensiones, programas o paralelos fuera de la provincia donde funciona la sede establecida en el documento legal de creación.

La falta de cumplimiento de los estándares académicos por una o más carreras o programas de una institución de educación superior, constituye una infracción muy grave que se sanciona Con la suspensión de entrega de fondos, conforme lo establece el artículo 205 de la LOES.

## **1.6 MARCO CONCEPTUAL**

### **•PERFIL DE EGRESO**

El perfil de egreso es lo que sistema educativo brinda al finalizar su carrera universitaria con el propósito de ser una persona apta para la inserción laboral y poder desempeñar sus aptitudes y destrezas que desempeño dentro del periodo educativo.

### **•FORMACIÓN PROFESIONAL**

La formación profesional está sujeta al marco educativo que tiene como intención preparar a los estudiantes para que se puedan enfrentar en el campo laboral y puedan enfocarse en diferentes áreas, donde se podrá destacar las habilidades personales, según Cassanova (2003).

### **•OFERTA Y DEMANDA LABORAL**

La oferta y la demanda es la fortaleza que tiene el mercado al nivel global, con la finalidad que la economía se desempeñe de una manera correcta donde interactúa el precio que se establecerá dentro del mercado.

### **•MERCADO LABORAL**

Según, Chiavenato (2009) el mercado laboral es también conocido como plaza laboral, debido a la fluencia de oferta y demanda que existe al nivel mundial donde las personas se encuentran aptas para iniciar en el campo laboral dependiendo del área en que ellos se han especializado a lo largo de su carrera Universitaria.

- **EMPLEABILIDAD**

La empleabilidad se la puede determinar como una rivalidad que existe entre las personas que están cursando un nivel profesional para poder ingresar al mercado de trabajo donde, los empleadores son las personas que se encargara de ver los conocimientos que estos han obtenido a lo largo de su carrera según, Rentarúa y Andrade (2007)

- **CAPITAL HUMANO**

Para Becker (1983) el capital humano es un conjunto de conocimientos adquiridos que tiene el ser humano a lo largo de su vida, lo cual ha venido desarrollándose a través de estudios que al momento de entrar al campo laboral son tomadas en cuenta sus habilidades y aptitudes.

**Según la OIT (2004), los aspectos del capital Humano se enfocan en :**

1. Gestión de la formación: la cantidad de formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.
2. Gestión para definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.
3. Gestión de la diversidad.
4. Gestión de la colaboración
5. Gestión de la iniciativa y de la creatividad.
6. Gestión del aprendizaje.
7. Gestión del cambio.



8. El compromiso y la motivación, que se materializan en:
9. Gestión participativa: interiorización y compromiso con el proyecto

### •**SOSTENIBILIDAD SOCIAL**

La sostenibilidad social se refiere a las necesidades presentes y futuras que tiene cada individuo con la finalidad de perdurar y subsistir con las condiciones inestables que se da alrededor de los países. G. Tyler Myller, (2007).

El término de sostenibilidad social está ligado a tres factores importantes que son: ambiental, económica y social.

### •**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La estructura organizacional es el bosquejo que tiene que tener una empresa al momento de iniciar su actividad económica con el propósito de tener un esquema apropiado , poder cumplir el objetivo propuesto y satisfacer las necesidades del consumidor , según Chiavenato(2005).

### •**EXPERIENCIA LABORAL**

La experiencia laboral se la obtiene mediante conocimientos adquiridos en la práctica, este requerimiento es muy indispensable para las personas que inician su vida profesional y optan por buscar un trabajo donde pueden desarrollarse sus habilidades, ya que la experiencia se la va ganando con los años en un campo específico donde deseen aplicarlos.

### •**DESEMPLEO LABORAL**

El desempleo se da cuando el nivel de demanda es insuficiente y los escasos de oferta es mínimo donde se da un paro forzoso para las personas que tienen la capacidad y la voluntad de obtener un trabajo.

- **DESEMPLEO CÍCLICO**

El desempleo cíclico se origina cuando existe la carencia de trabajo, a causas de la recesión económica que se dan a corto tiempo.

- **DESEMPLEO ESTRUCTURAL**

El desempleo estructural es el desorden que se da entre la oferta y la demanda, es decir que el mercado laboral no tiene suficientes plazas de trabajo para ofrecer a las personas que lo necesitan.

- **DESEMPLEO FRICCIONAL**

El desempleo friccional se da entre el asalariado y el empleador, ya que no se da un acuerdo mutuo entre las partes donde las plazas de trabajo son limitados para los que necesitan trabajar.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1 ENFOQUE**

Este trabajo de investigación tendrá como visión el enfoque cualitativo, ya que será un proceso metódico y organizado que lleva una relación directa con el método inductivo según, Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Mediante este enfoque se podrá obtener recopilación de información y datos para proceder a la medición numérica que nos permita concluir con el análisis estadístico, este método parte de la idea principal haciendo una exploración que nos permita plantear el problema, diseñar instrumento, definir muestras, hacer un diseño de investigación y elaborar hipótesis con el trabajo de campo para luego elaborar un informe.

#### **2.1.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACION**

La modalidad que ha sido utilizada en esta investigación es bibliográfica, ya que se ha recurrido a diferentes bases de información como: textos, internet, folletos etc.

La fundamentación científica con lleva a una solución de este problema para el beneficio de los futuros egresados de universidades del país, se puede constatar que esta exploración se llevara a cabo una encuesta de la cual se obtendrá la información en el lugar donde radica el conflicto con el fin de fundamentar científicamente las variables.

## **2.1.2 INVESTIGACION DE CAMPO**

La investigación de campo se realizara a los estudiantes graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil del periodo 2012-2014

## **2.2 TIPO DE INVESTIGACION**

Para Dankhe (1968), el tipo de investigación es importante ya que, debido a esto podemos llevar la investigación a una forma correcta es decir que a través del diseño de la investigación se podrá tener claro los objetivos hacia donde se quiere llegar.

Tiene como misión poder solucionar los problemas que se encuentran dentro del trabajo investigativo donde se lo puede categorizar al nivel de investigación como puras o básicas donde se da a conocer los hallazgos científicos acerca del tema con la finalidad de obtener un aporte importante para la solución del problema detectado

Por esta razón, el presente trabajo, corresponde a una investigación de tipo descriptiva-exploratoria según, Carlos Sabino (1996: 106-113)

### **2.2.1 DESCRIPTIVA**

Descriptiva donde se determinará diferentes situaciones que se encontraran dentro de la investigación, ya que va a explorar la realidad actual donde se puede desencadenar diferentes variables que podrían ser estudiadas según, Tamayo (2007)

## 2.2.2 EXPLORATORIA

Para Hernández (2006) el tipo de investigación Exploratoria tienen propósito dar a conocer más del tema que no ha sido indagado anteriormente lo que permitirá recopilar información. También podremos conocer la factibilidad que nos permitirá ver la transparencia y a su vez solucionar los problemas de actualidad

## 2.3 POBLACION Y MUESTRA

### 2.3.1 POBLACION

Según Corbetta (2007), determina a la población como un conjunto de elemento que serán analizados dentro de la investigación donde N es la muestra que será estudiada.

Después de conocer diferentes contextos referentes a la población en este trabajo de investigación, se analizara dos poblaciones la primera, Empresas Multinacionales de Guayaquil y a los Graduados de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCSG del periodo 2012-2014 los que constituyes:

**Tabla 1 FORMACION DE POBLACION GRADUADOS DE G.E.I**

<b>DETALLES DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL</b>		
<b>SEMESTRE</b>	<b>AÑO</b>	<b>CANTIDAD</b>
ENERO-NOVIEMBRE	2012	136
SEPTIEMBRE	2013	89
MAYO- SEPTIEMBRE	2014	84
		<b>309</b>

FUENTE: CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL UCSG  
ELABORADO POR: LISBETH CANO

### 2.3.1 MUESTRA

La muestra es el pequeño grupo o conjunto de población la cual va hacer estudiada dentro de la investigación Hernández (2007)

En este estudio se utilizara tipo de muestro mixto según Castro (2003), existen métodos probabilísticos y no probabilísticos de las cuales se analizó cada una de los muestreos donde se eligió la acorde al tema utilizando la siguiente formula:

**Formula:**

$$n = \frac{Z^2(p)(q)N}{e^2(N-1)+pq(Z)^2}$$

Simbología:

n =Tamaño de la Muestra

N=Tamaño de la Población

Z = nivel de Confianza del 95%

E2= Margen de Error del 5%

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)309}{0.0025(309-1)+(0.50)(0.50)(1.96)^2}$$

n = 172

En el caso de la segunda población, donde se estudiara 15 empresas Multinacionales de la ciudad de Guayaquil se puede observar que la población no es muy extensa y son muy accesibles para ser investigadas.

Para Hurtado (2000) debido a la población muy pequeña se puede decir que es una población finita, ya que el investigador puede obtener información más precisa sobre el tema a tratar, lo cual se lo denomina como censo poblacional por la facilidad investigativa, Parra (2003)

## **2.4 HIPOTESIS**

### **2.4.1 HIPOTESIS ALTERNATIVA**

**H1:** El nivel de empleabilidad de los egresados de la Carrera de G.E.I está muy relacionado con el rendimiento académico de los Graduados.

**H2:** El nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de G.E.I depende de la experiencia compartida por el docente dado por su nivel académico Y laboral.

### **2.4.2 HIPÓTESIS NULA**

**H0:** El nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de G.E.I no depende del rendimiento académico de los graduados.

**H0:** El nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de G.E.I no depende de la experiencia compartida por el docente dado por su nivel académico Y laboral.

## **2.5 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

Para Tamayo y Tamayo (2003), define a la operacionalización de variables fundamental para iniciar cualquier proceso investigativo con el fin de reconocer las variables y que se les dé un concepto más específico que global, es decir que con este proceso se podrá identificar las hipótesis que se desencadenaron en el tema propuesto .

## 2.5.1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES DEPENDIENTE

Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente: Nivel de Empleabilidad

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p><b>EMPLEABILIDAD</b></p> <p><b>Es la idoneidad que tiene cada persona al momento de encontrar un empleo y poder desenvolverse en diferentes ámbitos dentro del mercado laboral.</b></p> <p>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Desempleo</li> <li>• Equidad social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nivel académico</li> <li>• Nivel de Desocupación de los egresados</li> <li>• Nivel de inserción laboral por genero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Títulos obtenidos</li> <li>• Número de personas desempleadas</li> <li>• Encuesta a los egresados.</li> </ul>

Fuente: Hawes,(2010)

Elaborado por: Lisbeth cano



## 2.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 3 Operacionalización de la variable independiente: Perfil de Egreso

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>PERFIL DE EGRESO</p> <p><b>Es la garantía que brindan las instituciones educativas a la comunidad con el propósito de forjar profesionales de calidad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rendimiento academico</li> <li>• conocimientos</li> <li>• habilidades / destrezas</li> <li>• experiencia academica y laboral del docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• calificaciones</li> <li>• pruebas de actitudes</li> <li>• prueba de aptitudes</li> <li>• nivel academico y experiencia laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exámenes complexivos</li> <li>• proyecto de investigación</li> <li>• ejercicio prácticos</li> <li>• titulos academicos</li> <li>• certificado de trabajos.</li> </ul>

## **2.6 TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

Después de haber determinado el tipo de investigación y haber seleccionado la muestra a estudiar dentro del trabajo investigativo se realizó la recolección de datos acerca de la variable de estudio, en el cual se aplicó métodos efectivos para la obtención de buenos resultados según, Hernández (2006).

En cuanto a los instrumentos de recopilación de datos de datos se utilizó el método bibliográfico mediante una rigurosa investigación, artículos recolección de información, autores. Para Chávez (2007), las herramientas más utilizadas para evaluar la conducta de las variables estudiadas son mediante encuestas, entrevistas que fueron aplicados en la presente investigación.

### **2.6.1 ENCUESTAS**

El Cuestionario tiene como finalidad recopilar información de un tema específico con diferentes tipos de preguntas necesarias con el fin de comparar la información recolectada a la explorada. Tamayo Tamayo (2008)

En este caso, el cuestionario se les aplico a las estudiantes egresados y graduados de la carrera de G.E.I del periodo 2012-2014 de acuerdo a la base de datos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

## **2.5.2 ENTREVISTA**

Para Tamayo (2008), indica que las entrevistas semis-estructurales son las más habituales de los trabajos investigativos ya que la entrevista es la relación directa que se tiene entre el investigador y su objeto de estudio.

Este tipo de entrevistas fueron realizadas a quince (15) empresas multinacionales de la ciudad de Guayaquil especialmente se centró en el área de Recursos Humanos que son las personas encargadas de seleccionar al personal donde se realizaron preguntas específicas sobre el tema que se está tratando como el perfil profesional que requieren de personal a contratar , que áreas son las más demandantes para postularse , si es un requisito fundamental para un egresado tener experiencia profesional en distintas áreas.

## **2.7 APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

Después de haber realizado las series de preguntas para el cuestionario se procedió a la aplicación de las mismas a los Egresados y Graduados de la Carrera de G.E.I.

Contactándolos de una forma más eficaz con la base de datos que facilitó la carrera donde pudimos obtener direcciones, teléfonos, correos electrónicos y mediante redes sociales.

Una vez ubicados a los egresados y graduados se procedió a subir las encuestas al google drive, donde fueron enviadas por medio de un correo masivo las personas que se seleccionó anticipadamente.

## **2.8 APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA.**

Las entrevistas fueron aplicadas a diferentes empresas multinacionales de la Ciudad de Guayaquil para conocer más de los requerimientos de las mismas, al momento de seleccionar su personal.

Para estas empresas es importante forjar el conocimiento de los estudiantes para un futuro en los que ellos podrán ser líderes y reconocidos en cualquier área que se desempeñen.

Estas empresas multinacionales ofrecen oportunidades de desarrollo muy enriquecedoras a sus trabajadores ya que, su finalidad primordial es que sus profesionales tengan aspiraciones personales y las ganas de crecer mediante al perfil que han tenido dentro de su carrera universitaria, lo cual esta firma poner a su disposición un personal capacitado que le ayude a fortalecer los conocimientos a lo largo de su vida laboral que permiten:

- que tengan la claridad de lo que desean realizar dentro de la empresa a corto y a largo plazo.
- Fortalecer sus conocimientos , habilidades y ganar experiencia con el objetivo de cumplir sus aspiraciones
- La ayuda de un personal guía el cual evaluara y mejorar los conocimientos del trabajador

Esta empresa les brinda a sus empleados un ambiente armonioso, dinámico, el cual les permite relacionarse en diferentes entornos donde tienen una experiencia significativa tanto nacional como internacional.

El proceso de reclutamiento que estas empresas realizan son:

- Mediante realización de ofertas o ferias laborales que los publican a través del Facebook al momento que necesitan personal.
- La postulación en la área en la que te desees desempeñar de acuerdo al perfil que están buscando

Es importante que los estudiantes que estén realizando sus pasantías profesionales que vayan creciendo de forma progresiva por esta razón estas empresas tiene convenios con las universidades para el desarrollo de programas de pasantías donde, los estudiantes pueden desarrollar sus conocimiento y poder ponerlos en practica

Esta empresa ayuda que se desempeñen en diferentes áreas en este caso te pone a disposición: la área de finanzas, recursos humanos, tecnología de información, marketing las exigencias de esta empresa es tener un dominio avanzada de inglés ya que es su base primordial por ser una empresa internacional.

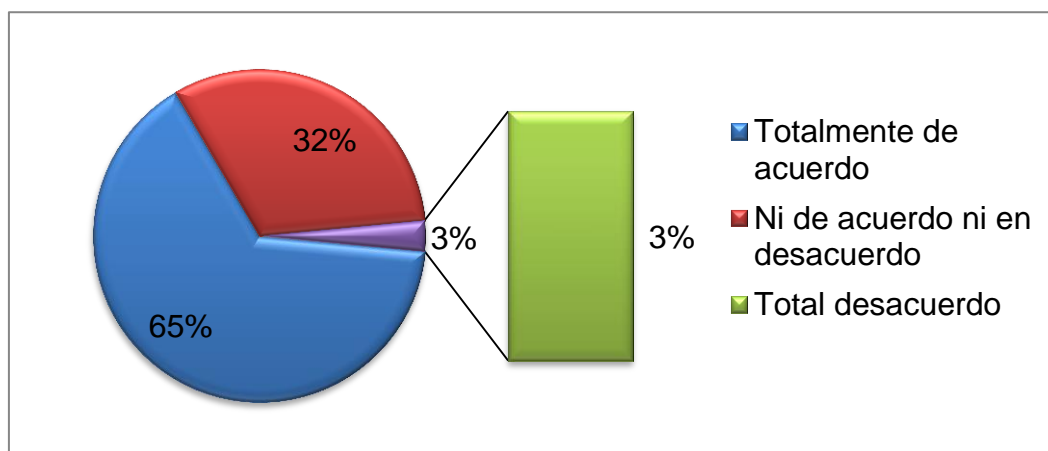
## 2.9 ANALISIS DE DATOS

Una vez recolectado los datos de las encuestas realizadas a los 172 graduados de la carrera de G.E.I de la UCSG, se procedió a un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Con la finalidad de conocer las falencias y necesidades de los estudiantes que eligen esta Carrera Universitaria.

### 2.9.1 ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS

**Grafico 1 Le Gusta su Carrera Profesional**



Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.

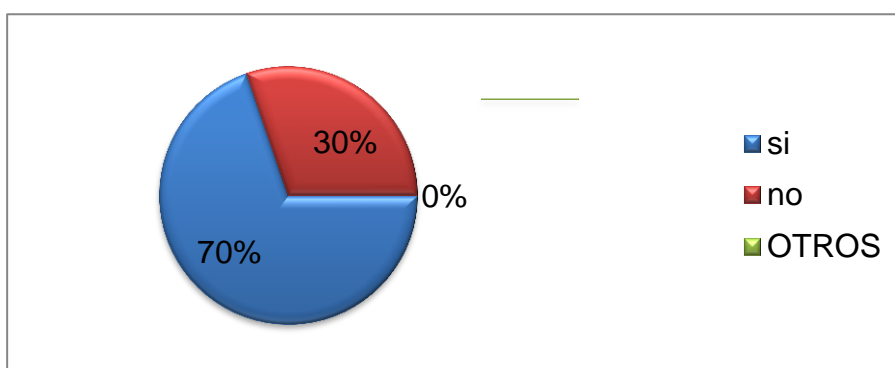
Análisis:

De acuerdo a las encuestas realizadas a los Graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional del año 2012-2014, se ha podido Determinar que de los 172 estudiantes encuestados,

El 65% de ellos se encuentran de acuerdo con la carrera que escogieron para ser unos profesionales.

El 32% de los graduados se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo, es decir que la carrera les parece buena y el 3% restante no se encuentra conforme con la carrera a elegir.

### **Gráfico 2 Esta Usted Trabajando Actualmente**



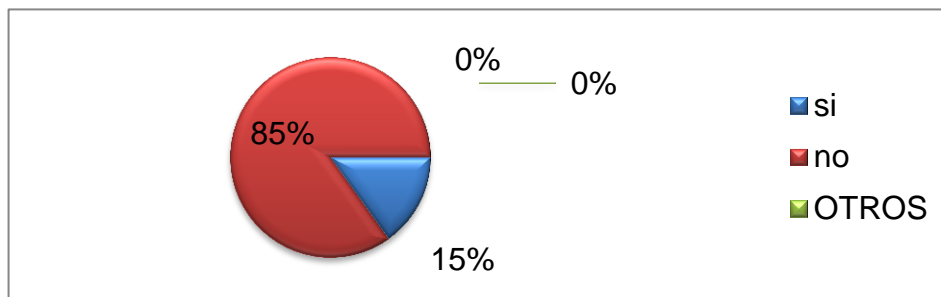
Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.

Análisis:

En este segundo gráfico, podemos ver que el 69% de los Graduados de la carrera de G.E.I y el 30% restante no se encuentran laborando debido a que están estudiando Maestrías dentro y fuera del País.

**Grafico 3 La universidad le ayudó a conseguir su primer puesto de trabajo**



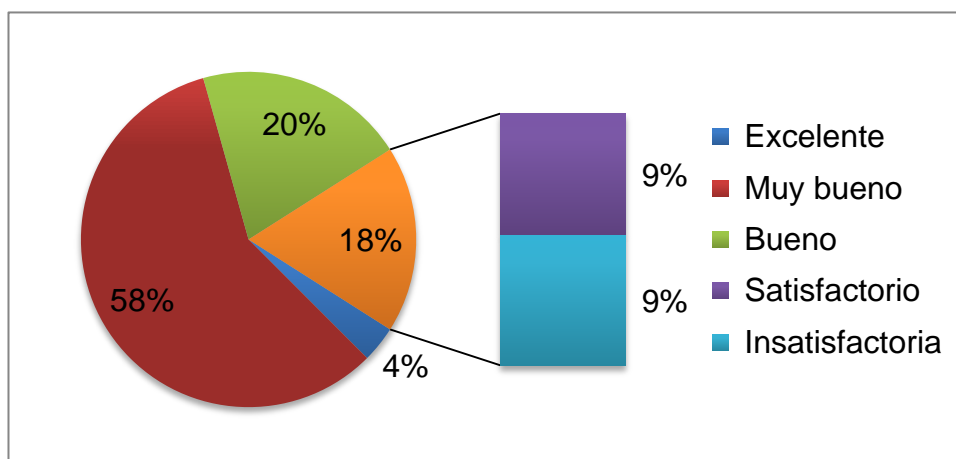
Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor

Análisis:

En este grafico podemos ver que el 62% del estudiante ha mencionada que la carrera en este caso la facultad no le ha brindado apoyo para tener su primer puesto de trabajo, mientras el 15% indica que su primer empleo lo consiguieron dentro de la Universidad.

**Grafico 4 Cuál fue su rendimiento académico a lo largo de su carrera?**



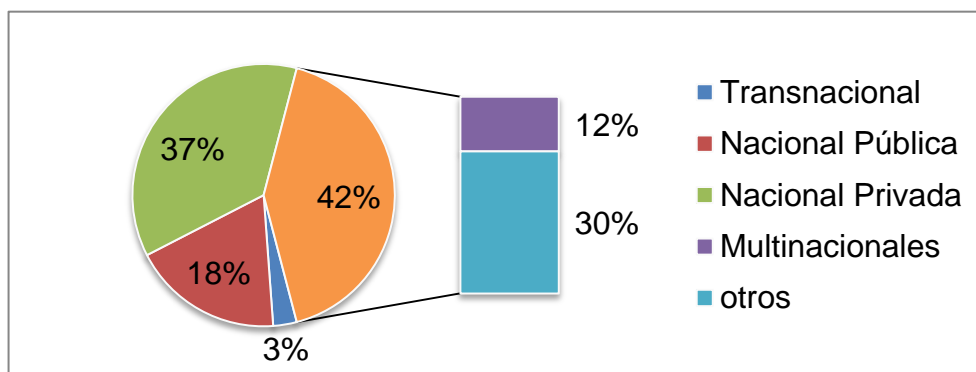
Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.

Análisis:

De acuerdo a la encuesta planteada a los estudiantes fue importante determinar cuál fue su rendimiento académico a lo largo de su carrera Universitaria donde, el 12% indico que sus notas eran excelentes, el 58% satisfactoria, el 12% muy buena y el 18% que indica que 1% es insatisfactoria y el resto satisfactoria.

**Grafico 5 En la actualidad Usted en qué tipo de empresa trabaja.**



**Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014**

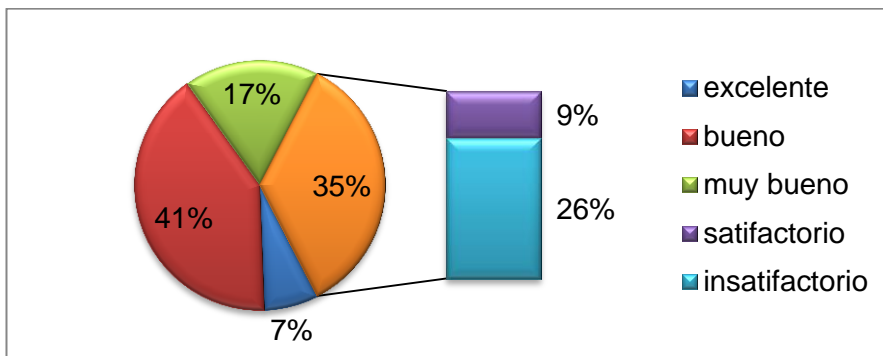
**Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.**

Análisis:

De acuerdo a la encuesta planteada a los graduados hemos determinado que el 36% de ellos se encuentran trabajando en Empresas Nacional – Privada, el 18% en Nacionales-Publicas, el 12% en Empresas Multinacionales y el 3% se encuentran laborando en Empresas Transnacionales.



**Grafico 6 Cuales es su opinión sobre el desempeño de los docentes de la Carrera de G.E.I?**



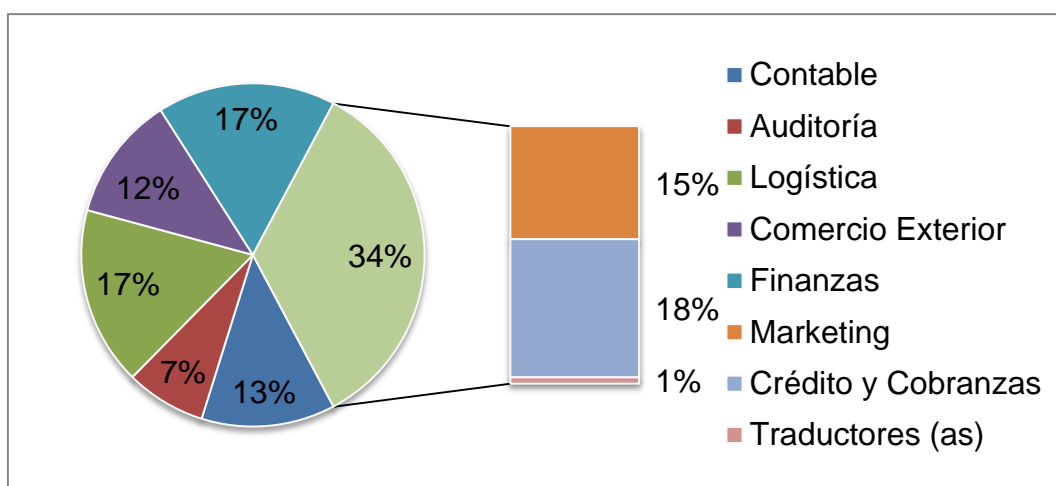
**Fuente:** Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

**Autores:** Lisbeth Cano, Yanina Loor

Análisis:

En esta pregunta realizada a los encuestados graduados de la carrera de G.E.I se puede constatar que el 49% indica que el desempeño de los docentes es bueno, el 23% insatisfactorio, el 2 % excelente y el 26% muy bueno.

**Grafico 7 En qué área desempeña sus labores?**



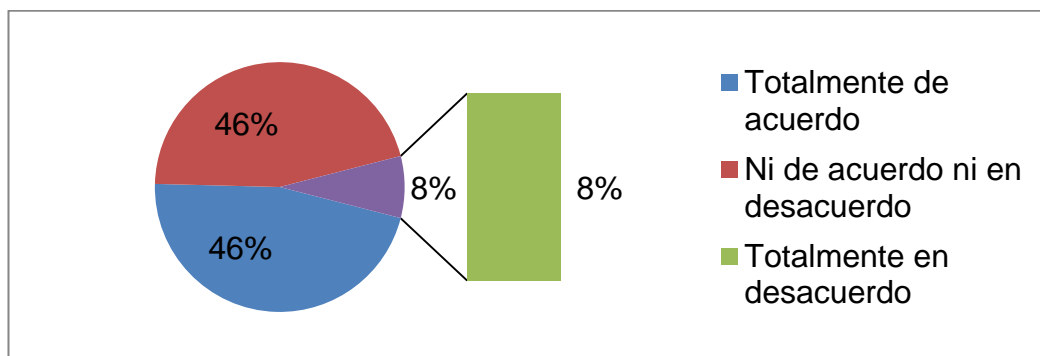
**Fuente:** Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014

**Autores:** Lisbeth Cano, Yanina Loor.

Análisis:

La gran parte de los Graduados de la Carrera de G.E.I el 12% de ellos se encuentran laborando en el departamento de Finanzas y el área de Logística, el 13 % se encuentra en el departamento de cobranzas , el 10% en Marketing , el 8% en comercio Exterior , el 9% en el Área Contables y el 5% en Auditoria.

**Grafico 8 Considera usted que los conocimientos adquiridos en la carrera G.E.I. le permiten desarrollar a plenitud sus actividades laborales.**



**Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014**

**Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.**

Análisis:

En este grafico es importante determinar si la carrera que han escogido le está ayudando al momento de encontrar un trabajo, por esa razón el 34% está de acuerdo que la carrera le permite desarrollar sus conocimientos, el 33% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6% se encuentra en desacuerdo.

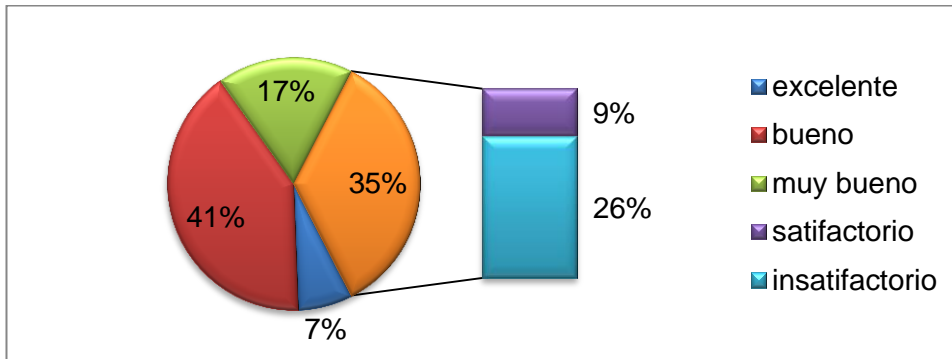
**8. Si su respuesta en la pregunta anterior fue la opción b o c; indique que factores cree usted que se deberían mejorar en la carrera?**

En este caso se decidió hacer una pregunta abierta donde los graduados expresaron sus experiencias y las necesidades en la cual la carrera de Gestión Empresarial debería mejorar, en lo que muchos de ellos expresaron que las pasantías profesionales que son realizadas antes de terminar la carrera no son en lugar de acorde en el cual no pueden desarrollarse debido a que las cargas horarias de las materias que influyen dentro de una empresa no son consideradas como las más relevantes ya que tienen pocas horas de aprendizaje, donde ellos necesitan que se aumenten esas materias y se puedan eliminar materias que no son necesarias y son consideradas de relleno.

Indicaron también que faltan más aprendizajes en el área de Marketing y negocios ya que se necesita la práctica trabajando en casos de estudios reales que permitan el mejor desempeño en el área implementar lo teórico-práctico, lo que indica que los docentes también deberían de estar comprometidos mejor sus métodos de educación para tener más efectividad dentro del aula.

Otras respuestas fueron que el pensum académico o malla curricular debería someterse a un reajuste que se enfoque más en prácticas referente al perfil que ofrecen, lo que indica que no es amplia en temas internacionales ni campos que puedan desarrollar.

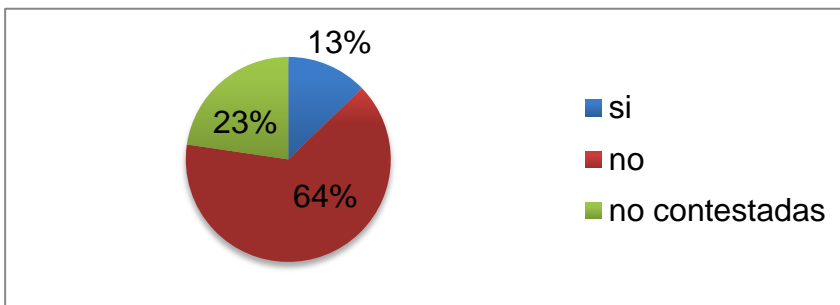
**Grafico 9 Cree usted que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa cuenta con la infraestructura adecuada que garantice la excelencia Académica?**



Análisis:

De acuerdo a la respuestas de los encuestados se puede observar que el 17% de los graduados creen que la excelencia académica es muy buena, el 41% bueno, 7% excelente , el 9% satisfactoria e 26% insatisfactoria.

**Grafico 10 La universidad o la carrera de G.E.I. ha mantenido algún contacto con usted después de su graduación o ha realizado algún seguimiento para saber en qué condición laboral se encuentra?**



**Fuente: Encuestas realizadas a los Graduados de la Carrera de G.E.I periodo 2012-2014**

**Autores: Lisbeth Cano, Yanina Loor.**

Análisis:

En esta grafico se puede observar que de los 172 personas encuestada, solo el 13 % de los estudiantados han mantenido contacto con la universidad después de haber terminado su carrera y el 64% indica que no

### **CAPITULO III**

## **EL PERFIL Y NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE G.E.I: DEFINICION Y FACTORES DETERMINANTES**

### **3.1 PERFIL DE EGRESO**

Diversos son los criterios que se dan sobre el perfil de egreso, Para la secretaria de educación pública (SEP, 2013) determina que la calidad de educación profesional se va forjando en el transcurso del camino en base a los niveles de estudios adquiridos, donde, el estudiante al término su carrera universitaria tendrá que poner en práctica los conocimientos, con la finalidad de poder desempeñarse en cualquier ámbito laboral de una manera adecuada.

En otros términos, (mercados y otros, 1981) es un conjunto que abarca los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas. A esta definición se le puede añadir que las prácticas profesionales son significativas e indispensables para el estudiante, con el fin de poner en consideración lo aprendido dentro del aula.

Al término, de su carrera el estudiante deberá poseer ciertos rasgos como proceso de su formación:

- Utilizar el lenguaje materno, de forma fluida y clara para poder comunicarse e interactuar en contextos sociales y culturales, además poseer herramientas básicas de conocimientos del idioma inglés.
- Analizar diferentes situaciones, saber identificar problemas, proponer soluciones, emitir juicios al momento de aplicar estrategias y tomar decisiones.
- Tienen capacidad de interpretar y explicar procesos sociales, económicos, financieros y sociales

- Aprovechar los recursos tecnológicos a su alcance con los medios a comunicarse, obtener información y construir conocimientos

### 3.1.1 DETERMINANTES DEL PERFIL DE EGRESO

Para CICES (2006), el perfil de egreso esta caracterizados por 5 componentes fundamentales que son:

- Áreas de conocimientos
- Habilidades y destrezas profesionales
- Actitudes y valores
- Competencias

Estos componentes son esenciales para la construcción de una base sólida y obtener buenos resultados en el área del aprendizaje, en este caso las carreras universitarias de acuerdo al perfil que ofrece se pueden ir diseñando y estructurando de mejor manera estos componentes. Tiene como objetivo facilitar el entendimiento del perfil de egreso sobre los estudiantes facilitando la percepción respecto al rol que se aspira de los egresados de la carrera.

**Grafico 11 Componentes del Perfil de Egreso**



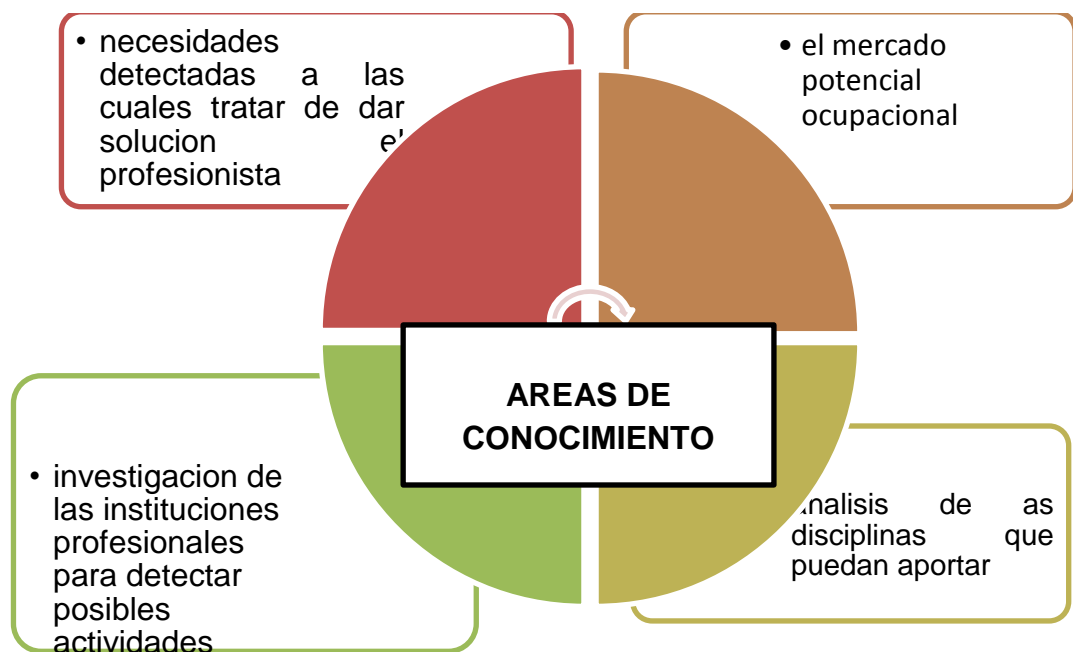
Fuente: perfil de Egreso (<http://www.unie.usach.cl/wp-content/uploads/downloads/2013/05/2-perfil-egreso-27.05.2013.pdf>)

Autora: Lisbeth Can

Al analizar estos componentes surge la duda para varios autores en base a que se refieren dichas tareas. Para (Díaz Barriga , 1990) Estas deberían establecerse en 3 tareas.

- Las necesidades de la sociedad, en el cual el profesional deberá implementar soluciones.
- Los resultados de las investigaciones que surgen a los requerimientos del mercado ocupacional.
- El análisis que se puede dar en la investigación que sea de aporte a la solución del problema.

**Gráfico 12 Elementos que definen la tarea de un perfil profesional**



**Fuente: Modelo de días Barriga (1990) Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior.**

**Autora: Lisbeth Cano**

### 3.2 PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA DE G.E.I

La carrera de gestión empresarial de la UCSG tiene como finalidad principal la creación de estudiantes con una visión completa , donde el estudiante deberá ser capaz de dominar al menos dos idiomas aparte del idioma natal , la tarea esencial de un Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional consiste en planear, organizar, integrar, dirigir y controlar las actividades de una organización.

Optimizando esfuerzos y recursos (gente, capital, instalaciones y tecnología), promoviendo los procesos de integración nacional, latinoamericana y mundial, con respeto a los derechos humanos y de la naturaleza. (<http://www2.ucsg.edu.ec/economia/oferta-academica/gestion-empresarial-internacional.html>).

Una vez cumplidos los 245 créditos, presentado el proyecto de graduación y aprobada la sustentación ante un tribunal, el egresado de la carrera de Ingeniería en GEI es un profesional que:

- Administra organizaciones tanto locales como globales.
- Analiza riesgos en la búsqueda de decisiones unificando los objetivos organizacionales con los individuales involucrados, en función de la planificación organizacional.
- Gestiona los negocios internacionales utilizando los idiomas inglés, francés, español y los conocimientos de procesos de integración y comportamiento de mercados internacionales.
- Administra los recursos financieros tomando las medidas más adecuadas para minimizar el riesgo y la incertidumbre.
- Planifica e implementa los sistemas de información gerencial acorde con las necesidades de la empresa.



**Tabla 4 Plan de Estudio de la Carrera de G.E.I de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.**

NIVEL	CICLO	ÁREAS					EJE DE PASANTÍAS	TOTAL
		GESTIÓN EMPRESARIAL	CIENTÍFICO INSTRUMENTAL	CONTABLE Y FINANCIERA	HUMANÍSTICA Y TEOLOGICOS	IDIOMAS EXTRANJEROS		
BÁSICO	I	MICROECONOMÍA I (3C - 4H)	MATEMÁTICAS I (3C - 4H) COMPUTACIÓN I (3C - 3H)		IDIOMA ESPAÑOL (3C - 4H)	FRANCÉS I (8C - 10H) INGLÉS I (8C - 10H)		6 materias 28 créditos 35 horas
	II	MICROECONOMÍA II (3C - 4H)	MATEMÁTICAS II (3C - 4H)	CONTABILIDAD I (3C - 4H)	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA (3C - 3H)	FRANCÉS II (8C - 10H) INGLÉS II (8C - 10H)		6 materias 28 créditos 35 horas
	III	MACROECONOMÍA I (3C - 4H) ADMINISTRACIÓN (3C - 3H)	ESTADÍSTICA I (3C - 4H)	CONTABILIDAD II (3C - 4H)	INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO CRÍTICO (3C - 3H)	FRANCÉS III (6C - 8H) INGLÉS III (6C - 8H)		7 materias 27 créditos 34 horas
BÁSICO ESPECÍFICO	IV	MACROECONOMÍA II (3C - 4H) ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (3C - 4H)	ESTADÍSTICA II (3C - 4H) COMPUTACIÓN II (3C - 3H)	PRESUPUESTO (3C - 3H)		FRANCÉS IV (6C - 8H) INGLÉS IV (6C - 8H)		7 materias 27 créditos 34 horas
	V	ECONOMÍA INTERNACIONAL (3C - 4H) MERCADEREO (3C - 3H)		FINANZAS I (3C - 4H) INGENIERÍA ECONÓMICA (3C - 4H)	ESTUDIOS CONTEMPORÁNEOS (3C - 3H) TEOLOGÍA I (3C - 3H)	FRANCÉS V (5C - 6H) INGLÉS V (5C - 6H)		8 materias 28 créditos 33 horas
	VI	FINANZAS INTERNACIONALES (3C - 3H) INVESTIGACIÓN DE MERCADO (3C - 3H)		FINANZAS II (3C - 4H)	DERECHO I (3C - 3H) ÉTICA (3C - 3H) TEOLOGÍA II (3C - 3H)	FRANCÉS VI (6C - 8H) INGLÉS VI (5C - 6H)		8 materias 28 créditos 31 horas
PREPROFESIONAL	VII	INTEGRACIÓN (3C - 4H) NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL (3C - 3H) TÉCNICAS DE COMERCIO INTERNACIONAL (3C - 3H) SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL (3C - 3H)		INGENIERÍA FINANCIERA (3C - 4H)	DERECHO II (3C - 3H) OPTATIVA I (3C - 3H)		10C	7 materias 21 créditos 23 horas
	VIII	ECOLOGÍA (3C-4H) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (3C - 4H) MERCADOTECNIA INTERNACIONAL (3C - 4H) PROYECTOS (3C - 4H) DERECHO III (3C - 3H) E-COMMERCE (3C - 4H)			OPTATIVA II (3C - 3H)		14C	7 materias 21 créditos 26 horas
TITULACIÓN: INGENIERO EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL TRABAJO DE GRADUACIÓN 25 C Total de créditos para Ingeniería 263 C								
NOTAS: APROBADO POR CONSEJO DIRECTIVO DEL DÍA 26 DE ABRIL DEL 2006						TOTAL DE CRÉDITOS DE LA CARRERA		257 C
OPTATIVAS DE LA CARRERA GEI A TOMARSE DESPUES DEL SEXTO SEMESTRE NEGOCIACION INTERNACIONAL LOGISTICA Y TRANSPORTE MARKETING INTERNACIONAL						AREA GESTION EMPRESARIAL:		30
						AREA CIENTIFICO INSTRUMENTAL:		18
						AREA CONTABLE Y FINANCIERA:		21
						AREA HUMANISTICA Y TEOLOGICA:		27
						AREA IDIOMAS:		76
						TOTAL DE CRÉDITOS DE LA CARRERA		208
						CRÉDITOS POR PASANTÍAS		24
						CRÉDITOS POR PROYECTOS GRADUACION		25
						TOTAL DE CRÉDITOS DE LA CARRERA		257

NC- Número de créditos ; NH- Número de horas ; C- Créditos

**Fuente: Malla curricular de la carrera de G.E.I**

<http://www2.ucsg.edu.ec/economia/dmdocuments/economia-gestion-malla.pdf>

**Autora: Lisbeth Cano**

Cabe recalcar, que se implementó un nuevo modelo académico desde el año 2012 para los nuevos estudiantes, donde la malla curricular tuvo un cambio significativo para los nuevos estudiantes por las nuevas reforma se realizó unos reajustes en el número de créditos de la malla lo que obligo a eliminar algunos niveles de las asignaturas

**Tabla 5 Plan de estudio mejorado de la Carrera de G.E.I de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil**

NIVELES UNIVERSITARIOS	CICLOS	PROFESIONAL		DESCRIPCIÓN		HUMANÍSTICA		INVESTIGACIÓN															
		GESTIÓN EMPRESARIAL	PREMIO PROFESIONALES	ECONOMÍA Y COMERCIO INTERNACIONAL	CONTABILIDAD Y FINANZAS	COMPTATIVA Y CONTABILIZACIÓN	IDIOMAS																
I	I	Fundamentos de Administración N.C.3				Matemática I N.C.3	Historia N.C.3	Técnicas de Investigación N.C.3															
									II	Gestión de Recursos Humanos N.C.3	Fundamentos de Economía N.C.4	Contabilidad I N.C.3	Matemática II N.C.4	Historia II N.C.3	Francés I N.C.6	Tecnología I N.C.3							
																	III	Marketing N.C.3	Microeconomía N.C.4	Contabilidad II N.C.4	Estadística I N.C.4	Francés II N.C.6	Tecnología II N.C.3
V	Derecho Empresarial I N.C.3	Prácticas Sociales N.C.4	Finanzas Internacionales N.C.3	Administración Financiera I N.C.3	Ingeniería Financiera N.C.3	Proyectos N.C.3	Francés IV N.C.6	Técnicas de Comercio Internacional N.C.3															
									VI	Derecho Empresarial II N.C.3	Sistema de Información General N.C.4	Administración Financiera II N.C.3	Ingeniería Financiera N.C.3	Estudios Comparativos N.C.3	Técnicas de Comercio Internacional N.C.3								
																VII	Derecho Comercial Internacional N.C.3	Optativa III N.C.3	Gestión de ERP N.C.3	Francés N.C.3	Técnicas de Comercio Internacional N.C.3		
VIII	Logística y Transporte Internacional N.C.3	Prácticas Laborales II N.C.10	Gestión de ERP N.C.3	Negociación Internacional N.C.3	Marketing Internacional N.C.3	Negociación Internacional N.C.3	Investigación N.C.3																
								IX	Marketing Internacional N.C.3	Marketing Internacional N.C.3	Marketing Internacional N.C.3	Marketing Internacional N.C.3	Marketing Internacional N.C.3										

### 3.3 EMPLEABILIDAD

Pedro Weinberg (2004, s. p.), dice: *“La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.*

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. Fundipe (1999) divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- *Actitudes de la persona:* actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- *Seguridad y competencia emocional del empleado:* capacidad para interactuar con los demás
- *Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas:* capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.
- *Conocimiento del entorno:* las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de auto gestionar tareas y de aprender continuamente.

Según (Berger y Luckman 1984) las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida, y las características que el individuo posee de manera innata se van potenciando y complementando a medida que se va socializando. El ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hacen más empleable, en la medida que su proceso de socialización sea favorable en su desarrollo.

Se puede destacar que el concepto de *empleabilidad* incluye factores tangibles e intangibles, específicamente la característica *actitudinal* del individuo. Estas características actitudinales se manifiestan desde la propia infancia del individuo, generando un círculo de retroalimentación positiva durante su desempeño escolar

De esta forma, cobra importancia el *ambiente* en el que el individuo crece y estudia. En el artículo publicado “Empleabilidad, educación y equidad social” (Fornichela y London, 2012) se analiza el término empleabilidad junto con sus determinantes educación y desempleo para luego hacer la comparación entre empleabilidad y equidad social de los cuales llegaron a la conclusión que el concepto de empleabilidad aparece como un concepto más amplio que el utilizado de manera habitual para estudiar la relación de las características de la fuerza laboral con el mercado de trabajo (capital humano). Presenta una estrecha vinculación con la educación, en todos sus sentidos, y con el desempleo: básicamente, la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de los individuos, y la mayor empleabilidad puede favorecer la mitigación del problema del desempleo. Asimismo, el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad de las personas.

Este fenómeno hace que la empleabilidad tenga una fuerte consecuencia sobre la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de los individuos para adquirir cualidades de empleabilidad parece perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo. El desarrollo de una sociedad está ligado al bienestar de sus individuos: las inequidades de oportunidades conducen a un problema económico intergeneracional que involucra aspectos morales y éticos. La ruptura del orden social, asociada a altos niveles de desigualdad, es uno de los aspectos más difíciles de corregir en un Estado. De allí que la prevención y la igualación de oportunidades sean fundamentales para el desarrollo sostenible de un sistema económico.

### **3.3.1 DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD**

#### **EDUCACIÓN**

El nivel de estudios alcanzados es un determinante muy fuerte para las empresas a la hora de conocer la calificación de un trabajador: debido a que el empleador no tiene la posibilidad de vislumbrar de una manera directa cuál es el producto marginal del trabajador, recurre al análisis de un cúmulo de datos propios del individuo (nivel de educación, su experiencia laboral, su sexo y su raza, entre otros). A partir de éstos, decide qué empleados incorporará y qué salario ofrecerá.

Quienes tienen un grado más alto de educación tienen también un nivel más elevado de entrenamiento y habilidad. Por consiguiente, de acuerdo con este análisis, el grado de escolarización es usado como condición para la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo (actúa como *filtro*), y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un pase hacia la obtención de trabajos mejor remunerados.

#### **DESEMPLEO**

La inversión que se realice en pos de aumentar la empleabilidad de los individuos puede disminuir aquel desempleo causado por la falta de personal calificado. Sin embargo, también puede ser beneficiosa en un contexto de retracción del empleo, porque propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo fueran más equitativas (Weinberg 2004).

El desempleo se prolonga por períodos mayores a un año provoca consecuencias en las personas que son más amplias que su pérdida de un ingreso regular. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero, principalmente, van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos,

Su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, y que cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión (Weinberg 2004).

## **EQUIDAD SOCIAL**

De acuerdo con lo analizado hasta el momento, el nivel educativo se plantea como uno de los más importantes determinantes de la empleabilidad. Pero no todos los individuos reciben la misma educación: los individuos más pobres poseen mayores dificultades para acceder a un nivel educativo alto; y puede concluirse que serán menos empleables (Formichella 2005).

Lo anterior se vincula estrechamente con la noción de equidad educativa. Formichella (2010) considera que existe equidad educativa si se evidencia igualdad en los resultados educativos, lo cual incluye el grado de empleabilidad de los individuos al concluir su paso por el sistema. Si no existe equidad en la educación, habrá individuos menos empleables que otros, lo cual contribuirá a la inequidad social. Y no sólo habrá individuos menos empleables, sino que dichos individuos serán los que provengan de hogares menos aventajados, por lo que puede pensarse que quedarán entrampados en un círculo de pobreza.

### **3.3.2 INCIDENCIAS QUE AFECTAN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD.**

De acuerdo a los estudios realizados mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) se ha podido constatar que, Latinoamérica sufre varios inconvenientes dentro del campo laboral debido a su constante proceso de desarrollo lo cual ha representado notoriamente un 44 % del desempleo juvenil.

Este desempleo juvenil se da por la transformación que sufre las personas al momento de combinar el estudio con el trabajo, donde los estudiantes examinan y evalúan las oportunidades dentro del mercado

Para Weller (2003), es claro que las incidencias que se dan en el nivel de empleabilidad es por los planteles educativos que no desean invertir en la educación, ya que es indispensable para el conocimiento del estudiante sin embargo, es necesario que las Universidades estén al tanto de los requerimientos que tiene el mercado al momento de formar al estudiantado, otro factor es la falta de experiencia laboral que es muy vulnerable, donde el estudiante no se encuentra apto, ni capacitado de asumir responsabilidades dentro de las empresas.

### **3.3.3 PROBLEMATICAS QUE CAUSAN EL DESEMPLEO E INSERCCION LABORAL.**

Según Segundo, (2009).las causas que originan un desempleo en los estudiantes recién Graduados, se dan por el mal manejo del capital humano, lo que perjudica que los jóvenes no tengan una total dependencia dentro de sus hogares, ocasionando de esta forma un menor porcentaje de crecimiento en la economía del País.

Schkolnik (1997 y 2005),afirma que el desequilibrio que existe entre la oferta y la demanda se produce, por la exigencia dentro de las empresas que requieren personal con un nivel de educación superior alta que permita desarrollarse en distintas áreas y experiencia requerida, donde pueden darse el caso que exista un distinción y se de preferencias a personas que se encuentren con capacidades y habilidades más avanzadas, lo que con lleva que los empleadores realicen contratos a corto plazo y no se les dé la oportunidad de postularse para otros puestos de empleo. Con relación a la oferta se puede determinar que el nivel educacional es muy alto y se encuentra muy por arriba de la perspectiva que demanda el mercado.

La empleabilidad de los graduados se ha convertido en una de las principales responsabilidades de todas las instituciones universitarias. Para favorecer la empleabilidad de sus titulados la universidad necesita saber qué conocimientos y habilidades requieren para el desempeño profesional, así como lo que demandan los empleadores. También es necesario que alumnos y titulados conozcan lo que requieren empresas, organismos e instituciones para preparar mejor su inserción laboral.

Según el estudio de empleabilidad de los graduados de la UCSG 2012 realizado por el Sistema de Seguimientos a Graduados sistematizó las características de Empleabilidad de los y las estudiantes titulados por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil entre los años 2011 y 2012 en la cual colaboraron un total de 2070 titulados y tituladas; demostró que el 89% de los y las encuestados se encuentran insertos en el mercado laboral.



## **CAPITULO IV**

### **COMPARACION DE LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES VS EL PERFIL DE EGRESO**

#### **4.1 ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS GENERICAS Y ESPECIFICAS DE LOS EGRESADOS VS LOS REQUERIMIENTOS LABORABLES DE LAS EMPRESAS MULTIONACIONALES.**

##### **4.1.1 COMPETENCIAS GENERICAS**

Según Leonard Mertens las competencias genéricas se relacionan con los instrumentos , comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

Por otro lado según el informe SCANS<sup>4</sup>, 1992, las competencias genéricas se encuentran dentro de las competencias intermedias o generativas por lo cual a través de una consulta estableció las siguientes cinco competencias prácticas las cuales se refieren a competencias transversales (en su formación), transferibles a multitud de funciones y tareas.

A) Recursos: Identifica, organiza, proyecta y asigna recursos

- Tiempo: escoge actividades pertinentes a la meta, organiza actividades por orden de importancia, asigna el tiempo y prepara y sigue programas de implementación de tareas.
- Dinero: usa o prepara presupuestos, hace pronósticos, mantiene los archivos, hace ajustes para realizar los objetivos.
- Materiales e instalaciones: adquiere, almacena, asigna y usa los materiales o el espacio eficientemente.

---

<sup>4</sup> Secretary Comission on Achieving Necessary Skills

- B) Recursos humanos: evalúa las destrezas y asigna el trabajo en la forma debida, evalúa la realización y proporciona retroalimentación.
- C) Interpersonal: Trabaja con otros
- Participa como miembro de equipo: contribuye al esfuerzo del grupo.
  - Enseña destrezas nuevas a otros.
- D) Sirve a los clientes: trabaja para satisfacer las expectativas de los clientes.
- E) Ejerce liderazgo: comunica las ideas para justificar su posición, persuade y convence a otros, cuestiona responsablemente procedimientos y normas existentes.
- F) Negocia: trata de llegar a acuerdos que involucren el intercambio de recursos, armoniza los intereses divergentes.
- G) Trabaja con diversidad de personas: trabaja bien con hombres y mujeres provenientes de diversos orígenes.
- H) Información: adquiere y utiliza los datos
- Adquiere y evalúa información.
  - Organiza y mantiene información.
  - Interpreta y comunica información.
  - Usa las computadoras para procesar información.
- I) Sistemas: entiende las interrelaciones complejas
- J) Entiende los sistemas: sabe cómo funcionan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y sabe operar eficazmente con ellos.
- K) Controla y corrige la realización de tareas: distingue tendencias, prevé los impactos en las operaciones del sistema, diagnostica desvíos en la realización del sistema y corrige fallas del funcionamiento.
- L) Mejora o diseña los sistemas: sugiere modificaciones en los sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternos para mejorar la realización de tareas.

- M) Tecnología: trabaja con una variedad de tecnologías
- N) Selecciona la tecnología: selecciona los procedimientos, instrumentos o equipo, lo que incluye las computadoras y tecnologías relacionadas.
- O) Aplica la tecnología a la tarea: entiende en general el propósito y los procedimientos indicados para el comienzo y la operación del equipo.
- P) Mantiene y repara equipo: previene, identifica o resuelve problemas del equipo, lo que incluye las computadoras y otras tecnologías.

#### **4.1.1 COMPETENCIAS GENERICAS DE LA CARRERA DE G.E.I**

En la carrera de gestión empresarial internacional, las competencias genéricas en el mapa curricular han tomado una importancia trascendental, ya que al darse el proceso de globalización, el egresado se enfrenta a problemas no solo técnicos, si no que requiere de habilidades adicionales para insertarse en el mercado laboral.

Entre éstas se encuentran:

- 1) Comunicación oral: le permitirá expresarse de forma clara y precisa con otros colegas o personal de otras áreas.
- 2) Comunicación escrita: le permitirá elaborar reportes técnicos o bien propuestas de proyectos.
- 3) Dominio de un segundo idioma: en un mundo globalizado esto le permitirá comunicarse con colegas de otros países.
- 4) Trabajo en equipo: la mayoría de los empleos, dada la complejidad, requieren que el personal se desempeñe bajo este esquema de trabajo.

A continuación diseñamos una tabla en la cual se puede observar el peso porcentual de ciertas materias las cuales promueven las competencias genéricas. Dichas materias fueron tomadas de la antigua malla curricular de la carrera de G.E.I.

**Tabla 6 Peso Porcentual de las asignaturas Básicas de la Carrera de G.E.I Según el número de Horas.**

<b>COMPETENCIAS GENERICAS</b>	<b>%</b>
<b>1. Ser capaces de Elaborar un Estudio de Mercado</b>	
MICROECONOMIA	7%
MACROECONOMIA	7%
<b>2. Ser capaz de comunicarse de manera clara y concisa</b>	
IDIOMA ESPAÑOL	7%
COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	7%
INTRODUCCION AL PENSAMIENTO CRITICO	5%
<b>3. Ser capaz de comunicarse en dos lenguas extranjeras</b>	
INGLES	18%
FRANCES	18%
<b>4. Ser capaz de entender los procesos contables</b>	
CONTABILIDAD	7%
PRESUPUESTO	7%
<b>5. Ser capaz de entender y resolver problemas de carácter cuantitativo</b>	
MATEMATICA	7%
ESTADISTICA	7%

FUENTE: CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL UCSG

ELABORADO POR: LISBETH CANO, YANINA LOOR

Como se puede visualizar los idiomas inglés y francés son los que tienen mayor carga horaria con un 18% en cual representa 10 horas semanales. Luego tenemos las materias como Microeconomía, Macroeconomía, Idioma

Español, COE, Contabilidad, Presupuesto, Matemática y Estadística con un porcentaje equilibrado del 7%; dejando en último lugar con un 5% a la materia de IPC.

## **4.2 COMPETENCIAS ESPECIFICAS**

Según J. A. Segovia Orozco, M. Salmerón Guzmán y B. Tovar Corona, 2013 las competencias específicas se derivan de un campo de estudio particular, se requiere establecer o seguir lineamientos para seleccionarlas y describirlas en los programas de estudio conforme a cada asignatura; entonces bajo este concepto podemos definir que las competencias específicas son aquellas competencias relacionadas directamente con la ocupación; propias de la titulación, especialización y perfil laboral para los que se prepara al estudiante.

### **4.2.1 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE AL CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

En la carrera de gestión empresarial internacional, las competencias específicas permiten al egresado enfrentarse con éxito a la sociedad del conocimiento, que demanda profesionales polivalentes capaces de desempeñar tareas y de resolver problemas de muy distinta índole.

Entre éstos conocimientos se encuentran:

1. Conocimiento genérico acerca del diseño, la organización, la gestión y la financiación de empresas.
2. Conocimiento básico sobre el funcionamiento de las áreas funcionales de la empresa (marketing, recursos humanos).
3. Conocimientos de las políticas y organizaciones culturales más representativas en el mundo actual.
4. Conocimiento instrumental avanzado de una segunda lengua, en este caso el inglés y el francés,

A continuación diseñamos una tabla en la cual se puede observar el peso porcentual de ciertas materias las cuales promueven las competencias genéricas. Dichas materias fueron tomadas de la antigua malla curricular de la carrera de G.E.I.

**Tabla 7 Peso Porcentual de las asignaturas Básicas de la Carrera de G.E.I Según el número de Horas**

<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>	<b>%</b>
COMPUTACIÓN	4%
ECONOMIA INTERNACIONAL	5%
FRANCES	8%
INGLES	8%
FINANZAS	5%
MERCADEO	4%
INGIENERÍA ECONÓMICA	5%
ADMINISTRACIÓN DE RRHH	5%
INTEGRACIÓN	5%
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	4%
FINANZAS INTERNACIONALES	4%
INVESTIGACIÓN DE MERCADO	4%
TÉCNICAS DE COMERCIO INTERNACIONAL	4%
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL	4%
E-COMMERCE	5%
INGIENERÍA FINANCIERA	5%
MERCADOTECNIA INTERNACIONAL	5%
PROYECTOS	5%
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	5%

FUENTE: CARRERA DE GESTION EMPRESARIAL INTERNACIONAL UCSG

ELABORADO POR: LISBETH CANO, YANINA LOOR

### **4.3 EL PERFIL DE LOS EGRESADOS EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS.**

Según (OIT, 2011) el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones ha ido variando puesto que requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante.

Por otro lado también está la globalización; el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales; las mejoras tecnológicas, que se evidencian cada vez con mayor velocidad; la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen considerar las cualidades pretendidas en los trabajadores, debido a esto las exigencias del mercado laboral han aumentado.

A su vez, el contrato social ha cambiado, por lo que el “empleo para toda la vida” deja paso a una movilidad laboral casi permanente. En este escenario los trabajadores no sólo deben poseer cualificaciones necesarias para adquirir un empleo, sino ser lo suficientemente versátiles para mantenerlo.

La teoría del Capital Humano según (Campos, 2003) encuentra la respuesta en las calificaciones formales que un trabajador posee: sus “inversiones” previas en educación y otras capacitaciones. Bajo esta visión, la mayoría de los estudios se limitan al análisis del nivel educativo (educación básica o pregrado) como indicador de las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo.

Sin embargo, aun teniendo el mismo nivel de educación formal, no son iguales entre sí, lo cual plantea características distintivas que se destacan en el mercado laboral. Las diferencias pueden encontrarse en el *concepto de empleabilidad*, definido brevemente como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”

El seguimiento al desarrollo profesional de los egresados de G.E.I. ofrece la posibilidad de conocer las condiciones laborales que estos profesionales enfrentan y la aceptación que tienen en el mercado laboral.

Según un artículo de investigación de Suly Patricia Castro-Molinares, Ph. (2014) enfocados en los egresados de Medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Martha, determinó la situación sociodemográfica, laboral, académica y necesidades de cualificación de dichos egresados y llegó a la conclusión que entre los egresados un alto nivel de satisfacción por la formación recibida, la mayoría laboraba, al momento del estudio, en funciones relacionadas con su perfil de egreso, principalmente en el área asistencial, de la promoción y prevención, administrativa, y unos pocos en la docencia. Además mencionó que no se pueden perder de vista las oportunidades de mejora puestas de manifiesto, especialmente las relacionadas con las prácticas, la enseñanza de una segunda lengua, el desempeño de algunos docentes y la oferta de educación pos gradual.

En la entrevista realizada a las diferentes empresas multinacionales sobre los requerimientos de la misma con respecto al perfil profesional de los egresados de la carrera de G.E.I. se puede inferir lo siguiente:

1. En **UBESA S.A.** es importante forjar el conocimiento de los estudiantes mediante capacitaciones y dándoles los 3 meses prueba para que en un futuro se desempeñen mejor en el área a la cual se estén postulando.
2. En **DELOITTE** dan oportunidades de desarrollo muy enriquecedoras a su nuevo recurso humano con la finalidad de que los profesionales tengan aspiraciones personales y las ganas de crecer de acuerdo al perfil profesional, mediante lo cual esta firma tiene a su disposición un



personal capacitado que sirve de apoyo y ayuda a fortalecer los conocimientos del personal con poca experiencia.

3. Para **PDVSA S.A.** es importante que los estudiantes que estén realizando sus pasantías profesionales que vayan creciendo de forma progresiva por esta razón estas empresas tiene convenios con las universidades para el desarrollo de programas de pasantías donde, los estudiantes pueden desarrollar sus conocimiento y poder ponerlos en practica
4. Esta empresa ayuda que se desempeñen en diferentes áreas en este caso te pone a disposición: la área de finanzas, recursos humanos, tecnología de información, marketing las exigencias de esta empresa es tener un dominio avanzada de inglés ya que es su base primordial por ser una empresa internacional.
5. Para **FEMAR S.A.** es importante que el nuevo recurso humano tenga experiencia en marketing puesto que su fuerte es la distribución de electrodomésticos al por mayor por lo tanto sus ejecutivos de ventas deben tener una buena formación en la comercialización.
6. En **LLOYDS REGISTER** no se pudo ubicar esta empresa puesto que ha cambiado de localización.
7. Para **INTER AMERICAN ACADEMY** su recurso humano tiene que tener certificación internacional en la lengua inglesa tales como KOE, Fisrt Certificate y Cambridge es por esto que requieren profesionales con experiencia netamente en lenguas extranjeras.
8. **UNILEVER S.A.** esta empresa les brinda a sus empleados un ambiente armonioso, dinámico, el cual les permite relacionarse en diferentes entornos donde tienen una experiencia significativa tanto nacional como internacional.

El proceso de reclutamiento que esta empresa realizan son:

- Mediante realización de ofertas o ferias laborales que los publican a través del Facebook al momento que necesitan personal.
- La postulación en la área en la que te desees desempeñar de acuerdo al perfil que están buscando

Analizando las competencias genéricas y específicas de los estudiantes que egresan de la carrera de GEI y comparando con los requerimientos de las empresas multinacionales que fueron entrevistadas podemos darnos cuenta que en la malla antigua al haberse reducido los niveles de idiomas del octavo semestre al sexto el plus o la diferenciación que tenía la carrera con los ingenieros comerciales prácticamente ha desaparecido lo que le resta competitividad en el mercado laboral. Otra falencia que se observa es las pocas horas que se le asignan a las competencias específicas especialmente en el área de finanzas, negociación, técnicas de comercio, planificación estratégica y logística; instrumentos relevantes para estas empresas. También deberían otorgar certificaciones que tengan validez internacional para que los egresados también puedan incursionar en la docencia.

Todo el análisis anteriormente expuesto servirá de insumo para realizar la propuesta para la creación de un departamento de seguimiento de graduados que tendrá como finalidad mejorar el nivel de empleabilidad y las oportunidades en el mercado laboral para los egresados de la carrera.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTAS**

#### **5.1 PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACION DE UN DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE G.E.I**

El Egresado de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial se diferenciara de otras ofertas académicas similares por el dominio de dos lenguas extranjeras y su capacidad para tomar decisiones dentro de la empresa.

Con la finalidad de establecer características propias para el mejoramiento del aprendizaje de forma teórica y práctica, será importante darle el respectivo sustento teórico que permitirá un mejor entendimiento del problema profesional al que se enfrenta el estudiante en la práctica, proceso en el cual se va desarrollando las competencias necesarias para una buena performance en el campo laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación y considerando los requerimientos de las empresas multinacionales es importante que la carrera de gestión empresarial se someta a unas series de cambios que ayuden al mejoramiento del perfil de carrera.

- Rediseño de la malla curricular aumentando las horas de materias más relevantes como, Idiomas, finanzas, logística, marketing que son las materias más utilizadas en el campo laboral.
- Aumentar las menciones en las cuales el egresado tenga una facilidad de elección en el área administrativa , logística , o marketing
- La creación de un departamento de seguimiento con el propósito de conocer la situación actual de sus graduados.

- Realización de convenio con empresas relacionadas a la carrera que le permita al estudiante ir desarrollando su experiencia en base a lo aprendido.
- Capacitación continua para los docentes de la carrera de Gestión Empresarial en el uso de los simuladores de negocios.

## **5.2 IMPLEMENTACION DEL DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS.**

### **5.2.1 INTRODUCCIÓN**

El análisis de las relaciones entre las competencias que se adquieren en la educación superior y las requeridas en el puesto de trabajo constituye una línea de investigación esencial para la comprensión de los procesos de transición al mercado laboral de los egresados universitarios. La enseñanza superior actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales cuando proporciona una formación completa y adecuada a las necesidades del egresado. No obstante, los procesos de inserción laboral de los graduados universitarios se caracterizan por factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades laborales. Es por esto que proponemos la creación de un departamento de seguimiento con el propósito de conocer la situación actual de sus graduados.

### **5.2.1 BASE LEGAL**

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior vigente, que dice textualmente: **Artículo 142.- Sistema de seguimiento a graduados.-** Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior” y

según el Reglamento General de Aplicación de la LOES, **Artículo 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.**- La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE. Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente.

### **5.2.2 OBJETIVO GENERAL**

Crear el departamento de seguimiento a los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional y coadyuvar a incrementar el índice de inserción laboral y de empleabilidad.

### **5.2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de G.E.I
- Crear una bolsa de trabajo para la carrera de Gestión Empresarial Internacional.
- Vincular a los graduados de la carrera de GEI, a través de su participación en actividades docentes.
- Implementar mecanismos que propicien la colaboración entre la carrera y las empresas multinacionales.
- Elevar el nivel de empleabilidad de los graduados mediante capacitaciones continuas que mejoren su nivel de competitividad en el mercado laboral.

### **5.2.4 LOCALIZACIÓN**

Esta unidad de seguimiento de egresados de la carrera de GEI estará situada en la misma Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y su ubicación específicamente será arriba del área administrativa frente al decanato y a lado de la sala 3 de computación

### **5.2.5 FUNCIONES**

- Registrar la información de manera directa de egresados.
- Contactar a los egresados que tengan interés de incorporarse al mercado de trabajo.
- Realizar búsquedas de vacantes, del perfil profesional, en instituciones productivas como las empresas multinacionales.

### **5.3 CANALES DE COMUNICACIÓN**

Los canales de comunicación son importantes por lo tanto se pondrá a disposición de los graduados de la carrera de GEI, permitirá mantener un contacto interactivo de doble vía entre la carrera y sus graduados a través de un medio oficial establecido en la Web.

#### **5.3.1 LA WEB**

La WEB, será útil para crear y mantener la bolsa de empleo como una herramienta disponible para empresas interesadas en recurso humano calificado y también para que los graduados busquen mejores oportunidades de desarrollo profesional.

#### **5.3.2 REDES SOCIALES**

Se crearán grupos de redes sociales como Facebook y WhatsApp para PC por medio de los cuales se ofrecerá información relevante del quehacer institucional, de las propuestas académicas vigentes, de las ofertas de capacitación y actualización entre otras y por otro lado los graduados tendrán la opción de dar sus opiniones, inquietudes y comentarios.

#### **5.3.3 DIRECTORIO DE EGRESADOS Y GRADUADOS**

Obtener un directorio de graduados de la carrera de gestión empresarial internacional. Información conseguida a través de la ficha de graduados con la que se obtiene la siguiente información:

## **1.1.DATOS DEL GRADUADO:**

1.1.1.Número de carnet de estudiante

1.1.2.Número de Tarjeta de Identidad

1.1.3.Nombres y apellidos

1.1.4.Sexo

1.1.5.Nacionalidad

1.1.6.Fecha y lugar de nacimiento

1.1.7.Estado civil

1.1.8.Email

1.1.9.Domicilio actual

1.1.9.1. País

1.1.9.2. Departamento

1.1.9.3. Municipio

1.1.9.4. Dirección

1.1.9.5. Teléfono

1.1.9.6. Celular

1.1.10. Domicilio permanente de un familiar cercano.

1.1.10.1. País

1.1.10.2. Departamento

1.1.10.3. Municipio

1.1.10.4. Dirección

1.1.10.5. Teléfono

## **1.2. DATOS ACADÉMICOS:**

1.2.1.Facultad de estudio

1.2.2.Carrera de estudio

1.2.3.Especialidad

1.2.4.Grado Académico

1.2.5.Centro de estudio

1.2.6.Fecha de ingreso y egreso

1.2.7.Fecha de graduación

## **1.3. DATOS LABORALES**

1.3.1.Nombre de la institución

- 1.3.2.Puesto
- 1.3.3.Dependencia
- 1.3.4.Departamento o unidad
- 1.3.5.Fecha de ingreso
- 1.3.6.Años de servicio
- 1.3.7.País
- 1.3.8.Departamento
- 1.3.9.Municipio
- 1.3.10. Dirección
- 1.3.11. Teléfonos
- 1.3.12. Otra institución donde labora
  - 1.3.12.1. Nombre de la institución
  - 1.3.12.2. Puesto
  - 1.3.12.3. Dependencia
  - 1.3.12.4. Departamento o unidad
  - 1.3.12.5. Fecha de ingreso
  - 1.3.12.6. Años de servicio
  - 1.3.12.7. País
  - 1.3.12.8. Departamento
  - 1.3.12.9. Municipio
  - 1.3.12.10. Dirección
  - 1.3.12.11. Teléfonos

#### **1.4. OTROS:**

- 1.4.1.Colegio magisterial
- 1.4.2.Número de colegiación
- 1.4.3.Clave de escalafón

### **5.4 CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

Se contribuirá al crecimiento profesional de los graduados en cuanto a capacitación, apoyo de intermediación laboral y formación integral; crear el hábito de investigación para la innovación y creatividad en sus respectivas áreas de conocimiento mediante el trabajo en equipo con la institución y la



empresa; generar interés de emprendimiento mediante la generación de planes, programas y proyectos académicos e investigativos para la competitividad de sus empresas o la creación de las mismas. Las acciones a desarrollar para lograr este aspecto serán lideradas por las redes de graduados, quienes serán responsables de la elaboración de las propuestas curriculares a desarrollar con el apoyo de los centros de estudio, unidades académicas y programas especiales.

## 5.5 FINANCIERO

El financiamiento de este plan se realizará de la manera siguiente: los costos que se muestran son mensuales.

**Tabla 8 Presupuesto para la realización del Departamento de Seguimiento**

<b>PRESUPUESTO</b>	
<b><u>Talento Humano</u></b>	
Instructor e Investigador	354,00
Capacitación de Docente y Graduados	600,00
<b><u>Materiales de oficina</u></b>	
Escritorio Secretarial	250,00
Archivador metálico	100,00
Papel bond, esferos, lápices, borrador, útiles varios	80,00
<b><u>Equipos</u></b>	
Computadora	300,00
Impresora multifuncional	200,00
Línea Telefónica Directa	130,00
<b>TOTAL:</b>	<b>2014,00</b>

Elaborado Por: Lisbeth Cano y Yanina Loor.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 CONCLUSIONES**

El perfil del egresado de la carrera de Gestión Empresarial Internacional deberá responder a todas las necesidades de los empleadores en este caso a las Empresas Multinacional de Guayaquil. Las exigencias actuales de esta formación profesional exigen que el perfil de una respuesta efectiva, donde la práctica sea sustentada con la teoría que se ha dado a lo largo de la carrera, donde puedan desarrollar sus conocimientos y enfrentarse a la toma de decisiones que se le puede presentar en el ámbito laboral.

- La empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional a Empresas Multinacionales tiene un nivel de porcentaje bajo del 12 %.
- Las posibilidades que el Graduado o egresado se inserten a este mercado laboral son pocas, debido a la falta de una capacitación continua, ya que el mercado se encuentra sujeto a cambios.
- La formación del profesional no es el adecuado debido a que no existe una relación que equilibre las ofertas de las universidades en base a los perfiles de egreso con las exigencias del mercado actual.
- La facultad de la carrera no realiza ningún tipo de seguimientos a sus graduados este es un factor que las entidades educativas se encuentran hoy en día aplicándola, ya que son las exigencias por parte de la CONEA que tomara en consideración al momento de la acreditación de las Universidades.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

- Fortalecer las relaciones entre las empresas multinacionales o realizar convenios para los programas de pasantías pre- profesionales a los estudiantes.
- Rediseño de la malla curricular donde se tome en consideración las materias de más relevancia y aumentando sus horas de estudio mediante trabajos investigativos más cercanos a la realidad del mercado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Becker, G. (s.f de s.f de 1964). *TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO*. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>
- (2013). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En S. M. Juan Alberto Fuentes, *El Estudio Económico de América Latina y el Caribe* (pág. Agosto). Santiago de Chile . Obtenido de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1085/S2013574\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1085/S2013574_es.pdf?sequence=1)
- Corbetta, P. (2007). Obtenido de Metodología y Técnica de Investigación Social: <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigacic3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>
- Corona, J. A. (JULIO de 2013). Obtenido de Importancia de desarrollar competencias profesionales en: [http://www.palermo.edu/ingenieria/pdf2014/13/CyT\\_13\\_10.pdf](http://www.palermo.edu/ingenieria/pdf2014/13/CyT_13_10.pdf)
- Dankhe. (1976). Obtenido de Investigación y comunicación: <https://prezi.com/g3koptvmwvk5/investigacion-exploratoria/>
- Dema, G. (2014 de Febrero de 2014). *Desempleo e informalidad asedian a los jóvenes de América Latina*. Obtenido de OIT(Organización Internacional del Trabajo ): [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_235654/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_235654/lang--es/index.htm)
- Dominguez, M. (26 de Abril de 2012). *Blog Empleos Petroleros*. Obtenido de Las universidades, los estudiantes y las empresas necesitan comunicarse.: <http://empleospetroleros.org/2012/04/26/las-universidades-los-estudiantes-y-las-empresas-necesitan-comunicarse/>
- Hernandez , S. (2010). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de <http://es.slideshare.net/Igneigna/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion-de-herndez-sampieri>

- London, M. M. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social[\*]. *Revista de Estudios Sociales*, 79-91.
- Perfil de Egreso*. (s.f.). Obtenido de Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas : <http://www2.ucsg.edu.ec/economia/cge-perfil-de-egreso.html>
- Sánchez, M. Á. (2012). *SEDESOL(Secretaria del Desarrollo Social)*. Obtenido de OCHO FACTORES CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL: [http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=306](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=306)
- Sparreboom, S. K. (2011). *OIT ( Oficina Internacional del Trabajo)*. Obtenido de Tendencias Mundiales del Empleo de 2011: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_150442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150442.pdf)
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico D,F: Limusa, SA . Obtenido de El Proceso de la Investigación Científica: <http://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica#scribd>
- Telegrafo*. (10 de Marzo de 2014). Obtenido de El desempleo juvenil preocupa en Latinoamérica: <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/el-desempleo-juvenil-preocupa-en-latinoamerica.html>
- Weinberg, P. (2004). Obtenido de Formación profesional, empleo y empleabilidad: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>
- Wharton University of Pennsylvania*. (12 de junio de 2013). Obtenido de Un abanico de propuestas para acabar con el paro juvenil de Europa: <https://www.knowledgeatwharton.com.es/article/un-abanico-de-propuestas-para-acabar-con-el-paro-juvenil-de-europa/>

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### Listado de Estudiantes Graduados del periodo 2012-2014 Carrera de G.E.I



#### REPORTE DE DATOS PERSONALES DE ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 25-10-14 14:28:41

GRADO

Pág. 2

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - DESTIN. EMPRESARIAL (ITE)

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail	PRG
Preedición:	29	Fecha de Graduación:	15-05-2015			
07026053	GÓMEZ BROOS, CLAUDIA MERCEDES	LOS CEBOS AV 304 Y CALLE 79A	390037	09781338	claudia_gm@hotmail.com	
08264880	GÓMEZ GARCÍA, GISELLE GIOVANA	LOS RÍOS 2902 Y CARTAN NAJERA	237897	08171884	giselle_gomez@hotmail.com	
091709182	GONZALEZ SALVADOR, CARLOS EMILIO	GUAYACANES 92 88 Y 4	821868	08883810	emilio_gonzalez@hotmail.com	
171407029	GORDILLO RODRIGUEZ, CINDY CANUL	KENNEDY NORTE 82 805 Y 18	282242	06494438	cindy_23@hotmail.com	
08709000	GUAMAN VALARDEO, MARTHA LISBETH	24 Y 200 CALLEJÓN	284547	09726599	martha_guaman@hotmail.com	
08261807	GUEVARA VITERI, JULIO SAVERIO	AV. TARGE Y PARAGUAY - MLAGRO	97085	08800099	julioave04@hotmail.com	
091017752	HAZO CABALLERO, CINDY NATHALY	COLA ACUMELA DEL RIO MZ. 18 VILLA 2	210503	08843288	cindy_hazo@hotmail.com	
09349378	HEREDIA FLORES, MARTHA MARIA	MARTHA DE BOLDORES 92 101 VILLA 4	288888	08181248	mar2heredia@hotmail.com	
09107033	HERRERA MONTALVO, ANDREA PATRICIA	196 LAS RIBERAS 82 H VILLA 8	264652	09786280	patyherera_15@msn.com	
126141327	KOROVO KRIBILLÓ, EMANUEL ALEJANDRO	CALLE 7 DE OCTUBRE ENTRE SEPTIMA Y OCTAVA	05271369	05058060	emmanuelk93@gmail.com	
091865912	JARAMILLO BHOYA, FLORA STEFANIA	ALBORADA 13 MZ13 VILLAS	2648735	09433702	flora_1521@hotmail.com	
120403534	JUAN ALBARRAN, KEVIN ANDRES	URBANDOR MZ. 182 VILLA 14	84281844	08188888	kevin_jr@gmail.com	
091241938	LEGADO VILLALBA, MANUEL FRANCISCO	ALBORADA IVA ETAPA MZ 818 V1	84278424	08088000	manuel_legado@hotmail.com	
093048844	LEGANDA ALEJANDRO, ALEXANDRA ANA	SAUCES 8 MZ 338 PV 14	262386	08033878	alexal_9@hotmail.com	
092118884	LEITONKA SANTOS, LISBETH YULIANA	EL PARADISO CHARMOYA J 12 Y ALMENDROS	04283791	08117703	leitoni8@hotmail.com	
082818568	LOOR CAIZA, CONSUELO ESTEFANIA	SAUCES 1 MZ. 730 VILLA 40	272348	08430732	estefaloor_9@hotmail.com	
082054145	LOOR HERCIBAN, LORENA ESTEFANIA	188. MALAGA 182. 37 Y. 13 888. 14 VA A SANBOR	244000	08208824	loren15_loor@hotmail.com	
130883983	LOPEZ HOLSUN, JAVIER JOSE	COLA GUASOLAS 82 H VILLA 7	803289	08207384	javier_lopez@hotmail.com	
090491521	LOPEZ PEREZ, DENA ALEXANDRA	TERRA NOTRA, 802A VILLA 48	38813201	08132021	denalopez_lopez@hotmail.com	
092428888	LUCER ARANA, EVELYN YONNIE	COLA BORNATHRA 82 H VILLA 68	808881	08032130	elita2023@hotmail.com	
082588061	MANZUR ESPINOZA, Zaida Stefania	SAUCES 8 MZ 37 V 18	84257380	08440728	zaida-manzuz@hotmail.com	
082621181	MARCELEDA CUNACHE, HENRY JAVIER	PRADERA 8 MZ. D-37. VILLA 25	243326	08033883	henryjavier_88@hotmail.com	
082881843	MARQUEZ MACIAS, SANDY DANIELA	COLA ALBORADA B ETAPA MZ. 81 VILLA 14	276177 - 272188	08388883	danita-mar_78@hotmail.com	



REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 28-10-18 14:39:21

GRADO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN EMPRESARIAL INT

Pág: 7

# de Identificación	Estudiante	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail	PAE
Provección:	31	Fecha de Graduación:	25/08/2014			
07472142	ABRA VANEZAS, YELTSM SHAMIR	CD.A. BELLARBITA MZ 41 VILLA 4	237330	09978081	yeltsmabv22@hotmail.com	
902471748	AGUIRRE HIDALGO, LESLETTE TAMARA	CANTON NAJERA 4217 ENTRE LA 14 Y LA 15	247237	08411738	lss-191-0@hotmail.com	
902217707	ALCORN GARCIA, ARIELITO NAPOLEO	GUAYACANES MZ. 84 V. 18	04202973	08863702	arielito.alcorn@gmail.com	
302430729	AMAYA CORDOVA, CATHERINE LISSET	SAUCES 8 MZ. 111 VILLA 27	242317	08668428	catherine.a@hotmail.es	
08030320	ANAYTES BRAVO, MARIA ANDREA	SAUCES 8 MZ 454 F 36 VILLA 8	241943	08403038	anaytes_bra@hotmail.com	
082230787	BACORRA COTTALAT, MARCELA NATI	SAUCES 3 MZ 20 V T	241322	80274461	marcela_cot7@hotmail.com	
102029470	CABEZAS URQUIE, YULY MARGARITA	IMP. CIUDAD COLON MZ 273, VILLA 1	04730822	236251	0863028148	yc_u@hotmail.com
902194728	CAJAS GARATE, KATHERINE ESTEFAN	GUAYACANES MZ 171 V 19	302198	090208714	kathy_gca@hotmail.com	
878899193	CALLE GARDIN, KARLA MICHELLE	LAS ADONAS 1166 ENTRE JOLAS Y LAURELES	04281848	80818181	knag711@hotmail.com	
070628402	CARRIO ALVAREZ, FLOR BELOSA	NESTLE S.A.	64610	086346768	belosa_flor@hotmail.com	
802652028	CHONILLO ALVEAR, GABRIEL EDUARDO AV. DEL EJERCITO 3425 Y GARCIA DOYNA		236889	80632418	gabriel.chonilo@gmail.com	
902027462	CORONEL MUNOZ, KATHERINE JULIAN	COOP. LIBERTAD Y CONCIENCIA MZ 10 SOLAR 10	2429129	88112066	kathy_cun@hotmail.com	
902191187	CUCALON CONDO, XAREEN MICHELLE	SAUCES 8 MZ 288 VILLA 7	248783	89794398	xareencl70@hotmail.com	
808014866	ESPANZA DE LOS MONTEROS ZURITA, VILLA CLUB COBAMO MZ 3 VILLA 8		233884	88120308	elena_espinozabalsmonter	
802663201	ESPINOZA PLAZA, DIEGO ALEJANDRO	CD.A. SACRAMA FAMILIA MIGUEL H. ALONSO S. 2	237580	08781241	diegoel_espino@hotmail.com	
802262863	ESTRADA BRAVO, JENNIFER ESTEFAN	ALBORADA 14 ETAPA MZ 3 VILLA 12	271211	80781892	estefan_1819@hotmail.com	
082878668	FALLOS OCHOA, ANA KARINA	ALBORADA 1TA ETAPA MZ 10 VILLA 5		80284718	kar_80@hotmail.com	
091845279	FLORES HOLLESTINA, FRANKLIN ARMANDO	OCCAMOR 1000 Y WASHINGTON	240378	087040700	frank44@hotmail.com	
08020498	FRANCA LOZANO, MARIA DEL CARMEN	SAMANES 2 MZ. 223 VILLA 4	2073070	088127902	mc_gomez@hotmail.com	
807108175	GUAYANA PALACIOS, CRISTINA PAMELA	CD.A. EL PARASO, GUAYACANES MZ M VILLA 21	230729	088818037	cristina_guayan01@hotmail.com	
802888828	HARO MENCHAN, SILVIA DENISSE	RM. 6 12 VIA A DALLE	2207627	087803888	silviah01817@hotmail.com	
801805121	HOLGUB HEREDIA, VERONICA A.	PEDRO CARBO 8 DE OCTUBRE Y QUITO	274608	084828282	veronica@hotmail.com	
091940848	HUAYANABE LOPEZ, MARIA FERNANDA	EL PEDRERO MZ 204 VILLA 7, DURAN	257103	09402401	mariafernandahuayanabe@h	





REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

GRADO

Fecha: 25-10-14 14:35:47

Pag. 4

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTION EMPRESARIAL NTI

PLAZOS

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail
Prosección:	25	Fecha de Graduación:	15-09-2013		
001028156	ROMERO LOPEZ, JORGE EDUARDO	ALBORADA STA ETAPA MZ. 813 Y L. 14	2177072	06650448	jorge_romero@hotmail.com
000198837	RUIZ LINDAO, HAREN WETTE	URB NOR MZ. 163 VILLA 19	949873	06017718	hruiz_90@hotmail.com
000790387	RUIZ NEIRA, KARLA ALEXANDRA	JULIAN CORONEL 821 Y XAGUA	2382884	09180880	karla_ruizneira_18@hotmail.com
000302084	SILVA NUÑEZ, MONICA PAOLA	LA ORLA CALLE ALMUNDA # 62 Y LA 13	234638	09800026	paola700@hotmail.com
001228457	SOLÓRZANO VARGAS, CHRISTIAN FERRER	COOP. 25 DE SEPTIEMBRE MZ. K VILLA 3 S.036 601	94022148	09171838	christian1483@hotmail.com
000121112	SUAREZ RAMIREZ, JOHAN DE FATMA	COLA BOLIVARIANA MARISMA C VILLA 3	94923721	09870323	joan-suarez-ramirez@gmail.com
002160278	TOLA LOPEZ, HOLGER STALIN	IMPANANGUE OESTE COOP. 9 DE JUNIO	2284887	09224181	hlopez2@whatsapp.com
120508013	TORO MONTIEL, ROBERT XAVIER	DECIMA TERCERA Y BOLIVARI 1304	06270828	099271844	rtoro@hotmail.com
130787860	VARGAS SANTANA, MARIA DANIELA	KM. 26 VIA PETROBRAS, PARASO BL7 MZ. 340 V3	2119327	09829076	daniela_vargas@hotmail.com
070841747	VELEZ REAN, GEANILLA ESTEFANA	COLA L. DE ANDRÉS	07267088	098182363	geanilla@hotmail.com
002039165	ZAMBRANO CASTRO, JOSE ERNESTO	IMPANANGUE OESTE AV. 3RA # 385 Y CALLE 35A	2654244	098775620	zambraev_1891@hotmail.com
004615758	ZAMBRANO CORDERO, ELINA MIRIAM	BLAZO, SAN MIGUEL, RIVERA DEL RIO	070917	094170987	elina17_28@hotmail.com
007192386	ZAMORA ALVAREZ, VALERIA ESTEFANA	SANCTUS VE. MZ. C-6, VILLA 19	2217388	09180334	vaj_1818@hotmail.com

Total de estudiantes por prosección: 25

Total de estudiantes graduados: 25



REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 25-10-14 14:20:21

GRADO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN EMPRESARIAL INT

Pág: 2

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail
Promoción:	31	Fecha de Graduación:	25-03-2014		
02074510	JURADO RODRIGUEZ, JENNIFER TATY	AV. CARLOS Y LOS RIOS	2978512	097719203	telysse-oc@hotmail.com
020132964	LAWYEN GAAVEDRA, JESSICA CECILIA	SAN JUAN DE LOYOLA MZ 808 SL 1	043987158	099173004	javiana_31@hotmail.com
020733030	LEMA BARRAGAN, WAINA CAROLINA	GUAYACANES MZ 216 A, VILLA 1E	262348 - 262348	092853372	vaina.lemabarragan@gmail.com
020931396	LEON GAVILANES, MAYRA FERNANDA	CDLA. LOS ALMENDROS MZ 0 VILLA 1	2234011 - 282862	099863382	lelaerivas@hotmail.com
020413380	LOPEZ SALAZAR, WILLIAM ALEJOS	HUACAVILCA 1608 Y ANTOPIARA	2270114	094480170	william_7@hotmail.com
020798815	LUCIO MURILLO, JOHANNA CRISTINA	CDLA HUERTO FAMILIAR MZ 8 S 5 1	2190362 - 962338	099130799	lucalucio@hotmail.com
020475043	MADRUGERO FLORES, ANTRIO CAROLI	C/O COMERC 1428 Y JOSE DE ANTEPARA	2341379	09912240	antrioan@hotmail.com
020982259	MEJA CDLA., AMBAR XOMARA	ANHEMIMA 1117 Y GUAYANESA	40958	099882258	meja_ambra@hotmail.com
021704881	MENDIETA CORDOVA, MARCO ABEL	P. CAZA 918 Y BOYACA	2668880	091803712	abel883@hotmail.com
020687043	MISASI OCHOA, IVONNE LIZBETH	CDLA. 9 DE OCTUBRE, CALLE 5TA CALLE JON C 16	2438311 - 2438328	097688980	ivonne_misasi@hotmail.com
021237164	MOLINA MONTERO, STEFANIA ELIZABETH	CDLA. LA LIBERTAD MZ 3 VILLA 6	3420203	099982891	stefania_molina@hotmail.com
021988990	MONTALVO SAJANA, ALVARO JAVIER	URBANIZACION POLARIS MZ 703 VILLA 8	842314390	093846026	alvaro_montalvo@hotmail.com
020888116	MONTIEL GUERRERO, ELIZABETH CECILIA	CDLA EL PARADISO MZ M V 19	2272246	09142616	emontielguerrero@gmail.com
120988296	MOREIRA ESPINOZA, LISETTE MARISE	SAJONES 8 MZ 484 VILLA 21	2348238	099366551	moreira8@hotmail.com
020708619	MURILLO VILLON, EDUARDO EMILIO	BOLIVIA 1035 Y AMBATO	2444828	091161521	eduardo2008@hotmail.com
172019525	MARVAEZ CABEZAS, HIRATA JESSICA	ESPANOLAS MZ 110 V 4	2871691	097191132	haby_9913@hotmail.com
020541758	PEZO RAMPOSA, ROSA CLARET	AURIPANDA 198M ETAPA MZ 403 VILLA 3	6812673	098422722	rosaposa_86@hotmail.com
021890703	PISSO ESPINOZA, RONALD ENRIQUE	METROPOLIS HC MZ 910 VILLA 20	683768	098985444	rodrigonaco@hotmail.com
020138878	PLUAS LOPEZ, JOSELYN DENNISSE	MONTECORBI 24 ENTRE CALLE 1 Y VARGAS TORRES	2870208	098272278	joledenis@hotmail.com
020317797	PONCE CERON, STEFANIA DEL PILAR	GUAYACANES MZ 54 VILLA 5 CERCA DE LA GARSA	2483813 - 2328858	099006370	stefania@hotmail.com
02078108	RAJZ MONCAYO, ANDREA ALEXANDRA	SAJONES 4 MZ 387 VILLA 1	82826 - 82826	098723888	andrea_rajz@hotmail.com
020708886	SAENZ DE VITERI ANZULEZ, CRISTINA	AV. DEL EJERCITO 4195 Y SEDALANA	64214261	099886891	victoriel.saucobaniver@gmail.com
110401049	SANCHEZ GRANDA, AUREA ESTHERA	ALBORZADA 674 ETAPA MZ 606 V 3	2273309 - 2273701	096553076	aurea.sanchezag@hotmail.com



REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 29-10-14 14:30:21

GRADO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN EMPRESARIAL INTE

Pág. 3

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail
Promoción:	31	Fecha de Graduación:	25-09-2014		
00070963	SARMENTO CEDERO, ANDRES GUILLE	LOS ESTEROS MZ. 04 VILLA 19	06555561	08710605	andres_u_38@hotmail.com
002126174	SILVA VARGAS, RAUL FRANCISCO	KV. ERNESTO ALBARI. COOP. CRISTINA PONQUELL	2502056	09749807	bndbeyner@hotmail.com
002713185	TAPIA OHOFRE, DIANA ELIZABETH	CRISTINA COLON Y DOMINGO MORENO	2753321	0954707324	diana_ely2017@hotmail.com
0023459309	TRAYES ASTUDILLO, ARLETTE KATHEP	DURAN, KV. CIENCIA Y AMAZONAS VILLA 102	2802496	096429802	gattapukid911@hotmail.com
0029300596	TROYA ANDRADE, ANDREA MICHELLE	GURKACANGS MANZ. 17E V 3	2622176	099049964	andrea_sag@hotmail.com
0030420107	ULLOA GORDON, SARA ELIZABETH	ALBORADA STA. EFIGIA MZ. DH VILLA 6	2371984	081844813	sartaug423@hotmail.com
003299849	VARQUEZ BURGOS, AMY JULISA	ISLA TRINITARIA, COOP. BRISAS DEL SALADO MZ.	2609037	091773245	amy991@hotmail.com
004056801	VALLARTA GURUMENDI, PEDRO ANDRE	ALBORADA 14 ESTAPA MZ. 2 VILLA 16	2210969	096050444	pedroev_gum@hotmail.com
005533409	VILLEGAS REYES, JOHANA DEL ROCÍ	PRADERA 2, MZ. D-14, VILLA 6	3480581	0979942819	johana.villegas2311@hot
Total de estudiantes por promoción:		31			
Total de estudiantes graduados:		31			



REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 29-10-14 14:33:20

GRADO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE QUAYAQUIL

Pag: 7

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN EMPRESARIAL INTI

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail	PRA
Promoción : 27		Fecha de Graduación	05-01-2012			
070408790	ESPINOZA QUEZADA, CARLA XIMENA	AV. FCO. DE ORELLANA Y ALBERTO BORGES, EDI CDLA. VERNAZA NORTE MZ. 13 V 3	042586100 - 444 045119294 - 0987103	062225002	carla_ximena88@hotmail.com	
0920938826	FIGUEROA VILLALTA, KRISTEL GHISLAYN	BELLAVISTA MZ 26 V20	2477686	0985877268	krstel_florez@hotmail.com	
0917372989	GAONA VASQUEZ, DARWIN GERMAN	PRIMAVERA 8 SECT 18 MZ19 V10	801781	085871574	superwin9@yahoo.com	
0926128942	GARCIA ESCOBAR, ALVARO DANIEL	ISMAEL PEREZ PAZMPO 118 Y BALLE	110800	062384067	alvaro_daniel@live.com	
0619543388	GOMEZ ANDRADE, CARLOS ALBERTO	LOS ESTEROS MZ 14A V 83	243613	060745268	carla_garfeld@hotmail.com	
0918827963	GOMEZ PROAÑO, SAMANTA ABIGAIL	BATALLÓN DEL SUBURBIO CALLE 30 ENTRE LA M	2845026	0987724054	samanitagop@hotmail.com	
0923524201	GÓNZALEZ VEGA, CAROLINA ALEXAND	LOS ESTEROS MZ. 7-A V- 22	5074310	0907381771	carolinalexandra210@hotmail.com	
0918494394	GUADAMUD MONTENEGRO, DIANA GAI	SAUCES II MZ F-68 V 3	243098	094129335	DIANITAGOM@GMAIL.COM	
0919990127	GUEVARA TORRES, PAMELA VICTORIA	BOSQUE DE LA ALBORADA 11 AVA ET. SECTOR A	2237608	0980250894	guxavitag@gmail.com	
0654602391	GUZMAN NUÑEZ, KARINA MIREYA	CRISTOBAL COLON Y JUAN LEON MERA		0965336122	kam8788@hotmail.com	
0925217234	HERRERA VALLE, WENDY ELIZABETH	LIMONCOCHA Y LA JOYA DE LOS SACHAS	7892644	066985469	wendyherena_y@hotmail.com	
0915682801	HIDALGO MOLINA, JOSÉ ANTONIO	KENEDY NORTE MZ. 802 VILLA 14	2682027	09602469	ahidalgo@live.com	
0922029194	HURTADO CASIERRA, ALFREDO IGNAC	AV 4 DE NOVIEMBRE Y LA 15 AVA 2 DO CALLEJON	583833	0988847703	nachex_10@hotmail.com	
060195005	INTRIAGO RUGEL, CARLOS ALBERTO	ALBORADA STA ETAPA MZ DA V2	335676	0989210176	carlosintriago1@hotmail.com	
0921753414	LANDETA HERNANDEZ, VIVIANA ELIZAB	CDLA. LIBERTAD MZ 1 V 10	2433895	0902577962	lizze_larho@hotmail.com	
0920996264	LEÓN ZAMBRANO, DIANA CAROLINA	AZUAY 194 Y GALLEGOS LARA	2347510	0939889280	caroline_16_16@hotmail.com	
0924902893	LEÓN VILLAMAR, TATIANA ESTEFANIA	RUMCHACA 318 ENTRE PADRE SOLANO YALEJO I	042696610	086691435	tanmpre@yahoo.com	
0928964768	LUCIN QUIMI, ERIKA MARLENE	CALLE M Y LA 32AVA (BATALLON DEL SUBURBIO) PEDRO CARBO 505 Y 9 DE OCTUBRE	2840512 2328125	0989189781	dley_erika@hotmail.com	
0919373456	MACIAS ORELLANA, LISSETTE Xiomar	CDLA. COVENI MZ. 50 VILLA 3	2490873	094962427	xiomaramaciaso@hotmail.com	
0926925577	MAÍLO HERRERA, ALEX LEONARDO	CDLA. PUERTO AZUL MZ. 03 VILLA 72	2992329	0992363719	alexriver88@hotmail.com	



REPORTE DE DATOS PERSONALES DE  
ALUMNOS GRADUADOS

Fecha: 28-10-14 14:35:41

GRADO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN EMPRESARIAL INT

Pág: 3

# de Identificación	Estudiantes	Dirección	Teléfono(s)	Celular	Mail	PIA
Proyección:	29	Fecha de Graduación:	10-09-2013			
00056600	MEDINA CASTRO, GENIVILA MARGARY	GUAYACANES MZ 36 Y 7	262668	09127038	genivila_r48@hotmail.com	
002538787	MENÉNDEZ TARRA, MARCO ELIZABET	CDLA LA FRAGATA MZ 4 VILLA 1	48758	09188820	marcoelena@gmail.com	
00147189	MORGADO CHAVEZ, JONH ERIC	CDAL 9 DE OCTUBRE CALLE 3RA Y AV 3RA 306	242760	094281113	elcomensador@netnet.com	
000372183	MORON RODRIGUEZ, MARIA GABRIEL	CDLA EL LIMONAL MZ 8 VILLA 1	04213268	098314328	morgaby0@hotmail.com	
00189828	MUCHENA CHILA, CRISTEL ALEXAND	ESCALINATAS DIEGO NORCA Y CALLEJON DE, TE	230904 - 236454	007137452	chiqui_bete88@hotmail.com	
001027117	MURRAY VASQUEZ, GENESIS GABRIEL	NO TRABAJO	270089	99907595	genesis@hotmail.com	
001528958	MONTANARDOCA JURITA, NATHALIE EST	ALBORADA SAJA, ETAPA 9M2, 626 VILLA 7	226843	98098282	nathymontanaroda@gmail.com	
002041760	MONTOYA LUARRAGA, MEYVA MARIM	TUNJORAJA 3412 Y BOLIVA	258229	99099389	mevva_1024@hotmail.com	
002898222	MOREIRA HERRERA, KERLLY ELIZABET	CALAFRANCO ENTRE GUAYAS Y MANAB	207232 - 04100228	060266446	kerry188@hotmail.com	
00186038	MURILLO PUGA, ANA BELEN	CDLA 9 DE OCTUBRE CALLE 3RA 8 302 Y AV 20	04243891	00385466	ana_murilo@hotmail.com	
00718288	MUÑOZ ALCAPRÁ, BELLA ELIZABETH	SAN FELICE MZ. 126 Y 2	04284232	09603818	bellamunoz_20@hotmail.com	
000628777	MURTA ROSADO, EMMAJULIA ALEXAND	SAMARCO 1	234857	09182414	emma0002@hotmail.com	
000788107	MURTA OLIVARES, TATIANA VERESSA	ACACIAS MZ. 74 VILLA 30	244312 - 2362736	09176132	tatu888@hotmail.com	
00114628	MURCHIO GAVILANES, EVELYN MARIE	AV. QUITO Y AUGUSTO GUERRERO (BILAGRO)	287011	99924784	evelyn_murcio@hotmail.com	
000152032	MURCIA NARIACZ, ANDRE FERNANDO	VERDELEON MZ 348 VILLA 6	04096809	09137904	andremurcia_16@hotmail.com	
120949411	MURCIA FUENTES, MARIA FERNANDA	ALBORADA 1MA ETAPA MZ 12 VILLA 4	223878	00704532	murciafuentes@hotmail.com	
001407892	MURTA HONOS, DIEGO ALEJANDRO	URDESA CALLE 8TA Y GUAYACANES COND. LARE	238085	00462088	diego_murta@hotmail.com	
002612273	MURTA GARCIA, ALAN JAVIER	SAUCES 6 MZ 28 VILLA 15	296788	99974736	alanmurtay123@hotmail.com	
070456401	MURTA LOAIZA, IVAN ERMAN	CDLA ALBATROS MZ 8 5 28 CALLE FLAMINGO 926	228427	99872327	ivan_p477@hotmail.com	
002373074	MURTA MARDUEÑA, DENIA MARLENE	CDLA ESTRELLA IMPRES	8420031	09133802	denia170990@hotmail.com	
00007894	REZABALA LOAIZA, MARIA ALEJANDRO	SAMARCO 4 MZ 483 VILLA 19	211528	09188834	reza_maria19@hotmail.com	
091734811	MURTA CABRETA, KAREN ELIZABETH	CDLA FLORIDA MORTE MZ 374 81 7	234845 - 226445	09443627	karenmurtay_8@hotmail.com	
00228623	RODRIGUEZ QUINTANA, KAYMARA MAY	EM 55 VCS SHAMBOROND	283520 - 00762407	00762407	kayma_9@hotmail.com	

## Anexo 2

### Listado de Empresas Multinacionales de Guayaquil



#### **ASOC. CULTURAL INTERAMERICANA DE GUAYAQUIL**

**(ESCUELA CULTURAL)**

**TELÉFONO:** 2991170

**FAX:** 2991988

**DIRECCIÓN:** Pto. Azul Km 10 ½ vía a la Costa

**WEBSITE:** [www.interamerican.edu.ec](http://www.interamerican.edu.ec)



#### **BRENNTAG ECUADOR S.A.**

**(QUÍMICOS PARA LA INDUSTRIA EN GENERAL, AGRÍCOLA Y OIL & GAS)**

**TELÉFONO:** 6023200

**FAX:** 6023200 ext. 3226

**DIRECCIÓN:** Km. 9.5 vía a Daule

**WEBSITE:** [www.brenntagla.com](http://www.brenntagla.com)



#### **CERVECERIA NACIONAL CN S.A.**

**(ELABORACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CERVEZAS Y REFRESCOS))**

**TELÉFONO:** 2162088 – 2162066

**FAX:** 2162059

**DIRECCIÓN:** Parque Industrial Pascuales, km. 16 ½ Vía a Daule

**WEBSITE:** [www.cervecerianacional.com.ec](http://www.cervecerianacional.com.ec)

**Deloitte.**

**DELOITTE & TOUCHE**

**(SERVICIO DE AUDITORÍA Y CONSULTORÍA)**

**TELÉFONO:** 3700100

**FAX:** 2454999 – 2452173

**DIRECCIÓN:** Tulcán 803 y 9 de Octubre, Edificio Contemporáneo Piso 12

**WEBSITE:** [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)



**ECUACOCOA C.A.**

**(ELABORACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS SEMI-ELABORADOS Y PRODUCTOS TERMINADOS DE CACAO)**

**TELÉFONO:** 2003443

**FAX:** 2003443 ext. 117

**DIRECCIÓN:** Km 5 ½ Vía a Daule – Mapasingue Oeste, Av. 5ta y calle 1ra

**WEBSITE:** [www.ecuacocoa.com.ec](http://www.ecuacocoa.com.ec)



**INDUSTRIAS LÁCTEAS TONI S.A.**

**(PRODUCTOS LÁCTEOS)**

**TELÉFONO:** 3701300

**FAX:** 3701316

**DIRECCIÓN:** Km. 7 ½ vía a Daule

**WEBSITE:** [www.tonisa.com](http://www.tonisa.com)



## **LLOYDS REGISTER**

**(SERVICIOS MARINOS, DE COMBUSTIBLE Y GAS, INDUSTRIALES Y DE MANEJO DE SISTEMAS E INSPECCIÓN DE BUQUES)**

**TELÉFONO:** 2883271 – 2883289

**FAX:** 2883269

**DIRECCIÓN:** Victor Emilio Estrada 114 y Bálsamos, Of. 210

**E-MAIL:** [guayaquil@lr.org](mailto:guayaquil@lr.org)

**WEBSITE:** [www.lr.org](http://www.lr.org)



**INTERTEK INTERNATIONAL LIMITED**

**(VERIFICADORA-INSPECCIONES)**

**TELÉFONO:** 2687180 /81/82/83

**FAX:** 2687841 EXT 116

**DIRECCIÓN:** TORRES DEL NORTE, TORRE B, PISO 5

**WEBSITE:** [WWW.INTERTEK.COM](http://WWW.INTERTEK.COM)



## **FEMAR S.A.**

**(IMPORTADORA, VENTA DE ARTEFACTOS ELECTRODOMÉSTICOS AL POR MAYOR)**

**TELÉFONO:** 2523112

**FAX:** 2523149

**DIRECCIÓN:** Av. Machala 1401 y Av. 9 de Octubre





**PDV ECUADOR S.A.**

**(FABRICACIÓN DE ACEITES O GRASAS LUBRICANTES Y VENTAS AL  
POR MAYOR DE COMBUSTIBLES)**

**TELÉFONO: 2445345**

**FAX: 2445137**

**DIRECCIÓN: CALLEJÓN NOVENO S/N Y AV. DOMINGO COMÍN**



**UNILEVER ANDINA ECUADOR S.A.**

**(PRODUCTOS DE LIMPIEZA, PERSONALES, ALIMENTOS Y  
FABRICANTES DE HELADOS)**

**TELÉFONO: 2593000**

**FAX: 2267293 - 2267050**

**DIRECCIÓN: Km 25 vía a Daule**

**WEBSITE: [www.unilever.com](http://www.unilever.com)**



**UBESA - DOLE**

**(COMERCIALIZADORA DE BANANO Y FRUTAS TROPICALES)**

**TELÉFONO: 2204850**

**FAX: 2206266 ext. 88**

**DIRECCIÓN: Av. Las Monjas # 10 y Carlos Julio Arosemena**

**WEBSITE: [www.ubesa.com.ec](http://www.ubesa.com.ec)**



**TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.**

**(INSPECCIÓN, CONTROL Y VERIFICACIÓN DE INSPECCIONES)**

**TELÉFONO:** 2136177

**FAX:** 2693091 ext: 102

**DIRECCIÓN:** Av Rodríguez Chávez. Parque Empresarial Colon, Torre 4 Piso  
3 Of. 301

**WEBSITE:** [www.trust-control.net](http://www.trust-control.net)



**ARMAJARO ECUADOR S.A.**

**(COMPRA Y VENTA DE CACAO)**

**TELÉFONO:** 2113179 - 2113838

**DIRECCIÓN:** Km.10.5 Vía a Daule, Lotización Expogramos Solar 1 Mz. 33

**EMAIL:** [conta@armajaro.com.ec](mailto:conta@armajaro.com.ec)

**WEBSITE:** [www.armajarotrading.com](http://www.armajarotrading.com)

**Anexo 3 Formato de Encuestas realizadas a los Graduados de la  
Carrera de G.E.I PERIODO 2012-2014**



**UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS GRADUDADOS DE LA CARRERA DE  
GESTION EMPRESARIAL DEL PERIODO 2012-2014**

**OBJETIVO:** Determinar si los requerimientos de las empresas multinacionales de la ciudad de Guayaquil se ajustan al perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de gestión empresarial.

Cuestionario.

1. Le gusta su carrera profesional?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- C. Total desacuerdo

2. Está Usted trabajando actualmente?

Si  No

3. La universidad le ayudó a conseguir su primer puesto de trabajo?

Si  No

4. Cuál fue su rendimiento académico a lo largo de su carrera?

- A. Excelente
- B. Muy bueno
- C. Bueno
- D. Satisfactorio
- E. Insatisfactoria

5. Cuales es su opinión sobre el desempeño de los docentes de la Carrera de G.E.I?

- A. Excelente
- B. Muy bueno
- C. Bueno
- D. Satisfactorio
- E. Insatisfactorio

6. En qué área desempeña sus labores?

- A. Contable
- B. Auditoría
- C. Logística
- D. Comercio Exterior
- E. Finanzas
- F. Marketing
- G. Crédito y Cobranzas
- H. Traductores (as)

7. Considera usted que los conocimientos adquiridos en el aula desarrolla a plenitud sus actividades laborales.

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- C. Total desacuerdo

8. Si su respuesta a la pregunta anterior es b o c , indique que factores deberían mejorar en la carrera?

9. Cree usted que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa cuenta con la infraestructura adecuada que garantice la excelencia Académica?

- A. Excelente
- B. Muy bueno
- C. Bueno
- D. Satisfactorio
- E. Insatisfactorio

10. La Universidad o la carrera de G.E.I ha mantenido algún contacto con usted después de su Graduación o ha realizado algún seguimiento para saber en qué condición laboral se encuentra?

11.

Si

No

#### Anexo 4

### Respuesta libre de encuestados referente a que debería mejorar el Perfil de Egreso de la Carrera

- ELIMINACIÓN DE MATERIAS DE RELLENOS
- ELIMINACION DE MATERIAS QUE NO ESTÉN APTAS A LAS NECESIDADES DE LA DEMANDA LABORAL
- PRÁCTICA PROFESIONAL
- LAS PASANTIAS NO SON EN LUGARES ACORDE QUE DEBERIA DE AYUDAR LA CARRERA ASI COM LAS MATERIAS COMO TECNICAS DE COMERCIO EXTERIOR, LOGISTICA Y NEGOCIACION NO SON DE 2, 3 SEMESTRES, SOLO DE 1. ESAS MATERIAS DEBERIAN DE SER DE MAYOR CARGA HORARIA Y QUITAR MATERIAS DE RELLENO Q SI LAS HAY. ESAS 3 MATERIAS DEBERIAN VERLAS TODOS INDISTINTAMENTE DE LA MENCIÓN.
- PENSUM ACADEMICO AJUSTADO A LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL, ENFOQUE DE LA CARRERA, NIVEL DE ESPECIALIZACION.
- LE FALTA MÁS INVESTIGACIÓN, NO ES MUY AMPLIA EN TEMAS INTERNACIONALES COMO EL TITULO LO INDICA. PODRÍAN DESARROLLAR MÁS TRABAJOS EN GRUPO, EN LO PERSONAL CREO QUE LOS QUE DESARROLLAMOS FUERON MUY FÁCILES Y HECHOS "A LA PATADA" SIN EMBARGO OBTENÍAMOS BUENA CALIFICACIÓN. DEBERÍAN OBLIGARNOS A LEER MÁS, PONER MENOS HORAS DE IDIOMAS Y MÁS DE ESPECIALIZACIÓN.
- ENFOQUE ANALITICO
- INCREMENTAR MAS HORAS DE PASANTIAS PROFESIONALES
- CREACION DE INFORMACION MAS UTIL
- HACER TRABAJOS DE INVESTIGACIONES MAS MINUCIOSOS QUE AYUDEN A LA VIDA PROFESIONAL

- REDISEÑAR LA MALLA Y MEJORAR HORAS DE CADA MATERIA
- PROYECTOS REALISTAS, INVESTIGACIONES DE LA ECONOMIA ACTUAL DEL PAIS, MEJORAR LAS BASES PARA REALIZAR PROYECTOS
- INCREMENTAR MAS HORAS EN EL AREA CONTABLE
- MENOS TEORÍA Y MÁS PRÁCTICA.
- QUE LAS TEORIAS SEAN MAS ACTUALIZADAS, QUE SE ENSEÑE MAS CON EJEMPLOS DE EMPRESAS EXITOSAS EN EL MERCADO Y QUE SEA MAS DIDACTICO
- LA FALTA DE REALIZACION DE PROYECTOS REALES QUE FACILITEN AL ESTUDIANTADO AL MOMENTO DE ENTRAR A TRABAJAR.
- IMPLEMENTAR MATERIAS QUE ESTEN EN RELACION CON EL MEDIO LABORAL Y QUITAR OTRAS QUE NO TIENEN RELEVANCIA
- AUMENTAR HORAS EN EL AREA CONTABLE CON PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN EN EL CAMPO LABORAL O HACER PRACTICAS
- LA PRACTICA CON RESPECTO A LA REALIDAD EMPRESARIAL
- IMPLEMENTAR MAS HORAS DE PRACTICAS LABORALES
- LAS MENCIONES
- TODO
- FALTAN MUCHOS MAS CAMPOS EN MARKETING Y NEGOCIOS ASÍ COMO EN VENTAS... MUCHAS MÁS PRÁCTICAS Y REVISIÓN DE TALLERES Y CASOS EMPRESARIALES... QUE LSD TUTORÍAS NOS PERMITAN DESARROLLAR HABILIDADES PROFESIONALES Y NO SOLO SE CUMPLA CON UNA INVESTIGACIÓN O EXPOSICIÓN...
- MAYOR ENSEÑANZA EN LEYES Y ASPECTOS PORTUARIOS.
- PRACTICAS PROFESIONALES

- AUMENTAR HORAS DE PRACTICAS PROFESIONALES
- SIMULADORES DOCENTES MAS COMPROMETIDOS
- DEBERIAN DAR MAS HORAS DE FINANZAS.. MATEMATICAS FINANCIERA Y NEGOCIACIÓN CON EL SIMULADOR
- HACE FALTA MAS PRACTICAS DONDE EL ESTUDIANTE ESTE PREPARADO PARA ENFRENTARSE A LA VIDA LABORAL
- AMPLIAR CÁTEDRA EN LO REFERENTE A COMERCIO EXTERIOR
- EN LA MENCIÓN DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE LE HACE FALTA PROFUNDIZAR MÁS EN LOS TEMAS DEL MODULO
- MAS FINANZAS
- AUMENTAR MAS HORAS DE LOGISTICA Y MEJORAR LOS PROYECTOS EN ESA MATERIA
- AUMENTAR HORAS DE CONTABILIDAD
- LA CARRERA DEBERÍA DE SER MÁS PRÁCTICA, ES DECIR IMPLEMENTAR MÁS SIMULADORES DE NEGOCIOS, VISITAR LUGARES COMO LA ADUANA, QUE LA UNIVERSIDAD NOS CONSIGA PASANTÍAS EN LAS ÁREAS QUE ESTUDIAMOS.
- COLOCAR A LOS ESTUDIANTES EN PUESTOS DE TRABAJO EN DONDE PUEDAN DESEMPEÑAR SU CARRERA, DADO QUE LA UNIVERSIDAD CARECE DE ESTO, Y LOS ESTUDIANTES TERMINAN ENCONTRANDO TRABAJO POR SU PARTE Y EN ÁREAS QUE NO SON DE SU ESPECIALIZACIÓN.
- ELIMIMAR MATERIAS DE RELLENO IMPLEMENTAR MATERIAS ACORDE A LAS NECESIDADES
- LA UNIVERSIDAD PUEDA BRINDAR A LOS ALUMNOS LAS EMPRESAS DONDE REALIZAR PASANTIAS.
- SE DEBERIAN MEJORAR LOS TEMAS DE PASANTIAAS, LOS IDIOMAS , QUITAR MATERIAS DE RELLENOS
- DEBERIAN MEJORAR LA DISTRIBUCION DE HORAS DE MATERIAS DANDO PRIORIDAD A LAS MAS IMPORTANTES



- ELIMINACIÓN DE MATERIAS SIN IMPORTANCIA
- INCREMENTAR HORAS DE MATERIAS ADMINISTRATIVAS
- FALTA DE PASANTIAS EN LUGARES DE ACORDE A LAS NECESIDADES DEL ESTUDIANTE COMO EN AREAS FINANCIERA, CONTABLE ,ADMINISTRATIVAS
- MEJORAR LAS HORAS DE MATERIAS Y ELIMINAR MATERIAS QUE NO SIRVAN E INCREMENTAR PASANTIAS
- EN LA ENSEÑANZA Y PRACTICA DE LAS MATERIAS
- MEJORAR LAS HORAS DE LAS MATERIAS PONER MAS HORAS EN LAS MATERIAS QUE REALMENTE LO NECESITAN COMO LOGISTICA, FINANZAS, ADMINISTRACION
- EN REALIDAD NUESTRA CARRERA ES MUY GENERAL Y ESE ES EL PROBLEMA ESTUDIAS TODO Y A LA VEZ NADA PORQUE NO TE ESPECIALIZAS EN UNA SOLA COSA, CLARO QUE TAMBIÉN ES POSITIVO PORQUE PUEDES COMO PROFESIONAL VER QUE ES LO QUE TE GUSTA Y DESARROLLARTE EN ESA ÁREA. TALVEZ QUE LAS MATERIAS SEAN MÁS ESPECÍFICAS TEMAS ACTUALES QUE EN REALIDAD IMPACTEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL
- DEBEN MEJORAR EN LA ATENCION AL ESTUDIANTE
- MAYOR RESOLUCIÓN DE CASOS PRACTICOS QUE POTENCIEN LO APRENDIDO CLASES MAS INTERACTIVAS TENER UNA PERSPECTIVA MÁS ACTUALIZADA Y APEGADA A LA REALIDAD LAS CLASES DE MARKETING SON NULAS
- AUMENTAR MÁS HORAS EN EL AREA DE ADMININSTRACION, YA QUE LA MAYORIA DE TRABAJO NECESITA CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.
- PRIMERAMENTE SE DEBERIA MEJORAR LA PARTE ADMINISTRATIVA. Y EN LO EDUCATIVO DEBERIAN CONTRATAR PROFESORES MAS CAPACITADOS EN ALGUNAS AREAS EN LAS QUE EXISTEN FALENCIAS.

- ELIMINAR CIERTA MATERIAS QUE SON DE RELLENO
- IMPLEMENTAR MAS HORAS EN EL AREA CONTABLE YA QUE SON LA MAS USADAS A LA HORA DE ENCONTRAR UN TRABAJO.
- DEBERIA SER ALGO MAS PRACTICO Y QUE SE VEA EN LA VIDA PROFESIONAL
- REDISEÑAR LA MALLA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES
- MEJORAR LA MALLA CURRICULAR
- INCREMENTO DE HORAS DE PASANTIAS LABORALES YA QUE LAS EMPRESAS BUSCAN EXPERIENCIA
- REDISEÑAR LA MALLA Y DISTRIBUIR MEJORES LAS MATERIAS
- INCREMENTAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REALES
- IMPLEMENTAR MATERIAS QUE PUEDAN SERVIR EN LA VIDA PROFESIONAL
- BRINDAR MAS CONOCIMIENTOS EN EL AREA DE LOGISTICAS Y LLEVARLOS A PRACTICA
- LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CARRERA SON TEÓRICOS POR LO CUAL NO SIEMPRE SE APLICAN EN EL CAMPO LABORAL
- LAS MENCIONES Y EL CONTENIDO A TRANSMITIR A LOS ESTUDIANTES